

Bedingungen und Kriterien für den sozialen Dialog in Europa aus Arbeitnehmersicht

**Von wissenschaftlichen Erkenntnissen
zu praxisorientierten
Handlungsempfehlungen**

Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere



Der Bericht *„Bedingungen und Kriterien für den sozialen Dialog in Europa aus Arbeitnehmersicht: Von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu praxisorientierten Handlungsempfehlungen“* konnte dank der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union und der Arbeit von HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) und des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) realisiert werden.

Bedingungen und Kriterien für den sozialen Dialog in Europa aus Arbeitnehmersicht

**Von wissenschaftlichen Erkenntnissen
zu praxisorientierten
Handlungsempfehlungen**

Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelare

Shaker Verlag
Aachen 2017

Bibliografische Angaben veröffentlicht von der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek führt diese Veröffentlichung in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet abrufbar unter: <http://dnb.d-nb.de>.

Copyright Shaker Verlag 2017

Alle Rechte vorbehalten. Diese Veröffentlichung darf ohne die vorherige Genehmigung der Herausgeber weder ganz noch teilweise vervielfältigt, in einem Datenverwaltungssystem gespeichert oder in irgendeiner Form oder mit einem elektronischen, mechanischem oder anderem Medium, per Fotokopie, Aufzeichnung oder anderweitig weitergegeben werden.

In Deutschland gedruckt.

Layout: HellaDesign, D – 79312 Emmendingen

Übersetzung aus dem Englischen: Stefanie Becker

ISBN 978-3-8440-4403-4

Shaker Verlag GmbH
Postfach 101818
D – 52018 Aachen
Tel.: 02407/9596-0
Fax: 02407/9596-9
Internet: www.shaker.de
E-Mail: info@shaker.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Abkürzungsverzeichnis	14
Einführung	15
TEIL 1	20
Konzeptualisierung des sozialen Dialogs europäischer Prägung	20
1 Hauptkonzepte	20
1.1 Arbeit als soziales System	20
1.2 Definition des sozialen Dialogs	21
1.2.1 Ein besonderes Instrument zur Steuerung der Arbeitsbeziehungen	21
1.2.2 Mit der Arbeitnehmerbeteiligung und der demokratischen Mitsprache am Arbeitsplatz verwandt, aber unterschiedlich	23
1.2.3 Abgrenzung des sozialen Dialogs von anderen Konzepten	24
1.3 Wesentliche institutionelle Komponenten	26
1.3.1 Gegenseitige Anerkennung: Der Klassenkompromiss des Fordismus	27
1.3.2 Die Gewerkschaft	29
1.3.3 Das Tarifvertragssystem	32
1.3.4 Betriebliche Unterrichtung und Anhörung	34
1.3.5 Soziale Konzertierung	36
1.4 Weitere Merkmale neben dem „Steuerungssystem“	38
1.5 Typologien des sozialen Dialogs	40
2 Wesentliche Triebfedern und Beweggründe	44
2.1 Die Ziele des sozialen Dialogs	44
2.1.1 Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz	44
2.1.2 Umverteilung der Unternehmensgewinne	46

2.1.3	Auf dem Weg zu angemessenen Arbeitsbedingungen	46
2.1.4	Effizienz und Effektivität	49
2.2	Ethische Argumente für den sozialen Dialog	50
2.2.1	Die politische Argumentation für Demokratie am Arbeitsplatz	50
2.2.2	Die staatsbürgerliche Argumentation für Demokratie am Arbeitsplatz	52
2.2.3	Die religiöse Argumentation für Demokratie am Arbeitsplatz	53
2.3	In der europäischen Gesetzgebung verankert	55
2.3.1	In der Verfassung verbrieft Rechte	56
2.3.2	Praktische Umsetzung durch Richtlinien	56
3	Sozialer Dialog und Wirtschaftsleistung	58
3.1	Standardmodelle der wirtschaftlichen Verhandlungen	59
3.1.1	Bilaterales Monopol	59
3.1.2	Erweitertes Monopolmodell	61
3.1.3	Das Monopsonmodell	62
3.2	Bedingungen für den sozialen Dialog	64
3.2.1	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	64
3.2.2	Zentralisierung	64
3.2.3	Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeitserklärung	65
3.2.4	Konsens	66
3.2.5	Wettbewerb	67
3.2.6	Politische Unterstützung	67
3.3	Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung	68
3.3.1	Löhne und Lohnnebenleistungen	68
3.3.2	Beschäftigungszunahme und -fluktuation	69
3.3.3	Ungleichheit	71
3.3.4	Gewinne und Produktivität	71
3.3.5	Wirtschaftswachstum und Stabilität	73
3.3.6	Grenzen der ökonomischen Forschung zum sozialen Dialog	74
3.4	Fazit zur wirtschaftlichen Wirkung des sozialen Dialogs	75
4	Die europäische Tradition des sozialen Dialogs in der aktuellen Krise unter Druck	76
4.1	Das goldene Zeitalter des sozialen Dialogs	76
4.2	Neue Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen...	79

4.2.1	Allgemeine Entwicklungen in der Arbeitswelt	80
4.2.2	Entwicklungen auf EU-Ebene	83
4.3	... von der aktuellen Wirtschaftskrise beeinflusst	86
4.3.1	Dezentralisierung	88
4.3.2	Die Neueröffnung der Debatte über Besitzstände	88
4.3.3	Neuorganisation der Sozialpartner	90
4.4	Entwicklungen, die wenig Einfluss auf die Qualität des sozialen Dialogs haben	92
4.4.1	Der Trend zu kleineren Unternehmen	92
4.4.2	Der Trend der rückläufigen Gewerkschaftsmitgliederzahl	92
4.4.3	Zunehmende Beachtung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz	94
4.4.4	Zunehmende Einmischung von Nichtregierungsorganisationen	95
4.5	Die spezifische Situation der neuen EU-Mitgliedstaaten	96

TEIL 2 101

Der betriebliche soziale Dialog 101

5	Der institutionelle Rahmen der Arbeitnehmervertretung	101
5.1	Nähere Betrachtung der Theorie	101
5.2	Kartierung des institutionellen Rahmens	104
6	Grundlagen der effektiven Unterrichtung und Anhörung	109
6.1	Die zentrale Bedeutung des Engagements	111
6.2	Die Notwendigkeit klarer Zielsetzungen	112
6.3	Themen für die Anhörung, Unterrichtung und Verhandlung	113
6.4	Unterrichtung muss klar, rechtzeitig und regelmäßig sein	116
6.5	In den firmenübergreifenden sozialen Dialog und vergleichende Rechtsvorschriften eingebettet	117
6.6	Der betriebliche soziale Dialog sollte institutionell angemessen unterstützt werden	117
6.6.1	Schaffung eines guten Rechtsrahmens	118
6.6.2	Bereitstellung einer effektiven Arbeitsaufsichtsbehörde	118
6.6.3	Beilegung von Streitigkeiten	120
6.6.4	Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen	121

7	Strukturelle Modalitäten der effektiven paritätischen Konsultation	122
7.1	Zusammensetzung paritätischer Ausschüsse: Verschiedene Formeln	122
7.2	Arbeitsmodalitäten	126
7.2.1	Ständige Gremien	126
7.2.2	Ad-hoc-Gremien	127
7.3	Notwendige Ressourcen der Arbeitnehmervertreter	128
7.3.1	Schutz vor unfairer Behandlung	128
7.3.2	Informationsrechte	129
7.3.3	Freistellung	135
7.4	Ein spezifisches Format: Europäische Betriebsräte	137
7.4.1	Konzernbetriebsräte	137
7.4.2	Der Rechtsrahmen	138
7.4.3	Sachstand	139
 8	 Arbeitnehmerbeteiligung in den Entscheidungsgremien – eine Idealform?	 141
8.1	Mitbestimmung in Europa	141
8.2	Warum ist die Mitbestimmung wünschenswert oder nicht?	143
8.3	Fallstricke und Probleme	146
8.3.1	Wer sollten die Vertreter sein?	146
8.3.2	Welche Aufgaben haben die Arbeitnehmervertreter?	146
8.3.3	Welche Interessen sollten sie vertreten?	147
8.3.4	Vertraulichkeit?	147
8.3.5	Wie steht es mit der Vergütung?	148
8.4	Halten wir die Mitbestimmung für wünschenswert?	148
 9	 Verfahrensbezogene Herausforderungen für einen effektiven sozialen Dialog	 150
9.1	Wunsch und Fähigkeit zur echten Anhörung	150
9.2	Bewährte Fähigkeiten und Fortbildung	155
9.3	Techniken für gute Sitzungen	156
9.4	Die Verwendung angemessener Verhandlungstechniken	158
9.4.1	Die Vorbereitungsphase	158
9.4.2	Die Verhandlungen selbst	159
9.4.3	Abschluss der Verhandlungen	161
9.5	Konfliktlösung	162
9.6	Einbindung von Sachverständigen	165

10	Was ist mit Kleinst- und Kleinunternehmen?	166
10.1	Kleinst- und Kleinfirmen erfordern einen eigenen Ansatz	166
10.2	Der EU-Ansatz und die diversen nationalen Rechtsrahmen	167
10.2.1	Betriebsräte und Arbeitsschutzausschüsse	168
10.2.2	Gewerkschaftsvertreter	169

TEIL 3 171

Überbetriebliche Koordinierung des sozialen Dialogs 171

11	Überbetrieblicher Dialog: Was verbirgt sich hinter dem Namen?	171
11.1	Einige Zahlen...	171
11.2	... und ihre Ursprünge ...	174
11.3	... und ihre Wirkung	176

12	Der branchenspezifische Ansatz	178
12.1	Tarifverträge: Was verbirgt sich hinter dem Namen?	178
12.2	Wichtige Merkmale	183
12.2.1	Organisationsmacht und Ressourcen der Sozialpartner	184
12.2.2	Der gesetzliche und institutionelle Rahmen	184
12.2.3	Die Rolle des Staats	185
12.2.4	Die Integration von Branchentarifverträgen	185
12.2.5	Merkmale von Branchentarifverträgen	185
12.3	Erfolgsfaktoren für Branchentarifverhandlungen	186

13	Der nationale Ansatz	190
13.1	Art und Wirkung des nationalen Tarifvertragssystems	192
13.1.1	Zentralisierung	192
13.1.2	Koordinierung	193
13.1.3	Lackmustext für nationale Tarifverhandlungen: Einführung eines Mindestlohns	194
13.2	Sozialpakte	195
13.3	Nationale Institutionen für den sozialen Dialog	198
13.4	Vertretung in verschiedenen Gremien	200
13.5	Berufsausbildung und Arbeitsbeziehungen	200
13.6	Regionale Wirtschaftspartnerschaften	203

14	Fazit	208
	Literaturangaben	210
	Autoren	224