

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(93)600 endg.

Brüssel, den 14 . Dezember 1993

Mitteilung der Kommission
über die Anwendung
des Protokolls über die Sozialpolitik
an den Rat
und an das Europäische Parlament

INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG	1
EINFÜHRUNG	6
Die Neuerungen des Vertrags von Maastricht	
Geltungsbereich des Abkommens	
Ursprung von Artikel 3 und 4 des Abkommens	
Die Funktionen des Sozialen Dialogs	
DIE ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER	10
Förderung der Anhörung der Sozialpartner	
Die Modalitäten der Anhörung	
Bisheriger Stand	
Neuer Ansatz	
DIE ANZUHÖRENDE ORGANISATIONEN	12
VON DER ANHÖRUNG ZUR VERHANDLUNG	14
DIE DURCHFÜHRUNG DER VEREINBARUNGEN	16
DIE ENTSCHEIDUNG DES RATES	16
DIE DURCHFÜHRUNG VON RICHTLINIEN MITTELS KOLLEKTIVVERTRAGLICHER VEREINBARUNGEN	17
SCHLUßFOLGERUNG	18
ANHÄNGE	19
Schematische Übersicht über die wichtigsten Rechtsgrundlagen für die Sozialpolitik	
Verzeichnis der Organisationen der Sozialpartner, die derzeit den in Ziffer 24 der Mitteilung festgelegten Kriterien genügen	
Hauptergebnisse der "Studie über die Sozialpartner (Repräsentativität)"	
Übersicht zur Verfahrensweise bei der praktischen Umsetzung des Abkommens über die Sozialpolitik	

ZUSAMMENFASSUNG

1. Mit dem Inkrafttreten des Vertrags über die Europäische Union wird gleichzeitig auch das Protokoll und das Abkommen über die Sozialpolitik (nachstehend das Abkommen) automatisch in Kraft treten.
2. Das Protokoll und das Abkommen besagen, daß 11 Mitgliedstaaten "auf dem durch die Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weitergehen wollen", aber es wird darauf hingewiesen, daß durch dieses Protokoll und das genannte Abkommen der Vertrag, insbesondere die Bestimmungen, welche die Sozialpolitik betreffen und Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes sind, nicht berührt wird.
3. Zumindest bis 1996 unterliegt die Sozialpolitik einerseits den Bestimmungen des EG-Vertrags und andererseits bilden die vom Abkommen eingebrachten Bestimmungen eine neue Grundlage für Gemeinschaftsaktionen einschließlich der Annahme legislativen Maßnahmen durch die 11 Unterzeichner. Vor einer solchen Situation, hat die Gemeinschaft noch nie gestanden.
4. Artikel 3 und 4 des Abkommens tragen eindeutig die Züge einer bedeutsamen Weiterentwicklung vor Artikel 118b. Sie enthalten eine Neudefinition der Aufgaben der Kommission im Hinblick auf die Förderung des sozialen Dialogs durch ihre Verpflichtung, einerseits die Anhörung der Sozialpartner zu fördern, und andererseits sie vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik zu hören. Sie verschaffen dem sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene ferner eine neue Perspektive, indem durch ihn künftig auch die Herstellung vertraglicher Beziehungen - einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, die unter bestimmten Umständen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission umgesetzt werden können, möglich ist.
5. Artikel 3 und 4 des Abkommens entsprechen fast wortwörtlich der am 31. Oktober 1991 zwischen UNICE, ETUC und CEEP in der ad hoc-Gruppe getroffenen Vereinbarung, die zwecks Definition der Rolle und des Platzes des sozialen Dialoges in dem neuen Gemeinschaftsrahmen eingesetzt wurde.

FÖRDERUNG DER ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER

6. Gemäß Artikel 3 Absatz 1 des Abkommens haben die Sozialpartner künftig ein Recht auf Anhörung durch die Kommission, und zwar sowohl hinsichtlich der Ausrichtung der Sozialpolitik als auch hinsichtlich des Inhalts der Gemeinschaftsmaßnahmen auf diesem Gebiet.

Die Kommission muß bei der Förderung des sozialen Dialogs für die Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Parteien sorgen. Zu den zweckdienlichen Maßnahmen zur Erleichterung des Dialogs gehören : Organisation von Sitzungen, Unterstützung für gemeinsame Studien oder Arbeitsgruppen sowie technische Unterstützung für die Erleichterung des Dialogs.

ANZUHÖRENDE ORGANISATIONEN

7. Anhand der nachstehend erläuterten Kriterien können eine Reihe von Organisationen angehört werden. Gleichzeitig erkennt die Kommission uneingeschränkt an, daß hinter dem zwischen UNICE, CEEP und EGB aufgebauten sozialen Dialog umfangreiche Erfahrungen stehen.

Die Kommission ist der Ansicht, daß die nach Artikel 3 des Abkommens anzuhörenden Organisationen grundsätzlich folgenden Kriterien entsprechen sollten :

Die Organisationen sollten :

- überbereichlich, sektoral oder berufsgruppen spezifisch und auf europäischer Ebene organisiert sein;
- aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integralen und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitbeziehungen sind, Vereinbarungen aushandeln können und soweit wie möglich alle Mitgliedstaaten vertreten;
- über die geeigneten Strukturen verfügen, die es erlauben, effektiv an dem Anhörungsprozeß teilnehmen zu können.

DIE VERFAHREN DER ANHÖRUNG

8. Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik sieht unter den Absätzen 2 und 3 folgendes vor : "Zu diesem Zweck hört die Kommission vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik die Sozialpartner zur der Frage, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte. Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig, so hört sie die Sozialpartner zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung.

9. Angesichts der bereits gemachten Erfahrungen schlägt die Kommission vor :

- Eine erste Anhörung der Sozialpartner findet auf der Grundlage eines von der Kommission übermittelten Schreibens statt. Die Anhörung findet entweder auf schriftlichem Wege oder - falls die Sozialpartner dies wünschen - in einer zu diesem Zweck anberaumten Sitzung statt; die Frist für die Anhörung sollte 6 Wochen nicht überschreiten.

- Anhand der anlässlich der ersten Anhörung eingegangenen Kommentare wird die Kommission ihre Position bestimmen und über die Zweckmäßigkeit des Übergangs zu Stufe 2 entscheiden.
- Stufe 2 der Anhörung findet bei Erhalt des zweiten Schreibens der Kommission statt, in dem der Inhalt des beabsichtigten Vorschlags sowie seine mögliche Rechtsgrundlage dargelegt werden.
- Anlässlich der zweiten Anhörung legen die Sozialpartner der Kommission eine schriftliche Stellungnahme vor oder - falls sie es wünschen - in einer ad-hoc Sitzung - in der ausgeführt wird, in welchen Punkten die Position der Sozialpartner zu diesem Entwurf von der Kommission abweicht und in welchen sie mit jener übereinstimmt. Gegebenfalls legen die Sozialpartner eine Empfehlung vor, die ihre gemeinsamen Standpunkte bezüglich des Entwurfs enthält. Die Frist für diese zweite Phase soll ebenfalls 6 Wochen nicht überschreiten.

VON DER ANHÖRUNG ZUR VERHANDLUNG

10. Bei Anhörung durch die Kommission zum Inhalt eines Vorschlags einer Gemeinschaftsaktion können die Sozialpartner der Kommission eine Stellungnahme oder ggf. eine Empfehlung übermitteln. Sie können der Kommission auch mitteilen, daß sie im Rahmen ihrer Tarifautonomie Verhandlungen aufnehmen wollen, die zu einer direkten Vereinbarung zwischen den Parteien führen können. Diese Verhandlungen können bis zu 9 Monaten dauern und mit Zustimmung der Kommission verlängert werden.
11. Vor oder bei Ablauf der Frist von neun Monaten haben die Sozialpartner der Kommission einen Bericht über den Stand der Verhandlungen vorzulegen. In diesem Bericht kann der Kommission folgendes mitgeteilt werden :
 - a) Die Sozialpartner haben eine Vereinbarung getroffen und ersuchen die Kommission gemeinsam, dem Rat vorzuschlagen, einen Beschluß über die Durchführung zu fassen;
 - b) die Sozialpartner haben zwar untereinander eine Vereinbarung getroffen, sie halten es aber für besser, dafür zu sorgen, daß die Durchführung der Vereinbarung gemäß den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner erfolgt;
 - c) die Sozialpartner beabsichtigen eine Fortsetzung der Verhandlungen über die neun Monate hinaus und ersuchen die Kommission zu diesem Zweck darum, gemeinsam eine Verlängerung zu beschließen;
 - d) den Sozialpartner ist es nicht möglich, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

12. Im Fall d) wird die Kommission im Lichte der geführten Arbeiten die Zweckmäßigkeit des Vorschlags einer gesetzlichen Initiative auf dem betreffenden Gebiet prüfen und dem Rat ihre diesbezüglichen Überlegungen übermitteln. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß sowie das Europäische Parlament werden gemäß den im Vertrag festgelegten Verfahren ebenfalls gehört.

DURCHFÜHRUNG DER VEREINBARUNGEN

13. Die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder - in den durch Artikel 2 erfassten Bereichen - auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission. Sofern nicht die betreffende Vereinbarung eine oder mehrere Bestimmungen betreffend einen der in Artikel 2 Absatz 3 genannten Bereiche enthält und somit ein einstimmiger Beschluß erforderlich ist, beschließt der Rat mit qualifizierter Mehrheit.
14. Nach dem Abkommen der Elf ist die Kommission rechtlich nicht verpflichtet, das Europäische Parlament zu den Anträgen zu hören, die Sozialpartner im Hinblick auf die Durchführung einer Vereinbarung durch einen Ratsbeschluß an sie stellen. Sie beabsichtigt dennoch, das Europäische Parlament zu unterrichten und ihm den Wortlaut der Vereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Vorschlag für einen Beschluß zukommen zu lassen, damit das Parlament - falls es dies wünscht - eine Stellungnahme an die Kommission und an den Rat abgeben kann.

DIE ENTSCHEIDUNG DES RATES

15. Die Kommission vertritt die Auffassung, daß der Beschluß des Rates nur den Text des Abkommens im Wortlaut, wie er zwischen den Partnern vereinbart wurde, zum Gegenstand hat. Falls das Abkommen abgeändert würde, könnte es nicht als ein von den Sozialpartnern frei vereinbartes Abkommen gelten.
16. Beschließt der Rat, die Vereinbarung in der von den Sozialpartnern festgesetzten Form gemäß den im letzten Unterabsatz von Artikel 4 Absatz 2 vorgesehenen Verfahren nicht durchzuführen, so zieht die Kommission ihren Vorschlag für einen Beschluß zurück und prüft die Zweckmäßigkeit des Vorschlags einer gesetzlichen Initiative.

DIE DURCHFÜHRUNG VON RICHTLINIEN MITTELS TARIFVERTRAGLICHER VEREINBARUNGEN

17. Im Rahmen des Abkommens wird allgemein die Möglichkeit der Durchführung von Richtlinien im Wege einer tarifvertraglichen Vereinbarung eingeführt. Dieses Prinzip war von der Rechtsprechung des Gerichtshofes bereits anerkannt worden. Es entspricht auch den von der Internationalen Arbeitsorganisation und vom Europarat aufgestellten Durchführungsbestimmungen.

Einführung

1. Mit dem Inkrafttreten des Vertrags über die Europäische Union wird automatisch gleichzeitig auch das Protokoll über die Sozialpolitik und das Abkommen über die Sozialpolitik zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (nachstehend "das Abkommen") in Kraft treten.
2. Ziel der vorliegenden Mitteilung ist es, darzustellen, wie die Kommission das Protokoll und das Abkommen aufgrund der bisherigen Erfahrungen anzuwenden gedenkt. Die Kommission ist selbstverständlich bereit, diese Verfahren im Lichte der gesammelten Erfahrungen und der Ergebnisse der Debatte, die sie mit den anderen Institutionen der Gemeinschaft, mit den Mitgliedstaaten sowie mit den Organisationen der Sozialpartner führen möchte, zu vertiefen und zu vervollständigen. Dies wird ein lebendiger Prozeß sein, der mit der Zeit an Umfang zunimmt. Die Kommission ist jedoch überzeugt, daß nur die praktische Anwendung des Abkommens es ermöglichen wird, die erforderlichen Änderungen und Anpassungen zu identifizieren. Eine Gelegenheit für eine derartige Überprüfung wird sich insbesondere anläßlich der Vorlage des Berichts über den Stand der Verwirklichung der in Artikel 1 genannten Ziele des Abkommens bieten, den die Kommission gemäß Artikel 7 dieses Abkommens jährlich zu erstellen hat. Dieser Bericht wird aus praktischen Gründen den Bericht über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ersetzen.
3. Durch den Abschluß eines Abkommens über die Sozialpolitik und mittels eines Protokolls, das von allen zwölf Mitgliedstaaten akzeptiert wird, haben die elf unterzeichneten Staaten ihre Absicht umgesetzt, der Gemeinschaft die Mittel an die Hand zu geben, um die soziale Dimension genauso schnell voranzubringen wie die anderen Dimensionen des europäischen Einigungswerks, vor allem die wirtschaftliche Dimension.
4. Das Abkommen präzisiert die Ziele der Sozialpolitik, wie sie in der Charta von 1989 vorgegeben werden. Diese sind: Förderung der Beschäftigung, Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, angemessener sozialer Schutz, sozialer Dialog, Entwicklung des Arbeitskräftepotentials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und Bekämpfung von Ausgrenzungen.
5. Diese Ziele vervollständigen die allgemeinen und die spezifischen Aufgaben der Gemeinschaft, die im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, entsprechend ersetzt durch Artikel 2 von Titel II des Vertrags über die Europäische Union, aufgezählt sind, und vor allem ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz betreffen.

Die Neuerungen des Vertrags von Maastricht

6. Das Abkommen beinhaltet drei Neuerungen:
 - a) Es erweitert und klärt die Befugnisse der Gemeinschaft.
 - b) Das Abkommen legt besondere Regeln für die Anwendung der in diesem Rahmen vorgestellten Maßnahmen fest.

Es bestätigt zunächst das Verfahren, im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Beschlüsse mit qualifizierter Mehrheit zu fassen, und sieht diese Möglichkeit jetzt in mehreren neuen Bereichen vor:

- Arbeitsbedingungen;
- Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer;
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen;
- Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen.

Auf den folgenden Gebieten können die elf Mitgliedstaaten, die das Abkommen unterzeichnet haben, einstimmig Maßnahmen beschließen:

- finanzielle Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen.
- soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer;
- Schutz der Arbeitnehmer bei Entlassung;
- Vertretung der Arbeitnehmer und Mitbestimmung;
- Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder, die sich regelmäßig in der Gemeinschaft aufhalten;

Ferner wird ausdrücklich festgestellt, daß diese gemeinschaftlichen Bestimmungen nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht gelten.

- c) Das Abkommen bestätigt die bereits in Artikel 118b der Einheitlichen Europäischen Akte ausgesprochene Anerkennung der grundlegenden Bedeutung der Sozialpartner bei der Verwirklichung der sozialen Dimension auf Gemeinschaftsebene. In Übereinstimmung mit dem in Artikel 3b des Vertrags über die Europäische Union festgelegten Grundsatz der Subsidiarität wird somit eine doppelte Subsidiarität im sozialen Bereich anerkannt: einerseits bei der Entscheidung zwischen einer nationalen und einer gemeinschaftlichen Regelung und andererseits bei der Entscheidung auf gemeinschaftlicher Ebene zwischen einer gesetzlichen und einer tariflichen Regelung.

Es ist zweifellos diese dritte Neuerung, die die bedeutendsten Folgen haben wird. Die Kommission stellt zu ihrer größten Zufriedenheit fest, daß dieses Prinzip der doppelten Subsidiarität, das sie im Rahmen ihres Beitrags zur Regierungskonferenz eingeführt hatte, von den Sozialpartnern übernommen wurde und Eingang in das Abkommen gefunden hat.

Hier ist hervorzuheben, daß diese Anerkennung der Sozialpartner auf zwei Ebenen stattfindet:

- auf nationaler Ebene, da "ein Mitgliedstaat...den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von...Richtlinien übertragen (kann)", die im Rahmen des Abkommens angenommen wurden (Artikel 2 Absatz 4);
- auf gemeinschaftlicher Ebene, da mit dem Abkommen ein neuartiges Verfahren zur Anhörung der Sozialpartner eingeführt wird, das, "falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen (kann)" (Artikel 4).

Geltungsbereich des Abkommens

7. Das Abkommen ist rechtlich begründet, da die Ergreifung von Maßnahmen der Elf durch das Protokoll über die Sozialpolitik, auf das sich alle zwölf Mitgliedstaaten geeinigt haben und das somit einem Vertrag gleichgestellt ist, zulässig sind.

Der gemeinschaftliche Charakter der im Rahmen des Abkommens ergriffenen Maßnahmen steht somit außer Zweifel. Für die Beurteilung der Rechtsgültigkeit der von den Elf angenommenen Richtlinien und deren Auslegung ist also der Gerichtshof zuständig. Der Geltungsbereich dieser Richtlinien unterliegt außerdem dem Grundsatz der Gebietsgebundenheit: sie gelten nicht für das Gebiet des Vereinigten Königreichs, aber britische Staatsangehörige - oder Niederlassungen britischer Unternehmensgruppen - werden nach der harmonisierten Rechtsprechung desjenigen der elf Mitgliedstaaten behandelt, auf dessen Gebiet sie sich befinden. Wie jede andere Bestimmung des EG-Vertrags ist das Protokoll schließlich auch Teil des gemeinschaftlichen Besitzstands.

8. Der Vertrag über die Europäische Union berührt nicht die Möglichkeit der Institutionen, im sozialen Bereich nach den für alle Mitgliedstaaten verbindlichen Verfahren von den Bestimmungen des EG-Vertrags Gebrauch zu machen.

Für die Sozialpolitik sind daher ausschlaggebend:

- die Bestimmungen des EG-Vertrags, geändert durch den Vertrag über die Europäische Union, sowie
- die Bestimmungen des Abkommens, das eine neue Grundlage für Gemeinschaftsaktionen bilden wird, einschließlich der Annahme gesetzgeberischer Maßnahmen der elf Mitgliedstaaten, die Unterzeichner des Abkommens sind.

Auf die Sozialpolitik finden somit zwei eigenständige und sich ergänzende Rechtsgrundlagen Anwendung (vgl. Anhang 1).

Das zentrale Ziel der Kommission ist die Entwicklung einer Sozialpolitik, die allen Unionsbürgern zugute kommt und soweit wie möglich die Unterstützung aller Mitgliedstaaten findet.

Die Kommission kann also nur hoffen, daß die Gemeinschaftsaktion im Sozialbereich bald wieder auf einer einheitlichen Rechtsgrundlage beruht. Diesbezüglich bietet die Konferenz der Vertreter der Mitgliedstaaten, die 1996 stattfinden wird, eine günstige Gelegenheit.

Bei der Entscheidung, welches Verfahren einzuleiten wäre - EG-Vertrag oder Abkommen der Elf - werden hauptsächlich die folgenden grundsätzlichen Erwägungen Berücksichtigung finden:

- Art des Vorschlags;
- Standpunkt der Sozialpartner in bezug auf den Vorschlag;
- Forderung nach einer synchronen Dynamik im sozialen Bereich und in anderen Bereichen und entsprechende Möglichkeit für den Rat, mit qualifizierter Mehrheit zu beschließen;
- Absicht, allen Arbeitnehmern in der Gemeinschaft die Bestimmungen zugute kommen zu lassen;
- Möglichkeit eines gemeinsamen Vorgehens der Zwölf.

Künftig wird die Kommission bei allen Vorschlägen anhand der obengenannten Kriterien einzeln prüfen, ob eine Anwendung des Protokolls angebracht ist. Im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz wird sie jedoch demjenigen Instrument den Vorzug geben, das eine Entscheidung der zwölf

demjenigen Instrument den Vorzug geben, das eine Entscheidung der zwölf Mitgliedstaaten erlaubt.

Bei Vorschlägen im Rahmen des sozialen Aktionsprogramms, die dem Rat vorgelegt wurden, aber noch anhängig sind, wird die Kommission von Fall zu Fall entscheiden, ob sie das Abkommen anwendet, um das Verfahren bei einem möglichen Stillstand im Rat voranzubringen. Falls sie sich für das Verfahren nach dem Abkommen entscheidet, wird die Kommission sich dafür einsetzen - unter Umständen in Absprache mit den betroffenen Sozialpartnern - daß die bereits durchgeführten Arbeiten berücksichtigt werden, um so den Ablauf des Anhörungsprozesses zu beschleunigen.

Ursprung von Artikel 3 und 4 des Abkommens

9. Artikel 3 und 4 des Abkommens tragen eindeutig die Züge des Abkommens, das UNICE, EGB und CEEP am 31. Oktober 1991 geschlossen haben, und lassen sich in gewisser Weise als äußerst bedeutsame Weiterentwicklung von Artikel 118b des Vertrags¹ sehen. Sie enthalten eine Neudefinition der Aufgaben der Kommission im Hinblick darauf, den Dialog zwischen den Sozialpartnern durch die Förderung ihrer Anhörung und die Verpflichtung, sie vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik zu hören, zu erleichtern. Sie verschaffen dem sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene ferner eine neue Perspektive, indem durch ihn künftig auch die Herstellung vertraglicher Beziehungen möglich ist, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, die unter bestimmten Umständen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission umgesetzt werden können.

Die Funktion des sozialen Dialogs

10. Der Dialog zwischen den Sozialpartnern, wie er in Artikel 118b des EG-Vertrags vorgesehen ist, fand bisher als Diskussion und Meinungsaustausch über Fragen von gemeinsamem Interesse statt. Auch wenn die Sozialpartner bei diesen Treffen keine förmlichen Verpflichtungen eingegangen sind, so haben sie bei diesen Anlässen doch zahlreiche gemeinsame Stellungnahmen zu wichtigen Fragen wie beispielsweise den makroökonomischen Problemen, der Einführung neuer Technologien und der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts abgegeben.

Im Hinblick auf die Anwendung des Abkommens ist klar zwischen den beiden folgenden Funktionen des sozialen Dialogs zu unterscheiden:

Anhörung der Sozialpartner mit dem Ziel, die Stellungnahme oder die Empfehlungen der europäischen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu den bei der Kommission in Arbeit befindlichen Vorschlägen einzuholen;

Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, die im Rahmen ihrer Tarifautonomie und gemäß Artikel 3 Absatz 4 zum Abschluß von Vereinbarungen führen können.

¹ Eingefügt durch die Einheitliche Akte, mit folgendem Wortlaut: "Die Kommission bemüht sich darum, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann."

Die Anhörung der Sozialpartner

Förderung der Anhörung der Sozialpartner

11. Gemäß Artikel 3 Absatz 1 des Abkommens hat "die Kommission ...die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu fördern, und erläßt alle zweckdienlichen Maßnahmen, um den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu erleichtern, wobei sie für Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Parteien sorgt". Die Sozialpartner haben somit künftig ein Recht auf Anhörung durch die Kommission, und zwar sowohl hinsichtlich der Ausrichtung der Sozialpolitik der Gemeinschaft als auch hinsichtlich des Inhalts der Gemeinschaftsmaßnahmen. Die Kommission ist jetzt - viel stärker als durch Artikel 118b des EG-Vertrags ("bemüht sich darum, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln") zur Förderung des sozialen Dialogs verpflichtet. In dem Abkommen wird der Kommission ausdrücklich "die Aufgabe [zugewiesen], die Anhörung ...zu fördern" und "alle zweckdienlichen Maßnahmen [zu erlassen], um den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu erleichtern".
12. Die Unterzeichner des Abkommens wiesen der Kommission somit eine dynamische Rolle bei der Entwicklung des Dialogs zu, indem sie ihr insbesondere die Aufgabe übertrugen, sich aktiv um die Überwindung möglicher Schwierigkeiten oder Widerstände zu bemühen, die bei einzelnen Partnern auftreten und den Fortgang behindern könnten. Die Maßnahmen zur Erleichterung des Dialogs können nach Form der Unterstützung unterschieden werden: Organisation von Sitzungen, Unterstützung für gemeinsame Studien und Arbeitsgruppen sowie technische Unterstützung für die Erleichterung des Dialogs.
13. Bei der Förderung des sozialen Dialogs muß die Kommission "für Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Parteien" sorgen. Zu diesem Zweck und in dem Bemühen um ein transparentes und ausgewogenes Vorgehen überprüft die Kommission derzeit, welche Unterstützung die Sozialpartner in jüngster Zeit erhalten haben. In Zukunft wird sie einmal im Jahr einen Überblick über diese Unterstützung vorlegen.

Die Modalitäten der Anhörung

14. Artikel 3 des Abkommens sieht unter den Absätzen 2 und 3 folgendes vor: "Zu diesem Zweck hört die Kommission vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte. Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig, so hört sie die Sozialpartner zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung."

Bisheriger Stand

15. Es gilt hervorzuheben, daß die Kommission sich bei der Ausarbeitung ihrer Vorschläge stets in großem Umfang der Anhörung bedient hat. Im Sozialbereich findet diese Anhörung oft in beratenden Ausschüssen mit jeweils spezifischem Zuständigkeitsbereich ab, die eine Drei-Parteien-Zusammensetzung (Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer) aufweisen; die Mitglieder werden vom Rat auf Vorschlag der Regierungen der Mitgliedstaaten benannt. Eine vergleichbare beratende Rolle spielen die verschiedenen paritätischen Ausschüsse. Sie werden von der Kommission in den Bereichen eingesetzt, in denen eine gemeinsame Politik besteht oder im Entstehen ist. In anderen Fällen ermöglichen informelle Sitzungen den sozialen Dialog und die Anhörung der Sozialpartner in dem betroffenen Sektor zu den verschiedenen Vorschlägen der Kommission, die soziale Auswirkungen haben können.

16. Neben diesen beratenden Ausschüssen wurden auch besondere Verfahren für eine Anhörung in Anspruch genommen. Die Kommission hatte mit den Mitgliedern des Lenkungsausschusses für den sozialen Dialog² ein Konsultationsverfahren vereinbart, das bei bestimmten Vorschlägen für Rechtstexte, denen die Sozialpartner besondere Bedeutung beimessen, die aber nicht in den Zuständigkeitsbereich eines der Anhörungsgremien fallen, Anwendung finden soll. Jeder einzelne Vorschlag ist Gegenstand einer Anhörung der Sozialpartner in zwei Stufen: eine erste Anhörung findet dabei auf der Grundlage eines Diskussionspapiers der Kommission statt; die zweite Anhörung muß dann innerhalb von drei Monaten folgen und sich auf ein neues Arbeitsdokument der Kommission stützen, das detaillierter ausgearbeitet ist und dem Vorentwurf näherkommt, den die zuständigen Stellen der Kommission vorzulegen beabsichtigen. Im Anschluß an diese zweistufige Anhörung bemühen sich die Dienststellen, eine Aufstellung der Übereinstimmungen und der abweichenden Stellungnahmen der Sozialpartner zu erarbeiten; diese Aufstellung wird zur abschließenden Erörterung des Vorschlags an die Kommission weitergeleitet.

17. Neben dieser zweistufigen gemeinsamen Anhörung haben die Dienststellen der Kommission auch Vertreter der Sozialpartner in Industrie- oder Dienstleistungssektoren gehört, die durch die zu prüfenden Vorschläge stärker betroffen waren, sowie andere wichtige Organisationen, die nicht am sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene beteiligt sind.

Im Rahmen dieser zweistufigen gemeinsamen Anhörung haben die Kommissionsdienststellen ihre Anhörungen auch auf andere Organisationen ausgedehnt, die sowohl im wirtschaftlichen als auch sozialen Bereich als Interessenvertretungen anerkannt sind.

18. Diese Vorabanhörungen haben zweifellos zu einer Annäherung der Standpunkte und zu einem besseren gegenseitigen Verständnis geführt, auch wenn in einigen Fällen die Konfrontation zwischen Befürwortern und Gegnern einer gemeinschaftlichen Rechtsvorschrift bestehen blieb.

Neuer Ansatz

19. Das Abkommen beschreibt diese beiden Stufen:

Stufe 1

Artikel 3 Absatz 2 verfügt: "...die Kommission (hört) vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte."

Stufe 2

"Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig, so hört sie die Sozialpartner zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung." (Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens).

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen schlägt die Kommission vor, folgendermaßen zu verfahren:

² Der Ausschuß wurde auf politischer Ebene geschaffen und besteht aus Vertretern von UNICE, CEEP, EGB und Kommission.

- die erste Anhörung wird mit Erhalt des Schreibens von der Kommission eingeleitet. Die erbetene Stellungnahme kann schriftlich oder auf Wunsch der Sozialpartner in einer zu diesem Zweck einberufenen Sitzung erfolgen. Der Zeitraum für diese Anhörung darf sechs Wochen nicht überschreiten;
 - die Kommission bestimmt ihren Standpunkt im Lichte der bei der ersten Anhörung erhaltenen Stellungnahmen und entscheidet über die Zweckmäßigkeit des Übergangs zur zweiten Stufe.
 - die zweite Stufe wird mit Erhalt des zweiten Schreibens von der Kommission, das über den geplanten Vorschlag und die voraussichtliche Rechtsgrundlage Auskunft gibt, eingeleitet;
 - Anlässlich der zweiten Anhörung übermitteln die Sozialpartner der Kommission eine schriftliche Stellungnahme, in der aufgeführt ist, in welchen Punkten die Position der Sozialpartner zu diesem Entwurf von der der Kommission abweicht und in welchen sie mit jener übereinstimmt. Falls sie dies wünschen, kann zu diesem Zweck auch eine Sitzung einberufen werden. Gegebenenfalls legen die Sozialpartner eine Empfehlung vor, die ihre gemeinsamen Standpunkte bezüglich des Entwurfs enthält. Die Dauer der zweiten Anhörung darf sechs Wochen nicht überschreiten.
20. Die neuen Anhörungsverfahren sind kein vollständiger Ersatz für die alten Verfahren, vor allem wenn letztere sich der bewährten Dreiparteienausschüsse bedienen. Die Instrumente für eine Anhörung der Sozialpartner und gegebenenfalls eine Anhörung nach Artikel 3 wären hier der Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie der Beratende Ausschuß für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Je nach Gegenstand eines bestimmten Vorschlags können die beiden Verfahren daher gelegentlich parallel zueinander laufen. Die Kommission wird jedoch dafür sorgen, daß eine Überschneidung vermieden wird, und eine optimale Transparenz in allen Phasen der beiden Verfahren gewährleisten.
21. Die Kommission hält es für angebracht, den derzeitigen Ablauf des sozialen Dialogs zu überprüfen, um diesen im Rahmen des Abkommens voranzubringen. Sie beabsichtigt daher, die Maßnahmen zu ergreifen, die für eine Rationalisierung der Anhörungsverfahren, auch der auf sektoraler Ebene, erforderlich sind.

Die anzuhörenden Organisationen

22. Bei der Ausarbeitung der verschiedenen Vorschläge für das Arbeitsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hielt die Kommission es für angemessen, im Rahmen des sozialen Dialogs eine umfassende Anhörung zu einer Vielzahl politisch entscheidender Initiativen durchzuführen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich eines der bestehenden Beratungsgremien fielen. Zudem wurde dem Lenkungsausschuß in den einstimmig angenommenen Schlußfolgerungen des Treffens im Palais d'Egmont vom 12. Januar 1989 die Befugnis erteilt, bei der Kommission zu beantragen, "daß die Sozialpartner zu dem einen oder anderen in Vorbereitung befindlichen Entwurf oder Vorschlag für eine Entscheidung angehört werden".

Im Rahmen der zweistufigen gemeinsamen Anhörung, die die Kommission mit den Vertretern von EGB, UNICE und CEEP vereinbart hatte, haben die Dienststellen der Kommission ihre Anhörungen auf andere Organisationen ausgeweitet, die sowohl im wirtschaftlichen als auch im sozialen Bereich einen Vertretungsanspruch besitzen.

23. Seit der Unterzeichnung des Vertrags von Maastricht, des Protokolls über die Sozialpolitik und des Abkommens haben mehrere der Organisationen, die am derzeitigen sozialen Dialog nicht teilnehmen, die Kommission formell um eine direkte Beteiligung am sozialen Dialog ersucht. Um zu dieser Frage mit voller Sachkenntnis Stellung nehmen zu können, hat die Kommission eine Untersuchung europäischer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen durchgeführt, um die Mechanismen zu verstehen, nach denen der soziale Dialog auf nationaler Ebene funktioniert und somit abschätzen zu können, wie dieser Prozeß auf Gemeinschaftsebene aussehen müßte.

Diese Studie über die Sozialpartner, deren wichtigste Ergebnisse in Anhang 3 zusammengefaßt sind, ist für Interessenten verfügbar. Die Studie veranlaßt die Kommission zu zwei Feststellungen:

- a) die Verfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten unterscheiden sich so stark, daß keines davon als einheitliches Modell auf europäischer Ebene übernommen werden könnte;
 - b) es hat viele Jahre gedauert, bis die Systeme der Mitgliedstaaten ihre jetzige Form erreichten und es wäre illusorisch, über Nacht ein europäisches System verordnen zu wollen.
24. Die Kommission ist der Ansicht, daß die Anhörung der Organisationen, wie sie in Artikel 3 des Abkommens vorgesehen ist, grundsätzlich von folgenden Kriterien abhängen sollte:
- Die Organisationen sollten branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;
 - sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, sollten Vereinbarungen aushandeln können und so weit wie möglich alle Mitgliedstaaten vertreten,
 - sie sollten über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an dem Anhörungsprozeß teilnehmen zu können.

Anhang 2 enthält eine Liste der Organisationen, die diese Kriterien zum jetzigen Zeitpunkt grundsätzlich erfüllen. Dieses Verzeichnis wird entsprechend den Erfahrungen mit den neuen Verfahren des Abkommens sowie der Entwicklung des sozialen Dialogs überprüft werden.

25. Gleichzeitig erkennt die Kommission an, daß der zwischen UNICE, CEEP und EGB aufgebaute soziale Dialog umfangreiche Erfahrungen vermittelt hat. Sie hat auch die gemeinsame Stellungnahme der drei Organisationen zur Anwendung der durch das Abkommen geschaffenen neuen Verfahren zur Kenntnis genommen.
26. Im Hinblick auf die unter Ziffer 24 genannten Kriterien kommen mehrere Organisationen für eine Anhörung in Frage. Die Kommission möchte hier nicht kategorisch sein und ist sich gleichzeitig der Probleme bewußt, die dadurch entstehen, daß viele Akteure die Voraussetzungen erfüllen. Allein die Organisationen selbst sind in der Lage, eigene Dialog- und Verhandlungsstrukturen aufzubauen. Die Kommission wird sich darum bemühen, die Entwicklung neuer Verbindungsstrukturen zwischen allen Sozialpartnern zu unterstützen, um so zu einer Vereinfachung und Verbesserung dieses Prozesses beizutragen. In diesem Zusammenhang wird die Vertretung der kleinen und mittleren Unternehmen besonders berücksichtigt.

27. Daraus ergibt sich die Frage, ob zunächst ein Anhörungsgremium oder ein übergreifender Verbindungsausschuß für die in Artikel 3 des Abkommens vorgesehenen Verfahren eingerichtet werden sollte oder nicht. Nach sorgfältiger Prüfung ist die Kommission zu dem Schluß gekommen, daß dies jetzt zu Beginn nicht der beste Weg ist, aber die Frage wird zu einem späteren Zeitpunkt im Lichte der bis dahin gemachten Erfahrungen sicherlich nochmals geprüft werden müssen.

Neuer Ansatz für die Anhörung: Zusammenfassung

28. Künftig wird sich die Anhörung der Sozialpartner zu Fragen der Sozialpolitik folgendermaßen gestalten:

- Die Kommission wird ihre umfassende Praxis der Anhörung fortsetzen, um sicherzustellen, daß ihre Maßnahmen so genau wie möglich den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten entsprechen. Diese Anhörung wird alle europäischen und gegebenenfalls nationalen Organisationen einbeziehen, die von der gemeinschaftlichen Sozialpolitik betroffen sein können.
- Im Rahmen von Artikel 3 des Abkommens bezieht sie diejenigen europäischen Organisationen der Sozialpartner in eine formelle Anhörung ein, die in Anhang 2 aufgeführt sind und die in Ziffer 24 genannten Kriterien erfüllen.
- Nach Ansicht der Kommission sind diese spezifischen Verfahren der Anhörung nach Artikel 3 des Abkommens ungeachtet der schließlich gewählten Rechtsgrundlage bei jedem Vorschlag im sozialen Bereich anzuwenden. Die Kommission behält sich ferner das Recht vor, zu jedem anderen Vorschlag mit horizontalem oder sektorspezifischem Charakter, der soziale Auswirkungen hat, eine spezifische Anhörung einzuleiten.
- Die in Artikel 3 des Abkommens vorgesehene formale Anhörung der Sozialpartner kann zu Stellungnahmen, Empfehlungen oder vertraglichen Beziehungen, einschließlich von Abkommen in ihrem Zuständigkeitsbereich, führen.

Von der Anhörung zur Verhandlung

29. Die von der Kommission zum Inhalt eines in Aussicht genommenen Vorschlags gehörten Sozialpartner können der Kommission eine Stellungnahme oder ggf. eine Empfehlung übermitteln. Sie können der Kommission auch "mitteilen, daß sie den Prozeß nach Artikel 4 in Gang setzen wollen." (Artikel 3 Absatz 4) Sollten sie sich für letztere Maßnahme entscheiden, können sie im Rahmen ihrer Tarifautonomie Verhandlungen aufnehmen, die zu einer direkten Vereinbarung zwischen den betroffenen Parteien führen können. Diese Verhandlungen können bis zu neun Monaten dauern und mit Zustimmung der Kommission verlängert werden.
30. Ob eine Vereinbarung zwischen Sozialpartnern, über ein spezifisches Thema zu verhandeln, von der Kommission als ausreichende Grundlage für die Aussetzung ihrer Vorbereitungen für eine Rechtsvorschrift anerkannt wird, ist von Fall zu Fall zu prüfen, wobei vor allem Art und Tragweite des Vorschlags sowie die möglichen Folgen von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern über den Gegenstand des Vorschlags berücksichtigt werden müssen.

31. Bei ihren autonomen Verhandlungen sind die Sozialpartner in keiner Weise verpflichtet, dem Inhalt des bei der Kommission in Ausarbeitung befindlichen Vorschlags zu folgen oder sich auf etwaige Änderungen zu beschränken, wobei als vereinbart gilt, daß nur die vom Vorschlag der Kommission betroffenen Bereiche Gegenstand einer Gemeinschaftsaktion sein können. Betroffen sind diejenigen Sozialpartner, die Verhandlungen miteinander vereinbart haben. Der Abschluß einer solchen Vereinbarung ist ausschließlich Sache der verschiedenen Organisationen. Die Kommission ist jedoch der Ansicht, daß die Organisationen, die ein Abkommen unterzeichnen, die Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens nicht aus den Augen verlieren sollten.
32. Die Dauer der Verhandlung darf neun Monate nicht überschreiten, es sei denn, die betreffenden Sozialpartner und die Kommission haben gemeinsam eine Verlängerung beschlossen. Das Abkommen hat die Kommission in diesen Beschluß über eine Verlängerung einbezogen, und räumt ihr die Befugnis ein, zu beurteilen, ob konkrete Chancen für eine Vereinbarung zwischen beiden Parteien innerhalb der festgelegten Frist bestehen. Somit wird verhindert, daß ausweglose Verhandlungen weitergeführt werden, wodurch schließlich die Regulierungsaufgaben der Kommission behindert würden. Die Kommission wird bei dieser Einschätzung jedoch selbstverständlich die Autonomie der Sozialpartner in vollem Umfang respektieren.
33. Vor oder bei Ablauf der Frist von neun Monaten haben die Sozialpartner der Kommission einen Bericht über den Stand der Verhandlungen vorzulegen. In diesem Bericht kann der Kommission folgendes mitgeteilt werden:
 - a) Die Sozialpartner haben eine Vereinbarung geschlossen und ersuchen die Kommission gemeinsam, dem Rat vorzuschlagen, einen Beschluß über die Durchführung zu fassen;
 - b) die Sozialpartner haben zwar untereinander eine Vereinbarung geschlossen, sie halten es aber für besser, dafür zu sorgen, daß die Durchführung der Vereinbarung gemäß den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten erfolgt;
 - c) die Sozialpartner beabsichtigen eine Fortsetzung der Verhandlungen über die neun Monate hinaus und ersuchen die Kommission zu diesem Zweck darum, gemeinsam eine Verlängerung zu beschließen;
 - d) den Sozialpartnern ist es nicht möglich, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
34. In dem unter d) vorgesehenen Fall wird die Kommission unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Arbeiten die Möglichkeit prüfen, ein Rechtsinstrument in dem betroffenen Bereich vorzuschlagen, und dem Rat ihre diesbezüglichen Überlegungen übermitteln. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß und das Europäische Parlament werden gemäß den im Vertrag festgelegten Verfahren ebenfalls gehört.
35. Die Kommission ist der Ansicht, daß das Europäische Parlament in jedem Fall und ohne das Artikel 3 und 4 des Abkommens zugrundeliegende Prinzip der Autonomie der Sozialpartner zu berühren, in allen Phasen des Anhörungsverfahrens oder der etwaigen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern unterrichtet werden muß.
36. Das Verfahren zur Anhörung der Mitgliedstaaten bleibt unverändert. Für die Verhältnisse in den Staaten des EWR gilt, wie bereits erwähnt, daß das Protokoll wie andere Bestimmungen des EG-Vertrags Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes ist. Eine Entscheidung nach Artikel 4 wird sich also auch für eine Ausweitung auf die Staaten des EWR eignen. Im allgemeinen sind diese Länder

von den Organisationen der Sozialpartner insofern abgedeckt, als diese de facto in allen Phasen der Anhörung mitwirken und die Verhandlungen ohnehin Sache der Sozialpartner sind.

Durchführung der Vereinbarungen

37. Die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt:

- a) entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten - zu dieser Bestimmung wurde eine Erklärung mit folgendem Wortlaut beigefügt:

"Die elf Hohen Vertragsparteien erklären, daß die erste der Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene nach Artikel 4 Absatz 2 die Erarbeitung des Inhalts dieser Vereinbarungen durch Tarifverhandlungen gemäß den Regeln eines jeden Mitgliedstaats betrifft und daß diese Vorschrift mithin weder eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, diese Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder diesbezügliche Umsetzungsregeln zu erarbeiten, noch eine Verpflichtung beinhaltet, zur Erleichterung ihrer Anwendung die geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu ändern." -

- b) oder - in den durch Artikel 2 erfaßten Bereichen - auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission.

Sofern nicht die betreffende Vereinbarung eine oder mehrere Bestimmungen betreffend einen der in Artikel 2 Absatz 3 genannten Bereiche enthält und somit ein einstimmiger Beschluß erforderlich ist, beschließt der Rat mit qualifizierter Mehrheit.

Sollten die Verhandlungen zu einer Vereinbarung führen, die die Sozialpartner auf freiwilligem Wege umsetzen möchten, so ist diese nur für die entsprechenden Mitglieder verbindlich und berührt diese nur in Übereinstimmung mit der für sie geltenden Praxis in ihrem Land.

Die Entscheidung des Rates

38. Falls die Durchführung einer auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt, kann der Rat nach Ansicht der Kommission die Vereinbarung nicht ändern. Die Kommission wird sich daher in jedem Fall darauf beschränken, nach Prüfung der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung die Annahme eines Beschlusses zu dieser Fassung vorzuschlagen.

39. Als Hüterin der Verträge stützt sie ihren Vorschlag für einen Beschluß des Rates auf die Prüfung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der "Rechtmäßigkeit" aller Bestimmungen des Tarifvertrags nach dem Gemeinschaftsrecht, sowie der Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Artikel 2 Absatz 2. In jedem Fall beabsichtigt die Kommission, ihren Vorschlägen an den Rat in diesem Bereich stets eine ausführliche Begründung voranzustellen, die ihre Bemerkungen und eine Bewertung der von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung enthält.

Ist die Kommission der Ansicht, ein Vorschlag für einen Beschluß zur

Durchführung der Vereinbarung sollte dem Rat nicht vorgelegt werden, teilt sie den Unterzeichnern umgehend die Gründe für diese Entscheidung mit.

40. In Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens ist nicht vorgesehen, daß das Europäische Parlament zu den Anträgen gehört wird, die die Sozialpartner im Hinblick auf die Durchführung einer Vereinbarung durch einen Ratsbeschluß an die Kommission stellen. Sie beabsichtigt dennoch, das Europäische Parlament zu unterrichten und ihm den Wortlaut der Vereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Vorschlag für einen Beschluß zukommen zu lassen, damit das Parlament - falls es dies wünscht - eine Stellungnahme an die Kommission und an den Rat abgeben kann.
41. Ein Beschluß des Rates sollte sich darauf beschränken, die Bestimmungen der zwischen den betreffenden Sozialpartnern geschlossenen tarifvertraglichen Vereinbarung verbindlich zu machen; der Wortlaut der Vereinbarung wäre somit nicht Bestandteil des Beschlusses, sondern würde diesem als Anlage beigelegt.
42. Beschließt der Rat gemäß den im letzten Unterabsatz von Artikel 4 Absatz 2 vorgesehenen Verfahren, die Vereinbarung in der von den Sozialpartnern festgesetzten Form nicht durchzuführen, so zieht die Kommission ihren Vorschlag für einen Beschluß zurück und prüft die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Arbeiten einen Vorschlag für ein Rechtsinstrument in dem betreffenden Bereich vorzulegen.

Die Durchführung von Richtlinien mittels tarifvertraglicher Vereinbarungen

43. Gemäß Artikel 2 Absatz 4 des Abkommens können die elf Unterzeichnerstaaten "den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von aufgrund der Absätze 2 und 3 angenommenen Richtlinien übertragen". Aufgabe des Mitgliedstaats ist es jedoch weiterhin, sich zu vergewissern, daß die Sozialpartner "im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben" und selbst "alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden". Diese Durchführung einer Richtlinie im Wege eines Tarifvertrags hat "spätestens zu dem Zeitpunkt (zu erfolgen), zu dem eine Richtlinie nach Artikel 189 umgesetzt sein muß".

44. Mit dieser Bestimmung wird im Rahmen des Abkommens das allgemeine Prinzip einer möglichen Durchführung von Richtlinien im Wege einer tarifvertraglichen Vereinbarung eingeführt. Dieses Prinzip war von der Rechtsprechung des Gerichtshofs bereits anerkannt worden³. Es entspricht auch den von der Internationalen Arbeitsorganisation⁴ und vom Europarat⁵ aufgestellten Durchführungsbestimmungen.

45. Artikel 2 Absatz 4 des Abkommens der Elf ist zu interpretieren im Hinblick auf die Zielsetzungen gemäß Artikel 1 eben dieses Abkommens, vor allem die Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern und die Berücksichtigung der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den tarifvertraglichen Beziehungen.
46. Artikel 2 Absatz 4 verlangt jedoch von den Mitgliedstaaten weder die Aufstellung

³ Rechtssache 193/83(1985) Slg. 427

⁴ Übereinkommen der IAO Nr. 100, 101, 106, 111, 171, 172 usw.

⁵ Artikel 35.1 der Europäischen Sozialcharta

eines besonderen oder speziellen Verfahrens noch das Vorhandensein eines ausdrücklichen offiziellen, den Sozialpartnern zu erteilenden Mandats; diese werden auch nicht aufgefordert, einen gemeinsamen Antrag vor der Verhandlung vorzulegen, deren Ziel eine Vereinbarung zur Durchführung der Richtlinie ist. Der Abschluß einer Vereinbarung an sich und deren Weiterleitung an die zuständige Stelle des Mitgliedstaats ist als ein stillschweigender gemeinsamer Antrag im Rahmen des ersten Unterabsatzes von Artikel 2 Absatz 4 zu sehen.

47. Der zweite Unterabsatz von Artikel 2 Absatz 4 verlangt jedoch, daß der betreffende Mitgliedstaat sich auch weiterhin zu vergewissern hat, daß die Sozialpartner spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie nach Artikel 189 umgesetzt sein muß, im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben und hat dabei selbst "alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie⁶ vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden". Dieser Wortlaut entspricht mit kleineren Änderungen den entsprechenden Bestimmungen bestimmter Richtlinien; dadurch wird vorausgesetzt, daß der betreffende Mitgliedstaat Modalitäten vorsehen muß, die es ihm gegebenenfalls ermöglichen, Lücken zu schließen, die eine Vereinbarung zur Durchführung der Richtlinie enthalten kann. Damit soll sichergestellt werden, daß die betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich die Rechte wahrnehmen können, die die Richtlinie ihnen gewährt.
48. Gemäß Artikel 2 Absatz 4 muß der Mitgliedstaat "gewährleisten ..., daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden", selbst wenn er den Sozialpartnern die Durchführung der Richtlinie übertragen kann. In diesem Zusammenhang ist Artikel 1 des Abkommens von Bedeutung, wo es heißt, daß Maßnahmen zu ergreifen sind, "die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, ... Rechnung tragen."

Schlußfolgerungen

49. Es wird schwierig sein, mit der neuen Situation umzugehen, die durch das Nebeneinander von zwei Rechtsgrundlagen für Maßnahmen im sozialen Bereich geschaffen wird.

Die neue Rolle der Sozialpartner ist dabei ein wichtiger Schritt nach vorne, aber es wird dauern, bis die Entwicklung abgeschlossen ist.

Die Kommission wird ihr möglichstes tun, um die neuen Verfahren effizient aber flexibel anzuwenden. In dieser frühen Phase der Umsetzung der neuen Mechanismen muß vor allem Raum für die natürliche Entwicklung gelassen werden. Die Schaffung schwerfälliger Strukturen wird in dieser frühen Phase eher nicht zu den besten Ergebnissen führen.

Die Kommission ist der Ansicht, daß diese Mitteilung einige Grundregeln für die Anwendung der neuen Verfahren aufstellt, mit denen ein effizientes und offenes Arbeiten möglich ist. Sie sieht das Verfahren als einen dynamischen Prozess, der sich mit der Zeit entwickeln wird und später überprüft werden muß.

Die Kommission wird daher auf der Grundlage der gewonnenen Erfahrungen gemeinsam mit dem Rat, dem Parlament und den Sozialpartnern eine vorausschauende Struktur für die Beurteilung und Überprüfung aufbauen.

⁶ Art. 2.1. der Richtlinie des Rates 92/56/EWG vom 24.6.1992
Art. 9.1. der Richtlinie des Rates 91/533/EWG vom 14.10.1991

**Schematische Übersicht über die wichtigsten
Rechtsgrundlagen für die Sozialpolitik**

Protokoll von Maastricht

**Qualifizierte Mehrheit (44/66)
möglich (Art. 2 Abs. 1)**

- . Verbesserung, insbesondere der Arbeitsumwelt, zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer
- . Arbeitsbedingungen
- . Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer
- . Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
- . berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen.

Einstimmigkeit (11) erforderlich (Art. 2 Abs. 3)

- . soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer
- . Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags
- . Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung
- . Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder, die sich rechtmäßig im Gebiet der Gemeinschaft aufhalten
- . finanzieller Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen (Art. 2 Abs. 6)

- . Arbeitsentgelt
- . Koalitionsrecht, Streikrecht, Aussperrungsrecht

EG -Vertrag

Qualifizierte Mehrheit (54/76) möglich

- . Art. 49: Freizügigkeit der Arbeitnehmer
- . Art. 54: Niederlassungsrecht
- . Art. 57: gegenseitige Anerkennung der Diplome
- . Art. 125 (neu): ESF (Durchführungsbeschlüsse)
- . Art. 127 (neu): berufliche Bildung
- . Art. 118a: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- . Art. 100a, Art. 43: Landwirtschaft, Art. 75: Verkehr

Einstimmigkeit (12) erforderlich

- . Art. 51: soziale Sicherheit (für die Herstellung der Freizügigkeit notwendige Maßnahmen)
- . Art. 100: Binnenmarkt
- . Art. 130d: Aufgaben, vorrangige Ziele und Organisation der Strukturfonds
- . Art. 235

Verzeichnis der Organisationen der Sozialpartner, die derzeit den in Ziffer 24 der Mitteilung festgelegten Kriterien entsprechen

1. Überbereichliche Organisationen mit allgemeiner Bestimmung :
 - Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)
 - Europäischer Zentralverband der Öffentlichen Wirtschaft (CEEP)
 - Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
2. Überbereichliche Organisationen, die gewisse Berufsgruppen von Arbeitnehmern oder Unternehmen vertreten :
 - Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME, EUROPMI und andere angeschlossene Verbände)
 - Europäischer Verband der Führungskräfte (CEC)
 - Euro-Führungskräfte
3. Spezifische Organisationen
 - Vereinigung der europäischen Industrie- und Handelskammern (EUROCHAMBRES)
4. Sektorale Organisationen, die keinem branchenübergreifenden Dachverband angeschlossen sind¹ :
 - EUROCOMMERCE
 - Ausschuß der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der EG (COPA)
 - Allgemeiner Ausschuß des ländlichen Genossenschaftswesens der EWG (COGECA)
 - Europäischer genossenschaftlicher Versicherungsverband (AECI)
 - Internationaler Verband der Versicherungs- und Rückversicherungs-Vermittler (BIPAR)
 - Europäisches Komitee der Versicherungen (CEA)
 - Banking Federation of the European Community
 - Sparkassenvereinigung der EWG
 - Vereinigung der Genossenschaftsbanken der EG
 - Zentralverband der europäischen Holzindustrie (CEI)
 - Verband der europäischen Bauwirtschaft (FIEC)
 - Ausschuß des Hotel- und Gaststättengewerbes in der EG (HOTREC)
 - Verband europäischer Regional-Luftverkehrsgesellschaften (ERA)
 - International Civil Airports Association (ICAA)
 - Association of Charter Companies Airlines (ACCA)
 - Association of European Community Airlines (ACE)
 - Verband europäischer Luftverkehrsgesellschaften (AEA)

¹ Nach Bedarf werden auch die Branchenorganisationen von UNICE und die Gewerkschaftsausschüsse des EGB (vgl. Kategorie 1) angehört.

- Europäische Schiffer Organisation (ESO)
- Internationale Binnenschifffahrts-Union (IBU)
- European Community Shipowner's Association
- Community of European Railways (CCFE)
- Internationale Straßentransportunion (IRU)

Hauptergebnisse der "Studie über die Sozialpartner (Repräsentativität)"

Die Studie sollte vor allem einen Überblick über die Mitgliedsorganisationen einiger ausgewählter, alle Wirtschaftszweige umfassenden Verbände auf europäischer Ebene verschaffen (die Auswahlkriterien werden unten erläutert). Eine ausführliche und erschöpfende Beschreibung aller branchenübergreifenden oder branchenspezifischen repräsentativen Organisationen der Sozialpartner auf europäischer oder nationaler Ebene war nicht beabsichtigt.

Zentrale Fragen in der ersten Phase (Sachverständigenberichte)

In der ersten Phase der Studie wurde für jeden Mitgliedstaat von einem unabhängigen Sachverständigen aus diesem Land ein aus zwei Teilen bestehender Bericht angefertigt. Der erste Teil dieses Gutachtens enthielt die Eckdaten, die aufzeigen, wie die Frage des Repräsentativseins von Organisationen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften im Rahmen der festgelegten Anhörungsverfahren und bei Tarifverhandlungen geklärt wird:

-Gibt es Verfahren für die förmliche/gegenseitige Anerkennung der Sozialpartner, und wenn ja, welche Kriterien gelten für die Feststellung der Repräsentativität ?

-Bestehen festgelegte Mechanismen für die Anhörung der Sozialpartner auf nationaler, sektoraler oder regionaler Ebene? Wer ist daran beteiligt?

-Welche gesetzlichen/administrativen/politischen Vorschriften gelten für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, vor allem im Hinblick auf die Einbeziehung/den Ausschluß bestimmter Organisationen, bei formalen Anhörungsverfahren (national, regional, sektoral) und Verhandlungen?

Der zweite Teil des Gutachtens bestand aus "Datenblättern" für alle (im Rahmen dieser Studie) relevanten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mit Angabe der folgenden Merkmale:

-**Art:** Tätigkeitsbereich (Wirtschaftszweige);

-**Zahlenangaben:** Mitglieder, angeschlossene Organisationen;

-**qualitative Angaben zu den Mitgliedern:** Art der Mitgliedschaft (z. B. bestimmte Berufsgruppen/Wirtschaftszweige über-/unterrepräsentiert);

-**Rolle bei Tarifverhandlungen:** Bis zu welchem Grad ist die Organisation an Tarifvertragsabschlüssen beteiligt;

- **Rolle bei Anhörungen:** Beteiligung bei formalen Anhörungsverfahren auf nationaler (oder gegebenenfalls regionaler/sektoraler) Ebene;

- **Beziehungen** zu anderen Organisationen, vor allem Zugehörigkeit zu Dachverbänden auf höherer Ebene (national, EG);
- **Vertretung** (direkt/indirekt) auf den Jahresversammlungen der ILO.

Auswahl der in der Studie untersuchten Organisationen

Die Studie befaßt sich mit europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden, die gesamtwirtschaftlich operieren, wobei bei der Auswahl der "relevanten" Organisationen wie folgt verfahren wurde: Aufgenommen wurden Verbände mit Mitgliedsorganisationen, die einen klaren Auftrag für die Interessenvertretung ihrer Mitglieder als Arbeitgeber- oder Gewerkschaftsorganisation bei Verhandlungen (mit dem anderen Sozialpartner) und Anhörungen haben. Bei einigen der in der Studie behandelten Organisationen war nicht von vornherein klar, in welchem Maß sie dieses Kriterium erfüllen, und die Studie sollte unter anderem auch ihren Status klären. Einige Verbände wurden zusätzlich in das Verzeichnis der relevanten Organisationen aufgenommen, weil sie die Kommission ausdrücklich um eine Beteiligung am sozialen Dialog gebeten hatten.

Im einzelnen wurden aus folgenden Gründen insgesamt 12 Verbände ausgewählt:

- UNICE, CEEP und EGB, da diese bereits auf europäischer Ebene am sozialen Dialog teilnehmen;
- auf Gewerkschaftsseite CEC und CESI, die sich um Beteiligung am sozialen Dialog bemühen;
- auf Arbeitgeberseite UEAPME, EUROPMI und wohl auch EMSU, die im Namen der KMU ähnliche Wünsche geäußert haben; AECM und CEDI, die ebenfalls KMU auf europäischer Ebene vertreten, wurden zwecks eines besseren Vergleichs dieser "konkurrierenden" Organisationen ebenfalls mit einbezogen;
- EUROCOMMERCE, welche sich ebenfalls um Anerkennung als Hauptvertreter der Handelsbranche in Sozialangelegenheiten bemüht, anstelle von UNICE; der Verband operiert zwar nicht gesamtwirtschaftlich, ist aber eine branchenübergreifende Organisation, die auch viele KMU vertritt. ECWITA, ein (mit EUROCOMMERCE) teilweise konkurrierender Branchenverband wurde zur Klärung der Lage im Sektor Handel/Großhandel aufgenommen.

Es wurden keine weiteren Branchenverbände berücksichtigt, was aber nicht bedeutet, daß sie in ihrem Wirtschaftszweig oder auf europäischer Ebene weniger repräsentativ wären, sondern lediglich, daß in anderen Branchen das Problem der Repräsentativität nicht in dieser Art auftrat.

Die Auswahl bestimmter Verbände für die Studie sagt also keineswegs etwas über ihr Repräsentativsein aus, sondern bedeutet hauptsächlich, daß mehr Angaben darüber erforderlich waren, wen sie vertreten und welche Verbindungen (auch untereinander) sie pflegen. Einige andere europäische Organisationen, die viel bedeutender sind als die in der Studie

behandelten, wurden nicht berücksichtigt, da für sie diese Klarstellung im Rahmen der Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik nicht erforderlich war.

Vorgehensweise

Die Studie wurde im Zeitraum September 1992 - Juli 1993 durchgeführt. Die Anfangsarbeit leisteten hauptsächlich von der Kommission ausgewählte Sachverständige, die für ihr Land einen Bericht mit obigem Inhalt erstellten.

Es folgte die Analyse und Zusammenfassung der zwölf Länderberichte durch die Dienststellen der GD V in Form einer sogenannten "Schnellanalyse". Teil A und B bezogen sich größtenteils auf die Berichte, enthielten jedoch auch Angaben, die die Sachverständigen der Kommission nach Fertigstellung des Berichts übermittelt hatten.

Diese Unterlagen gingen dann an die zwölf untersuchten europäischen Verbände, um diesen die Gelegenheit zu geben, sich zu der Darstellung zu äußern und die Richtigkeit der Angaben besonders zur eigenen Organisation zu prüfen. In der Regel wurden die vorläufigen Ergebnisse (in informellen bilateralen Gesprächen) auch mit ihnen erörtert.

Die Unterlagen wurden ferner ausführlich mit Regierungsstellen der Mitgliedstaaten (zumeist dem Arbeits- oder Sozialministerium) erörtert, die seit Beginn der Studie im September 1992 durch Treffen der für die Arbeitsbeziehungen zuständigen leitenden Beamten unmittelbar einbezogen waren und auch die ersten Fassungen korrigierten.

Die letzte Fassung beruht daher noch auf der Grundlagenarbeit des Sachverständigen der einzelnen Länder, bezieht aber auch viele Anmerkungen und Daten der beteiligten Organisationen und Regierungsstellen ein.

Die Studie berücksichtigt insbesondere die folgenden Fragen :

1. Welche Verfahren zur Anerkennung von Sozialpartnern bestehen in den Mitgliedstaaten?

Bei Tarifverhandlungen besteht in den meisten Ländern eine gegenseitige Anerkennung, eventuell sind jedoch zusätzliche formale/gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Mehrere Länder verfügen über Verfahren (z. B. anderweitig festgelegte Zahlenvorgaben), um anhand der Mitgliederzahl festzustellen, welche Organisationen mehr oder weniger repräsentativ sind.

Für andere Zwecke (z. B. Vertretung in Anhörungsgremien) wurden in der Hälfte der Mitgliedstaaten Mechanismen für die Anerkennung festgelegt, die andere bzw zusätzliche Merkmale als diejenigen für die tariflichen Beziehungen aufweisen.

Die Studie macht deutlich, daß sich die Systeme und Verfahren für die Anerkennung der Organisationen der Sozialpartner in den einzelnen Mitgliedstaaten stark unterscheiden, und daß außer dem Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung bei Tarifverhandlungen ein auf Gemeinschaftsebene anwendbarer gemeinsamer Nenner schwer auszumachen ist.

2. Kriterien für die Feststellung der Repräsentativität von Sozialpartnern in formalen Anerkennungssystemen

Falls vorhanden, werden bei diesen Systemen (manchmal implizit) in etwa der Hälfte der Mitgliedstaaten mehrere Zahlenangaben als Kriterium angelegt. Im großen und ganzen sind qualitative Kriterien jedoch mindestens genauso wichtig. Die Studie bestätigt die große Vielfalt der Vorgehensweisen.

3. Formale Mechanismen zur Anhörung der Sozialpartner auf nationaler Ebene

In den meisten Mitgliedstaaten besteht zumindest ein formales Gremium für die Anhörung der Sozialpartner, dem unterschiedliche Bedeutung zukommt. Eine Art "Sozial- und Wirtschaftsrat" ist dabei die vorherrschende Form.

4. Beteiligung an formalen Anhörungsverfahren

In der Regel werden die meisten Sitze in den unter Punkt 3 genannten formalen Anhörungsgremien von den in UNICE und EGB vertretenen nationalen Dachverbänden eingenommen. Meist steht jedoch auch eine kleinere Zahl von Sitzen anderen Organisationen zu.

5. Wen vertreten die zwölf in der Studie behandelten, auf Gemeinschaftsebene tätigen unabhängigen Arbeitgeber-/Gewerkschaftsverbände in jedem Mitgliedstaat? Was kann daraus für ihre "Bedeutung" oder ihre Repräsentativität auf Gemeinschaftsebene hergeleitet werden ?

Die Studie faßt zusammen, welche Rolle die behandelten zwölf europäischen Verbände grundsätzlich in jedem einzelnen Mitgliedstaat spielen, ohne ausführlich auf etwaige Schwächen oder Stärken in bestimmten Sektoren einzugehen.

Aufgrund der Ergebnisse der Studie ist es jedoch möglich zu folgender Analyse des untersuchten Organisationen zu kommen :

I Auf Arbeitgeberseite:

- Der repräsentativste branchenübergreifende allgemeine Arbeitgeberverband ist UNICE; CEEP ist im allgemeinen ebenfalls als Arbeitgeberverband auf europäischer Ebene anerkannt.
- Verbände oder Vereinigungen der Arbeitgeber, die für spezifische Unternehmenskategorien oder spezifische Aspekte ihrer Tätigkeit sehr repräsentativ sind. Im einzelnen sind dies:
 - bei KMU: UEAPME (und die gemeinsam mit EUROPME gebildete Vertretung);

- ebenfalls bei KMU: EUROCOMMERCE, die als repräsentative branchenübergreifende Organisation viele KMU vertritt und angibt, daß ihre Mitglieder etwa 20 Millionen Personen beschäftigen (deckt sich jedoch beträchtlich mit UNICE). Es ließen sich allerdings auch Gründe dafür finden, die Organisation als repräsentativsten Arbeitgeberverband des Handelssektors anzusehen;
 - bei Ausbildungs- oder Beschäftigungsinitiativen: beispielsweise Organisationen wie EUROCHAMBRES, CECOP, YES FOR EUROPE;
 - bei den freien Berufen : SEPLIS (in der Studie nicht berücksichtigt, seine Repräsentativität muß noch festgestellt werden).
- Stark repräsentative Vereinigungen der Arbeitgeber in bestimmten Sektoren, die zu Vorschlägen gehört werden, die sich direkt auf ihren jeweiligen Sektor beziehen.

II Auf Gewerkschaftsseite:

- Die repräsentativste alle Wirtschaftszweige umfassende allgemeine Gewerkschaftsorganisation ist der EGB.

Daneben gibt es noch einen anderen allgemeinen Gewerkschaftsbund, der sich als repräsentativ auf europäischer Ebene ansieht : CESI. Die Gesamtzahl der Mitglieder dieser Organisation, die vor allem aus dem staatlichen und halbstaatlichen Sektor stammen, dürfte jedoch nur etwa ein Zehntel der EGB-Mitgliederzahl betragen. In Dänemark, Griechenland und Irland hat CESI keine Mitglieder. Bei Tarifverhandlungen und formalen Anhörungsverfahren auf nationaler Ebene ist die Rolle ihrer Mitgliedsorganisationen in den meisten Mitgliedstaaten nicht sehr bedeutsam. Die Arbeitgeberverbände werden CESI kaum als sehr bedeutenden Verhandlungspartner auf EG-Ebene anerkennen.

- Gewerkschaftsorganisationen, die für spezifische Kategorien von Arbeitnehmern sehr repräsentativ sind insbesondere bei höheren Angestellten und Führungskräften: CEC.

Dieselbe Kategorie wird innerhalb des EGB auch durch EUROCADRES vertreten, die als zumindest genauso repräsentativ gelten kann.

- Gewerkschaftsorganisationen, die für bestimmte Sektoren stark repräsentativ sind und zu Vorschlägen gehört werden, die sich direkt auf ihren jeweiligen Sektor beziehen.

Die Ergebnisse der Studie werden in drei unterschiedlichen Anhängen aufgezeigt.

Anhang I der Studie präsentiert die Hauptergebnisse.

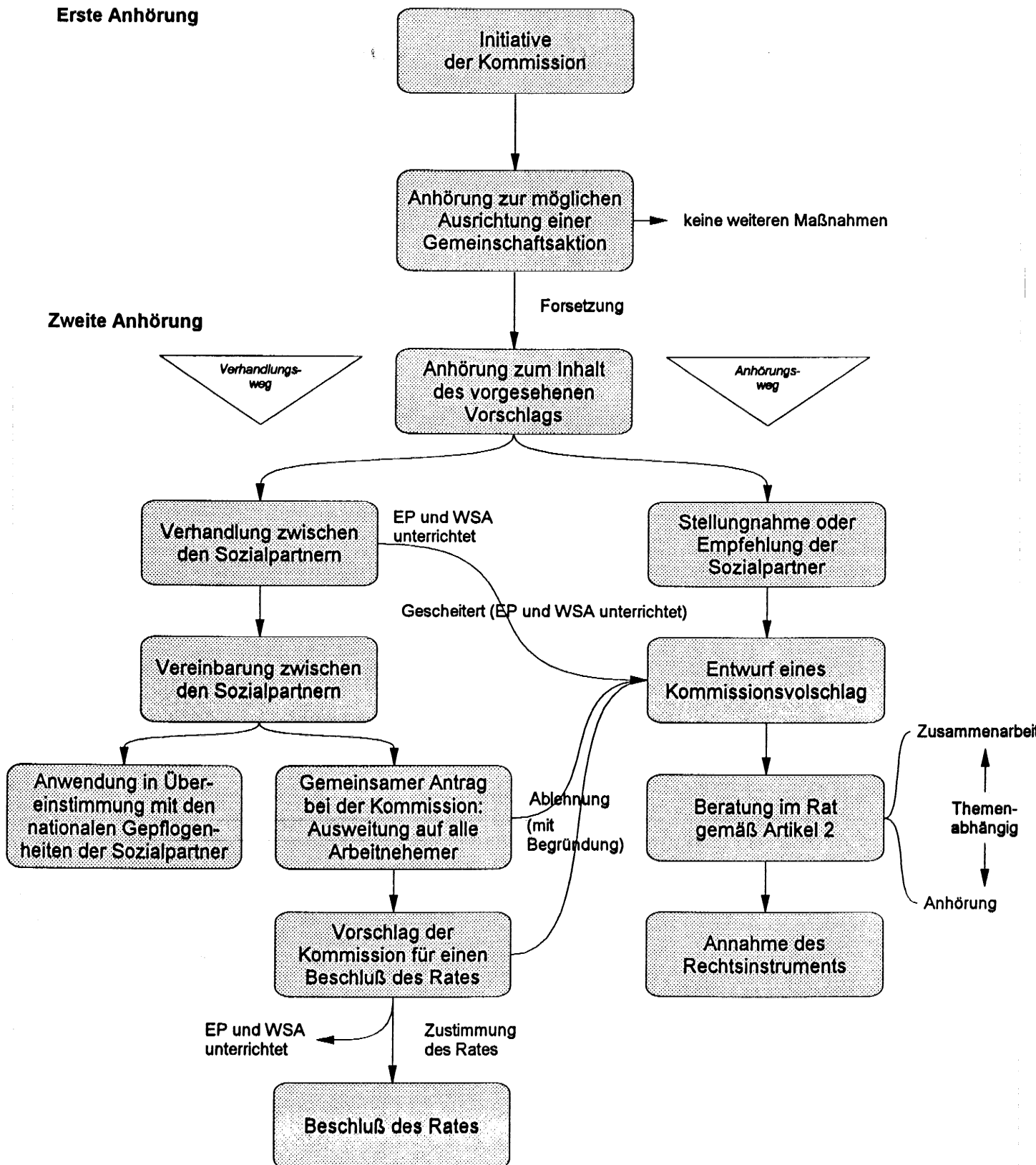
Anhang II gibt der Studie einen Überblick über die nationalen Mitgliedsorganisationen der zwölf in der Studie untersuchten Dachverbände. Diese Tabellen bilden die Grundlagen für die Angaben zu Frage 5.

Oft ist in einem Land mehr als eine Organisation an diese Dachverbände angeschlossen; nicht immer geben die Tabellen einen vollständigen Überblick über alle Mitgliedsorganisationen in einem Land (vgl. auch die Erläuterungen zu den Tabellen).

Anhang III enthält in nach Mitgliedstaaten gegliederten Kapiteln einen wesentlich ausführlicheren Überblick über die Angaben zu den Fragen 1-4 als Anhang I.

Die drei Anhänge der Studie sind bei der Kommission für jeglichen Interessierten verfügbar.

**Übersicht zur Verfahrensweise bei
der praktischen Umsetzung des Abkommens
über die Sozialpolitik**



ISSN 0254-1467

KOM(93) 600 endg.

DOKUMENTE

DE

04 05

Katalognummer : CB-CO-93-648-DE-C

ISBN 92-77-61831-0

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg