



# AKTUELL

EUROPÄISCHES ZENTRUM FÜR ARBEITNEHMERFRAGEN • NR. 1 / 2015

## ÜBERBLICK

### ■ Kriterien für einen erfolgreichen sozialen Dialog

Als Resultat eines Forschungsprojekts in Zusammenarbeit mit EZA schließt Jan Van Peteghem, leitender Wissenschaftler am Forschungsinstitut HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), derzeit einen zusammenfassenden Bericht über die jüngsten Entwicklungen im Sozialen Dialog und mögliche Aussichten für die nahe Zukunft in Europa ab, der noch in diesem Jahr erscheinen soll.

In drei Beispielen stellt er dar, wie wissenschaftliche Erkenntnisse Standpunkte widerlegen, von der öffentliche Meinung gemeinhin ausgeht

Seite 3

### ■ Plattformen und Netzwerke bei EZA



Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Union der Studienzentren des Mittelmeerraums, UCEM): Ziele, Arbeitsweise und Forderungen

Seite 4

## EDITORIAL



### Liebe Freunde,

am 4. März feierte EZA seinen 30. Geburtstag!

1985 war das Gründungsjahr für den Prozess des sozialen Dialogs von Val Duchesse und engagierte Europäer christlich-sozialen Denkens erkannten damals die große Chance, durch Bildung für den europäischen Arbeitnehmer einen Beitrag zu diesem Prozess zu leisten. Dies war ein sehr guter Gedanke, dem viele andere folgten. Es gab die richtigen Leute am richtigen Ort: im Europäischen Parlament, in der Kommission und in den Mitgliedsländern. Der damalige Kommissionspräsident Jacques Delors, der sagte,

„dass die Integration Europas ohne die Arbeitnehmer niemals zu einer echten Einheit in Europa führen könne“ und zum Beispiel der damalige Direktor der Generaldirektion V Jean Degimbe, der von ihm damals den Auftrag erhielt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einen gemeinsamen europäischen Tisch zu bringen. Noch heute arbeiten wir mit Jean Degimbe als Präsident des Centre Européen du Travail eng zusammen. Dies ist eins von vielen Beispielen welches zeigt, dass der Wert von Nachhaltigkeit im EZA-Netzwerk groß geschrieben wird.

Damals war es das Ziel, dem lahmen Integrationsprozess durch Impulse von Wirtschaft und Sozialem neue Dynamik zu verleihen. Heute, 30 Jahre später, versucht Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker in einem erweiterten Europa das Gleiche: die europäische Integration, die hohe Arbeitslosigkeit mit einem Stabilitäts- und Wachstumsprogramm in den Griff zu bekommen. Er ist sich der Bedeutung eines gut funktionierenden sozialen Dialogs auf allen Ebenen sehr bewusst.

Ihre Roswitha Gottbehüt  
Generalsekretärin

## Im Fokus: Marianne Thyssen, Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität

**Frage:** Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) hat in Zusammenarbeit mit HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving / Katholische Universität Löwen im Bildungsjahr 2012/2013 zum Thema „Europa 2020 – Erwerbsarmut. Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen“ eine Studie veröffentlicht. Im Zentrum stand das fünfte Kernziel der Europa 2020-Strategie, die Abwendung des Risikos der Armut und der Ausgrenzung für 20 Millionen Menschen in der EU. Eine der wichtigsten Erkenntnisse dieser Studie ist, dass es bei der Bekämpfung der Erwerbsarmut darum

geht sicherzustellen, dass sich „Arbeit lohnt“, also Erwerbstätigkeit ein angemessenes Einkommen und einen würdigen Lebensstandard garantiert.

Welche sind für Sie als verantwortliche EU-Kommissarin die Eckpunkte eines sozialen Europa, in dem dies für jeden Arbeitnehmer möglich sein sollte?

**Antwort:** Ich bin mit den Schlussfolgerungen des Berichts einverstanden. Aus meiner Sicht ist die Garantie von sicheren Arbeitsbedingungen und die Chancengleichheit für alle auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Wie soziale

Gerechtigkeit ist dies eine meiner Prioritäten.

Wir alle wissen, dass die Beschäftigungslage nach wie vor ein ernstes Problem ist. Die Krise hat die europäische Bevölkerung schwer belastet und unsere Politik in den nächsten Jahren muss die soziale Folgen sorgfältig ansprechen. Für mich ist klar, dass wir weiter daran arbeiten müssen, die steigende Armut und soziale Ausgrenzung zu verringern.

Um den Trend zu immer höherer Arbeitslosigkeit umzukehren, möchte ich mich auf die Fähigkeiten der Menschen konzentrieren und die Lehrlingsausbildung fördern, vor allem für Langzeitarbeitslose und Jugendliche. Wir brauchen weitere Investitionen in Menschen, um die europäischen Bürger besser auszubilden, zu schulen und sie für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Der Investitionsplan der Juncker-Kommission wird dazu beitragen, einen wesentlichen Beitrag in diesen wichtigen Bereichen zu erbringen. Darüber hinaus brauchen wir gezielte Maßnahmen, um denjenigen zu helfen, die seit langem arbeitslos sind.

**Frage:** Im aktuellen EZA-Bildungsprogramm beschäftigen sich viele Mitgliedzentren mit Jugendarbeitslosigkeit und sehen mit großer Sorge auch auf die langfristigen Folgen, zum Beispiel hinsichtlich der demografischen Entwicklung. Die erste Priorität von Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker gilt der Schaffung neuer Arbeitsplätze in Europa.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie das drängende Problem der inakzeptabel hohen Jugendarbeitslosigkeit in Europa in den Griff bekommen?

**Antwort:** Die Jugendgarantie ist eine große mittel- bis langfristige Reform, um die der Jugendarbeitslosigkeit zugrunde liegenden strukturellen Probleme anzugehen. Zu diesen zählen ungenügende Leistungen von Bildungssystemen und eine unzureichende Nutzung der Lehrlingsausbildung.

Das Prinzip ist sehr einfach: alle Jugendliche unter 25 Jahren bekommen ein qualitativ hochwertiges Angebot eines Jobs, Ausbildung, Praktikum oder Weiterbildung innerhalb von 4 Monaten nachdem sie ihre Ausbildung beenden oder sie arbeitslos werden.

Für die meisten Mitgliedstaaten erfordert die Umsetzung der Jugendgarantie gründliche strukturelle Reformen im Ausbildungssystem, der Arbeitssuchsysteme und des Bildungssystems, um den



Marianne Thyssen, EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität

Übergang von Schule zu Arbeit und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen drastisch zu verbessern. Das kann nicht von einem Tag auf den nächsten umgesetzt werden. Wir arbeiten eng mit den Mitgliedstaaten an der Umsetzung dieser Strukturreformen.

Darüber hinaus möchte ich die Umsetzung der Jugendbeschäftigungsinitiative (YEI) beschleunigen. Wie Sie wissen, ist die YEI das europäische Finanzierungsinstrument zur Stärkung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Jedoch ist die Umsetzung dieser Initiative in den Mitgliedstaaten bisher langsam. Die vom Europäischen Rat bei ihrem Start geweckten Erwartungen noch nicht erfüllt worden. Deshalb habe ich die Absicht, die Frage der Finanzmittel auf nationaler Ebene anzusprechen. Ich bin fest entschlossen, die YEI umzusetzen.

**Frage:** Mitgliedzentren aus dem EZA-Netzwerk berichten vermehrt, dass sie es vor allem arbeitnehmerseitig im Sozialen Dialog immer schwerer haben. Viele erwarten von der Europäischen Kommission, dass sie sich nicht nur wertschätzend zum Sozialen Dialog äußert, sondern ihn auch konkret unterstützt – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Wie möchten Sie den Sozialen Dialog konkret fördern?

**Antwort:** Im Juli 2014 hat Präsident Juncker vor dem Europäischen Parlament die Wiederbelebung des sozialen Dialogs als klares politisches Ziel angesprochen. In der ersten Sitzung mit den europäischen Sozialpartnern im November 2014

haben Vizepräsident Dombrovskis und ich die Bedeutung des sozialen Dialogs für das gute Funktionieren unserer sozialen Marktwirtschaft betont, sowie unser Vorhaben, die Sozialpartner stärker einzubeziehen. Dies gilt für die wirtschaftliche Führung der EU – sowohl auf EU und auf nationaler Ebene –, für die Rechtsetzung und vor allem für die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen der EU, wie in den politischen Leitlinien der Kommission für Wachstum, Beschäftigung, Gerechtigkeit und demokratischer Wandel dargestellt.

Wir werden auf den Bestandteilen des Arbeitsprogramms der Kommission wie Arbeitnehmerfreizügigkeit, der Energieunion und den digitalen Binnenmarkt aufbauen. Dies könnte aber auch mit der Beschäftigungs-Analyse ergänzt werden, die die europäischen Sozialpartner selber vorbereiten.

Ein Spitzentreffen am 5. März, in der Gegenwart von Präsident Juncker, sollte zu einem gemeinsamen Verständnis führen, wie und in welchen Bereichen die Beteiligung der Sozialpartner deutlich verbessert werden – unter voller Berücksichtigung ihrer Unabhängigkeit.

**Frage:** Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat in der EU-Kommission neue Strukturen geschaffen. Vize-Präsident Valdis Dombrovskis ist unter anderem zuständig für den Sozialen Dialog in Europa. Wie werden Sie mit ihm in den Bereichen zusammenarbeiten, die sich überschneiden oder berühren?

**Antwort:** Ich glaube, dass die neuen Strukturen der Juncker Kommission helfen werden, Synergien zu schaffen und "Silo"-Denken zu vermeiden. Es ist sehr wichtig, dass wir Europas aktuelle Herausforderungen auf eine umfassende Art und Weise ansprechen, mit einem Blick auf das große Ganze. Genau das will diese neue Struktur erreichen.

Ich bin teamfähig und die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen fällt mir leicht. Bisher habe ich eine tolle Zusammenarbeit mit Vizepräsident Dombrovskis in vielen Bereichen erlebt, vor allem im sozialen Dialog. Die gemeinsame Veranstaltung am 5. März ist ein solches Beispiel. ■

## Drei Mythen über die Wirkung der Arbeitnehmermitbestimmung

*Jan Van Peteghem, leitender Wissenschaftler am Forschungsinstitut HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), schließt derzeit einen zusammenfassenden Bericht über die jüngsten Entwicklungen im Sozialdialog und mögliche Aussichten für die nahe Zukunft in Europa ab, der in diesem Jahr erscheinen soll. Er ist das Ergebnis des Forschungsprojekts „Bedingungen und Kriterien für einen erfolgreichen Sozialdialog in Europa aus Sicht der Arbeitnehmerorganisationen“, das im EZA-Bildungsjahr 2014/2015 durchgeführt wurde.*

In letzter Zeit haben sich zunehmend Wissenschaftler in der ganzen Welt mit der Wirkung des Sozialdialogs befasst – einer Welt, die sich bis heute nur langsam von den Folgen der weltweiten Wirtschaftskrise erholt, die 2008 begann. Allmählich bildet sich eine gemeinsame Sichtweise zu den Bedingungen heraus, die erfüllt sein müssen, damit man von echter Kommunikation zwischen den Arbeitgebern einerseits und den Arbeitnehmern und ihren Vertretungsstrukturen andererseits sprechen kann, und zwar sowohl beim betrieblichen Sozialdialog wie auch seinen unternehmensübergreifenden Pendanten (auf nationaler, regionaler oder sektoraler Ebene). Es gibt außerdem wissenschaftliche Erkenntnisse, die Aussagen in Frage stellen, die in der breiten Öffentlichkeit kursieren. Dieser Beitrag liefert einige Beispiele.

### **Mythos Nr. 1: Die rückläufigen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften führen unweigerlich zu einer Schwächung der Arbeitnehmermitbestimmung in der westlichen Welt**

In den meisten hochentwickelten westlichen Ländern ist die Mitgliedsbasis der Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten deutlich geschrumpft. Die breite Öffentlichkeit ist für gewöhnlich der Meinung, dass dies ein schlechtes Vorzeichen für die Zukunft des Sozialdialogs ist, aber Analysen zeigen, dass es nicht so sehr auf die Mitgliedschaft Einzelner in einer Gewerkschaft, sondern mehr auf deren kollektive Stärke ankommt. In fast allen Ländern ist die Tarifabdeckung höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad.

Tatsächlich scheint einer der Gründe, warum Arbeitgeber und Gewerkschaften immer noch häufig Partnerschaften eingehen, darin zu liegen, dass sie in dem Bewusstsein des Mitgliederschwunds und der Vertrieblung der Tarifverhandlungen versuchen, ihre Position als wichtige Akteure in der Gesellschaft zu verteidigen. Dies hat dazu geführt, dass sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite weniger auf die Regulierung von Entgelten und Arbeitsbedingungen und stärker auf die Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken konzentrieren – politische Bereiche, von denen sie in vielen Ländern früher ausgeschlossen waren. Man kann generell festhalten, dass die Institutionen stabiler als die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften sind.

### **Mythos Nr. 2: Der schwache Sozialdialog in den osteuropäischen Ländern hängt mit ihrem postkommunistischen Erbe zusammen**

In den meisten mittel- und osteuropäischen Staaten befinden sich die Sozialpartner in einer relativ schwachen Position. Es wird oft behauptet, dass die Gewerkschaften in diesen Ländern ein großes Legitimitätsdefizit haben. Sie werden oft als reine Fortsetzung ihrer Vorgängerorganisationen aus einer nicht allzu fernen Vergangenheit gesehen.

Auch wenn diese Beschreibung auf den ersten Blick glaubhaft erscheinen mag, erklärt sie nicht die relative Schwäche der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in den „neuen“ Mitgliedstaaten. Recht bald nach ihrem EU-Beitritt mussten viele Länder dabei zuschauen, wie ihre inländischen Firmen verschwanden und durch westeuropäische (und andere) Investitionen verdrängt wurden. Es waren vor allem die niedrigen Lohnkosten, die den Hauptanreiz für viele westliche Unternehmen boten, Werke im Osten zu gründen. Das Bestreben der Unternehmen, für die Arbeit möglichst wenig zu bezahlen, wurde nicht dadurch gemindert, dass die Arbeitskräfte ein wichtiger Nachfragefaktor sind – aus dem einfachen Grund, dass man nicht davon ausgeht, dass die betroffenen Arbeitnehmer die hergestellten Güter im großen Maßstab konsumieren: In den meisten

Fällen sind die von den ausländischen multinationalen Konzernen in diesen Ländern gefertigten Waren für den Export bestimmt.

### **Mythos Nr. 3: Der aktuelle Trend hin zur direkten Kommunikation zwischen den Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten schwächt die Position der Gewerkschaften**

Die meisten Arbeitgeber ziehen heute Einzelverträge und direkte Formen der Arbeitnehmermitsprache vor. Es scheint, dass viele Unternehmen von einer repräsentativen Form der Kommunikation (d.h. Kommunikation mit den Arbeitnehmer über deren Vertretungsstrukturen, in vielen Fällen die Gewerkschaften) auf direkte Kontakte umgestellt haben.

In einem Forschungsprojekt wurde festgestellt, dass im Vereinigten Königreich beim Arbeitsschutz zunehmend Methoden der direkten Konsultation auf betrieblicher Ebene verwendet werden, während die repräsentativen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung auf dem Rückzug zu sein scheinen. Diese Prozesse der direkten Kommunikation scheinen jedoch in Situationen weniger erfolgreich zu sein, wo erhebliche Veränderungen notwendig sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben oder zu werden. Im Allgemeinen zeigen die Untersuchungen, dass die direkte Beteiligung in gewerkschaftlich organisierten Umfeldern häufiger anzutreffen ist und dort effektiver funktioniert, wo die Gewerkschaften eine aktive Rolle spielen. *Jan Van Peteghem* ■

## Plattformen und Netzwerke bei EZA

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Union der Studienzentren des Mittelmeerraums, UCEM)

Im vergangenen Jahr hat UCEM (Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo) in Sevilla eine wichtige Arbeitsgruppe über die Themen der Einwanderung im Mittelmeer abgehalten.

Der tägliche durch die Ankünfte von Schiffen an den Küsten des Mittelmeers hervorgerufene Notstand darf nicht als ein Phänomen bezeichnet werden, das sich auf Italien, Malta und Spanien beschränkt.

Nach dem Zerfall von Libyen und dem Zusammenbruch des Gaddafi-Regimes kommen jeden Tag und unter allen Wetterbedingungen Schiffe mit Menschen an, die aus Armut oder dem Krieg und der Verzweiflung fliehen und in Europa landen, um nach Sicherheit zu suchen.

Viele dieser unglücklichen Menschen verschwinden in dem großen Friedhof, der heute das Mittelmeer ist, andere kommen tot an, wie auch in diesen Tagen, und noch andere füllen die Notaufnahmезentren.

Die europäischen Behörden sind noch nicht in der Lage gewesen, einen einheitlichen Plan vorzulegen, um eine Lösung zu erarbeiten. Denn es geht nicht mehr um ein Problem, sondern um eine wahre Tragödie.

Wie Papst Franziskus schon sagte: „Man bemerkt die Globalisierung der Gleichgültigkeit!“

UCEM erstellt gerade in Zusammenarbeit mit IPCM (International Platform for

Cooperation and Migration) einen Plan zwecks Koordinierung neuer politischer Richtlinien über die Einwanderung im Mittelmeer und fordert von Europa die Genehmigung einer europäischen Politik zwecks Kontrolle der Grenzen, die auch gleichzeitig einen Plan beinhaltet, europäische politische Richtlinien zu erarbeiten, der das Ziel verfolgt und dazu beiträgt, dass die Menschen nicht mehr ihre Heimat verlassen müssen.

Wer vor Hunger zu sterben droht, überwindet jegliches Hindernis, aber er fährt auf jeden Fall los!

Derzeitig ist man nicht einmal mehr in der Lage zu begreifen, woher diese verzweifelten Menschen kommen und vor welchem Krieg sie fliehen: denn es gibt viele Kriege in Afrika, über die man seit Jahren gar nicht mehr spricht.

Die EZA-Zentren des Mittelmeerraums, von Zypern bis Portugal, tagen oft, um diese Themen zu analysieren und um zu ergründen, welche Angebote es noch auf dem von der Krise geschwächten Arbeitsmarkt in Südeuropa gibt.

Auch die Perspektiven für die berufliche Ausbildung und die legale Arbeitsaufnahme werden in der Hoffnung analysiert, zumindest zu einer Kultur beizutragen, die die zahlreichen Stereotypen betrifft, die bis heute das Bild des Migranten und Flüchtlings umgeben.

UCEM fordert heute von den europäischen Institutionen, und zwar vom Parlament, von der Kommission mit Jean-Claude Juncker als Präsidenten und von

Italien, diese Probleme anzugehen, um eine neue und effektive europäische Politik auszuarbeiten.

Ohne eine europäische Politik und ohne eine starke Vereinbarung werden wir immer alle Lösungsansätze aufschieben und die alltäglichen Tragödien im Meer werden irgendwann ganze Seiten in den Zeitungen füllen.

Piergiorgio Sciacqua ■

## IMPRESSUM

### Herausgeber

EZA  
Europäisches Zentrum für  
Arbeitnehmerfragen  
Johannes-Albers-Allee 2  
53639 Königswinter  
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0  
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22  
E-Mail: eza@eza.org  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

### Redaktion

Roswitha Gottbehüt (verantwortl.),  
Matthias Homey, Norbert Klein,  
Victoria Znined

### Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen  
E-Mail: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

### Fotos

EZA, Europäische Kommission

### Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Piergiorgio Sciacqua  
c/o MCL / EFAL (Movimento Cristiano  
Lavoratori / Ente Nazionale per la Forma-  
zione e l'Addestramento dei Lavoratori)  
Via Luigi Luzzatti, 13/A  
I - 00185 Roma  
Tel.: +39 - 06 - 77 26 12 47  
Fax: +39 - 06 - 77 20 36 88  
E-Mail: [efal@mcl.it](mailto:efal@mcl.it)



Diese Publikation wird von  
der Europäischen Union  
finanziell unterstützt.