



Auf dem Weg zu einem konstruktiven Dialog im Bereich der Arbeitsbeziehungen



Tarifverhandlungen und sozialer Dialog – Überblick über die Entwicklungen der letzten fünf Jahre, von der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen



Auf dem Weg zu einem konstruktiven Dialog im Bereich der Arbeitsbeziehungen

Tarifverhandlungen und sozialer Dialog – Überblick über die Entwicklungen der letzten fünf Jahre, von der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2002

© Deckblattgestaltung: Gabrini Lynch

Für Übersetzungs- und Reproduktionsrechte wenden Sie sich bitte an den Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine autonome Einrichtung der Europäischen Union, deren Aufgabe es ist, bei der Festlegung der künftigen Politik in sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen unterstützend zu wirken. Weitere Informationen sind über die Webseite der Stiftung erhältlich: www.eurofound.eu.int

Berichte der Stiftung zu neuesten Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen auf der Grundlage von EIRO-Daten sind unter folgender Adresse abrufbar:
www.eiro.eurofound.eu.int/Others.html

Weitere Informationen zu EIRO finden Sie auf der EIRO-Webseite unter der Adresse www.eiro.eurofound.eu.int

Oder wenden Sie sich an:

Camilla Galli da Bino

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irland

Tel. (353-1) 204 31 25

Fax (353-1) 282 25 33

E-Mail: gdb@eurofound.eu.int

Printed in Ireland

Diese Veröffentlichung wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt, das aus bewirtschafteten Forstbeständen in Nordeuropa stammt. Für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer Baum nachgepflanzt.

Vorwort



Im Februar vor fünf Jahren begann die Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) mit der Erfassung und Analyse wichtiger Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union und Norwegen. In den meisten Ländern, deren Entwicklungen von der EIRO untersucht wurden, ist seit 1997 ein erhebliches Maß an Stabilität und Kontinuität in den Arbeitsbeziehungen zu verzeichnen. Gleichzeitig gab es allerdings auch zahlreiche Anzeichen für Innovationen und Veränderungen.

Die vorliegende Broschüre, die zum fünften Jahrestag der Gründung der EIRO erstellt wurde, beleuchtet einige der neuesten Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen in Europa. Der Schwerpunkt wurde dabei eher auf die Darstellung von Prozessen und Ergebnissen der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern gelegt als auf die Darstellung der arbeitsrechtlichen Aspekte oder von Regierungsinitiativen.

Es werden fünf Hauptaspekte behandelt, die die innovativen Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen sehr gut verdeutlichen: lebenslanges Lernen, Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Flexibilität und ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) sowie sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung. Diese Themen sind im Schlussbericht der Hochrangigen Gruppe für Arbeitsbeziehungen und die Bewältigung des Wandels in Europa vom März 2002 als prioritäre Bereiche ermittelt worden. Der Inhalt dieses Dokuments basiert auf Artikeln aus der EIROline-Datenbank.

Weitere Informationen zu diesen aktuellen Themen und anderen zugehörigen Fragen finden Sie auf der EIRO-Webseite unter der Adresse www.eiro.eurofound.eu.int

Verfasser: Mark Carley, leitender EIRO-Redakteur.

Raymond-Pierre Bodin
Direktor

Eric Verborgh
Stellvertretender Direktor

Lebenslanges Lernen



Das Konzept des lebenslangen Lernens hat sich angesichts rasanter technologischer und demografischer Veränderungen als wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erwiesen. Lebenslanges Lernen wird nicht nur von den Institutionen der Europäischen Union, den Regierungen und anderen staatlichen Behörden gefördert, sondern ist in vielen EU-Mitgliedstaaten auch zunehmend Gegenstand der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern.

Auf europäischer Ebene sind Weiterbildung und lebenslanges Lernen bereits seit langem Gegenstand des sozialen Dialogs zwischen den Sektoren. Daher herrscht hier größtenteils Einigkeit. Zu Beginn des Jahres 2002 erarbeiteten die Sozialpartner der verschiedenen Sektoren einen „gemeinsamen Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“, der von den einzelstaatlichen Mitgliedsorganisationen unterstützt werden sollte. In manchen Branchen spielte das Konzept des lebenslangen Lernens auch im sektoralen sozialen Dialog eine wichtige Rolle und führte in einigen Fällen zu gemeinsamen Entwürfen. Zu diesen Branchen zählen Straßengüterverkehr, Schienenverkehr, Seetransport, Handel, Schönheitspflege und Kosmetik, Versicherungen, Postdienstleistungen und Telekommunikation.

Auf einzelstaatlicher Ebene spielen die Tarifverhandlungen und der Dialog zwischen den Sozialpartnern in den einzelnen Ländern ganz unterschiedliche Rollen, die von der Art der Arbeitsbeziehungen und der Aus- und Weiterbildungssysteme abhängen. In Ländern wie Belgien, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden und Spanien werden Fragen der ständigen beruflichen Weiterbildung mindestens seit den 80er Jahren bereits in Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog erörtert. Seit Ende der 90er Jahre aber stehen Fragen des lebenslangen Lernens zunehmend auf allen Verhandlungsebenen im Mittelpunkt, und dies sowohl in Ländern, in denen Weiterbildungsfragen bei Tarifverhandlungen bereits eine lange Tradition haben, als auch in einigen anderen Ländern.

Lebenslanges Lernen – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene:

- In Belgien haben sich die Sozialpartner im Rahmen der jüngsten sektorübergreifenden Vereinbarungen verpflichtet, die Ausgaben des Landes für berufliche Weiterbildung bis 2004 auf den durchschnittlichen Stand der Ausgaben in den drei größten Nachbarländern anzuheben (1,9 % der gesamten Lohnausgaben). Im Rahmen dieser sektorübergreifenden Vereinbarungen werden einzelne Sektoren darüber hinaus aufgefordert, bei Weiterbildungsmaßnahmen bestimmte Zielgruppen, wie ältere Arbeitnehmer, Frauen, ungelernte Arbeitskräfte und Arbeitnehmer mit Berufen, die von Arbeitskräftemangel betroffen sind, zu bevorzugen.
- In der finnischen Vereinbarung zur Einkommenspolitik für 2001/02 wird lebenslanges Lernen als „integraler Bestandteil der Arbeitswelt“ bezeichnet. Die Vereinbarung umfasst eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen.
- Im Rahmen des dreiseitigen Bündnisses für Arbeit wurde in Deutschland im Jahr 2001 eine gemeinsame Erklärung zum Thema Aus- und Weiterbildung unterzeichnet. Hierin wurde empfohlen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen Tarifverträge abschließen, mit denen die Weiterbildung auf Unternehmensebene gesichert und verbessert wird. Daraufhin wurde in Baden-Württemberg der Tarifvertrag zur Weiterbildung geschlossen, der Arbeitnehmer in der Metall verarbeitenden Industrie berechtigt, ihren Weiterbildungsbedarf einmal jährlich mit ihren Arbeitgebern zu besprechen. Die Kosten für die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen werden von den jeweiligen Arbeitgebern getragen. Die Vertragsparteien haben außerdem die Gründung einer Agentur vereinbart, die Unternehmen und Arbeitnehmer dabei unterstützt, die Prozesse für die Pflege, Anpassung und Erweiterung von Fachkenntnissen zu verbessern.
- Ein großer Teil des irischen Programms für Wohlstand und Fairness (2000-2003) beinhaltet Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens.
- Weiterbildungsmaßnahmen spielen in vielen aktuellen sektoralen Vereinbarungen in Italien eine große Rolle. Insbesondere betrifft dies die Branchen Bankwesen, Post, Telekommunikation und Handel. In der Chemie- und Pharmaindustrie wurde im Jahr 2000 ein überaus innovatives gemeinsames Projekt gestartet. Im Rahmen dieses Projektes sollen Unternehmen und Arbeitnehmer befähigt werden, sich an die durch die Globalisierung veränderten Marktbedingungen anzupassen.
- In Portugal wurde 2001 ein dreiseitiges nationales Abkommen zu den Themen Beschäftigung, Arbeitsmarkt sowie Aus- und Weiterbildung

geschlossen. Dieses Abkommen sieht eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Aus- und Weiterbildungssystems vor.

- In Spanien bildet seit den 90er Jahren eine Reihe von zweiseitigen und dreiseitigen nationalen Abkommen die Grundlage für das Weiterbildungssystem und seine Weiterentwicklung.
- In Schweden ist Weiterbildung seit den 90er Jahren ein wichtiges Thema bei sektoralen Tarifverhandlungen.

Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung



Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung und Chancengleichheit aller Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer Nationalität, ihres Alters, einer möglichen Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung sowie die Bekämpfung der Diskriminierung aus diesen Gründen haben in den letzten Jahren in der Gesetzgebung der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten eine überaus wichtige Rolle gespielt. In Tarifverhandlungen und im Dialog zwischen den Sozialpartnern waren diese Fragen in der Vergangenheit jedoch von eher untergeordneter Bedeutung. In den letzten Jahren hat sich dieses Bild jedoch gewandelt – dies gilt allerdings nicht gleichermaßen für alle Länder und Fragestellungen.

Einer EIRO-Vergleichsstudie aus dem Jahre 1997 zufolge finden Tarifverhandlungen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Mitgliedstaaten der EU statt. Selbst in den Ländern, in denen dies am häufigsten der Fall ist, wird laut Studie die Thematik nur in sehr begrenztem Umfang bzw. am Rande behandelt. In den Jahren seit 1987 haben Verhandlungen zur Chancengleichheit und der soziale Dialog in einer Reihe von Ländern an Bedeutung gewonnen (Themen im Zusammenhang mit einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben werden im Kapitel zur Flexibilität behandelt). Am Beispiel der Lohngleichstellung – angesichts einer durchschnittlichen geschlechterspezifischen Diskrepanz von 20 % in Europa ein wichtiges Thema – wird deutlich, dass die Sozialpartner in einer Reihe von Ländern auf verschiedenen Ebenen aktiv gewesen sind.

Chancengleichheit – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

- In Belgien wurde im Rahmen nationaler Verträge vereinbart, in Sektoren, in denen die Berufsklassifikation nicht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern führt, eine Überprüfung der Klassifikationssysteme durchzuführen.

- Die Vereinbarung zur Einkommenspolitik für 2001/02 in Finnland sieht eine spezielle „Gleichheitszulage“ vor, d. h. eine zusätzliche Lohnerhöhung auf sektoraler Ebene zur Verbesserung der Stellung von Frauen und anderen gering bezahlten Arbeitnehmern.
- In Frankreich wurden sektorale Vereinbarungen geschlossen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern sollen. Neue gesetzliche Vorschriften schreiben zudem für die Zukunft regelmäßige Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz auf Sektor- und auf Unternehmensebene vor.
- In Deutschland wurden einige Betriebsvereinbarungen (z. B. bei Opel und für den Frankfurter Flughafen) zur Verbesserung des Beschäftigungsstatus von Frauen geschlossen.
- Die aktuelle nationale Vereinbarung in Irland sieht zahlreiche Maßnahmen zur Bekämpfung der Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern und zur Erreichung einer Lohngleichstellung vor.
- Die Sozialpartner in den Niederlanden haben 2001 eine Checkliste für die Lohngleichstellung entworfen.
- Bei verschiedenen Anlässen haben die Sozialpartner des öffentlichen Sektors in Norwegen vereinbart, Frauen bei Verhandlungen zu Löhnen und Gehältern auf Unternehmensebene Priorität einzuräumen.

Die Bekämpfung der Rassendiskriminierung ist derzeit noch kaum Gegenstand von Tarifverhandlungen, aber die Sozialpartner haben eine Reihe wichtiger gemeinsamer Initiativen zu diesem Thema ins Leben gerufen. Die Sozialpartner auf EU-Ebene haben 1995 sektorübergreifend eine gemeinsame Erklärung zur Bekämpfung von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit unterzeichnet, der eine Reihe von Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene folgte. Auch im sektoralen sozialen Dialog wurde das Thema aufgegriffen. Insbesondere ist hier der Sektor Handel hervorzuheben. Hier wurde im Jahr 2000 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet. Auf einzelstaatlicher Ebene sind Vereinbarungen zu diesem Thema bis auf einige wichtige Ausnahmen noch recht selten. Zu diesen Ausnahmen zählt eine Vereinbarung, die 1996 in Belgien zur Bekämpfung der Rassendiskriminierung im Zeitarbeitssektor geschlossen wurde. Weiter verbreitet sind die nachfolgend aufgeführten Arten von gemeinsamen Initiativen.

Bekämpfung der Rassendiskriminierung – Beispiele für Initiativen auf einzelstaatlicher Ebene

- 1999 haben die wichtigsten Sozialpartner in Dänemark eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, in der die Unternehmen aufgefordert werden, Flüchtlinge und Zuwanderer zu gleichen Bedingungen wie dänische Staatsbürger einzustellen.

- In Frankreich haben die Sozialpartner 1999 in einer gemeinsamen Erklärung vereinbart, bei der Bekämpfung von Diskriminierungen zusammenzuarbeiten.
- Im Jahr 2000 haben die Sozialpartner in Deutschland eine gemeinsame Erklärung zur Bekämpfung des Rechtsextremismus unterzeichnet.
- Die Sozialpartner in Irland haben sich 2001 an der Organisation einer Aktionswoche zur Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsplatz beteiligt.
- Im Vereinigten Königreich haben sich 1999 die Unternehmensleitung und die Gewerkschaften bei Ford auf neue Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung und rassistisch motivierten Belästigungen in den Fordwerken geeinigt.

Die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen ist bei Tarifverhandlungen in den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein Thema. In vielen Fällen kooperieren die Sozialpartner hier miteinander sowie mit Behörden, die in diesem Bereich tätig sind.

Beschäftigung von Personen mit Behinderungen – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

- Wie in vielen anderen Bereichen im Zusammenhang mit der Sicherstellung der Chancengleichheit enthalten die aktuellen sektorübergreifenden Vereinbarungen in Belgien und Irland Maßnahmen, die die Förderung und Unterstützung der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen zum Ziel haben.
- In Deutschland sind auf Unternehmensebene einige innovative Initiativen zu verzeichnen. In einer Vereinbarung der Leipziger Verkehrsbetriebe haben sich die Mitarbeiter freiwillig dazu bereit erklärt, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und auf einen Teil ihrer Bezahlung zu verzichten, damit das Unternehmen Rollstuhlfahrer einstellen kann. Bei dem Softwareunternehmen SAP sieht eine entsprechende Vereinbarung die Schaffung von Stellen für Personen mit Behinderungen vor.
- In Italien sehen Vereinbarungen im Metallverarbeitungs- und im Textilsektor die Erleichterung der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen vor. Dies betrifft insbesondere die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie spezielle Regelungen für Aus- und Weiterbildungsangebote, Urlaub und Arbeitszeiten. Eine Reihe von lokalen Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisation Api für kleine Unternehmen sieht Programme zur Erleichterung des Arbeitseinstiegs von Personen mit Behinderungen, z. B. über Praktika, vor.

Die Diskriminierung aus Altersgründen ist angesichts der Überalterung der Erwerbsbevölkerung in Europa ein wichtiges Thema. Gemeinsame Initiativen der Sozialpartner zur Bekämpfung dieser Art der Diskriminierung sind jedoch in vielen Ländern eher selten zu finden. Einige Länder haben allerdings auf verschiedenen Ebenen Vereinbarungen geschlossen oder andere gemeinsame Initiativen ins Leben gerufen, die sich mit Fragen beschäftigen, die auch die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer betreffen.

Bekämpfung der Diskriminierung aus Altersgründen – Beispiele für Initiativen auf einzelstaatlicher Ebene

- praktische Anpassung des Arbeitsplatzes – Deutschland und Norwegen;
- finanzielle Anreize für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Österreich;
- Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer durch Maßnahmen wie Reduzierung der Arbeitszeit – Dänemark;
- Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer – Belgien;
- spezielle Zahlungsmodelle – Deutschland;
- Kündigungsschutz – Deutschland.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz



Die Sozialpartner in den meisten Ländern Westeuropas engagieren sich stark für die Förderung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz. So sind die Sozialpartner häufig in speziellen Gremien und Einrichtungen, die sich mit diesem Thema befassen, vertreten. Die Gesetzgebung legt die Regelung dieses Bereichs häufig in die Hände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter. Die Aspekte von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen in einigen Fällen auch im sozialen Dialog und in den Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle. Eine noch stärkere Berücksichtigung dieser Fragestellungen bei Tarifverhandlungen wurde in einigen Ländern von den Sozialpartnern forciert.

In Dänemark kamen die Sozialpartner Anfang 2002 für die Unterzeichnung einer Vereinbarung zu diesem Thema zusammen. Diese Vereinbarung sieht die Ausweitung und Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben vor. Auch die italienischen Gewerkschaften streben bei Tarifverhandlungen nach einer stärkeren Berücksichtigung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Den Schwerpunkt setzen die Sozialpartner im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz traditionell auf die physische Arbeitsumgebung und deren Risiken (Unfälle, Berufskrankheiten, Ausstattung, Ergonomie, Gefahrstoffe, Lärm usw.). Dies ist auch weiterhin der Fall. Gerade in den letzten Jahren sind jedoch – und dies ist wohl die bedeutendste Entwicklung – zunehmend auch die psychischen und „psychosozialen“ Auswirkungen der Arbeitsumgebung, insbesondere arbeitsbedingter Stress, berücksichtigt worden. In einigen Ländern hat dies zu Tarifvereinbarungen zu diesem Thema geführt, was bisher jedoch eher die Ausnahme darstellt.

Verbesserung der psychosozialen Arbeitsumgebung – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

- 1998 schlossen die wichtigsten Sozialpartner in Belgien eine nationale Vereinbarung über die Vermeidung von und den Umgang mit Stress. In

dieser Vereinbarung werden die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Hinblick auf die Vermeidung von Stress sowie die Verfahren zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter festgelegt. In der nationalen sektorübergreifenden Vereinbarung für 2001/02 wird empfohlen, die Vereinbarung von 1998 auf nachgeordneter Ebene umzusetzen.

- Im Mai 2002 haben die Sozialpartner im Industriesektor in Dänemark in einer Vereinbarung Verfahren zur Bewältigung von Problemen in der psychischen Arbeitsumgebung festgelegt. Gemäß dieser Vereinbarung sollen Probleme, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und die psychische Arbeitsumgebung betreffen, so weit wie möglich in direkter Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern in den einzelnen Unternehmen gelöst werden.
- In Deutschland wurden vorwiegend auf Unternehmensebene eine Reihe von Tarifvereinbarungen zum Thema Stress geschlossen. Darin werden Verfahrensaspekte geregelt, wie etwa die Einführung von Indikatoren für arbeitsbedingten Stress in der Risikobewertung (z. B. bei Sanacorp Pharma-Handel) sowie wichtige Aspekte, wie die Festlegung von Änderungen auf der Grundlage der Ergebnisse einer Risikobewertung der psychosozialen Faktoren, durch die die Situation im Unternehmen verbessert werden soll (z. B. bei Berthold GmbH & Co. KG).
- In den Tarifvereinbarungen in den Niederlanden geht es in der Regel um übermäßige Arbeitsbelastung. In den meisten Vereinbarungen wurde festgelegt, dass das Problem und seine Prävalenz untersucht werden müssen. In einigen wenigen Vereinbarungen wurden Zielvorgaben zur Verringerung des Problems festgelegt. Im öffentlichen Sektor spielen in den Vereinbarungen Gesundheitsprobleme eine Rolle, die sich aus den Beziehungen mit den Nutzern des öffentlichen Dienstes ergeben.
- 2001 wurde im Vereinigten Königreich eine landesweit geltende Vereinbarung zwischen den Lehrgewerkschaften und den lokalen Bildungsbehörden geschlossen, in der der Schutz der Lehrer vor übermäßiger Arbeitsbelastung festgeschrieben wurde (diese Vereinbarung soll auf lokaler Ebene umgesetzt werden).

Ein neues Thema im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, das zunehmend Beachtung findet, ist das Phänomen Mobbing. Dieses Phänomen wird manchmal auch als „psychische“ oder „moralische“ Belästigung bezeichnet. Zur Vorbeugung gegen Mobbing wurden in Ländern wie Finnland, Frankreich und Portugal bereits Gesetze verabschiedet oder entsprechende Gesetzentwürfe vorgelegt. In einigen wenigen Fällen ist das Thema auch in Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog zur Sprache gekommen. Die geltende nationale Vereinbarung in Irland sieht z. B. die Erarbeitung von Strategien zur Verhinderung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene vor. Die von der irischen Regierung eingesetzte Irische

Arbeitsgruppe zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz (Task Force on the Prevention of Workplace Bullying), in der auch Vertreter der Sozialpartner mitwirken, legte im April 2001 einen Ergebnisbericht vor. In diesem Bericht wird eine Reihe von Maßnahmen empfohlen, die Verhaltensregeln und eine Charta zur Würde am Arbeitsplatz umfassen. In Luxemburg wurde im April 2001 bei dem Einzelhandelsunternehmen Bram die erste Tarifvereinbarung zu moralischer bzw. psychischer Belästigung unterzeichnet. Diese Vereinbarung sieht die Einrichtung eines paritätischen Ausschusses vor, dessen Aufgabe es sein wird, Fälle von Mobbing zu klären, entsprechende Verfahren auszuarbeiten und Strafen festzulegen.

Flexibilität und ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance)



Verschiedene Arten von Flexibilität spielen bei den Arbeitsbeziehungen in Europa in den letzten Jahren eine große Rolle. Dieses Thema umfasst verschiedene Aspekte, die sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinteressen berühren.

Die Arbeitgeber versuchen, die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen flexibler zu gestalten. Flexibilität bezieht sich hier auf die Anpassung der Mitarbeiterzahl, sowohl im Hinblick auf die Größe des festen Mitarbeiterstamms als auch im Hinblick auf den zusätzlichen Einsatz von Zeitarbeitern (numerische Flexibilität) sowie auf die Arbeit, die die Mitarbeiter verrichten (funktionale Flexibilität) und auf die Zeiten, zu denen sie diese Arbeit verrichten (Arbeitszeitflexibilität). Auch streben die Arbeitgeber zunehmend danach, die Bezahlung der Mitarbeiter enger an deren Leistung bzw. die Leistung ihrer Arbeitseinheit oder ihres Arbeitgebers zu binden (Lohnflexibilität).

Für die Arbeitnehmer ist die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu einem zunehmend wichtigen Faktor geworden. Flexibilität bedeutet hier die Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben, insbesondere im Hinblick auf familiäre Verpflichtungen. Diese Problematik ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt sowie anderer gesellschaftlicher Veränderungen zu sehen, wie z. B. der wachsenden Zahl von Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, der steigenden Zahl allein erziehender Eltern und der zunehmenden Verpflichtungen im Bereich der Altenpflege. Diese Veränderungen könnten Arbeitgeber, insbesondere bei angespannter Lage auf den Arbeitsmärkten, auch dazu veranlassen, den Arbeitnehmern mehr Flexibilität zu gewähren, um die Einstellung neuer Mitarbeiter und die Mitarbeiterbindung zu fördern.

Diese unterschiedlichen Interessen haben sich erheblich auf die Tarifvereinbarungen und die Gesetzgebung in diesem Bereich ausgewirkt. Während der 80er und 90er Jahre war ein starker Trend zu beobachten, Arbeitszeitflexibilität mit Arbeitszeitsenkungen gleichzusetzen. Dies ist auch

heute noch in manchen Ländern der Fall (z. B. Frankreich), aber allgemein hat sich hier ein Wandel vollzogen. Ein wichtiges „neues“ Thema ist die Verknüpfung von Flexibilität und Sicherheit und damit die Einführung neuer Arbeitsmodelle (im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Art der Beschäftigung usw.), die den Arbeitgebern eine höhere Flexibilität ermöglichen und gleichzeitig den Arbeitnehmern ein gewisses Maß an Sicherheit, Schutz und Beschäftigungsfähigkeit bieten. Ein weiterer wichtiger Aspekt der derzeitigen Entwicklungen in diesem Bereich ist die Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben. Dieser Aspekt soll im Folgenden näher erläutert werden.

Auf EU-Ebene haben die Sozialpartner sektorübergreifend mehrere Vereinbarungen geschlossen (die später in Form von EU-Richtlinien rechtskräftig wurden), die im Hinblick auf die Vereinbarung des Berufslebens mit dem Privatleben besonders relevant sind. 1995 haben die Sozialpartner z. B. eine Vereinbarung zum Elternurlaub geschlossen, die Arbeitnehmern einen Elternurlaub von mindestens drei Monaten zugesteht. 1997 wurde dann eine Vereinbarung zur Teilzeitarbeit geschlossen, die die Gleichstellung von Teilzeitarbeitern sicherstellen und einen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen akzeptablen Rahmen für die Teilzeitbeschäftigung schaffen sollte. Anfang 2002 verhandelten die Partner dann über eine mögliche Vereinbarung zur Telearbeit. Der Dialog auf EU-Ebene hat bereits zu sektoralen Vereinbarungen zur Telearbeit in den Sektoren Handel und Telekommunikation geführt.

Auf einzelstaatlicher Ebene sind bei Tarifverhandlungen in vielen Ländern die nachfolgenden Aspekte im Hinblick auf die Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben thematisiert worden.

Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

- Elternurlaub: geltende nationale Vereinbarung in Irland, sektorale Vereinbarungen für den Telekommunikationssektor in Griechenland und für Schulen in Italien sowie unternehmensbezogene Vereinbarungen in einigen Unternehmen in Schweden (z. B. Ericsson);
- Familienurlaub und Arbeitszeitanpassungen aufgrund familiärer Verpflichtungen: geltende sektorübergreifende Vereinbarungen in Belgien und Griechenland und sektorale Vereinbarungen für die Sektoren Metallverarbeitung, Chemie und Handel in Italien und den Metallverarbeitungssektor in den Niederlanden;

- Urlaub zur persönlichen Weiterbildung und Beschäftigungsunterbrechungen: geltende nationale Vereinbarung in Finnland, sektorale Vereinbarung für gemeinnützige Organisationen in Belgien und einige unternehmensbezogene Vereinbarungen in Deutschland;
- Kinderbetreuung: nationale Vereinbarung in Irland, sektorale Vereinbarungen im Telekommunikationssektor in Griechenland und für die Zentralregierung in den Niederlanden sowie unternehmensbezogene Vereinbarungen, z. B. für die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt RTP in Portugal;
- Arbeitszeitkonten (die das Ansparen von Urlaubstagen für längere Urlaubszeiten ermöglichen): sektorübergreifende Vereinbarung für 2001/02 in Belgien und zahlreiche sektorale Vereinbarungen in Deutschland, Italien und Schweden;
- gleitende Arbeitszeit: Vereinbarungen in den Sektoren Metallverarbeitung und Informationstechnologie in Österreich und im Postwesen in Italien sowie unternehmensbezogene Vereinbarungen für Eurocopter (Frankreich) und Deutsche Telekom (Deutschland);
- Telearbeit: sektorale Vereinbarungen im Dienstleistungssektor in Dänemark, im Mineralölsektor in Österreich, in den Sektoren Handel und Telekommunikation sowie für die KMU in Italien und unternehmensbezogene Vereinbarungen in Deutschland (z. B. Deutsche Telekom), Italien (z. B. TIM) und Norwegen (z. B. Statoil).

Ein Paradebeispiel für den nationalen Dialog zur Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben kommt aus Belgien. Ein Kapitel in der sektorübergreifenden Vereinbarung für 2001/02 bezieht sich auf die Arbeitszeitflexibilität. Ziel dabei ist es, den einzelnen Arbeitnehmern ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Die Implementierung dieser Maßnahmen wurde von dem dreiseitigen Nationalen Arbeitsrat im Laufe des Jahres 2001 verhandelt und im Januar 2002 umgesetzt. Die Maßnahmen umfassen ein „Zeitkredit“-Konzept, das langfristige Abwesenheiten und Halbtagsstätigkeit ermöglicht, sowie eine Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel für die Dauer von bis zu fünf Jahren und Halbtagsstätigkeit für Arbeitnehmer über 50 Jahre.

Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung



Die Frage nach vorbildlichen Verfahren oder „Qualität“ in den Bereichen sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung ist möglicherweise strittiger als bei manchen der anderen hier dargestellten Themen. Die Hochrangige Gruppe für Arbeitsbeziehungen und die Bewältigung des Wandels in Europa hat jedoch eine Reihe von möglichen Qualitätsindikatoren in diesen Bereichen erarbeitet.

Einige Beispiele für diese Qualitätsindikatoren:

- Grad der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung (einschließlich finanzieller Beteiligung);
- starke Repräsentanz der Sozialpartner;
- umfassende Abdeckung durch Tarifverhandlungen (einschließlich aller Formen „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse);
- verbesserte Möglichkeiten zur Verhinderung und/oder außergerichtlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten.

In der Mitteilung der Europäischen Kommission zur Qualität in der Beschäftigungs- und in der Sozialpolitik werden ähnliche Qualitätsindikatoren angeführt, so z. B.:

- Umfang der tarifvertraglichen Regelungen und Anzahl der EU-weit agierenden Unternehmen mit EU-Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern;
- Anteil der Arbeitnehmer, die an ihrem Unternehmen finanziell beteiligt sind;
- durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage.

Der soziale Dialog hat auf EU-Ebene seit den 90er Jahren deutlich zugenommen. Trotz einiger Misserfolge (wie z. B. die Diskussionen über Zeitarbeit, die 2001 aufgegeben wurden) haben die Sozialpartner auf sektorübergreifender Ebene Vereinbarungen zu Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen

geschlossen sowie eine Vielzahl anderer gemeinsamer Entwürfe vorgelegt. Zudem haben sie den Dialog über eine breite Palette an Themen weitergeführt. Gegen Ende des Jahres 2001 unterbreiteten sie dem Europäischen Rat in Laeken einen gemeinsamen Vorschlag, der die Förderung des sektorübergreifenden Dialogs zum Inhalt hat. Dieser Vorschlag umfasst auch ein Programm zur Umsetzung eines „autonomen“ Dialogs, d. h. eines Dialogs außerhalb des Konsultationsprozesses der Kommission, der die Schaffung vielfältiger Instrumente ermöglicht. Auf sektoraler Ebene hat der soziale Dialog sich seit seiner Reform in den späten 90er Jahren überaus positiv entwickelt, was auch die Einrichtung von 26 Sektorausschüssen bis Anfang 2002 und die geplante Einrichtung weiterer Sektorausschüsse sowie die vielen gemeinsamen Entwürfe und vereinbarten Initiativen zeigen.

Dezentralisierung bei Tarifverhandlungen – Beispiele für Initiativen auf einzelstaatlicher Ebene

Auf einzelstaatlicher Ebene bestehen „sozialer Dialog“ und „soziale Partnerschaft“ (beide Termini werden übrigens nicht einheitlich verwendet) in den Ländern fort, in denen entsprechende Phänomene bereits seit den späten 90er Jahren zu beobachten sind. In einigen Fällen ist eine Weiterentwicklung oder Vertiefung zu beobachten. In einigen Ländern regeln zweiseitige und dreiseitige nationale Vereinbarungen verschiedene Fragen zu Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsbeziehungen. Dies ist in Belgien, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Portugal und Spanien der Fall. In anderen Ländern spielen soziale Partnerschaft und Konsensbestrebungen in Bezug auf bestimmte Bereiche eine wichtige Rolle. Dies trifft auf Österreich (hier allerdings möglicherweise rückläufig), Dänemark, Luxemburg und die Niederlande zu. In den letzten Jahren sind in einigen Ländern auch wichtige Foren für den sozialen Dialog entstanden. Als Beispiel wäre hier vor allem das dreiseitige Bündnis für Arbeit in Deutschland und der Ausschuss für Sozialen Dialog zu Europäischen und Internationalen Fragen in Frankreich zu nennen. Gegen Ende des Jahres 2001 einigten sich die Sozialpartner in Spanien nach vielen Jahren zum ersten Mal wieder auf eine Lohnmäßigung. Bestehende Formen von sozialem Dialog und sozialer Partnerschaft sind jedoch in Ländern wie Österreich und Italien durch die politischen Entwicklungen unter Druck geraten.

In den letzten Jahren sind die Tarifverhandlungen in einigen oder allen Sektoren einiger europäischer Länder dezentralisiert worden. So finden die Tarifverhandlungen in Ländern wie Dänemark, Finnland, Deutschland, den Niederlanden, Österreich und dem Vereinigten Königreich vornehmlich auf Unternehmensebene statt. In den meisten Ländern sind allerdings wenige Anzeichen für einen Rückgang bei der breiten Abdeckung durch Tarifverhandlungen zu beobachten. Tatsächlich ist eine Reihe von Beispielen für

die Ausweitung von Tarifverhandlungen auf neue Bereiche zu verzeichnen. Dies gilt z. B. für Freiberuflerbüros in Italien, Call-Center, Telemarketing und Zeitarbeit in Schweden, Techniker im Bereich audiovisuelle Medien in Spanien und Informationstechnologie in Österreich.

Die Arbeitnehmerbeteiligung spielt seit den 90er Jahren – wenn auch nicht in den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern – in den Rechtsvorschriften der Europäischen Union eine wichtige Rolle. So wurde 2001 die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat (EBR) eingeführt. 2001 folgte dann das Statut der Europäischen Gesellschaft und 2002 die Informations- und Konsultationsrichtlinie (die vor allem in Irland und im Vereinigten Königreich eine wichtige Rolle spielen wird). EBR sind bisher in mehr als 700 multinationalen Unternehmen gegründet worden.

Arbeitnehmerbeteiligung – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

Auf einzelstaatlicher Ebene hat sich der grundlegende, d. h. meist der gesetzliche Rahmen der Arbeitnehmerbeteiligung, üblicherweise in Form von Gremien wie Betriebsräten, in den letzten fünf Jahren kaum geändert. Es gab jedoch einige Ergänzungen, vor allem im Hinblick auf die Ausweitung der Aufgaben und Kompetenzbereiche der Betriebsräte. Dies betrifft z. B. die Bereiche Umwelt und Rassismus in Deutschland, Arbeitszeitregulierung in den Niederlanden und Fusionen und Übernahmen in Frankreich. Durch Tarifverhandlungen wurde die Arbeitnehmerbeteiligung in einigen Ländern verstärkt. So wurden z. B. in Italien die Beteiligungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer auf verschiedenen Ebenen durch eine Reihe von Vereinbarungen ausgeweitet. Dies betrifft z. B. die Sektoren Metallverarbeitung, Handel und Landwirtschaft sowie Unternehmen wie Electrolux-Zanussi und Barilla. Im Vereinigten Königreich und in Irland ist in letzter Zeit eine zunehmende Anzahl von Vereinbarungen, die eine stärkere Arbeitnehmerbeteiligung zum Ziel haben, geschlossen worden.

Finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern – Beispiele für Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene

Die finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern ist bei Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog zu einem zunehmend wichtigen Thema geworden. Eine Vereinbarung in Irland sieht z. B. eine solche Beteiligung auf nationaler Ebene vor. In vielen Ländern wurden auf Unternehmensebene Vereinbarungen zu Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien geschlossen, so etwa in Deutschland (z. B. Audi, Pirelli), in Griechenland (z. B. griechische Nationalbank), in Irland (z. B. An Post und Eircom), in Italien (z. B. Alitalia, Dalmine, Gucci und Rinascente) und in Spanien (z. B. Telefónica).

Schlussfolgerung



Im vorliegenden Bericht sind einige der zahlreichen Aspekte im Zusammenhang mit den Arbeitsbeziehungen in Europa beleuchtet worden. Dabei konnten nur einige wenige Fragestellungen in Form von aktuellen Beispielen aus verschiedenen Ländern angerissen werden. Weitere wichtige Bereiche, wie z. B. Lohn- und Gehaltsverhandlungen, Arbeitsplatzsicherheit, Aspekte der Arbeitsorganisation, Umstrukturierung, Arbeitsstreitigkeiten und ihre Beilegung, die „Europäisierung“ der Arbeitsbeziehungen, soziale Sicherheit und Sozialschutz oder technologischer Wandel, sind nicht berücksichtigt worden. Das Hauptaugenmerk lag auf den Bereichen Tarifverhandlungen und Dialog zwischen den Sozialpartnern. Themen wie Arbeitsrecht und Regierungsinitiativen sowie Entwicklung der Strukturen in den Arbeitsbeziehungen und den Organisationen der Sozialpartner sind, wenn überhaupt, nur am Rande erwähnt worden. Trotz dieser recht engen Ausrichtung des Berichts wird eine Tendenz ziemlich deutlich: die Arbeitsbeziehungen in Westeuropa sind im Wandel begriffen, d. h. „alte“ Fragestellungen werden unter neuen Blickwinkeln betrachtet.

Radikale Veränderungen der Arbeitsbeziehungen sind allerdings eher selten, insbesondere in den Bereichen Tarifverhandlungen und sozialer Dialog. Die Arbeitsbeziehungen sind zweifellos überall in Europa weiterhin eher „traditionell“ orientiert. In vielen Ländern geht es bei Tarifverhandlungen vor allem um die Aushandlung von Lohnerhöhungen oder um Arbeitszeitgestaltung. Neuerungen wie in den in diesem Bericht angeführten Beispielen sind eher selten. In zahlreichen europäischen Ländern wird jedoch mittlerweile eine Reihe neuer Themen aufgegriffen oder aus innovativeren Ländern übernommen. Dies betrifft – wie oben beschrieben – u. a. folgende Themen:

- lebenslanges Lernen;
- Gleichstellung;
- Vielfalt und Nichtdiskriminierung aus einer erweiterten Anzahl von Gründen;

- neue Aspekte in den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Flexibilität in den verschiedensten Ausprägungen;
- Sicherheit und ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance);
- verschiedene Formen der Arbeitnehmerbeteiligung.

Diese Tendenz betrifft nicht alle Themen und alle Länder gleichermaßen. Einige Themen entwickeln sich schneller als andere, und einige Länder zeigen sich bei diesen Themen innovationsbereiter als andere. Dies ist angesichts der kulturellen Unterschiede sowie der Unterschiede in den Arbeitsbeziehungen in den westeuropäischen Ländern wahrscheinlich unvermeidbar. Diese beträchtlichen Unterschiede betreffen insbesondere folgende Bereiche:

- Beziehung zwischen den Tarifverhandlungen und der Gesetzgebung sowie deren jeweilige Rolle;
- die Ebenen, auf denen Tarifverhandlungen stattfinden, und die Beziehung zwischen diesen Ebenen;
- die Abdeckung durch Tarifverhandlungen und der Grad der Beteiligung seitens der Organisationen der Sozialpartner;
- der Anteil und die Bedeutung zweiseitiger und dreiseitiger Institutionen und Verfahren im Bereich des sozialen Dialogs.

Ein Thema wie Weiterbildung kann in einigen Ländern beispielsweise nur durch die Gesetzgebung geregelt werden, in anderen Ländern wiederum nur durch Tarifverhandlungen (in einigen Fällen etwa durch Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene und in anderen Fällen durch sektorale Tarifverhandlungen). In wieder anderen Ländern ist nur eine Kombination beider Wege möglich, oder aber der Bereich ist gar nicht geregelt (etwa in Ländern, in denen die Entscheidung über solche Fragen vornehmlich in die Verantwortung der einzelnen Unternehmen fällt). Aufgrund dieser Unterschiede ist es umso bemerkenswerter, dass überhaupt eine gemeinsame Tendenz zu beobachten ist.

Viele der in diesem Bericht angeführten Beispiele sind die herausragendsten und bekanntesten neuen Entwicklungen in den Bereichen Tarifverhandlungen und sozialer Dialog. Nicht immer ist bekannt, inwiefern ähnliche Initiativen sich auch in anderen Sektoren oder Unternehmen entwickelt haben. In vielen Unternehmen fehlen noch geeignete Mechanismen zur Sammlung entsprechender Daten. Erst wenn solche Daten vorliegen, kann beurteilt werden, ob neue Themen z. B. in den Bereich Tarifverhandlungen Eingang gefunden haben. Unter den derzeitigen Voraussetzungen ist ein Urteil darüber, ob es sich bei den neuen Themen wirklich um einen europaweit zu beobachtenden Trend im Bereich der Arbeitsbeziehungen oder nur um Einzelfälle handelt, schwierig zu

fällen. Ein solches Urteil erfordert häufig eine längere Beobachtungszeit als fünf Jahre, die in diesem Bericht abgedeckt werden.

Wir sind davon überzeugt, dass die Qualität der Arbeitsbeziehungen in Europa auch durch die Übernahme erfolgreicher Praktiken und Innovationen im Bereich der Tarifverhandlungen aus anderen Ländern und durch das Zusammenbringen der Sozialpartner auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene positiv beeinflusst werden kann. Dies ist angesichts der bevorstehenden EU-Erweiterung von besonderer Relevanz.

Das EIRO-Netzwerk wird auch in den kommenden Jahren die Arbeitsbeziehungen in Europa verfolgen und damit weiterhin beobachten, inwiefern und mit welcher Geschwindigkeit eine neue Agenda im Bereich der Arbeitsbeziehungen entsteht und welche neuen Themen diese Agenda umfasst. Wir hoffen, dass es EIRO auf diese Weise möglich sein wird, eine wichtige Rolle bei der Bewertung der „Qualität“ der Arbeitsbeziehungen in Europa zu spielen und durch die Bekanntmachung nachahmenswerter innovativer Beispiele und Praktiken einen Beitrag zur Verbesserung dieser Qualität zu leisten.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

**Auf dem Weg zu einem konstruktiven Dialog im Bereich der
Arbeitsbeziehungen**

*Tarifverhandlungen und sozialer Dialog – Überblick über die Entwicklungen der
letzten fünf Jahre, von der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung
der Arbeitsbeziehungen*

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2002 – 23 S. – 16 x 23,5 cm

www.eiro.eurofound.eu.int

Seit 1997 verfolgt und analysiert die Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) die Arbeitsbeziehungen in den 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen sowie auf EU-Ebene. Die Beitrittskandidaten werden seit 2002 berücksichtigt. Die Datenbank der EIRO-Webseite ist frei zugänglich und bietet aktuelle Informationen der Sozialpartner zu den neuesten Entwicklungen auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene sowie umfassende vergleichende Übersichten.



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg