

OBS-Arbeitsheft 54

Heiko Pleines

In Brüssel angekommen?

**Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen
Mitgliedsländer auf der EU-Ebene**

**Projektbericht für die
Otto Brenner Stiftung, 2008**

OBS-Arbeitsheft 54
ISSN 1863-6934 (Print)

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung
Hans-Josef Legrand/Wolf Jürgen Röder
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt / Main
Tel.: 069/6693-2810
Fax: 069/6693-80-2576
e-mail: obs@igmetall.de
<http://www.otto-brenner-stiftung.de>

Autor:

Dr. Heiko Pleines
Forschungsstelle Osteuropa
an der Universität Bremen
Klagenfurter Str. 3
28359 Bremen
Tel.: +49 - 421 - 218 7890
Fax: +49 - 421 - 218 3269
Email: pleines@uni-bremen.de

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich von der Redaktion der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – darf dieses Dokument von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitsheften werden die Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind in erster Linie die Autoren/innen verantwortlich.

1. Einleitung	2
2. Forschungsstand	2
2.1. Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Kompetenzen der EU	2
2.2. Gewerkschaften in EU multi-level Governance	3
2.3. Gewerkschaften in den post-sozialistischen Mitgliedsländern	4
2.4. Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in EU multi-level Governance	4
3. Untersuchungsdesign	5
3.1. Fragestellung	5
3.2. Zentrale Begriffe	6
3.3. Empirische Datenerhebung	8
4. Engagement auf der EU-Ebene	9
4.1. Die Gewerkschaften in den Untersuchungsländern	9
4.2. Fähigkeiten zu politischem Engagement	10
4.3. Wege der Einflussnahme	11
4.4. Zufriedenheit	13
5. Europäisierungstendenzen	13
5.1. Einschätzung der EU	13
5.2. Europäisierungstendenzen	14
5.3. Wirkungszusammenhänge	16
6. Resümee	19
7. Handlungsempfehlungen	21
8. Literaturverzeichnis	22
9. Anhang: Dokumentation der Interviewergebnisse	28
9.1. Fragebogen-Interviews	28
9.2. Leitfadeninterviews (Auszüge)	42
9.3. Zusammenfassung	49

1. Einleitung

Mit finanzieller Unterstützung der Otto Brenner Stiftung hat die Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen im Jahr 2007 das Forschungsprojekt „In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene“ durchgeführt. Am Forschungsprojekt waren neben der Forschungsstelle Osteuropa (Heiko Pleines, Julia Kuszniir, Jan Brüning) das Institut für Soziologie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften (Monika Čambáliková), das Koszalin Institute of Comparative European Studies (Joanna Einbock, Aleksandra Lis), das Institut für Soziologie der Tschechischen Akademie der Wissenschaften (Zdenka Mansfeldová) sowie Brigitte Krech (Brüssel) beteiligt.

Das Projekt untersuchte, basierend auf einer Auswertung der praktischen Erfahrungen der Gewerkschaftsvertreter, die Integration der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern Polen, Tschechien und Slowakei auf der EU-Ebene. Im Rahmen des Projektes wurden im Sommer 2007 Gewerkschaftsvertreter aus den drei ausgewählten neuen EU-Mitgliedsländern zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung der eigenen Rolle auf der EU-Ebene befragt. Zusätzlich wurden Mitglieder des Sozialen Dialogs der EU (Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern), Vertreter der EU Institutionen sowie Experten zur Rolle der Gewerkschaften auf der EU-Ebene interviewt. Zum Vergleich wurden mit Deutschland auch Gewerkschaften aus einem alten Mitgliedsland in die Analyse einbezogen.

Im vorliegenden Abschlussbericht sollen nun zentrale inhaltliche Ergebnisse zusammengefasst werden. Die folgenden beiden Abschnitte präsentieren einleitend einen Überblick über den Forschungsstand zum Thema und über das Untersuchungsdesign des Forschungsprojektes. Anschließend werden die Ergebnisse gegliedert in zwei thematische Blöcke vorgestellt. Der erste Block beschäftigt sich mit der Fähigkeit der Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern zu politischem Engagement und den konkreten Wegen ihrer Einflussnahme auf der EU-Ebene. Der zweite Block untersucht, inwieweit das Engagement auf der EU-Ebene in Form von Europäisierungstendenzen Rückwirkungen auf die nationalen Gewerkschaften hat. Im Resümee werden dann die zentralen Ergebnisse noch einmal zusammengefasst, bevor im Ausblick abschließend sowohl die Entwicklungsperspektiven für das EU-Engagement der Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern als auch weiterer Forschungsbedarf aufgezeigt werden. Die Interviewergebnisse werden im Anhang dokumentiert.

2. Forschungsstand

2.1. Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Kompetenzen der EU

Die konkreten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Kompetenzen der EU sind begrenzt. Sie konzentrieren sich im Wesentlichen auf drei Bereiche: erstens die Festlegung von Mindeststandards insbesondere bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, zweitens die Regelung von Arbeitsmigration innerhalb der EU sowie drittens die Gleichstellung weiblicher Beschäftigter. Der klassische Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit, die Aushandlung von Tarifverträgen, erfolgt weiterhin ausschließlich unterhalb der EU-Ebene.

Trotzdem sind die sozialpolitischen Kompetenzen der EU seit Beginn der 1990er Jahre systematisch ausgeweitet worden. Zusätzlich wird mit der offenen Methode der Koordinierung seit 2000 bei der sozialen Eingliederung, der Rentenversicherung und dem Gesundheitswesen eine weitergehende EU-weite Abstimmung gesucht. Hinzu kommt, dass die ausgeprägten EU-Kompetenzen im Wirtschaftsbereich erhebliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Implikationen haben, wie etwa die Dienstleistungsrichtlinie gezeigt hat.

Eine prägnante Analyse der EU-Sozialpolitik gibt Falkner (2006). Überblicke finden sich bei Edquist (2006), Falkner (2007) und Stuchlik (2008).

2.2. Gewerkschaften in EU multi-level Governance

Traditionell bestimmten wirtschaftliche Belange immer die Interessenvertretung auf EU-Ebene, zahlenmäßig wie auch politisch, was sich teilweise durch die Geschichte der EU als Wirtschaftsgemeinschaft begründet. Der Dialog der Kommission mit den auf EU-Ebene organisierten Vertretungen von Arbeitgebern und Beschäftigten (der Soziale Dialog) basiert auf rechtlichen Grundlagen. Der Soziale Dialog stützt sich im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft auf die Artikel 138 und 139, welche die Sozialpartner mit legislativen und exekutiven Kompetenzen versehen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) wird gemeinsam mit dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) sowie der Europäischen Arbeitgeberorganisation (UNICE) als Sozialpartner von der Europäischen Kommission anerkannt und in den Sozialen Dialog einbezogen.

Die derzeitige Regelung der Entscheidungsfindung im Bereich der Sozialpolitik auf der EU-Ebene sieht vor, dass die Sozialpartner durch eine entsprechende Interessenbekundung für neun Monate die Regelungsinitiative übernehmen können. Einigen sich die Sozialpartner in diesem Zeitraum auf eine gemeinsame Position, kann diese auf ihr Verlangen durch die Kommission in eine Entscheidung des Ministerrates eingebracht werden. Formell können EU-Institutionen im sozialpolitischen Bereich keine Maßnahmen ergreifen, ohne die Sozialpartner hinzuzuziehen. Nur im Fall, dass die Sozialpartner beschließen, nicht zu verhandeln, geht die Zuständigkeit an die EU-Institutionen zurück.

Die Arbeitsbeziehungen sind jedoch noch immer stark entlang nationaler Linien organisiert. Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Belange ist ein Konsens zwischen den Sozialpartnern schwierig zu erzielen. Darüber hinaus stellen die nationalstaatlichen Interessensgruppen nur zögerlich länderübergreifenden Dachorganisationen Mittel zur Verfügung. Diese Einschätzung bekräftigen bspw. Falkner (2000), Grande (2003), Greenwood (2003), Hartenberger (2001), Hyman (2005) oder Rojot (2004). Eine Analyse der Übereinstimmungen und Widersprüche in den inhaltlichen Positionen der nationalen Gewerkschaften bezüglich der Europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik geben Busemeyer u.a. (2006).

Eine weitere institutionalisierte Möglichkeit zur Mitwirkung von Gewerkschaften an EU-Entscheidungsfindungen stellt der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EESC) dar. Seitdem der EESC durch die Römischen Verträge von 1957 errichtet wurde, ist seine Position zunehmend gestärkt worden. Er vereinigt Vertreter von Arbeitgeberverbänden, darunter auch die des Öffentlichen Dienstes (Gruppe I), der Arbeitnehmer (Gruppe II), aber auch andere Teile der organisierten Zivilgesellschaft (Gruppe III). Die 317 Mitglieder des EESC werden von den nationalen Regierungen für eine verlängerbare vierjährige Amtsperiode nominiert.

Die Konsultation des EESC durch die Europäische Kommission bzw. den Europäischen Rat ist in bestimmten Fällen obligatorisch, in anderen erfolgt diese freiwillig. Außerdem kann der EESC auch ungefragt seine Meinung äußern. Die Einheitliche Europäische Akte (1986) und der Maastricht-Vertrag (1992) erweiterten den Bereich jener Angelegenheiten, die dem EESC vorgelegt werden müssen, vor allem was die Regional- und Umweltpolitik betrifft. Darüber hinaus erweiterte der Vertrag von Amsterdam (1997) die Bestimmungen für die Berichterstattung an den EESC und erlaubt es auch dem Europäischen Parlament, den Ausschuss zu konsultieren. Dem EESC kommt jedoch grundsätzlich nur eine beratende Funktion zu. Einen Überblick über die Einbeziehung des EESC in die Entscheidungsfindungsprozesse auf der EU-Ebene bieten etwa Obradovic/Vizcaino (2006).

Der Soziale Dialog und gewerkschaftliches Engagement auf der EU-Ebene sind für die EU-15 bereits mehrfach untersucht worden. Einen prägnanten Überblick geben z.B. Greenwood (2003, S. 149-174), Leiber/Falkner (2005) sowie Eising (2001). Als wichtige neuere Studien seien genannt: Compston/Greenwood (2001), Edquist (2006), Erne (2006), Hartenberger (2001), Martin/Ross (2001), Neal (2004). Weniger gut untersucht ist hingegen die Frage der Rückwirkung der EU-Ebene auf das Politikfeld Sozialpolitik in den jeweiligen Mitgliedsländern. Eine erste Systematisierung liefern Falkner u.a. (2005) bzw. Leiber/Falkner (2005) sowie Lopez-Santana (2006).

2.3. Gewerkschaften in den post-sozialistischen Mitgliedsländern

Mit der Osterweiterung der Europäischen Union sind 2004 insgesamt acht post-sozialistische Länder¹ aufgenommen worden und 2007 kamen zwei weitere hinzu². Aufgrund der sozialistischen Vergangenheit waren die Gewerkschaften in den neuen, post-sozialistischen EU-Mitgliedsländern zwar Anfang der 1990er Jahre numerisch teilweise recht mitgliederstark, aber organisatorisch nur begrenzt zur Vertretung gewerkschaftlicher Interessen gegenüber der Politik in der Lage. Die Gewerkschaften sind nur in vergleichsweise losen Dachverbänden vereint. Gewerkschaftsvertreter scheuen oft politische Verantwortung und haben kaum Erfahrung mit der Arbeit in supranationalen Gremien.

Die Schwäche der post-sozialistischen Gewerkschaften zeigt sich auch daran, dass die auf der nationalen Ebene geschaffenen tripartistischen Gremien in keinem der neuen EU-Mitgliedsländer zu einer erfolgreichen Beteiligung von Gewerkschaften an politischen Entscheidungsprozessen führten (siehe etwa Casale 2000, Kurtan 1999, Mailand/Jesper 2004, Reutter 1996). Allgemein wird der Einfluss der Gewerkschaften auf die nationale Politik (mit Abstrichen im polnischen Sonderfall) als gering angesehen, wie auch die Überblickdarstellungen von Ost (2006), Pleines (2003) und Sil/Candland (2001) zeigen.³ Crowley etwa kommt auf Grundlage einer umfassenden Studie zu dem Schluss, dass die Arbeitsbeziehungen in den neuen EU-Mitgliedsländern eher an das amerikanische Modell erinnern und ihre EU-Kompatibilität deshalb fraglich sei (Crowley 2004). In eine ähnliche Richtung geht die Argumentation von Vanhysse (2007).

Es gibt bereits vielfältige Analysen zu Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in den post-sozialistischen EU-Mitgliedsländern. Einen Überblick geben z.B. Kohl/Platzer (2004). Deutlich wichtiger sind aber die zahllosen Einzelstudien, die zusammengenommen einen recht umfassenden Kenntnisstand darstellen. Exemplarisch genannt seien für die im Projekt erfassten Länder (Polen, Tschechien und Slowakei): Čambáliková (2001), Cox/Mason (2000), Deppe/Tatur (2002), Dvorakova (2003), Frege (2000), Gąsior-Niemiec (2007), Kubicek (2004), Kroupa/Mansfeldová (2003), Mansfeldová (1999), Myant/Sloccock/Smith (2000), Myant/Smith (1999), Ost (2001 und 2005), Pańków/Gąciarz (2001), Pollert (2001).

2.4. Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in EU multi-level Governance

Die Interessenvertretung auf der EU-Ebene stellt die Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Ländern vor erhebliche Herausforderungen. So deutet auch die spärliche quantitative Vertretung nicht-staatlicher Organisationen aus den neuen, post-sozialistischen Mitgliedsländern auf Schwächen bzw. Nachholbedarf hin. Während deutsche, belgische, französische und italienische Organisationen im Politikfeld Sozialpolitik in 90% der relevanten Dachorganisationen vertreten sind, liegen die neuen Mitgliedsländer mit 40% bis 50% am unteren Ende, wie eine Auszählung von Wasner (2005) zeigt.

Ein zentraler Weg der Interessenvertretung auf der EU-Ebene ist für die Gewerkschaften und Unternehmerverbände aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten die Mitwirkung im EESC. Organisationen aus den zukünftigen Mitgliedsländern erhielten bereits Mitte der 1990er Jahre Beobachterstatus im EESC. Seit dem EU-Beitritt hat Polen 21 Mitglieder im EESC, während aus der Tschechischen Republik zwölf und der Slowakei neun Mitglieder vertreten sind. Etliche Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern sind auch bereits im Vorfeld des Beitritts den EU-weiten Dachverbänden beigetreten und so am Sozialen Dialog beteiligt. Ein weiterer Aspekt des europäischen Engagements der Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern ist die Beteiligung an Europäischen Betriebsräten in multi-nationalen Unternehmen. Eine ausführliche Studie hierzu präsentiert Tholen (2007).

¹ Dies sind Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn.

² Dies sind Bulgarien und Rumänien.

³ Ein differenzierteres Bild, das auch einige Erfolge gewerkschaftlicher Einflussnahme auf Politik wahrnimmt, geben die Analysen von Avdagic (2005) und Matthes/Terletzki (2005). Auch sie stellen aber die allgemeine Einschätzung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung als extrem schwach im Vergleich zu Westeuropa nicht in Frage.

Zur Integration der post-sozialistischen Gewerkschaften in EU-Entscheidungsprozesse gibt es jedoch bisher noch keine fundierten empirischen Studien. Die wenigen wissenschaftlichen Analysen, die bisher erstellt wurden, beschränken sich weitestgehend auf eine Beschreibung der Rahmenbedingungen und der vermuteten Probleme, wie sich bei Borragán (2003), Mansfeldová (2007) oder Einbock (2007) zeigt. Es fehlt damit eine systematische, empirisch fundierte Erfassung der Erfahrungen, der Formen der Beteiligung, der Erfolge und Probleme der Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern auf der EU-Ebene.

3. Untersuchungsdesign

3.1. Fragestellung

Die Leitfrage des Projektes „In Brüssel angekommen?“ wird vor allem bezogen auf zwei Aspekte untersucht. Erstens geht es um die tatsächliche (und nicht nur formale) Einbeziehung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in Entscheidungsfindungsprozesse auf der EU-Ebene. Dabei muss zum einen zwischen verschiedenen Wegen der Einflussnahme und Foren der Entscheidungsfindung unterschieden werden. Zum anderen muss die subjektive Selbsteinschätzung der Gewerkschaftsvertreter bezüglich ihrer Beteiligung mit der Einschätzung anderer Akteure und objektiven Kriterien abgeglichen werden.

Zweitens erfasst die Leitfrage „In Brüssel angekommen?“ auch die Europäisierung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern. Dabei geht es nicht nur darum, wie weit die EU-Ebene in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen wird und welcher Stellenwert der Interessenvertretung auf der EU-Ebene eingeräumt wird. Zu berücksichtigen ist auch, ob Ideen, Konzepte oder Wertvorstellungen von der EU-Ebene auf die nationale (und sub-nationale) Ebene transferiert werden, ob also zwischen Brüssel und den neuen Mitgliedsländern bezogen auf die Gewerkschaften ein tatsächlicher Austausch, auch im Sinne einer inhaltlichen Auseinandersetzung, stattfindet.

Diese beiden Aspekte des „in-Brüssel-Ankommens“, Integration in Entscheidungsfindung und Europäisierung, sollen im vorliegenden Projekt vor allem bezogen auf die Akteure, also die Gewerkschaften, und weniger bezogen auf einzelne Politikfelder analysiert werden, da das vorrangige Ziel eine Einschätzung der allgemeinen Situation der Gewerkschaften ist. Es handelt sich also um *interaction-oriented* im Gegensatz zu *problem-oriented policy research* (Scharpf 1997, S. 10-12). Über die Fokussierung auf Gewerkschaften als Akteure ergibt sich aber automatisch eine Konzentration auf arbeitsmarktbezogene und sozialpolitische Politikfelder.

Die Analyse der Einflussnahme der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern ist auch von Interesse für eine Analyse des politischen Systems der EU. Eine Untersuchung der Erfahrungen gewerkschaftlicher Organisationen aus den zentral- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten ist ein fehlendes Glied in der Kette zwischen Forschung über post-sozialistische Gewerkschaften und EU-Governance. Die Analyse der Aktivitäten von Gewerkschaften auf der EU-Ebene ist der Beurteilung des Mehrebenen-Regierens in der EU in vielerlei Hinsicht dienlich.

Erstens stellt die Osterweiterung den ersten großen Test dafür dar, wie zugänglich das Post-Maastricht-System für Neulinge ist. Dies betrifft die Offenheit europäischer Dachverbände genauso wie die Fähigkeit der EU-Institutionen, angesichts der rapide gestiegenen Zahl von Interessensgruppen, noch umfassende Beratungsprozesse zu organisieren.

Zweitens hilft die Untersuchung der Partizipation der relativ schwachen Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern zu klären, in welcher Beziehung formale Repräsentation und tatsächliche Mitwirkung auf der EU-Ebene stehen.

Drittens stellen die neuen post-sozialistischen Mitgliedsstaaten interessante Fälle für eine Analyse dar, die den Einfluss des EU-Mehrebenensystems auf die politische Rolle von Gewerkschaften betrifft. Da die Beitrittsverhandlungen langwierig und formell waren, initiierte die Europäische Kommission eine Reihe von Programmen für zivilgesellschaftliche Organisationen aus den Kandidatenländern, um diese auf die Mitarbeit in der EU vorzubereiten. Infolgedessen konnten sie Koalitionen auf unterschiedlichen EU-Ebenen neu bilden. Bestimmungsfaktoren von Koalitionsbildungen können so explizit untersucht werden.

Viertens lassen sich durch die vergleichsweise kurzfristige Eingliederung in die EU bei den Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern Europäisierungsformen und ihre Bestimmungsfaktoren gut untersuchen.

3.2. Zentrale Begriffe

Die Fragestellung bezieht sich auf einige Begriffe, die je nach Forschungskontext sehr unterschiedlich verstanden werden. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollen für das Projekt zentrale Begriffe und Konzepte hier kurz definiert werden:

Zivilgesellschaft wird hier im Sinne der Europäischen Kommission einfach als Synonym für die Gesamtheit nicht-staatlicher kollektiver Akteure verwendet. Die Verwendung des Begriffes hat damit keine theoretischen oder normativen Implikationen. Da sich unser Forschungsprojekt vorrangig mit Gewerkschaften (und zusätzlich nur mit Arbeitgeberverbänden) befasst, ist der Begriff der Zivilgesellschaft nur über die entsprechenden Vorgaben der EU von direkter Bedeutung. Dementsprechend erscheint es sinnvoll, bei einer Analyse der EU-Ebene auch die Terminologie zu verwenden, die von den Akteuren dort gebraucht wird. Wichtig ist, dass die Europäische Kommission unter zivilgesellschaftlichen Gruppen immer sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände mit erfasst.

Entsprechend der aufzählenden Definition der Europäischen Kommission umfasst Zivilgesellschaft folgende Gruppen: (1) trade unions and employers' organisations (social partners); (2) organisations representing social and economic players that are not social partners in the strict sense of the term (such as business sector associations); (3) non-governmental organisations that bring people together in a common cause, such as environmental or human rights organisations, charities, professional associations and grass roots organisations; (4) institutions or sectors that involve citizens in local and municipal life, such as churches or religious communities (Commission of European Communities 2001, S. 14).

Regieren im Mehrebenensystem (multi-level governance) ist in der Politikwissenschaft zu einer häufigen Beschreibung für die Beziehungen zwischen der EU-Ebene, der nationalen sowie subnationalen (regionalen, lokalen) Ebenen geworden. Dies hat auch Implikationen für zivilgesellschaftliche Organisationen, wie etwa Gewerkschaften. Da die EU aus souveränen Nationalstaaten besteht, ist die Befugnis zur Entscheidungsfindung von EU-Organen notwendigerweise begrenzt. Basierend auf dem Subsidiaritätsprinzip, sollten Entscheidungen innerhalb der EU idealerweise auf der untersten kompetenten Ebene getroffen werden. Darüber hinaus liegt die Verantwortung für die Durchsetzung von EU-Bestimmungen in erster Linie bei nationalstaatlichen Exekutivorganen. Eine Folge davon ist, dass die meisten politischen Entscheidungen verschiedene Ebenen einschließen und die Regulierung der meisten politischen Bereiche sowohl die EU als auch die nationale Ebene betreffen. Folgerichtig werden zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich in politische Entscheidungsfindungsprozesse einbringen wollen, auf mehreren Ebenen gleichzeitig aktiv.

Beinahe alle zivilgesellschaftlichen Organisationen der EU-Mitgliedsstaaten sind auf nationaler Ebene gegründet worden; erst später weiteten sie die jeweiligen Aktivitäten auf die EU-Ebene aus. Als Folge sind zivilgesellschaftliche Organisationen auf der EU-Ebene, die in dem selben politischen Bereich aktiv sind, nicht nur entsprechend ihrer inhaltlichen Schwerpunkte und Positionen, sondern auch entlang nationaler Linien aufgeteilt. Das ist der

Grund, weshalb Bemühungen der Europäischen Kommission, Konsultationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen weiter zu entwickeln, auf die Bildung supranationaler Dachverbände konzentriert wurden. Die Kommission hat zivilgesellschaftliche Organisationen dazu ermuntert, einen EU-weiten Dachverband zu bilden und versprach begünstigten Zugang zu Entscheidungsprozessen sowie erhebliche finanzielle Unterstützung für eine solche Dachorganisation.⁴

Politisches Engagement auf der EU-Ebene verlangt von zivilgesellschaftlichen Organisationen einschließlich der Gewerkschaften drei Fähigkeiten. Die erste ist die generelle Fähigkeit, sich in politischen Entscheidungsprozessen zu engagieren. Die zweite ist die Fähigkeit, sich auf der EU-Ebene einzubringen und die dritte ist das Erfüllen der EU-Kriterien, die den Zugang zu verschiedenen Beratungsprozessen auf der EU-Ebene regeln.

Chronologisch betrachtet entwickeln die meisten zivilgesellschaftlichen Organisationen zuerst die grundlegende Fähigkeit, sich in politischen Entscheidungsprozessen zu engagieren. In den meisten Fällen beginnen sie ihre Arbeit auf nationaler bzw. regionaler Ebene und entwickeln eine Position, die sie den politischen Entscheidungsträgern kommunizieren möchten. Folglich müssen sie wissen, wer die relevanten Entscheidungsträger sind und die angemessene Art der Kommunikation suchen, d.h. sie müssen ein grundlegendes Verständnis politischer Prozesse entwickeln. Strategien für den leichteren Zugang zu politischen Entscheidungsträgern beinhalten die Bereitstellung von Fachkenntnis, öffentliche Protestaktionen und Medienaufmerksamkeit. All diese Strategien erfordern Ressourcen, die von fachlicher Kompetenz bis hin zu aktiven Mitgliedern, von finanziellen Mitteln bis zur Kompetenz in der Pressearbeit reichen.

Ein Engagement auf der EU-Ebene erfordert sowohl zusätzliches Personal und Finanzen, etwa für ein Büro in Brüssel, als auch neue Kompetenzen. Letztere umfassen Grundfertigkeiten, wie Englischkenntnisse und Fachwissen über die Strukturen der Entscheidungsfindung in der EU, aber auch andere in höherem Maße spezifische Voraussetzungen wie Netzwerkqualitäten auf multinationaler Ebene. Die Schwierigkeiten des Mehrebenensystems zeigen sich im Unvermögen beinahe aller zivilgesellschaftlichen Organisationen, Protestaktionen auf der Ebene der EU zu organisieren (im Gegensatz zur nationalen Ebene). Dies bedeutet, dass das Engagement auf der EU-Ebene nicht einfach als eine logische Fortsetzung nationaler Aktivitäten in der Politik verstanden werden kann. Engagement auf der EU-Ebene erfordert neue Kapazitäten.

Zumindest auf dem Papier hat die Europäische Kommission durch die Auferlegung von Mindestvoraussetzungen für zivilgesellschaftliche Organisationen, die an EU-Entscheidungsfindungsprozessen mitwirken möchten, ein weiteres Hindernis geschaffen. Für die Sozialpartner wurden diese Grundlagen bereits Anfang der 1990er Jahre definiert, für andere zivilgesellschaftliche Organisationen erst 2002. In beiden Fällen verlangt die EU-Kommission Transparenz, Rechenschaft sowie Repräsentativität. Interessensgruppen, die Kommentare zu den Gesetzesentwürfen der Kommission vorlegen möchten, müssen deshalb bereit sein, die Kommission und die Öffentlichkeit in ihrer Gesamtheit mit den erforderlichen Informationen zu versorgen.⁵

Europäisierung ist eine mögliche Folge des Engagements auf der EU-Ebene. Sie soll hier nach Radaelli definiert werden: „Europeanisation consists of processes of a) construction, b) diffusion and c) institutionalisation of formal and informal rules, procedures, policy paradigms, styles, ‘ways of doing things’, and shared beliefs and norms which are first defined and consolidated in the EU policy process and then incorporated in the logic of domestic (national and subnational) discourse, political structures and public policies.” (Radaelli 2004, S. 3–4)⁶

⁴ Ein prägnanter Überblick findet sich bei Greenwood (2003).

⁵ Zur Konzeptualisierung der erforderlichen Fähigkeiten siehe Obradovic/Pleines (2007).

⁶ Einen aktuellen Überblick über den Forschungsstand geben: Quaglia u.a. (2007) und Axt/Milosoki/Schwarz (2007).

3.3. Empirische Datenerhebung

Mit Polen, Tschechien und der Slowakei wurden drei größere neue Mitgliedsländer für die empirische Analyse ausgewählt, die zum einen zusammengenommen eine größere Zahl von Gewerkschaften aufweisen und zum anderen unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsstrukturen besitzen. In den drei Ländern wurden wiederum jeweils nationale Dachverbände sowie starke Einzelgewerkschaften ausgewählt. Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden bei den Einzelgewerkschaften für alle Länder neben nationalen Dachverbänden die für die Metallindustrie sowie den Bergbau zuständigen Branchengewerkschaften ausgewählt.

Die Gewerkschaftsstudien erfassen somit die stärksten Gewerkschaften in den größten Mitgliedsstaaten und stellen damit bezogen auf vermutetes Einflusspotenzial ein best-case-scenario dar. Die Gewerkschaftsstudien wurden also bewusst nicht als repräsentativ für die neuen Mitgliedsländer, sondern als Fälle maximalen Einflusspotenzials ausgewählt. Grundlage hierfür ist die in der Forschung dominierende Einschätzung von der schwachen Vertretung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern auf der EU-Ebene. Wenn selbst die stärksten Gewerkschaften auf der EU-Ebene nicht nennenswert in Erscheinung treten, kann die Einschätzung als bestätigt gelten. Gleichzeitig ermöglicht die Einbeziehung der stärksten Gewerkschaften am ehesten eine Analyse von Integrations- und Europäisierungseffekten.

Der Untersuchungszeitraum reicht vom Beitrittsjahr 2004 bis in die Gegenwart, d.h. bis zur Durchführung der Interviews im Sommer 2007. Vorbereitende Maßnahmen vor dem Beitritt werden ebenfalls in die Analyse einbezogen. Zentrale Informationsquelle sind dabei die Interviews mit Gewerkschaftsvertretern. Diese umfassen einen Fragebogen mit insgesamt 43 Fragen sowie Leitfadeninterviews. Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt über 40 Gewerkschaftsvertreter, mehr als 10 Arbeitgebervertreter sowie über 20 Experten aus Politik und Beratung befragt. Die durchschnittliche Interviewdauer für Fragebogen und Leitfadeninterview lag bei etwa einer Stunde.⁷

Bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wurden leitende Mitglieder ausgewählt, in deren Zuständigkeitsbereich die Beziehungen der jeweiligen Organisation zur EU fielen (Abteilungsleiter bzw. Vorstandsmitglieder). Um eine repräsentative Aussage bezüglich der Position der jeweiligen Organisation zu bekommen, wurden (soweit möglich) pro Gewerkschaft mindestens zwei Vertreter befragt, um sicherzustellen, dass die Angaben zur Position der vertretenen Gewerkschaft nicht durch persönliche Präferenzen eines Außenseiters verfälscht werden.

Da alle interviewten Vertreter in ihrer jeweiligen Organisation in leitender Position für die Beziehungen zur EU-Ebene verantwortlich sind (teilweise im Rahmen einer Abteilung für Internationale Beziehungen),⁸ sind sie dementsprechend für das Interviewthema besonders kompetent. Es ist aber gleichzeitig zu vermuten, dass sie die Bedeutung der EU aufgrund ihrer direkten Zuständigkeit im Vergleich zu anderen Entscheidungsträgern in ihrer Organisation systematisch höher einschätzen.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Erhebung nicht repräsentativ für die Gewerkschaften der Untersuchungsländer ist, sondern gezielt zentrale Segmente erfasst. Dort, wo die Position der Gewerkschaften als Organisation erfragt wurde, werden durch die Auswahl der nationalen Dachverbände und großer Branchenverbände besonders starke Gewerkschaften erfasst. Dort, wo die persönliche Position der Gewerkschaftsvertreter erfragt wurde, dokumentieren die Ergebnisse die Haltung der EU-nahen Entscheidungselite.

⁷ Der Fragebogen wurde von Heiko Pleines entworfen und anschließend von den Projektpartnern, den Mitgliedern des Projektbeirates sowie weiteren Experten kritisch überprüft. Die endgültige deutschsprachige Version des Fragebogens wurde in die vier weiteren Interviewsprachen (Englisch, Polnisch, Slowakisch und Tschechisch) übersetzt. Die Übersetzungen wurden anschließend im Rahmen einer Rückübersetzung von Muttersprachlern überprüft und korrigiert. Die Interviews wurden von den jeweils für das Land zuständigen Partnerinstitutionen als persönliche Gespräche durchgeführt. Die ausgefüllten Fragebögen sowie die Aufzeichnungen der Leitfadeninterviews werden zentral an der Forschungsstelle Osteuropa in Bremen archiviert. Die Interviewergebnisse sind im Anhang dokumentiert. Die Dokumentation ist außerdem in deutscher (Pleines 2007) und englischer (Pleines 2008) Sprache veröffentlicht worden.

⁸ Siehe auch Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q38.

4. Engagement auf der EU-Ebene

4.1. Die Gewerkschaften in den Untersuchungsländern

Zu Zeiten des Sozialismus existierten in allen drei Untersuchungsländern staatlich organisierte Gewerkschaften. In Polen entstand jedoch bereits Anfang der 1980er Jahre mit *Solidarność* (NSZZ *Solidarność* – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy *Solidarność*) eine unabhängige Gegen-Gewerkschaft. Sie wurde 1989 zum zentralen Akteur des Regimewandels. Gewerkschaftsführer Lech Wałęsa wurde Staatspräsident. *Solidarność* formte die Regierung. Auch die ehemals sozialistische Gewerkschaft OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych) überstand den Regimewechsel erfolgreich. Im politischen System blieben die beiden Gewerkschaften bis 2001 präsent. 1993–97 war die OPZZ an der Regierung beteiligt, 1997–2001 erneut *Solidarność*. Beide Gewerkschaften verloren jedoch im Verlauf der 1990er Jahre an Rückhalt in der Bevölkerung und ihre Mitgliederzahl sank erheblich. In Reaktion auf die Politisierung der beiden großen Gewerkschaften wurde 2002 die FZZ (Forum Związków Zawodowych) als dritter nationaler Dachverband mit dem expliziten Ziel parteipolitischer Neutralität gegründet. Vor allem durch Abspaltungen von der OPZZ erreichte die FZZ sehr schnell nationale Bedeutung. Sie repräsentiert derzeit 20% aller polnischen Gewerkschaftsmitglieder, während OPZZ und *Solidarność* jeweils einen Anteil von etwa einem Drittel haben (Tholen 2007, S. 27–33 und Towalski 2005).⁹

Während sich in Polen also ein Gewerkschaftspluralismus etablierte, blieben in Tschechien und der Slowakei die Nachfolgeorganisationen des sozialistischen Gewerkschaftsverbandes der Tschechoslowakei dominant. In Tschechien repräsentiert ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů) mehr als zwei Drittel der Gewerkschaftsmitglieder. Die zweitgrößte Gewerkschaft, ASO (Asociace samostatných odborů), kommt auf einen Anteil von 20%. An dritter Stelle folgt die Gewerkschaft der Kulturschaffenden (KUK – Konfederace umění a kultury) mit einem Anteil von gut 5%. Die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder hat sich seit Mitte der 1990er Jahre halbiert (Tholen 2007 und Hála/Kroupa 2005).¹⁰

In der Slowakei repräsentiert die Nachfolgeorganisation der sozialistischen Gewerkschaft KOZ (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky) über 90% der Gewerkschaftsmitglieder. Weitere Gewerkschaften sind deshalb ohne nationale Bedeutung. Der Mitgliederrückgang der slowakischen Gewerkschaften verlief im Vergleich zu Polen und Tschechien gemäßigt, so dass die Slowakei einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweist (Tholen 2007 und Cziria 2005).¹¹

Neben den nationalen Dachverbänden wurden auch Branchenverbände für die Metallindustrie und den Bergbau in die Analysen einbezogen. Die entsprechenden Branchenverbände gehören in allen Untersuchungsländern zu den mitgliederstärksten und einflussreichsten. Für Polen wurden die entsprechenden Branchenverbände der OPZZ ausgewählt, der Gewerkschaftsverband „Metaller“ (Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy“) und die Gewerkschaft der Bergarbeiter (Związek Zawodowy Górników w Polsce – ZZG). Für Tschechien handelt es sich um die Branchenverbände in ČMKOS, Kovo für die Metallindustrie und OS PHGN (Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu) für den Bergbau (sowie Geologie und Erdölwirtschaft), in der Slowakei entsprechend um die Branchenverbände in KOZ, Kovo für die Metallindustrie und OZ PBGN (Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu) für den Bergbau (sowie Geologie und Erdölwirtschaft).

Da Flächentarifverträge in allen drei Ländern vergleichsweise selten sind, sind Gewerkschaften häufig vor allem auf der Betriebsebene aktiv, wo sie individuelle Tarifverträge aushandeln. Die nationale Koordination der Gewerk-

⁹ Ausführlicher dazu Ost (2005); Deppe/Tatur (2002, S. 94–134, 221–248); Pańków/Gąciarz (2001).

¹⁰ Ausführlicher dazu Pollert (2001); Myant/Smith (1999).

¹¹ Ausführlicher dazu Čambáliková (2000) und Myant/Sloccock/Smith (2000).

schaften und auch die Einbindung der Branchenverbände in nationale Dachverbände ist deshalb vergleichsweise lose. Wie die folgende Tabelle für das Beitrittsjahr der Untersuchungsländer zeigt, liegt die Reichweite von Flächentarifverträgen insbesondere in Polen und auch in Tschechien deutlich unter dem EU-Durchschnitt (siehe etwa Tholen 2007).

Stärke der Gewerkschaften: Mitgliederzahlen und Reichweite von Tarifverträgen (2004)

Quelle: EIRO, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm

	Polen	Tschechien	Slowakei	EU-Durchschnitt
Gewerkschaftliche Organisationsquote	17%	22%	30%	25%
Reichweite Tarifverträge	35%	35%	50%	66%
Reichweite Flächentarifverträge	20%	27%	33%	34%

4.2. Fähigkeit zu politischem Engagement

Anfang der 1990er Jahre bildeten sich in allen drei Untersuchungsländern Gremien, die Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Akteure der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik zusammenbrachten. Dieser als Tripartismus diskutierte Ansatz brachte den Gewerkschaften jedoch nur geringe Einflussmöglichkeiten, da die Gremien vorrangig beratende Funktionen hatten.

In Polen ist die 1994 gegründete tripartistische Kommission, die derzeit drei Gewerkschaftsverbände und vier Arbeitgeberverbände umfasst, von parteipolitischen Konflikten zwischen den Gewerkschaften geprägt. Als *Solidarność* Ende der 1990er Jahre an der Regierung beteiligt war, brachen die zentralen Verhandlungen de facto zusammen. Trotzdem wurden in einzelnen Fragen und auf der Branchenebene regelmäßig Einigungen erzielt.

In Tschechien wurde bereits 1990 mit dem Rat für wirtschaftliche und soziale Abstimmung ein tripartistisches Gremium eingerichtet. Mit Ausnahme einer Krisenphase in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre, die durch die Verweigerungshaltung der wirtschaftsliberalen Regierung unter Václav Klaus ausgelöst wurde, wurden Verhandlungen in der Regel konsensual geführt. In der Slowakei brach das noch in der Tschechoslowakei eingeführte tripartistische Gremium hingegen 1997 aufgrund der ablehnenden Haltung der Regierung zusammen. Es kam erst 1999 nach einem Regierungswechsel wieder zusammen. Einigungen konnten aber seitdem nur in Ausnahmefällen erreicht werden.

Zusammenfassend ist der polnische Tripartismus als konfliktorientiert, der tschechische als konsensorientiert und der slowakische als blockiert bezeichnet worden (Tholen 2007, S. 28). Charakteristisch für alle drei tripartistischen Gremien ist jedoch, dass sie den Gewerkschaften kaum reale Einflussmöglichkeiten auf die nationale Politik bieten.¹² Die Gewerkschaften in den post-sozialistischen EU-Mitgliedsländern werden deshalb allgemein sowohl bezüglich ihrer organisatorischen Stärke und ihrer Rolle bei Tarifverhandlungen als auch bezüglich ihres politischen Einflusses als schwach charakterisiert.¹³

¹² Diese Einschätzung bestätigen: Ost (2006); Mansfeldová (2005); Matthes/Terletzki (2005); Kohl/Platzer (2004); Mailand/Due (2004); Deppe/Tartur (2002, S. 228-234); Čambáliková (2001); Casale (2000); Cox/Mason (2000); Myant/Slocock/Smith (2000); Kurtan (1999); Ost (1998); Mansfeldová (1997); Reutter (1996); Orenstein (1996).

¹³ Systematische vergleichende Analysen hierzu bieten z.B.: Vanhuyse (2007) und Crowley (2004).

Im Vorfeld des EU-Beitritts der post-sozialistischen Staaten initiierte die Europäische Kommission eine Reihe von Maßnahmen, um zivilgesellschaftliche Organisationen aus den zukünftigen Mitgliedsländern auf das Engagement auf der EU-Ebene vorzubereiten. Von den im Projekt befragten Gewerkschaftsvertretern aus Polen, Tschechien und der Slowakei erklärte so die überwältigende Mehrheit, vor dem EU-Beitritt im Jahre 2004 von der EU Unterstützung für die Vorbereitung auf die Gewerkschaftsarbeit in der EU erhalten zu haben.¹⁴ Als zentrale Maßnahmen werden dabei Informationsbereitstellung, Schulungen und Unterstützung bei der internationalen Vernetzung genannt.¹⁵ Insgesamt wird die Unterstützung durch die EU von der großen Mehrheit als zumindest ausreichend charakterisiert.¹⁶

Gleichzeitig erklärt im Rückblick aber nur die Hälfte der Gewerkschaftsvertreter, dass ihre Gewerkschaft 2004 auf die Arbeit in der EU gut vorbereitet war. Die Gegenposition vertreten allerdings nur 4%, während der Rest eine gemischte Bilanz zieht.¹⁷ Insgesamt drei Viertel der Gewerkschaftsvertreter konstatieren außerdem für die ersten drei Jahre der EU-Mitgliedschaft eine Verbesserung ihrer Fähigkeit zur Arbeit auf der EU-Ebene.¹⁸ Die Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern sehen sich also in ihrer großen Mehrheit mit der Herausforderung des Engagements auf der EU-Ebene nicht grundsätzlich überfordert.

4.3. Wege der Einflussnahme

Im Sinne einer Bestandsaufnahme des gewerkschaftlichen Engagements auf der EU-Ebene ist zuerst zu erfassen, in welcher Form Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in politische Entscheidungsfindungsprozesse auf der EU-Ebene integriert sind. Dabei lassen sich, ausgehend von gewerkschaftlichen Organisationsformen, Wegen der Einflussnahme und relevanten Foren auf der EU-Ebene, unterschiedliche Kategorisierungen bilden.

Ausgehend von der Organisationsform unterscheidet Greenwood (1) nationale Organisationen, die über nationale Kooperation etwa mit der jeweiligen Regierung die EU-Ebene beeinflussen, (2) nationale Organisationen, die direkt mit EU-Organen in Kontakt treten, (3) transnationale Organisationen und (4) internationale gewerkschaftliche Dachverbände, die in Brüssel vertreten sind (Greenwood 2003, S. 160-161). Diese Unterscheidung ist vergleichsweise undifferenziert und die Differenzierung zwischen (3) und (4) ist nicht eindeutig. Sinnvoller sind deshalb Kategorisierungen nach konkreten Wegen der Einflussnahme bzw. Foren der Entscheidungsfindung.

Gewerkschaften stehen im Prinzip auf der EU-Ebene insgesamt sechs Wege der Einflussnahme auf den politischen Entscheidungsfindungsprozess zur Verfügung: (1) direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission, (2) Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat, (3) direkte Konsultationen mit dem EU-Parlament, (4) Teilnahme am Sozialen Dialog, (5) Mitwirkung im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, (6) Mitwirkung in transnationalen Dachverbänden und Netzwerken. Häufig wird auch ein Brüsseler Büro als Weg der Einflussnahme genannt. Ein Büro als solches garantiert jedoch keine Beteiligung an Entscheidungsfindungsprozessen. Es kann vielmehr die Wahrnehmung aller oben aufgeführten Wege der Einflussnahme erleichtern.

Entsprechend der Wege der Einflussnahme lassen sich für die gewerkschaftliche Beteiligung vier relevante Foren der politischen Entscheidungsfindung bestimmen: (1) die Europäische Kommission bzw. das zuständige DG, (2) der Ministerrat bzw. die jeweiligen nationalen Vertretungen beim Ministerrat oder die zuständige Arbeitsgruppe, (3) das EU-Parlament bzw. der zuständige Parlamentsausschuss, (4) der Soziale Dialog. In diesen Foren können direkt

¹⁴ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q6.

¹⁵ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q7.

¹⁶ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q8.

¹⁷ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q9.

¹⁸ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q10.

politische Entscheidungen getroffen werden. Die oben unter 5 und 6 aufgeführten Wege der Einflussnahme beziehen sich hingegen auf Organisationen (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss bzw. europäische Dachverbände), die einen alternativen Zugang zu den relevanten Foren der Entscheidungsfindung erlauben.

Die in der Umfrage erfassten 13 Gewerkschaften aus Polen, Tschechien und der Slowakei nehmen auf der EU-Ebene kaum über direkte Konsultationen mit EU-Organen Einfluss auf Entscheidungsprozesse. Direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission sind so eine große Ausnahme, von der nur 2 der 13 erfassten Gewerkschaften berichten. Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat werden von gerade einmal 3 Gewerkschaften genannt. Etwas häufiger sind Konsultationen mit dem Europäischen Parlament. Hier haben insgesamt 5 der befragten Gewerkschaften Zugang, insbesondere weil Gewerkschaftsmitglieder Abgeordnete sind. Zugang zu direkten Konsultationen haben vor allem die drei großen nationalen Dachverbände aus Polen und Tschechien.¹⁹

Ein Grund für die geringe Bedeutung von direkten Konsultationen dürfte sein, dass keine der Gewerkschaften über ein Büro in Brüssel verfügt (Krech 2007, S. 35-36). Die zuständigen Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern reisen vielmehr nur zu konkreten Terminen nach Brüssel.²⁰ Stattdessen vertreten sie ihre Interessen vor allem über einen europäischen Dachverband (10 der 13 Gewerkschaften), über den Sozialen Dialog (9) und über den Wirtschafts- und Sozialausschuss (8).²¹ Dementsprechend sehen nur 3% der befragten Interviewpartner ihre Gewerkschaft in der Lage, ihre Interessen auf der EU-Ebene alleine zu vertreten. Die große Mehrheit setzt auf einen europäischen Dachverband, etwa ein Drittel auf die Kooperation mit einzelnen Gewerkschaften.²²

Von den 13 erfassten Gewerkschaften aus Polen, Tschechien und der Slowakei sind 11 Mitglieder in einem europäischen Dachverband, mehrheitlich im Europäischen Gewerkschaftsverband bzw. dem entsprechenden Branchenverband.²³ In der Leitung der europäischen Verbände findet sich jedoch mit Józef Niemiec von der polnischen Solidarność nur ein Gewerkschaftsvertreter aus den drei Untersuchungsländern.²⁴

Die Fixierung auf die europäischen Gewerkschaftsverbände zeigt sich auch darin, dass sie von fast allen befragten Gewerkschaften als beste Kooperationspartner auf der EU-Ebene genannt werden. Hinzu kommen für drei Gewerkschaften der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie für die polnische OPZZ und ihre Branchenverbände polnische Abgeordnete im Europäischen Parlament.²⁵

Die Beteiligung der erfassten polnischen, tschechischen und slowakischen Gewerkschaften an Entscheidungsprozessen auf der EU-Ebene erfolgt also fast ausschließlich über europaweite Dachverbände sowie die Mitgliedschaft in EU-Gremien (Sozialer Dialog und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss). In die Untersuchung wurden, wie im Abschnitt zum Untersuchungsdesign erläutert, bewusst die einflussreichsten Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern einbezogen.

Es ist davon auszugehen, dass Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern insgesamt über keine weiteren Einflusskanäle auf der EU-Ebene verfügen. In Anbetracht der Tatsache, dass der Soziale Dialog seit

¹⁹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q16.

²⁰ Dabei halten zwei Drittel der befragten Gewerkschaftsvertreter ein Büro in Brüssel für wichtig. (Projektumfrage [Fragebogen] Sommer 2007, Frage Q21).

²¹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q16.

²² Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q18.

²³ Zwei Gewerkschaften (die nationale Gewerkschaft KUK aus Tschechien und die Bergbaugewerkschaft PBGN aus der Slowakei) sind auf der europäischen Ebene überhaupt nicht vertreten. Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q17 (freie Antworten).

²⁴ Einen ausführlichen Überblick über Positionen von Gewerkschaftsvertretern aus den Untersuchungsländern auf der EU-Ebene gibt der Beitrag von Brigitte Krech (2008) im Projektsammelband.

²⁵ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q22 (freie Antworten).

der Osterweiterung keine relevante politische Entscheidung erreicht hat,²⁶ bedeutet dies, dass nicht einmal eine Hand voll Gewerkschaften aus den neuen post-sozialistischen Mitgliedsländern direkt in den relevanten Foren der politischen Entscheidungsfindung auf der EU-Ebene vertreten ist. Die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern verlassen sich (soweit sie auf der EU-Ebene überhaupt präsent sind) im Wesentlichen auf die kollektive Interessenvertretung durch die europäische Gewerkschaftsbewegung.

Zum Vergleich sei z.B. darauf hingewiesen, dass von den sechs großen nationalen Arbeitgeberverbänden aus den Untersuchungsländern zwei über ein Büro in Brüssel mit einem ständigen Vertreter verfügen (The European Public Affairs Directory 2007) oder dass die großen deutschen Gewerkschaften auf der EU-Ebene zusätzlich über direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission, den nationalen Vertretern im Ministerrat und dem Europäischen Parlament Einfluss nehmen.²⁷

4.4. Zufriedenheit

Die Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern sind allerdings mit dieser Situation nicht unzufrieden. Die befragten Gewerkschaftsvertreter sehen die Mitarbeit im europäischen Dachverband überwiegend positiv. Nur 4% verweisen vorrangig auf negative Erfahrungen.²⁸

Der Einfluss der europäischen Gewerkschaftsvertretung auf der EU-Ebene wird als vergleichsweise groß eingeschätzt. Die Gewerkschaften werden dabei gegenüber den Arbeitgeberverbänden als gleich stark gesehen und diese Einschätzung wird auch von den befragten Arbeitgebervertretern und Experten mehrheitlich geteilt.²⁹ Bei der Einschätzung von Trends der letzten Jahre ergibt sich aber bei allen befragten Gruppen ein sehr uneinheitliches Bild. Jeweils etwa ein Drittel schätzt den Einfluss der Gewerkschaften als gestiegen, unverändert bzw. rückläufig ein.³⁰

Die Bedeutung scheint dabei aber von den Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsstaaten überschätzt zu werden. So erklären 70% der befragten Gewerkschaftsvertreter, aber nur 30% der befragten Arbeitgebervertreter, dass die Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern einen wesentlichen Beitrag zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf der EU-Ebene leisten.³¹ Die *eigene* Rolle auf der EU-Ebene wird jedoch auch von den Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern kritisch bewertet. Nur eine knappe Mehrheit ist mit der eigenen Rolle auf der EU-Ebene zufrieden. Bezüglich der nationalen Ebene ist die Zufriedenheit größer.³²

5. Europäisierungstendenzen

5.1. Einschätzung der EU

Europäisierung im Sinne der Definition Radaellis (2004, S. 3-4) als Transfer von Regeln, Einstellungen oder Verhaltensweisen von der EU-Ebene auf die nationale Ebene ist nur möglich, wenn eine Vernetzung zwischen den Ebenen besteht. Bezogen auf die Gewerkschaften ist damit die erste Voraussetzung für Europäisierung die Einbeziehung der EU-Ebene in die gewerkschaftliche Arbeit und die Wahrnehmung der EU als wichtiger Entscheidungsebene.

²⁶ Gleichzeitig sind sich die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern mit fast allen europäischen Gewerkschaften darin einig, dass die Sozialpartner in der Zukunft keine größere Rolle auf der EU-Ebene spielen sollen. (Umfrage eines Projektes unter Leitung der Friedrich-Ebert-Stiftung von Herbst 2005 bis Frühjahr 2006 unter Vertretern nationaler Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Parteien zur Position bezüglich der Europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik, hier: Frage 37).

²⁷ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q16. Antworten der deutschen Gewerkschaftsvertreter, im Anhang nicht dokumentiert.

²⁸ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q19.

²⁹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen Q26, 26a.

³⁰ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen Q27, 27a.

³¹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen 30, 30a.

³² Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen 31, 32.

Die großen Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern sind, wie im vorhergehenden Abschnitt dargestellt, zumindest über europäische Dachverbände und Gremien in die EU-Ebene eingebunden. Die im Rahmen des Projektes befragten Gewerkschaftsvertreter aus Polen, Tschechien und der Slowakei messen außerdem der EU große Bedeutung bei. Über die Hälfte schätzt die Wichtigkeit der EU-Ebene und der nationalen Ebene als gleich ein, ein weiteres Drittel hält die EU sogar für wichtiger als die nationale Politik.³³ Diese Einschätzung behält auch dann Bestand, wenn nach der Bedeutung der Interessenvertretung für die eigene Gewerkschaft gefragt wird. Nur etwa ein Zehntel sieht die EU-Ebene im Vergleich zur nationalen Ebene als weniger wichtig an.³⁴

Gleichzeitig wird die Rolle der EU sehr positiv gesehen. Fast 90% erklären, dass die EU einen positiven Effekt für die eigene Gewerkschaftsarbeit hat³⁵ und dementsprechend wünschen sich immerhin zwei Drittel der befragten Gewerkschaftsvertreter, dass der Einfluss der EU auf die nationale Politik in Zukunft wachsen sollte.³⁶ Mit ihrer positiven Einschätzung der EU-Mitgliedschaft stellen die Gewerkschaftsvertreter keine Ausnahme dar. Die befragten Arbeitgebervertreter kommen zu einer ähnlichen Einschätzung³⁷ und auch die Bevölkerung der Untersuchungsländer insgesamt ist mehrheitlich der EU gegenüber positiv eingestellt.³⁸

Wie bei der Beschreibung des Untersuchungsdesigns erläutert wurde, sind im Rahmen des Projektes die direkt für die Beziehungen zur EU zuständigen Gewerkschaftsvertreter befragt worden. Es kann deshalb vermutet werden, dass sie aufgrund ihrer direkten Zuständigkeit die Rolle der EU im Vergleich zu anderen Gewerkschaftsvertretern systematisch höher einschätzen. Dies zeigt sich auch daran, dass die befragten Experten die Bedeutung der EU für die Gewerkschaftsarbeit zurückhaltender bewerten als die Gewerkschaftsvertreter. So erklärt zum Beispiel ein Drittel der Experten aber nur ein Zehntel der Gewerkschaftsvertreter, dass für die Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern die EU-Ebene weniger wichtig sei als die nationale Ebene.³⁹

Gleichzeitig bleibt aber auch festzuhalten, dass bei allen befragten Gruppen, d.h. bei Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgebervertretern aus den drei Untersuchungsländern genauso wie bei den Experten, die Einschätzung überwiegt, dass für die Gewerkschaften aus Polen, Tschechien und der Slowakei die EU von großer Bedeutung ist und eine positive Rolle für die Gewerkschaftsarbeit spielt.⁴⁰ Ebenso ist zu beachten, dass die befragten Gewerkschaftsvertreter die Vertreter ihrer Gewerkschaften auf der EU-Ebene und damit potenziell auch die zentralen Vermittler von Europäisierungstendenzen sind. Ihre Haltung ist deshalb für die Frage der Europäisierung von größerer Bedeutung als die anderer Gewerkschaftsmitglieder.

5.2. Europäisierungstendenzen

Ausgehend von der positiven Bewertung der EU, ist nun zu fragen, ob die Gewerkschaftsvertreter tatsächlich versuchen, Ideen, Konzepte oder auch Wertvorstellungen von der EU-Ebene auf die nationale (und subnationale) Ebene zu transferieren und ob ihnen dies gelingt, ob also zwischen Brüssel und den neuen Mitgliedsländern bezogen auf die Gewerkschaften ein tatsächlicher Austausch, auch im Sinne einer inhaltlichen Auseinandersetzung und einer Verhaltens- oder Normangleichung, stattfindet. Diese Frage ist nicht nur wichtig für ein Verständnis der nationalen Gewerkschaftsarbeit, sondern sie ist auch zentral für die längerfristige Fähigkeit der Gewerkschaften sich ernsthaft in Entscheidungsprozesse auf der EU-Ebene einzubringen.

³³ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q1.

³⁴ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q3.

³⁵ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q4.

³⁶ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q2.

³⁷ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q2, Q4.

³⁸ 78% der polnischen Bevölkerung, 61% der tschechischen Bevölkerung und 58% der slowakischen Bevölkerung sind der Auffassung, dass ihr Land insgesamt von der EU-Mitgliedschaft profitiert hat (Eurobarometer 67, 2007).

³⁹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen Q3, Q3e.

⁴⁰ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Fragen Q3, Q3e, Q4.

Alle befragten Gewerkschaftsvertreter sind sich einig, dass die Aktivitäten auf der EU-Ebene die Arbeit ihrer Gewerkschaft auf der nationalen Ebene beeinflussen, wobei jeweils etwa die Hälfte dies als oft bzw. manchmal gegeben sieht.⁴¹ Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Bedeutung von Vorgaben der EU.⁴² Die Gewerkschaftsvertreter, übrigens genau wie die Arbeitgebervertreter, sehen die EU also als mitprägend für ihre nationale Arbeit an.

Dabei wird die EU von beiden Gruppen auch aktiv als Argumentationshilfe auf der nationalen Ebene benutzt. Über die Hälfte der befragten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter erklärt, die EU auf der nationalen Ebene oft als Argument zur Rechtfertigung oder Unterstützung der eigenen Position oder Aktivitäten zu nutzen.⁴³ Diese Einschätzung wird auch von externen Experten geteilt.⁴⁴

Europäisierung bedeutet für die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern vor allem, dass die EU ihre Interessenvertretung auf der nationalen Ebene unterstützt, indem sie durch ihre Richtlinien und Standards gewerkschaftliche Positionen in Verhandlungen mit dem Staat oder den Arbeitgebern unterstützt. Auch die Implementierung arbeitnehmerfreundlicher Regelungen muss nicht alleine von den Gewerkschaften durchgesetzt werden; sie erhalten Rückendeckung durch europäisches Recht und auf der europäischen Ebene festgelegte Standards.

Der Vertreter eines nationalen polnischen Gewerkschaftsverbandes erklärt:

- „Positiv ist, dass durch die Mitgliedschaft in der EU verhindert werden kann, dass der Staat ohne Konsultationen mit den Sozialpartnern agiert. Auch bietet die EU-Mitgliedschaft eine zusätzliche Arena zum Schutz polnischer Arbeitnehmerrechte, beispielsweise durch die Grundrechtecharta. Dazu zwei Beispiele: Als die polnische Regierung ohne Rücksprache mit uns die europäische Richtlinie über die Wochenarbeitszeit ändern wollte, haben wir von diesem Vorhaben unter anderem durch unsere Mitgliedschaft im EGB [Europäischer Gewerkschaftsbund – ETUC] erfahren. So hatten wir die Möglichkeit, uns dazu zu äußern. Im Endeffekt hat dies ein Handeln der Regierung ohne Konsultation der Gesellschaft verhindert. [...] So ist die Mitgliedschaft im EGB eine zusätzliche Informationsquelle. Man kann sich nicht nur über europäische, sondern auch über nationale Angelegenheiten informieren.“⁴⁵

Von Vertretern der slowakischen Gewerkschaften wurde vor allem die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches als aktuelle nationale Debatte genannt, bei der die Bezugnahme auf EU-Regulierungen von zentraler Bedeutung war. Die Vertreter der tschechischen Gewerkschaften nannten hingegen eine breite Palette von Themen von Lohnfragen und Arbeitssicherheit über Telearbeit bis zur Rentenreform, bei denen sie explizit den Bezug auf die EU als Argumentationshilfe in der nationalen Debatte genutzt haben.⁴⁶

Insbesondere die Vertreter der polnischen Gewerkschaften weisen darüber hinaus aber auch auf die Bedeutung ihres eigenen Engagements auf der EU-Ebene hin. Der Koordinator der Abteilung für Auslandsbeziehungen der NSZZ Solidarność erklärte so:

- „Durch unsere Mitarbeit im Europäischen Gewerkschaftsbund [EGB – ETUC] üben wir einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung mancher Richtlinien aus. [...] Interessant ist, dass jetzt auf dem EGB-Kongress in Sevilla [2007] mit Józef Niemiec ein Vertreter der Solidarność in seine zweite Amtszeit gewählt worden ist.“

⁴¹ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q33.

⁴² Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q34.

⁴³ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q35.

⁴⁴ Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q35e.

⁴⁵ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn04).

⁴⁶ Einen Überblick gibt die Dokumentation der Leitfadeninterviews im Anhang.

Der ehemalige Vorsitzende der Solidarność war auch federführend bei der Vorbereitung der Stellungnahme des EGB zur so genannten Bolkestein-Richtlinie über Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt. Auch ermöglicht es die Mitgliedschaft in der EU, ‚eigene Leute‘ in wichtigen Gremien zu haben.“⁴⁷

Auf eine „echte“ Europäisierung im Sinne einer Internalisierung europäischer Vorstellungen nahm jedoch nur ein Interviewpartner, der Vorsitzende der zur OPZZ gehörenden polnischen Metallgewerkschaft FZZ „Metalowcy“ Bezug:

- „Meiner Meinung nach kann es gut sein, dass ich die Europäische Union oder EU-Richtlinien, ohne es zu merken, in Diskussionen als Argumente anführe. Dies liegt auch daran, dass für mich manches so selbstverständlich ist. Und in diesem Sinne handle ich auch. Ich merke es nicht mal, sondern mache es einfach oder spreche es einfach aus. Wenn es allerdings bei Treffen darum geht, die Phrase ‚Weil die EU es so will!‘ zu benutzen – nein, das mache ich eher nicht.“⁴⁸

Sein Stellvertreter hingegen betonte den Aspekt einer europäischen Gewerkschaftssolidarität, die auch zu internen Interessenkonflikten führt und als solche eine bewusste Entscheidung ist:

- „[Ich benutze die EU als Argumentationshilfe], weil wir uns doch durch die EMF-Beitrittserklärung [d.h. durch den Beitritt zum europäischen Dachverband der Metallgewerkschaften] gewissermaßen verpflichtet haben, dass wir die Aktivitäten des Dachverbandes zur Förderung anderer Gewerkschaften, auch in anderen Ländern, unterstützen werden. Das gehört zu den in der Satzung verankerten Pflichten. Deswegen schicken wir, wenn irgendwo gestreikt wird, unsere Unterstützung dahin. Natürlich ist es nicht immer in unserem Sinne. Denn wenn eine Produktion aus Frankreich nach Polen verlagert wird, dann müssten wir uns eigentlich freuen und dies nicht blockieren. Manchmal braucht man Philosophie und Diplomatie, um die Interessen vereinen zu können.“⁴⁹

Zusammenfassend bleibt damit festzuhalten, dass die großen Gewerkschaften aus Polen, Tschechien und der Slowakei in ihrer Selbsteinschätzung und auch in der Fremdwahrnehmung erhebliche Europäisierungstendenzen aufweisen. Zentral ist dabei die Bezugnahme auf EU-Regulierungen in nationalen Reformdebatten sowie die Ausnutzung der Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden als Informationsquellen. Vor allem die großen polnischen Gewerkschaftsverbände sehen sich selbst darüber hinaus als mitgestaltende Kraft der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Aus einer aktiven Rolle auf der EU-Ebene können sich aber insbesondere im Zusammenhang mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus den alten in die neuen EU-Mitgliedsländer auch Interessenkonflikte ergeben. Wenn sie auf der EU-Ebene gegen Sozialdumping protestieren, handeln die polnischen Gewerkschaften im Zweifelsfall gegen die Interessen der polnischen Beschäftigten, die zusätzliche Arbeitsplätze erhalten könnten. Dieser Interessenkonflikt wird aber bisher, wie das oben stehende Zitat verdeutlicht, in den Gewerkschaften nicht offen ausdiskutiert.

5.3. Wirkungszusammenhänge

Für die hier erfassten großen Gewerkschaften aus den drei post-sozialistischen EU-Mitgliedsländern Polen, Tschechien und Slowakei lassen sich verschiedene Formen der Europäisierung und damit verbunden verschiedene Wirkungszusammenhänge identifizieren.

⁴⁷ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn01).

⁴⁸ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn08).

⁴⁹ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn07).

Zentral ist der Versuch der Gewerkschaften, die Übertragung konkreter Regulierungen und Standards aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik von der EU-Ebene auf die nationale Ebene zu fördern. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine grundsätzliche Zustimmung zu Entscheidungen der EU-Ebene, sondern um eine Instrumentalisierung von EU-Vorgaben zur Verbesserung der eigenen Verhandlungsposition auf der nationalen Ebene. Der Leiter der Abteilung für Auslandsbeziehungen der NSZZ Solidarność erklärt so: „Dort, wo wir es für richtig halten, berufen wir uns auf die Europäische Union.“⁵⁰ Dabei ist den Gewerkschaftsvertretern auch bewusst, dass die Zustimmung zur EU in ihren Ländern begrenzt ist. Ein polnischer Gewerkschaftsvertreter stellte diesbezüglich fest:

- „Die EU will es so! ist kein Argument. Wenn bestimmte Regelungen, die in Polen umgesetzt werden, in die falsche Richtung gehen und von europäischen Standards abweichen, dann weisen wir darauf hin. Wir machen es dann aber nicht so, wie es bei den Verhandlungen gemacht worden ist: Wir müssen jetzt harte Reformen durchführen, weil die EU es so verlangt. In diesem Moment ist die Zustimmung zur EU in manchen gesellschaftlichen Gruppen gesunken. Wir müssen es so machen, weil die EU es so will, ist kein Argument. Wir müssen es so machen, damit es später keine rechtlichen Widersprüche gibt.“⁵¹

Diese Form der Europäisierung findet also eher aus Opportunismus denn aus Überzeugung statt. Dementsprechend werden als nicht wünschenswert empfundene Vorgaben der EU auch nicht akzeptiert. Europäisierung dient so der Kompensation der eigenen organisatorischen und programmatischen Schwäche in der nationalen Politik sowie der im EU-Vergleich niedrigen nationalen Arbeitsmarkt- und Sozialstandards. Während die Gewerkschaften in den meisten alten EU-Mitgliedsländern die Brüsseler Politik überwiegend als neo-liberal und arbeitgeberfreundlich kritisieren, hat sie für die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern also durchaus positive Seiten, die im nationalen Kontext als Stärkung der Arbeitnehmerrechte wahrgenommen werden.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass mit zunehmender Annäherung der nationalen Regelungen in den neuen Mitgliedsländern an EU-Standards diese Form der Europäisierung stark an Bedeutung verlieren wird. Wenn sich die Lage der Arbeitnehmer durch die Angleichung an EU-Standards nicht mehr verbessern lässt und wenn gewerkschaftliche Positionen nicht mehr mit Verweis auf EU-Vorgaben gestützt werden können, wird es in diesem Zusammenhang keine gewerkschaftliche Bezugnahme auf EU-Regelungen und Standards mehr geben. Die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern werden dann genau wie bereits jetzt die Gewerkschaften in den alten Mitgliedsländern im nationalen Kontext nicht mehr sinnvoll mit EU-Regelungen argumentieren können.

Eine weitere Form der Europäisierung der Gewerkschaften aus den post-sozialistischen EU-Staaten ist die Mitgliedschaft in einem europäischen Dachverband. Diese wird sehr positiv gesehen.⁵² Betont wird dabei vor allem der Zugang zu wichtigen Informationen.⁵³ Nur die großen polnischen Gewerkschaftsverbände benennen darüber hinaus auch eigene Gestaltungsmöglichkeiten als wichtigen Aspekt der Mitgliedschaft. Der stellvertretende Vorsitzende der polnischen Metallgewerkschaft FZZ „Metalowcy“ erläuterte:

- „Die Mitgliedschaft in der EU bietet vor allem zweierlei: Kontakte und einen ausgeweiteten Aktionsrahmen für die Gewerkschaften. So konnten durch die Verbindung zum stellvertretenden Vorsitzenden des Europäischen Parlaments Gespräche über das Grünbuch der Kommission und die darin enthaltenen Einschränkungen der Arbeitnehmerrechte ermöglicht werden.“

⁵⁰ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn05).

⁵¹ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn03).

⁵² Projektumfrage (Fragebogen) Sommer 2007, Frage Q19.

⁵³ Siehe dazu die Dokumentation der Leitfadenterviews im Anhang.

- Durch die Mitgliedschaft ist auch der Handlungsrahmen für die Gewerkschaften ausgeweitet worden, der Schutz der Rechte polnischer Arbeitnehmer kann nun auch auf der europäischen Ebene betrieben werden: ‚es gibt noch einen, dem man sein Leid klagen kann‘. Auch bietet die EU Unterstützung bei der Lösung von Konflikten auf der nationalen Ebene an.
- Neben diesen Dingen bedeutet die Mitgliedschaft im Europäischen Metallgewerkschaftsbund [EMB – EMF] auch eine Unterstützung für nationale Protestaktionen.“⁵⁴

Die Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden ist dementsprechend mit zwei Formen der Europäisierung verbunden. Zum einen geht es um den Informationstransfer von der europäischen auf die nationale Ebene. Diese Form des passiven Profitierens von der Mitgliedschaft dominiert. Sie dürfte jedoch längerfristig stark an Bedeutung verlieren, wenn die EU-Kompetenz der Gewerkschaften wächst und gleichzeitig das Interesse an der Übernahme von EU-Regulierungen, wie oben dargestellt, zurückgeht.

Zum anderen bedeutet die Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden insbesondere für die großen polnischen Gewerkschaften aber auch eigenes aktives Engagement auf der EU-Ebene. Hier besteht eher die Möglichkeit, dass sich über Vernetzung und Mitgestaltung eine internalisierte Europäisierung ergibt. Zentral hierfür ist die Herausbildung einer europäischen Solidarität der Gewerkschaftsbewegung.

Ein erster Kristallisationspunkt hierfür war bezogen auf die post-sozialistischen Mitgliedsländer die Debatte um die EU-Dienstleistungsrichtlinie („Bolkestein-Direktive“). Die geplante Liberalisierung begünstigte Dienstleistungsanbieter aus Ländern mit niedrigen Standards, also etwa aus den post-sozialistischen Mitgliedsstaaten, was in der öffentlichen Debatte auf die Symbolfigur des „polnischen Klempners“ fokussiert wurde, der von der Liberalisierung auf Kosten der Handwerker aus den alten Mitgliedsländern profitieren würde. Die große Mehrheit der politischen Elite in den post-sozialistischen EU-Mitgliedsstaaten unterstützte deshalb die ursprüngliche Version der Richtlinie. Die Gewerkschaften hingegen befürchteten Sozialdumping und wollten die jeweiligen nationalen Standards für alle Dienstleistungsanbieter verbindlich festschreiben. Im Konflikt zwischen der nationalen öffentlichen Meinung und der europäischen Gewerkschaftsposition entschieden sich die großen Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern weitestgehend für die europäische Gewerkschaftssolidarität. Die polnischen Gewerkschaften zum Beispiel befanden sich damit im Widerspruch zu allen im Parlament vertretenen politischen Parteien.⁵⁵

Der Koordinator der Abteilung für Auslandsbeziehungen der NSZZ Solidarność erläuterte:

- „Durch unsere Mitarbeit im Europäischen Gewerkschaftsbund [ETUC] üben wir einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung mancher Richtlinien aus. So z.B. auf die Gestaltung der Richtlinie über Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt. Hier hat die Solidarność als einzige [polnische] Organisation eine Stellungnahme zu der sich im Entstehen befindenden Richtlinie abgegeben. Als es notwendig war, haben wir auch mit 60.000 anderen Gewerkschaftsvertretern demonstriert.“⁵⁶

Ähnlich äußerte sich auch der Vorsitzende des Landesausschusses der Gewerkschaft des Bergbaus in Polen:

- „Die EU-Mitgliedschaft fördert Kontakte zu anderen nationalen Gewerkschaftsorganisationen, z.B. in Deutschland und Schweden. Dadurch ist sie auch Quelle neuen Wissens und hilft beim gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Ein Beispiel dafür sind Aktivitäten auf der europäischen Ebene wie die Beteiligung an Protesten in Straßburg und Brüssel gegen die Bolkestein-Direktive.“⁵⁷

⁵⁴ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn07).

⁵⁵ Eine ausführliche Fallstudie für die polnischen Gewerkschaften findet sich bei Gajewska (2008) im Sammelband des Projektes.

⁵⁶ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn01).

⁵⁷ Projektinterview im Sommer 2007 (PL-Gn06).

Eine Mitarbeiterin der Abteilung für europäische und internationale Beziehungen des tschechischen Gewerkschaftsverbandes ČMKOS bestätigte diese Sicht:

- „Gemeinsam nehmen wir Teil an Verhandlungen auf der europäischen Ebene; z.B. bei Aktionen, die unseren Widerspruch zu bestimmten legislativen Vorschlägen demonstrieren sollen. Darunter fällt auch die so genannte Bolkestein-Direktive über Dienstleistungen auf dem europäischen Binnenmarkt. So kann ich sagen: in einigen dieser legislativen Prozesse haben wir versucht, über die europäische Ebene Einfluss auszuüben.“⁵⁸

Aus einer Reihe von Gründen sollte die Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftssolidarität in den post-sozialistischen Mitgliedsländern jedoch nicht überschätzt werden. Erstens setzt sie voraus, dass es eine EU-weit einheitliche Gewerkschaftsposition gibt, was oft nicht der Fall ist.⁵⁹ Zweitens beschränkt sich die aktive europäische Solidarität auch im Fall der Dienstleistungsrichtlinie auf einige wenige große Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern, die überhaupt die Kapazitäten für Engagement auf der EU-Ebene aufweisen. Ob sie das Potenzial besitzen, im nationalen Kontext als Europäisierungsmultiplikatoren zu wirken ist aber fraglich. Drittens ist auch zu beachten, dass den Gewerkschaften die europäische Solidarität dadurch erleichtert wurde, dass die Dienstleistungsrichtlinie vorrangig Unternehmen betrifft und die Mitglieder der sich solidarisierenden Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern mehrheitlich nicht direkt von der Richtlinie betroffen sind. Ein echter Testfall für gewerkschaftliche Solidarität nicht nur gegen die nationale Öffentlichkeit, sondern auch gegen die Interessen der eigenen Mitglieder steht also noch aus.

6. Resümee

Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Interviews sollten vor allem der Analyse der Einflussnahme der Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern auf der EU-Ebene und resultierender Europäisierungstendenzen dienen. Dazu wurden bewusst die stärksten Gewerkschaftsorganisationen ausgewählt, um den Rahmen des maximal möglichen zu erfassen.

Bezüglich der Einflussnahme auf der EU-Ebene hat das Projekt die bisherige Einschätzung einer sehr schwachen Interessenvertretung weitgehend bestätigt. Die in der Umfrage erfassten 13 Gewerkschaften aus Polen, Tschechien und der Slowakei nehmen auf der EU-Ebene kaum über direkte Konsultationen mit EU-Organen Einfluss auf Entscheidungsprozesse. Direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission sind so eine große Ausnahme, von der nur 2 der 13 erfassten Gewerkschaften berichten. Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat werden von gerade einmal 3 Gewerkschaften genannt. Etwas häufiger sind Konsultationen mit dem Europäischen Parlament. Hier haben insgesamt 5 der befragten Gewerkschaften Zugang, insbesondere weil Gewerkschaftsmitglieder Abgeordnete sind.

Zugang zu direkten Konsultationen haben vor allem die drei großen nationalen Dachverbände aus Polen und Tschechien. Trotzdem sind die Gewerkschaften aus diesen Ländern in Brüssel weiterhin schwach vertreten. Keine einzige Gewerkschaft aus Polen, Tschechien oder der Slowakei verfügt über ein Büro in Brüssel, obwohl sie eine ständige Präsenz vor Ort für wichtig halten. Die Beteiligung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern an Entscheidungsprozessen auf der EU-Ebene erfolgt so fast ausschließlich über europaweite Dachverbände sowie die Mitgliedschaft in EU Gremien (Sozialer Dialog und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss).

⁵⁸ Projektinterview im Sommer 2007 (CZ-Gno8).

⁵⁹ Eine aktuelle Bestandsaufnahme bieten: Busemeyer/Kellermann/Petring/Stuchlik (2007). Einen stärkeren Bezug auf die hier erfassten Untersuchungsländer hat der Beitrag im Sammelband des Projektes: Kellermann/Stuchlik (2008).

Im Sinne einer effektiven (und nicht nur rein formalen) Beteiligung an Entscheidungsfindungsprozessen auf der EU-Ebene sind also selbst die größten und einflussreichsten Gewerkschaften aus den neuen EU-Mitgliedsländern noch nicht richtig „in Brüssel angekommen“. Dies liegt aber nicht an europäischen Dachverbänden, mit denen die Gewerkschaftsvertreter in ihrer großen Mehrheit zufrieden sind, sondern an fehlendem Zugang zu EU-Entscheidungssträgern. Dieser fehlende Zugang ist (zumindest derzeit) nicht auf eine Verweigerungshaltung der EU-Entscheidungssträger, sondern vielmehr auf die fehlenden Kapazitäten der Gewerkschaften zurückzuführen.

Die Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern sind allerdings mit dieser Situation nicht unzufrieden. Der Einfluss der europäischen Gewerkschaftsvertretung auf der EU-Ebene wird als vergleichsweise groß eingeschätzt. Die Gewerkschaften werden dabei gegenüber den Arbeitgeberverbänden als gleich stark gesehen. Die eigene Bedeutung scheint dabei aber von den Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsstaaten überschätzt zu werden. So erklären 70% der befragten Gewerkschaftsvertreter, aber nur 30% der befragten Arbeitgebervertreter, dass die Gewerkschaften aus den Untersuchungsländern einen wesentlichen Beitrag zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf der EU-Ebene leisten.

Bei der Analyse von Europäisierungstendenzen hat das Projekt sowohl bezogen auf Gewerkschaften als auch auf Interessengruppen/zivilgesellschaftliche Organisationen aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern Neuland betreten. Das Ergebnis ist nicht repräsentativ für Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern. Die Interviews erlauben aber eine Systematisierung von Europäisierungsformen und Wirkungszusammenhängen. Die Ergebnisse der Analyse der stärksten Gewerkschaften aus diesen Ländern lassen gleichzeitig einige weiterreichende Rückschlüsse zu.

Für Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern lassen sich drei Formen der Europäisierung unterscheiden: Förderung der Übernahme von EU-Regeln und Standards auf die nationale Ebene; Informationstransfer von der EU-Ebene auf die nationale und sub-nationale Ebene; Entwicklung einer europäischen Solidarität der Gewerkschaftsbewegung.

Besonderes Interesse zeigen die Gewerkschaften an der Übertragung von EU-Standards auf die nationale Ebene. Dieses dient freilich der Verbesserung der eigenen Verhandlungsposition auf der nationalen Ebene. Trotz der tendenziell instrumentalistischen Sicht auf Brüssel ist Folgendes augenfällig: Während die Gewerkschaften in den meisten alten EU-Mitgliedsländern die Brüsseler Politik nicht selten unter Deregulierungsverdacht stellen, gewinnen ihr die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern – zumindest bislang noch – überwiegend positive Seiten ab.

Ein Aspekt der Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden ist der Informationstransfer von der europäischen auf die nationale Ebene. Diese Form des passiven Profitierens von der Mitgliedschaft dominiert bei den Gewerkschaften aus den post-sozialistischen Mitgliedsländern. Insbesondere für die großen polnischen Gewerkschaften bedeutet die Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden aber auch eigenes aktives Engagement auf der EU-Ebene. Hier besteht eher die Möglichkeit, dass sich über Vernetzung und Mitgestaltung eine internalisierte Europäisierung ergibt. Zentral hierfür ist die Herausbildung einer europäischen Solidarität der Gewerkschaftsbewegung. Ein wichtiger Kristallisationspunkt hierfür war die Debatte um die EU-Dienstleistungsrichtlinie.

Die Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftssolidarität in den post-sozialistischen Mitgliedsländern sollte jedoch nicht überschätzt werden. Zum einen setzt sie eine EU-weit einheitliche Gewerkschaftsposition voraus, die es in der Praxis in den wenigsten Fällen gibt. Zum anderen ist festzuhalten, dass sich aktive europäische Solidarität auf wenige große Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern beschränkt.

Vor allem aber ist zu beachten, dass das Engagement auf der EU-Ebene die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern potenziell einem zweifachen Interessenkonflikt aussetzt. Dieser Konflikt ergibt sich daraus, dass die Volkswirtschaften und die Arbeitnehmer in den neuen EU-Mitgliedsländern von Maßnahmen profitieren können, die zu Lasten der Arbeitnehmer in den alten Mitgliedsländern gehen. Die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern müssen so zum einen, wie im Falle der Dienstleistungsrichtlinie geschehen, die europäische Gewerkschaftsposition gegen die politische Elite (und die öffentliche Meinung) ihres Landes verteidigen. Zum anderen müssen sie aber auch gegenüber ihren eigenen Mitgliedern Proteste gegen Arbeitsplatzverlagerungen von den alten in die neuen Mitgliedsländer rechtfertigen. Was für die Gewerkschaften in den alten Mitgliedsländern als Sozialdumping ein klarer Protestgrund ist, bedeutet für Beschäftigte in den neuen Mitgliedsländern unter Umständen im nationalen Kontext relativ attraktive Arbeitsplätze. Während sich die Gewerkschaften im ersten Fall klar für die europäische Gewerkschaftsposition und gegen die nationale Politik entschieden haben, wird der zweite Interessenkonflikt bisher in den Gewerkschaften nicht offen ausgetragen.

7. Handlungsempfehlungen

Eine bessere Einbindung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern kann an verschiedenen Stellen ansetzen. Ausgehend von den in den Interviews gemachten Vorschlägen werden hier zentrale Empfehlungen zusammengefasst. Dabei muss zwischen einer Perspektive der europäischen Dachverbände und einer Perspektive der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern unterschieden werden.

Aus Sicht der europäischen gewerkschaftlichen Dachverbände gilt:

- Den Mehrwert des EU-Engagements verdeutlichen. Den Gewerkschaftsvertretern aus den neuen Mitgliedsländern muss ihre Bedeutung für die Gestaltung EU-weiter Vorgaben vor Augen geführt werden. Sie sollten sich selbst weniger als passive Profiteure der EU-weiten Gewerkschaftsbewegung, sondern vielmehr als aktive Gestalter sehen. Im Rahmen der EU-weiten Proteste gegen die Dienstleistungsrichtlinie ist diese EU-weite Solidarisierung der Gewerkschaften erstmals ein Stück weit erreicht worden.
- EU-Kompetenzen der Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern stärken. Hierbei geht es um Sprachkenntnisse, um Kenntnisse der Organisationen und Ansprechpartner auf der EU-Ebene und Kenntnisse der zentralen Politikinhalte. Besser als Schulungen würde hier die permanente Präsenz in Brüssel helfen, die über eine Anbindung an bereits existierende Gewerkschaftsbüros und begleitende Mentorenprogramme langfristige Effekte hat.
- In umfassendere programmatische Debatten einbinden. In ihrer inhaltlichen Arbeit konzentrieren sich die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern auf die gerade in ihrem Land aktuell diskutierten Streitfragen. Um kontinuierlich auf der EU-Ebene mitarbeiten zu können, ist zumindest bei den verantwortlichen Gewerkschaftsvertretern ein breiteres Verständnis des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells erforderlich. Ein entsprechender Dialog sollte Aufgabe der europäischen Dachverbände sein.

Aus Sicht der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern gilt:

- Die eigene Handlungsfähigkeit im nationalen Rahmen stärken. Nur wenn die Gewerkschaften national handlungsfähig sind, können sie auch auf der EU-Ebene gestaltend Einfluss nehmen. Wichtig sind dabei die Stabilisierung der Mitgliederzahlen, die Abstimmung gewerkschaftlicher Strategien auf der nationalen Ebene und der Zugang zu politischen Entscheidungsträgern sowie Arbeitgeberverbänden.
- Förderung der eigenen EU-Kompetenz und der Präsenz in Brüssel. Durch Schulungen sollten den für die EU-Ebene zuständigen Gewerkschaftsmitgliedern Schlüsselkompetenzen sowie aktuelle Informationen ver-

mittelt werden. Zusätzlich sollten Praktika- und Austauschprogramme mit Brüsseler Institutionen eingerichtet werden. Auch die Kooperation mit im Sozialbereich aktiven NGOs auf der EU-Ebene könnte helfen, die eigene Kompetenz und Präsenz zu verbessern.

- Im eigenen Land die öffentliche Information und Debatte über die europäische Sozialpolitik intensivieren.

8. Literaturverzeichnis

Avdagic, Sabina (2005): State-labour relations in East Central Europe. Explaining variations in union effectiveness, in: *Socio-Economic Review*, Jg. 3, Nr. 1, S. 25-53.

Axt, Hans-Jürgen / Milosoki, Antonio / Schwarz, Oliver (2007): Europäisierung – ein weites Feld. Literaturbericht und Forschungsfragen, in: *Politische Vierteljahresschrift*, Jg. 48, Nr. 1, S. 136-149.

Borragán, Nieves Pérez-Solórzano (2003): The Organisation of Business Interests in Central and East European Countries for EU Representation, in: Greenwood, J. (Hg.): *The Challenge of Change in EU Business Associations*, Palgrave, Basingstoke, S. 213-225.

Busemeyer, Marius R. / Kellermann, Christian / Petring, Alexander / Stuchlik, Andrej (2007): *Overstretching solidarity? Trade unions' national perspectives on the European Economic and Social model*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.

Čambáliková, M. (2004): Sociálna politika v Slovenskej republike v kontexte vstupu do Európskej únie, in: Okáli, I. u.a.: *Hospodárska politika Európskej únie a Slovenska v EÚ. Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV*, Bratislava, S. 157-176.

Čambáliková, M. (2001): Tripartismus in der Slowakei – Leere Struktur oder außerparlamentarische Form der Interessenvertretung?, in: *Zeitschrift für Gemeinwirtschaft*, Jg. 38, Nr. 6, S. 27-46.

Čambáliková, M. (2000): Industrial Relations and Social Dialogue. Actors, Strategies and Challenges in the SR, in: *Labour, Industrial Relations and Social Bargaining*, Research Institute for Labour and Social Affairs sponsored by The Sassakawa Central Europe Fund, Praha, S. 83-94.

Casale, Giuseppe (2000): Experiences of Tripartite Relations in Central and Eastern European Countries, in: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Jg. 16, Nr. 2, S. 129-142.

Commission of European Communities (2001): *European Governance: White Paper*, COM (2001) 428, Brussels, 25 July 2001, S. 14.

Compston, H. / Greenwood, J. (Hg.) (2001): *Social Partnership in the European Union*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Cox, Terry M. / Mason, Robert (2000): Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe, in: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 6, Nr. 3, S. 325-347.

Crowley, Stephen (2004): Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe, in: *East European Politics and Society*, Jg. 18, Nr. 3, S. 394-429.

- Cziria, Ludovít (2005): 2004 annual review for Slovakia, EIRO, Brüssel, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sko501101f.htm>
- Deppe, Rainer / Tatur, Melanie (2002): Rekonstitution und Marginalisierung. Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Ungarn und Polen, Campus, Frankfurt/M.
- Dvorakova, Z. (2003): Trade unions, works councils and staff involvement in the modernising Czech Republic, in: *International Journal of Public Sector Management*, Jg. 16, Nr. 6, S. 424-433.
- Edquist, Kristin (2006): EU social-policy governance. Advocating activism or servicing states?, in: *Journal of European Public Policy*, Jg. 13, Nr. 4, S. 500-518.
- Einbock, Joanna (2007): The participation of Polish trade unions in EU governance, in: Obradovic, Daniela / Pleines, Heiko (Hg.): *Civil society groups from the new post-socialist member states in EU governance*, Ibidem, Stuttgart, S. 231-241.
- Eising, Rainer (2001): Interessenvermittlung in der Europäischen Union, in: Reutter, Werner / Rütters, Peter (Hg.): *Verbände und Verbandssysteme in Westeuropa*, Leske+Budrich, Opladen, S. 453-476.
- Erne, Roland (2006): European trade-union strategies. Between technocratic efficiency and democratic legitimacy, in: Smismans, Stijn (Hg.): *Civil society and legitimate European governance*, Edward Elgar, Cheltenham, S. 219-240.
- Eurobarometer 67, Spring 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb67/eb67_en.htm
- Falkner, Gerda (2007): The EU's social dimension, in: Cini, Michelle (Hg.): *European Union politics*, 2. Auflage, Oxford University Press, Oxford, S. 271-285.
- Falkner, Gerda (2006): Forms of governance in European Union social policy. Continuity and/or change?, in: *International Social Security Review*, Jg. 59, Nr. 2, S. 77-103.
- Falkner, Gerda (2000): The Council or the social partners? EC social policy between diplomacy and collective bargaining, in: *Journal of European Public Policy*, Jg. 7, Nr. 5, S. 705-724.
- Falkner, Gerda / Hartlapp, Miriam / Leiber, Simone / Treib, Oliver (2005): Die Kooperation der Sozialpartner im Arbeitsrecht. Ein europäischer Weg?, in: Eising, Rainer / Kohler-Koch, Beate (Hg.): *Interessenpolitik in Europa*, Nomos, Baden-Baden, S. 341-362.
- Frege, Carola M. (2000): The illusion of union-management cooperation in postcommunist Central Eastern Europe, in: *East European Politics and Societies*, Jg. 13, Nr. 3, S. 636-660.
- Gajewska, Katarzyna (2008): Polish trade unions for the European cause. The case of the Service Directive, in: Kuznir, Julia / Pleines, Heiko (Hg.): *Trade Unions from Post-Socialist Member States in EU Governance*, Ibidem, Stuttgart, in Vorbereitung.
- Gąsior-Niemiec, Anna (2007): Civil society and new modes of governance in Poland, in: *Polish Sociological Review*, Nr. 157, S. 65-85.

Grande, Edgar (2003): How the Architecture of the EU Political System Influences Business Associations, in: Greenwood, J. (Hg.): The Challenge of Change in EU Business Associations, Palgrave, Basingstoke, S. 45-59.

Greenwood, Justin (2003): Interest representation in the European Union, Palgrave Macmillan, New York.

Hála, Jaroslav / Kroupa, Aleš (2005): 2004 annual review for Czech Republic, EIRO, Brüssel, <http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2005/01/feature/cz0501103f.html>.

Hartenberger, Ute (2001): Europäischer Sozialer Dialog nach Maastricht. EU-Sozialpartnerverhandlungen auf dem Prüfstand, Nomos, Baden-Baden.

Hyman, R. (2005): Trade unions and the politics of the European social model, in: Economic and Industrial Democracy, Jg. 26, Nr. 1, S. 9-40.

Kellermann, Christian / Stuchlik, Andrej (2008): The position of trade unions concerning the European economic and social policy. The new member states in a comparative perspective, in: Kuznir, Julia / Pleines, Heiko (Hg.): Trade Unions from Post-Socialist Member States in EU Governance, Ibidem, Stuttgart, in Vorbereitung.

Kohl, Heribert / Platzer, Hans-Wolfgang (2004): Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich, 2. Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Krech, Brigitte (2008): Representation of Czech, Polish and Slovak trade unions at the EU level, in: Kuznir, Julia / Pleines, Heiko (Hg.): Trade Unions from Post-Socialist Member States in EU Governance, Ibidem: Stuttgart, in Vorbereitung.

Krech, Brigitte (2007): Zentrale Trends der Interviews in Brüssel, in: Heiko Pleines (Hg.): In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene. Teil 1: Erste Ergebnisse für Polen, Tschechien und Slowakei im Länderüberblick, Arbeitspapiere und Materialien der Forschungsstelle Osteuropa Nr. 88, S. 35-36.

Kroupa, Aleš / Mansfeldová, Zdenka (2003): The Democratisation of Industrial Relations in the Czech Republic – Work Organisation and Employee Representation. Case Study from the Electronic Industry, in: Smith, S. (Hg.): Local Communities and Post-communist Transformation. Czechoslovakia, the Czech Republic and Slovakia, Routledge, London, S. 126-142.

Kubicek, Paul J. (2004): Organized labor in postcommunist states. From solidarity to infirmity, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh.

Kurtan, Sandor (1999): Gewerkschaften und Tripartismus im ostmitteleuropäischen Systemwechsel, in: Merkel, Wolfgang / Sandschneider, Eberhard (Hg.): Systemwechsel 4. Die Rolle von Verbänden in Transformationsprozessen, Leske+Budrich, Opladen, S. 115-135.

Leiber, Simone / Falkner, Gerda (2005): Sozialer Dialog der EU und nationale Sozialpartnerschaft. Chronik einer paradoxen Beziehung, in: Karlhofer, Ferdinand / Tálos, Emmerich (Hg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und europäische Perspektiven, Lit, Wien, S. 159-183.

- Lopez-Santana, Mariely (2006): The domestic implications of European soft law. Framing and transmitting change in employment policy, in: *Journal of European Public Policy*, Jg. 13, Nr. 4, S. 481-499.
- Mailand, Mikkel / Due, Jesper (2004): Social Dialogue in Central and Eastern Europe. Present State and Future Development, in: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 10, Nr. 2, S. 179-197.
- Mansfeldová, Zdenka (2007): Czech trade unions and employers' associations in the European social dialogue, in: Obradovic, Daniela / Pleines, Heiko (Hg.): *Civil society groups from the new post-socialist member states in EU governance*, Ibidem, Stuttgart.
- Mansfeldová, Zdenka (2005): Case study. Czech Labour and Capital Interest Representation. The Social Dialogue at the National and EU Level, in: *Working Papers of the Research Centre for East European Studies*, Nr. 67, S. 40-50.
- Mansfeldová, Zdenka (1999): Social Partnership in the Czech Republic, in: Kirschbaum, S. J. (Hg.): *Historical Reflections on Central Europe*, Macmillan Press Ltd., Basingstoke.
- Mansfeldová, Zdenka (1997): Sociální partnerství v České republice, in: Brokl, Lubomír u.a. (Hg.): *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*, Prag, S. 99-150.
- Mansfeldová, Zdenka / Kroupa, Aleš (Hg.) (2005): *Participace a zájmové organizace v České republice*, Sociologické nakladatelství SLON, Praha.
- Martin, A. / Ross, G. (2001): Trade Union Organizing at the European Level, in: Imig, D. / Tarrow, S. (Hg.): *Contentious Europeans. Protest and Politics in an Integrating Europe*, Rowman & Littlefield, Lanham/MD, S. 53-76.
- Matthes, Claudia-Yvette / Terletzki, Peggy (2005): Tripartite Bargaining and its Impact on Stabilisation Policy in Central and Eastern Europe, in: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Jg. 21, Nr. 3, S. 369-403.
- Myant, Martin / Smith, Simon (1999): Czech trade unions in comparative perspective, in: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 5, Nr. 3, S. 265-285.
- Myant, Martin / Slocock, Brian / Smith, Simon (2000): Tripartism in the Czech and Slovak Republics, in: *Europe-Asia Studies*, Jg. 52, Nr. 4, S. 723-739.
- Neal, A. (Hg.) (2004): *The Changing Face of European Labour Law and Social Policy*, Kluwer, The Hague.
- Obradovic, Daniela / Pleines, Heiko (2007): The capacity of civil society organisations to participate in EU multi-level governance. An analytical framework, in: Obradovic, Daniela / Pleines, Heiko (Hg.): *The capacity of Central and East European interest groups to participate in EU governance*, Ibidem, Stuttgart, S. 13-24.
- Obradovic, Daniela / Vizcaino, Jose M. Alonso (2006): Good Governance Requirements for the Participation of Interest Groups in EU Consultations, in: *Working Papers of the Research Centre for East European Studies*, Nr. 76, S. 19-44.
- Orenstein, Mitchell (1996): The Czech Tripartite Council and its contribution to social peace, in: Agh, Attila / Ilonszki, Gabriella (Hg.): *Parliaments and organized interests. The second steps*, Hungarian Centre of Democracy Studies, Budapest S. 173-189.

- Ost, David (2006): After postcommunism. Legacies and the future of unions in Eastern Europe, in: Phelan, Craig (Hg.): The future of organised labour. Global perspectives, Lang, Oxford, S. 305-331.
- Ost, David (2005): The defeat of Solidarity. Anger and politics in postcommunist Europe, Cornell University Press, Ithaca/NY.
- Ost, David (2001): The weakness of symbolic strength. Labor and union identity in Poland, in: Crowley, Stephen / Ost, David (Hg.): Workers after workers' states. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe, Rowman & Littlefield, Lanham, S. 79-96.
- Ost, David (1998): Illusory corporatism in Eastern Europe. Tripartism in the service of neoliberalism, in: Sisyphus, S. 167-177.
- Pańków, Włodzimierz / Gąciarz, Barbara (2001): Industrial relations in Poland. From social partnership to enlightened paternalism?, in: Blazyca, George / Rapacki, Ryszard (Hg.): Poland into the new millennium, Edward Elgar, Cheltenham, S. 72-90.
- Pleines, Heiko (2003): Sozialpartner, Oligarchen und graue Eminenzen. Zur Rolle nicht-staatlicher Akteure in wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen, in: Höhmann, Hans-Hermann / Pleines, Heiko (Hg.): Wirtschaftspolitik in Osteuropa zwischen ökonomischer Kultur, Institutionenbildung und Akteursverhalten. Russland, Polen und Tschechische Republik im Vergleich, Edition Temmen, Bremen, S. 225-245.
- Pleines, Heiko (Hg.) (2007): In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene. Teil 2: Dokumentation der Interviewergebnisse. Arbeitspapiere und Materialien der Forschungsstelle Osteuropa Nr. 89; in englischer Sprache: Pleines, Heiko (Hg.) (2008): 'Already arrived in Brussels? Interest representation of trade unions from the new EU member states at the EU level'. Documentation of interview results. Working Papers of the Research Centre for East European Studies Nr. 91.
- Pollert, Anna (2001): Labor and Trade Unions in the Czech Republic, 1989-2000, in: Crowley, Stephen / Ost, David (Hg.): Workers after workers' states. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe, Rowman & Littlefield, Lanham, S. 13-36.
- Quaglia, Lucia u.a. (2007): Europeanization, in: Cini, Michelle (Hg.): European Union politics, 2. Auflage, Oxford University Press, Oxford, S. 405-420.
- Radaelli, Claudio M. (2004): Europeanisation. Solution or Problem?, in: European Integration Online Papers Nr. 16.
- Reutter, Werner (1996): Tripartism without corporatism. Trade unions in Eastern and Central Europe, in: Agh, Attila / Ilonszki, Gabriella (Hg.): Parliaments and organized interests. The second steps, Hungarian Centre of Democracy Studies, Budapest, S. 59-78.
- Rojot, Jacques (2004): European Collective Bargaining. New Prospects or Much Ado About Little?, in: Neal, A. (Hg.): The Changing Face of European Labour Law and Social Policy, Kluwer, The Hague, S. 13-38.
- Scharpf, Fritz W. (1997): Games real actors play. Actors-centered institutionalism in policy research, Westview, Boulder.

Sil, Rudra / Candland, Christopher (2001): Institutional Legacies and the Transformation of Labor. Late-Industrializing and Post-Socialist Economies in Comparative-Historical Perspective, in: Candland, Christopher / Sil, Rudra (Hg.): The Politics of Labor in a Global Age. Continuity and Change in Late-Industrialising and Post-Socialist Economies, Oxford University Press, Oxford, S. 285-308.

Stuchlik, Andrej (2008): Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union, in: Bos, Ellen / Dieringer, Jürgen (Hg.): Die Genese einer Union der 27. Die Europäische Union nach der Osterweiterung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 213-225.

Teufelsbauer, Werner (2003): Horizontal Business Associations at EU Level, in: Greenwood, J. (Hg.): The Challenge of Change in EU Business Associations, Palgrave, Basingstoke, S. 33-41.

The European Public Affairs Directory 2007.

Tholen, Jochen (2007): Labour relations in Central Europe. The impact of multinationals' money, Ashgate, Aldershot.

Towalski, Rafał (2005): 2004 annual review for Poland, EIRO, Brüssel,
<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2005/01/feature/plo501104f.html>

Vanhuysse, Pieter (2007): Workers without powers. Agency, legacies and labour decline in East European varieties of capitalism, in: Czech Sociological Review, Jg. 43, Nr. 3, S. 459-522.

Wasner, Barbara (2005): Europäische Institutionenpolitik und die Vernetzung sozialpolitischer Verbände, in: Knodt, M. / Finke, B. (Hg.): Europäische Zivilgesellschaft. Konzepte, Akteure, Strategien, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 129-152.

Internetseiten der Gewerkschaften

Polen

NSZZ Solidarność: www.solidarnosc.org.pl

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – OPZZ: www.opzz.org.pl

Forum Związków Zawodowych – FZZ: www.fzz.org.pl

Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy”: www.federacja-metalowcy.org.pl

Związek Zawodowy Górników w Polsce – ZZG: www.zzg.org.pl

Tschechien

Českomoravská konfederace odborových svazů – ČMKOS: www.cmkos.cz

Asociace samostatných odborů – ASO: www.asocr.cz

OS KOVO: www.oskovo.cz

Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu – OS PHGN: <http://osphgn.cmkos.cz/>

Slowakei

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky – KOZ: www.kozsr.sk

OZ KOVO: www.ozkovo.sk

Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu – OZ PBGN: <http://www.ozpbgn.sk>

9. Anhang: Dokumentation der Interviewergebnisse

9.1. Fragebogen-Interviews

Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt über 40 Gewerkschaftsvertreter, mehr als 10 Arbeitgebervertreter sowie über 20 Experten aus Politik und Beratung befragt. Bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wurden jeweils leitende Mitglieder ausgewählt, in deren Zuständigkeitsbereich die Beziehungen der jeweiligen Organisation zur EU fielen (Abteilungsleiter bzw. Vorstandsmitglieder). Um eine repräsentative Aussage bezüglich der Position der jeweiligen Organisation zu bekommen, wurden (soweit möglich) pro Organisation mindestens zwei Vertreter befragt, um sicherzustellen, dass die Angaben zur Position der vertretenen Organisation nicht durch persönliche Präferenzen eines Außenseiters verfälscht werden. Eine ausführlichere Beschreibung findet sich im Abschnitt zum Untersuchungsdesign.

Der Fragebogen wurde von Heiko Pleines entworfen und anschließend von den Projektpartnern, den Mitgliedern des Projektbeirates sowie weiteren Experten kritisch überprüft. Die endgültige deutschsprachige Version des Fragebogens wurde in die vier weiteren Interviewsprachen (Englisch, Polnisch, Slowakisch und Tschechisch) übersetzt. Die Übersetzungen wurden anschließend im Rahmen einer Rückübersetzung von Muttersprachlern überprüft und korrigiert.

Die Interviews wurden von den jeweils für das Land zuständigen Partnerinstitutionen durchgeführt. Die ausgefüllten Fragebögen sowie die Aufzeichnungen der Leitfadeninterviews werden zentral an der Forschungsstelle Osteuropa in Bremen archiviert.

Der Fragebogen mit insgesamt 43 Fragen gliedert sich in 7 Teile:

- I Wichtigkeit der EU in der persönlichen Einschätzung
- II Heranführung an die EU (vor dem Beitritt des Landes)
- III Anforderungen der EU-Kommission an Interessenvertreter („Accountability“)
- IV Wege der Einflussnahme auf der EU-Ebene
- V Einflusspotenzial und Zufriedenheit
- VI Verbindungen zwischen EU und nationaler Ebene
- VII Angaben zur Person

Im Folgenden werden die Respondentenliste und der Fragebogen jeweils mit den Antworten der Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgebervertreter aus Polen, Tschechien und der Slowakei sowie der Experten wiedergegeben. Die Antworten sind nach den Themengebieten der Fragen geordnet. Unterscheiden sich die Fragen in der Formulierung für die drei Gruppen, dann wird dies durch Querstriche (Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband / die Gewerkschaften aus unserem Land) kenntlich gemacht. Sind die Fragen an die Arbeitgebervertreter oder Experten gestellt worden und beziehen sich auf die Gewerkschaften, dann sind die Antworten gesondert aufgeführt.

Respondentenliste

	Polen	Slowakei	Tschechien	Brüssel	Deutschland
Gewerkschaftsvertreter (nationale Gewerkschaftsbünde)	2 Solidarność 2 OPZZ 2 FZZ	5 KOZ SR	4 CMKOS 2 ASO 1 KUK	1 DGB 1 UPA 1 UGT 1 GMB	2 DGB
Gewerkschaftsvertreter (Branchengewerkschaften)	2 FZZ Metalowcy 2 ZZG	2 OZ KOVO 2 OZ PBGN	1 KOVO 2 OS PHGN	-	2 IG Metall 2 IG BCE
Gewerkschaftsvertreter (europäische Dachverbände)	-	-	-	1 ETUC 1 EMF 1 EFFAT	-
Arbeitgeber (nationale Verbände)	1 KPP 1 PKPP Lewiatan 1 BCC	2 RUZ 1 AZZZ	1 SP CR 1 Wirtschaftskammer 1 SCMVD		-
Arbeitgeber (europäische Dachverbände)	-	-	-	2 CEEP	-
Politik	2 Ministerium für Arbeit + Soziales	1 Ministerium für Arbeit + Soziales 1 MEP	1 MEP	2 EU Kommission (DG Employment)	-
Experten	2 Wissenschaft 1 NGO	2 Wissenschaft	2 Wissenschaft 2 NGO	1 NGO 2 Beobachter	-

Wichtigkeit der EU

Q1: Was ist Ihre persönliche Einschätzung der Wichtigkeit der EU im Vergleich zur nationalen Politik?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Deutlich wichtiger	11 %	22 %	25 %
Etwas wichtiger	21 %	56 %	6 %
Gleich wichtig	54 %	11 %	44 %
Etwas weniger wichtig	14 %	11 %	25 %
Deutlich weniger wichtig	0 %	0 %	0 %

Q2: Welche generelle Bedeutung der EU halten Sie für wünschenswert? Der Einfluss der EU auf die nationale Politik

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
sollte wachsen	61 %	44 %	38 %
gleich bleiben	19 %	44 %	56 %
zurückgehen	13 %	11 %	6 %
Keine Antwort	6 %	0 %	0 %

Q3: Was würden Sie sagen, wie wichtig ist die Interessenvertretung auf der EU-Ebene für Ihre Gewerkschaft / Ihren Verband im Vergleich zur nationalen Ebene?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Deutlich wichtiger	7 %	11 %
Etwas wichtiger	18 %	0 %
Gleich wichtig	57 %	89 %
Etwas weniger wichtig	7 %	0 %
Deutlich weniger wichtig	4 %	0 %
Keine Antwort	7 %	0 %

Q3e: Was würden Sie sagen, wie wichtig ist die Interessenvertretung auf der EU-Ebene für Gewerkschaften aus unserem Land im Vergleich zur nationalen Ebene?

	Experten
Deutlich wichtiger	0 %
Etwas wichtiger	13 %
Gleich wichtig	56 %
Etwas weniger wichtig	31 %
Deutlich weniger wichtig	0 %
Keine Antwort	0 %

Q4: Wie schätzen Sie die Rolle der EU für Ihre Gewerkschaftsarbeit / für die Arbeit Ihres Verbandes / die Gewerkschaftsarbeit ein? Die EU hat

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
einen positiven Effekt	89 %	70 %	75 %
keinen Effekt	7 %	0 %	19 %
einen negativen Effekt	4 %	20 %	0 %
Weiß nicht	0 %	10 %	6 %

Q5+: Ist Ihre Gewerkschaft an EU-Projekten beteiligt?

	Gewerkschaftsvertreter*
Als Antragsteller	32 %
Als Partner	58 %
Nein	6 %
Keine Antwort	3 %

* Mehrfachnennungen Polen, Tschechien. In Tschechien ist die Frage bei drei Interviews nicht gestellt worden.

Heranführung an die EU

Q6: Hat die EU Ihrer Gewerkschaft / Gewerkschaften aus unserem Land vor dem Beitritt im Jahre 2004 geholfen, sich auf die Gewerkschaftsarbeit in der EU vorzubereiten?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Ja	86 %	100 %
Nein*	14 %	0 %

* Bei Nein: Weiter mit Frage Q9

Q7: In welcher Form? (Mehrfachnennungen möglich)

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Finanzielle Unterstützung	15 %	16 %
Training oder Seminare für Gewerkschaftsmitarbeiter	25 %	27 %
Organisation von internationalen Kontakten und Vernetzung	24 %	16 %
Bereitstellung von Informationen	25 %	27 %
Sonstige	7 %	11 %
Keine Antwort	4 %	4 %

Q8: War diese Unterstützung der EU für Ihre Gewerkschaft / die Gewerkschaften insgesamt

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
sehr hilfreich	25 %	25 %
ausreichend	57 %	38 %
weniger hilfreich	4 %	13 %
nicht hilfreich	0 %	25 %
Keine Antwort	14 %	0 %

Q9: Hatten Sie im Jahre 2004 den Eindruck, dass Ihre Gewerkschaft / die Gewerkschaften aus unserem Land auf die Arbeit in der EU gut vorbereitet ist / sind?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Ja	50 %	19 %
Teilweise	46 %	38 %
Nein	4 %	31 %
Weiß nicht	0 %	13 %

Q10: Hat sich seitdem etwas verändert?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Ja, zum Besseren	75 %	56 %
Ja, zum Schlechteren	21 %	0 %
Nein	4 %	31 %
Weiß nicht	0 %	13 %

Accountability

Q11: Die Europäische Kommission hat eine Liste von Anforderungen aufgestellt, die von allen nicht-staatlichen Organisationen erfüllt werden sollen, die beratend an der Kommissionsarbeit teilnehmen wollen. Zentrale Forderungen sind Repräsentativität, Verantwortlichkeit und Transparenz. Kennen Sie diese Forderungen?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Gut	64 %	78 %	38 %
Teilweise	21 %	22 %	31 %
Habe schon mal davon gehört	4 %	0 %	13 %
Höre ich jetzt zum ersten Mal	11 %	0 %	19 %

Q12: Glauben Sie, dass Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband der Forderung der Europäischen Kommission nach Repräsentativität, Verantwortlichkeit und Transparenz entspricht?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Ja, vollständig	89 %	100 %
Teilweise	11 %	0 %
Nein	0 %	0 %
Weiß nicht	0 %	0 %
Keine Antwort	0 %	0 %

Q12a: Glauben Sie, dass die Gewerkschaften aus unserem Land der Forderung der Europäischen Kommission nach Repräsentativität, Verantwortlichkeit und Transparenz entsprechen?

	Arbeitgebervertreter	Experten
Ja, vollständig	66 %	41 %
Teilweise	22 %	35 %
Nein	11 %	0 %
Weiß nicht	0 %	12 %
Keine Antwort	0 %	12 %

Q13: Halten Sie es für richtig, dass die Europäische Kommission solche Anforderungen an Organisationen stellt, die sie beraten wollen?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Ja, auf jeden Fall	68 %	89 %
Unter bestimmten Bedingungen	29 %	11 %
Nein, unter keinen Umständen	0 %	0 %
Keine Antwort	4 %	0 %

Anm.: Abweichungen von 100% entstehen durch Rundungen.

Q14: Wie sollten diese Anforderungen aus Ihrer Sicht interpretiert werden?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Streng	64 %	67 %	56 %
Weniger streng	21 %	33 %	25 %
Nur sehr locker	4 %	0 %	0 %
Keine Antwort	11 %	0 %	13 %
Weiß nicht	0 %	0 %	6 %

Q15: Glauben Sie, dass es erforderlich ist, diese Anforderungen zu präzisieren und auszuweiten oder reicht es, wenn sie als grobe Orientierung dienen?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Präzisieren und ausweiten	43 %	67 %	50 %
Grobe Orientierung reicht	50 %	33 %	31 %
Keine Antwort	7 %	0 %	13 %
Weiß nicht	0 %	0 %	3 %

Wege der Einflussnahme

Q16: Auf welchen Wegen nimmt Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband auf der EU-Ebene vor allem Einfluss? (Mehrfachnennungen möglich)

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission	6 %	12 %
Direkte Konsultationen mit dem Europäischen Parlament	10 %	12 %
Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat	13 %	4 %
Über den EU Sozialdialog	20 %	23 %
Über den Wirtschafts- und Sozialausschuss	20 %	23 %
Über die Mitgliedschaft in einem europäischen Dachverband	24 %	15 %
Sonstiges	5 %	12 %
Weiß nicht	0 %	0 %

Q16a: Auf welchem Weg nehmen nach Ihrer Erfahrung die Gewerkschaften aus unserem Land auf der EU-Ebene vor allem Einfluss? (Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitgebervertreter	Experten
Direkte Konsultationen mit der EU Kommission	7 %	4 %
Direkte Konsultationen mit dem EU Parlament	10 %	9 %
Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat	7 %	7 %
Über den EU Sozialdialog	20 %	22 %
Über den Wirtschafts- und Sozialausschuss	23 %	28 %
Über die Mitgliedschaft in einem europäischen Dachverband	23 %	26 %
Sonstiges	10 %	0 %
Weiß nicht	0 %	4 %

Q18: Vertritt Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband Interessen auf der EU-Ebene meistens alleine oder vor allem in Kooperation mit anderen Gewerkschaften / anderen Verbänden? (Mehrfachnennungen möglich)

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Meist alleine	3 %	21 %
In Kooperation mit einzelnen Gewerkschaften	30 %	43 %
Über einen Dachverband wie ETUC	67 %	36 %

Q18e: Vertreten die Gewerkschaften aus unserem Land ihre Interessen auf der EU-Ebene meistens alleine oder vor allem in Kooperation mit anderen Gewerkschaften?

	Experten*
Meist alleine	5 %
In Kooperation mit einzelnen Gewerkschaften	36 %
Über einen Dachverband wie ETUC	45 %
Weiß nicht	14 %

* Mehrfachnennungen Tschechien, Slowakei

Q19: Wie ist die Erfahrung Ihrer Gewerkschaft / Ihres Verbandes bezüglich der Zusammenarbeit mit europäischen Dachverbänden?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Positiv	79 %	67 %
Gemischt	14 %	22 %
Negativ	4 %	0 %
Weiß nicht	4 %	11 %

Q20: Kooperiert Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband auf der EU-Ebene mit den Sozialpartnern aus unserem Land?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Regelmäßig	50 %	44 %
Manchmal	29 %	22 %
Eigentlich nie	21 %	22 %
Keine Antwort	0 %	11 %

Q20e: Kooperieren die Gewerkschaften aus unserem Land auf der EU-Ebene mit den Sozialpartnern aus unserem Land?

	Experten
Regelmäßig	31 %
Manchmal	38 %
Eigentlich nie	19 %
Keine Antwort	13 %

Q21: Halten Sie eine direkte Vertretung über ein Büro in Brüssel für

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
wichtig	68 %	78 %
unter Umständen nützlich	29 %	22 %
überflüssig	4 %	0 %
Weiß nicht	0 %	0 %

Q21e: Halten Sie für die Gewerkschaften aus unserem Land eine direkte Vertretung über ein Büro in Brüssel für

	Experten
Wichtig	44 %
unter Umständen nützlich	38 %
Überflüssig	13 %
Weiß nicht	6 %

Q25: Neben traditionellen Formen der direkten Konsultation hat die Europäische Kommission auch neue Formen entwickelt, die etwa auf internetbasierten Konsultationen, der offenen Methode der Koordinierung, freiwilligen Vereinbarungen, freiwilligen Selbstverpflichtungen und unverbindlichen Richtlinien (codes of best practices) basieren. Wie ist die Haltung Ihrer Organisation zu diesen neuen Formen?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Wir kennen und nutzen sie	57 %	67 %
Wir kennen sie, nutzen sie aber nicht	36 %	22 %
Wir kennen sie nicht	4 %	11 %
Weiß nicht	4 %	0 %

Q25e: Neben traditionellen Formen der direkten Konsultation hat die Europäische Kommission auch neue Formen entwickelt, die etwa auf internetbasierten Konsultationen, der offenen Methode der Koordinierung, freiwilligen Vereinbarungen, freiwilligen Selbstverpflichtungen und unverbindlichen Richtlinien (codes of best practices) basieren. Wie ist Ihrer Meinung nach die Haltung der Gewerkschaften aus unserem Land zu diesen neuen Formen?

	Experten
Sie kennen und nutzen sie	19 %
Sie kennen sie, nutzen sie aber nicht	50 %
Sie kennen sie nicht	13 %
Weiß nicht	19 %

Einflusspotenzial und Zufriedenheit

Q26: Wie schätzen Sie den Einfluss der Gewerkschaften allgemein auf der EU-Ebene im Vergleich zu anderen Interessengruppen ein?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Relativ groß	50 %	56 %
Durchschnittlich	46 %	38 %
Relativ klein	4 %	6 %

Q27: Hat sich daran in den letzten Jahren etwas geändert?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Ja, der Einfluss der Gewerkschaften ist gewachsen	25 %	19 %
Ja, der Einfluss der Gewerkschaften ist zurückgegangen	32 %	44 %
Nein, der Einfluss der Gewerkschaften ist unverändert	36 %	31 %
Weiß nicht	4 %	6 %
Keine Antwort	4 %	0 %

Q26a: Wie schätzen Sie den Einfluss der Arbeitgeber allgemein auf der EU-Ebene im Vergleich zu den Gewerkschaften ein?

	Arbeitgebervertreter
Größer	30 %
Gleich	50 %
Kleiner	10 %
Weiß nicht	10 %

Q27a: Hat sich daran in den letzten Jahren etwas geändert?

	Arbeitgebervertreter
Ja, der Einfluss der Arbeitgeber ist gewachsen	33 %
Ja, der Einfluss der Arbeitgeber ist zurückgegangen	22 %
Nein, der Einfluss der Arbeitgeber ist unverändert	33 %
Keine Antwort	11 %

Q28: Wie bewerten Sie die Rolle der Arbeitgeberverbände / der Gewerkschaften auf der EU-Ebene? Die Arbeitgeberverbände / Gewerkschaften sind

	Gewerkschaftsvertreter*	Arbeitgebervertreter**
ein konstruktiver Partner	36 %	36 %
ein Gegner, der Maßnahmen blockiert	33 %	50 %
ein Konkurrent unter vielen	15 %	7 %
Weiß nicht	12 %	0 %
Keine Antwort	3 %	7 %

* Mehrfachnennungen (»sowohl als auch«) Polen

** Mehrfachnennungen (»sowohl als auch«) Polen, Slowakei

Q28e: Wie ist aus Ihrer Sicht auf der EU-Ebene die Beziehung der Arbeitgeberverbände zu den Gewerkschaften? Die Arbeitgeber sind

	Experten*
ein konstruktiver Partner	41 %
ein Gegner, der Maßnahmen blockiert	29 %
ein Konkurrent unter vielen	29 %

* Mehrfachnennungen (»sowohl als auch«) Polen, Slowakei

Q29: Wie schätzen Sie den Einfluss Ihrer Gewerkschaft / der Gewerkschaften aus unserem Land auf der EU-Ebene im Vergleich zur nationalen Ebene ein?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Größer	29 %	11 %	13 %
Gleich	25 %	67 %	13 %
Kleiner	39 %	0 %	75 %
Weiß nicht	7 %	22 %	0 %

Q30: Glauben Sie, dass Ihre Gewerkschaft / die Gewerkschaften aus unserem Land einen wichtigen Beitrag zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf der EU-Ebene leistet?

	Gewerkschaftsvertreter	Experten
Ja	71 %	63 %
Nein	29 %	25 %
Weiß nicht	0 %	13 %

Q30a: Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach die Gewerkschaften aus unserem Land für die gewerkschaftliche Interessenvertretung auf der EU-Ebene?

	Arbeitgebervertreter
Sie sind eine wesentliche Verstärkung für die Gewerkschaften auf der EU-Ebene	33 %
Sie machen keinen Unterschied	56 %
Sie erschweren eine einheitliche Interessenvertretung der Gewerkschaften	11 %

Q31: Sind Sie mit der Rolle Ihrer Gewerkschaft auf der EU-Ebene insgesamt zufrieden?

	Gewerkschaftsvertreter
Ja	61 %
Nein	39 %

Q32: Und sind Sie mit der Rolle Ihrer Gewerkschaft auf der nationalen Ebene zufrieden?

	Gewerkschaftsvertreter
Ja	75 %
Nein	25 %

Verbindungen zwischen EU und nationaler Ebene

Q33: Beeinflussen die Aktivitäten Ihrer Gewerkschaft / Ihres Verbandes / der Gewerkschaften unseres Landes auf der EU-Ebene die Arbeit auf der nationalen Ebene?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Oft / fast immer	54 %	56 %	19 %
Manchmal	46 %	44 %	75 %
Nie	0 %	0 %	6 %

Q34: Beeinflussen die Vorgaben der EU die Arbeit Ihrer Gewerkschaft / Ihres Verbandes / der Gewerkschaften aus unserem Land auf der nationalen Ebene?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Oft / fast immer	46 %	78 %	56 %
Manchmal	50 %	22 %	38 %
Nie	4 %	0 %	6 %

Q35: Benutzt Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband auf der nationalen Ebene die EU als Argument zur Rechtfertigung oder Unterstützung Ihrer Positionen oder Aktivitäten?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter
Oft	61 %	56 %
Manchmal	39 %	44 %
Nie	0 %	0 %

Q35e: Benutzen die Gewerkschaften aus unserem Land auf der nationalen Ebene die EU als Argument zur Rechtfertigung oder Unterstützung ihrer Positionen oder Aktivitäten?

	Experten
Oft	63 %
Manchmal	31 %
Nie	6 %

Angaben zur Person

Q38: Wie schätzen Sie Ihren Einfluss in Ihrer Gewerkschaft / Ihrem Verband / Ihrer Organisation ein?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Ich gehöre zu den zentralen Entscheidungsträgern	64 %	67 %	38 %
Ich kann gestaltungsfähige Mehrheiten bilden	29 %	22 %	31 %
Ich bin häufig isoliert	0 %	0 %	0 %
Zentrale Entscheidungen werden ohne mich getroffen	0 %	0 %	0 %
Ich bin Berater	7 %	11 %	6 %
Weiß nicht	0 %	0 %	6 %
Keine Antwort	0 %	0 %	6 %

Q39: Gehören Sie einer politischen Partei an?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Ja	32 %	0 %	19 %
Nein	68 %	100 %	81 %

Q40: Wie würden Sie Ihre politische Orientierung am ehesten bezeichnen?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Kommunistisch / sozialistisch	7 %	0 %	0 %
Sozialdemokratisch	86 %	11 %	38 %
Konservativ / christdemokratisch	0 %	11 %	13 %
National	0 %	0 %	0 %
Liberal	4 %	33 %	19 %
Grün-ökologisch	0 %	0 %	13 %
Sonstige	4 %	44 %	13 %
Keine Antwort	0 %	0 %	6 %

Q42: Welche Ausbildung haben Sie?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Universitätsabschluss	75 %	100 %	94 %
Berufsausbildung (nach weiterführendem Schulabschluss)	21 %	0 %	6 %
Weiterführende Schulbildung	4 %	0 %	0 %
Grundschulausbildung	0 %	0 %	0 %

Q43: Welche Fremdsprachen sprechen Sie fließend? (Mehrfachnennungen möglich)

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Deutsch	10 %	14 %	3 %
Englisch	22 %	29 %	44 %
Französisch	6 %	14 %	9 %
Griechisch	0 %	4 %	0 %
Italienisch	0 %	0 %	3 %
Norwegisch	2 %	0 %	0 %
Russisch	29 %	21 %	19 %
Schwedisch	10 %	0 %	0 %
Spanisch	0 %	4 %	0 %
Tschechisch	14 %	11 %	16 %
Ungarisch	2 %	4 %	6 %
Keine Sprache	6 %	0 %	0 %

9.2. Leitfadeninterviews (Auszüge)

Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt über 40 Gewerkschaftsvertreter, mehr als 10 Arbeitgebervertreter sowie über 20 Experten aus Politik und Beratung befragt. Bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wurden jeweils leitende Mitglieder ausgewählt, in deren Zuständigkeitsbereich die Beziehungen der jeweiligen Organisation zur EU fielen (Abteilungsleiter bzw. Vorstandsmitglieder). Eine ausführlichere Beschreibung findet sich im Abschnitt zum Untersuchungsdesign.

Die Interviews wurden von den jeweils für das Land zuständigen Partnerinstitutionen durchgeführt. Die Aufzeichnungen der Leitfadeninterviews werden zentral an der Forschungsstelle Osteuropa in Bremen archiviert.

Folgend werden Antworten zu einigen zentralen Fragen aus den Leitfadeninterviews auszugsweise wiedergegeben. Da etliche Respondenten auf einer Anonymisierung bestanden haben, werden hier für die Interviewpartner nur Kürzel verwendet, die Land (CZ: Tschechien, PL: Polen, SK: Slowakei) und Gruppe (Gn: Gewerkschafter neue Mitgliedsländer, An: Arbeitgeber neue Mitgliedsländer, Ex: Experten) kenntlich machen. Aufgeführt werden hier nur Antworten von Gewerkschaftsvertretern aus Polen, Tschechien und der Slowakei. Die Antworten sind innerhalb dieser zentralen Fragen weitestgehend nach Themen geordnet.

Wie schätzen Sie die Rolle der EU für die Arbeit Ihrer Gewerkschaft ein? Nennen Sie bitte Beispiele.

[Zusammenfassung: Die Rolle der EU für die Gewerkschaftsarbeit wird allgemein positiv eingeschätzt. Dies bezieht sich häufig auf die Implementierung arbeitsrechtlicher Regelungen und Standards, welche durch den EU-Beitritt Auftrieb erhalten hat. Daneben spielt die Vernetzung auf der europäischen Ebene für die Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Zudem kann durch die Integration in europäische Gewerkschaftsverbände verstärkt Einfluss sowohl auf EU-Politik wie auch auf die nationale Politik genommen werden.]

PL-Gn01:

Den Begriff Europäische Union muss ich definieren. Für mich als Gewerkschafter bezieht sich dieser Begriff auf unsere Präsenz in unserem Dachverband. Dieser vertritt uns gegenüber verschiedenen europäischen Institutionen. Darunter sind die Europäische Kommission, das Parlament und der Rat.

Durch unsere Mitarbeit im Europäischen Gewerkschaftsbund [EGB bzw. ETUC] üben wir einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung mancher Richtlinien aus. So z.B. auf die Gestaltung der Richtlinie über Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt. Solidarność war eine der Organisationen, die ihre Stellungnahmen zu der sich im Entstehen befindenden Richtlinie abgegeben haben. Als es notwendig war, haben wir auch mit 60.000 anderen Gewerkschaftsvertretern demonstriert.

Interessant ist, dass jetzt auf dem EGB-Kongress in Sevilla mit Józef Niemiec ein Vertreter der Solidarność in seine zweite Amtszeit gewählt worden ist. Der ehemalige Vorsitzende der Solidarność war auch federführend bei der Vorbereitung der Stellungnahme des EGB zur sogenannten Bolkestein-Richtlinie über Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt.

Auch ermöglicht es die Mitgliedschaft in der EU, »eigene Leute« in wichtigen Gremien zu haben.

Zudem bedeutete der EU-Beitritt auch die Implementierung von bestimmten Richtlinien und Standards in Polen. Dies wiederum hatte einen positiven Einfluss auf die breit verstandene Gewerkschafts- bzw. Arbeitswelt. Dazu ein Beispiel: Die Richtlinie Nr. 14 aus dem Jahr 2002 über die Informations- und Konsultationsrechte von Arbeitnehmern. Auf deren Grundlage sind Arbeitnehmerräte in Unternehmen berufen worden, in denen keine Gewerkschaften vertreten sind.

PL-Gn07:

Die Mitgliedschaft in der EU bietet vor allem zweierlei: Kontakte und einen ausgeweiteten Aktionsrahmen für die Gewerkschaften. So konnten durch die Verbindung zum stellvertretenden Vorsitzenden des Europäischen Parlaments Gespräche über das Grünbuch der Kommission und die darin enthaltenen Einschränkungen der Arbeitnehmerrechte ermöglicht werden.

Durch die Mitgliedschaft ist auch der Handlungsrahmen für die Gewerkschaften ausgeweitet worden, der Schutz der Rechte polnischer Arbeitnehmer kann nun auch auf der europäischen Ebene betrieben werden: »es gibt noch einen, dem man sein Leid klagen kann«. Auch bietet die EU Unterstützung bei der Lösung von Konflikten auf der nationalen Ebene an.

Neben diesen Dingen bedeutet die Mitgliedschaft im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) auch eine Unterstützung für nationale Protestaktionen.

[Eine bedeutende Rolle für die Arbeit der Gewerkschaften spielt die EU, indem sie durch ihre Richtlinien und Standards gewerkschaftliche Positionen in Verhandlungen mit dem Staat oder Arbeitgebern unterstützt. Auch die Implementierung arbeitnehmerfreundlicher Regelungen muss so nicht alleine von den Gewerkschaften durchgesetzt werden; sie erhalten Rückendeckung durch europäisches Recht und auf der europäischen Ebene festgelegte Standards.]

PL-Gn04:

Positiv ist, dass durch die Mitgliedschaft in der EU verhindert werden kann, dass der Staat ohne Konsultationen mit den Sozialpartnern agiert. Auch bietet die EU-Mitgliedschaft eine zusätzliche Arena zum Schutz polnischer Arbeitnehmerrechte, beispielsweise durch die Grundrechtecharta. Dazu zwei Beispiele:

Als die polnische Regierung ohne Rücksprache mit uns die europäische Richtlinie über die Wochenarbeitszeit ändern wollte, haben wir von diesem Vorhaben unter anderem durch unsere Mitgliedschaft im EGB erfahren. So hatten wir die Möglichkeit, uns dazu zu äußern. Im Endeffekt hat dies das Handeln der Regierung ohne Konsultation der Gesellschaft verhindert.

Ein weiteres Beispiel dafür war die für uns als Sozialpartner überraschende Erklärung des Premierministers über Vorbehalte und Einschränkungen bezüglich der Anwendung der Charta der Grundrechte.

Wir handeln sowohl auf der nationalen wie auf der europäischen Ebene weil wir der Meinung sind, dass sich die Polen im Referendum für eine auf der Charta der Grundrechte basierenden EU ausgesprochen haben. Denn in dem Moment, in dem Polen der EU beigetreten ist, ist die Charta als Grundlage für die zukünftige Gestaltung Europas anerkannt worden.

So ist die Mitgliedschaft im EGB eine zusätzliche Informationsquelle. Man kann sich nicht nur über europäische, sondern auch über nationale Angelegenheiten informieren.

PL-Gno2:

Ein positiver, aber immer noch zu kleiner, Einfluss der EU ist sichtbar anhand der Aufnahme einiger arbeitsrechtlicher Regelungen in die Grundrechtscharta. Die Implementierung von arbeitsrechtlichen Richtlinien und Standards in Polen bedeutete auch ein Ende der Debatten über bestimmte Themen auf der nationalen Ebene. Mit ihrer Implementierung sind sie Recht und somit verbindlich geworden. Viele Bereiche allerdings werden noch immer auf der nationalen Ebene geregelt. So ist die Arbeitszeitregelung beispielsweise noch immer Streitpunkt zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern. Sie müsste auch in den Katalog der Grundrechte mit aufgenommen werden.

Die stärkere Vereinheitlichung des Rechts ist ein positiver Einfluss der EU.

PL-Gno5:

Die EU hilft bei der Implementierung von arbeitsrechtlichen Richtlinien und Standards in Polen. Auch wirkt sich die Mitgliedschaft in der EU positiv auf die Ausarbeitung und Einführung eines Sozialmodells und einer Verhandlungskultur in Polen aus.

[Durch eine verstärkte europaweite Vernetzung der Gewerkschaften untereinander werden nicht nur Informationen ausgetauscht. Vielmehr können so auf der europäischen Ebene auch in größerem Maße gewerkschaftliche Positionen vertreten und durchgesetzt werden.]

PL-Gno6:

Die EU-Mitgliedschaft fördert Kontakte zu anderen nationalen Gewerkschaftsorganisationen, z.B. in Deutschland und Schweden. Dadurch ist sie auch Quelle neuen Wissens und hilft beim gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Ein Beispiel dafür sind Aktivitäten auf der europäischen Ebene wie die Beteiligung an Protesten in Straßburg und Brüssel gegen die Bolkestein-Direktive.

CZ-Gno8:

Ein aktuelles Beispiel ist folgendes: gemeinsam nehmen wir Teil an Verhandlungen auf der europäischen Ebene; z.B. bei Aktionen, die unseren Widerspruch zu bestimmten legislativen Vorschlägen demonstrieren sollen. Darunter fällt auch die sogenannte Bolkestein-Direktive über Dienstleistungen auf dem europäischen Binnenmarkt. So kann ich sagen: in einigen dieser legislativen Prozesse haben wir versucht, über die europäische Ebene Einfluss auszuüben.

PL-Gno8:

Im Zuge der Mitgliedschaft in der EU kommt es auch zu einer Integration der Gewerkschaften auf der europäischen Ebene. Der Austausch von Erfahrungen und Meinungen wird intensiviert, es entstehen neue Kontakte und neue Sichten auf einige soziale Probleme, da so auch der Vergleich mit anderen Ländern erleichtert wird. Gute persönliche Kontakte gibt es zu Kollegen aus Deutschland, Italien, Spanien und Frankreich. Sie wirken sich positiv auf die Entwicklung der Gewerkschaftsföderation aus.

Ein positiver Effekt ist die Einführung der Europäischen Betriebsräte und die Installation von Betriebsräten in Unternehmen, in denen keine Gewerkschaft vertreten ist.

PL-Gn10:

Sehr positiv zu vermerken ist die Zusammenarbeit mit der CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants) und dem DBB (Deutscher Beamtenbund). Im CESI stellt Forum (Forum Związków Zawodowych, FZZ) einen stellvertretenden Vorsitzenden. So ermöglicht die Mitgliedschaft in der EU auch die Platzierung eigener Vertreter in europäischen Gremien. Diese Zusammenarbeit auf der europäischen Ebene führt zum Erwerb neuen Wissens und neuer Kenntnisse.

CZ-Gno8:

Hier müssen wir in der Geschichte zurückgehen. Mitglied in der ETUC sind wir noch vor der Mitgliedschaft in der EU geworden. Die EU hat uns bereits vor der Mitgliedschaft während des Beitrittsprozesses geholfen. Dies betrifft vor allem Informationen, aber auch die Eingliederung in diverse Projekte. So hatten wir schon damals die Möglichkeit, an verschiedenen Dingen teilzunehmen. Das war eindeutig positiv.

[Neben diesen am häufigsten genannten Themen spielt die EU aber auch auf anderen Gebieten für die Arbeit der Gewerkschaften eine Rolle, so spielte sie einen positiven Einfluss bei der Ausgestaltung der Sozialcharta der Arbeitnehmer, der Entwicklung des Sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen, Renten und den Arbeitsbedingungen von Bergleuten (CZ-Gno1). Einfluss hat sie auch durch die Direktiven über die Arbeitszeit und Dienstleistungen (CZ-Gno3, CZ-Gno5) sowie in der Industriepolitik (CZ-Gno5). Bei den Arbeitszeiten und der Dienstleistungsrichtlinie wird angestrebt, dass die Bedingungen für alle gleich sind (CZ-Gno3). Nicht angestrebt und negativ gesehen wird die von EU-Kommissar Vladimír Špidla unterstützte Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (CZ-Gno1).

Eine Rolle spielt die EU für die Arbeit der Gewerkschaften auch in der Energiepolitik (CZ-Gno2). Unter einer gesamt-europäischen Dimension der Tätigkeiten der EU wird von den Gewerkschaften auch die Qualitätssteigerung der Gewerkschaftsarbeit und der Gewerkschafter sowie die Entwicklung der Europäischen Betriebsräte gesehen (CZ-Gno6). Positiv vermerkt wird auch der verbesserte Austausch von Erfahrungen (CZ-Gn10).]

CZ-Gno7:

Der Soziale Dialog bzw. die im sogenannten Europäischen Sozialmodell enthaltenen europaweit gültigen Werte können positiv gesehen werden. Ein Teil dieses Sozialmodells, welches zwar von Land zu Land variiert aber gemeinsame Charakteristiken besitzt, ist der Soziale Dialog. Er ist in EU-Dokumenten festgeschrieben, seine Ausschüsse tagen regelmäßig und die Vereinbarungen der Sozialpartner werden respektiert. So führen der Soziale Dialog und das Europäische Sozialmodell durch ihre Strukturierung der Zivilgesellschaft auch zu einer gestärkten Demokratie.

[Von den slowakischen Gewerkschaftsvertretern wird in den Leitfadenterviews häufig der positive Einfluss der europäischen Ebene, wie z.B. Richtlinien der EU-Kommission oder das »Grünbuch Arbeitsrecht«, auf die Gewerkschaftsarbeit auf der nationalen Ebene hervorgehoben.]

SK-Gno1:

Bei der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches haben wir als Gewerkschaften uns häufig bei den Tagungen auf die Richtlinien der Europäischen Kommission berufen. Auch werden, im Vergleich mit früher, die EU-Richtlinien heute in größerem Ausmaß eingehalten.

[Bei der Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs hat auch für andere Respondenten (SK-Gno3, SK-Gno5, SK-Gno7) das »Grünbuch: Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts« der EU-Kommission eine wichtige Rolle gespielt.]

SK-Gno2 hebt zudem die Annahme europäischer Normen auf der nationalen Ebene hervor, was SK-Gno6 präzisiert und insbesondere auf den sozialen Bereich bezieht. So werden hier mit der EU gewisse Sozialschutzstandards verbunden, denen sich die Slowakei ohne ihren Beitritt zur EU nicht annähern würde.

Auswirkungen der EU auf die Gewerkschaftsarbeit sieht SK-Gno4 bei der Problematik der transnationalen Körperschaften, bei Fragen der nationalen Gesetzgebung, bei Agenturarbeitern (hier z.B. das österreichische Modell des Agenturarbeiterschutzes) und der Zusammenarbeit und Hilfe der Gewerkschaften im metallverarbeitenden Sektor. So haben die nicht in ihrem Heimatland arbeitenden Gewerkschaftsmitglieder trotzdem einen Anspruch auf unentgeltliche Rechtsbeihilfe von der »mitarbeitenden« Gewerkschaft im Gastland. Dies wird von SK-Gno4 als äußerst positiv hervorgehoben.]

Benutzt Ihre Gewerkschaft auf der nationalen Ebene die EU als Argument zur Rechtfertigung oder Unterstützung Ihrer Positionen oder Aktivitäten?

[Zusammenfassung: Die EU wird auf der nationalen Ebene weniger als Rechtfertigung denn zur Unterstützung von gewerkschaftlichen Positionen herangezogen. So wird gerade bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern oder dem Staat auf Standards der EU verwiesen.]

PL-Gno3:

Die Arbeitszeit-Richtlinie. Hier gibt es ein Problem im Hinblick auf das polnische Gesundheitswesen, in dem der Bereitschaftsdienst nicht zu den Arbeitszeiten gezählt wird. Durch Urteile des Europäischen Gerichtshofes jedoch sind Standards festgelegt worden, nach denen das der Fall sein müsste. Dieses Problem versuchen wir zu lösen.

PL-Gno2:

Wenn es um den Arbeitsmarkt, um Arbeitszeiten oder Qualifikationen geht, dann beziehen wir uns oft auf die Standards der EU.

CZ-Gno4:

Wir haben die EU als Argument und Unterstützung im Bereich der arbeitsrechtlichen Beziehungen benutzt. Hier haben wir mit europäischen Standards argumentiert.

[Die EU scheint gerade bei tariflichen Auseinandersetzungen und Fragen der Arbeitsvergütung eine wichtige Rolle als Argumentationshilfe zu spielen.]

PL-Gno5:

Dort, wo wir es für richtig halten, berufen wir uns auf die Europäische Union. Zum Beispiel dann, wenn es um befristete Arbeitsverträge geht. Hier haben wir die Richtlinie genutzt, um die Regierung zu überzeugen, die Anzahl von befristeten Verträgen zu beschränken. Das war noch in der letzten Legislaturperiode. Und tatsächlich ist es so

gekommen, dass das Gesetz, das in Polen eingeführt worden ist, diese Anzahl beschränkt. So darf laut dem Gesetz seit dem 1. Mai 2004 nur noch eine bestimmte Zahl von befristeten Arbeitsverträgen ausgeführt werden.

Unabhängig aber davon, ob wir uns auf diese Richtlinie berufen würden oder nicht: die europäische Gesetzgebung ist verbindlich. Es könnte also gut sein, dass sich jemand anders auf sie berufen würde. Trotzdem: Ja, wir haben dieses Argument für uns genutzt.

PL-Gno4:

Letztens haben wir ein Schreiben bezüglich der Ratifizierung des Artikels über die gerechte Arbeitsentlohnung an den Präsidenten gerichtet. Allgemein beziehen wir uns auch auf die Charta der Grundrechte und auf viele Richtlinien, die vor allem die Sozialstandards und die Vergütung betreffen.

Auch beziehen wir uns bei den Aufwendungen für verschiedene Lebensbereiche, z.B. im Gesundheitswesen, auf europäische Durchschnittswerte und auf europäische Standards im Hinblick auf Mindestlöhne. Früher ist gesagt worden, der Mindestlohn soll 60% des Durchschnittsverdienstes betragen. Wir führen nun eine Kampagne zum Thema Lohnerhöhung und gerade beim Mindestlohn beziehen wir uns auf die Prinzipien der EU.

PL-Gno6:

Ja, zum Beispiel im Hinblick auf die Höhe der Arbeitsvergütungen in der Europäischen Union und in Polen und auch beim Rentensystem. [...] Ich kenne auch andere Beispiele, wo »Überbrückungsrenten« oder auch andere Lösungen sowohl von den Regierungen als auch von den Gewerkschaften akzeptiert worden sind und zu bestimmten Standards wurden. Warum nehmen wir uns also kein Beispiel an europäischen Vorbildern?

[Als ein konkretes Beispiel ist von einem bedeutenden Teil der slowakischen Gewerkschaftsvertreter (SK-Gno1, SK-Gno4, SK-Gno5, SK-Gno6, SK-Gno7, SK-Gno8) die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches benannt worden. Hier scheint die EU eine große Argumentationshilfe gewesen zu sein.]

SK-Gno2:

Die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches. Die Berufung auf die europäischen Richtlinien war ein starkes Argument.

[In Polen ist bei Verhandlungen mit der Regierung auf die Abwicklung und Subventionierung des deutschen Bergbaus verwiesen worden, um so eine sozialverträglichere Restrukturierung des polnischen Bergbausektors durchsetzen zu können.]

PL-Gno9:

Manchmal berufen wir uns auf die Stellungnahmen der EU oder benutzen sie als Referenzen. Beispielsweise im Hinblick auf Restrukturierungsprogramme und Subventionsmaßnahmen im deutschen Bergbau. Mehrfach haben wir das Thema, wie die deutsche Regierung mit diesem Problem umgeht, aufgegriffen, aber erfolglos. Alle aufeinander folgenden Premierminister haben erklärt, dass wir nicht die Bundesrepublik seien und uns so etwas nicht leisten könnten. Wir seien auch ein wesentlich kleinerer Nettozahler in der EU und würden auch wesentlich weniger bekommen. Und das war`s.

PL-Gn10:

Ja, wir nutzen sie. Aber auf der nationalen Ebene muss man eher niemanden mehr überzeugen. Auf jeden Fall nicht die Partner, mit denen wir zu tun haben, also die Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisationen (OPZZ, Solidarność). Bei denen muss man niemanden mehr davon überzeugen, dass solche Argumentationen richtig sind.

Im Hinblick auf die Arbeitnehmerangelegenheiten, bei denen wir zu handeln versucht haben, ist es immer die beste Feststellung gewesen, dass die gegebene Situation in der Europäischen Union bereits eingetreten ist. Zum Beispiel bei der Restrukturierung des Bergbaus. Hier haben wir eine hilfreiche Beratung erhalten, wie der Bergbau zu erhalten sei. Unsere Reformer wollten den Bergbau sehr schnell liquidieren. Die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl hat uns hingegen gesagt: Bleibt ruhig und lasst es nicht zu. Wir haben den Bergbau über Jahrzehnte liquidiert, lasst es nicht zu, dass dies bei euch innerhalb von vier oder fünf Jahren geschieht. Das geht nicht.

[Neben arbeitsrechtlichen Regelungen, tariflichen Auseinandersetzungen, der Novellierung des slowakischen Arbeitsgesetzbuches und den Restrukturierungen im polnischen Bergbau werden noch verschiedene spezielle Fälle angeführt, bei denen von Gewerkschaftsseite mit der EU argumentiert worden ist.]

CZ-Gno1:

Verwendet worden ist die EU als Argumentationshilfe beim Sozialen Dialog, beim Thema Renten, bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen.

CZ-Gno2:

Bei der Rentenreform ist auf einen Unterschied von Deutschland zu Tschechien hingewiesen worden: In Deutschland arbeiten die Bergleute auf das Berufsleben gerechnet ein Viertel Schichten weniger als in Tschechien.

CZ-Gno4:

Bei den Überstunden im Transportwesen, in Kinos, Theatern etc.

CZ-Gno5:

Auf europäischer Ebene verglichen worden ist bei Arbeitszeitfragen, bei der Restrukturierung der Stahlindustrie und bei der Besteuerung von Unternehmen.

CZ-Gno7:

Bei uns ging es um die Erfahrungen mit Telearbeit. In Tschechien ist sie erst im Entstehen begriffen aber wir wissen, dass z.B. in den Niederlanden ca. 25% der Arbeitnehmer nach diesem Modell arbeiten. So versuchen wir dort Erfahrungen zu sammeln; unter anderem auch um zu erkennen, was es mit der Gesellschaft macht.

CZ-Gno8:

Wir beziehen uns auf die EU in allen Fragen, die den sozialen Aquis betreffen. So auch im Rahmen der Reform der Lissabon-Strategie, bei der Beschäftigungsstrategie oder der sozialen Integration. Und für mich sehr wichtig, weil ich mich sehr damit beschäftige, sind die gleichen Möglichkeiten für Frauen und Männer.

CZ-Gno9:

Bei der Interoperabilität der Mitarbeiter im Eisenbahnverkehr.

CZ-Gn10:

Bei Lohnfragen, bei Kollektivverhandlungen und der Arbeitssicherheit.

SK-Gno3:

In der letzten Zeit haben wir wieder das Beispiel aus Europa bei der Verbreitung/Extension KZVS verwendet, wobei bei einem Überblick festgestellt worden ist, dass in der Mehrheit der EU-Länder die Extension KZVS gilt.

PL-Gn01:

Wir haben argumentiert, indem wir die Argumente des EGB darüber benutzten, wie wichtig es ist, eine Lösung für die Umsetzung der Richtlinie über Informations- und Konsultationsrechte zu finden. Letztendlich ist sie zum Gesetz über die Europäischen Betriebsräte geworden. Hier war es wichtig, dass die Gewerkschaften das letzte Wort bei der Formulierung des Gesetzes hatten. Ich meine hier die Richtlinie 14 aus dem Jahr 2002.

[Neben der Unterstützung gewerkschaftlicher Positionen auf der nationalen Ebene durch die Argumentationen mit europäischen Standards in Auseinandersetzungen mit den Regierungen oder Arbeitgebern wird das Abschieben von Verantwortung auf Brüssel auch kritisch gesehen.]

PL-Gn03:

»Die EU will es so!« ist kein Argument. Wenn bestimmte Regelungen, die in Polen umgesetzt werden, in die falsche Richtung gehen und von europäischen Standards abweichen, dann weisen wir darauf hin. Wir machen es dann aber nicht so, wie es bei den Verhandlungen gemacht worden ist: Wir müssen jetzt harte Reformen durchführen, weil die EU es so verlangt. In diesem Moment ist die Zustimmung zur EU in manchen gesellschaftlichen Gruppen gesunken. Wir müssen es so machen, weil die EU es so will, ist kein Argument. Wir müssen es so machen, damit es später keine rechtlichen Widersprüche gibt.

PL-Gn07:

Ja, weil wir uns doch durch die EMF-Beitrittsklärung gewissermaßen verpflichtet haben, dass wir die Aktivitäten der Föderation zur Förderung anderer Gewerkschaften, auch in anderen Ländern, unterstützen werden. Das gehört zu den in der Satzung verankerten Pflichten. Deswegen schicken wir, wenn irgendwo gestreikt wird, unsere Unterstützung dahin. Natürlich ist es nicht immer in unserem Sinne. Denn wenn eine Produktion aus Frankreich nach Polen verlagert wird, dann müssten wir uns eigentlich freuen und dies nicht blockieren. Manchmal braucht man Philosophie und Diplomatie, um die Interessen vereinen zu können.

PL-Gn08:

Meiner Meinung nach kann es gut sein, dass ich die Europäische Union oder EU-Richtlinien ohne es zu merken in Diskussionen als Argumente anführe. Dies liegt auch daran, dass für mich manches so selbstverständlich ist. Und in diesem Sinne handle ich auch. Ich merke es nicht mal, sondern mache es einfach oder spreche es einfach aus. Wenn es allerdings bei Treffen darum geht, die Phrase »Weil die EU es so will!« zu benutzen – nein, das mache ich eher nicht.

[Von den Gewerkschaftern scheint die EU insbesondere als Argumentationshilfe bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Positionen bei Konflikten mit den Regierungen oder den Arbeitgebern verwendet zu werden. Dabei geht es vorwiegend um die Implementierung europäischer Standards, die zu einer Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer führen sollen. Negative Auswirkungen für die Gewerkschaften werden, so zumindest die Aussagen der Respondenten, nicht unreflektiert Brüssel untergeschoben.]

9.3. Zusammenfassung

Das Projekt

Das Projekt untersuchte die Integration der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern Polen, Tschechien und Slowakei auf der EU-Ebene. Im Projekt sollten dabei vor allem die praktischen Erfahrungen der Gewerkschaftsvertreter ausgewertet werden. Am Forschungsprojekt waren unter Leitung der Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen das Institut für Soziologie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften, das Koszalin Institute of Comparative European Studies, das Institut für Soziologie der Tschechischen Akademie der Wissenschaften sowie Brigitte Krech (Brüssel) beteiligt.

Im Rahmen des Projektes wurden im Sommer 2007 Gewerkschaftsvertreter aus den drei ausgewählten neuen EU-Mitgliedsländern zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung der eigenen Rolle auf der EU-Ebene befragt. Zusätzlich wurden Mitglieder des Sozialen Dialogs der EU (Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern), Vertreter der EU Institutionen sowie Experten zur Rolle der Gewerkschaften auf der EU-Ebene interviewt. Zum Vergleich wurden auch Vertreter deutscher Gewerkschaften interviewt. Durch insgesamt fast 100 Interviews von im Durchschnitt etwa einer Stunde Dauer wurde ein umfangreiches Bild gewonnen.

Zentrale Ergebnisse

Die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern halten die EU für wichtig und schätzen ihren Effekt für die eigene Gewerkschaftsarbeit mit großer Mehrheit positiv ein. Dementsprechend wird auch ein weiter wachsender Einfluss der EU auf die nationale Politik gewünscht.

Trotzdem sind die Gewerkschaften aus diesen Ländern in Brüssel weiterhin schwach vertreten. Keine einzige Gewerkschaft aus Polen, Tschechien oder der Slowakei verfügt über ein Büro in Brüssel, obwohl sie eine ständige Präsenz vor Ort für wichtig halten. Auch mangelnde Sprachkenntnisse erschweren die Integration auf der EU-Ebene. Von den für die EU zuständigen Gewerkschaftsvertretern, die an den Interviews teilnahmen, beherrschen weniger als ein Viertel die englische Sprache. Russischkenntnisse sind häufiger.

Die Beteiligung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern an Entscheidungsprozessen auf der EU-Ebene erfolgt so fast ausschließlich über europaweite Dachverbände sowie die Mitgliedschaft in EU Gremien (Sozialer Dialog und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss). Zum Vergleich sei z.B. darauf hingewiesen, dass von den sechs großen nationalen Arbeitgeberverbänden aus den Untersuchungsländern zwei über ein Büro in Brüssel verfügen oder dass die großen deutschen Gewerkschaften auf der EU-Ebene zusätzlich über direkte Konsultationen mit der Europäischen Kommission, den Vertretern im Ministerrat und dem Europäischen Parlament Einfluss nehmen.

Anstatt auf der EU-Ebene Entscheidungsprozesse zu gestalten, benutzen die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern die EU als Argumentationshilfe auf der nationalen Ebene. Regierungen und Arbeitgeber werden zur Übernahme europäischer Standards und Richtlinien gedrängt. Die Mitgliedschaft in europäischen Dachverbänden dient hier als wichtige Informationsquelle.

Derzeit sind die Gewerkschaftsvertreter aus den neuen Mitgliedsländern mit dieser Situation zufrieden. Der Einfluss der Gewerkschaften auf der EU-Ebene wird als vergleichsweise groß eingeschätzt. Die Mitarbeit im europäischen Dachverband wird von einer überwältigenden Mehrheit positiv gesehen. Die eigene Rolle auf der EU-Ebene wird jedoch auch kritisch bewertet. Viele konstatieren die eigene Bedeutungslosigkeit und nur eine knappe Mehrheit ist mit der eigenen Rolle auf der EU-Ebene zufrieden. Bezüglich der nationalen Ebene ist die Zufriedenheit deutlich größer.

Je länger die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern an EU-Entscheidungsprozessen beteiligt sind und je mehr sich die Sozialstandards in diesen Ländern an den EU-Durchschnitt angleichen, desto stärker werden die Gewerkschaften deshalb ein Mitspracherecht bei der Gestaltung neuer EU-weiter Regeln verlangen. Hinzu kommt, dass mit fortschreitender Integration die Gewerkschaften ihre Position auch zunehmend auf der EU-Ebene koordinieren und vertreten müssen. Beide Trends sprechen für eine konstruktive Einbindung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in die gewerkschaftliche Interessenvertretung auf der EU-Ebene.

