

Supranationale Arbeitsbeziehungen in der EU - Perspektiven einer europäischen Tarifunion

Hassel, Anke

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hassel, A. (1995). Supranationale Arbeitsbeziehungen in der EU - Perspektiven einer europäischen Tarifunion. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 21-42). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413283>

Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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

Supranationale Arbeitsbeziehungen in der EU - Perspektiven einer europäischen Tarifunion

Anke Hassel

1. Einleitung und Problemstellung

Noch vor kurzer Zeit als ein eher spekulatives Thema abgetan, gibt es mittlerweile eine recht umfassende Diskussion über die Perspektiven eines europäischen Systems industrieller Beziehungen. Diese Diskussion konzentriert sich auf Bereiche, wo es bereits konkrete Ansatzpunkte gibt: die Errichtung europäischer Betriebsräte (Streeck/Vitols 1993) und den Sozialen Dialog oder die europäische Sozialpolitik nach dem Maastrichter Vertrag (Jacobi 1994). Zu den Möglichkeiten einer europäischen Tarifpolitik bzw. europäischer Kollektivbeziehungen sind die Meinungen weiterhin spärlich und auch eher zurückhaltend (Keller 1994).

Zwei von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Gutachten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB und des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft haben nun die Frage der Tarifpolitik in der europäischen Währungsunion neu problematisiert. Die beiden Gutachten basieren auf den gleichen grundlegenden Überlegungen zu den Auswirkungen der Wirtschafts- und Währungsunion, unterscheiden sich jedoch in der politischen Bewertung dieser Folgen.

Die Argumentation beider Gutachten lautet wie folgt: Die europäische Wirtschafts- und Währungsunion beseitigt die Möglichkeit zur Wechselkursveränderung (Abwertung) einzelner Länder, die die ökonomischen Ungleichgewichte zwischen Volkswirtschaften zumindest kurzfristig ausgleicht. Da zugleich auch keine anderen Schutzmechanismen für die Wettbewerbssituation einzelner Regionen vorhanden sind, wird die Entwicklung der Lohnstückkosten zur entscheidenden Variablen in der Wettbewerbsfähigkeit der Regionen bzw. regionalen Branchen. Damit entsteht ein erhöhter Druck auf die regionale Tarifpolitik zu „leistungsorientierten“ Ergebnissen, wie die Arbeitgeber es formulieren (Fröhlich et al. 1994, S. 94), oder zu einer

wechselseitigen Abwärtsspirale, wie die Gewerkschaften den Vorgang beschreiben (Heise 1994, S. 75). An die Stelle der Wechselkursflexibilität tritt somit die Lohnflexibilität.

Diese weitverbreitete Einschätzung, die auf neoklassischen Wirtschaftstheorien beruht, führt bei stabilitätsorientierten Theoretikern zur Befürwortung der Währungsunion, weil sie die Europäische Union in einen „*optimalen Währungsraum*“ transformiert. Dieser optimale Währungsraum definiert sich durch den Umstand, daß er ein Wirtschaftsraum ist, der größer, möglichst mehrfach größer ist als der Raum, für den sich ein wirksames Lohnkartell etablieren läßt (Sievert 1993, S. 18). Ohne die organisatorische Kompetenz der Gewerkschaften, effektive Lohnkartelle zu errichten, regulieren sich die Lohnzuwächse nach den unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten der einzelnen Teilwirtschaften und die Tarifparteien befinden sich in einem Wettbewerb zwischen Regionen bzw. Ländern um Investitionen und Beschäftigung.

Ausgehend von diesen Prämissen folgert das Institut der deutschen Wirtschaft, daß sich die Arbeitgeber zwar weiterhin am Sozialen Dialog in der EU beteiligen sollten, es jedoch keine ökonomisch überzeugenden Gründe gibt, den Lohnfindungsprozeß in der Europäischen Union auf die supranationale Ebene zu verlagern. *„In einer Zeit, in der die meisten Mitgliedsländer durch eine stärkere Dezentralisierung der Tarifverhandlungen die Flexibilität der Löhne und des Arbeitsmarktes zu erhöhen versuchen, sind Forderungen nach einer Zentralisierung des Tarifgeschehens in der EU offensichtlich ein Schritt in die falsche Richtung.“* (Fröhlich et al. 1994, S. 67)

Das WSI bestätigt die Grundannahme der zunehmenden Bedeutung der Lohnkosten in der europäischen Währungsunion und bekräftigt: *„Tarifpolitik wird damit endgültig zur wichtigsten Größe der Standortpolitik“* (Heise 1994, S. 74). Das gewerkschaftseigene Institut folgert jedoch - anders als die Arbeitgeber -, daß die Gewerkschaften der Abwärtsspirale im Wettbewerb um niedrigere Lohnkosten nur durch die Entwicklung europäischer Tarifstrukturen begegnen können. Hier befinden sich die Gewerkschaften in einem Dilemma bzw. Trilemma, nämlich der Gefahr, der Aufgabe der Regionalisierung, Suprastaatlichkeit und Vermittlung von Mitgliederinteressen nicht gewachsen zu sein. Gewerkschaftsfreundliche Wissenschaftler wie Klaus Busch lehnen die Währungsunion sogar aus dem Grund ab, weil sie den Gewerkschaften nicht zutrauen, ein Lohnkartell auf europäischer Ebene zu etablieren (Busch 1992).

Demnach kommen beide Seiten der deutschen Tarifparteien zu dem Ergebnis, daß die Wirtschafts- und Währungsunion die Bedeutung der Lohnpolitik und den Druck in Richtung einer stabilitäts- und wettbewerbsorientierten Tarifpolitik erhöht, wobei die Arbeitgeber den Wettbewerbsdruck auf die Lohnpolitik begrüßen, die Gewerkschaften hingegen befürchten.

In diesem Beitrag soll eine Gegenthese aufgestellt werden: Aus einer eher institutionell geprägten Perspektive erscheint die Argumentation der überragenden Bedeutung der Lohnkosten nicht überzeugend. Anstatt auf die unterschiedlichen Niveaus von Lohnstückkosten bzw. der relativen Entwicklung derselben zu verweisen, mehrten sich die Anzeichen, daß gesellschaftliche Institutionen wie Mitbestimmung, berufliche Bildung und Partizipation, aber auch staatliche Effizienz und Transparenz sowie die Marktnähe für Investitionsentscheidungen und damit auch für Beschäftigungsförderung eine zumindest ebenso wichtige Rolle für die Beschäftigungsentwicklung spielen. Stellt man den Kostenfaktor Arbeit und Produktivitätsfortschritte weiter allein in den Mittelpunkt einer möglichen europäischen Tarifpolitik und unterschätzt somit die Bedeutung institutioneller/qualitativer Faktoren der Tarifpolitik, verstellt man sich selbst den Blick für sinnvolle und realistische Formen europäischer Kollektivverhandlungen.

Nur vor dem Hintergrund einer institutionellen Wirtschaftslehre sind zudem Publikationen einzuordnen, die im globalen Vergleich die Reichhaltigkeit der Institutionen zur Berufsbildung und Innovation in den Bereichen Organisation und Partizipation als den wesentlichen Wettbewerbsvorteil für das europäische Modell verstehen (Thurow 1992). Diese Argumentation läßt sich durchaus auf das Binnenverhältnis in der Europäischen Union übertragen: Die Bedingungen des globalen Wettbewerbs setzen die Unternehmen industrialisierter Länder in erster Linie nicht unter einen Kostendruck, sondern unter einen Innovationsdruck. Lohnkostendruck entsteht erst bei mangelnder Innovationsfähigkeit und Strukturkonservatismus. Bei dem Begriff einer europäischen Tarifpolitik muß es hingegen in erster Linie um die soziale Regulierung von Innovation und Strukturwandel auf europäischer Ebene gehen. In diesem Sinne findet man die Zukunftsprobleme nationaler Tarifpolitik spiegelbildlich auf der europäischen Ebene wieder: Die Folgen des Strukturwandels in der Form von Dezentralisierung und Konzentration von Unternehmen, neue Formen der Organisation und

Partizipation wie auch Industriepolitik und Regionalpolitik sind die Themen europäischer Tarifpolitik.

2. Voraussetzungen für europäische Tarifverhandlungen

Ein historischer Rückblick auf die Entstehungsbedingungen nationaler Tarifsysteme zeigt, daß „*die Systeme der paritätischen Konfliktregelung und Normsetzung eine 'gesellschafts-evolutionäre Erfindung' (sind) - sie sind nicht den Köpfen juristischer Staatsbeamter entsprungen, sondern aus den sozialen und wirtschaftlichen Konflikten zwischen Kapital und Arbeit hervorgegangen*“ (Müller-Jentsch 1993, S. 497). Rechtliche Regulierungen ohne soziale Interessenpolitik und Akteure derselben entfalten in der Regel keine soziale Wirkung. Beispiele dafür finden sich in vielen Ländern der Dritten Welt, wo ein progressives Arbeitsrecht wenig über die Bedingungen in der Arbeitswelt aussagt.

Vielmehr müssen die sozialen Interessenlagen und die organisatorische Kompetenz der Akteure zu einer gesellschaftlichen Interessenkonstellation führen, in der die Errichtung trans- bzw. supranationaler Formen des Interessenausgleichs als die optimale Problemlösung erscheint. Es läßt sich kein Szenario schlechterdings entwickeln, bei denen Arbeitgeber oder Gewerkschaftsverbände in europäische Verhandlungen eintreten, ohne daß ihre eigenen Interessen dabei befriedigt werden können. Drei notwendige Bedingungen für die Entstehung supranationaler Verhandlungsstrukturen sollen daher im folgenden geprüft werden:

- die Interessenlage der Arbeitgeber und Gewerkschaften in Europa;
- ihre organisatorische Kompetenz und ihr Status als europäischer Akteur sowie
- die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen einer möglichen kollektivvertraglichen Beziehung auf europäischer Ebene.

Dabei läßt sich vorweg schon sagen, daß auch für die europäischen Arbeitsbeziehungen der Umstand gilt, der auch bei der Errichtung der Tarifautonomie in der modernen Industriegesellschaft spätestens seit Anfang dieses Jahrhunderts gegolten hat: Eine Tarifunion bzw. Sozialunion muß von den Gewerkschaften befürwortet und erkämpft werden, wie auch die Bereitschaft der Arbeitgeber zum kollektiven Verhandeln vor nun knapp hundert Jahren. Ein

sozialer Fortschritt durch europäische Regulierung hängt in hohem Maße von der Prioritätensetzung der Arbeitnehmerverbände ab.

2.1. Interessenkonstellation europäischer Tarifparteien

Die europäischen *Arbeitgeber* haben wiederholt bekräftigt, daß sie selbst kein genuines Interesse an einer europäischen Tarifpolitik haben: Der Vorsitzende des europäischen Arbeitgeberverbandes UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, hat in Übereinstimmung mit dem Institut der deutschen Wirtschaft erklärt, daß seine Organisation zwar keine ideologischen Vorbehalte gegen europäische Tarifverhandlungen habe, aber daß sie in einer Zeit, in der der Trend überall zu dezentralisierten Vereinbarungen geht, erst noch von der Sinnhaftigkeit zentralisierter Verhandlungen überzeugt werden müßte (Carley 1993, S. 125). UNICE hat daher auch relativ früh seine Bedingungen genannt, die bei europäischen Tarifverhandlungen erfüllt sein müssen - wohl wissend, daß sie in absehbarer Zeit kaum erfüllt würden. Diese Bedingungen beinhalteten:

- eine Repräsentativität der beteiligten Verbände,
- ein umfassendes Mandat und
- die Garantie, daß Vereinbarungen tatsächlich umgesetzt würden.

Mit diesen Kriterien versuchte UNICE seine Teilnahme an den Gesprächen des Sozialen Dialogs von möglichen Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene abzugrenzen. Bis heute ist UNICE nicht an Tarifverhandlungen, sondern lediglich an einem unverbindlichen Meinungsaustausch interessiert.

Welches sind die möglichen Interessenkonstellationen, die europäische Arbeitgeber an den Verhandlungstisch bringen würden?

Ein wesentliches Interesse nationaler Arbeitgeberverbände an Tarifverträgen ist der Ausschluß von Lohnkosten aus der Konkurrenz. Insbesondere in lohnintensiven Branchen könnte ein europäischer Tarifvertrag unfairen Wettbewerb aufgrund von zwanghaft niedrig gehaltenen Löhnen verhindern. Bei der Entstehung der ersten Tarifverträge in der Druckindustrie in Deutschland ging es den Arbeitgebern in erster Linie um die Ausschaltung unliebsamer Konkurrenz.

Die Schmutzkonzurrenz von damals ist jedoch nur ein anderer Begriff für das soziale Dumping von heute. Die fehlende Homogenität des europäischen Raumes in bezug auf institutionelle Faktoren und Lebenshaltungskosten läßt den Faktor der Schmutzkonzurrenz verblassen. In Bereichen, wo eine Art Schmutzkonzurrenz stattfindet, sind europäische Arbeitgeber einer Regulierung auch nicht abgeneigt. Zum Beispiel ist die geplante Entsende-Richtlinie der Kommission, die dem entsandten Arbeitnehmer die gleichen Arbeitsbedingungen gewährt wie dem Einheimischen in dem Land, in dem er eingesetzt wird, nichts anderes als ein Schutz der einheimischen Industrie vor niedrigen Löhnen. Insbesondere die Arbeitgeber der Bauindustrie der nördlichen Länder, aber auch der Zentralverband des deutschen Handwerks haben daher ein großes Interesse an der Verabschiedung der Entsende-Richtlinie. In dieser Funktion sind auch europäische Arbeitgeber durchaus an einer europäischen Regulierung interessiert.

Eine weitere wesentliche Motivation der Arbeitgeber zu Anfang des Jahrhunderts, sich auf zentralisierte Tarifverhandlungen einzulassen, waren die Befürchtungen vor politischer Intervention. Erst die Novemberrevolution 1918 bewegte die deutschen Arbeitgeberverbände dazu, eine Vereinbarung über die Zentralarbeitsgemeinschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften abzuschließen (Müller-Jentsch 1983, S. 145). Sie befürchteten weitaus schlimmere politische Eingriffe in ihr Eigentumsrecht und sahen in dem Entgegenkommen gegenüber den Gewerkschaften eine Strategie gegen Sozialisierungsmaßnahmen.

In den Auseinandersetzungen zum Europäischen Betriebsrat läßt sich die Strategie der europäischen Arbeitgeber, auf dem Verhandlungswege Schlimmeres zu verhindern, sehr gut illustrieren. Die Arbeitgeber haben in der langen Odyssee der Richtlinie ihre Positionen nur dann aufgegeben, „*wenn begründeter Anlaß zu der Vermutung bestand, daß eine Fortführung der Blockadetaktik eine aus Verbandssicht strengere, verbindliche Richtlinie nicht länger würde verhindern können*“ (Keller 1994, S. 23). Die gleiche Interessenlage liegt der Formulierung des Maastrichter Sozialprotokolls durch die europäischen Tarifverbände zugrunde. Die europäischen Arbeitgeber sind sehr wohl daran interessiert, auf europäischer Ebene auf Regulierungsformen Einfluß zu nehmen, wenn die Möglichkeit besteht, daß sich auf dem Verhandlungswege für sie angenehmere Lösungen finden lassen. Anders läßt sich ihre Teilnahme an dem Sozialen Dialog, zu der sie in keiner Weise verpflichtet sind, nicht erklären.

Als drittes wesentliches Interesse der Arbeitgeber an Tarifverträgen ist noch die Konfliktvermeidung zu nennen. Sie ist zumindest in Ländern, die eine Friedenspflicht während der Laufzeit von Tarifverträgen kennen, eine starke Motivation, an Tarifverträgen festzuhalten, während in den Ländern, die keine Friedenspflicht haben, wie Großbritannien und Irland, auch das Interesse an Branchentarifverträgen auf seiten der Arbeitgeber wesentlich geringer ausfällt. Damit wird das Interesse der Unternehmen an einem Tarifvertrag erst forciert, wenn sich die Konfliktfähigkeit europäischer Gewerkschaften erkennen läßt. Diese Konfliktfähigkeit ist jedoch bei den europäischen Gewerkschaften wenig ausgeprägt und auch in der nahen Zukunft nicht zu erwarten.

Als Schlußfolgerung läßt sich festhalten, daß in den Situationen, in denen die Interessenlage den europäischen Arbeitgebern eine Regulierung auf europäischer Ebene nahelegt, die Arbeitgeberverbände auch durchaus nicht abgeneigt sind, auf der europäischen Ebene zu agieren. Allerdings fehlt es offensichtlich an Interessen der Arbeitgeber, die weitergehende europäische Kollektivverhandlungen opportun erscheinen lassen. Ohne dauerhafte Drohungen mit politischer Intervention des europäischen Gesetzgebers und größerer Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften werden die Arbeitgeber sich nicht an europäischen Verhandlungen ernsthaft beteiligen.

Vertreter der Euro-Verbände der europäischen *Gewerkschaften* gelten in der Regel als Optimisten, was die Erstellung eines europäischen Tarifverhandlungssystems angeht. „*European collective bargaining will be here sooner rather than later*“ behauptet Peter Coldrick vom Europäischen Gewerkschaftsbund (Coldrick 1990, S. 59). Der Europäische Gewerkschaftsbund betont dementsprechend auch in Übereinstimmung mit der Europäischen Kommission regelmäßig sein Interesse an europäischen Tarifverhandlungen und klagt seit Beginn der Gespräche zum Sozialen Dialog über deren Unverbindlichkeit. Für die Gewerkschaften hat die europäische Verhandlungsebene einen wesentlich höheren Stellenwert als für die Arbeitgeber. Dies läßt sich auf drei Faktoren zurückführen:

- Standardisierung von Arbeitsbedingungen: Binnenmarkt und Währungsunion errichten in Europa einen einheitlichen Wirtschaftsraum, in dem sich keine nationale Volkswirtschaft mehr durch Handelshemmnisse oder Wechselkursanpassungen schützen kann. Weite Bereiche vormals abgeschotteter Industrien werden dem Wettbewerb ausgesetzt. Die

europäischen Gewerkschaften haben sich bereits früh für einen Sockel von Mindestrechten für die Arbeitnehmer der EG stark gemacht, um einen unfairen Wettbewerb zu verhindern. Sie setzen sich für die Festschreibung national erreichter Standards der Sozialpolitik ein, die nicht durch europäische Deregulierungsmaßnahmen unterlaufen werden dürfen. Dabei kommt es ihnen prinzipiell nicht darauf an, ob diese Mindeststandards gesetzlich oder tariflich reguliert werden. Den Gewerkschaften geht es in erster Linie um die Zustimmung der Arbeitgeber und der Europäischen Kommission zur Notwendigkeit weitgehender sozialer Regulierung in Europa.

Die Gewerkschaften haben sich über den sehr unverbindlichen Charakter der Sozialcharta und deren eher zögerliche Umsetzung sehr enttäuscht¹ und auch in der jüngsten Diskussion über das Grünbuch zur Sozialpolitik auf eine sozialpolitische Grundrechtscharta insistiert. In diesem Sinne kann man in der Befürwortung von europäischen Tarifverhandlungen durch die Gewerkschaften eine flankierende Maßnahme zur Erreichung dieses Mindeststandards an sozialer Absicherung erkennen. Alle Verhandlungen zwischen EGB und UNICE, ob als sozialer Dialog oder als genuine Tarifverhandlungen deklariert, belegen zumindest einen europäischen Regulierungsbedarf bestimmter Sachverhalte. Je mehr Sachverhalte und Themen die Gewerkschaften in die Gespräche einbringen können und je intensiver diese Diskussion erfolgt, desto stärker ist die Argumentation für eine supranationale Regulierung sozialpolitischer Themen.

- Deregulierung nationaler Schutzvorschriften: Zweites Interesse der Gewerkschaften an supranationalen Verhandlungen ist die Verhinderung nationaler Deregulierungsmaßnahmen durch die europäische Ebene. Insbesondere Gewerkschaften, die unter starken konservativen Regierungen eine Welle von Deregulierungs- und Privatisierungsprojekten erlebt haben, erhoffen sich von einer europäischen Reregulierung die Rücknahme oder zumindest eine Modifizierung nationaler Politik. Offensichtliches Beispiel dafür ist Großbritannien, wo die Gewerkschaften erst durch die Erfahrungen mit der Regierung Thatcher zu überzeugten Europäern wurden. Aber auch in

1

Bis zum Sommer 1994 wurde etwa die Hälfte der 47 Initiativen des sozialpolitischen Aktionsprogramms tatsächlich umgesetzt.

anderen Ländern gibt es ein starkes Interesse der Gewerkschaften an europäischen Verhandlungen zum Ausgleich nationaler Politik.

- Partizipation an der Gestaltung der europäischen Integration. Während nationale Gewerkschaftspolitik in hohem Maße mit der Vertretung ihrer Interessen durch Arbeiterparteien in nationalen Parlamenten verknüpft ist, hat diese Art der Lobbyarbeit noch keine Entsprechung auf europäischer Ebene gefunden. Die Struktur des europäischen Regierungssystems, die das Zentrum der Macht noch immer bei den Vertretern der nationalen Regierungen im Ministerrat beläßt, modifiziert den Spielraum für Interessenpolitik der Gewerkschaften. In dem Maße, wie sich Politik und Ökonomie internationalisieren und europäisieren, wird jede Form der transnationalen Begegnung für die Gewerkschaften bedeutsam. Eine Aufwertung des Sozialen Dialogs zu mehr Verbindlichkeit und gegebenenfalls Tarifverhandlungen verstärkt den Status der Gewerkschaften als europäischer Akteur und politischer Interessenvertreter.

Als der strukturell schwächere Partner, für den Regulierung in der Regel einen gewissen Schutz vor der Ausbeutung von Machtungleichgewichten bedeutet, sind Gewerkschaften stets in höherem Maße an gemeinsamen Regulierungen mit Arbeitgeberverbänden und Regierungen interessiert. In der Europäischen Union wird dieses Interesse noch durch den Verlust traditioneller Formen der Lobbyarbeit und zusätzlichen Liberalisierungsdruck verstärkt. Die Interessenlage europäischer Gewerkschaften drängt in Richtung Europäisierung von Verhandlungsstrukturen.

2.2. Akteurstatus europäischer Interessenverbände

Nur *starke* Organisationen können verbindliche Vereinbarungen schließen. Tarifliche Vereinbarungen bedürfen der Umsetzung sowohl im Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien als auch im Binnenverhältnis der Organisationen. Die Verbände müssen in der Lage sein, die Umsetzung ihrer eigenen Verpflichtungen zu kontrollieren und Nichtbefolgung zu sanktionieren. Diese Kontrollfunktion kann entweder durch rechtliche Maßnahmen unterstützt werden oder von den Tarifparteien völlig eigenständig geleistet werden. Diese Erkenntnis war bereits den Buchdruckern bewußt, als sie 1899 auf dem Gewerkschaftstag freier Gewerkschaften ein Plädoyer für Tarifverhandlungen

hielten: „*Tarifliche Vereinbarungen sind dort erstrebenswert, wo eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche die Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten*“ (Müller-Jentsch 1983, S. 1443). Starke Verbände sind daher die institutionelle Voraussetzung für die Implementierung möglicher Vereinbarungen.

UNICE ist der allgemeine *Arbeitgeberverband* in der europäischen Gemeinschaft. UNICE hatte im Juni 1989 32 nationale Arbeitgeberverbände aus 22 Ländern als Mitglieder. Die Vorsitzenden der Mitgliedsverbände stellen den Verwaltungsrat, der seinerseits einen Vorstand bestimmt. Entscheidungen innerhalb des Verwaltungsrates werden im Konsensprinzip getroffen. Als Verband nationaler Verbände, die wiederum in den seltensten Fällen über ein Verhandlungsmandat verfügen, hat UNICE offensichtlich kein Mandat für Tarifverhandlungen im Sinne von Regulierung der Arbeitsverhältnisse. Es gibt in UNICE zudem keine verbindliche Entscheidungsstruktur. UNICE selbst bestätigt immer wieder, daß alle ihre Mitgliedsverbände sich lediglich freiwillig den Entschlüssen des Vorstandes unterwerfen. Angesichts des fehlenden rechtlichen Rahmens gibt es keine Möglichkeit, Entscheidungen gegen den Willen der Mitgliedsverbände durchzusetzen.

In der Europäischen Union gibt es noch kaum sektorale Arbeitgeberverbände. Die Industrieverbände des Privatsektors, die sich Anfang 1992 auf ca. 50 beliefen, verstehen sich selbst nur als Wirtschaftslobby und nicht als Arbeitgeberverbände. Dies ist ein großes Problem sowohl in bezug auf die ersten Ansätze eines sektoralen sozialen Dialogs als auch in der Besetzung der Arbeitgeberbank in den Gemeinsamen Ausschüssen der Kommission. Aus dieser Erkenntnis heraus hat UNICE in den letzten Jahren zaghafte Schritte in Richtung sektorale Organisationen gemacht. Das European Employers' Network (EEN) bringt die Fachspitzenverbände² zusammen, die dort einen besseren Informations- und Erfahrungsaustausch erfahren sollen.

Einzigster sektoraler Arbeitgeberverband, der an dem Sozialen Dialog beteiligt ist, ist der Europäische Verband der Öffentlichen Unternehmen (CEEP). Die Mitglieder der CEEP sind teils nationale Verbände, meist jedoch einzelne öffentliche Unternehmen. 1990 hatte CEEP über 260 Mitgliedsunternehmen

2

Federations Européennes par branches d'Industrie (FEBI)

(Carley 1993, S. 112). Die Struktur von CEEP basiert auf Ländervertretern³, die zum einen die Aktivitäten der Mitglieder in einem Land koordinieren und sie zugleich in der Generalversammlung vertreten. Diese bestellt eine Delegiertenkommission, die sozusagen den Vorstand von CEEP bildet.

Ein wesentliches Problem europäischer Arbeitgeber bzw. Industrieverbände ist zudem offensichtlich die Konkurrenzsituation der verschiedenen Branchenverbände untereinander und ihre Zurückhaltung gegenüber sozialen Fragen (Keller 1994, S. 7). Im allgemeinen haben Arbeitgeberverbände an der Heterogenität von Interessen der Mitglieder zu leiden, die sich ja nicht nur als Tarifpartei gegenüberstehen, sondern auch als Konkurrent auf den Produktmärkten. Es gibt zudem erhebliche Differenzen zwischen den verschiedenen nationalen Arbeitgeberverbänden, so zwischen dem britischen Verband CBI und der deutschen BDA. Innerhalb von UNICE haben sich zwar beide Verbände in bezug auf Mitbestimmungsfragen auf eine klare ablehnende Position geeinigt, die auch von der BDA in der innerdeutschen Debatte bezogen wurde. Dennoch dürfte der Grad der Ablehnung in beiden Ländern deutlich unterschiedlich sein. Eine aktuelle Studie über die Einstellungen von Arbeitgebern und Gewerkschaftsverbänden zur europäischen Mitbestimmung kam zu dem Schluß, daß die Heterogenität in UNICE in bezug auf die Frage der Mitbestimmung größer sei als innerhalb des EGB (Timmesfeld 1994, S. 203).

Abschließend muß festgehalten werden, daß die europäischen Arbeitgeber nur über einen sehr schwachen Akteurstatus als Tarifpartei verfügen. Angesichts des mangelnden Interesses an supranationaler Handlungskompetenz als Arbeitgeber sollte dies jedoch auch nicht überraschen. Die CEEP hebt sich hier von den Arbeitgebern des privaten Sektors ab, da sie als Akteur einen besseren Status sowie als Verband der Unternehmen des öffentlichen Bereichs eine besondere politische Verantwortung hat. Wie wir später noch ausführen werden, spiegelt sich dieser Status auch in ihrer Position zu kollektiven Vereinbarungen wider.

Spätestens seit seinem 7. Kongreß 1991 in Luxemburg versucht sich der *Europäische Gewerkschaftsbund* durch Strukturreformen auf seine Rolle als Koordinator europäischer Kollektivverhandlungen vorzubereiten. Der EGB selbst ist Dachorganisation von 30 Gewerkschaftsverbänden aus 21 Ländern und hat als

³ Die Beneluxländer gelten als eine Gruppe (Carley 1993, 113)

Organisation von Dachorganisationen kein direktes Mandat für Verhandlungen. Aus Deutschland sind sowohl DGB als auch DAG Mitglied im EGB. Höchstes Entscheidungsgremium des EGB ist der Kongreß (Gewerkschaftstag), dessen Delegierte alle 4 Jahre zusammenkommen und über die Beschlußlage sowie den Vorstand entscheiden. Zwischen den Gewerkschaftstagen entscheidet der Vorstand des EGB, in dem sowohl jedes Land als auch jeder Branchenausschuß und der Frauenausschuß vertreten ist.

Insbesondere die Einbeziehung der Branchenausschüsse in die Entscheidungsstruktur des EGB sollte eine Koordinierung der Branchen verbessern und sie gemäß ihrer neuen Rolle als Tarifpartei aufwerten. Es bestehen zur Zeit 16 Branchenausschüsse, die sich aus nationalen Branchengewerkschaften zusammensetzen. Die größten Ausschüsse sind der Ausschuß der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (EGÖD) mit 7 Millionen Mitgliedern, der Metallarbeiterbund (EMB) mit über 6 Millionen Mitgliedern und die Angestellten der EURO-FIET mit mehr als 5 Millionen Mitgliedern. Sowohl Struktur als auch Aktivitäten der Branchenausschüsse fallen sehr unterschiedlich aus und einzelne Ausschüsse spezialisieren sich gemäß den Bedingungen innerhalb der einzelnen Branchen auf unterschiedliche Schwerpunkte (Stöckl 1986, S. 222 und Carley 1993, S. 118). Dabei kann man davon ausgehen, daß die starke Präsenz multinationaler Konzerne in einer Branche die Aktivitäten des entsprechenden Gewerkschaftsausschusses deutlich unterstützt. Der Europäische Metallarbeiterbund hat sich am weitesten in die tarifpolitische Diskussion vorgewagt und bereitet eine europäische Tarifpolitik aktiv vor: so wurde auf einer tarifpolitischen Konferenz in Luxemburg 1993 verabredet, ein europäisches Tarifarchiv einzurichten und in der Zukunft Tarifaueinandersetzungen weitgehend zu koordinieren.

Als zweiter Arbeitnehmerverband, der zur Zeit um Anerkennung als repräsentativer Interessenverband bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaft ersucht, um somit an den Gesprächen des Sozialen Dialogs teilnehmen zu können, ist der europäische Zusammenschluß der eher konservativen Arbeitnehmerverbände CESI (zu CESI vgl. Keller/Henneberger 1993). Der Verband wird stark vom Deutschen Beamtenbund unterstützt. CESI ist stark auf den öffentlichen Dienst konzentriert, aber zur Zeit eher ein Auffangbecken für Arbeitnehmerverbände, die nicht durch den EGB vertreten werden. In ihm fand man vorübergehend auch die britische

Elektrikergewerkschaft EETPU, die mit ihrem Austritt aus dem britischen Dachverband TUC auch international eine neue Heimat suchte. CESI ist zwar unvergleichlich schwächer in der Mitgliederstruktur, gewinnt aber dennoch zunehmenden Einfluß auf europäischer Ebene und splittert die Interessenvertretung der Arbeitnehmer weiter auf. Weiterer Anwärter auf den Status als Interessenvertreter der Arbeitnehmer ist zudem die Europäische Vereinigung der Leitenden Angestellten, CEC, deren deutsches Mitglied die Union Leitender Angestellter (ULA) ist.

Auch bei den Gewerkschaften stellt sich die Frage, inwieweit Interessensheterogenität der Mitgliedsverbände nicht stärker national geprägt als klassengeprägt ist. Hier lassen sich im wesentlichen zwei Probleme in der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit ausmachen: die Haltung der Gewerkschaften zu industrieller Demokratie und die Organisationsstruktur der Gewerkschaften. Diese politischen Konflikte haben insbesondere in den 70er Jahren die Entscheidungsfindung innerhalb des EGB massiv erschwert. Die europäischen Gewerkschaften unterscheiden sich in ihrer Organisationsform in politische Richtungsgewerkschaften der romanischen Länder (Frankreich, Spanien, Portugal, Italien), Industriegewerkschaften (Deutschland) und berufsbezogene Gewerkschaften (Großbritannien, Irland). Die politischen Auseinandersetzungen zwischen den Richtungsgewerkschaften (wie zwischen der französischen CGT und CFDT), aber auch zwischen Industriegewerkschaften (DGB und DAG) haben den europäischen Einigungsprozeß stark behindert, da nationale Abgrenzungsprobleme auf die europäische Ebene projiziert wurden bzw. die europäische Ebene zum Austragungsort nationaler Rivalitäten instrumentalisiert wurde. Jedoch ist dieses Problem mit der „Entideologisierung“ vieler Gewerkschaften erheblich schwächer geworden. Fast alle Konfliktpunkte der 70er Jahre wurden durch eine Aufnahme der sogenannten „gegnerischen“ Organisationen in den EGB gelöst (zum Beispiel die DAG und die spanische kommunistische Gewerkschaft CCOO). Lediglich die französische CGT ist wohl auch in absehbarer Zukunft nicht in die europäischen Gewerkschaftsstrukturen zu integrieren.

In bezug auf die unterschiedlichen Traditionen europäischer Gewerkschaften, die sich in einer Ablehnung von Formen industrieller Demokratie (konfliktorische Politik der britischen und italienischen Gewerkschaften) oder eine eher

sozialpartnerschaftliche Politik der Gewerkschaften ausdrücken, scheinen sich die Grundpositionen der meisten Gewerkschaften einander anzunähern.

Abschließend läßt sich für die europäischen Gewerkschaftsverbände festhalten, daß sie zwar auf dem Wege sind, effektive europäische Strukturen zu entwickeln, dieser Prozeß jedoch noch immer deutlich sowohl hinter ihrer Interessenlage als auch den neuen Möglichkeiten für eine koordinierte Politik in den 90er Jahren herhinkt. Es gibt nach wie vor weder eine koordinierte Strategie europäischer Tarifpolitik noch sind die europäischen Branchenverbände materiell oder finanziell in der Lage, eine solche europäische Tarifpolitik vorzubereiten.

Die Gründe dafür sind vielfältig: die Ferne Europas zu den Mitgliederinteressen, die noch immer fehlende Mobilität der Beschäftigten auf dem europäischen Arbeitsmarkt, die Behäbigkeit großer Apparate der Gewerkschaftsbürokratien, die mangelhaften Sprachkenntnisse und gewiß auch zu einem bestimmten Grad die Borniertheit linker Politik sind für die mangelnde Tatkraft europäischer Politik der Gewerkschaften verantwortlich. Lowell Turner weist darauf hin, daß gerade die Zurückhaltung europäischer Schlüsselgewerkschaften wie der französischen CGT, die das Projekt der europäischen Einigung ablehnt, und der deutschen IG Metall, deren politische Kräfte durch die Vereinigung gebunden sind, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit verhindert, die sich angesichts der deutsch-französischen Allianz in der EU fatal auswirkt (Turner 1993, S. 47).

2.3. Rahmenbedingungen europäischer Tarifverhandlungen

Die Rahmenbedingungen für europäische Tarifverhandlungen werden von den Beobachtern europäischer Arbeitsbeziehungen unterschiedlich bewertet. Weisen die Skeptiker eher auf die erheblichen Unterschiede rechtlicher Regulierungen von Arbeitsverhältnissen in den europäischen Mitgliedsstaaten hin (z.B. Keller 1994, Weiss 1993, Bosch 1992), nehmen die Optimisten die massive politische Unterstützung der Europäischen Kommission zum Kriterium für die Entwicklungsperspektiven (Jacobi 1994).

Im Hinblick auf alle wesentlichen Strukturmerkmale der industriellen Beziehungen lassen sich erhebliche Abweichungen zwischen den Ländern feststellen. Diese umfassen

-
- die Festlegung von Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse und Schutzvorschriften durch Gesetz oder Tarifvertrag,
 - die rechtliche Regulierung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen und bindende Wirkung von Tarifverträgen,
 - die rechtliche Regulierung von Formen industrieller Demokratie,
 - die Regelung von Einzelvertragsbeziehungen.

Dieser Liste von heterogenen Faktoren lassen sich jedoch ebenso eine Reihe gemeinsamer Strukturen gegenüberstellen, die sozusagen das europäische Modell ausmachen:

- in allen Ländern wird Koalitionsfreiheit und Streikrecht gewährt,
- in allen Ländern gibt es eine Art von gemeinsamer Regulierung der Arbeitsverhältnisse (joint regulation) durch die Tarifparteien,
- in allen Ländern nehmen die Beziehungen zwischen den Tarifparteien die Form eines Vertrages an.

Dieser gemeinsame Nenner der europäischen Staaten ist nicht zu unterschätzen, da er für das europäische Modell kollektiver Vertragsbeziehungen eine wesentliche Strukturvoraussetzung ist. Die Anerkennung der Legitimität der Akteure zur autonomen Regulierung von Arbeitsverhältnissen ist der Minimalkonsens, der zur Zeit höchstens in Großbritannien in Ansätzen gefährdet ist⁴.

Ein wesentliches Hindernis war bislang jedoch das Fehlen eines gemeinschaftlichen Tarifvertragsrechts, das die Implementierung europäischer Vereinbarungen reguliert. Verträge zwischen europäischen Tarifparteien sind in der gegenwärtigen rechtlichen Situation nicht rechtlich bindend und erlegen somit den Tarifparteien den durchaus schwierigen Part der Implementierung ihrer Vereinbarungen auf. Diese Funktion kann in Anbetracht des schwachen Akteurstatus' europäischer Verbände realistischerweise nicht geleistet werden.

⁴ Neue empirische Untersuchungen belegen, daß in Großbritannien weniger als 50 % der Beschäftigten von irgendeiner Art tariflicher Regulierung erfaßt werden. (Millwards u. a. 1992)

Auch gibt es noch keine Ansätze zur Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitskampfrechts.

Allerdings verweist das Maastrichter Sozialprotokoll auf eine mögliche staatliche Unterstützung kollektivvertraglicher Beziehungen. Denn genau wie die Sozialpartner bestimmte Regelungsbereiche an sich ziehen und in einem privaten Vertrag untereinander regulieren können, können sie auch den Regelungsbereich durch Beschluß der zuständigen Gremien in der Europäischen Union in Gemeinschaftsrecht transformieren lassen.⁵ Damit können die europäischen Verbände ihre Verträge verbindlich erklären lassen und sich nicht mehr auf die Position der mangelnden Implementierungsmöglichkeit zurückziehen.

Das Sozialprotokoll der Maastrichter Verträge ist mit der Einbeziehung der Sozialpartner in den Gesetzgebungsprozeß der Europäischen Union und mit dem offensichtlichen Angebot der staatlichen Unterstützung tarifvertraglicher Vereinbarung der bisher letzte Schritt eines umfassenden Entwicklungsprogramms europäischer Tarifpartner durch die Kommission der EU. Insbesondere seit der Amtsübernahme der Präsidentschaft der Kommission durch Jacques Delors ist der Aufbau europäischer Tarifparteien eine fundamentale Strategie der EU-Kommission, die sich jedoch auf ältere Wurzeln berufen kann. So bestehen bereits seit Mitte der 60er Jahre korporatistische Institutionen auf europäischer Ebene in der Form von Gemeinsamen Ausschüssen⁶ sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß, die den Zusammenbruch nationaler korporatistischer Arrangements im Kern unbeschadet überstanden haben.

Seit der Initiierung des Binnenmarktprojektes im Jahre 1985 werden die Tarifparteien massiv von der europäischen Kommission gedrängt, selbst Regulierungsversuche in die Hand zu nehmen. Der Soziale Dialog wurde von der Kommission eingerichtet, damit sich die Spitzenverbände über die Zukunft der

5

Art .4 des Abkommens über die Sozialpolitik führt aus: „(1) Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene kann, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, führen. (2) Die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedsstaaten oder (...) auf gemeinsamen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission. (...)“

6

Kohle und Stahl (1955), Landwirtschaft (1963), Verkehr (1965), inländische Wasserstraßen (1967), Hochseefischerei (1968), Schienenverkehr (1971).

europäischen Wirtschaft austauschen. Die Gespräche resultierten nach und nach in gemeinsamen Stellungnahmen der Sozialpartner und zuletzt auch in der gemeinsamen Vorformulierung des Maastrichter Sozialabkommens durch die Tarifparteien. Zwischen November 1986 und Oktober 1992 wurden 12 gemeinsame Stellungnahmen zu allgemeinen wirtschaftlichen Themen, wie auch zur beruflichen Bildung, neuen Technologien, Arbeitsmarkt verabschiedet. Insbesondere zwischen CEEP und EGB wurde 1991 eine europäische Rahmenvereinbarung geschlossen, die die bereits getroffenen Stellungnahmen zwischen EGB, UNICE und CEEP auf die Bedingungen des öffentlichen Bereichs konkretisiert und insbesondere im Bereich der Ausbildung als Vorstufe von europäischen Verträgen gesehen werden sollte (EIRR 1991, S. 30).

Abgesehen von der rechtlichen Vorbereitung supranationaler Vereinbarungen und der Organisation von Gesprächen der Spitzenverbände auf europäischer Ebene hat die Kommission auch erhebliche Aufwendungen unternommen, die Verbände selbst, insbesondere die Gewerkschaften, zu unterstützen. So werden die gesamten Aufwendungen für das Forschungsinstitut (EGI) und für die Bildungsakademie (EGA) der europäischen Gewerkschaften sowie die Aufwendungen für gewerkschaftliche Koordinationstreffen der Interessenvertreter transnationaler Konzerne aus dem Haushalt der Europäischen Union finanziert. Die Kommission hat eine Beobachtungsstelle für die Entwicklung industrieller Beziehungen eingerichtet, die den Informationsaustausch zwischen den nationalen Verbänden erleichtern soll, und eine Reihe von Konferenzen der nationalen Spitzenverbände mit Vertretern der Kommission organisiert und finanziert, um die nationalen Vertreter von der Notwendigkeit europäischer Handlungsfähigkeit zu überzeugen. Sie finanziert über ihre Programme zur Förderung der Grenzregionen INTERREG und EURES die Errichtung interregionaler Gewerkschaftsräte (Müller 1994, S. 260). UNICE hat nach eigenen Berechnungen im EU-Budget für 1994 eine direkte Subvention in Höhe von 26.49 Millionen ECU für die Einrichtungen der europäischen Gewerkschaften ausgemacht.⁷

Damit liegt der Schluß nahe, daß spätestens seit dem Maastrichter Sozialprotokoll die institutionellen Voraussetzungen auf der europäischen Ebene schwerer wiegen als die fortbestehende Heterogenität einzelstaatlicher

7

Financial Times vom 30. Mai 1994

Regulierungsformen. Insbesondere die Voraussetzung einer rechtlichen Bindung von tarifvertraglichen Vereinbarungen ermöglicht die Durchsetzung von Regulierungen, zu denen die sonst wenig mandatsfähigen Verbände kaum in der Lage wären.

3. Schlußfolgerungen und Ausblick

Zwei Schlußfolgerungen lassen sich aus dem Vorangegangenen ziehen:

1. Eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen wird nicht die Herstellung eines Lohnkartells, sondern qualitative Themen wie Bildung, Mobilität, Mitbestimmung, Arbeitsmarktpolitik und Chancengleichheit zum Ausgangspunkt haben.
2. Nicht die rechtliche Unbestimmtheit oder Implementationsprobleme verhindern europäische Kollektivbeziehungen, sondern die fehlende soziale Konfliktfähigkeit der europäischen Gewerkschaften läßt derzeit eine europäische Regulierung von Arbeitsverhältnissen unwahrscheinlich erscheinen.

Trotz massiver finanzieller und politischer Unterstützung durch Kommission und Parlament haben die europäischen Gewerkschaften bis jetzt die europäische Politik noch nicht als ihr Handlungsfeld organisieren können. Die Arbeitgeber verhalten sich hingegen ihrem Interesse gemäß: sie sind auf der europäischen Ebene präsent und versuchen, durch zögerliche Teilnahme am politischen Prozeß ihre Interessen zu wahren. Es ist eine altbekannte Erfahrung in der Geschichte der industriellen Beziehungen, daß dies, im Vergleich zur Herausforderung an die Gewerkschaften, der weitaus einfachere Part ist.

Abkürzungsverzeichnis:

BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
CBI	Confederation of British Industries
CEC	Confédération européenne des Cadres, Verband Leitender Angestellter
CEEP	Centre européen de l'Entreprise Publique, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
CCOO	Confederacion Sindical de Comisiones Obreras
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EEN	European Employers' Network
EETPU	Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGA	Europäische Gewerkschaftsakademie
EGI	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EGÖD	Europäischer Gewerkschaftsausschuß für den öffentlichen Dienst
EMB	Europäischer Metallarbeiterbund
EU	Europäische Union
Euro-FIET	Europäische Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten

FEBI	Fédérations Européennes par Branches d'Industrie
ULA	Union Leitender Angestellter
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas

Literatur:

Bosch, G. (1992): The formation of labour standards in the Single Market. In: Tokunaga, S./Altmann, N./Demes, H.: New impacts on industrial relations, internationalisation and changing production strategies, München

Busch, K. (1993): Gewerkschaftliche Tarifpolitik in Europa - Handlungsbedingungen und -möglichkeiten bei unterschiedlichen europäischen Einigungsstrategien, Hans-Böckler-Stiftung, Manuskripte 124, Düsseldorf

Carley, M. (1993): Social Dialogue. In: Michael Gold (ed.): The Social Dimension. Employment Policy in the European Community, London

Coldrick, P. (1990): Collective Bargaining in the new Europe. In: Personnel Management, October, S. 58 ff.

European Industrial Relations Review (1991): ETUC-CEEP European Framework Agreement, February/205

Financial Times: Employers protest at EU subsidies for trade unions, FT 30 May 1994

Fröhlich, H.-P./Klöß, H.-P./Kroker, R./Link, F./Schnabel, C. (1994): Lohnpolitik in der Europäischen Union. Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln

Heise, A. (1994): Anpassungsanforderungen an die Lohnpolitik in der Gemeinschaft auf dem Wege zur und nach Vollendung der EWU unter Berücksichtigung des Beschäftigungsaspektes: Die Sicht der Gewerkschaften. Studie im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, GD 2, Düsseldorf

Jacobi, O. (1994): Der soziale Dialog in der Europäischen Union, Wien

Keller, B. (1994): Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen - vor und nach Maastricht, Manuskript

Keller, B. /Henneberger, F. (1993): Sektorale Interessenvertretung in der Europäischen Union. Strukturen und Probleme am Beispiel des öffentlichen Sektors, Manuskript, Konstanz

Millward, N. / Stevens, M. /Smart, D. /Hawes, W. (1992): Workplace Industrial Relations in Transition, Dartmouth Press, Aldershot

Müller, G. (1994): Grenzerfahrungen; Arbeitsfelder, Arbeitsweisen und Arbeitshemmnisse Interregionaler Gewerkschaftsräte. In: WSI-Mitteilungen April, S. 257 ff.

Müller-Jentsch, W. (1993): Das (Des)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem. In: WSI-Mitteilungen Nr. 8, S. 496

Müller-Jentsch, W. (1983): Versuch über die Tarifautonomie: Entstehung und Funktionen kollektiver Verhandlungssysteme in Großbritannien und Deutschland. In: Leviathan, S. 118

Sievert, O. (1993): Geld, das man nicht selbst herstellen kann - Ein ordnungspolitisches Plädoyer für die Europäische Währungsunion. In: Bofinger, P. et al: Währungsunion oder Währungschaos? Was kommt nach der DM?, Wiesbaden

Stöckl, I. (1986): Gewerkschaftsausschüsse in der EG. Die Entwicklung der transnationalen Organisation und Strategie der europäischen Fachgewerkschaften und ihre Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft, Kehl-Straßburg

Streeck, W./ Vitols, S. (1993): European Works Councils: Between Statutory enactment and voluntary adoption. Discussion Paper des WZB, Berlin

Thurow, L. (1992): *Head to Head - The Coming Economic Battle among Japan, Europe and America*, New York

Timmesfeld, A. (1994): *Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen*, Baden-Baden

Turner, L. (1993): *Beyond National Unionism? Cross-National Labor Collaboration in the European Community*, Discussion Paper des WZB, Berlin

Weiss, M. (1993): *Der Soziale Dialog als Katalysator koordinierter Tarifpolitik in der EG*, unveröffentlichtes Manuskript