

# Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa und das „Europäische Sozialmodell“

Heribert Kohl  
Hans-Wolfgang Platzer

Der in seiner Dynamik beispiellose Prozess der ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Transformation, der sich seit 1989/90 in den Staaten Mitteleuropas (MOE) abspielt, wirft die Frage der gewandelten Rahmenbedingungen und Perspektiven der Arbeitsbeziehungen auf. Ein Vergleich der jüngsten Trends in den Reformländern zeigt Potenziale und Problemschwerpunkte, zugleich auch deutliche Unterschiede in den einzelnen Länderprofilen. Die Arbeitsbeziehungen sind ein wesentliches Element des Europäischen Sozialmodells, das sich durch wirtschaftliche Dynamik wie auch seine Fähigkeit zum sozialen Ausgleich auszeichnet. In einer paneuropäischen Vergleichsperspektive ist zu klären, inwieweit und auf welchen Ebenen die acht MOE-Beitrittsländer der ersten Runde im Begriff sind, sich diesem Modell anzunähern.

## 1 Einleitung

Die Entwicklung funktionsfähiger Arbeitsbeziehungen ist ebenso Teil des Systemwandels wie Voraussetzung gelingender Transformation, da sie einen konstitutiven Kernbereich der Zivilgesellschaft bilden und für die gesellschaftliche Konfliktregulierung und Konsensbildung, die ökonomische Modernisierung wie auch die Legitimierung und Stabilisierung der Demokratie unverzichtbare Steuerungsleistungen erbringen. Ihr Charakter und ihre Qualität entscheiden existenziell über die Arbeits- und Lebensbedingungen des Gros der arbeitenden Menschen und somit der Gesamtgesellschaft.<sup>1</sup>

Die arbeits- und tarifpolitischen Beziehungssysteme, die nach jüngerem EU-Jargon unter dem Oberbegriff des „sozialen Dialogs“ zusammengefasst werden, bestimmen nicht nur die Frage der Arbeitsplätze und der damit verbundenen Entlohnung, sondern auch die ökonomische Gesamtentwicklung und sind somit Teil der „Konvergenzfrage“, die im Vorfeld des EU-Beitritts eine zentrale Rolle spielt. Die unmittelbaren Wirkungen z.B. der Verteilungspolitik wie die mittelbaren Einflüsse der Arbeitsbeziehungen auf den Modernisierungsprozess bleiben indes in den Fortschrittsberichten der EU ebenso wie in einschlägigen ökonomischen Untersuchungen, die mit einem „Konvergenzindikator“ arbeiten, üblicherweise ausgeblendet (so z.B. Deutsche Bank Research 2002).

Ein Rekurs auf diese Betrachtungsweise primär ökonomischer Konvergenz bedarf

deshalb der Vertiefung durch eine institutionelle Analyse der Arbeitsbeziehungen hinsichtlich ihrer tarif- und verteilungspolitischen Leistungsfähigkeit. Unter dem Blickwinkel des bevorstehenden EU-Beitritts stellt sich des Weiteren die Frage, wie die Übernahme des „gemeinschaftlichen Besitzstandes“ die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den Transformationsländern ihrerseits beeinflusst.

Eine analytisch wie politisch viel grundsätzlichere Problematik und bislang noch kaum systematisch bearbeitete Frage lautet schließlich: Wie verhalten sich Strukturen und Funktion der MOE-Arbeitsbeziehungen zu den westeuropäischen Arbeitsbeziehungen, und wie können sich konvergente oder divergente Systementwicklungen auf das Zusammenspiel in der erweiterten EU einschließlich der grenzüberschreitenden Arbeitsbeziehungen künftig auswirken? In diesem größeren Vergleichszusammenhang und integrationspolitischen Kontext versucht der folgende Beitrag die Entwicklungslinien und den Stand der Arbeitsbeziehungen in den acht mitteleuropäischen Beitrittsländern zu skizzieren und vor dem Hintergrund der Diskussion um das „Europäische Sozialmodell“ in seinen wesentlichen Aspekten zu problematisieren.

## 2 Ökonomische Konvergenzprofile

Zur Analyse der strukturellen Konvergenz in den ökonomischen Entwicklungen der Transformationsländer untereinander und

im Vergleich zur EU-15 wird hier zunächst auf den „Konvergenzindikator“ zurückgegriffen, der ein mehrstufiges System von Indikatoren über einen längeren Zeitraum

<sup>1</sup> Der Beitrag beruht auf einer mehrjährigen Forschungsarbeit zur Transformation und Strukturentwicklung der Arbeitsbeziehungen in den EU-Beitrittsländern. Um diese Prozesse empirisch differenziert erfassen und miteinander vergleichen zu können, wurde zwischen 1999 und 2001 im Wesentlichen in zwei von der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans Böckler Stiftung finanzierten Projekten ein mehrstufiges Forschungsverfahren praktiziert, das sowohl auf einer von Experten in den jeweiligen Ländern verfassten Analyse der Arbeitsbeziehungen auf allen Ebenen als auch einer Reihe von Workshops mit Vertretern des Staates, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften beruhte (FES 2000 und 2002). Eine um aktuelle Entwicklungen erweiterte Gesamtdarstellung, die Stand und Perspektiven der Arbeitsbeziehungen in den mitteleuropäischen Beitrittsländern auch in ihrem Bezug zu den westeuropäischen Entwicklungen auf EU-Ebene analysiert, ist im Erscheinen (Kohl/ Platzer 2003).

**Dr. Heribert Kohl**, Büro für wissenschaftliche Publizistik + Beratung (BWP), Erkrath.

Schwerpunkte: Partizipation und sozialer Dialog (z.Z. insbesondere in MOE)  
e-mail: H-Kohl@online-club.de

**Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer**, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Fachhochschule Fulda. Schwerpunkte:

Integration Europas, Europäisierung der Arbeitsbeziehungen  
e-mail: Hans.W.Platzer@sk.fh-fulda.de

analysiert und aggregiert (Deutsche Bank Research 2002):

- *Realwirtschaft* (mit den Indikatoren: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf zu Kaufkraftparitäten, Arbeitslosenquote, Anteil der Landwirtschaft sowie des Privatsektors am BIP);
- *Wachstumsdynamik* (mit den „Aufholindikatoren“ BIP-Wachstum und Produktivitätswachstum);
- *Wirtschaftspolitik und Institutionen* (mit vier Einzelindizes für das Rechtssystem, die wettbewerbspolitischen Rahmenbedingungen, den Bankensektor, die Liberalisierung des Handels und der Devisenmärkte);
- *Außenwirtschaft* (mit den Relationen von Leistungsbilanzsalden und ausländischer Direktinvestitionen zu BIP sowie Außenhandel mit der EU);
- *Geld und Fiskalpolitik* (mit den Indikatoren Inflationsrate, Haushaltsdefizit und öffentliche Verschuldung).

Im zeitlichen Längsschnitt (achte Neuberechnung des Konvergenzindikators, Deutsche Bank Research 2002) zeigt sich folgende Entwicklung: Bis Ende der 90er Jahre war das Feld der EU-Beitrittsländer hinsichtlich der Strukturkonvergenz viergeteilt: Einem Spitzentrio, bestehend aus Slowenien, Ungarn und Tschechien, folgte ein Mittelfeld aus Estland und Polen. Diese Ländergruppe entsprach den sog. „Luxemburg-Ländern“, wie sie auf dem EU-Gipfel in Luxemburg 1998 für einen baldigen Beitritt vorgesehen war. Mit gewissem Abstand folgte ein unteres Mittelfeld mit den drei aussichtsreichsten Ländern der „Helsinki-Gruppe“ (der auf dem Helsinki-Gipfel 2000 ein früher Beitritt in Aussicht gestellt wurde), bestehend aus der Slowakei, Lettland und Litauen. Mit deutlichem Abstand folgten Bulgarien und Rumänien. Mittlerweile (Stand: Januar 2003) hat sich Estland fest in der Spitzengruppe etabliert und liegt mit einem Konvergenzstand von 71,2% näher am alten Spitzentrio um Slowenien (76,5%), Tschechien (72,5%) und Ungarn (72,4%). Gleichzeitig haben die Slowakei (69,1%), Lettland (69,5%) und Litauen (66,4%) inzwischen Polen (66,6%) ein- bzw. teilweise überholt.

Stärken und Schwächen der ökonomischen Entwicklung und das Konvergenzprofil der einzelnen Länder im Vorfeld des EU-Beitritts stellen sich somit aktuell wie folgt dar:

- Slowenien steht mit einem hohen Konvergenzniveau in allen Teilbereichen an der Spitze der Kandidaten-Länder und erreicht in allen fünf Kategorien über 60% des EU-Durchschnitts.
- Tschechien hat sein Konvergenzprofil vor allem seiner Wachstumsdynamik und starken außenwirtschaftlichen Position (höchste Rate ausländischer Direktinvestitionen) zu verdanken, während die Defizite der öffentlichen Haushalte (mit 9%) anhaltend hoch sind.
- Ungarns Stärken liegen in der ungebrochenen Wachstumsdynamik und dem gut entwickelten institutionellen Umfeld, während die Konvergenz im Bereich der monetären und fiskalischen Indikatoren schwächer ist.
- Estland befindet sich insbesondere dank Fortschritten in den realwirtschaftlichen und institutionellen Bereichen ebenfalls an vorderer Position.
- Polen ist als einziges der „Luxemburg-Länder“ trotz vergleichsweise konstant guter Werte bei den institutionellen Faktoren aufgrund anhaltender Konjunkturprobleme (niedrigste Wachstumsraten aller MOE-Länder) vergleichsweise zurückgefallen.
- Lettland, Litauen und die Slowakei weisen anhaltend hohe Wachstumsraten bei sich gut entwickelndem institutionellem Umfeld auf und konnten seit den Beitrittsverhandlungen (Anfang 2000) beträchtlich aufschließen, auch wenn sie im Bereich der außenwirtschaftlichen Stabilität und Handelsintegration mit der EU im Rückstand liegen. Lettland und Litauen zeichnen sich zusätzlich – im Unterschied zur Slowakei – durch positive Entwicklungen ihrer fiskalischen und monetären Stabilität aus.

Inzwischen wickeln nahezu alle Beitrittsländer mehr als die Hälfte ihres Handels mit der EU ab, bei manchen liegt er sogar bei zwei Dritteln. Der Stand der Handelsliberalisierung und -verflechtung unterscheidet sich kaum noch von EU-Mitgliedstaaten wie Belgien oder Portugal. Auch der Bestand ausländischer Direktinvestitionen – im Zuge von Mergers und Akquisitionen oder der Finanzierung von Real-Investitionen – erreicht hohe Prozentsätze des BIP: beispielsweise im Jahr 2000 (1990) in Ungarn 40% (1,7%), Tschechien 33% (4,3%), Polen 17% (0,2%), Slowenien 13% (3,8%). Den Stellenwert dieser Raten unterstreicht der Vergleich mit EU-Ländern mit den niedrigsten Raten – Griechenland und Por-

tugal (18 bzw. 21%) – sowie den höchsten Anteilen in Irland und den Niederlanden mit 50% (*Übersicht 1*).

Trotz dieses bemerkenswerten ökonomischen Transformationsprozesses und erreichten Konvergenzniveaus der acht MOE-Beitrittsländer der ersten Runde dürfen die Entwicklungsprobleme wie die Herausforderungen ihrer Integration in die EU nicht unterschätzt werden (Lange-wiesche/Toth 2002). Dazu zählen vor allem die im Zuge der ökonomischen Modernisierung und sektoralen Umstrukturierung (z.B. Landwirtschaft) weiter zunehmenden Arbeitsmarktprobleme. Bei einer nicht nur formal-rechtlichen Übernahme, sondern substanziellen Implementierung des »acquis communautaire« (etwa der Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards) entstehen Kosten, die nicht nur die Unternehmen, sondern die ohnehin vielfach defizitären staatlichen Haushalte belasten. Ein Dilemma zwischen Erfüllung der „Luxemburg-Kriterien“, d.h. der Umsetzung der gemeinschaftlichen Standards, und der monetären und fiskalischen „Maastricht-Kriterien“ (Inflationsrate und Staatsverschuldung) dürfte die weitere Entwicklung begleiten und nach vollzogenem Beitritt auch schwierige Steuerungsanforderungen an die Arbeitsbeziehungssysteme stellen.

Innerhalb der EU dürften ungeachtet der bisherigen Konvergenzerfolge die strukturellen Unterschiede nach dem Beitritt stärker ins Gewicht fallen als dies bei der Süderweiterung in den 80er Jahren der Fall war. Auch wenn einzelne Länder wie Slowenien, Ungarn und Tschechien in zahlreichen wirtschaftlichen Bereichen mittlerweile den Vergleich mit den EU-Kohäsionsländern (Spanien, Griechenland, Portugal, Irland) nicht mehr scheuen müssen, bleiben die strukturellen Unterschiede, gemessen am EU-Durchschnitt, bei der Mehrzahl der MOE-Länder nach wie vor beträchtlich. Da der Beitritt der südeuropäischen Länder überdies den EU-Durchschnitt gesenkt hat, werden die noch größeren strukturellen Unterschiede zwischen Beitrittsländern und „reichen“ Alt-Mitgliedstaaten wie Frankreich, Deutschland oder Niederlande durch eine Orientierung an Durchschnittswerten verwischt. Obgleich die acht Beitrittsaspiranten seit 1998 jährliche Konvergenzfortschritte von durchschnittlich 1,5% erzielen konnten, ist davon auszugehen, daß sich dieses Tempo verlangsamen dürfte, je höher der Konvergenzstand sein wird.

Insofern sind die erwartbaren Effekte verbesserter Arbeitsbeziehungen – erhöhte Wirtschaftsdynamik durch Produktivitätssteigerungen, erweiterte Konsumnachfrage als Folge einer die wirtschaftlichen Spielräume nutzenden Verteilungspolitik sowie damit induzierte Entlastungen des angespannten Arbeitsmarkts – von erhöhter Relevanz für die Qualität des Integrationsprozesses. Die Grundfrage bleibt, inwieweit strukturelle Entwicklungspotenziale vorhanden sind, die die erwünschte Verflechtung und Einbindung in das erweiterte Europa fördern oder eher hemmen.

## 3

### Die acht mittelosteuropäischen Beitrittsländer im Vergleich

#### 3.1 BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG IM UMBRUCH

Auf der primären betrieblichen Ebene zeigen sich in allen Vergleichsländern bei ähnlichen Problemstellungen z.T. deutlich unterschiedliche Ausprägungen der Arbeitsbeziehungen. Gewerkschaften ebenso wie Arbeitgeber sehen sich hier mit folgenden strukturellen Trends und Defiziten konfrontiert:

- Bedeutungsverlust und Verlust der Präsenz der Gewerkschaften vor Ort durch z.T. drastische Mitgliedseinbußen infolge Privatisierung, Neugründung vor allem von KMU sowie eines verstärkten Drucks seitens der Arbeitgeber. Der gewerkschaftliche Schutzgedanke greift dabei oft in der Mehrheit der Betriebe nicht länger. Der Gewerkschaftspluralismus in bestimmten Ländern erschwert – insbesondere in Litauen, Polen und Ungarn, weniger gravierend in Slowenien – zusätzlich eine wirkungsvolle Interessenvertretung.
- Damit verbunden ist eine teilweise äußerst niedrige tarifvertragliche Bindung der einzelnen Arbeitnehmer aufgrund der mit wenigen Ausnahmen weithin fehlenden Branchentarifverträge. Vielfach gilt für sie lediglich der individuelle Arbeitsvertrag, dessen Bedingungen vom Arbeitgeber oder aber durch Unternehmens-Tarifvertrag, sofern eine Betriebsgewerkschaft existiert, festgelegt werden. Allerdings ist eine höhere Tarifbindung in solchen Beitrittsländern – hier ähnlich auch den Verhält-

nissen in der EU – festzustellen, in denen Betriebsräte oder eine starke gewerkschaftliche Interessenvertretung die Umsetzung von Tarifverträgen kontrollieren, oder diese im Rahmen von Öffnungsklauseln im Unternehmen näher konkretisieren können (wie insbesondere in Slowenien und in geringerem Ausmaß auch in Ungarn und der Slowakei).

– Das Management verharnt vielfach noch im Denken überkommener Führungssysteme. Gleichwohl zeigt sich auch hier ein breiteres Spektrum von Verhaltensmustern zwischen Neo-Patriarchalismus und modernen beteiligungsorientierten Ansätzen, letzteres vor allem in Joint-ventures oder multinationalen Gesellschaften. Die Qualität der Arbeitsbeziehungen wird erst in Ansätzen als ein die Produktivität förderndes und somit wirtschaftlich relevantes Gut gesehen. Die im Aufbau begriffenen Arbeitgeberverbände sehen sich nur vereinzelt aufgerufen und in der Lage, Anstöße für ein modernes, auf mehr Kooperation abzielendes Personalmanagement durch spezielle Maßnahmen zu vermitteln.

– Hilfreich zum Schutz der Beschäftigten in der Phase der Umstrukturierung erwiesen sich in dieser Situation zunächst die überkommenen stärkeren Kündigungsschutzrechte – mit im Zuge von Liberalisierung und Globalisierung (auch auf Druck von Weltbank und IWF) neuerdings abnehmender Wirkung. Die Folgen sind vermehrte Unsicherheit, sich ausweitende gewerkschafts- und vertretungsfreie Zonen in der Unternehmenslandschaft sowie der Verlust von gewerkschaftlicher Druckausübung, Solidarität und Kampffähigkeit. Gleichzeitig bemängeln Teile des innovationsbereiten Managements aber auch das Fehlen intermediärer Ansprechpartner in den Betrieben zur Regulierung der Wandlungsprozesse und zur friktionsfreieren Bewältigung der damit verbundenen Probleme.

– Hinzu kommt als neue Erfahrung die Institution der Euro-Betriebsräte (EBR) mit ihrer spezifischen Form des sozialen Dialogs in multinationalen Unternehmen, welche eine effektive Kooperation und Kohärenz der Arbeitnehmerseite voraussetzt, aber auch reziprok auf das Managementverhalten zurückwirkt (Lecher u.a. 2001). Nicht zuletzt davon gehen neue Impulse auch auf die Arbeitnehmerseite in den MOE-Ländern aus.

Die durch die Transformation ausgelösten Entwicklungsmuster der Arbeitsbeziehungen auf der primären, betrieblichen Ebene lassen sich in den einzelnen Ländern *typologisierend* im Blick auf ihren faktischen Wandel wie folgt charakterisieren (zu weiteren Details vgl. Kohl 2002):

– *Defensive Fortführung der Interessenvertretungsstrukturen mit defizitärer Wirkung.* Einige Länder – wie etwa die baltischen Staaten nach ihrer Unabhängigkeit – verließen sich im Verlauf des Transformationsprozesses in erster Linie auf die Tragfähigkeit der bisherigen gewerkschaftsbasierten Vertretungsstrukturen im Betrieb. Im Extremfall schafften sie dabei vorhandene institutionelle Vertretungsformen zugunsten einer auf gewerkschaftlichen Druck gesetzlich sanktionierten Monopolstellung der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung (wie etwa in Polen) ab. Dort, wo auch nichtgewerkschaftliche Vertretungsgremien an sich möglich sind, haben sich diese jedoch kaum etablieren können. Die Folge ist eine teilweise extreme Ausdünnung der Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung und damit indirekt eine Nichtanwendbarkeit der Prinzipien der EU-Standards der Information und Konsultation der Belegschaften. Um die wachsenden Vertretungsdefizite in den Unternehmen aufzuhalten, haben einige Regierungen institutionelle Interessenvertretungen in Form von Betriebsräten als alternative Regeleinrichtung, jedoch unter Wahrung des bestehenden Gewerkschaftsprivilegs eingeführt. Diese gesetzlichen Änderungen sind jedoch ohne umfassenden Konsens seitens der Sozialpartner und insbesondere der Gewerkschaften erfolgt (so in Tschechien, der Slowakei, Lettland und neuerdings auch Litauen). Durch die Ablehnung der Betriebsräte-Konzeption seitens der Gewerkschaften können die möglichen Vorteile einer funktionellen Arbeitsteilung zwischen institutionell regulierter und gewerkschaftlicher Interessenvertretung vorerst nur begrenzt zum Tragen kommen.

– *Beibehaltung traditioneller Strukturen, aber deren politische Duplizierung.* Die Gewerkschaftsbewegung teilt sich – als weitere (in Polen besonders deutlich hervortretende) Variante – in zwei große, nicht kooperationsfähige Blöcke mit starkem betrieblichem Rückhalt auf „duale“, d. h. hier parallele Interessenvertretung zweier Gewerkschaftsblöcke im Betrieb mit einer zu-

sätzlichen parteipolitischen Anbindung. Auch dies erschwert Anpassungsfähigkeit und Modernisierung im Sinne der Entfaltung gewerkschaftlicher Gestaltungskraft. Die Folgen sind Erosion und Marginalisierung fragmentierter Gewerkschaften in einer wachsenden Zahl von Betrieben und fehlende Antworten auf neue gewerkschaftliche und arbeitspolitische Herausforderungen (wie die Notwendigkeit der sozialen Gestaltung und Kontrolle der Marktwirtschaft im Transformationsprozess oder die Zusammenarbeit in EBR). Eine Abkehr von der polarisierenden Politisierung wurde, wie im Falle Polens, durch die Grundentscheidung eines der großen Gewerkschaftsbünde (Solidarnosc Ende 1999) ausgelöst, sich aus der Parteipolitik zurückzuziehen und verstärkt auf die zentralen gewerkschaftlichen Aufgabe zu konzentrieren.

– *Einführung eines dualen Systems der Interessenvertretung* durch den Staat ohne Konsens seitens der Gewerkschaften. Faktisch entstand – wie im Falle Ungarns – daraus ein konfligierender Dualismus, da die Gewerkschaften die (bereits 1992) geschaffenen Betriebsräte zunächst als Konkurrenzorgan empfanden, nicht zuletzt angesichts ihrer eigenen Konkurrenzsituation als Folge eines überbordenden Gewerkschaftspluralismus, der sich bei den Betriebsratswahlen ebenfalls widerspiegelte. Dies belastete mit inzwischen deutlich abnehmender Tendenz die Kooperation zwischen beiden Vertretungsformen. Umgekehrt benötigen die mit schwachen Rechten ausgestatteten Betriebsräte dringend der Beratung und externen Unterstützung, um ihre Rolle adäquat ausfüllen zu können. Dies um so mehr, als auch von Managementseite zunächst Reserven gegen den Dualismus einer bloßen „Duplizierung“ der Interessenvertretung bestanden, ohne die damit möglichen Vorteile des Betriebsfriedens entsprechend zu honorieren. Die hier feststellbare Patt-Situation ist kennzeichnend für das Anfangsstadium der ungarischen Transformation.

– *Ein komplementäres duales System mit aktiver Kooperation zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat* als weiteres Modell zeigt zugleich Ansätze für erweiterte Arbeitsbeziehungen: Hier geht es für das Management nicht mehr nur um neue Verhandlungssysteme, sondern im günstigen Falle auch um die Erörterung gemeinsamer Gestaltungskonzepte (bis hin zum Ko-Management mit dem in Unternehmen ab 500 Beschäf-

tigten von den Betriebsräten nominierten Arbeitsdirektor). Die dahinterstehende Zielsetzung ist die laut Verfassung intendierte Wirtschafts-Demokratie. Institutionelle Voraussetzung dafür ist eine Ausstattung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung mit starken Beteiligungsrechten und die Unterstützung der Betriebsräte durch ihre Gewerkschaften ebenso wie das Zusammenspiel zwischen Flächentarifvertrag und gewählter Interessenvertretung, was wiederum die Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb zu verbessern in der Lage ist. Diese Tandem-Lösung bringt Vorteile für alle: hohe Produktivität und hohe Löhne. Dafür steht das Positivbeispiel Slowenien.

Die geltenden EU-Bestimmungen hinsichtlich der Mindeststandards der Beteiligung der Beschäftigten in den Unternehmen verlangten angesichts der bestehenden und in den Brüsseler Screening-Berichten immer wieder angemahnten Defizite des sozialen Dialogs im Blick auf den Beitritt eine in jüngster Zeit verbreitet in Angriff genommenen Novellierung der jeweiligen Arbeitsgesetze (so in Tschechien 2001, in der Slowakischen Republik und in Lettland 2002, in Litauen sowie in Slowenien ab 2003). Eine Reihe ihrer Regierungen sahen sich dabei auch veranlasst, Kompromisslösungen für eine institutionelle Interessenvertretung zu finden. Einige neigten dabei zunächst zu einem dualen Modell, mussten dies aber auf gewerkschaftlichen Druck wieder aufgeben.

Das Ergebnis war im Falle Tschechien eine Lösung im Arbeitsgesetzbuch 2001, bei der es bei dem Prinzip einer eingliedrigen Vertretungsstruktur *entweder* durch einen „Betriebsrat“ *oder* eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation bleibt. Nur solange im Unternehmen keine Gewerkschaftsvertretung (mit mindestens 5 Mitgliedern) besteht, kann ein Betriebsrat mit dem Recht der Information und Konsultation – und ggf. auch des Abschlusses betrieblicher Kollektivvereinbarungen errichtet werden. Konsequenterweise muss ein gewählter Betriebsrat bei nachträglicher Bildung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung hier seine Tätigkeit automatisch einstellen (FES 2001a). Die Auswirkungen dieser Neuregelung sind bislang gering, da die tschechischen Gewerkschaften auf diesem Felde keine Aktivitäten entwickeln.

Anders dürfte es sich im Falle der Slowakischen Republik verhalten: Hier ist in

dem im April 2002 in Kraft getretenen Arbeitsgesetzbuch eine vom Gesetz stärker forcierte Interessenvertretung in Form eines Betriebsrats eingeführt worden, deren Entstehung durch den Arbeitgeber nicht behindert werden darf, sondern von ihm sicherzustellen ist. Damit könnte es bei einer hier ebenfalls eingliedrigten Vertretungsstruktur analog dem tschechischen Muster dazu kommen, dass die Gewerkschaften diese neu eröffneten Strukturen nutzen, indem sie die so gewählten Betriebsräte auch als Mitglieder gewinnen und in ihrer Arbeit unterstützen. Ein gesetzlicher Einstieg in eine institutionelle Vertretung ist damit angelegt (FES 2001b). In der Tendenz beschreitet auch das litauische Arbeitsgesetzbuch 2002 diesen Weg.

Auf der institutionellen Ebene zeigt sich: Es gibt in den MOE-Ländern überwiegend *eingliedrige*, aber auch *duale Interessenvertretungen* in den Unternehmen mit unterschiedlichen Varianten. Gemessen an ihrer rechtlichen Gestaltung sowie Ausstattung mit Kompetenzen lassen sich dabei nun *drei Systeme* unterscheiden:

(1) ausschliesslich gewerkschaftliche Repräsentanz durch eine oder mehrere Betriebsgewerkschaften;

(2) alternativ eine Vertretung durch eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation oder einen fakultativen Betriebsrat, d.h. Beibehaltung des monistischen Vertretungsprinzips.

(3) ein duales System von Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretung mit mehr oder weniger klar getrennten funktionalen Aufgabenzuschnitten (und sich z.T. nach dem Willen des Gesetzgebers – wie in Ungarn zwischen 1999 und 2002 sowie neuerdings in Lettland und Litauen bei der Kompetenz des Abschlusses von Kollektivverträgen – auch überschneidenden Schnittmengen; Kohl 2002; Kohl/Platzer 2003).

### 3.2 SEKTORALE ARBEITSBEZIEHUNGEN UND KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der sektorale Dialog weist in nahezu allen Kandidatenländern die größten Differenzen und Defizite gegenüber der in der EU vorherrschenden Praxis auf (vgl. dazu auch den Beitrag von W. Schroeder in diesem Heft). Der Grund dafür ist, dass in den Vergleichsländern – mit Ausnahme von Slowenien – Branchentarifverträge weit weni-

ger den in der EU üblichen Stellenwert besitzen, sondern die Ausnahme gegenüber einer Praxis sind, die im Trend eher an japanische oder amerikanische Modelle erinnert. Dieses Defizit auf der Meso-Ebene erscheint konstitutiv für Länder, in denen es die Gewerkschaften nicht vermochten, vereinheitlichende Bedingungen für die Entfaltung von unternehmensübergreifender Branchensolidarität und mehr Druck zur Durchsetzung der eigenen Verteilungsforderungen zu entwickeln.

Letzteres hängt mit fehlender Streikfähigkeit und Streikerfahrung zusammen. Auffallend ist, dass in allen MOE-Ländern nach einem anfänglichen Aufflackern zu Beginn der Transformation Arbeitskämpfe im privatwirtschaftlichen Sektor die große Ausnahme bilden, obwohl ständig reale Kaufkraftverluste bei gleichzeitig – in der Regel seit Mitte der 90er Jahre – permanentem Wirtschaftswachstum stattfinden.

Die sich hier offenbarende Schwäche der Gewerkschaften ist mehreren Faktoren geschuldet, wie insbesondere:

- einer starken gewerkschaftlichen Aufspaltung (mit Ausnahme Estlands, Lettlands, Tschechiens und der Slowakei, was hier jedoch keineswegs immer eine komparative Stärkung der Interessenvertretung bedeutet) und damit – bei gleichzeitig vorherrschender Unternehmensorientierung – dem Fehlen übergreifender Solidarität;
- einer bewussten Schwächung der Gewerkschaft durch sich liberal verstehende Regimes oder aber zumindest einer Neutralisierung ihres Druckpotenzials durch das „Appeacement“-Instrument des Tripartismus (s.u.);
- fehlenden Arbeitgeber-Vereinigungen bzw. da, wo sie existieren, ihrer Ablehnung von Kollektivvertrags-Verhandlungen oberhalb der betrieblichen Ebene;
- dem allgemeinen Druck stets wachsender Arbeitslosigkeit im Zuge von Modernisierung und Privatisierung und dadurch verursachten lohnpolitischen Rücksichtnahmen.

Die Arbeitgeberseite wiederum ignoriert vielfach noch den von westeuropäischen Dachverbänden (einschließlich UNICE) hochgehaltenen Nutzen vergleichbarer Lohnkosten (Standardlöhne), da sie Differenzierungen zur Personalrekrutierung (d.h. stärkeren Bindung bzw. Abwerbung) ebenso wie auch regionale Disparitäten zu nutzen gewillt ist. Die Arbeitgebervereini-

gungen verstehen sich mit wenigen Ausnahmen in erster Linie als Lobby-Organisationen gegenüber der Regierung und eher sekundär als Sozialpartner mit der Aufgabenstellung autonomer Rahmensetzung.

Die übliche primäre Ebene der Lohnregelungen im Betrieb kann allenfalls solange eine Ersatzfunktion ausüben, wie es im Einzelbetrieb auch eine gewerkschaftliche Vertretung mit der notwendigen Durchsetzungskraft gibt. Für Neugründungen, Aufspaltungen und KMU gilt dies in der Regel nicht.

Vergleicht man die Deckungsraten der Tarifverträge der EU-Mitgliedsländer mit jenen der Beitrittskandidaten, so befindet sich nur ein Vertreter, nämlich Slowenien, im oberen Drittel der europäischen Spitzengruppe mit Werten um die 90% (Finnland, Österreich, Belgien, Italien, Schweden, Griechenland und Frankreich); im unteren Drittel mit überwiegend Firmentarifverträgen und einer Regelungsdichte um 40% und darunter liegen (gemeinsam mit Großbritannien und Irland) die Slowakei, Tschechien, Ungarn und Polen, während im Mittelfeld zwischen 70 und 80% die bisherigen EU-Mitgliedsländer unter sich bleiben (Portugal, Dänemark, Deutschland, Niederlande und Spanien). Am unteren Ende mit einem vergleichsweise niedrigen Deckungsgrad der erfassten Arbeitnehmer bewegen sich die baltischen Staaten zwischen 15 und 20% (FES 2002, S. 120).

Diese Verteilung ist allerdings keineswegs nur Reflex des gewerkschaftlichen Organisationsgrads. Eine wesentliche Rolle für eine weiterreichende Geltung von Kollektivvereinbarungen über den unmittelbaren Kreis der Mitglieder von Gewerkschaften oder auch Arbeitgebervereinigungen spielt die Allgemeinverbindlicherklärung von vorhandenen Regelungen durch den Staat mit einer in den MOE-Ländern vergleichsweise noch wenig entwickelten Praxis.

Ein weiterer Indikator ist der Anteil der in einem Arbeitgeberverband organisierten Unternehmer. Auffallend ist, dass in den Beitrittsländern die Bereitschaft der Arbeitgeber zum Verbandsbeitritt nahezu durchweg die der Arbeitnehmer übertrifft. Damit induziert ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad offenbar eine höhere Neigung zu einer Verbandsmitgliedschaft bei den Arbeitgebern und bei entsprechendem Nachdruck auf Kollektiv-

vertrags-Verhandlungen auch einen höheren Deckungsgrad der jeweiligen Abschlüsse in Sektor oder Unternehmen. Dies entspricht im Übrigen den historischen Erfahrungen der westlichen Industriestaaten (Näheres in Kohl/Platzer 2003).

### 3.3 MATERIELLE AUSWIRKUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGS-STRUKTUREN

Für eine vergleichende Betrachtung sind neben institutionellen Fragestellungen nicht zuletzt die materiellen Effekte der Kollektivvertrags-Beziehungen von Bedeutung, wobei die Art der Nutzung der verteilungspolitischen Spielräume aufschlussreich ist. Als kostenneutrale verteilungspolitische Parameter bei Tarifverhandlungen gelten im Allgemeinen der jeweilige Produktivitäts-Fortschritt sowie die zu kalkulierende Inflationsrate. Diese Basis-Indikatoren der in der EU im Rahmen des nationalen Wettbewerbs-Korporatismus und der tarifpolitischen Praxis anerkannten „Lohnformel“ (Schulten/Stückler 2000) sind insoweit auch für die Beitrittsländer ausschlaggebend. Die Maßstäbe einer Bewertung kann *Übersicht 1* der Vergleichsdaten der acht MOE-Länder liefern.

Legt man die entscheidende Größe der Produktivitätszuwächse über einen längeren Zeitraum als Vergleichsmoment zu Grunde, so zeigen sich in der Ländertabelle markante Unterschiede:

- Auffallend ist der zwischen 1992 und 2000 exorbitant hohe Anstieg der Produktivität in Ungarn und Polen, der das restliche Feld der Kandidaten überragt. Dies ist einmal als Reflex des hier anfänglich höheren Anteils ausländischer Direktinvestitionen mit ihrem Innovationsschub zu sehen; andererseits ist auch das Ausgangsniveau zu beachten, das bei dem bereits zuvor der internationalen Konkurrenz stärker ausgesetzten Slowenien vergleichsweise höher lag. Für die baltischen Länder ist generell ein (um gut zwei Jahre) späterer Startpunkt der Transformations-Periode ihrer Loslösung von der Sowjetunion anzusetzen sowie ihre stärkere Betroffenheit durch die Rubelkrise 1998.

– Vergleicht man die parallel damit erzielten realen Lohnzuwächse, so gibt es hier ebenso deutliche, aber keineswegs analoge Unterschiede. Sie fallen mit Ausnahme der baltischen Staaten weit hinter die theore-

tisch möglichen Verteilungsspielräume – am extremsten im Falle Ungarns – zurück. (Die Differenz zwischen Produktivitätszuwachs und Lohnentwicklung beträgt innerhalb dieses Zeitraums in Prozentpunkten: Ungarn 153,2; Polen: 45,2; Slowakei 36,8; Slowenien 30,9; Tschechien: 14,7.)

– Bei der Bewertung sind indessen zwei Punkte zu beachten: Einmal handelt es sich bei diesen Zahlen nicht nur um Produktivitätssteigerungen aufgrund von Rationalisierung und Innovation, sondern auch durch teilweise rigorosen Abbau überzähliger Beschäftigter (s. die hohe Arbeitslosenrate in Polen und der Slowakei). Dabei spielen Ausmaß und Tempo der Privatisierung eine Rolle bei der Höhe der Arbeitslosigkeit und der dann möglichen Anpassung der Lohnniveaus. Gegenüber einer forcierten Privatisierungspolitik (wie in Polen) betonte z.B. Slowenien die Notwendigkeit einer vorhergehenden Modernisierung zur besseren Bewältigung der Beschäftigungsfrage.

– Die aktuellen realen Einkommen in € oder deutlicher noch in Kaufkraft-Standards (KKS) ergeben eine andere Verteilung: Hier nimmt Slowenien eine überragende Spitzenstellung gegenüber dem Mittelfeld der Visegrad-Staaten und den baltischen Staaten ein.

– Zu beachten ist weiterhin, dass bei einer Reallohn-Betrachtung auch die unterschiedliche Steuerlastquote (besonders hoch in Ungarn) nicht ignoriert werden darf. Auf der anderen Seite ist in den baltischen Staaten – wie vor allem in Litauen – eine besondere Forcierung der Kaufkraftpolitik durch den Staat festzustellen.

– Die staatlich geregelten Mindestlöhne bewegen sich in der Regel – mit Ausnahme Sloweniens – unterhalb des Existenzminimums. Sie sind aber vor allem in den baltischen Staaten oft Grundlage der jeweiligen Entlohnung. Ihre Fixierung (zumeist durch tripartite Gremien) spielt insofern eine nicht unwesentliche Rolle. Sie bewegen sich in den einzelnen Ländern zwischen 26 und 40% der Durchschnittslöhne der Arbeitnehmer. In einigen Ländern werden sie daher neuerdings tendenziell auch auf über 50%, d.h. über die Armutsschwelle angehoben. Der Armutsfalle können dennoch viele Betroffene in den Beitrittsländern auf Grund einer weitergehenden gesellschaftlichen Polarisierung nicht entkommen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit die erkennbaren verteilungspolitischen Defizite

### Übersicht 1: Ökonomische Basis-Indikatoren der Beitrittsstaaten 2000/2001: Acht-Länder-Vergleich (MOE)

Index bzw. Wert	PL	CZ	SK	HU	SLO	EE	LV	LT
Produktivität: <sup>1)</sup> 1992 = 100	212,2	157,4	148,7	259,5	170,9	~140	~144	~120
Löhne, real: <sup>1)</sup> 1992 = 100	158,0	142,7	111,9	106,3	140,0	139,7	139,7	124,3
BIP (real): <sup>1)</sup> 1992 = 100	150,2	115,6	133,1	126,6	139,6	118,9	106,5	89,9
Ø-Einkommen (mtl.) <sup>1)</sup> in €	480	365	267	336	925	285	267	236
Ø-Einkommen (mtl.) KKS <sup>2)</sup>	679	824	699	691	1130	590	505	471
BIP/Kopf in KKS (2000) (Ø der EU 15 = 100%)	39	60	48	53	71,6	38	29,2	29,5
Minimum-Lohn <sup>1)</sup> in €	160	90	98	108	386	~90	92	~100
Minimum-Lohn in % des Durchschnittsentgelts <sup>1)</sup>	40	27	37	26,5 <sup>3)</sup>	41 <sup>3)</sup>	~28	34	~40
Lohnanstieg real (2000)	2,6	3,1	-5	4,7	3,5	5,6	3,1	>1
Produktivitätsrate (2000)	5,6	4,0	4,9	4,2	3,5	8,5	6,8	7,8
Arbeitszeit (wöchentlich 2001) <sup>1)</sup>	41,4	41,1	42	41	41,5	41,4	43,5	39,5
BIP-Wachstum real (2001)	1,1	3,3	3,3	3,8	3,0	6,9	6,6	3,3
Inflationsrate (2001)	5,3	4,5	7,0	9,1	8,6	5,06	7,7	5,9
Beschäftigte (2001:2000) %	-1,6	+0,4	-2,5	+1,0	+0,6	+0,8	-0,1	-3,7
Arbeitslosenquote (2001)	18,4	8,0	19,4	5,7	5,7	12,4	13,1	16,5
Arbeitslosenquote: < 25 J.	41,5	16,3	38,9	10,5	15,7	24,5	22,9	30,9
Ausländ. Direktinvestitionen (% v. BIP im Ø 1997–2001)	4,2	7,8	4,4	4,3	1,4	8,1	5,7	4,8

<sup>1)</sup> Werte im Jahr 2000. – <sup>2)</sup> KKS = komparative reale Kaufkraftstandards (gem. EU-Definition der PPP = Purchasing Power Parities) im Jahr 2000; Ø = Durchschnitt (EU-15). – <sup>3)</sup> Nach 2001 angehoben auf rd. 50%

Quelle: Galgoczi 2002; EU 2002; EU-Fortschrittsberichte 2002; Bundesarbeitsblatt (Serie EU-Erweiterung 2002); Eurostat; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

angesichts der vorhandenen ökonomischen Spielräume nicht zuletzt auch durch die Struktur der Arbeitsbeziehungen bedingt sind. Dafür sprechen zwei Aspekte:

(1) Zum einen die weithin fehlenden, zur verteilungspolitischen Dynamik nicht unmaßgeblich beitragenden Branchentarifverträge (in Ungarn, Polen und den baltischen Staaten) sowie die in der Slowakischen Republik vielfach mangelnde Umsetzung der sektoralen Rahmenverträge in den jeweiligen Unternehmen. Die Lohnentwicklung hinkt dann hinter dem realen Wirtschaftswachstum deutlich hinterher.

(2) Damit hängt ein weiterer nachteiliger Aspekt zusammen: der mangelnde Druck seitens der Arbeitnehmerorganisationen, ggf. auch durch Kampfmaßnahmen auf sektoraler Ebene ihre Forderungen durchzusetzen.

Ein Vergleich der Streik-Bilanzen der MOE-Staaten in den 90er Jahren zeigt, dass mit wenigen Ausnahmen Arbeitsk Kampfmaßnahmen praktisch nur im öffentlichen Sektor stattfanden, während der privatwirtschaftliche Sektor so gut wie ausgespart blieb (EU 2002, S. 100f.). Das Ergebnis ist, dass das Lohnniveau im Budgetbereich z.T. deutlich über dem des Wettbewerbssektors liegt – wie insbesondere in

Polen, Litauen und Lettland (zwischen +15 bis 25%), sehr ausgeprägt auch in Slowenien. Die im privaten Wettbewerbssektor liegenden Verteilungsspielräume bleiben damit ungenügend ausgeschöpft, zum Nachteil der notwendigen Angleichung der Lohnniveaus zwischen MOE- und EU-Staaten. Letzteres ist neben einem vielfach restriktiven Streikrecht auch auf die fehlende Branchensolidarität der Beschäftigten als Ergebnis eines primär unternehmensbezogenen Systems der Kollektivvereinbarungen zurückzuführen. Ursächlich dafür sind des Weiteren die auch von den Beteiligten bekundeten Defizite der Verhandlungsführung. Mangelnde Kenntnisse der betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge bewirken zudem eine übergroße Zurückhaltung in der internen Kommunikation wie auch in der Öffentlichkeitsarbeit der Gewerkschaften.

Ihre Formierung als eigenständige plurielle Kraft auf diesem Terrain wird derzeit auch durch eine nach wie vor ausgeprägte Staatsorientierung verhindert, die in der jeweiligen Regierung anstelle des Sozialpartners den primären Ansprechpartner sieht. Ein autonom verhandelter Branchentarif gilt bei der Masse der Mitglieder wie auch Funktionsträger in vielen Fällen noch kaum als prioritäres Ziel.

# 4

## **Tripartismus als Element der Kompensation?**

Generell gilt, dass der dreiseitige Dialog von Regierungsseite stets dann in besonderem Maße gesucht wird, wenn ein Zusammenrücken im Sinne eines Krisenmanagements besonders angezeigt ist, wie z.B. zu Beginn der Umstrukturierungsphase oder nun unmittelbar vor dem EU-Beitritt. Die damit verbundene Suche nach vermehrter Akzeptanz verführt die Sozialpartner dann u.U. aber auch zu politischen Rücksichtnahmen unter Vernachlässigung der notwendigen Konflikt-Kultur – zumal dann, wenn diese in einer ungleichen „Geometrie“ dem Staat als schwächerer Partner gegenüber stehen. Dies um so mehr, solange unklare Kompetenz-Strukturen des praktizierten Tripartismus in Wirtschafts- und Sozialräten oder vergleichbaren Gremien zugrunde liegen, wie sie von den Fortschrittsberichten der EU 2002 noch hinlänglich moniert werden. Die europäischen Spitzenverbände der Sozialpartner bezeichnen diese Art des sozialen Dialogs daher zutreffender als „soziale Konzentration“ (so z.B. deziert in der Erklärung zum Laeken-Gipfel 2001, vgl. EU 2002, S. 127 ff.).

Im Einzelnen bleibt bei einem Vergleich der Arbeitsbeziehungen der acht Länder auf dieser Ebene festzuhalten:

– Alle acht Beitrittsstaaten weisen auf der Spitzenebene prinzipiell überwiegend funktionierende drittelparitätische Dialogstrukturen auf. Unterschiede zeigen sich in den Kompetenzen dieser Dialogforen sowie der Verbindlichkeit der beim tripartistischen Sozialdialog erzielten Ergebnisse für den politischen Willensbildungsprozess.

– Dies wiederum weist auf ein gemeinsames Problem der Vergleichsländer hin: die notwendige Stärkung der Akteure des Sozialdialogs. Gerade im Rahmen des Tripartismus werden die Sozialpartner vom Staat nur dann ernst genommen, wenn sie selbstbewusst und mit einem gewissen Druckpotenzial auftreten können. Ein stärkerer Einfluss kann bei tripartiten Verhandlungen im Einzelfall auch durch zuvor bilateral abgestimmte gemeinsame Positionen ausgeübt werden, was aber auch eine funktionierende Kooperation auf anderen Ebenen voraussetzt.

– Dass sich tripartiter und bilateraler Sozialdialog nicht ausschließen, sondern wechselseitig verstärken, vermag mit seinen spezifischen Bedingungen Slowenien zu beweisen. Dieses Land demonstriert, dass beides geht: allmählich besser funktionierende bilaterale Arbeitsbeziehungen durch Aufbau flächendeckender Branchentarifverträge und funktionierender Tripartismus. Dazu gibt es jedoch einen spezifischen institutionellen Hintergrund: Die aus der Tradition des Selbstverwaltungssozialismus herrührende Wirtschaftskammer war Geburtshelfer einer effektiven Tarifverhandlungspolitik. Ohne ihren Part – als bis heute maßgeblicher Verhandlungs- und Vertragspartner – wären deren positiven Ergebnisse bei zunächst fehlenden freien Arbeitgebervereinigungen ausgeblieben (Deckungsrate über 90%, automatische Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge).

– Unverkennbar ist neuerdings der Trend zu Regionalisierung und weiterem Ausbau tripartistischer Strukturen in der Gesellschaft, z.T. auch unter Erweiterung ihrer beteiligten Akteure über die klassischen Sozialpartner hinaus z.B. unter Einbeziehung von NGO auf örtlicher Ebene. Der regionale Sozialdialog ist eine wichtige Voraussetzung der späteren Nutzung der Europäischen Strukturfonds.

Lässt sich der Tripartismus somit zusammenfassend im positiven Falle als Übungsfeld des sozialen Dialogs interpretieren? Dies kann der Fall sein, wenn es gelingt, tripartistische Strukturen als Element der Initiierung von mehr zivilgesellschaftlicher Beteiligungsdemokratie auch in anderen Bereichen zu verstehen. Dazu gehört die Bereitschaft der Regierungen, neben der Praxis der tripartistischen Verhandlungen auch den Trend zu einer dezentral und bilateral praktizierten Vertragsautonomie zu fördern. Dies bedeutet, die Akteure des Sozialdialogs zur Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen aus der bisherigen staatlichen Kuratel zu entlassen. Sie sind dann auch eher handlungsfähige Partner des Tripartismus. Dies verlangt aber auch weitere gesetzlich gesicherte Verfahrensregeln, wie sie die EU-Fortschrittsberichte 2002 erneut einfordern (Commission 2002).

# 5

## **MOE-Arbeitsbeziehungen und das „Europäische Sozialmodell“**

In allgemeinen Charakterisierungen des „Europäischen Sozialmodells“ wird die Parallelität und Komplementarität von wirtschaftlicher Entwicklung und sozialem Fortschritt, ökonomischer Dynamik und gesellschaftlichem Ausgleich in den Gesellschaften der Nachkriegszeit betont. Als Grundcharakteristika gelten geordnete Vielfalt und weitreichende gesellschaftliche Integration sowie die Institutionalisierung des sozialen Ausgleichs, welche insbesondere die soziale Sicherung (einschließlich der Einkommensverteilung) und die Arbeitsmarktregulierung (staatlich oder vertraglich geregelte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei Dominanz des Flächentarifvertrags) umfasst.

Unterhalb dieser übergreifenden Gemeinsamkeiten variieren – dies gilt auch und gerade für die Arbeitsbeziehungs-systeme in den westeuropäischen Ländern – die sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Konzeptionen und Entwicklungspfade. Demzufolge gibt es kein „einheitliches“ Europäisches Sozialmodell, sondern verschiedene Varianten desselben (Aust u.a. 2002). Seit seiner Popularisierung durch *Jacques Delors* Mitte der 80er Jahre hat das „Europäische Sozialmodell“ zudem als gesellschafts- und integrationspolitische Zukunftsformel Eingang in die politisch-programmatische EU-Debatte gefunden: „Als ein europäisches Integrationsprojekt, in dessen Rahmen die strukturelle Koppelung von wirtschaftlicher Dynamik und sozialem Ausgleich ... zum Objekt supra- und transnationaler Regulierung und Institutionalisierung wird“ (Aust u.a. 2002, S. 273).

Unter beiden konzeptuellen Vorzeichen, der nationalstaatlichen Institutionalisierung des sozialökonomischen Interessenausgleichs, wie der transnationalen Regulierung und Modernisierung durch die EU, sind Arbeitsbeziehungen ein Kernelement des Europäischen Sozialmodells. Ob und inwieweit sich die Transformationsgesellschaften Mittelosteuropas auf dieses Modell mit seinen gemeinsamen Kernen und nationalen Varianten zubewegen oder sich weiterhin davon deutlich unterscheiden, ist gegenwärtig selbst bei einer umfassenden Analyse der politischen, ökonomi-

schen, kulturellen, und (zivil-)gesellschaftlichen Entwicklungen in den MOE-Ländern noch kaum abschließend zu beantworten.

Unter diesem generellen Vorbehalt steht der Versuch, die Entwicklungen und Konturen der Arbeitsbeziehungen in einer paneuropäischen Vergleichsperspektive zu erfassen und zu bewerten.

## 5.1 ARBEITSBEZIEHUNGEN IM OST-WEST-VERGLEICH

Die vergleichende Arbeitsbeziehungsfor- schung geht von vier westeuropäischen Grundmodellen aus: dem nordeuropäi- schen Korporatismus, dem kontinentaleu- ropäischen Sozialpartnerschaftsmodell, dem angelsächsischen Pluralismus und dem polarisierten Arbeitsbeziehungs- modell der romanischen Länder (Ebbing- haus/Visser 1997).

Auch wenn die Differenzierungskraft einer solchen Typologie vor dem Hinter- grund der realen westeuropäischen Ent- wicklungen in den 80er und 90er Jahren abnimmt (Schroeder 2000), kann sie noch immer für einen Ost-West-Vergleich der Grundcharakteristika und wesentlichen Un- terscheidungsmerkmale der „Modelle“ her- angezogen werden. Generalisierend lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen.

(1) Kein nationales MOE-Arbeitsbezie- hungssystem lässt sich einem der vier west- europäi- schen Grundmodelle zuordnen. Lediglich das slowenische System kommt einem der westlichen Grundmodelle, näm- lich dem kontinentaleuropäischen sozial- partnerschaftlichen Modell deutsch- öster- reichischer Prägung am nächsten. Die Kernelemente, die das Modell des „nord- ischen Korporatismus“ kennzeichnen, sind in keinem der Beitrittsländer anzutreffen.

Die faktische Nichtexistenz einer sekto- ralen tarifpolitischen Ebene in nahezu allen MOE-Staaten erinnert an das „angelsächsi- sche Modell“; gleichzeitig jedoch sind die Unterschiede in zweierlei – formal-recht- licher und politischer – Hinsicht beträcht- lich: Formal-rechtlich sind die Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts in den MOE- Ländern bereits vergleichsweise stärker normiert als im „voluntaristischen“ Typus angelsächsischer Prägung, während in der lohn- und arbeitspolitischen Interessen- durchsetzung auf betrieblicher Ebene die kollektive Vertretung von Arbeitnehmer- belangen und die gewerkschaftliche Ein-

flussstärke im angelsächsischen Modell tra- ditionell weit stärker ist, (wie etwa der Ver- gleich der lohn- und einkommenspoliti- schen Entwicklungen deutlich unter- streicht).

Ein hervortretendes gemeinsames Merkmal aller Transformationsländer ist der prägende Staatseinfluss auf die Arbeits- und Tarifpolitik bei einer substanziellen Schwäche des intermediären Systems der Sozialpartner und deren tarifautonomer Handlungsfähigkeit. Dieses Merkmal teilen sie bis zu einem gewissen Grad mit den romanischen und südeuropäischen Ar- beitsbeziehungs- systemen, insbesondere mit Frankreich, wo eine fortdauernde Kompensations- und Interventionsfunk- tion des Staates (periodische Festlegung der Mindestlöhne, Allgemeinverbindlich- erklärung, gesetzliche statt tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit) die Arbeitsbezie- hungen kennzeichnet.

Im Gegensatz zum „romanischen Ty- pus“ der westeuropäischen Arbeitsbezie- hungen hat sich jedoch in den MOE-Län- dern im Zuge der Transformation – auch dort, wo Gewerkschaftspluralismus vor- herrscht – eine politisch-ideologische Aus- richtung der Arbeitnehmerorganisationen herausgebildet, die nicht mit den rich- tungsgewerkschaftlichen Traditionen der romanischen Länder vergleichbar ist. Zu- dem ist die Politik der Gewerkschaften in den MOE-Staaten insgesamt kaum durch dezidierte Konflikt-Strategien und poli- tisch-ideologische Polarisierung geprägt.

(2) Trotz einer grundlegenden Ausrichtung der Transition an westeuropäischen Mus- tern von Demokratie und (sozialer) Markt- wirtschaft und vielfältiger westeuropäi- scher Beratungsaktivitäten zeigt sich nahe- zu ausnahmslos, dass ein „Import bzw. Export“ kompletter Systeme westlicher Institutionen und Regelungsmuster der Arbeitsbeziehungen so gut wie nicht statt- gefunden hat. Jedes Land hat seine eigenen identitätsstiftenden Regelungsmuster ent- wickelt.

Somit sind die Arbeitsbeziehungen ei- nes Landes Ergebnis spezifischer politi- scher, ökonomischer und kultureller Gege- benheiten und Entwicklungen. Zudem ist nicht nur ihre Entstehung, sondern auch ihre Wirkung kontextabhängig. So hängt der Stellenwert der Institutionen der Ar- beitsbeziehungen von den außerrecht- lichen Rahmenbedingungen eines Landes ebenso ab wie von den Regelungen des In-

dividualarbeitsrechts und den sozialrecht- lichen und -politischen Flankierungen.

(3) Die Unterschiede der mitteleuropäi- schen Arbeitsbeziehungs- systeme zu den gewachsenen Grundmodellen Westeuro- pas sind beträchtlich. Zugleich bilden im Binnenvergleich der MOE-Arbeitsbezie- hungen die insgesamt noch immer labilen und fragmentierten Strukturen auf be- trieblicher Ebene und das (mit Ausnahme Sloweniens und abgeschwächt der Slowa- kei) weitgehende Fehlen einer sektoral- überbetrieblichen Handlungs- und Gestal- tungsebene signifikante Gemeinsamkeiten. Zu diesen gemeinsamen Merkmalen zählt der Befund, dass zunächst auf der betrieb- lichen Ebene der Arbeitsbeziehungen noch immer eine politische Unentschiedenheit und ein faktisches Spannungsverhältnis zwischen Deregulierungskonzepten einer- seits und dem Ausbau sozialer Rechte und partizipativer Mechanismen andererseits besteht. Die deregulierte, individualisierte Konzeption kennzeichnet die Lage in der großen Zahl der KMU, die praktisch den privaten Sektor ausmachen. Vielfach fehlen hier die Gewerkschaften als Korrektiv, Tarifverträge spielen kaum eine Rolle. In einem skeptischen Szenario sind gewerk- schaftsfreie, individualisierte Klein- und Mittelbetriebsstrukturen als zukünftiges gesamtwirtschaftlich dominierendes Prin- zip nicht von der Hand zu weisen (Weiss 2002). Vor diesem betrieblichen Hinter- grund bleibt auch der weitere Auf- und Ausbau der bislang nur rudimentären sekto- ralen Arbeitsbeziehungen und Tarifver- tragsstrukturen mittelfristig schwierig und für die Binnenentwicklung eine wesent- liche kritische Größe.

Somit bietet es sich in gesamteuropäi- scher Perspektive an, den (vier) westeu- ropäischen Grundmodellen einen weiteren und insoweit „eigenständigen“ Typus zur Seite zu stellen: das „*mitteleuropäische Arbeitsbeziehungsmodell*“. Es ist aufgrund der Entwicklungsdefizite im intermediären und tarifautonomen Bereich stark etatis- tisch geprägt und seine sich mit unter- schiedlicher Dynamik entwickelnden so- zialen Akteure sind (bislang noch) stärker darauf verwiesen, die sozialen und ökono- mischen Regulierungsdefizite – vor allem auf sektoraler Ebene – überwiegend mit staatlicher Unterstützung zu bewältigen. Wie für Westeuropa gilt auch hier, dass ein solches Grundmodell in seiner institutio- nellen Gestalt und seinen Handlungsmus-

tern noch einmal deutlich variiert. Ausgehend von vergleichbaren Anforderungen eines fundamentalen Strukturwandels entfalteten sich dabei in einer gewissen Bandbreite streuende Lösungswege, die wiederum von einem deutlich wahrnehmbaren *strukturkonservativen* oder eher *innovativen* Vorgehen bestimmt sind (Kohl 2002, S. 415).

(4) Die in Teilen übernommenen institutionellen Elemente oder westeuropäischen „arbeitspolitischen Bausteine“ und die bereits, wenn auch in einer begrenzten Schnittmenge vorhandenen funktionalen Äquivalente sind, vor dem Hintergrund der historischen Ausgangsbedingungen, gleichwohl als Schritte zur „Europäisierung“ der MOE-Arbeitsbeziehungen zu werten. Dennoch bleibt in gesamteuropäischer Vergleichsperspektive festzuhalten, dass die Modell- und Strukturvielfalt nationaler Arbeitsbeziehungen in der erweiterten EU noch einmal drastisch zunehmen wird.

Eine gewisse homogenisierende, die Systemdivergenzen und Entwicklungsdisparitäten mindernde Wirkung ist mit der Übernahme des arbeits- und sozialpolitischen „acquis communautaire“ der EU durch die MOE-Länder verbunden. Die vollständige und effektive Implementierung dieser EU-Regelwerke wird die „Europäisierung“ der Arbeitsbeziehungen in den MOE-Beitrittsländern tendenziell weiter befördern.

## 5.2 DIE INTEGRATIONSPOLITISCHE PERSPEKTIVE – HERAUSFORDERUNGEN DER EU-ERWEITERUNG

Fragt man nach der Zukunft der Arbeitsbeziehungen in der erweiterten EU, so rücken drei interdependente Problemkreise ins Blickfeld:

– Werden die Arbeitsbeziehungen in den Beitrittsländern – bei wachsendem EU-Wettbewerbsdruck, den makroökonomischen gemeinschaftlichen Steuerungsanforderungen und der weitergehenden Implementierung und substanziellen Umsetzung des »acquis communautaire« – einen nachhaltigen Beitrag zur politischen Stabilität, gesellschaftlichen Akzeptanz und ökonomischen Steuerung leisten können?

– Oder werden „defekte“ oder fragmentierte Arbeitsbeziehungen und ein Lohngefüge und Sozialstaatsniveau unterhalb

der ökonomischen Produktivitätsentwicklungen ihrerseits einen negativen Effekt und Anpassungsdruck auf das bisherige europäische Sozial- und Wohlfahrtsmodell ausüben?

– Und wie wird die Integration der MOE-Länder und die Angliederung und Einpassung ihres Arbeitsbeziehungsgefüges in die etablierten grenzüberschreitenden und überstaatlichen Arbeitsbeziehungen die Entwicklungen des „Europäischen Sozialmodell“ als EU-Integrationsprojekt beeinflussen?

Auch hier lassen sich allenfalls annäherungsweise die künftigen Konturen und möglichen Entwicklungsszenarien beschreiben.

(1) Die Übernahme des gemeinschaftlichen Sozialacquis schafft bereits gegenwärtig in den Reformstaaten Mittelosteuropas einen gemeinsamen sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Sockel. Dazu zählen im Bereich des Arbeitsrechts u.a. die Regelungen über Massenentlassung, Betriebsübergang und die Entsende-Richtlinie; im Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit u.a. die Richtlinien über gleiches Entgelt für Männer und Frauen, gleichen Zugang zu Beschäftigung und Gleichbehandlung bei sozialer Sicherheit; schliesslich kommt ein gemeinschaftliches Regelwerk im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinzu.

Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts schaffen die Richtlinien über Europäische Betriebsräte, über die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft und – mit beträchtlicher Bedeutung für die Stärkung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen in den Beitrittsländern – die 2002 verabschiedete Richtlinie über Information und Konsultation der Arbeitnehmer (2002/14/EG) auf nationaler betrieblicher Ebene gleichfalls wirksame Normen und Regeln (auch wo sie nur Mindeststandards festschreiben und zudem mit einer mehrjährigen Implementierungsfrist versehen sind). Es ist zu beobachten, dass in mehreren Kandidatenländern die Implementierung des sozialpolitischen EU-Acquis mittlerweile bereits mit weitreichenden Revisionen des nationalen Arbeitsrechts einher gegangen ist.

(2) Selbst die „buchstabengetreue“ Übernahme dieses EU-Besitzstandes im Bereich des individuellen und kollektiven Arbeits-

rechts löst freilich nicht jene Probleme, die bei einer Mehrzahl der MOE-Länder darin bestehen, dass Individual- und Kollektivarbeitsrechte vielfach noch kaum zu einem funktionalen Ganzen zusammengewachsen sind. Zudem garantiert eine formalrechtliche Übernahme des EU-Besitzstandes noch nicht dessen faktische Umsetzung und Anwendung – zumal dann nicht, wenn es an kontrollfähigen Instanzen und vermittlungsfähigen Akteuren im System der Arbeitsbeziehungen mangelt.

Die gemeinschaftlichen (Mindest-) Standards schaffen notwendige – wenn auch nicht hinreichende – Voraussetzungen für die normative und faktische Stärkung und Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen. Sie können aller Voraussicht nach dazu beitragen, dass in der erweiterten Union ein weitreichendes sozial- und arbeitspolitisches „down-sizing“, eine Abwärtsentwicklung, die durch ungeordnete Arbeitsbeziehungen in den Beitrittsländern ausgelöst würde, verhindert oder zumindest begrenzt wird.

(3) Der Kompetenzrahmen der EU ist auf den Feldern der Sozial-, Arbeits- und Tarifpolitik begrenzt und die existierenden Rechtsakte haben – im Vergleich zu den nationalen Sozial- und Tarifordnungen der EU-Mitgliedstaaten – insgesamt fragmentarischen Charakter. So hat die EU in den für die MOE-Staaten noch hochgradig entwicklungsbedürftigen Tarifvertragssystemen keinerlei Regelungskompetenzen (Art. 137. Abs. 6 des Amsterdamer Vertrages). Inwieweit weitere etablierte EU-Politiken – wie etwa die EU-Struktur- und Regionalpolitik – als Impulsgeber für die Strukturierung und Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen in den MOE-Ländern wirken werden, ist angesichts der beabsichtigten Neufestlegung dieser EU-Politiken im Jahr 2006 derzeit noch nicht zu beantworten. Immerhin zeigen westeuropäische Erfahrungen, dass diese Politiken die Einbeziehung und Mitverantwortung der Sozialpartner in den Fördergebieten stärken können.

(4) Fragt man nach den Gegenständen und der Reichweite einer künftigen aktiven EU-Sozialpolitik, so zeigen bereits bisherige Erfahrungen eine Asymmetrie zwischen „negativen“ (im weitesten Sinne „marktschaffenden“) und „positiven“ (im weitesten Sinne „marktkorrigierenden“) Regelungen (transnationaler) sozialer Hand-

lungszusammenhänge. Ob der Konvent und die nachfolgende Regierungskonferenz zu einem „Verfassungsvertrag“ mit einer Erweiterung des sozial – und arbeitspolitischen EU-Kompetenzrahmens führen, bleibt abzuwarten, erscheint aber im Zuge des Erweiterungsprozesses schwieriger und politisch tendenziell unwahrscheinlicher. Es ist davon auszugehen, dass der gegenwärtige arbeitspolitisch »acquis communautaire« sich in der künftig erweiterten Union nur unwesentlich – und allenfalls in den Bereichen des „soft law“ – erweitern dürfte. Gleichzeitig werden „weiche“ Steuerungsformen – inzwischen die etablierte und in mehreren Politikfeldern angewandte „offene Koordinierungsmethode“ – an Bedeutung gewinnen. Die Gewerkschaften werden ihrerseits darauf angewiesen bleiben, ihre Ansätze einer unilateralen transnationalen Tarifkoordination weiterzuentwickeln. (Zum Stand und den Perspektiven dieser Politikfelder und den Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene vgl. Keller/Platzer 2003).

(5) Bei der Frage, wie die Akteure und Institutionen der MOE-Arbeitsbeziehungen im Zuge der Integration die Entwicklungen im Bereich der supra- und transnationalen Arbeitsbeziehungen in der EU beeinflussen werden, ist zunächst folgenden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen: Die Einrichtung der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie und die Ausgestaltung der künftigen Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft basiert auf rechtlich vorstrukturierten Verhandlungen. Dies aber setzt jeweils national (ver-)handlungsfähige und transnational koordinierungsfähige betriebliche und verbandliche Akteure voraus.

Auch die übrigen EU-Politiken (Beschäftigungspolitik, Lissabon-Strategie) basieren auf „weichen“ Regulierungs- und Steuerungsformen der „offenen“ Koordinierung und setzen somit nicht zuletzt auf die gestaltende und mitverantwortliche Rolle der Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen. In ihrem gegenwärtigen Entwicklungsstand erscheinen die Institutionen und Akteure der Arbeitsbeziehungen in den MOE-Ländern nur begrenzt in der Lage, den gegebenen Verhandlungs- und Koordinierungsanforderungen der EU-Arbeits- und Beschäftigungspolitik gerecht zu werden und die damit zusammenhängenden Chancen aktiv zu nutzen. Ungeachtet der unterschiedlichen sozial-ökono-

mischen Interessen und Bedürfnisse zwischen Alt- und Neumitgliedern dürfte schon dieser strukturelle Faktor die grenzübergreifende und überstaatliche Zusammenarbeit von betrieblichen Akteuren, von Gewerkschaften und Arbeitgebern, im künftigen EU-Rahmen erschweren.

(6) Die vergleichsweise geringsten Probleme einer räumlichen und politischen Erweiterung transnationaler Arbeitsbeziehungen stellen sich auf der Ebene betrieblicher Arbeitsbeziehungen, insbesondere bei der Einbeziehung der mittelosteuropäischen Standorte in die Europäischen Betriebsräte (EBR). Eine auf freiwilliger Verhandlungsbasis erfolgte Beteiligung von Belegschaftsvertretern aus diesen Ländern hat die künftige Praxis in Teilen bereits vorgezogen.

Quantitativ betrachtet wird die formale Gültigkeit der EBR-Richtlinie in den MOE-Ländern im Zuge des Beitritts die Zahl der EBR mit MOE-Beteiligung drastisch erhöhen. Auf der Basis aktueller Strukturdaten (EGI 2001) sind in Polen 316 Konzerne tätig, die unter die Bestimmungen der Richtlinie fallen; davon besitzen 206 einen EBR; in 23 dieser Unternehmen sind polnische Arbeitnehmervertreter bereits integriert. Für weitere Länder stellen sich diese Relationen wie folgt dar: Tschechien 176:117:6, Ungarn 175:114:23, Slowakei 91:57:16, Slowenien 39:24:3, Estland 41:22:2.

(7) Die größten Strukturdivergenzen und damit problematischsten Handlungsbarrieren für eine künftige transnationale Politik werden sich im Bereich einer grenzübergreifenden sektoralen Tarifkoordination und einer effektiven Zusammenarbeit im Rahmen des „Sektoralen Sozialdialogs“ auf EU-Ebene stellen. Hier hat die Analyse gezeigt, dass das „Europäische Sozialmodell“ mit seiner (noch) starken Bedeutung einer überbetrieblich koordinierten Tarifpolitik und autonomen Gestaltung von Tarifbeziehungen auf sektoraler Ebene in nahezu allen MOE-Staaten noch kaum Fuß gefasst hat. Zwar existieren durchweg „Ansprechpartner“ in Gestalt von Branchengewerkschaften, jedoch ist deren Lohn- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit in aller Regel limitiert und damit ihre Fähigkeit zu einer an transnational abgestimmten tarifpolitischen Leitlinien orientierten innergesellschaftlichen Vermittlung und Steuerung vorerst begrenzt. Immerhin

weist die Etablierung grenzübergreifender tarifpolitischer Koordinierungnetzwerke, wie sie seit kurzem von den IGM-Tarifbezirken unter Einschluss der Partnergewerkschaften in den angrenzenden östlichen Nachbarländern entwickelt werden, in eine Richtung, die auch in anderen Raumdimensionen (z. B. Baltikum und skandinavische Länder) praktiziert werden könnte.

### 5.3 MINDESTVORAUSSETZUNGEN EINES POSITIVEN WANDELS

Es erscheint offensichtlich, dass die Träger der Arbeitsbeziehungen in den Transformationsländern angesichts des kumulierten Modernisierungs- und Anpassungsdrucks rasch an Grenzen der Überforderung im praktisch-organisationspolitischen wie auch konzeptionell-strategischen Bereich zu geraten drohen. Diese Situation ist im Alleingang allenfalls dann zu bewältigen, wenn vergleichbare Sozialstrukturen bereits in der Historie vorhanden oder vorgeprägt und somit revitalisierbar erscheinen oder ein großer Veränderungswille, der die gesellschaftliche und ökonomische „Produktivität“ moderner Arbeitsbeziehungen zu entwickeln und zu nutzen vermag, wirksam werden kann.

Externe und wechselseitige Unterstützung ist in diesem Prozess unverzichtbar. Bei schwach ausgeprägtem sozialem Dialog und fehlenden Strukturen wirksamer Arbeitsbeziehungen auf den vitalen Ebenen können sonst Gefährdungen kumulierend wirken durch wachsende Armut, Ausgrenzung und politische Radikalisierung. Nicht steuerbare soziale Prozesse in einer defizitären Zivilgesellschaft schlagen dann zwangsweise zurück als Euro-Skepsis, Ablehnung der europäischen Einigung oder generelle Politikaversion.

Eine notwendige Voraussetzung zur Vermeidung solcher Defizite und Fehlentwicklungen sind daher im Bereich des Wirtschafts- und Arbeitslebens, legt man jeweils den historisch bewährten Kern wie auch den Anspruch des „Europäischen Sozialmodells“ zu Grunde:

- die Garantie ausreichender Informations-, Konsultations-, Beteiligungs- und Verhandlungsrechte vor allem im kodifizierten Arbeitsrecht,
- Existenz und Aufbau der sozialen Partner in handlungsfähigen Verbänden auch durch externe Unterstützung,
- Schaffung der erforderlichen Institutionen des Sozialdialogs auf allen Ebenen,

– ein von EU-Seite (WSA, Europäische Sozialpartner) verstärkter öffentlicher Dialog zur nötigen Sensibilisierung für die Bedeutung der sozialen Dimension des Beitrittsprozesses und, vice versa, in den Mitgliedsstaaten,  
 – Kooperation und Austausch sowohl von Seiten der EU-Mitglieder als auch der Kandidatenländer untereinander, u.a. auch in Form der Interregionalen Gewerkschaftsräte oder der transnationalen Tarifkooperation (z.B. nach dem Muster des „Wiener Memorandums“ der Tarifabstimmung im Metallsektor in Ländern Mittel- und Südosteuropas oder der „Doorn Initiative“

zwischen Deutschland und den Benelux-Ländern),  
 – verstärkte Kooperation der Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen in EBR – auch bereits vor dem offiziellen Beitrittsdatum,  
 – die weitere Förderung von Projekten durch die EU zur Weiterentwicklung des sozialen Dialogs auf allen relevanten Ebenen entsprechend den sichtbaren Defiziten des nationalen, regionalen und sektoralen Sozialdialogs.  
 Nur durch ein Maßnahmenbündel entsprechend solcher Minimalvorstellungen sind die erwarteten positiven Effekte im

neuen europäischen Haus sowie die möglichen Perspektiven und wünschbaren Visionen eines Zusammenwachsens umsetzbar, und damit eine weitere Europäisierung der sozialen, der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen aufgrund eigenständiger Impulse aus den einzelnen Regionen und Ländern. Nur auf diesem Wege lassen sich die nicht zu ignorierenden Gefährdungen der Zukunft des europäischen Sozialmodells durch die offensichtlich vorhandenen divergenten Elemente der Arbeitsbeziehungssysteme in Mittelosteuropa bewältigen.

## LITERATUR

**Aust, A./Leitner, S./Lessenich, St.** (2002): Konjunktur und Krise des Europäischen Sozialmodells. Ein Beitrag zur politischen Präexplorationsdiagnostik, in: Politische Vierteljahresschrift 2

**Commission of the European Communities** (2002): Towards the Enlarged Union. Report ... on the Progress towards Accession by each of the Candidate Countries (Strategie-Papier plus 10 nationale „Regular Reports“), Brüssel

**Deutsche Bank Research** (2002): EU Enlargement Monitor (internet-Quelle: www.dbresearch.de)

**Ebbinghaus, B./Visser, J.** (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: Hradil, S./Immerfall, S. (Hrsg.): Die Westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen

**EGI** (Hrsg.) (2001): Multinationals Database, Brüssel

**EU** (2002): European Commission (GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten): Industrial Relations in Europe 2002. Employment & Social Affairs, Luxemburg

**FES** (2000) (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa zwischen Transformation und EU-Beitritt (Polen – Tschechien – Ungarn – Slowenien). Verfasser: Kohl, H./ Lecher, W./ Platzer, H.-W., Bonn (einschließl. Kurzfassung in: Politikinformation Osteuropa 85)

**FES** (2001a) – Büro Warschau: Aktuelle Informationen aus Tschechien (Januar)

**FES** (2001b) – Büro Warschau: Aktuelle Informationen aus der Slowakei (November)

**FES** (2002) – Abt. Intern. Dialog (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen in den baltischen Staaten: Estland, Lettland, Litauen. Verfasser: Kohl, H./ Platzer, H.-W., Bonn (einschließl. Kurzfassung in: Politikinformation Osteuropa 101)

**Galgoczi, B.** (2002): Wage Formation in the Central and Eastern European Candidate Countries (unveröffentlichtes Ms. mit detaillierten Länderübersichten zu Verteilungseffekten des sozialen Dialogs), Budapest

**Keller, B./Platzer, H.-W.** (Hrsg.) (2003): Industrial Relations and European Integration: Trans- and supranational Developments and Prospects, Aldershot (i.E.)

**Kohl, H.** (2002): Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung? In: WSI-Mitteilungen 7, S. 410 ff.

**Kohl, H./Platzer, H.-W.** (2003): Transformation und Integration: Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – Die acht EU-Beitrittsländer im Vergleich, Baden-Baden (i.E.)

**Langewiesche, R./Toth, A.** (Hrsg.) (2002): Die Einheit Europas. Zur politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension der EU-Erweiterung, Münster

**Lecher, W./ Platzer, H.-W./ Rüb, S./ Weiner, K.-P.** (2001): Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Baden-Baden

**Schroeder, W.** (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland, Wiesbaden

**Schulten, Th./Stückler, A.** (2000): Wage Policy and EMU, in: EIRO-Observer 4, Dublin

**Weiss, M.** (2002), Die soziale Dimension, in: Langewiesche/Toth 2002