

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berndt Keller, Bernd Sörries

Der sektorale soziale Dialog und
Europäische Sozialpolitik –
erste Empirie und Entwicklungsperspektiven

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Der sektorale soziale Dialog und Europäische Sozialpolitik – erste Empirie und Entwicklungsperspektiven

Berndt Keller und Bernd Sörries, Konstanz und Düsseldorf*

Sozialdialoge gemäß dem Maastrichter Sozialprotokoll können zu Instrumenten europäischer Sozialpolitik darstellen, zum andern spiegeln sie Ausmaß und Grad der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen wider. Der Artikel beschäftigt sich im Gegensatz zur aktuellen Literatur nicht mit der zentralen, sondern ausschließlich mit der sektoralen Variante des neuen Sozialdialogs. Die empirische Analyse der Fragestellung nach den Möglichkeiten und Grenzen von Sozialdialogen erfolgt anhand qualitativer Sektorstudien ausgewählter Sektoren (Metall, Bau, Verkehr, öffentlicher Dienst). Als Ergebnisse zeigen sich signifikante Unterschiede sowohl zwischen als auch innerhalb der Sektoren. Sozialdialoge sind vor allem in einzelnen Dienstleistungssektoren anzutreffen. Anschließend werden verschiedene Probleme der sektoralen Anwendung des Sozialprotokolls analysiert (weitere Dezentralisierung, Intensivierung der Interessenkoordination, Implementation sektoraler Rahmenabkommen, zukünftige Rolle der Kommission, organisatorische Voraussetzungen). Der Ausblick diskutiert mögliche Zukunftsszenarien.

Gliederung

- 1 Einleitung und Problemstellung
- 2 Der sektorale soziale Dialog
- 3 Die Metallindustrie
- 4 Die Bauindustrie
- 5 Der Verkehrssektor
- 6 Der Öffentliche Dienst
- 7 Ergebnisse und Zusammenfassung: Wesentliche Unterschiede zwischen Sektoren
- 8 Verbesserung der Erfolgsaussichten sektoraler Dialoge
 - 8.1 Weitere Dezentralisierung sektoraler Dialoge
 - 8.2 Intensivierung der Interessenkoordination
 - 8.3 Implementation sektoraler Rahmenabkommen
 - 8.4 Die zukünftige Rolle der Kommission
- 9 Ausblick: mögliche Szenarien

1 Einleitung und Problemstellung

Mit dem Vertrag über die Europäische Union (EU-Vertrag) einigten sich die Mitgliedstaaten, auf dem Weg der Integration in der Arbeits- und Sozialpolitik voranzuschreiten. Die Rechtsgrundlage für den freiwilligen Dialog sowohl zwischen den europäischen Sozialpartnern als auch den Dialog von europäischen Organen mit den Verbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestand seit Ratifizierung der Einheitlichen Europäischen Akte in Art. 118b EGV (alt) (Buda 1995). Mit dem Protokoll über die Sozialpolitik und seinem Abkommen über die Sozialpolitik, die dem Maastrichter Unionsvertrag beigelegt wurden, institutionalisierten die Mitgliedstaaten eine neue, umfassendere Rechtsgrundlage für den sozialen Dialog der Sozialpartner. Nach der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages wird das Protokoll die alten Bestimmungen des Sozialkapitels substituieren und damit Bestandteil des Gemeinschaftsrechts (EIRR 1997).

* Prof. Dr. Berndt Keller lehrt Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Dr. Bernd Sörries ist Mitarbeiter der E-Plus Mobilfunk GmbH. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Sie bedanken sich für die Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Sozialprotokoll bzw. das neue Sozialkapitel des Amsterdamer Vertrages eröffnet, abgeleitet aus dem erneuerten Prinzip der Subsidiarität (van Kersbergen/Verbeek 1994), verbesserte und erweiterte Gelegenheiten für die Sozialpartner, Umfang und Qualität der zukünftigen Europäischen Sozialpolitik mitzugestalten. Sie können, basierend auf den Bestimmungen des Protokolls, Gesetzgebungsverfahren ersetzen, sofern sie freiwillige Rahmenvereinbarungen aushandeln und verabschieden. Die Kommission zieht in diesen Fällen ihre eigene Initiative zurück und räumt einer privaten Regulierung Priorität ein. Die Sozialpartner verfügen nunmehr über die institutionell verankerte Option, einen eigenständigen sozialpolitischen Beitrag zur Europäischen Integration zu leisten (Rhodes 1995).

Bisher fanden die Regelungen des Sozialprotokolls nur einzeln auf der Zentralebene Anwendung. Die neue Möglichkeit zum Abschluß von Rahmenvereinbarungen besteht allerdings nicht nur für die Akteure der zentralen, sondern auch für die der sektoralen Ebene. Man kann argumentieren, daß der sektoralen Variante des Sozialdialogs sogar besondere Bedeutung zugestanden werden sollte; die Sektorebene „represents the backbone of the bargaining structure in most continental European countries“ (Treu 1996:181).

Die aktuelle Literatur befaßt sich zum einen mit nationalen Arbeitsbeziehungen in komparativer Perspektive (Ebbinghaus/Visser 1994 und 1997); zum anderen beziehen sich verschiedene Beiträge lediglich auf die Makroebene europäischer Arbeits- und Sozialpolitik (Weiss 1994, Rhodes 1995, Streeck 1996). Erstaunlicherweise wird die sektorale Variante sozialer Dialoge kaum behandelt, obwohl gerade sie unerläßliche Komponenten europäischer Kollektivverhandlungen konstituieren (siehe u.a. Traxler/Schmitter 1995, Jensen et al. 1997, Treu 1997). „At this level, the problems of organising capacity are not yet so great as at the macro level, where they have become almost unmanageable; equally, at the meso level the fragmentation of interests is not yet so pronounced as at the micro level, where the risk is that trade unions may see their power position eroded“ (Traxler 1996a: 296). Außerdem könnten in Relation zu Ergebnissen des Dialogs auf Zentralebene flexiblere und sektorspezifischere Abkommen vereinbart werden.

In diesem Artikel werden wir unsere Analyse auf die Sektorebene beschränken, nachdem wir uns an anderer Stelle mit

der Zentralebene ausführlich befaßt haben (Keller/Sörries 1997 und 1998). Wir werden der Frage nachgehen, ob sich der sektorale soziale Dialog zu einem Instrument entwickeln kann, das die Europäische Sozialpolitik im allgemeinen und europäische Arbeitsbeziehungen im besonderen etabliert und voranbringt. Im Gegensatz zu den europäischen Dachverbänden auf der Zentralebene, UNICE (Union der Industrie- und Arbeitgebervereinigungen Europas), CEEP (Europäischer Zentralverband der Öffentlichen Wirtschaft) und EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) werden einige sektorale Organisationen mit der fortschreitenden Europäisierung vor allem der Produkt-, in einigen Fällen auch der Arbeitsmärkte konfrontiert. Die internationale Arbeitsteilung und Wirtschaftsverflechtung erodiert dabei in sehr unterschiedlichem Ausmaß die Gestaltungsmacht der nationalen Tarifparteien. Von entscheidender Bedeutung ist, ob auf supranationaler Ebene Institutionen entstehen, welche die neuen, transnationalen Herausforderungen sozialpolitisch aufgreifen und gestalten können. Die Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion wird derartige Maßnahmen in verstärktem Maße erfordern.

Des weiteren könnte die sektorale Variante einen starken positiven oder negativen Einfluß auf alle sog. „dualen“ Systeme der Arbeitsbeziehungen haben. In dualen Arbeitsbeziehungen vollzieht sich im Gegensatz zu monistischen die kollektive Regulierung der Arbeitsverhältnisse in sektoralen Tarifverhandlungen und damit formal unabhängig von der betrieblichen Interessenvertretung (Ferner/Hyman 1998). Damit sind die nationalen Tarifvertragsparteien auf Sektorebene als die Hauptakteure in dualen Arbeitsbeziehungen anzusehen. Wird nun auf der europäischen Ebene das Schwergewicht einseitig auf die Entwicklung zentraler Sozialdialoge gelegt, werden Arbeitsbeziehungen auf sektoraler Ebene in den Mitgliedstaaten erheblich geschwächt. Im Gegensatz dazu fokussieren monistische Arbeitsbeziehungssysteme auf die Unternehmens- bzw. Konzernebene, wo gemäß der Richtlinie „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ schon supranationale Organe in Form Europäischer Betriebsräte existieren bzw. eingerichtet werden (Blanpain/Windey 1994; Hall et al. 1995). Monistische Systeme werden somit weniger von sektoralen sozialen Dialogen und deren Ergebnissen und Entwicklungsperspektiven beeinflusst.

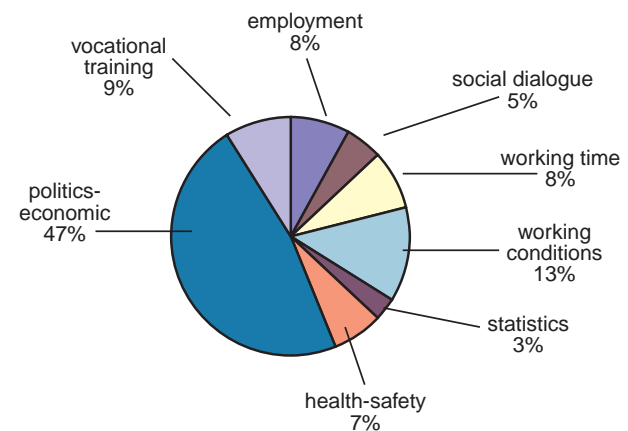
Nach einer kurzen Darstellung sektoraler Sozialdialoge (Abschnitt 2) behandeln wir kurz die Charakteristika ausgewählter Sektoren, die wir in den vergangenen Jahren untersucht haben (Abschnitt 3 - 6). Diese empirisch fundierten Abschnitte arbeiten Handlungsmöglichkeiten und -begrenzungen heraus. Die Sektorstudien analysieren zunächst die Organisationsentwicklung der korporativen Akteure, die notwendige, wenngleich nicht hinreichende Voraussetzungen für kollektives Handeln darstellen; danach fokussieren wir die Analyse jeweils auf die Verbandspolitiken, d.h. auf erzielte Ergebnisse oder, wie in einigen der ausgewählten Sektoren, auf ausgebliebene Ergebnisse sozialer Dialoge. In Abschnitt 7 diskutieren wir die wesentlichen Unterschiede zwischen den Sektoren. Ausgehend von diesen empirischen Ergebnissen ziehen wir Schlußfolgerungen für eine weitere Evolution des Sozialdialogs (Abschnitt 8). Abschließend diskutieren wir zukünftige Entwicklungsperspektiven (Abschnitt 9). – In methodischer Perspektive basieren die Sektorstudien auf qualitativen (Leitfaden-) Interviews, die wir mit den staatlichen und privaten korporativen Akteuren sowohl der nationalen als

auch der europäischen Ebene geführt haben. Derartige vertiefende Sektorstudien fehlen bisher in der Literatur.

2 Der sektorale soziale Dialog

Bevor wir zur Analyse sozialer Dialoge in ausgewählten Sektoren übergehen, wollen wir die institutionelle Infrastruktur erörtern. Neben den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts müssen wir zwischen zwei zusammenhängenden, gleichwohl zeitlich verschobenen Varianten sektoraler Sozialdialoge unterscheiden. Die erste, ältere Variante bezieht sich auf „Paritätische Ausschüsse“, die auf einen formalen Beschluß der Kommission zurückgehen, sowie auf „Informelle Arbeitsgruppen“, die keine von der Kommission festgelegte Satzung haben. Sie können als Konsultations-, Dialog- und vereinzelt sogar als Verhandlungsgremien aufgefaßt werden (z.B. der Paritätische Ausschuß im Agrarsektor, EIRO 1997). In diesem Rahmen haben die Sozialpartner bisher über 100 gemeinsame, unverbindliche Stellungnahmen zu europäischen Rechtsetzungsakten verabschiedet.

Abbildung : Inhalt der gemeinsamen Stellungnahmen



Quelle: Europäische Kommission, DGV/D1 (1998): Der europäische soziale Dialog. Bilanz 1997. Brüssel, 13.

Künftig könnten die Sozialpartner in einer neuen institutionellen Form des Sozialdialogs (KOM (98) 322 endg.) die zweite, aktuellere Variante des Sozialdialogs nutzen. Sie könnten nach den Verfahren des Sozialprotokolls sowohl bindende Rahmenvereinbarungen aushandeln als auch mittel- bis langfristig durchaus autonome Kollektivverhandlungen führen.

Wir fokussieren die empirische Analyse auf ausgewählte Sektoren, deren Produkt- und/oder Arbeitsmärkte sich in sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit europäisieren:

– Die Metallindustrie gehört zu den Kernsektoren der Volkswirtschaften fast aller Mitgliedstaaten und gilt als „pattern setter“ nationaler Tarifverhandlungen. Aus dieser nationalen Dominanz kann die These abgeleitet werden, daß dieser Sektor die Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen maßgeblich beeinflussen wird (Marginson/Sisson 1998). Des weiteren ist die Metallindustrie im Kontrast zu anderen ein „offener“, dem internationalen Wettbewerb ausgesetzter Wirtschaftsbereich, wobei sich die internationale Verflechtung vornehmlich auf die Produkt- und weit weniger auf die Arbeitsmärkte bezieht.

– Der Bausektor begegnet im Vergleich zur Mehrheit der Sektoren nicht nur einer Europäisierung seiner Produkt-, sondern

in größerem Ausmaß als andere auch seiner Arbeitsmärkte (Köbele/Cremers 1994). Die Entsenderichtlinie, die Mindeststandards von Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer innerhalb der EU vorschreibt, stellt eine politisch kontroverse Antwort auf diese Form der transnationalen Arbeitsteilung dar (Sörries 1997).

– Innerhalb des Verkehrssektors (z.B. Schifffahrt, Straßenverkehr) lassen sich ebenfalls grenzüberschreitende Wirtschaftsaktivitäten in beträchtlichem Umfang feststellen. Ferner dient dieser fragmentierte Sektor zur Analyse der schon seit einiger Zeit bestehenden Paritätischen Ausschüsse; sie sind bei der Konzipierung und Durchführung der Gemeinschaftspolitik auf sektoraler Ebene der Kommission behilflich, „wobei das Ziel in der Verbesserung und Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen sowie in der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbspositionen der betreffenden Branchen besteht“ (Europäische Kommission 1996: 29).

– Die Auswahl der Sektoren rundet der Öffentliche Dienst ab. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft scheint er kaum vom Prozeß der Europäisierung der Faktormärkte tangiert und somit eine letzte nationale Bastion zu sein (Jacobi/Keller 1997). Als ein typisch „geschlossener“ Sektor ist er am anderen Ende eines Kontinuums über den Grad des internationalen Wettbewerbs anzusiedeln.

3 Die Metallindustrie

Auf Arbeitnehmerseite ist der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) einer der ältesten und mit fast 50 Mitgliedsorganisationen einer der größeren Gewerkschaftsausschüsse innerhalb des EGB. Die hohe Heterogenität des Sektors reflektiert verbandsintern eine große Anzahl von Komitees und Arbeitsgruppen. Die nationalen Mitgliedsgewerkschaften teilen ein generelles Interesse an einer vertieften Koordinierung nationaler Gewerkschaftsaktivitäten, an unterschiedlichen Formen einer engeren Koordination nationaler Tarifverhandlungen und sogar an zukünftigen Verhandlungen über eine Reihe von Themen auf europäischer Ebene (z.B. Arbeitsbedingungen im allgemeinen und Arbeitszeit im speziellen). Gleichwohl sind die unabhängigen, in ihren Strategien und Konzepten differierenden Mitglieder nicht bereit, Hauptbestandteile ihrer Ressourcen und Kontrollrechte auf die transnationale Ebene zu transferieren und somit ihre Autonomie und Souveränität selbst einzuzugrenzen. Die Bereitschaft, dem EMB entweder ein generelles oder ein mehr objektzentriertes, ad-hoc Verhandlungsmandat zu übertragen, ist umstritten. Zumindest einige Mitglieder favorisieren eher eine engere Koordinierung nationaler Tarifverhandlungen als eine umfassende Europäisierung der Interessenvermittlung (Gerstenberger-Sztana/Thierron 1998).

Auf Arbeitgeberseite wäre die Western European Metal Trades Employers' Organisation (W.E.M.) der potentielle Verhandlungspartner des EMB. Die W.E.M. versucht, einen organisierten multinationalen Informationsaustausch zwischen ihren Mitgliedern einzurichten, der allerdings nicht ausschließlich auf EU-Themen zentriert ist. Die Verbandsstruktur besteht aus dem EG/EU-Ausschuß sowie dem Ausschuß für Tariffragen, die beide erst 1989 eingesetzt wurden. W.E.M. hat im Gegensatz zu anderen europäischen Wirtschaftsverbänden kein Lobbying oder analoge Aktivitäten entwickelt. Ob und wie lange diese Selbstzurückhaltung andauern wird, ist schwer abzuschätzen.

Bislang ist die W.E.M. definitiv nicht an der Aufnahme eines sektoralen Sozialdialogs interessiert, da nach ihrer Interpretation sektorspezifische Probleme im Bereich europäischer Arbeits- und Sozialpolitik vollständig fehlen. Sie hat wenig Interesse bekundet, die offizielle Anerkennung als Sozialpartner durch die Kommission zu erlangen, weil dieser Schritt eine Institutionalisierung des sektoralen Dialogs präjudizieren könnte. Das genaue Gegenteil ist der Fall: Der sektorale Dialog wird strikt abgelehnt, da er als möglicher Ausgangspunkt für europäische Kollektivverhandlungen dienen könnte. Die Strategie der nationalen Mitglieder, ihre europäische Organisation politisch schwach zu halten (z.B. in Form von Ressourcen), soll unerwünschte Entwicklungen auf supranationaler Ebene unterbinden. W.E.M. unterstützt deshalb die von UNICE formulierte und nach wie vor präferierte Strategie, Verhandlungen nur in den Fällen aufzunehmen, wenn es um die Verhinderung qualitativ weitreichender Gesetzesvorhaben der Kommission geht.

Die Prioritäten des Verbandes umfassen einen Austausch von Positionen sowie eine Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses, aber definitiv nicht Verhandlungen und freiwillige, autonome Rahmenvereinbarungen (über qualitative Aspekte von Arbeitsbedingungen) und schon gar nicht Kollektivverhandlungen. Alle offiziellen Versuche des EMB zur Etablierung des Sozialdialogs wies W.E.M. zurück (Miller 1995), was dazu beitrug, daß der EMB eine stärkere Koordinierung nationaler Gewerkschaftsstrategien einleitete (Schulden 1998).

In kurz- bis mittelfristiger Perspektive sind die Aussichten für die Aufnahme eines sozialen Dialogs somit eher gering. In langfristiger Betrachtung kann aus zwei Entwicklungen eine partielle, fallweise Verlagerung der Regelungskompetenz von der nationalen auf die supranationale Ebene resultieren: Zum einen kann eine Ausweitung möglicher Diskursgegenstände (z.B. Industriepolitik) erfolgen, die verbesserte Schnittstellen für beide Seiten bedeuten. Zum anderen können gemeinsame Interessen auf beiden Seiten, die mit einem länderübergreifenden Strukturwandel korrelieren (z.B. Autoindustrie oder Schiffbau oder Maschinenbauindustrie), zur Lösung derartiger grenzüberschreitender, sub-sektoraler Interessen im Sinne einer Vereinbarung von Mindeststandards führen.

4 Die Bauindustrie

Auf der europäischen Ebene werden die Baubeschäftigten und ihre Gewerkschaften von der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) repräsentiert, die wie der EMB Mitglied des EGB ist. Die EFBH erfüllt die von der Kommission aufgestellten Kriterien eines sektoralen Sozialpartners und ist als solcher anerkannt. Angesichts der Auswirkungen und Probleme der fortschreitenden Integration der europäischen Bauarbeitsmärkte (z.B. Entsendeproblematik) unternahm die EFBH Versuche einer Koordinierung der Gewerkschaftspolitiken zu europäischen Themen. Aus diesem Grund realisierte sie in Zusammenarbeit mit einigen nationalen Gewerkschaften ein Projekt über europäische Tarifverhandlungen im Baugewerbe, mit dem die beteiligten Gewerkschaften den Versuch unternahmen, ihre Informationen über die Arbeitsbeziehungen in anderen Staaten zu vertiefen und auszubauen (Baumann et al. 1997). Das Projekt gilt als erster Schritt zu einer qualitativ verbesserten Kooperation autonomer Gewerkschaften.

Dem allgemeinen Ziel einer Weiterentwicklung der Gewerkschaftsaktivitäten auf europäischer Ebene entspricht eine gewisse Mandatierung der EFBH, über deren Ausmaß gleich-

wohl die Mitglieder unterschiedliche Meinungen vertreten. Während einige Gewerkschaften mittel- bis langfristig ihrem europäischen „Brückenkopf“ ein Verhandlungsmandat zur Führung von Kollektivverhandlungen übertragen wollen, lehnen andere diesen weitgehenden Schritt in Richtung der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ab. Bisher ließ sich nur ein Mandat zur Etablierung Europäischer Betriebsräte institutionalisieren. Dieses Mandat ist nicht auf die Konzernebene beschränkt, sondern kann auf sektorale Verhandlungen ausgedehnt werden, sofern die Mitglieder der politischen Relevanz zustimmen. Vor allem Gewerkschaften aus Skandinavien sind sehr zurückhaltend, wenn es um eine Intensivierung der europäischen Gewerkschaftsarbeit geht.

Das Pendant der EFBH ist der Verband der europäischen Bauwirtschaft (FIEC). Wie die Arbeitnehmerorganisation erlangte auch die FIEC den Status eines sektoralen Sozialpartners, mit dem sie über einen privilegierten Zugang zum Informationsnetzwerk der EU-Ebene verfügt. Ihre Hauptaufgabe besteht im Lobbying gegenüber europäischen Institutionen. Bei der Interessenvermittlung räumt die FIEC Produkt- im Gegensatz zu Arbeitsmarktinteressen Priorität ein. Gleichwohl betont sie aufgrund der seit Ende der 80er Jahre eingetretenen institutionellen Veränderungen in der Europäischen Sozialpolitik verstärkt sozialpolitische Themen. Als Sozialpartner verfolgt der Verband Anhörungen im Rahmen des Sozialprotokolls, indem er u.a. Stellungnahmen zu einzelnen Kommissionsinitiativen erarbeitet. Des weiteren willigte FIEC in einen Sozialdialog mit der EFBH ein, verweigert jedoch die Aufnahme von Verhandlungen über europäische Themen. Vielmehr betonen sowohl die FIEC als auch ihre Mitglieder das Prinzip der Subsidiarität, welches nach ihrer Auffassung das Leitmotiv europäischer Regulierung sein sollte. Daher gibt es aus der Perspektive der Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen keinen europäischen Handlungsbedarf in diesem Politikfeld (Sörries 1999).

Ohne Hilfestellung und Unterstützung der Kommission starteten 1990 die Sozialpartner der Bauwirtschaft ihren Sozialdialog (Carley 1993), den die Kommission als Informelle Arbeitsgruppe klassifizierte (Europäische Kommission 1996: 86-88). Anfänglich beschränkten die Sozialpartner ihren Diskurs auf Aus- und Weiterbildung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Dominanz qualitativer Objektbereiche von Arbeitsbedingungen änderte sich allerdings fundamental mit der Intensivierung der Europäisierung sektoraler Arbeitsmärkte. Seit 1993 beansprucht die Frage der Entsendung von Arbeitskräften im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit einen Großteil der Verbandsressourcen. 1993 einigten sich die Sozialpartner auf ihre zweite gemeinsame Stellungnahme, mit der beide Seiten aktiv für eine Regulierung auf der europäischen Ebene eintraten. Diese Stellungnahme, die dem Ministerrat übersandt wurde, unterstützte durch ihre Fokussierung auf den Bausektor die Öffnung eines „window of opportunity“, welches 1996 zur Verabschiedung der „Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ führte (Sörries 1997; Druker/Dupré 1998).

5 Der Verkehrssektor

Der Verkehrssektor, für den transnationale Mobilität von Arbeitskräften ebenso wie transnationale Wirtschaftsaktivitäten prägend sind, teilt sich in vier Subsektoren: Straßenverkehr, Schienen-, See- und Luftverkehr. Diese Heterogenität spiegelte die Existenz von Paritätischen Ausschüssen wider. Unsere Analyse konzentriert sich angesichts seiner ökonomi-

schen Bedeutung auf den Subsektor Straßenverkehr (Wahl 1996).

Der offiziell anerkannte Sozialpartner auf der Arbeitnehmerseite ist der Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (VVEU). Die Verbandsstrategien umfassen u.a. Lobbying auf der europäischen Ebene sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Angesichts der neuen Selbstregulierungspotentiale des Sozialprotokolls institutionalisierten die Mitgliedsverbände ein Mandatierungsverfahren, obwohl eine sektorale Anwendung der Regelungen des Sozialprotokolls noch nicht erfolgt war. Mit diesem vergleichsweise frühen Schritt wurde deutlich, daß die nationalen Gewerkschaften eher bereit sind, Kompetenzen ihrem sektoralen „Brückenkopf“ zu übertragen als einem Transfer von Kompetenzen auf die Zentralebene der Dachverbände zuzustimmen. Aus diesem Grund dient der VVEU sowohl der Strukturidentität als auch als Gegenpart des EGB. Das Mandatierungsverfahren signalisiert, daß Kollektivverhandlungen mit europäischen Arbeitgeberverbänden zu den langfristigen Zielen des Gewerkschaftsausschusses gehören.

Auf Arbeitgeberseite ist der potentielle Verhandlungspartner die Internationale Straßentransport-Union (IRU). Die IRU hat einen europäischen Ausschuß eingerichtet, der sich nur mit europäischen Themen befaßt. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Artikulation der Interessen der Unternehmen gegenüber europäischen Akteuren. Neben dem Lobbying führt der Verband Forschungsprojekte durch, welche die wirtschaftliche Entwicklung des Straßentransports nachzeichnen sollen. Intraverbandlich führt die Heterogenität der europäischen Arbeitsbeziehungen zu Schwierigkeiten bei der Formulierung und Implementierung gemeinsamer Politiken zu arbeits- und sozialpolitischen Themen.

1985 setzte die Kommission einen Paritätischen Ausschuß für den Straßentransport ein, in dem die Sozialpartner repräsentiert sind. Dieser Ausschuß hat sich in drei Arbeitsgruppen ausdifferenziert: Aus- und Weiterbildung, neue Technologien und Arbeitszeit. Seine Zielsetzung und Hauptaufgabe besteht in der Versorgung der Kommission mit relevanten Informationen und Detailkenntnissen für ihre Politikformulierung. Deshalb erfüllen die Sozialpartner für die Kommission eine wichtige Funktion, zumal sie auf diesen Beitrag bei der Durchführung von Gemeinschaftsaufgaben gemäß Art. 74 EGV angewiesen ist. Im Austausch unterstützt die Kommission die Arbeit des Ausschusses logistisch, indem sie die Sitzungen vollständig organisiert (EIRR 1992).

Bisher haben die Sozialpartner vier nicht-bindende gemeinsame Stellungnahmen verabschiedet. Hauptsächlich befassen sie sich mit Aspekten des Arbeitsschutzes sowie mit technischen Fragen, die sich auf Kommissionsinitiativen beziehen. Von dauerhafter Wichtigkeit war die 1993 in Kraft getretene Arbeitszeitrichtlinie, die u.a. die oben genannten Subsektoren ausklammert. Daher versuchte der VVEU, eine sektorspezifische Arbeitszeitlösung durch Verhandlungen mit der IRU zu erreichen. Die Gewerkschaften betonten damit die Notwendigkeit sektoraler Regulierung. Allerdings lehnten die Arbeitgeber jegliche Form von Verhandlungen ab und favorisierten lediglich nicht-bindende Empfehlungen. Im Fall der Arbeitszeitregulierung verwiesen sie vielmehr darauf, daß die Anwendung bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen verbessert werden sollte. Deshalb beschränkte sich der Verband auf das Lobbying gegenüber der Kommission. Verhandlungen nach dem Sozialprotokoll werden somit als wenig wahrscheinlich und wenig hilfreich eingestuft. Allerdings setzte die Kommission ihrerseits die Frage der Arbeitszeit-

regulierung in den ausgeschlossenen Sektoren mit einem Weißbuch wieder auf die Tagesordnung.

6 Der Öffentliche Dienst

Der Öffentliche Dienst ist dadurch charakterisiert, daß Organisationen, welche die notwendigen Voraussetzungen für Verhandlungen und Rahmenabkommen erfüllen, nicht auf beiden Seiten existieren (Keller/Henneberger 1997). Auf der Arbeitnehmerseite ist der Mitte der 1970er Jahre gegründete Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) einer der größeren Gewerkschaftsausschüsse innerhalb des EGB; er ist seit geraumer Zeit als Sozialpartner offiziell anerkannt. Bisher haben sich seine Verbandsaktivitäten auf das Lobbying beschränkt, wenn er auch zu Verhandlungen bereit ist und schon Themenvorschläge für gemeinsame Aktionen mit Arbeitgebervertretern unterbreitet hat (Beschäftigungspolitik, Sozialpolitik, Mobilität von Arbeitnehmern, Arbeitnehmerfähigkeiten und Qualifikationen) (FAOS 1996).

Eine weitere Schwierigkeit auf der Gewerkschaftsseite ergibt sich aus der 1991 erfolgten Gründung einer zweiten Organisation, der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI). CESI ist nicht Mitglied des EGB und konkurriert deshalb mit dem EGÖD um Mitglieder und politischen Einfluß. CESI stellt, ebenso wie externe Beobachter (Clever 1997), vor allem die monopolartige Repräsentation durch den EGB bzw. den EGÖD in Frage und verlangt die offizielle Anerkennung als Sozialpartner sowohl für die zentrale als auch für die sektorale Ebene. Bisher war sie aber nicht in der Lage, diesen privilegierten Status zu erlangen, welcher von erheblicher politischer wie auch organisatorischer Bedeutung für alle Verbände auf der europäischen Ebene ist. Er bedeutet nicht nur die automatische Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen sowie die Integration in das Informationsnetzwerk der EU, sondern ebenso finanzielle Unterstützung seitens der Kommission für Verbandsaktivitäten.

Das grundlegende Problem des sektoralen Dialogs besteht darin, daß die nationalen Arbeitgeber sich noch nicht zu einer transnationalen Organisation zusammengeschlossen haben, die ihre Interessen nach außen vertreten könnte. Arbeitgeber, insbesondere der kommunalen, in föderalen Mitgliedstaaten aber auch der regionalen (Länder-) Ebene, müßten sich zunächst organisieren, um im nächsten Schritt einen Sozialdialog einleiten zu können. Die Organisationsprobleme wären weniger dringlich auf der Ebene der Zentralstaaten, wo nationale Ministerien informelle Arrangements treffen könnten – wenn sie überhaupt notwendig wären.

Aufgrund prohibitiver Startkosten ist die Gründung einer neuen Organisation die unwahrscheinlichste Alternative. Vielmehr werden nationale öffentliche Arbeitgeber eher versuchen, einer der schon formal existierenden Organisationen beizutreten, z.B. dem Rat der Europäischen Gemeinden und Regionen (RGRE) oder dem Europäischen Zentralverband der Öffentlichen Wirtschaft (CEEP). CEEP ist schon als offizieller Sozialpartner der Zentralebene anerkannt und war Vertragspartner bei den ersten Rahmenabkommen auf europäischer Ebene (Villeneuve 1997). Allerdings würde die Mitgliedschaft öffentlicher Arbeitgeber eine nachhaltige Ausdehnung und Neuausrichtung der Verbandsdomäne der CEEP mit sich bringen, womit eine interne Neustrukturierung induziert wäre. Der RGRE ist kein Arbeitgeberverband im strikten Sinn des Begriffs, könnte aber für eine Modifikation seines Status optieren, wodurch er seine Organisationsdomäne ausweiten könnte.

Aufgrund der fehlenden Organisation auf Arbeitgeberseite konnte ein Sozialdialog bisher nicht aufgenommen werden. Des weiteren müßte ein zukünftiger Sozialdialog angesichts der enormen Heterogenität des Sektors sehr fragmentiert sein, wobei Abschlüsse in einigen Subsektoren (wie öffentlichen Ent- und Versorgungsbetrieben) wahrscheinlicher sind als in anderen (wie kommunalen Verwaltungen); Dialoge würden nicht alle Teile des Öffentlichen Dienstes der Nationalstaaten einschließen, da diese in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich definiert sind.

7 Ergebnisse und Zusammenfassung: Wesentliche Unterschiede zwischen Sektoren

Nachdem wir die Voraussetzungen von Sozialdialogen in ausgewählten Sektoren genannt haben, können wir die Ergebnisse unserer Sektorstudien zusammenfassen. Unsere Empirie zeigt signifikante Unterschiede zwischen den Sektoren. Somit ist die Erwartung eines weitgehend homogenen und kohärenten Europäischen Sozialmodells über Sektorgrenzen hinweg wenig wahrscheinlich. Es würde, wenn es sich jemals einstellen sollte, sehr fragmentiert und mit enormen, auseinanderstrebenden Kräften konfrontiert sein.

Ein weiteres auffallendes Ergebnis ist die Tatsache, daß die in Abschnitt 2 erwähnte These, wonach ein weiter entwickelter Sozialdialog in den sog. Kernsektoren (wie Metall oder Chemie) stattfinden würde, durch unsere Sektorstudien nicht bestätigt wird. Das Gegenteil der Ausgangshypothese trifft zu: Sozialdialoge finden in kleineren, dem Dienstleistungsbereich zugeordneten Sektoren (wie Verkehr, Versicherungen, Handel) statt. Generell gilt, daß die Etablierung von Gemeinschaftskompetenzen mit der Entwicklung und den Ergebnissen der Sozialdialoge korrespondiert (European Commission 1997a).

In den analysierten Sektoren haben bislang keine Verhandlungen stattgefunden. Die Anwendung des Sozialprotokolls blieb auf die Zentralebene beschränkt, auf der die Sozialpartner zwei Rahmenabkommen verabschiedet haben (Elternurlaub (1996) und Teilzeit (1997)). Die Ergebnisse des sektoralen Dialogs erschöpfen sich bisher in gemeinsamen Stellungnahmen, die insbesondere in kleineren, weniger politisierten Sektoren zustande kamen (z.B. im Verkehrssektor). Somit ist die Vermutung gerechtfertigt, daß europäische Arbeitsbeziehungen sich allenfalls in einem langfristigen Prozeß entwickeln werden. Bis dato ist der sektorale Dialog nur die dezentrale Variante des älteren, völlig unverbindlichen Ansatzes, den die Kommission zuerst für die Zentralebene entwickelte. Die sektoralen Sozialpartner begrenzen ihre interverbandlichen Aktivitäten auf die Verbesserung eines gegenseitigen Verständnisses und auf einen Austausch von Informationen. Daraus resultierte ein paritätisches Lobbying; autonome, bindende Entschlüsse blieben vollständig aus. Insbesondere die Paritätischen Ausschüsse hatten in der Vergangenheit im wesentlichen Beratungsfunktionen gegenüber der Kommission (Pappi/Schnorpfel 1996).

Notwendige Voraussetzungen und Barrieren für die Einrichtung sozialer Dialoge sind:

– Die Institutionalisierung von Paritätischen Ausschüssen in einigen und Informellen Arbeitsgruppen in anderen Sektoren korreliert mit der Implementation von Gemeinschaftskompetenzen der Europäischen Union (wie im Verkehrs-, Agrar-, Kohle- und Stahlbereich) (EIRR 1992). Die Integration in sektoralen Politikfeldern fördert somit die Evolution von Sozialdialogen.

– Eine repräsentative Arbeitgeberorganisation muß vorhanden sein, unabhängig von ihrer politischen wie organisationsstrukturellen Schwäche. Wenn wir analytisch, wie in einigen Mitgliedsländern üblich, zwischen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden unterscheiden, sind die untersuchten Organisationen eher als Wirtschaftsverbände zu charakterisieren.

– Notwendig ist eine quantitativ wie auch qualitativ starke europäische Verpflichtung der Gewerkschaftsausschüsse; ihre Mitglieder müssen auch ihren Beitrag leisten. Diese Voraussetzung umfaßt die Bereitschaft nationaler Gewerkschaften, Kontrollrechte und Mandate zur Führung von Verhandlungen an ihre supranationalen Pendanten zu transferieren. Bis dato wurden einige Gewerkschaftsausschüsse ausschließlich mit Mandaten zur Etablierung von Europäischen Betriebsräten ausgestattet. Insbesondere skandinavische Gewerkschaften verzögern den nächsten Schritt einer umfassenderen Mandatierung für sektorale Verhandlungen (Dolvik 1994). Verhandlungsorgane wie auf der Zentralebene existieren nicht.

– Die Dialoge konzentrieren sich im wesentlichen auf sozialpolitische Fragestellungen, die mehr oder weniger konsensualen Charakter haben (wie Gesundheits- und Arbeitsschutz). Die Kernbestandteile der potentiell konfliktorischen industriellen Beziehungen wurden bisher nicht berücksichtigt. Diese Form der Themenselektion wird bedingt durch die Weigerung der Arbeitgeber, sich mit derartigen Fragen auf der europäischen Ebene zu befassen.

Unsere Analysen zeigen ungleiche Entwicklungen sowie wesentliche Differenzen zwischen den Sektoren (Bau- versus Öffentlicher Dienst oder versus Metallsektor), da der Prozeß der Internationalisierung sowohl die Produkt- als auch die Arbeitsmärkte in unterschiedlichem Umfang und Ausmaß erfaßt. Diese Trends ziehen ungleiche Geschwindigkeiten der ökonomischen und sozialen Integration in den Sektoren nach sich; infolgedessen verlaufen die Europäisierung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Prozesse der Interessenvermittlung sehr ungleichmäßig. Wenn Rahmenabkommen gemäß dem Sozialprotokoll in der näheren Zukunft ausgehandelt werden, wird dies nicht in „geschlossenen“ Sektoren (z.B. Hauptbereichen des Öffentlichen Dienstes), sondern vielmehr in „offenen“, internationalisierten Sektoren geschehen (wie Verkehr).

In ihrer zweiten Mitteilung zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf der Gemeinschaftsebene (KOM (96) 448 endg.) machte die Kommission allerdings nicht explizit deutlich, daß den sektoralen Sozialpartnern die Anwendung des Sozialprotokolls offensteht. Aus diesem Blickwinkel sollte die bloße Existenz von Paritätischen Ausschüssen und Informellen Arbeitsgruppen nicht mit der aktuellen Variante von Sozialdialogen verwechselt werden, die zu verbindlichen Vereinbarungen führen kann. Wenn die bisher entwickelten Institutionen genau so weiterarbeiten, was wahrscheinlich ist, werden die modifizierten Prozeduren des „neuen“ Sozialdialogs auf der sektoralen Ebene irrelevant. Last but not least sollte der trilaterale Sozialdialog definitiv nicht mit bilateralen Kollektivverhandlungen verwechselt werden, die rein rechtlich schon vor der Verabschiedung des Sozialprotokolls möglich waren.

8 Verbesserung der Erfolgsaussichten sektoraler Dialoge

In diesem Abschnitt eruieren wir notwendige Voraussetzungen, die aus einer normativen Perspektive gegeben sein müßten, damit sich der Dialog weiterentwickeln könnte. Die em-

pirische Analyse zeigt, daß sich sektorale Dialoge trotz ihrer Bedeutung für europäische Arbeitsbeziehungen noch in einer ersten Phase befinden. Auf der Basis unserer Sektorstudien identifizieren wir vier zusammenhängende Voraussetzungen: Erstens würde eine weitere Dezentralisierung von Sozialdialogen, insbesondere in heterogenen Sektoren, die Wahrscheinlichkeit weiterreichender Ergebnisse erhöhen. Zweitens müßte eine Verbesserung der Koordination von Interessen zwischen den korporativen Akteuren der Zentral- und der Sektorebene erreicht werden. Drittens müßten die Anwendungsbedingungen des Sozialprotokolls sowie die Implementation von Rahmenabkommen auf der nationalen Ebene geklärt werden. Last but not least müßte die zukünftige politische Rolle der Kommission als Prozeßmanager im Institutionengefüge (Héritier 1996) bestimmt werden.

8.1 Weitere Dezentralisierung sektoraler Dialoge

In der Einleitung haben wir argumentiert, daß – im Gegensatz zu den dürftigen Ergebnissen des zentralen – der sektorale Dialog zu flexibleren und sektorspezifischeren Rahmenabkommen führen könnte. Allerdings ist die sektorale nicht in allen Fällen die am besten geeignete Ebene. Wir können nicht voraussetzungslos unterstellen, daß die Verbände dieser Ebene in jedem Fall die Aktivitäten ihrer Mitglieder koordinieren und kontrollieren können. Diese Schwierigkeit wird noch durch das Ausmaß intraverbandlicher Heterogenität verstärkt, so daß die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns eines neuen Sozialdialogs steigt. Folglich verspricht eine weitere, über die sektorale Ebene hinausgehende Dezentralisierung eine größere Interessenhomogenität, die sich in kleineren Einheiten eher erreichen ließe. Eine derartige Dezentralisierung würde die Aushandlung von Rahmenabkommen erleichtern, was vor allem für sehr heterogene Sektoren gelten würde (wie im Metallsektor mit Auto- und Maschinenbauindustrie oder im Verkehrssektor, der neben dem Straßenverkehr noch Luft-, Schienen- und Schiffsverkehr einschließt).

Soll die weitere Dezentralisierung Ergebnisse mit sich bringen, erfordert dies nicht nur die Existenz eines Verbandes, sondern zusätzlich seine Ausdifferenzierung. Die Substrukturen müßten aus permanenten und stabilen Gruppen bestehen, wie Arbeitsgruppen oder Unterausschüssen, in denen Entscheidungen relativ autonom getroffen und implementiert werden könnten. Dieser notwendige interne Umstrukturierungsprozeß wäre gleichwohl äußerst schwierig umzusetzen. Ferner blieben nationale, auf der sektoralen Ebene angesiedelte Verhandlungssysteme von den europäischen Dezentralisierungstrends nicht unbeeinflusst; die europäischen Entwicklungen könnten eine weitere unkoordinierte Dezentralisierung nationaler Arbeitsbeziehungssysteme nach sich ziehen (Traxler 1995).

8.2 Intensivierung der Interessenkoordination

Auf beiden Seiten besteht das Problem der sektoralen Koordinierung von Interessen und Strategien durch die europäischen Dachverbände, sofern sie ungleiche Entwicklungen zwischen den Ebenen ausschließen wollen. Nach unseren empirischen Daten unterscheiden sich die Interessen der Akteure der Sektor- von denen der Zentralebene.

Die interne Verbandsstruktur des EGB, des europäischen Dachverbandes auf Arbeitnehmerseite, ist für die Interessenaggregation und -mediatisierung besser ausgelegt, da eine interne Differenzierung existiert: Die derzeit 14 Gewerkschaftsausschüsse sind nicht nur seit den frühen 80er Jahren Mitglied des Dachverbandes, sondern haben seit 1991 auch

Stimm- und Mitbestimmungsrechte im internen Entscheidungsprozeß (Dolvik 1997). Gleichwohl konnten sich die sektoralen Verbände und ihr Dachverband nicht auf einen detaillierten Ansatz hinsichtlich der Aushandlung europäischer Rahmenabkommen einigen.

Auf Arbeitgeberseite dominiert die Verteidigung des Status quo, der durch weitgehend fehlende Regulierung charakterisiert ist und den UNICE als Hauptakteur der Zentralebene präferiert. Die Mehrzahl der Sektorverbände teilen diese Strategie (u.a. IRU und W.E.M.). Allerdings deckt sich diese Status-quo-Ausrichtung nicht mit allen sektoralen Interessenlagen, die selektiv positive Regulierungen präferieren können (z.B. die Entsenderichtlinie im Bausektor). Daher ist es wenig überraschend, daß UNICE sich bei divergierenden sektoralen Interessen im fortschreitenden Integrationsprozeß mit erheblichen Problemen der Interessenaggregation und -mediatisierung konfrontiert sieht.

Nachdem die Europäische Sozialpolitik mit der Einheitlichen Europäischen Akte sowie dem Maastrichter Sozialprotokoll an politischer Bedeutung gewonnen hatte, startete UNICE den Aufbau eines informellen Netzwerks, des „European Employers' Network“ (EEN), welches sektorale Wirtschaftsverbände umfaßt und einen freiwilligen Austausch sektoraler Aktivitäten und Strategien ermöglichen soll (Hornung-Draus 1998a). „Its objectives are to provide a forum for the exchange of views and informations on social policy between European employer organisations, to promote convergence of views and positions among employers in order to enhance their ability to make strong and credible representations to the Community Institutions and European Trade Unions, and to prevent proliferation or duplication of overlapping agreements at the European level“ (Hornung-Draus 1998b:229). Daneben besteht ein weiteres informelles Ziel in der Abstimmung gegensätzlicher Interessen der UNICE mit denen sektoraler Mitgliedsverbände.

Langfristig könnten diese Zusammenschlüsse zumindest in einigen Sektoren eine zweite Säule bilden und die Fébis (Fédérations européennes par branches d'industrie) ergänzen, die seit langem bestehen und die bislang vornehmlich für wirtschaftliche Angelegenheiten zuständig waren (z.B. gemeinsame Agrarpolitik sowie technische Harmonisierung), nicht aber für sozialpolitische Fragen. Sofern die Kommission sich entschließt, eine sektorale Integration zu betreiben, würden vermehrt Koordinations- und Kooperationsprobleme insbesondere für die Arbeitgeberseite entstehen. In diesem Fall wäre das EEN angesichts seines schwachen Status wahrscheinlich nicht in der Lage, die ihm von der UNICE zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

8.3 Implementation sektoraler Rahmenabkommen

Bisher haben wir uns mit den wichtigsten Voraussetzungen für den Abschluß von Rahmenabkommen befaßt. Mit dem anschließenden, gleichermaßen relevanten Problem der Implementation hat sich die Integrationsforschung kaum befaßt. Gemäß Sozialprotokoll (Art. 4, 2) bestehen zwei formal gleichwertige Möglichkeiten, nämlich Gesetzgebung oder Kollektivverhandlungen. Die erste Alternative bedeutet, daß die Kommission die Sozialpartnervereinbarung übernimmt und dem europäischen „Gesetzgeber“, dem Ministerrat, zur Beschlußfassung vorlegt. Die zweite Alternative dagegen rekurriert auf einer freiwilligen Umsetzung in Übereinstimmung mit den „Verfahren und Gepflogenheiten der nationalen Sozialpartner und der Mitgliedstaaten“ (Bercusson 1996, Bödding 1996).

Die nationale Implementation europäischer Rahmenabkommen sollte gewährleisten, daß alle Beschäftigten von der Regelung erfaßt werden und somit eine Kohärenz der europäischen Sozialpolitik sichergestellt ist. Bei der Gesetzgebungsvariante würde der Ministerrat auf Vorschlag der Kommission das von den Sozialpartnern ausgehandelte Rahmenabkommen in eine Richtlinie umwandeln und diese den Mitgliedstaaten zur Implementation überlassen. Bei der vertraglichen, d.h. voluntaristischen Variante wäre eine hohe Deckungsrate der nationalen Tarifverträge oder die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages unerlässlich, um eine flächendeckende Implementation zu gewährleisten. Somit setzt dieser Pfad der Umsetzung sowohl eine hohe Deckungsrate als auch die institutionelle Möglichkeit der Anwendung des erga-omnes Prinzips implizit voraus, die aber innerhalb der EU stark variieren (Traxler 1996b). Infolgedessen ist diese Alternative auf wenige Fälle begrenzt und in absehbarer Zukunft unwahrscheinlich. Aus diesem Grund bevorzugten sowohl die Kommission als auch die Sozialpartner der Zentralebene die Implementation via Gesetzgebung bei den ersten Rahmenabkommen.

Im Vergleich zur gesetzlichen Implementation im Rahmen neuer Sozialdialoge auf der Zentralebene könnte für deren sektorale Variante die Alternative einer Implementation über Kollektivverhandlungen an Bedeutung gewinnen: Die potentiellen Regelungsgegenstände sind vergleichsweise konkreter und die institutionellen Voraussetzungen eher gegeben. Allerdings bleiben zwei ungelöste Probleme: Die entscheidende Frage der Repräsentativität der europäischen Verbände ist in einigen Sektoren nicht geklärt (z.B. im Öffentlichen Dienst); hohe Deckungsraten auf der sektoralen Ebene können nicht in allen Mitgliedstaaten der EU unterstellt werden (z.B. Nahrungsmittelsektor). Last but not least: Rahmenabkommen müssen nicht notwendigerweise alle Mitgliedstaaten einschließen, sondern nur die vom Regelungsgegenstand direkt betroffenen.

8.4 Die zukünftige Rolle der Kommission

Bislang hat die Kommission in ihrer Politik dem Sozialdialog der Zentralebene höchste Priorität beigemessen. Sie kann im Zusammenspiel mit den Mitgliedstaaten als treibende Kraft für dessen Entwicklungen und Ergebnisse angesehen werden. Die glaubhafte Androhung einer Regulierung war das auslösende Moment für die Sozialpartner, in Verhandlungen einzutreten. Allerdings ist die Ausrichtung der Kommission viel zu einseitig: Die Kommission hat gemäß Gemeinschaftsrecht ebenso Aufgaben in sektoralen Kontexten (z.B. gemeinschaftliche Verkehrs- oder Telekommunikationspolitik). Gleichzeitig sollten sektorale Dialoge gestärkt werden, da industrie- wie sozialpolitische Maßnahmen von gleichrangiger Bedeutung sind. Aus diesem Grund ist die Kommission in hohem Maße sowohl für die Entwicklung als auch für die Ergebnisse der sektoralen, tripartistischen Variante von Sozialdialogen verantwortlich, wenn sie auch nicht an allen Dialogen permanent beteiligt ist (z.B. Bausektor).

Die Kommission stellt in der sektoralen Version des traditionellen Sozialdialogs den privaten Akteuren logistische Unterstützung zur Verfügung (Bereitstellung von Räumen, Dolmetschern, etc.). Darüber hinaus ist sie der Ansprechpartner der Gewerkschaften bei Definition und Ausarbeitung der Themen für die Arbeit der Paritätischen Ausschüsse und Informellen Arbeitsgruppen. So haben sich die Sozialpartner im Rahmen ihrer Sozialdialogtreffen in der Regel mit qualitativen Aspekten von Arbeitsbedingungen befaßt (Arbeitszeit,

Gesundheits- und Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung) oder mit Objektbereichen, die unmittelbar mit Kommissionsinitiativen (z.B. Richtlinien) verknüpft waren.

Sofern die Kommission zukünftig ihren Integrationsansatz modifiziert und infolgedessen zur Intensivierung der Dialoge beiträgt, indem sie z.B. Beschäftigungsfragen im Rahmen des in den Amsterdamer Unionsvertrag eingeführten Beschäftigungskapitels aufgreift, müßte sie dies verstärkt mit Aktivitäten auf der sektoralen Ebene koordinieren. Diese Koordination sollte die Hauptakteure der nationalen Tarifverhandlungen umfassen, die angesichts ihrer faktischen tariflichen Gestaltungskraft einen wesentlichen und notwendigen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten könnten (KOM (97) 497 end.).

Aus unterschiedlichen Gründen ist es gleichwohl unwahrscheinlich, daß die Kommission verstärkt sektorale Rechtsvorhaben aufgreifen wird. 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. Innerhalb der Kommission ist bisher die Generaldirektion V (Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten) für die Dialoge im europäischen Mehr-Ebenen-System zuständig. Die Verantwortung für die Politikformulierung in den sektoralen sozialen Dialogen würden sicherlich auch nach einer Dezentralisierung bei der GD V verbleiben, gleichwohl müßten die anderen involvierten Generaldirektionen (wie z.B. die GD IV bei allen wettbewerbsrelevanten Fragen und die GD VII im Verkehrssektor) systematischer in die Dialoge und ihre Vorbereitung sowie deren Durchführung einbezogen werden. In diesen Fällen müßten die GD ihre horizontale wie auch vertikale Kommunikation neu strukturieren sowie auch intern einen Interessenausgleich realisieren, welcher angesichts unterschiedlicher Politikstile und Strategien nur äußerst schwierig zu erreichen wäre (European Commission 1997b). Zudem würde das Koordinationsproblem mit der Anzahl der teilnehmenden GD noch ansteigen. Aus methodologischen wie empirischen Erwägungen ist es wenig problemadäquat, die Kommission als einheitlichen korporativen Akteur zu betrachten (Christiansen 1996).

Aus den genannten Gründen ist es wenig verwunderlich, daß mit der Ausnahme von Arbeits- und Gesundheitsschutz kaum sektorale Vorhaben abgeschlossen wurden. Ein zusätzliches, von der Kommission aufgeworfenes Argument lautet, daß es gemäß dem Prinzip der Subsidiarität den Sozialpartnern überlassen bleiben sollte, mögliche Objektbereiche für Verhandlungen zu definieren. Allerdings zögern die privaten Akteure mit Schritten hin zu Verhandlungen so lange, wie die prozeduralen Probleme des Sozialprotokolls, die wir an anderer Stelle detailliert analysiert haben (Keller/Sörries 1998: 720-723), nicht in allen Details auch für sektorale Anwendungen geklärt sind.

9 Ausblick: mögliche Szenarien

Angesichts der analysierten Ergebnisse argumentieren wir, daß die auf sektoralen Bedingungen basierenden Sozialdialoge eine enorme Varianz aufweisen werden.

A. Eine Option lautet, daß Sozialdialoge nicht an Bedeutung gewinnen werden; in einigen Sektoren werden sie vielmehr langsam auslaufen, da die Sozialpartner das Problem der Themenfindung nicht konstruktiv lösen wollen oder können. Insbesondere in Sektoren, in denen multinational tätige Unter-

nehmen eine dominierende Rolle spielen, haben die schwachen Arbeitgeberverbände wenig Anreize, Sozialdialoge aufzunehmen.

B. Die Themenfindung innerhalb der Sozialdialoge ist sehr eingeschränkt. Angesichts beträchtlicher Unterschiede zwischen den Sektoren werden Fortschritte in der Europäischen Arbeits- und Sozialpolitik deutlich zwischen Sektoren divergieren und fragmentiert verlaufen. In den meisten Fällen werden sich die Sozialpartner mit der Behandlung von sozialpolitischen Problemstellungen begnügen. Kernbestandteile nationaler Arbeitsbeziehungen werden nur dann aufgegriffen, wenn sie in den meisten EU-Mitgliedstaaten konvergent verlaufen (z.B. im Bau- oder Verkehrssektor) und Positivsummenspiele zulassen. Diese Option wird aber nur für einzelne Sektoren realistisch sein.

C. Das Verhältnis zwischen zentralem und sektoralem Dialog ist ambivalent und wurde zunächst weder mit dem Sozialprotokoll noch mit der „Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“ (KOM (96) 448 endg.) spezifiziert bzw. klar umrissen. Daraus könnten zwei unterschiedliche Entwicklungen resultieren: Erstens wird der zentrale Dialog weiterhin ausschließlich sektorübergreifende Objektbereiche aufgreifen, während es den Akteuren der sektoralen Variante offensteht, spezifische Themen zu behandeln. Somit könnte der zentrale Dialog einen allgemeinen Bezugsrahmen festlegen, der anschließend sektoral spezifiziert wird; diese Variante wird auch innerhalb der Kommission favorisiert (Flynn 1997). Allerdings setzt diese Option eine arbeitsteilige Kooperation innerhalb und zwischen den korporativen Akteuren voraus, die derzeit nicht existiert und schwierig herzustellen sein wird. Zweitens könnten die sektoralen Sozialpartner einen unabhängigen Ansatz bevorzugen, indem sie sich auf sektorspezifische Probleme konzentrieren. Langfristig tendieren sie aus organisationspolitischen Gründen eher zu einer Optimierung ihrer Einfluß- und Machtstruktur. Diese Entwicklung hätte ihren Ursprung in den Strategien der nationalen Mitgliedsverbände, die kaum bereit sein werden, die zentrale Ebene übermäßig mit Ressourcen und Kontrollrechten auszustatten. Eine solche Entwicklung würde zu einer Autonomie der sektoralen Ebene und infolgedessen zu einer weiteren Heterogenisierung führen.

In den genannten Szenarien können Rahmenabkommen nur ausgehandelt werden, wenn beide Seiten zustimmen. Die Existenz konsensualer Objektbereiche konstituiert somit eine unerläßliche Voraussetzung, die – wie oben erwähnt – sehr schnell ausgeschöpft sein kann. Deshalb werden Inhalte von Rahmenabkommen, die nach dem Sozialprotokoll ausgehandelt werden, sich sehr stark an sektoralen Spezifika orientieren und somit einen engen Regelungsbereich vorgeben. „The limited results in the intersectoral social dialogue, the rare initiatives undertaken in the sectoral dialogue risk making the European social dialogue a legal and institutional success without practical results“ (Villeneuve 1997:106).

In Anbetracht der politischen Schwäche des Sozialdialogs kann ein von den genannten Optionen abweichender Entwicklungspfad der Europäisierung darin bestehen, daß nationale Gewerkschaften eine qualitativ engere und quantitativ häufigere Kooperation im Rahmen gemeinsamer Interessen, etwa bei nationalen Tarifverhandlungen, anstreben. Insbesondere Gewerkschaften könnten angesichts der ökonomischen Veränderungen, die in Europa mit der Währungsunion ihren Höhepunkt erfahren, gezwungen sein, ein sog. „issue-Netzwerk“ aufzubauen (wie im Fall des Metall- oder Bau-

sektors). In diesem Entwicklungsszenario werden die Gewerkschaften von der Konstitution europäischer Arbeitgeberverbände weniger abhängig. Sie würden ihre auf der supranationalen Ebene koordinierten Forderungen weiterhin gegenüber nationalen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden äußern und nicht gegenüber ihren supranationalen Gegenparts. Als Konsequenz werden nationale Kollektivverhandlungen nicht an Dominanz verlieren. „The influence of national systems on the shaping of social Europe will probably be greater than expected, at least in the short run, given the slowing-down of the Maastricht policies...“ (Treu 1996:185). In diesem Szenario würden Gewerkschaften der weiteren Entwicklung des sozialen Dialogs keine hohe Priorität einräumen, ganz im Gegenteil. Somit würde der Sozialdialog keinen zusätzlichen Impuls von den Sozialpartnern der nationalen wie auch der europäischen Ebene erhalten.

Literaturverzeichnis

- Baumann, Hans/Laux, Ernst-Ludwig/Schnepf, Myriam (1996): Collective bargaining in the European building industry – European collective bargaining? In: *Transfer. European Review of Labour and Research* 2, 321-331.
- Bercusson, Brian (1996): *European Labour Law*. London.
- Bödding, Benedikt (1996): *Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner*. Baden-Baden.
- Buda, Dirk (1995): Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union. In: Mesch, Michael (Hrsg.): *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien, 289-333.
- Carley, Mark (1993): Social dialogue. In: Gold, Michael (ed.): *The social dimension. Employment policy in the European community*. Chatham, 105-134.
- Christiansen, Thomas (1996): A maturing bureaucracy? The role of the Commission in the policy process. In: Richardson, Jeremy (ed.): *European Union*. London/New York, 77-95.
- Clever, Peter (1997): Einführende Bemerkungen. In: Schmähl, Wolfgang/Rische, Herbert (Hrsg.): *Europäische Sozialpolitik*. Baden-Baden, 111-118.
- Dolvik, Jon Erik (1994): Europäisierung oder Re-Nationalisierung? Zur Zukunft skandinavischer Gewerkschaftsstrategien. In: Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang (Hrsg.): *Europäische Union – Europäische Arbeitsbeziehungen? Nationale Voraussetzungen und internationaler Rahmen*. Köln, 295-321.
- Dolvik, Jon Erik (1997): Redrawing boundaries. ETUC and the Europeanisation of trade unions in the 1990s. Doctoral thesis. Oslo: Arena/FAFO.
- Druker, Janet/Dupré, Isabelle (1998): The posting of workers directive and employment regulation in the European construction industry. In: *European Journal of Industrial Relations* 4, 309-330.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle (1994): Barrieren und Wege „grenzenloser Solidarität“: Gewerkschaften und Europäische Integration. In: Streeck, Wolfgang (Hrsg.): *Staat und Verbände. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 25*. Opladen, 223-255.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich. In: Hradil, Stefan/Immerfall, Stefan (Hrsg.): *Die westeuropäischen Gewerkschaften im Vergleich*. Opladen, 333-376.
- EIRO (1997): European agriculture social partners sign first sectoral framework agreement. In: *European Industrial Relations Observatory Online*. Dublin.
- EIRR (1992): The sectoral social dialogue. In: *European Industrial Relations Review* 224, 14-17.
- EIRR (1997): Social policy under the Treaty of Amsterdam. In: *European Industrial Relations Review* 283, 14-18.
- Europäische Kommission (1996): *Soziales Europa 2/95*. Brüssel-Luxemburg.
- European Commission (1997a): *European social dialogue. Status report*, DG V. Brussels.
- European Commission (1997b): *The future of the social dialogue. Synthesis of the social partners' contribution*. Brussels.
- FAOS (1996): *Developing the public sector through social dialogue. Five position papers on: job creation, equal opportunities, privatisation/contracting-out, quality development, participation*. Copenhagen.
- Ferner, Anthony/Hyman, Richard (eds.) (1998): *Changing industrial relations in Europe*. 2nd ed. Oxford.
- Flynn, Pdraig (1997): *European forum on the future of the social dialogue. Closing address*. The Hague, 29 April 1997.
- Gerstenberger-Sztana, Barbara/Thierron, Bert (1998): European collective bargaining at sectoral level: Perspectives from the European Metalworkers' Federation. In: Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang (eds.): *European Union – European industrial relations – Global challenges, national developments and transnational dynamics*. London-New York, 180-187.
- Héritier, Adrienne (1996): The accommodation of diversity in European policy making and its outcomes: Regulatory policy as a patchwork. In: *Journal of European Public Policy* 3, 149-167.
- Hornung-Draus, Renate (1998a): The Union of Industry and Employers' Associations in Europe – UNICE. In: Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang (eds.): *European Union – European industrial relations – Global challenges, national developments and transnational dynamics*. London-New York, 194-203.
- Hornung-Draus, Renate (1998b): European Employer Organisations: Structure and recent developments. In: *Industrielle Beziehungen* 5, 218-235.
- Jacobi, Otto/Keller, Berndt (Hrsg.) (1997): *Arbeitsbeziehungen im Öffentlichen Dienst Europas. Interessenvertretung und Mitbestimmung in der EU*. Berlin.
- Jensen, Carsten Stroby/Madsen, Jorgen Steen/Due, Jesper (1997): Phases and dynamics in the development of EU Industrial Relations regulations. Ms. FAOS. Copenhagen.
- Keller, Berndt/Henneberger, Fred (1997): Prospects for social dialogue in the public sector – European confederations, sectoral federations and forms of interest intermediation. In: *Transfer. European Review of Labour and Research* 3, 119-146.
- Keller, Berndt/Sörries, Bernd (1997): The new social dialogue: New concepts, first results and future perspectives. In: Flood, Patrick et al. (eds.): *The European Union and the Employment Relationship. Fifth IIRA European Industrial Relations Congress Held in Dublin, Ireland, 26-29 August 1997*. Dublin, 17-36.
- Keller, Berndt/Sörries, Bernd (1998): Der neue Sozialdialog auf europäischer Ebene: Erfahrungen und Perspektiven. In: *MittAB* 4, 715-725.
- Köbele, Bruno/Cremers, Jan (eds.) (1994): *European Union: Posting of Workers in the Construction Industry*. Witterschlick/Bonn.
- Marginson, Paul/Sisson, Keith (1998): European collective bargaining: A virtual prospect? In: *Journal of Common Market Studies* 36, forthcoming.
- Miller, Christian (1995): Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen. Der „Soziale Dialog“ der Dachverbände der europäischen Sozialpartner und der sektorale Sozialdialog im Chemie- und im Metallsektor. Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit. Konstanz.
- Pappi, Franz-Urban/Schnorpfeil, Willi (1996): Das Ausschußwesen der Europäischen Kommission: Grundstrukturen und Kommunikationsmöglichkeiten für Verbände. In: König, Thomas et al. (Hrsg.): *Das europäische Mehrebenensystem. Mannheimer Jahrbuch für europäische Sozialforschung*. Frankfurt-New York, 135-159.

- Rhodes, Martin (1995): A regulatory conundrum: Industrial relations and the Social Dimension. In: Leibfried, Stefan/ Pierson, Paul (eds.): *European Social Policy: between fragmentation and integration*. Washington, 78-122.
- Schulzen, Thorsten (1998): Collective bargaining in metal industry under the conditions of European monetary union. In: Kauppinen, Timo (ed.): *The impact of EMU on industrial relations in European Union*. Helsinki: Finnish Industrial Relations Association, 207-224.
- Sörries, Bernd (1997): Die Entsenderichtlinie: Entscheidungsprozeß und Rückkopplungen im Mehrebenensystem. In: *Industrielle Beziehungen* 4, 125-149.
- Sörries, Bernd (1999): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. *Der Soziale Dialog und seine Akteure*. München/Mering.
- Streeck, Wolfgang (1996): Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime? In: Marks, Gary et al.: *Governance in the European Union*. London, 64-94.
- Traxler, Franz, 1995: Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations. In: Crouch, Colin/Traxler, Franz (eds.): *Organized industrial relations in Europe: What future?* Avebury, 3-20.
- Traxler, Franz (1996a): European trade union policy and collective bargaining – mechanisms and levels of labour market regulation in comparison. In: *Transfer. European Review of Labour and Research* 2, 287-297.
- Traxler, Franz (1996b): Collective bargaining and industrial change – A case of disorganisation? A comparative analysis of eighteen OECD countries. In: *European Sociological Review* 12, 271-287.
- Traxler, Franz/Schmitter, Philippe (1995): Arbeitsbeziehungen und europäische Integration. In: Mesch, Michael (Hrsg.): *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien, 231-256.
- Treu, Tiziano (1996): European collective bargaining levels and the competences of social partners. In: Davies, Paul et al.: *European Community Labour Law. Principles and perspectives*. Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton. Oxford: Clarendon Press, 169-187.
- Treu, Tiziano (1997): The role of a European social policy. IIRA Fifth European Regional Congress, Dublin – 26 August 1997, Presidential Address. Dublin: mimeo.
- Van Kersbergen, Kees/Verbeek, Bertjan (1994): The politics of subsidiarity in the European Union. In: *Journal of Common Market Studies* 32, 215-236.
- Villeneuve, Robert (1997): The role of the public services in building European citizenship. In: *Transfer. European Review of Labour and Research* 3, 98-118.
- Wahl, Christoph (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, Manfred (1994): Der Soziale Dialog als Katalysator koordinierter Tarifpolitik in der EG. In: Heinze, Meinhard/Söllner, Alfred (Hrsg.): *Arbeitsrecht in der Bewährung*. Festschrift für Otto-Rudolf Kissel zum 65. Geburtstag. München, 1253-1267.