

Arbeitsbeziehungen: Entwicklungen in den Jahren 2015 bis 2019

Gemäß ihrem Auftrag ist die Stiftung Eurofound verpflichtet, den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern und die Entwicklungen der Systeme der Arbeitsbeziehungen – und insbesondere des sozialen Dialogs – auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten zu analysieren.

Der vorliegende richtungsweisende Bericht beruht auf der von Eurofound im letzten Programmplanungszeitraum (2015–2019) geleisteten Arbeit im Sinne dieses Auftrags. Er stützt sich auf eine umfassende Beobachtung der Arbeitsbeziehungssysteme und des sozialen Dialogs. Ziel des Berichts ist es, politische Entscheidungsträger und Akteure der Arbeitsbeziehungen dabei zu unterstützen, sowohl die Herausforderungen für den sozialen Dialog zu verstehen, als auch mögliche neue Wege aufzuzeigen, um zu ausgewogenen und gut funktionierenden Arbeitsbeziehungssystemen beizutragen.

Die zeitliche Planung für den Bericht erlaubt es, einen Überblick über den Stand der Arbeitsbeziehungen unmittelbar vor Ausbruch der Coronavirus-Krankheit (COVID-19) in Europa und der Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit während der Pandemie zu geben. Es kann jedoch nicht eingeschätzt werden, welche Auswirkungen COVID-19 letztlich auf den komplizierten Flickenteppich von Erosion und Stabilität in den unterschiedlichen einzelstaatlichen Systemen der kollektiven Arbeitsbeziehungen haben wird.

FORTSCHRITTE

Im Zeitraum 2014–2019 räumte die Europäische Kommission unter Führung von Präsident Jean-Claude Juncker der Stärkung der sozialen Rahmenbedingungen Priorität ein, was mit der Schaffung der europäischen Säule sozialer Rechte sowie neuer Agenturen und Strukturen wie z. B. der Europäischen Arbeitsbehörde und der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit konkret Form annahm. Darüber hinaus legte sie neue Rechtsvorschriften vor, die mit zusätzlichen Rechten, Schutzmaßnahmen und

Pflichten in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, entsandte Arbeitnehmer und – durch die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen – auch Schutz für Arbeitnehmer in atypischen und eher unsicheren Beschäftigungsverhältnissen verbunden waren.

Der soziale Dialog war ebenfalls eine wichtige Priorität für die Juncker-Kommission, die im März 2015 einen Prozess einleitete, der als „Neubeginn für den sozialen Dialog“ bezeichnet wurde und bei dem die Notwendigkeit einer stärkeren Einbindung der Sozialpartner in das Europäische Semester, eine stärkere Schwerpunktsetzung auf den Aufbau von Kapazitäten der nationalen Sozialpartner, eine umfassendere Einbindung der Sozialpartner in die Politik und Rechtsetzung der EU und eine klarere Verknüpfung zwischen den Vereinbarungen der Sozialpartner und der Agenda für bessere Rechtsetzung im Mittelpunkt standen.

In vielen Mitgliedstaaten zeichnete sich der institutionelle Rahmen für die Arbeitsbeziehungen im Zeitraum 2015–2019 durch ein hohes Maß an Stabilität aus. Dennoch schrumpfte die Tarifbindung in der EU insgesamt in diesem Zeitraum weiter.

HERAUSFORDERUNGEN

- **Wirtschafts- und Beschäftigungskrise:** Die Arbeitsmärkte in der EU haben unter den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und den sich daraus ergebenden Maßnahmen besonders gelitten und dürften in eine schwere Rezession gleiten.
- **Strukturwandel:** Umbrüche in der Wirtschaft, Geschäftsmodelle im Wandel und Veränderungen des Regelungsrahmens für den sozialen Dialog stellen die traditionellen Strukturen der Arbeitsbeziehungen allesamt in Frage. So passen beispielsweise auf Online-Plattformen beschäftigte, im Rahmen unterschiedlicher vertraglicher Regelungen tätige Arbeitnehmer nicht unbedingt zu herkömmlichen Formen der Vertretung.

- **Rückläufiger gewerkschaftlicher Organisationsgrad:** Gewerkschaften haben nach wie vor mit einem auf längere Dauer angelegten Rückgang ihrer Mitgliederzahlen zu kämpfen; während es keinen einzigen Mitgliedstaat gibt, in dem der Organisationsgrad gestiegen ist, lassen die wenigen vorhandenen Daten über Arbeitgeberverbände darauf schließen, dass der Organisationsgrad hier im Wesentlichen stabil ist.
- **Organisatorische Änderungen:** Auf nationaler Ebene hat sich die Struktur der Sozialpartner häufig verändert.
- **Arbeitnehmervertretung in Betrieben:** In weniger als einem Drittel der Betriebe in der EU gibt es eine Arbeitnehmervertretung.
- **Europäischer sozialer Dialog:** Auch wenn der soziale Dialog in der EU im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit den wichtigsten Problemen und Herausforderungen weiterhin dynamisch ist – mit einer Reihe gemeinsamer Vereinbarungstexte, die zu Themen wie Migration, Digitalisierung, grüne Wirtschaft und Lehrlingsausbildung abgeschlossen wurden –, wurde auf branchenübergreifender Ebene nur eine einzige autonome Rahmenvereinbarung ausgehandelt, und zwar über aktives Altern. Darüber hinaus sind die unabhängigen Verhandlungen zu so wichtigen Themen wie die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie über schriftliche Erklärungen gescheitert, und die Sozialpartner waren nicht in der Lage, zu Themen wie z. B. Elternzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder auch im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte oder dem Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen zu einem gemeinsamen Standpunkt zu gelangen.
- **Bildung von Verknüpfungen:** Bessere Verknüpfungen zwischen der EU-Ebene und den nationalen Ebenen der Arbeitsbeziehungen, einschließlich einer besseren Umsetzung der europäischen autonomen Vereinbarungen auf nationaler Ebene, wären einem wirksameren sozialen Dialog förderlich.
- **Einbindung der Sozialpartner in die Politik:** Eine sinnvolle Einbindung der Sozialpartner in die Politik und in Reformen funktioniert in mehreren Ländern noch nicht wirklich gut, und der zweigliedrige soziale Dialog leistet nur in begrenztem Umfang einen Beitrag zur Politikgestaltung, wobei der soziale Dialog zwischen den Spitzenverbänden auf nationaler Ebene meist dreigliedrig ist.
- **Stärkung der Rolle des sozialen Dialogs:** Wenn in „guten Zeiten“ in den sozialen Dialog investiert wird, dann zahlt sich dies aus, da in Krisenzeiten darauf zurückgegriffen werden kann. Eine Darstellung der ersten politischen Reaktionen auf die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass die Sozialpartner in der EU in der Hälfte der Fälle einbezogen wurden, dass diese Einbindung jedoch in Ländern, in denen der soziale Dialog traditionell eine wichtigere Rolle spielt, stärker war.
- **Investitionen in die Fähigkeit der Sozialpartner, zur Steuerung des Arbeitsmarktes beizutragen:** Der gegenwärtige Umstrukturierungsprozess auf Makroebene wird sich auf Wirtschaftstätigkeiten mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer hohen Tarifbindung sowie auf neu entstehende Aktivitäten im Dienstleistungssektor auswirken, in dem Gewerkschaften – angesichts der Schwierigkeiten – versuchen, besser Fuß zu fassen. Dies könnte das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in manchen Ländern stören und dazu führen, dass die Arbeitgeber nicht mehr unbedingt zu ihrer Zusage stehen, Tarifverhandlungen zu führen.
- **Festigung der Demokratie am Arbeitsplatz:** Dieser Aspekt, insbesondere die Ausstattung von Betriebsräten mit besseren Mitbestimmungsrechten, ist in Zeiten eines beispiellosen Wandels wichtiger denn je.

KÜNSTLICHE ENTWICKLUNG

- **Schließung von Strukturlücken:** Der zweigliedrige soziale Dialog und die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene sind Angelpunkte der einzelstaatlichen Arbeitsbeziehungssysteme, und die Bemühungen zur Schließung von Strukturlücken sollten unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips und der Autonomie der Sozialpartner durch einen geeigneten unterstützenden Rechtsrahmen gestärkt werden.

Weitere Informationen

Der Bericht *Industrial relations: Developments 2015–2019* (Arbeitsbeziehungen: Entwicklungen in den Jahren 2015 bis 2019) ist abrufbar unter <http://eurofound.link/ef20023>

Forschungsleiter: David Foden

information@eurofound.europa.eu