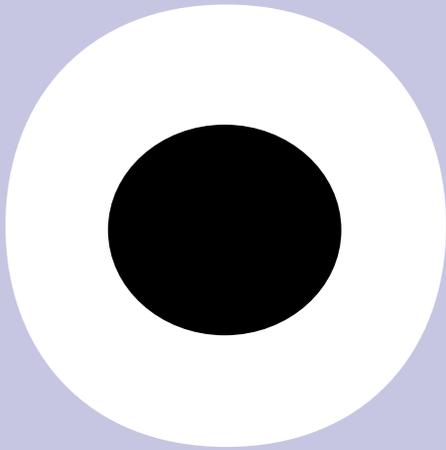


1999

euro

JAHRESRÜCKBLICK



Rückblick auf die
Entwicklung der
Arbeitsbeziehungen in
Europa



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen EIRO
Jahresrückblick 1999

Gewidmet Norman W. Wood (1939-1999), in Anerkennung seines
Beitrags zum EIRO und zur Stiftung

Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen EIRO Jahresrückblick 1999

www.eiro.eurofound.ie



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000

ISBN 92-828-9281-6

©2000 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

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

Printed in Ireland

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

Vorwort	5
Einleitung	7
Vergleichende Übersicht und Entwicklungen auf EU-Ebene	9
Vergleichende Übersicht	10
Entwicklungen auf EU-Ebene	33
Länderrückblicke	43
Belgien	44
Dänemark	50
Deutschland	56
Finnland	66
Frankreich	70
Griechenland	78
Irland	82
Italien	88
Luxemburg	94
Niederlande	98
Norwegen	103
Österreich	109
Portugal	114
Schweden	122
Spanien	128
Vereinigtes Königreich	135
EIRO	141
Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen	142
Benutzung von EIROonline	143
Lenkungsausschuss und EIRO-Team	148
Mitarbeiter im Jahresrückblick	149
Nationale Zentren	150

Das Europäische Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) feierte 1999 sein dreijähriges Bestehen. Vom Zielpublikum – Fachleute und politische Entscheidungsträger in EU-Organen und -Einrichtungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Regierungsbehörden – wird es heute als Quelle für genaue und aktuelle Informationen und Analysen über die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen angesehen. Die Stiftung ist davon überzeugt, dass diese Art von Informationen in der heutigen Europäischen Union unabdingbar ist. Das EIRO erfreut sich bei seinem Publikum somit zunehmender Akzeptanz. Das zeigt sich z. B. daran, dass sich die Anzahl der Besucher der Website EIROOnline während des Jahres 1999 verdoppelt hat. Dennoch sind wir darauf bedacht, das EIRO den Anforderungen seiner Benutzer weitgehend gerecht werden zu lassen. Daher wurde das EIRO 1999 überarbeitet und weiterentwickelt, wobei besonderes Augenmerk auf der Verbesserung und Feinabstimmung von Infrastruktur, Inhalt, Präsentation und Zugang der Website lag. Unsere Bemühungen werden wir auch im Jahr 2000 fortsetzen. Diese Entwicklungsarbeit wurde unter umfassender Einbeziehung des EIRO-Lenkungsausschusses durchgeführt, der aus Vertretern des Verwaltungsrates der Stiftung und der wichtigsten Zielgruppen des EIRO besteht.

Das EIRO ist ein Hauptprojekt der Stiftung und wird zunehmend in unsere Aktivitäten einbezogen. Es liefert Beiträge zu verschiedenen wesentlichen Aufgaben, die im Rahmen des Turnusprogramms 1997-2000 festgelegt

wurden, und unterstützt somit wichtige politische Anliegen und Initiativen der EU – vor allem in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitnehmerbeteiligung und Chancengleichheit. Im Jahr 2000 begeht die Stiftung ihr 25-jähriges Jubiläum und wird ihr neues Vierjahres-Programm für 2001-2004 einleiten. EIRO wird auch im neuen Jahrhundert ein Standbein der Aktivitäten der Stiftung bleiben. Eine Herausforderung, vor der sowohl das EIRO als auch die gesamte Stiftung stehen, ist die Erweiterung der EU in Richtung Osten und Südosten. Daher werden im kommenden Jahr die Anstrengungen zur Einbeziehung der Beitrittsländer ausgeweitet.

Dieser EIRO-Jahresrückblick bietet eine Übersicht und Zusammenfassung der wichtigsten Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen in Westeuropa im Jahr 1999, ausgehend von den Informationen, die im Laufe des Jahres in die EIROOnline-Datenbank aufgenommen wurden. Darüber hinaus enthält der Rückblick eine Anleitung zur Benutzung von EIROOnline. Wir hoffen, dass sich der Rückblick für die Benutzer, die bereits mit EIRO vertraut sind, als nützlich und interessant erweisen wird und den neuen Benutzern den Wert von EIROOnline verdeutlichen wird.

Raymond-Pierre Bodin, Direktor
Eric Verborgh, Stellvertretender Direktor

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Einleitung

Herzlich willkommen zum Jahresrückblick 1999 des Europäischen Observatoriums für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO). Hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen war das Jahr 1999 in Europa relativ ruhig und von Kontinuität geprägt. Die Verhandlungen verliefen im Allgemeinen weitgehend reibungslos und brachten im Durchschnitt moderate Lohn- und Gehaltserhöhungen. Die Arbeitskampfmaßnahmen tendierten in vielen Ländern schwach bzw. rückläufig, und es gab kaum Anzeichen einer radikalen strukturellen Veränderung. Im Mittelpunkt der Arbeitskampfmaßnahmen standen Themen, denen bereits in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre die Aufmerksamkeit galt, wie Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit, Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, Regulierung neuer atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Chancengleichheit sowie Weiterbildung und andere Fragen hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften. Das soll aber nicht heißen, dass sich 1999 nichts Erwähnenswertes ereignet hätte. Ganz im Gegenteil: In einigen Ländern wurden wichtige neue Gesetze und Vereinbarungen beschlossen, u. a. die nun gesetzlich verankerte 35-Stunden-Woche in Frankreich, die dort 1999 die Arbeitskampfmaßnahmen beherrschte und (in Verbindung mit anderen Entwicklungen) die Möglichkeit grundlegender Umwälzungen des französischen Systems der Arbeitsbeziehungen eröffnete. Die Veränderungen in den Bereichen wie Verhandlungsebene und -verfahren begannen sich 1999 in einigen Ländern auszuzahlen. Im Zuge der Einführung der einheitlichen europäischen Währung gab es in diesem Jahr auch eine Weiterentwicklung der Tendenzen zu einer gewissen Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Darüber hinaus wurden 1999 auf EU-Ebene weitere Entwicklungen beobachtet, wie die Weiterentwicklung der europäischen Beschäftigungsstrategie, eine wichtige Vereinbarung der Sozialpartner über befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie der Vorschlag für eine wichtige neue Gesetzgebung zur Bekämpfung der Diskriminierung.

Dieser dritte EIRO-Jahresrückblick ist eine Momentaufnahme dieser und anderer Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen 1999 in Europa. Er enthält eine kurze vergleichende Übersicht der Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, gefolgt von einer Zusammenfassung der wichtigsten Ereignisse und Themen auf EU-Ebene und in den einzelnen Ländern.

Das EIRO ist ein bedeutendes Projekt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Das Observatorium sammelt, speichert und verbreitet Informationen und Analysen über die Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen in den 15 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und auf europäischer Ebene und gewährt den Zugang zu diesen Informationen und Analysen. Das EIRO ist ein Netz aus 16 Nationalen Zentren und einem Zentrum auf EU-Ebene (siehe S.150-151), die Informationen und Analysen an das zentrale Büro der Stiftung liefern. Diese Informationen werden dann verarbeitet und in der Datenbank EIROOnline

gesammelt, die im Internet, das als wichtigstes Medium für die Verbreitung neben Druckerzeugnissen gilt, verfügbar ist (unter <http://www.eiro.eurofound.ie/>). Hinzu kommen der zweimonatlich erscheinende EIRObserver und dieser Jahresrückblick. Das EIRO dient hauptsächlich den Bedürfnissen des Kernpublikums: Organisationen der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene sowie Regierungsinstitutionen und EU-Organe und -Einrichtungen. Ausführlichere Informationen über die Ziele und die Arbeitsweise von EIRO befinden sich auf S.142-147.

Die meisten EIRO-Informationen sind derzeit nur in Englisch verfügbar. Im Jahr 1999 haben wir jedoch damit begonnen, Vergleichsstudien ins Französische und Deutsche zu übersetzen. Darüber hinaus stehen viele Einträge in EIROOnline auch in der Sprache des betreffenden Landes zur Verfügung. Seit Februar 1997 sind jeden Monat Einträge zu den wichtigsten Ereignissen und Themen im Bereich Arbeitsbeziehungen in der EU (und Norwegen) eingegangen, die in die EIROOnline-Datenbank aufgenommen wurden. Ende 1999 zählte EIROOnline etwa 2 800 solcher Einträge, wobei jeden Monat durchschnittlich 75 neue Einträge hinzukamen. Im Laufe des Jahres 1999 wurden rund 90 000 einzelne Benutzer-sessions (separate Besuche) auf der EIROOnline-Website gezählt – mehr als doppelt so viel wie 1998. Aus diesen und anderen Zahlen geht hervor, dass sich EIROOnline sowohl bei seinem Zielpublikum als auch allgemein zunehmender Akzeptanz erfreut und als nützliche Informationsquelle angesehen wird.

Wir hoffen, dass der Jahresrückblick von ganz eigenem Wert und Interesse sein wird. Gleichzeitig enthält er eine Anleitung zum Inhalt der EIROOnline-Datenbank für 1999, und sein Nutzen erhöht sich noch wesentlich, wenn er in Verbindung mit der Datenbank verwendet wird. Der Wortlaut des Jahresrückblicks enthält zahlreiche Verweise auf Datenbankeinträge, die umfassendere Informationen zu den betreffenden Themen enthalten, und alle jährlichen EIROOnline-Einträge für die einzelnen Länder sind am Ende der Länderrückblicke aufgeführt. Auf S.143-147 finden Sie eine Anleitung für den Zugang und die Benutzung der EIROOnline-Datenbank. Neben der gedruckten Version des Jahresrückblicks ist dieser auch in elektronischem Format in der EIROOnline-Datenbank abrufbar, in der die Verweise auf Datenbankeinträge mit direkten HyperLinks versehen sind.

Der Jahresrückblick basiert auf einzelnen Länderrückblicken für 1999, die von den Nationalen EIRO-Zentren erstellt wurden. Diese Rückblicke wurden vom Zentrum auf EU-Ebene, den Industrial Relations Services, die auch den Rückblick auf EU-Ebene erstellten, koordiniert und zu einer vergleichenden Übersicht zusammengefasst. Der Gesamtrückblick wurde vom EIRO-Chefredakteur bearbeitet und vom technischen Berater des EIRO zusammengestellt. Unser besonderer Dank gilt daher den einzelnen nationalen Zentren und vor allem Andrea Broughton von den Industrial Relations Services.

Mark Carley, Chefredakteur

Vergleichende Übersicht und Entwicklungen auf EU-Ebene

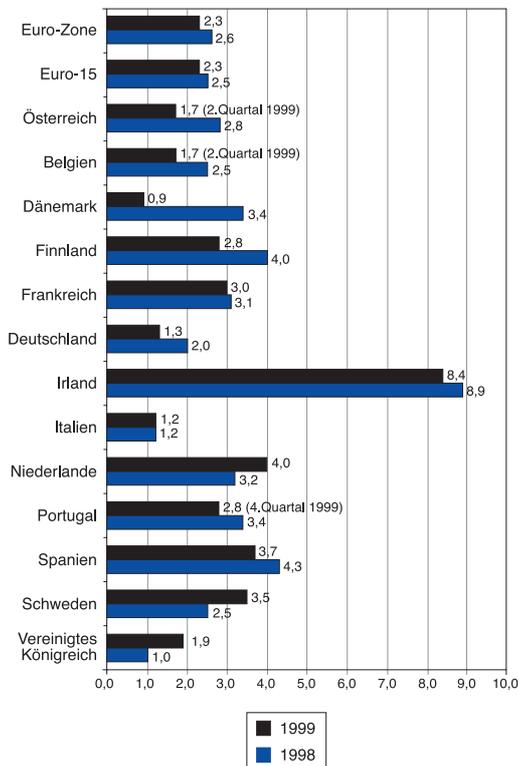
VERGLEICHENDE ÜBERSICHT

Wirtschaftliche Entwicklungen

Seit Beginn der dritten Stufe der Europäischen Währungsunion (EWU) und der Einführung der europäischen Währung am 1. Januar 1999 bewegen sich die Wirtschaftsdaten der EU-Mitgliedstaaten im Rahmen der vom Stabilitätspakt festgelegten Parameter. Die Volkswirtschaften der 11 Länder der Euro-Zone entwickeln sich folglich parallel. Die vier Mitgliedstaaten außerhalb der Euro-Zone (Dänemark, Griechenland, Schweden und Vereinigtes Königreich) verfolgen eine Politik der Anpassung ihrer wirtschaftlichen Entwicklung an die der Länder der Euro-Zone.

Das Wirtschaftswachstum hat sich 1999 in den meisten Ländern Westeuropas etwas verlangsamt. Dabei lag die jährliche Wachstumsrate des BIP im dritten Quartal 1999 für die gesamte EU (und die Euro-Zone) bei 2,3 %, verglichen mit 2,5 % im Vorjahr (2,6 % in der Euro-Zone). Ein spürbares BIP-Wachstum war in Frankreich (3,0 % bis zum dritten

Abbildung 1. BIP-Wachstum in der EU zwischen dem 3. Quartal 1998 und dem 3. Quartal 1999 (Veränderung in Prozent gegenüber dem gleichen Zeitraum des Vorjahres)

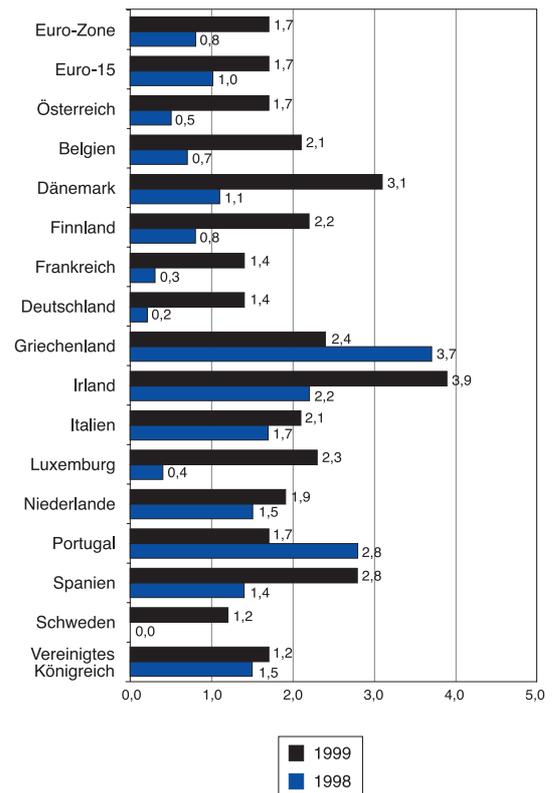


Quelle: Eurostat.

Quartal 1999), Spanien (3,7 %), den Niederlanden (4,0 %), Schweden (3,5 %) und vor allem in Irland (8,4 %) zu verzeichnen. Dort hält das Wirtschaftswachstum nahezu unverändert an. Außer in den Niederlanden und Schweden fiel das Wachstum 1999 jedoch in allen Fällen geringer aus als 1998. Ein relativ starker Rückgang der Wachstumszahlen war in Dänemark, Finnland, Norwegen und Österreich zu verzeichnen.

Laut Eurostat blieb die Inflation im Jahr bis Januar 2000 im Gebiet der EU mit durchschnittlich 1,8 % auf niedrigem Niveau. Wie aus Daten für das Jahr bis Dezember hervorgeht, nahm die Inflation im Laufe des Jahres in allen EU-Mitgliedstaaten außer in Griechenland, Portugal und dem Vereinigten Königreich zu. Die größten Anstiege gab es in Dänemark, Irland und Luxemburg.

Abbildung 2. Inflation in der EU, jährlicher Anstieg in Prozent bis Dezember 1999 bzw. Dezember 1998

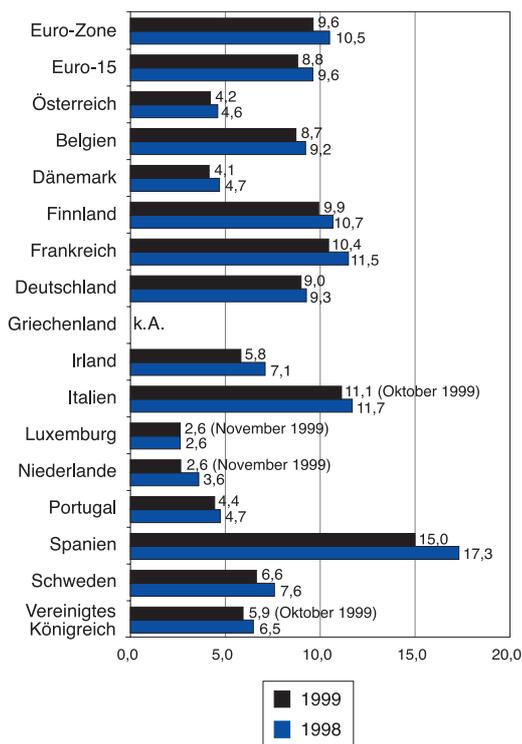


Quelle: Eurostat.

Die Arbeitslosigkeit ist in der EU weiterhin höher als von den politischen Führungskräften angestrebt, auch wenn 1999 in einigen Ländern Verbesserungen in der Performance des Arbeitsmarktes erreicht wurden. Gemäß Eurostat betrug die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Dezember 1999 in der EU 8,8 % und in der Euro-Zone 9,6 %. In Schweden ging

die Arbeitslosigkeit von 9,1 % im Jahr 1997 über 7,6 % im Jahr 1998 auf 6,6 % im Jahr 1999 zurück. Zwischen der Performance des Arbeitsmarktes in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen jedoch nach wie vor große Unterschiede. Spanien leidet weiterhin unter einer hohen Arbeitslosenquote, die 1999 bei 15 % lag. Dagegen scheint die hohe Arbeitslosigkeit in Frankreich abzunehmen von 12,6 % 1997 über 11,5 % 1998 auf 10,4 % 1999. In Deutschland ist die Situation im Osten nach wie vor schwierig, was sich indirekt auf die gesamte Wirtschaft des Landes auswirkt. Somit war die Arbeitslosigkeit in Deutschland mit 9 % 1999 weiterhin relativ hoch, auch wenn ein Rückgang gegenüber 9,3 % 1998 und 9,8 % 1997 zu verzeichnen ist. Am anderen Ende des Spektrums stehen Luxemburg mit einer wesentlich unter dem EU-Durchschnitt liegenden Arbeitslosenquote von 2,6 % (Ende November 1999), die Niederlande mit 2,6 %, Norwegen mit 3,2 % und Österreich mit 4,2 %.

Abbildung 3. Arbeitslosigkeit in der EU, Arbeitskräfte in Prozent im Dezember 1998 und 1999



Quelle: Eurostat.

Politische Entwicklungen

Das folgenreichste politische Ereignis in der EU im Jahr 1999 (siehe Tabelle 1 auf S. 12-13) waren wahrscheinlich die Parlamentswahlen in Österreich im Oktober und deren Ergebnis. Das Ergebnis der Wahl bestand in gravierenden Einbußen für die sozialdemokratische/konservative SPÖ/ÖVP-Koalition

und einem Stimmengewinn für die rechtsgerichtete Freiheitliche Partei (FPÖ). Danach folgte eine Phase von vier Monaten, in denen sich SPÖ und ÖVP erfolglos um ein Koalitionsabkommen bemühten. Nach dem Abbruch der Verhandlungen im Januar 2000 nahm die ÖVP Gespräche mit der FPÖ auf und schloss Anfang Februar einen Koalitionsvertrag. Die daraus resultierende rechtsgerichtete Koalitionsregierung löste heftige Diskussionen aus, und zwar sowohl in Österreich als auch in den anderen EU-Mitgliedstaaten, die sich unwohl dabei fühlen, in Beziehung zu einer Regierung zu stehen, in der Mitglieder einer rechtsgerichteten Partei vertreten sind (AT0002212F).

Auch in Finnland fanden allgemeine Wahlen statt, bei denen die bestehende Regenbogen-Koalitionsregierung im März 1999 wieder gewählt wurde (FI9904101F). In Belgien fanden im Juni 1999 Landes- und Regionalwahlen statt. Die Landeswahlen endeten mit einer Niederlage der Christdemokraten und der sozialistischen Partei, die bis dahin die Koalitionsregierung gestellt hatten. Anschließend wurde eine Regenbogen-Koalition aus Liberalen, Sozialisten und Grünen gebildet. Die Ergebnisse auf Landesebene spiegelten sich auf regionaler Ebene wider, wo die Christdemokraten und Sozialisten Stimmen an die Liberalen und Grünen verloren.

Im Juni 1999 fanden auch in Luxemburg allgemeine Wahlen statt (LU9909111N), die zu einer neuen Koalition zwischen der Christlich-Sozialen Volkspartei (CSV) und der Demokratischen Partei (DV) führten. Diese ersetzt die vorherige Koalition zwischen der CSV und der Sozialistischen Partei (LSAP), die 15 Jahre lang die Regierung gebildet hatte.

Des Weiteren wurden 1999 in Portugal allgemeine Wahlen durchgeführt. Die Sozialistische Partei stellt weiterhin die Regierung, sie büßte jedoch ihre parlamentarische Mehrheit ein.

In Spanien fanden 1999 im ganzen Land Gemeinde- und Regionalwahlen statt, aus denen die Sozialistische Partei gestärkt hervorging. In Deutschland fanden ebenfalls regionale Wahlen statt, bei denen die Sozialdemokratische Partei (SPD) Stimmen verlor. Zusammen mit den Grünen bildet die SPD die derzeitige rot-grüne Bundesregierung. Die Verluste der SPD kamen der Christlich Demokratischen Union (CDU) und ihrer bayerischen Schwesterpartei CSU zugute. Obwohl diese Wahlen für die SPD einen schweren Schlag bedeuteten, haben Meinungsumfragen Ende 1999 ergeben, dass sich die Partei in der Öffentlichkeit wieder wachsender Unterstützung erfreut.

In Italien zerfiel im Dezember 1999 die Koalitionsregierung nach einer politischen Krise, die durch Meinungsverschiedenheiten zwischen den Koalitionsparteien hervorgerufen worden war. Wenige Tage später wurde jedoch bereits eine neue Mitte-Links-Regierungskoalition aus sieben Parteien gebildet. Die neue Regierung wird weiterhin von Ministerpräsident Massimo D'Alema angeführt, verfügt im Parlament aber nur über eine geringere Mehrheit.

Tabelle 1. Politische Lage in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen

Land	Politische Lage
Belgien	Im Juni 1999 wurden auf Landes- und regionaler Ebene Wahlen abgehalten. Auf Landesebene mussten die christdemokratischen Parteien (Christelijke Volkspartij, CVP, und Parti Social Chrétien, PSC) sowie die sozialistischen Parteien (Parti Socialiste, PS, und Socialistische Partij, SP), die die Koalitionsregierung bildeten, Verluste hinnehmen. Anschließend wurde eine Regenbogen-Koalition aus Liberalen, Sozialisten und Grünen gebildet. Die Ergebnisse spiegelten sich auf regionaler Ebene wider, wobei die Sozialisten und Christdemokraten Stimmen an die Liberalen und Grünen verloren.
Dänemark	Der Koalitionsregierung, die im März 1998 gewählt wurde und aus der Sozialdemokratischen Partei (Socialdemokratiet) und der Sozialliberalen Partei (Det Radikale Venstre) besteht, gelang es 1999, trotz Krisen (z. B. Reform des Programms für den freiwilligen Ruhestand) an der Macht zu bleiben (DK9902111N). Die nächsten Wahlen finden 2002 statt.
Deutschland	Die rot-grüne Koalitionsregierung, bestehend aus der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) und Bündnis 90/Die Grünen, die im September 1998 gewählt wurde, geriet 1999 in ernsthafte Schwierigkeiten. Bei allen wichtigen regionalen Wahlen trug die Christlich Demokratische Union (CDU) den Sieg davon, und die SPD verlor ihre Mehrheit im Bundesrat. Ende 1999 durchgeführte Meinungsumfragen haben jedoch ergeben, dass sich die Regierung in der Öffentlichkeit wieder zunehmender Unterstützung zu erfreuen scheint.
Finnland	Im März 1999 fanden allgemeine Wahlen statt. Sie resultierten in der Wiederwahl der Regenbogen-Koalitionsregierung, bestehend aus der Sozialdemokratischen Partei (Suomen Sosialidemokraattinen Puolue), der konservativen Nationalen Koalitionspartei (Kansallinen Kokoomus), der Linken Allianz (Vasemmistoliitto), den Grünen (Vihreä liitto) und der Schwedischen Volkspartei (Svenska folkpartiet).
Frankreich	Die Cohabitation des konservativen Staatschefs Jacques Chirac und der linken Koalitionsregierung unter der Führung des sozialistischen Premierministers Lionel Jospin wurde 1999 fortgesetzt. Allerdings hat sich die politische Landschaft im rechten Flügel 1999 leicht gewandelt. Bei den Wahlen zum Europäischen Parlament konnte eine nationalistische Bewegung Stimmen auf sich vereinen, die im Widerspruch zum Vertrag von Amsterdam steht – die Bewegung des französischen Volkes (Rassemblement du Peuple Français, RPF).
Griechenland	Die Panhellenische Sozialistische Bewegung (Panhelleniko Sosialistiko Kinima, PASOK) stellte 1999 weiterhin die Regierung. Die nächsten allgemeinen Wahlen sind für Mitte 2000 anberaumt.
Irland	Die derzeitige Regierung, die im Juni 1997 gewählt wurde und aus einer Koalition zwischen der mehrheitlichen Zentristen-Partei Fianna Fail und der kleinen Mitte-Rechts-Partei der Progressiven Demokraten (Progressive Democrats, PDs) besteht, blieb 1999 im Amt. Die nächsten allgemeinen Wahlen sind erst für 2002 vorgesehen.
Italien	Eine politische Krise im Dezember 1999 führte zum Fall der Koalitionsregierung, bestehend aus der Mitte-Rechts-Gruppierung Ulivo – zu der die Demokratische Linke (Democratici di Sinistra, Ds), die Demokratische Union für die Republik (Unione Democratica per la Repubblica, Udr) und die Partei der italienischen Kommunisten (Partito dei Comunisti Italiani, Pdc) gehörten. Wenige Tage später kam eine neue Mitte-Links-Koalitionsregierung an die Macht, die von sieben Parteien – Ds, der Italienischen Volkspartei (Partito Popolare Italiano, Ppi), den Demokraten (Democratici), Udeur, Pdc, den Grünen (Verdi) und Rinnovamento – unterstützt wird. Sie verfügt jedoch über eine kleinere Mehrheit im Parlament.

Entwicklungen bei den Tarifverhandlungen

Allgemein

1999 gab es in Finnland wesentliche Veränderungen hinsichtlich der Ebene, auf der die Tarifverhandlungen geführt werden. Es gab zwar 1999 nationale, sektorübergreifende Regulierungen für den Tarifprozess, die Anfang 1998 verabschiedet worden waren. Die

Vorbereitungen für eine weitere nationale, sektorübergreifende Verhandlungsrunde, die bei Ablauf der Vereinbarung von 1998/99 im Januar 2000 stattfinden sollte, wurden im Herbst 1999 jedoch eingestellt, nachdem die Gewerkschaften, die der zentralen Organisation der finnischen Gewerkschaften (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK) angeschlossen sind, beschlossen hatten, nicht an den zentralen Gesprächen teilzunehmen (FI9910124N). Somit werden nach vier Jahren der Regulierung durch sektorübergreifende Vereinbarung die Tarifverhandlungen

Land	Politische Lage
Luxemburg	Am 13. Juni 1999 fanden allgemeine Wahlen statt, durch die eine neue Koalitionsregierung, bestehend aus der Christlich-Sozialen Volkspartei (Chrëschelech Sozial Vollekspartei, CSV) und der Demokratischen Partei (Demokratesch Partei, DP), an die Macht kam. Diese ersetzt die vorherige Koalition zwischen der CSV und der Luxemburger Sozialistischen Partei (Lëtzebuergesch Sozialistesche Arbeiterpartei, LSAP), die 15 Jahre die Regierung gestellt hatte.
Niederlande	Die wieder gewählte Purpur-Koalitionsregierung, bestehend aus der Partei der Arbeit (Partij van de Arbeid, PvdA), der liberalen Volkspartei für Freiheit und Demokratie (Volkspartij voor Vrijheid en Democratie, VVD) und den Sozialdemokraten 66 (D66), löste sich am 19. Mai 1999 auf. Die Unstimmigkeiten konnten während des Sommers jedoch ausgeräumt werden, so dass die Koalition wieder aufgenommen wurde.
Norwegen	Die politische Lage war 1999 stabil. Seit 1997 ist eine Minderheits-Koalitionsregierung im Amt, die aus den drei Zentrumsparteien besteht: der Christdemokratischen Partei (Kristelig Folkeparti, KRF), der Liberalen Partei (Venstre) und der Zentrums Partei (Senterpartiet, SP). Die Koalition basiert auf einer fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Mitte-Rechts- und Mitte-Links-Parteien.
Österreich	Die allgemeinen Wahlen im Oktober 1999 führten zu schweren Verlusten für die Koalitionsregierung aus der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) und der christlich-demokratischen Österreichischen Volkspartei (ÖVP) zugunsten der rechtsgerichteten Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ). Nach Abbruch der Koalitionsgespräche zwischen SPÖ und ÖVP im Januar 2000 schlossen ÖVP und FPÖ im Februar 2000 einen Koalitionsvertrag. Diese Regierung stößt international auf Kritik, und die Regierungen vieler EU-Mitgliedstaaten weigern sich, internationale Beziehungen zu einer Regierung zu unterhalten, die ein rechtsgerichtetes Element enthält.
Portugal	1999 wurden die Wahlen zur Nationalversammlung abgehalten. Obwohl die Sozialistische Partei (Partido Socialista, PS) die Mehrheit der Stimmen gewann und im Amt blieb, erreichte sie keine absolute Mehrheit ihrer Vertreter in der Nationalversammlung. Somit hält die PS nun 115 Sitze, und die verbleibenden 115 Sitze sind auf die vier Parteien – Sozialdemokratische Partei (Partido Social Democrata, PSD), unitarische demokratische Koalition (Coligaçã o Democrática Unitária) – bestehend aus Kommunistischer Partei (Partido Comunista, PCP) und den Grünen (Os Verdes) –, Volkspartei (Partido Popular, PP) und linken Block (Bloco de Esquerda) – verteilt.
Schweden	Die Minderheitsregierung der Sozialdemokratischen Partei (Socialdemokratiska Arbetarepartiet), die im September 1998 gewählt wurde und in Zusammenarbeit mit der Linken Partei (Vänsterpartiet) und der Grünen Partei (Miljöpartiet de Gröna) regiert, blieb 1999 im Amt.
Spanien	Die Amtszeit der derzeitigen Regierung, die von der konservativen Volkspartei (Partido Popular, PP) gestellt und von den konservativen nationalistischen Parteien Kataloniens und des Baskenlands unterstützt wird, endet im März 2000. 1999 fanden in ganz Spanien Kommunalwahlen und in Katalonien zahlreiche autonome regionale Wahlen statt. Die Sozialistische Partei (Partido Socialista Obrero Español, PSOE) verzeichnet bei beiden Wahlen Stimmengewinne.
Vereinigtes Königreich	Die im Mai 1997 gewählte Labour Party blieb 1999 im Amt. Die nächsten Wahlen stehen im Mai 2002 an, aber es wird allgemein erwartet, dass sie bereits im Frühjahr 2001 stattfinden werden. 1999 wurden darüber hinaus einige Kompetenzen an Schottland, Wales und Nordirland übertragen.

Quelle: EIRO.

in Finnland zumindest im Jahr 2000 auf sektoraler Ebene geführt.

In Irland, wo 1999 ebenfalls ein sektorübergreifender Tarifvertrag zur Regelung der Höhe der Löhne und Gehälter und anderer Fragen bestand (Partnership 2000), wurden im Herbst 1999 Vorbereitungen für trilaterale Gespräche zwecks Abschluss eines weiteren nationalen Tarifvertrags eingeleitet. Die formellen Gespräche zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung begannen im November 1999 (IE9911146F). (Der

Entwurf für einen weiteren nationalen Tarifvertrag wurde im Februar 2000 beschlossen (IE0002205N), womit die seit dem Jahr 1987 bestehende Abfolge von Vereinbarungen fortgesetzt wurde.)

In Italien wurden bis November 1999 insgesamt 32 sektorale Verträge verlängert. Im Rahmen der Studie des statistischen Amtes ISTAT wurden 80 umfangreichere Vereinbarungen untersucht, u. a. der wichtige Tarifvertrag der Metallarbeiter (IT9907249F). In Deutschland wurde im Februar 1999 ein neuer

Tabelle 2. Trends bei den Tarifverhandlungen in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen 1999

Land	Trends
Belgien	Im Mittelpunkt der Tarifverhandlungen standen 1999 Vereinbarungen auf sektoraler Ebene im Rahmen des zweijährigen branchenübergreifenden Abkommens für 1999/2000.
Dänemark	Im Jahr 1999 fanden im öffentlichen Sektor, dem Kredit- und Versicherungswesen und der Land- und Forstwirtschaft Tarifverhandlungen statt. Die Verträge im öffentlichen Sektor und der Land- und Forstwirtschaft enthielten eine Verlängerung des Jahresurlaubs um drei Tage. Die Verhandlungen verliefen im Allgemeinen friedlich. Im Gegensatz dazu gab es in den Hauptverhandlungsbereichen der Verbände DA/LO im Privatsektor 1998 zahlreiche Streiks und Zwangsregelungen.
Deutschland	Die Verhandlungsrunde 1999 wurde wie gewohnt auf sektoraler Ebene mit Schwerpunkt auf den Löhnen und Gehältern durchgeführt. Die Lohnsteigerungen waren relativ hoch, entsprechend dem Pilotabschluss für die Metall verarbeitende Industrie, der eine Anhebung um 3,2 % und einen einmaligen Pauschalbetrag von 1 % vorsah. Darüber hinaus wurden die Gespräche im Rahmen des Bündnisses für Arbeit 1999 fortgesetzt. Am Jahresende wurde die gemeinsame Erklärung abgegeben, die Tarifverhandlungen im Jahr 2000 im Sinne einer langfristigen beschäftigungsorientierten Politik durchzuführen.
Finnland	Die zentrale zweijährige Einkommensvereinbarung für 1998/1999 blieb 1999 weiterhin in Kraft. Gemäß dieser Vereinbarung wurden einige kleine Arbeitsgruppen gebildet, die Themen wie Arbeitszeit, Chancengleichheit und lokale Tarifverhandlungen untersuchen sollten. Diese Gruppen setzten ihre Arbeit im Laufe des Jahres fort.
Frankreich	Im Mittelpunkt der Tarifverhandlungen stand 1999 die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Gesetzgebung zur 35-Stunden-Woche. Die Verhandlungen zu diesem Thema fanden sowohl auf sektoraler als auch auf Unternehmensebene statt. In vielen Fällen wurde eine formelle Verbindung zwischen der Arbeitszeitverkürzung und einer Neuorganisation der Arbeitszeit einschließlich Methoden wie flexible Arbeitszeit, Begrenzung von Überstunden, individuelle Zeitkonten, zusätzliche Urlaubstage und Teilzeitarbeit beschlossen.
Griechenland	Der nationale allgemeine Tarifvertrag lief 1999 das zweite Jahr. In diesem Rahmen wurden die Verhandlungen 1999 auf allen Ebenen durchgeführt. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Lohn- und Gehaltshöhe und der Arbeitszeit – insbesondere auf der Arbeitszeitverkürzung.
Irland	Die nationale Einkommensvereinbarung Partnership 2000 blieb 1999 weiterhin in Kraft. Schätzungsweise über 80 % der Unternehmen hielten sich an die darin enthaltenen Vorschriften bezüglich Vergütung, obwohl der anhaltende Wirtschaftsboom einen Aufwärtsdruck auf Löhne und Gehälter ausgeübt hat. Partnership 2000 läuft formell am 31. März 2000 auf nationaler Ebene aus. Im November 1999 haben die Sozialpartner die Verhandlungen für eine neue Vereinbarung aufgenommen (ein Vertragsentwurf wurde im Februar 2000 beschlossen).
Italien	Im Jahr 1999 wurden zahlreiche wichtige Branchentarifverträge verlängert. Dazu gehören die Vereinbarungen in der Metall verarbeitenden Industrie, im Handel und im Bankensektor. Vereinbarungen im öffentlichen Sektor wurden 1999 u. a. für Lehrer und die Beschäftigten im nationalen Gesundheitswesen abgeschlossen. Trotz Druck seitens der Arbeitgeber, die Verhandlungen zu dezentralisieren, blieb das Zwei-Stufen-System (Branchen- und Unternehmensebene) im diesem Jahr bestehen.
Luxemburg	Im Mittelpunkt der Verhandlungen stand 1999 die Lohn- und Gehaltshöhe. Schätzungsweise 100 von 250 bis 300 Vereinbarungen wurden verlängert. Das bedeutendste Ereignis der Verhandlungsrunde von 1999 war der Abschluss eines Bankenvertrags mit dreijähriger Laufzeit, der anschließend vom Arbeitsministerium zurückgewiesen wurde, da die unterzeichneten Gewerkschaften keinen national repräsentativen Status hätten. Die beteiligten Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband haben gegen die Entscheidung Berufung eingelegt.

Tarifvertrag in der einflussreichen Metall verarbeitenden Industrie abgeschlossen (DE9903295F). Dieser diente als Richtschnur für die Verhandlungen in den meisten anderen Branchen. In Belgien lief das erste Jahr eines Ende 1998 abgeschlossenen zweijährigen Vertrags. Die Sozialpartner in Norwegen handelten bei den Verhandlungen im Privatsektor (NO9904126F) und im öffentlichen Sektor eine Zwischenrunde aus (NO9905131F), die sich an die Hauptrunde von 1998 anschloss. In Schweden waren die Sozialpartner im

Rahmen von sektoralen Verträgen mit dreijähriger Laufzeit tätig, die überwiegend im Frühjahr 1998 abgeschlossen worden waren. In Griechenland lief 1999 das zweite Jahr des nationalen allgemeinen Zweijahres-Tarifvertrags.

Löhne und Gehälter

In der gesamten EU standen die Verhandlungsparteien bei den Lohnverhandlungen unter dem großen Druck,

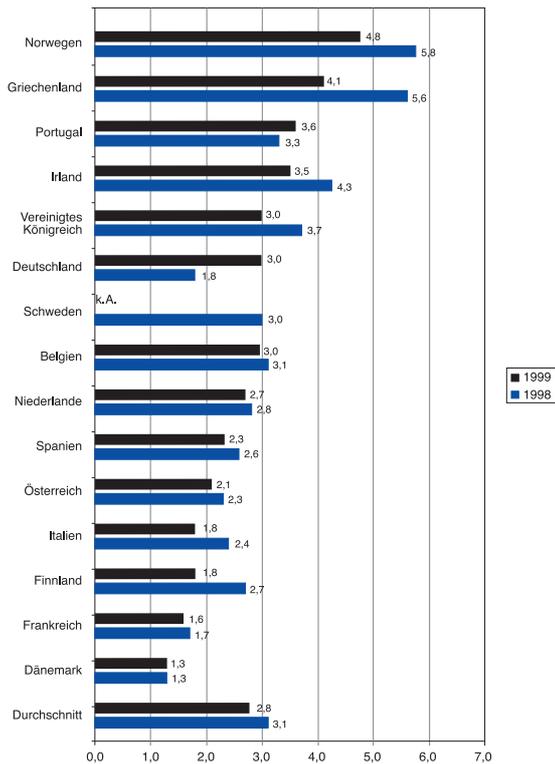
Land	Trends
Niederlande	Die Tarifrunde gestaltete sich 1999 relativ schwierig, da es z. B. in der Bau-, Metall- und Bankenbranche zu mehrmaligen Unterbrechungen der Verhandlungen kam. Spannungen ergaben sich hauptsächlich aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels, der auf den anhaltenden Wirtschaftsboom zurückzuführen ist. Die Gewerkschaften forderten stärkere Lohn- und Gehaltssteigerungen, während die Arbeitgeber eine größere Flexibilität der Verhandlungen und Lohnhöhe anstrebten.
Norwegen	1999 fand eine Zwischenrunde statt, bei der Anpassungen der Hauptvereinbarungen von 1998 vorgenommen wurden. Die Tarifrunde 1999 konzentrierte sich auf Lohn- und Gehaltsanpassungen für Niedrigverdiener und auf berufliche Weiterbildung. Allgemeine Steigerungen wurden nur in wenigen Fällen gewährt. Der gemeinsame öffentliche Ausschuss, der die Grundlage für die Tarifrunde 1999 festlegte, veröffentlichte im Frühjahr einen Bericht, in dem er empfahl, die Lohnsteigerungen im Jahr 1999 auf 4,5 % zu beschränken (einschließlich des Übertrags aus den Vereinbarungen von 1998). Die nächste Tarifrunde findet im Jahr 2000 statt.
Österreich	Die Verhandlungsrunde war 1999 wieder von sektoralen Verhandlungen mit Schwerpunkt auf der Lohn- und Gehaltshöhe dominiert. Die Verhandlungsergebnisse fielen moderat aus, und in einige Vereinbarungen wurde eine Verteilungsoption aufgenommen, durch die die Unternehmen die Möglichkeit haben, Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen flexibler zu gestalten.
Portugal	Die Tarifrunde 1999 war hinsichtlich der Anzahl abgeschlossener Tarifverträge relativ stabil. Allerdings stieg der Anteil der auf Unternehmensebene abgeschlossenen Vereinbarungen von 26,4 % aller Vereinbarungen 1998 auf 30,9 % 1999. Dagegen war der Anteil der Vereinbarungen auf Branchenebene leicht rückläufig. Die Vergütung stand als einer der Hauptschwerpunkte im Mittelpunkt der Verhandlungsrunde von 1999. Dabei wurde in den ersten 11 Monaten des Jahres eine durchschnittliche Anhebung um etwa 3,6 % erreicht.
Schweden	In vielen Branchen galten 1999 weiterhin die 1998 ausgehandelten Dreijahres-Vereinbarungen, die erst 2001 verlängert werden müssen. Dennoch wurden einige Vereinbarungen geschlossen, u. a. für Bus- und Taxifahrer, Elektriker und den Bausektor. Im Allgemeinen scheinen die Lohnsteigerungen 1999 geringfügig gewesen zu sein.
Spanien	Das Verhandlungssystem blieb 1999 trotz der Forderungen der Gewerkschaften nach einer besseren Koordinierung auf Branchenebene relativ unkoordiniert. Im Mittelpunkt der Verhandlungen standen die Lohnhöhe (Abschluss eines gemeinsamen Standpunktes der wichtigsten Gewerkschaftsverbände zur „Mäßigung“), Beschäftigung (Umwandlung von Zeitverträgen in unbefristete Verträge) und Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung pro Jahr und unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr). Auch im Bereich Arbeitsplatzsicherheit wurden Maßnahmen ergriffen. Die Gewerkschaften forderten den verstärkten Einsatz von Lohnrevisionsklauseln, nachdem zum Jahresende festgestellt wurde, dass die tatsächliche Inflation weit über der für 1999 vorhergesagten Inflation lag.
Vereinigtes Königreich	Die Verhandlungen fanden auch 1999 wie gewohnt überwiegend auf dezentraler Ebene statt. Die Mehrzahl der Verhandlungen wurden auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensebene geführt, und außer im öffentlichen Sektor gab es kaum arbeitgeberübergreifende Verhandlungen. Die Regierung gewährte den Beschäftigten im öffentlichen Sektor Lohn- und Gehaltssteigerungen über der Inflationsrate. Im privaten Sektor stiegen die durchschnittlichen Einkommen ebenfalls stärker als die Inflation um schätzungsweise 4,9 %.

Quelle: EIRO.

die Lohnsteigerungen 1999 auf moderatem Niveau zu halten, um die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Länder im internationalen Umfeld zu sichern. Die Verhandlungsparteien bemühten sich in zunehmendem Maße, Lohnforderungen, -angebote und -verhandlungsergebnisse an die Trends in den Nachbarländern und konkurrierenden Ländern anzupassen (siehe das Kapitel „Die Auswirkung der EWU auf die Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen“).

Wie in Abbildung 4 auf S.16 dargestellt, war bei den tariflich vereinbarten nominalen Lohnsteigerungen 1999 insgesamt eine Mäßigung gegenüber 1998 zu verzeichnen. In der EU und Norwegen nahm die tariflich vereinbarte Lohnsteigerung durchschnittlich von 3,1 % auf 2,8 % ab (nach Berechnung des EIRO – TN0002401U). In den Ländern der Euro-Zone waren die tariflich vereinbarten nominalen Lohnsteigerungen 1999 mit durchschnittlich 2,5 % niedriger als im gesamten

Abbildung 4. Durchschnittliche tarifliche Lohnerhöhungen 1998 und 1999 (%)



Quelle: EIRO; * Durchschnitt von 15 Ländern; ** Durchschnitt von 14 Ländern.

EU/EWR-Raum und von größerer Konvergenz geprägt. Dies könnte ein Anzeichen für die Auswirkungen der EWU sein. Bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen waren 1999 folgende wichtige nationale Entwicklungen zu beobachten:

- In Deutschland, das als einer der Hauptmotoren bei den europäischen Lohnrends gelten kann, strebten die Gewerkschaften nach mehreren Jahren der Lohnzurückhaltung relativ hohe Steigerungen an. Dem Tarifabschluss in der wichtigen Metallbranche, der in einer Lohnsteigerung um 3,2 % und einer weiteren nichtkonsolidierten Zahlung von 1 % bestand (DE9903295F), schlossen sich die meisten anderen Branchen an und vereinbarten 1999 Lohnsteigerungen um 2,9 % bis 3,3 %. Schätzungen zufolge betrug die durchschnittliche Lohnsteigerung in Deutschland 1999 etwa 3,0 %.
- In Österreich, das direkt von den Ereignissen in Deutschland beeinflusst wird, aber eine niedrigere Inflationsrate aufweist, beschlossen die Tarifpartner in der wichtigen Metallbranche eine Anhebung des Mindestlohnes um 2,4 % (AT9911203N). Damit lag die Steigerung deutlich über der österreichischen Inflationsrate von etwa 1 %. Dieser Vereinbarung schlossen sich die meisten anderen Branchen an.
- 1999 waren die Tarifverhandlungen in den Niederlanden aufgrund der boomenden Wirtschaft und des Mangels an Arbeitskräften von einer Reihe von Arbeitskämpfmaßnahmen geprägt. Die tariflich vereinbarten durchschnittlichen Lohnerhöhungen für 1999 werden auf 2,7 % geschätzt und liegen damit

leicht unter dem Wert für 1998 (2,8 %).

- In Spanien basieren die Lohnstarifverhandlungen auf den offiziellen Prognosen für die Inflationsrate. 1999 lagen die offiziellen Prognosen für die Inflationsrate mit 1,8 % weit unter der tatsächlichen Inflationsrate von 2,7 % für das Berichtsjahr. Bei einer durchschnittlichen Anhebung um 2,3 % verloren somit viele Beschäftigte 1999 an Kaufkraft. Diese Entwicklung entfachte die Diskussion über die Einbeziehung von Lohnanpassungsklauseln in Tarifverträge erneut.
- In Portugal war 1999 eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Statt der prognostizierten 2 % betrug die tatsächliche Inflation dort 2,3 %. Da die prognostizierte Inflation bei den Tarifabschlüssen als eine Referenzgröße verwendet wird, waren die Gewerkschaften der Auffassung, dass die Arbeitnehmer benachteiligt worden seien, und forderten einen zusätzlichen Ausgleich. Die tariflich vereinbarten durchschnittlichen Lohnsteigerungen beliefen sich 1999 auf 3,5 % bis 5 %.
- Im Vereinigten Königreich, wo die Verhandlungen hauptsächlich auf Unternehmensebene geführt werden, stieg der tariflich vereinbarte Mindestlohn 1999 um durchschnittlich 3 %. Das Durchschnittseinkommen stieg um 4,9 %. Im öffentlichen Sektor gewährte die Regierung Lohnsteigerungen über dem Inflationsniveau (UK9903188F).
- In Frankreich war 1999 Lohnzurückhaltung zu beobachten. Es wurden viele Verträge abgeschlossen, die niedrige Lohnsteigerungen bzw. Lohn eingefrierungen vorsahen, um vor dem Hintergrund der Regierungsbeschlüsse zur Einführung der 35-Stunden-Woche Arbeitsplätze zu sichern bzw. zu schaffen (siehe das Kapitel „Arbeitszeit“).
- In zahlreichen Ländern waren 1999 mehrjährige Vereinbarungen in Kraft, die in den vorangegangenen Jahren abgeschlossen worden waren.
- In Irland wurde in den Lohnstarifverhandlungen gemäß dem Anfang 1997 vereinbarten nationalen Vertrag Partnership 2000 (IE9702103F) Folgendes vereinbart: Lohnsteigerung um 1,5 % in den ersten neun Monaten des Jahres 1999 und um 1 % in den letzten drei Monaten 1999 und den ersten drei Monaten des Jahres 2000. Schätzungen zufolge haben sich 1999 etwa 88 % der Unternehmen in Irland trotz steigender Löhne und Gehälter aufgrund des anhaltenden Wirtschaftsbooms an die Vorgaben von Partnership 2000 gehalten.
- Auch in Finnland lief 1999 das zweite Jahr eines zentralen Zweijahresvertrags, der pauschale Lohnsteigerungen vorsah (FI9801145F). Gemäß Schätzungen stieg die Vergütung 1999 um durchschnittlich 2,6 % an. Dieser Wert ergibt sich aus einer tariflich vereinbarten Lohnsteigerung um 1,8 % und einer Lohndrift um 0,8 %.
- In Schweden wurden die Tarifverhandlungen 1999 im Rahmen sektoraler Dreijahresverträge geführt, die

Anfang 1998 in den meisten Branchen abgeschlossen worden waren. Gemäß Schätzungen entsprachen die Lohnsteigerungen im Jahr 1999 dem Richtwert von 3 %, der in diesen Dreijahresverträgen für das Berichtsjahr festgelegt wurde.

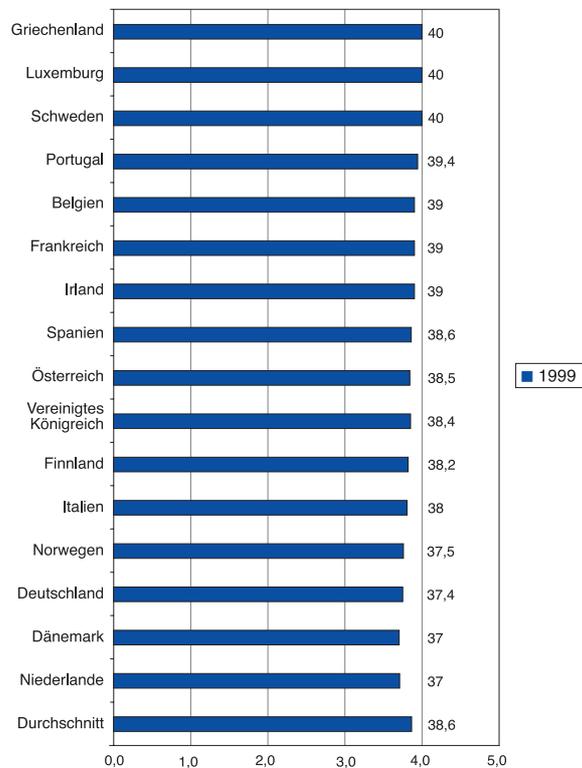
- Auch in Griechenland lief das zweite Jahr eines nationalen Zweijahresvertrages, der im Mai 1998 unterzeichnet worden war (GR9805171N). Die in diesem Vertrag angegebenen Mindeststeigerungen wurden von den tatsächlichen Steigerungen nur leicht übertroffen. Aus den Zahlen für 1999 geht eine Lohnsteigerung um 4,1 % hervor (zu laufenden Preisen).
- In Belgien lief 1999 das erste Jahr einer branchenübergreifenden Vereinbarung, die Ende 1998 abgeschlossen worden war (BE9811252F). Diese Vereinbarung ist ausdrücklich an die Entwicklung in den Nachbarstaaten gekoppelt. So wird darin festgelegt, dass der Stundenlohn nicht schneller als in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden steigen darf und die Lohnkosten für Vollbeschäftigte während der Laufzeit des Zweijahresvertrages höchstens um den Richtwert von 5,9 % steigen dürfen.

Arbeitszeit

An der Grundarbeitszeit änderte sich 1999 nur wenig. Wie aus Abbildung 5 hervorgeht, betrug die tariflich vereinbarte durchschnittliche Regelwochenarbeitszeit (nach Berechnung des EIRO – TN0002402U) im Jahr 1999 etwa 38,6 Stunden und hatte sich damit gegenüber dem Vorjahr nicht geändert. Die Arbeitszeitverkürzung durch Tarifverhandlungen scheint 1999 in der EU im Wesentlichen zum Stillstand gekommen zu sein. Dennoch stand das Thema der 35-Stunden-Arbeitswoche in zahlreichen EU-Mitgliedstaaten im Mittelpunkt der Debatte über die Arbeitszeit. In Frankreich erreichte die Debatte einen Höhepunkt. Die Maßnahmen der Regierung zur Motivation der Unternehmen, vor dem In-Kraft-Treten der Gesetzgebung im Jahr 2000 (FR0001137F) über die Einführung der 35-Stunden-Woche 1999 zu verhandeln (FR9806113F), dominierten die Tarifverhandlungen im Berichtsjahr (FR9907100N). Auf Branchenebene wurden 1999 insgesamt 117 Vereinbarungen zu diesem Thema geschlossen, was die historisch einmalige Aktivität in diesem Bereich widerspiegelt. Auf Unternehmensebene wurden z. B. beim Motorenhersteller Peugeot-Citroën (FR9902157N), dem staatlichen Eisenbahnunternehmen SNCF (FR9906193N) und dem Pariser Regionalverkehrsnetz RATP (FR9907199N) Verträge geschlossen. Insgesamt betrafen die bis zum Jahresende abgeschlossenen Vereinbarungen mehr als 9 Millionen Arbeitnehmer und stellten eine formelle Verbindung zwischen der Einführung der 35-Stunden-Woche und der Neuorganisation der Arbeitszeit unter Einsatz von Instrumenten wie flexible Arbeitszeiten, individuelle Zeitkonten, zusätzliche Urlaubstage und Teilzeitbeschäftigung her. Das Ziel der Einführung der 35-Stunden-Woche besteht zwar letztlich in der Schaffung

von Arbeitsplätzen, ein Effekt besteht unbestreitbar jedoch im Abschluss zahlloser flexibler und innovativer Arbeitszeitvereinbarungen.

Abbildung 5. Tariflich vereinbarte durchschnittliche Regelwochenarbeitszeit, 1999



Quelle: EIRO; * Werte für 1998.

Die Entwicklungen in Frankreich haben einigen Ländern Impulse verliehen, indem insbesondere die Gewerkschaften versuchten, in ihren Ländern eine ähnliche Diskussion in Gang zu bringen. In Griechenland stand dieses Thema bei den Verhandlungen der Sozialpartner im Jahr 1999 im Vordergrund (GR9901110N). Die Verhandlungen der Sozialpartner zu diesem Thema auf nationaler Ebene endeten zwar ergebnislos, doch auf Branchenebene, z. B. im Banken- (GR9906135F), Telekommunikations- und Energiesektor, enthielten die Verträge Klauseln in Bezug auf die Einführung der 35-Stunden-Woche. Das griechische Parlament erörterte 1999 einen Gesetzentwurf über die Einführung der 35-Stunden-Woche, der jedoch nicht angenommen wurde (GR9910154F).

In Italien halten die Gewerkschaften seit einigen Jahren die Debatte über das Thema in Gang mit dem Ziel, ein dem französischen System ähnelndes Modell einzuführen. Auf nationaler Ebene gab es 1999 keine Initiativen, doch einige Branchenverträge sehen Arbeitszeitverkürzungen vor, die in den meisten Fällen mit erhöhter Arbeitszeitflexibilität einhergehen.

Im Vereinigten Königreich drehte sich die Arbeitszeitdebatte um die Gesetzgebung des Landes zur Umsetzung der EU-Richtlinie (93/104/EG) über bestimmte

Aspekte der Organisation der Arbeitszeit. Die britische Gesetzgebung trat am 1. Oktober 1998 in Kraft (UK9810154F), wurde aber von den Arbeitgebern stark kritisiert. Die britische Regierung schlug daher Änderungen vor, die unter massivem Protest der Gewerkschaften (UK9907117N) im Dezember 1999 umgesetzt wurden.

Neben der Zahl der Wochenarbeitsstunden geht es in der Diskussion über die Arbeitszeit natürlich auch um Fragen wie Vorruhestand, Teilzeitarbeit (siehe das Kapitel „Neue Beschäftigungsformen“) und Urlaubsregelungen sowie um damit eng verbundene Themen wie Arbeitsplatzsicherheit (siehe unten). So stand in Ländern wie Belgien (BE9905271F und BE9905273N), Finnland (FI9908114F), den Niederlanden (NL9912175F) und Österreich (AT9903135F) im Jahr 1999 das Thema der Einschränkung des Vorruhestands ganz oben auf der Tagesordnung der Sozialpartner. Dagegen wurden Initiativen zur Ausweitung des Vorruhestands z. B. in der französischen Automobilindustrie beobachtet (FR9908103N), während die in Deutschland sehr einflussreiche IG Metall eine neue Vorruhestandsregelung mit dem Rentenalter 60 Jahre vorschlug (DE9910217F).

Chancengleichheit

In einigen Mitgliedstaaten ging es in der Tarifrunde 1999 auch um das Thema Chancengleichheit, meistens um Vertragsklauseln zur Förderung der Beschäftigung von Frauen und zur Bekämpfung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. In einigen Ländern wurde in den Vereinbarungen ein Geldbetrag festgelegt, der auf lokaler Ebene auf gering verdienende Branchen oder Berufsgruppen verteilt werden soll, die traditionell durch überwiegend weibliche Beschäftigte gekennzeichnet sind.

In Belgien haben die Sozialpartner auf nationaler Ebene im Rahmen des derzeitigen nationalen branchenübergreifenden Abkommens für 1999/2000 (BE9811252F) gefordert, die branchenspezifischen Berufsklassifikationssysteme durch gemeinsame Ausschüsse vollständig überprüfen zu lassen, um jegliche potenzielle Diskriminierung von Männern oder Frauen zu beseitigen. In Finnland enthielt die zentrale Vereinbarung, die Ende 1999 auslief (FI9801145F), eine Reihe von Regelungen zur Chancengleichheit in folgenden Bereichen: Umsetzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, Beseitigung von Hindernissen für weibliche Unternehmer und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für männliche und weibliche Arbeitnehmer.

In Spanien enthielten über 14 % der auf Branchen- und Unternehmensebene bis Mai 1999 abgeschlossenen Vereinbarungen Sonderklauseln zur Chancengleichheit. Diese Vereinbarungen betrafen über 32 % der Arbeitnehmer. Im Vereinigten Königreich, wo der

Rahmen für Chancengleichheit traditionell eher durch Gesetze als durch Tarifverhandlungen festgelegt wird, erleichtern die Vorschriften über Elternurlaub (UK9912144F), die die EU-Richtlinie (96/34/EG) zum Elternurlaub umsetzen, die Tarif- bzw. Kollektivverträge in diesem Bereich. Darüber hinaus wurde im Herbst 1999 beim Motorenhersteller Ford im Anschluss an ein Arbeitsgerichtsverfahren wegen Rassendiskriminierung eines asiatischen Beschäftigten eine innovative Vereinbarung zur Abschaffung der Rassendiskriminierung abgeschlossen (UK9911139N). In Italien wurden im Rahmen einiger Branchenverträge (z. B. Metallbranche) gemeinsame Ausschüsse für die Überwachung der Arbeitsbedingungen weiblicher Mitarbeiter in der betreffenden Branche und für die Förderung von Kampagnen zur Bekämpfung der sexuellen Diskriminierung gebildet. Der dänische Arbeitgeberverband (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) und der dänische Gewerkschaftsverband (Landsorganisationen i Danmark, LO) sandten 1999 eine gemeinsame Erklärung an die dänischen Unternehmen, in der diese aufgefordert wurden, Asylsuchende und Immigranten nach den gleichen Kriterien wie dänische Staatsbürger einzustellen. Diese Erklärung war eine Reaktion auf den spektakulären Fall einer jungen Libanesin, der ein Arbeitsplatz verweigert worden war, da sie ein Kopftuch trug (DK9908141N).

In Portugal enthalten viele Vereinbarungen positive Aktionsklauseln, die dazu dienen, die Beschäftigung der Frauen zu fördern. Darüber hinaus enthält die Vereinbarung von 1999 für die Verwaltungsangestellten von privaten Krankenhäusern eine allgemeine Nichtdiskriminierungsklausel, die als erste ihrer Art in Portugal gilt.

Aufgrund der Verteilungsbestimmungen in einigen Branchenverträgen kam es 1999 in Österreich für einige Niedrigverdiener wie Frauen und Jugendliche zu höheren Lohnsteigerungen. Die Verteilungsbestimmungen ermöglichen eine flexiblere Lohnstruktur innerhalb des gesamten Spielraums des Branchenvertrags, die auf Unternehmensebene je nach der Situation des betreffenden Unternehmens umgesetzt wird.

Arbeitsplatzsicherheit

Die Frage der Arbeitsplatzsicherheit ist in Zeiten der Unternehmensumstrukturierung und -konsolidierung für die Arbeitnehmervertreter weiterhin von vorrangiger Bedeutung. In vielen Ländern wurden 1999 auf verschiedenen Ebenen Verträge geschlossen, die im Gegenzug für Lohnzurückhaltung und Zugeständnisse wie erhöhte Arbeitszeitflexibilität die Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten sollen. Die in vielen Ländern zu beobachtende Tendenz zur Lohnzurückhaltung ist darüber hinaus, wenn auch nicht so stark, davon bestimmt gewesen, das Beschäftigungsniveau beizubehalten bzw. anzuheben (siehe das Kapitel „Löhne und Gehälter“).

In Frankreich wurden im Rahmen der Schutzbestimmungen des 1998 verabschiedeten ersten Aubry-Gesetzes zur 35-Stunden-Woche zahlreiche Vereinbarungen für Arbeitsplatzsicherheit auf Branchen- und Unternehmensebene geschlossen. Nach Schätzungen des französischen Arbeitsministeriums traten bis zum 28. Januar 2000 in 23 275 Unternehmen Vereinbarungen zur 35-Stunden-Woche in Kraft, die für 2,7 Millionen Arbeitskräfte galten (23 % der Arbeitnehmer). Insgesamt 6 % dieser Vereinbarungen sind auf die Sicherung und Erhaltung von Arbeitsplätzen ausgerichtet, und Schätzungen zufolge wurden bisher insgesamt 22 276 Arbeitsplätze gesichert.

Die Anzahl der tariflich vereinbarten Beschäftigungsklauseln – wie zur Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse und seltener zum Beschäftigungswachstum oder zur Regulierung von befristeter Beschäftigung – hat in Spanien weiter zugenommen. Im Vereinigten Königreich geht aus der jüngsten Studie über Arbeitnehmerbeziehungen hervor, dass für 8 % der Arbeitsplätze im Privatsektor und 21 % im öffentlichen Sektor eine Klausel zur Arbeitsplatzsicherheit bzw. gegen Zwangsentlassungen gilt. Fast 40 % der Arbeitsplätze im Kredit- und Versicherungsgewerbe fallen unter solche Klauseln. Damit haben die Beschäftigten und ihre Vertreter die Arbeitsplatzsicherheit in den 90er-Jahren zu ihrem Hauptanliegen gemacht.

In Deutschland sind Vorschriften zur Arbeitsplatzsicherheit oft in Form von Sonderklauseln niedergelegt, die in einige Branchenverträgen eingebettet sind. Diese ermöglichen es den Unternehmen, bei befristeten Verträgen von einigen Vorschriften des Branchenvertrags abzuweichen, z. B. beim Weihnachtsgeld und in einigen Fällen bei vereinbarten Lohnsteigerungen. Diese Art von Klauseln wird insbesondere von Unternehmen im östlichen Teil des Landes eingesetzt. Jedoch lassen nicht alle Branchenverträge solche Praktiken zu – so stieß eine Vereinbarung über Arbeitsplatzsicherheit der Holzmann-Gruppe (DE0001226F) 1999 wegen Unterbietung des Branchenvertrags bei der Arbeitnehmerorganisation der betreffenden Branche auf breite Ablehnung. Ein weiteres bemerkenswertes Phänomen in Deutschland ist die zunehmende Anzahl von Beschäftigungsbündnissen, die auf Unternehmensebene zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geschlossen werden, wobei die Beschäftigten normalerweise Zugeständnisse bei den Arbeitsbedingungen machen und die Arbeitgeber im Gegenzug begrenzte Arbeitsplatzgarantien einräumen (DE9902293F).

Auf nationaler Ebene konzentriert sich das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland insbesondere auf die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Dieses Forum wurde Ende 1998 (DE9812286N) eingerichtet, um Wege zur Senkung der Arbeitslosigkeit und zur verstärkten Schaffung von Arbeitsplätzen zu erarbeiten. 1999 fanden im Rahmen des Bündnisses drei Treffen auf höchster Ebene sowie

zahlreiche Treffen der 10 themenspezifischen Arbeitsgruppen statt. Eine der drei wichtigsten Erklärungen, die 1999 veröffentlicht wurden, war der Juli-Konsens über Berufsbildung, der gewährleisten soll, dass jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhält (DE9907219F). Es ist jedoch schwierig, den Erfolg dieses Bündnisses hinsichtlich der Verbesserungen des Arbeitsmarktes zu quantifizieren. Nichtsdestotrotz wird es seine Arbeit im Jahr 2000 fortsetzen und verzeichnete kürzlich mit einer gemeinsamen Erklärung im Januar 2000 einen wesentlichen Fortschritt; in der Erklärung wurde gefordert, dass in der kommenden Tarifrunde beschäftigungsorientierte Tarifverträge abgeschlossen werden sollten.

Die verschiedenen Beschäftigungsbündnisse mit zwei oder drei Parteien, die auf regionaler Ebene in Ländern wie Deutschland (DE9905107F) und Spanien bestehen, haben 1999 ihre Arbeit weitgehend fortgesetzt und einige wenige neue Änderungen vorgenommen (ES9903100F).

Aus- und Weiterbildung

In vielen Ländern und auf allen Ebenen sind in den Vereinbarungen Klauseln zur Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten enthalten. Damit wird anerkannt, dass die Fähigkeiten der Mitarbeiter stets auf den aktuellen Stand gebracht werden müssen. Das Engagement für Schulungsmaßnahmen ist ein Element der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU für die Mitgliedstaaten, die durch die Nationalen Aktionspläne (NAP) für Beschäftigung (EU9909187F) umgesetzt werden (siehe das Kapitel „Nationale Aktionspläne für Beschäftigung“).

Die schwedische Regierung legte 1999 auf nationaler Ebene Vorschläge für eine Reform der Weiterentwicklung der individuellen Qualifikationen vor (SE0001118N). Diese Vorschläge werden derzeit von einem Kommissar überprüft, der auf der Grundlage der von der Regierung vorgelegten Grundzüge ein neues System zur Weiterentwicklung der individuellen Qualifikationen vorschlagen soll. Ein Bericht zu diesem Thema wird voraussichtlich rechtzeitig im Frühjahr 2000 vorliegen, um von den Sozialpartnern in die Tarifverhandlungen für das Jahr 2001 einbezogen werden zu können. Das schwedische Parlament hat Gelder für die Finanzierung des neuen Systems zur Weiterentwicklung der individuellen Qualifikationen bereitgestellt.

Die in Finnland 1999 geltende zentrale Vereinbarung enthielt die Verpflichtung, die Bildungspolitik den Anforderungen des Arbeitslebens anzupassen und dadurch die berufliche Ausbildung zu verbessern. In diesem Rahmen werden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Berufspraktika eingeführt.

In Belgien enthält der branchenübergreifende Vertrag für 1999/2000 die Verpflichtung, die Beiträge der Arbeitgeber zur Ausbildung von 1,2 % auf 1,4 % der

Tabelle 3. Wichtige rechtliche Entwicklungen 1999

Gegenstand	Neue Gesetzgebung
atypische Beschäftigungsverhältnisse	In den Niederlanden trat am 1. Januar 1999 das Gesetz über Flexibilität und Sicherheit in Kraft, das dazu dient, die Beschäftigung flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Sicherheit der flexiblen Arbeitnehmer zu erhöhen. In Norwegen wurden im Dezember 1999 neue Vorschriften zur Abschaffung des Verbots der Vermietung von Arbeitskräften angenommen. In Portugal wird durch eine im September 1999 in Kraft getretene neue Gesetzgebung der potenzielle Einsatz von Zeitarbeitern erweitert. In Spanien wurde am 1. Juli 1999 die Gesetzgebung für Zeitarbeit geändert. Dadurch wurde der Lohn für Zeitarbeiter an den der Beschäftigten der Unternehmen angeglichen, die Zeitarbeiter anstellen. Auch Italien hat seine Gesetzgebung zur Zeitarbeit geändert.
Tarifverhandlungen	In Griechenland wurde im November 1999 das Gesetz 2738/1999 verabschiedet, nach dem öffentlich Bedienstete das Recht haben, abgesehen von der Vergütung und Rentenansprüchen über die Beschäftigungsverhältnisse zu verhandeln. Das neue britische „Employment Relations Act 1999“, dessen schrittweise Einführung im Herbst 1999 begann, führt neue Rechte hinsichtlich der Anerkennung von Gewerkschaften ein.
Chancengleichheit	In Irland trat das „Employment Equality Act 1998“ im Oktober 1999 in Kraft, das sieben neue Arten der Diskriminierung verbietet. In Italien nahm die Abgeordnetenkammer im Oktober 1999 ein neues Gesetz zum Elternurlaub an (die Verabschiedung erfolgte Anfang 2000). Das Gesetz zum Elternurlaub in Luxemburg wurde im Februar 1999 im Rahmen des nationalen Aktionsplans für 1998 verabschiedet. In den Niederlanden wurde im Februar 1999 ein neues Rahmengesetz über Arbeit und Betreuung eingeführt, durch das Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, um kranke Angehörige zu betreuen. In Portugal wurde 1999 eine neue Gesetzgebung zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Elternurlaub verabschiedet. In Spanien wurde im November 1999 ein Gesetz zur Vereinbarung von Familie und Arbeit verabschiedet, das die Umsetzung der EU-Richtlinien zu Mutterschutz und Elternurlaub abschloss. In Schweden wurden im März 1999 drei neue Gesetze gegen Diskriminierung verabschiedet, wonach die Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und sexueller Orientierung verboten ist. Im Vereinigten Königreich trat im Dezember 1999 ein neues Gesetz zum Anspruch auf Elternurlaub in Kraft.
Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Schaffung von Arbeitsplätzen	In Belgien wurden im September 1999 neue Vorschriften verabschiedet (Rosetta-Plan), der dazu beitragen soll, die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher durch bessere Ausbildungsmöglichkeiten zu verbessern. In Finnland trat im Dezember 1999 das Gesetz über entsendete Arbeitskräfte in Kraft, wodurch eine EU-Richtlinie umgesetzt wurde. Ein ähnliches Gesetz wurde im Mai in Schweden und im Dezember in Norwegen verabschiedet. In Deutschland trat am 1. Januar 1999 ein neues Gesetz über entsendete Arbeitskräfte in Kraft. Damit wurde der ursprüngliche Ablauftermin des betreffenden Gesetzes im August 1999 verlängert. In Portugal wurde mit dem Dekret Nr. 51/99 vom 20. Februar 1999 ein Jobrotationsprogramm eingeführt, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. In Spanien wurde im Dezember 1999 das Ausländergesetz verabschiedet, um u. a. Immigranten auf dem Arbeitsmarkt mehr Rechte geben.

gesamten Lohnkosten anzuheben (BE9912312F). Dies erfolgt im Rahmen der Bemühungen, das Land an die Entwicklungen in drei seiner Nachbarländer anzugleichen (dort werden 1,2 % bis 1,9 % der Lohnkosten für die Ausbildung aufgewendet). Auf Branchenebene bestehen in etwa 80 % der Branchen Vereinbarungen, die ausbildungsbezogene Vorschriften enthalten.

Gemäß den neuesten Zahlen sehen in Spanien knapp über 20 % der Tarifverträge Ausbildungsprogramme für über 27 % der Beschäftigten vor. Im Vereinigten Königreich ist das Thema Ausbildung traditionell nicht Bestandteil der Tarifverhandlung, scheint jetzt aber häufiger behandelt zu werden, da die Gewerkschaften versuchen, Ausbildungsmaßnahmen auf die Tagesordnung der Tarifverhandlungen zu setzen. Dies erfolgt u. a. in Form von Initiativen wie dem Projekt „Bargaining for skills“ (UK9906109F) des britischen Gewerkschaftsbundes (Trades Union Congress).

Das Thema der beruflichen Weiterbildung wird in Norwegen bei den Tarifverhandlungen 2000 voraussichtlich weit oben auf der Tagesordnung stehen, da sich die Sozialpartner schon seit geraumer Zeit mit diesem Thema beschäftigen. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen gehören die Festschreibung eines gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsurlaub, eine Umstrukturierung der bestehenden Vereinbarungen für die Bildungsfinanzierung (wie der State Education Loan Fund) und die Festschreibung eines gesetzlichen Anspruchs auf Wiedereinstieg in das Bildungssystem für Arbeitnehmer ohne höhere Schulbildung (NO9904126F). Derzeit sind die vorgeschlagenen Reformen aufgrund von Finanzierungsproblemen ins Stocken gekommen; man geht jedoch davon aus, dass diese Frage in der Tarifrunde 2000 geklärt werden kann.

Gegenstand	Neue Gesetzgebung
Europäische Betriebsräte	Im Vereinigten Königreich wurde am 15. Januar 2000 ein neues Gesetz zur Umsetzung der EBR-Richtlinie verabschiedet. Entsprechend der Ausweitung der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich wurden in Dänemark, Finnland, Irland, den Niederlanden, Österreich und Spanien 1999 Gesetze zur Änderung der bestehenden Gesetzgebungen zu den Europäischen Betriebsräten verabschiedet. In Portugal wurde mit dem Gesetz 40/99 vom 9. Juni 1999 die ursprüngliche EBR-Richtlinie von 1994 übernommen.
Arbeitsbeziehungen	In Dänemark wurde im Herbst 1999 das Schlichtungsgesetz geändert, um neue Vorschriften für die Beilegung von Arbeitskonflikten umzusetzen. Dieses neue Gesetz basierte auf einem gemeinsamen Vorschlag von DA/LO. In Schweden hat die Regierung im November 1999 einen Gesetzentwurf eingebracht, durch den eine neue Schlichtungsbehörde eingerichtet wird, die im Juni 2000 ihre Tätigkeit aufnehmen soll.
Löhne und Leistungen	In Deutschland trat am 1. Januar 1999 ein neues Gesetz in Kraft, wonach der gesetzliche Anspruch auf Krankengeld von 80 % auf 100 % angehoben wird. Damit wurde eine Regelung der vorherigen Regierung rückgängig gemacht. Darüber hinaus traten am 1. November 1999 neue Gesetze zur Schlechtwetterzulage in der Baubranche in Kraft. Alle Länder mit Mindestlohnregelungen (Belgien, Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Spanien) hoben ihre Mindestsätze 1999 an, und in Luxemburg wurden alle Löhne und Gehälter, Renten und Zuwendungen nach dem automatischen Index-System am 1. August 1999 um 2,5 % angehoben. Im Vereinigten Königreich wurde am 1. April 1999 erstmals ein nationaler Mindestlohn eingeführt.
Vertragskündigung	In Griechenland wurde die Gesetzgebung über Massenentlassungen (Gesetz 1387/1983) im Juli 1999 geändert, und die Präsidialverordnung Nr. 151 trat im August 1999 in Kraft. Sie dient dem Schutz von Arbeitnehmern im Fall der Zahlungsunfähigkeit ihrer Arbeitgeber. In Portugal wurde mit dem Gesetz 32/99 vom 18. Mai 1999 die Übernahme der EU-Richtlinie zur Regelung von Massenentlassungen abgeschlossen. Im Vereinigten Königreich wurden im Juli 1999 die gesetzlich vorgeschriebenen Anhörungsverfahren im Fall von Entlassungen und Versetzungen reformiert.
Arbeitszeit	In Frankreich wurde im Dezember 1999 das zweite Gesetz zur Einführung der 35-Stunden-Woche verabschiedet, das am 1. Februar 2000 in Kraft trat. In den Niederlanden verabschiedete das Unterhaus im Parlament im Oktober 1999 den Gesetzentwurf zur Anpassung der Arbeitszeit, der den Arbeitnehmern das Recht einräumt, ihre Arbeitszeit aufzustocken oder zu senken. In Portugal wurde das Gesetz über Teilzeitarbeit, um das 1998 heftige Debatten geführt worden waren, schließlich 1999 angenommen. Dies erfolgte in Verbindung mit dem Gesetzesdekret 96/99 vom 23. März 1999 zur Regelung der Nacharbeit. Im Vereinigten Königreich wurde das Arbeitszeitgesetz, das im Oktober 1998 in Kraft trat, im Dezember 1999 geändert.

Source: EIRO

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Wie aus Tabelle 3 (siehe oben) hervorgeht, wurden während des Jahres 1999 in den meisten EU-Ländern neue Gesetze zu einigen Aspekten der Sozial- und Beschäftigungspolitik eingeführt. Themen wie flexible Arbeitszeit und bestimmte atypische Beschäftigungsverhältnisse – z. B. Zeitarbeit, befristete Verträge und Teilzeitarbeit – wurden wesentlich in den neuen Gesetzesinitiativen behandelt. Auch zahlreiche Initiativen zur (häufig verspäteten) Übertragung von EU-Richtlinien in nationale Gesetzgebung waren enthalten.

In Deutschland trat Anfang 1999 eine Reihe neuer gesetzlicher Vorschriften in Kraft (DE9901291N), da die rot-grüne Koalitionsregierung bestrebt war, einige der unter der christdemokratisch geführten Regierung

vorgenommenen Änderungen rückgängig zu machen. Diese Änderungen betrafen hauptsächlich Krankengeld, Kündigungsschutz und entsendete Arbeitnehmer.

1999 wurde in Portugal eine beachtliche Anzahl neuer Gesetze eingeführt. Dies erfolgte teilweise aufgrund von EU-Richtlinien und teilweise im Rahmen der Bemühungen zur Modernisierung der gesetzlichen Rahmenbestimmungen. 1999 traten alle Gesetze zur Umsetzung der Richtlinien über Elternurlaub (96/34/EG) (PT9905147F), Jugendarbeitsschutz (94/33/EG) (PT9807185F), Teilzeitarbeit (97/81/EG) (PT9803170F) und Europäische Betriebsräte (94/45/EG) (PT9912176F) in Kraft. Trotzdem bestehen noch Pläne zur Weiterführung der Gesetzesreform im Jahr 2000, hauptsächlich im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Auch das Vereinigte Königreich hatte sich für 1999 ein ehrgeiziges Gesetzesvorhaben vorgenommen, um so die

Versprechungen der Labour-Regierung im Bereich Arbeitsbeziehungen in die Praxis umzusetzen. In diesem Rahmen wurde am 1. April 1999 im Vereinigten Königreich erstmals ein nationaler Mindestlohn eingeführt (UK9904196F), zusätzlich zur Einführung einer breiten Palette individueller und kollektiver Beschäftigungsrechte (einschließlich Anerkennung von Gewerkschaften), die im „Employment Relations Act 1999“ enthalten sind (UK9902180F). Die Vorschriften dieses Gesetzes werden schrittweise eingeführt. Weitere Gesetzesvorhaben betreffen Gesetze zur Übernahme der EU-Richtlinien über Elternurlaub (UK9912144F) und Europäische Betriebsräte (EBR) (UK0001146N).

Die Richtlinie zum Elternurlaub wurde 1999 auch in Luxemburg in nationales Recht umgesetzt (LU9903195F). In Italien nahm die Abgeordnetenkammer dazu ein Gesetz an (IT9910347F) (anschließend im Februar 2000 verabschiedet). Die Umsetzung der EBR-Richtlinie in Luxemburg steht trotz der Ausarbeitung eines Gesetzentwurfs und eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gegen das Großherzogtum Luxemburg weiterhin aus (EU9911209N).

Das Thema der Chancengleichheit spielte in einigen Ländern, vor allem Irland, eine große Rolle. Dort trat im Oktober 1999 schließlich das Gesetz „Employment Equality Act 1998“ in Kraft (IE9909144F), nachdem es infolge von Verfassungsbeschwerden zu Verzögerungen und der Ausarbeitung eines neuen Entwurfs gekommen war. Dabei handelt es sich um eines der bedeutendsten Gesetze zur Förderung der Chancengleichheit in Europa: Es unterscheidet und verbietet neun verschiedene Arten von Diskriminierungen. In Schweden wurden 1999 drei Gesetze gegen Diskriminierung (aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und Behinderung) verabschiedet (SE9903148F). Sie traten im Mai in Kraft. Mit der Frage der Lohnbildung beschäftigten sich 1999 in Schweden sowohl Gesetzgeber als auch Sozialpartner. Schließlich wurde im Dezember 1999 ein Gesetzentwurf zur Einrichtung einer neuen Vermittlungsbehörde vorgelegt, nachdem die Gespräche zwischen den Sozialpartnern in diesem Bereich gescheitert waren (SE9912110F).

Auch in Spanien konzentrierten sich die Gesetzesinitiativen 1999 auf die Themen Chancengleichheit und atypische Beschäftigungsverhältnisse. Im Juli wurde ein neues Gesetz zur Regulierung von Zeitarbeitsfirmen verabschiedet (ES99071140F), das dazu dient, den über solche Firmen beschäftigten Arbeitnehmern mehr Rechte einzuräumen. Darüber hinaus wurde im November ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verabschiedet (ES9911165F), das ebenfalls dazu dienen soll, die EU-Richtlinie über Elternurlaub und Mutterschutz (92/85/EWG) umzusetzen.

Auch die Verordnung über Massenentlassungen und die ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Richtlinien in

diesem Bereich (nun zur Richtlinie 98/59/EG konsolidiert) wurden 1999 in den legislativen Programmen verschiedener Mitgliedstaaten aufgegriffen. Legislative Änderungen in diesem Bereich fanden u. a. im Vereinigten Königreich (UK9910134F) und in Portugal (PT9907151N) statt.

In einigen Ländern wie den Niederlanden und Frankreich stand 1999 vor allem die Organisation der Arbeitszeit im Mittelpunkt der Gesetzgebung. In den Niederlanden trat am 1. Januar 1999 das Gesetz über Flexibilität und Sicherheit (NL9901117F) in Kraft, das dazu dient, die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten und gleichzeitig den in solchen flexibleren Beschäftigungsformen tätigen Beschäftigten eine etwas höhere Sicherheit zu geben. Ein weiteres Ziel dieser Gesetzgebung bestand in der stärkeren Liberalisierung der über Agenturen vermittelten Zeitarbeit. Darüber hinaus wurde im Oktober 1999 vom Unterhaus ein Gesetz verabschiedet, das es den Beschäftigten erlaubt, ihre Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen (NL9910170N), und im Februar wurde ein Gesetzentwurf für bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingebracht (NL9902126N).

In Frankreich standen sowohl die Tarifverhandlungen als auch die legislativen Aktivitäten unter dem Zeichen der Einführung der 35-Stunden-Woche. Das zweite Gesetz in diesem Bereich trat am 1. Februar 2000 (FR0001137F) in Kraft, nachdem es Ende 1999 das Ober- und Unterhaus des Parlaments passiert hatte und vom Verfassungsrat geprüft worden war.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Im Jahr 1999 kam es in einigen Ländern zu spürbaren Änderungen der Gewerkschaftsorganisation. Um auf die Herausforderung der Globalisierung, die Herausbildung neuer Branchen und die sinkende Mitgliederzahl in einigen Bereichen zu reagieren, zogen die Gewerkschaften Fusionen und verstärkte Zusammenarbeit in Erwägung.

In Norwegen ist bereits seit einigen Jahren eine Umstrukturierung der verschiedenen Gewerkschaftsverbände zu beobachten, vor allem seit 1997/98, als einige Gewerkschaften aus der Zentralorganisation der norwegischen Akademiker (Akademikerne Fellesorganisasjon, AF) austraten und eine neue Organisation für akademisch qualifizierte Arbeitnehmer gründeten (Akademikerne). Im Januar 1999 beschloss auch der Norwegische Ingenieursverband (Norges Ingeniør forbund, NITO), aus der AF auszutreten (NO9901111N), während die zwei größten Lehrgewerkschaften – die der AF angeschlossene Lehrgewerkschaft Norwegens (Lærerforbundet) und die unabhängige Lehrgewerkschaft (Norsk Lærerlag, NL) – eine Fusion erwägen (NO9904127N). Schließlich gaben 1999 die Vorstände der AF und der norwegischen

Vereinigung der Berufsverbände (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS) ihre Fusionsabsichten bekannt (NO9907140F), eine Initiative, der sich später der norwegische Polizeiverband (Politiets Fellesforbund, PF) anschloss.

In Deutschland beschlossen 1999 fünf fusionswillige Gewerkschaften des Dienstleistungssektors, eine große Gewerkschaft für den allgemeinen Dienstleistungssektor unter der Bezeichnung Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (VER.DI) (DE9911225F) zu gründen. Durch diese Fusion, die 2001 erfolgen soll, wird mit etwa 3,2 Millionen Mitgliedern die größte Einheitsgewerkschaft der Welt entstehen. Im Vereinigten Königreich fusionierten im Mai 1999 drei Gewerkschaften im Finanzsektor zur UNIFI (UK9903193N). Darüber hinaus führten die beiden größten Gewerkschaften, Manufacturing Science Finance (MSF) und Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU), 1999 Gespräche über eine mögliche Fusion, durch die die zweitgrößte britische Gewerkschaft gebildet würde (UK9912142N). Auch in Schweden führte eine Reihe von Gewerkschaften Fusionsgespräche, da der Unterschied zwischen Angestellten und Beschäftigten mit Universitätsabschluss sowie zwischen Arbeitern und Angestellten zunehmend verschwindet.

Im Bereich der Zusammenarbeit haben einige österreichische Gewerkschaften im Oktober 1999 eine gemeinsame Vereinbarung unterzeichnet, um ihre Präsenz in neu entstandenen Branchen wie Informationstechnologie, Telekommunikation und Datenverarbeitung zu verbessern (AT0001209N). In Frankreich gab es 1999 zwischen einigen Gewerkschaftsverbänden eine verstärkte Zusammenarbeit, eine gemeinsame Erklärung zur 35-Stunden-Woche für Manager durch vier Verbände (FR9904176N) und eine Vertiefung der Kontakte zwischen den zwei größten Verbänden, dem Allgemeinen Arbeiterbund (Confédération générale du travail, CGT) und dem Demokratischen Arbeitnehmerverband Frankreichs (Confédération française démocratique du travail, CFDT) (FR9902154F).

In einigen Ländern waren Uneinigkeiten zwischen den wichtigsten Gewerkschaftsverbänden zu beobachten. So öffnete sich z. B. in Italien eine Kluft zwischen dem Allgemeinen italienischen Arbeiterbund (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL) und dem italienischen Gewerkschaftsverband (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, CISL), wodurch die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Verbänden behindert wurde (IT9912137F).

Die Herausbildung neuer Branchen und der Rückgang alter Branchen hat in einigen Ländern zur Konkurrenz zwischen einigen Gewerkschaften geführt; in Dänemark kam es 1999 z. B. zu Auseinandersetzungen zwischen dem Allgemeinen Arbeiterbund (Specialarbejderforbundet i Danmark, SiD) und dem dänischen Postverband (Dansk Postforbund), und zwar anlässlich eines Streits über das Recht, Beschäftigte im

privatisierten Postdienst zu organisieren (DK9909146N).

In Luxemburg hat sich die Debatte über die Organisation und Rolle der Sozialpartner fast ausschließlich auf die Frage des nationalen Vertretungsanspruchs konzentriert, den eine Gewerkschaft haben muss, damit eine von ihr unterzeichnete Vereinbarung vom Arbeitsministerium angenommen werden kann. Die Unterstützung des Verbandes der Privatangestellten (Fédération des Employés Privés, FEP) ging 1999 beträchtlich zurück, wodurch ihr Vertretungsanspruch infrage gestellt wurde (LU9812185N). Darüber hinaus schlossen sich die Luxemburger Vereinigung der Bankangestellten (Association luxembourgeoise des employés de banque, ALEBA) und die Vereinigung der Privatangestellten (Union des Employés Privés, UEP) zusammen und unterzeichneten im Bankensektor im April 1999 einen neuen Tarifvertrag mit den Arbeitgebern (LU9905104F). Dennoch akzeptierte das Arbeitsministerium die Vereinbarung nicht, da die ALEBA-UEP keinen nationalen Vertretungsanspruch hat (LU9912117N).

Auch bei den Arbeitgeberverbänden kam es 1999 zu zahlreichen Veränderungen der Organisation und Rolle. Seit 1998 hat die französische Hauptvereinigung der Arbeitgeber folgende Veränderungen vorgenommen: Namensänderung von CNPF zu Bewegung der Französischen Unternehmen (Mouvement des entreprises de France, MEDEF) sowie Umstrukturierung (FR9811140F); verstärkte Einbeziehung der Basis in die Beratungen und Weiterführung der Kampagne gegen die 35-Stunden-Woche (FR9909109N); Start einer Kampagne für eine neue soziale Gesetzgebung (FR9912122F). Was diesen letzten Punkt betrifft, widersetzt sich die MEDEF dem ihrer Meinung nach staatlichen Eingreifen in die Arbeitsgerichtsbarkeit, vor allem im Bereich der Verwaltung der Sozialversicherung. Die MEDEF drohte mit dem Ausstieg aus diesen 1999 gemeinsam verwalteten Fonds und erklärte, sie sei nicht bereit, die Vereinbarung, auf denen das Arbeitslosenversicherungssystem Unedic und das Programm zur Arbeitsplatzsubstitutionsbeihilfe ARPE basieren, neu zu verhandeln. Dennoch wurden beide Vereinbarungen im Dezember 1999 um sechs Monate verlängert, während die Gespräche über die Reformvorschläge der MEDEF andauerten (FR0001134F). In Norwegen beobachteten die Arbeitgeberverbände eine härter werdende Konkurrenz für ihre Mitglieder, und es besteht ein Trend zu einer breiteren Vertretung der Sozialpartner sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Gewerkschaftsseite in verschiedenen Foren, wie dies bei der Einrichtung einer Reihe neuer Ausschüsse Ende 1998 und 1999 der Fall war (NO9908145F). Im Vereinigten Königreich verhandelte 1991 der Verband der britischen Industrie (Confederation of British Industry, CBI) nach Presseberichten mit der Britischen Handelskammer über eine mögliche organisatorische Verbindung.

Im Jahr 1999 fand eine Reihe wichtiger Kongresse von Arbeitgeberorganisationen statt, z. B. der 25. Jubiläumskongress des Verbandes der portugiesischen Industrie (Confederação da Industria Portuguesa, CIP), der auf diesem Kongress seine künftige Strategie darlegte (PT9905146F).

Arbeitskampfmaßnahmen

Auf europäischer Ebene fanden 1999 aufgrund der verstärkten internationalen Koordinierung der Gewerkschaften zahlreiche transnationale Streik- und Protestaktionen statt. Am 5. Oktober organisierten die Gewerkschaften europaweite Demonstrationen der Lkw- und Busfahrer als Protest gegen die festgefahrenen Verhandlungen zwecks Erweiterung der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf fahrendes Personal und selbstständige Kraftfahrer im Straßenverkehr (EU9910203F). Darüber hinaus organisierte der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMF) am 5. November 1999 einen europäischen Aktionstag in der Schiffbauindustrie (EU9911208N), um gemeinsame Maßnahmen zur Sicherung der Branche durchzuführen und gegen den vermeintlichen unfairen Wettbewerb aus Ländern wie der Republik Korea zu protestieren.

Die Zahl der Arbeitskampfmaßnahmen nahm 1999 in vielen EU-Mitgliedstaaten ab, obgleich es in einigen Ländern in einzelnen Branchen große Konflikte gab. Lediglich in Luxemburg und in Österreich gingen keine Arbeitstage aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen verloren, wobei es jedoch in Österreich zu zahlreichen Warnstreiks kam, die nicht in der offiziellen Statistik aufgeführt sind. Aus den im Vereinigten Königreich verfügbaren Statistiken geht hervor, dass die Streikaktionen 1999 einen historischen Tiefstand erreichten. Nach offiziellen Angaben für 1998 lagen die Streikaktivitäten auf dem niedrigsten Niveau seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1891. Dennoch kam es auch im Vereinigten Königreich zu einigen Auseinandersetzungen z. B. seitens der Hochschullehrer sowie bei der Lufthansa (UK9907121N) und der British Telecom (BT) (UK9912143N). Außerdem drohten die Lehrer (UK9904199N) und Jungärzte (UK9910136N) Aktionen an.

Auch in Deutschland war das Jahr 1999 in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen ein ruhiges Jahr, obgleich die Tarifverhandlungen in zahlreichen Branchen mit Warnstreiks einhergingen, z. B. in der Metallbranche, im öffentlichen Dienst, in der Stahlindustrie, im Druckgewerbe, im privaten Transport und in der Versicherungsbranche. Darüber hinaus fanden im Rahmen von Tarifverhandlungen bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen zahlreiche Aktionen auf Unternehmensebene statt.

In Dänemark erholten sich die Sozialpartner offenbar noch von dem größeren Streik, der 1998 im Privatsektor stattgefunden hatte (DK9804166N). 1999 wurde das niedrigste Streikniveau seit 1981 verzeichnet. Bei den zwei größeren Streiks handelte es sich um eine einwöchige Streikmaßnahme des Pflegepersonals (DK9905126N) und Arbeitskampfmaßnahmen der Hebammen (DK9907135N).

In einigen Ländern wie Spanien ging zwar 1999 die Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen zurück, aber die Zahl der Teilnehmer stieg. Im Schiffbau (ES9912268F) und im

Bergbau (ES9911263F) kam es 1999 in Spanien zu schwer wiegenden Auseinandersetzungen. Beide Branchen befinden sich in der Umstrukturierung; bei den Auseinandersetzungen ging es um Subventionshöhe und Beschäftigung. Im Baskenland fand ferner ein Generalstreik zur 35-Stunden-Woche statt (ES9905129N).

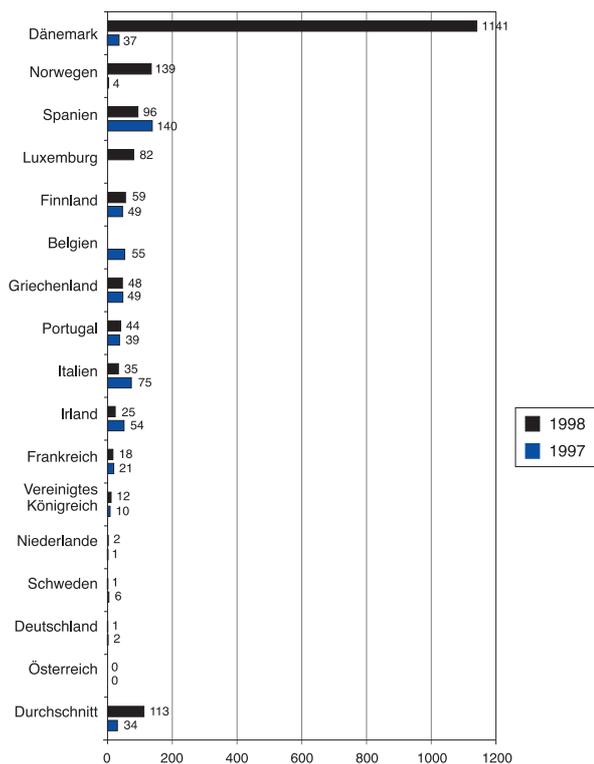
In einigen Ländern kam es 1999 zu größeren Arbeitskampfmaßnahmen. In Irland ging 1999 zwar die Gesamtanzahl der durch Arbeitskampfmaßnahmen verlorenen Arbeitstage gegenüber 1998 zurück, aber das Jahr war durch einen nationalen Streik des Pflegepersonals mit etwa 27 000 Teilnehmern über Lohnhöhe und beruflichen Status geprägt (IE9910297N). Der Streik wurde nach neun Tagen abgebrochen und daraufhin eine Einigung erzielt (IE9912202N). In Belgien fand 1999 im Bankensektor (BE9911310N) ein Arbeitskampf über die Arbeitszeit statt. Beobachter interpretierten dies als Reaktion auf die neuen Anforderungen an die Beschäftigten aufgrund der Fusionen und Akquisitionen in diesem Sektor. In Frankreich waren die Arbeitskampfmaßnahmen weitgehend an die Verhandlungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche (FR9912125F) und an spezifische Themen geknüpft, z. B. die Verlängerung des Tarifvertrags im Bankensektor (FR0001133F) und der Plan des Reifenherstellers Michelin, die Anzahl der Mitarbeiter zu senken (EU9911210N). In Schweden fanden 1999 drei große Streiks statt – der erste seitens der Busfahrer über die Arbeitszeit (SE9906175N), der zweite seitens der Taxifahrer über garantierte Lohnsteigerungen (SE991003N) und der dritte seitens der Elektriker über Gesundheits- und Sicherheitsfragen (SE9911104N).

Auch in Finnland verlief das Jahr relativ ruhig, abgesehen von einem einmonatigen Streik des Flugsicherungspersonals Anfang 1999, auf den 41 % der insgesamt verlorenen Arbeitstage im ersten Halbjahr zurückzuführen waren (FI9902194F).

Das Land mit dem stärksten Anstieg der Arbeitskampfmaßnahmen 1999 war Italien. Dort stiegen die Aktionen in den ersten elf Monaten im Vergleich zu 1998 um 24,6 % an. Dieser Anstieg stand mit der Verlängerung zahlreicher Branchentarifverträge 1999 in Verbindung. Darüber hinaus kam es zu zahlreichen Arbeitskampfmaßnahmen im öffentlichen Verkehr, vor allem im Eisenbahn- und Luftfahrtbereich. Auch in Portugal wurde 1999 ein Anstieg der durch Arbeitskampfmaßnahmen verlorenen Arbeitstage verzeichnet, wenn auch nur ein geringfügiger. Dort stehen Lohnforderungen weniger häufig im Mittelpunkt der Streiks als vielmehr die Themen Arbeitszeit sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Anfang 2000 standen noch keine umfassenden Zahlen zu den Arbeitskampfmaßnahmen von 1999 zur Verfügung. In Abbildung 6 auf S. 25 ist dargestellt, wie viele Arbeitstage pro 1 000 Arbeitnehmer nach Berechnungen des EIRO im Jahr 1998 und 1997 in der EU und Norwegen durch solche Maßnahmen verloren gingen (dabei ist zu bedenken, dass viele Angaben auf Schätzungen beruhen und Statistiken über Arbeitskampfmaßnahmen im Allgemeinen schwer

Abbildung 6. Durch Arbeitskampfmaßnahmen verlorene Arbeitstage pro 1 000 Arbeitnehmer, 1997-1998



Quelle: EIRO.

vergleichbar sind – TN0003401U). Während aus der Tabelle hervorgeht, dass zwischen dem Ausmaß der Arbeitskampfmaßnahmen in den verschiedenen Ländern große Unterschiede bestehen, ist darauf hinzuweisen, dass sich die Maßnahmen im Vergleich zu den vergangenen Jahren (z. B. den 80er-Jahren) in der EU im Allgemeinen auf niedrigem Niveau bewegten.

Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung

Nach der Annahme des Vertrags von Amsterdam mit dem neuen Schwerpunkt auf Beschäftigung (EU9707135F) wurde auf dem speziellen Beschäftigungsgipfel des Europäischen Rates im November 1997 in Luxemburg vereinbart (EU9711168F), eine neue europäische Beschäftigungsstrategie auf den vier Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmensegeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit auszuarbeiten. Seit 1998 wurden eine Reihe von beschäftigungspolitischen Leitlinien auf der Grundlage der vier Säulen vom Rat angenommen, in denen einige spezifische Zielsetzungen für die Mitgliedstaaten zur Umsetzung ihrer Beschäftigungspolitik festgelegt sind. Die Leitlinien müssen von den Mitgliedstaaten durch ihre Nationalen Aktionspläne (NAP) für Beschäftigung in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Nach den ersten NAP für 1998 (EU9805107N) als Reaktion auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 haben die Mitgliedstaaten im Sommer 1999 NAP für 1999 eingereicht, in denen sie die Umsetzung der Pläne für 1998 analysieren und die politischen Anpassungen

beschreiben, die vorgenommen wurden, um die durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 (EU9810130F) eingeführten Änderungen einzubeziehen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, den Sozialpartnern die Möglichkeit zu geben, hinsichtlich der Leitlinien zur Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit, die den Sozialpartnern eine direkte Rolle zuweisen, einen spezifischen Beitrag zu den Plänen zu leisten. Die nationalen Regierungen sind ferner aufgefordert, die Sozialpartner bei der Erstellung der NAP zu konsultieren und angemessene Vorkehrungen zu treffen, um deren Ansichten einzubeziehen. Dieses Ziel scheint jedoch in einigen Mitgliedstaaten weniger Beachtung zu finden als in anderen, was vor allem auf die unterschiedlichen Traditionen in den Arbeitsbeziehungen zurückzuführen sein dürfte. Außerdem bestehen bei den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern gewisse Unterschiede in der Einstellung zu den NAP. Tabelle 4 auf S. 26-27 enthält die Hauptmerkmale der Beteiligung der Sozialpartner an den NAP in den 15 EU-Mitgliedstaaten im Jahr 1999.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Dieses Thema hat in den vergangenen Jahren insbesondere bei den Gewerkschaften massive Debatten ausgelöst. Die tatsächlichen Auswirkungen der Einheitswährung, die am 1. Januar 1999 eingeführt wurde, wobei einheitliche Münzen und Banknoten erst 2002 in den 11 Ländern der Euro-Zone eingeführt werden, sind in der Praxis noch kaum abzusehen. 1999 fanden jedoch bereits zahlreiche Gewerkschaftsinitiativen statt, die auf eine engere Zusammenarbeit und Koordinierung abzielen, um einen Abwärtsdruck auf die Löhne aufgrund der größeren Lohntransparenz zu vermeiden. Darüber hinaus scheint es bei den Gewerkschaften immer üblicher zu werden, sich bei den nationalen Tarifverhandlungen direkt oder indirekt an die Entwicklungen in den Nachbarländern oder konkurrierenden Ländern zu orientieren und entsprechende Forderungen zu stellen. Diese Praxis wird sich voraussichtlich noch weiter verbreiten, wenn die EWU in den kommenden Jahren greifbarer wird.

In einer 1999 vom EIRO durchgeführten vergleichenden Studie über die „Europäisierung“ der Tarifverhandlungen (TN9907201S) wurde festgestellt, dass in den einzelnen Ländern auf Branchen- und Unternehmensebene in zunehmendem Maße Ländervergleiche hinsichtlich Lohnhöhe, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsbedingungen durchgeführt werden; zudem werden Formen der Koordinierung von Tarifverhandlungen über die Grenzen Europas hinaus entwickelt (wobei es Unterschiede zwischen Branchen und Ländern gibt). Bisher lag das Hauptaugenmerk auf indirekten Formen der Koordinierung, d. h., Arbeitgeber und Gewerkschaften zogen internationale Vergleiche heran oder verwendeten die Entwicklungen in anderen Ländern als Richtwerte bei den Tarifverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene. Neben den anscheinend recht verbreiteten indirekten Formen der Koordinierung gibt es bisher erst relativ wenige Beispiele für eine direkte Koordinierung. Zur direkten

Tabelle 4. Hauptmerkmale der Beteiligung der Sozialpartner an den NAP in den 15 EU-Mitgliedstaaten 1999

Land	Beteiligung
Belgien	Die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Ausarbeitung und Umsetzung des NAP ist in der branchenübergreifenden Vereinbarung für 1999-2000 festgeschrieben; die unter Beteiligung der Sozialpartner erarbeiteten Texte bilden die Grundlage der Beiträge der Regionen Flandern, Wallonien und Brüssel zum belgischen NAP.
Dänemark	Die Sozialpartner waren an der Ausarbeitung des NAP sowohl auf zentraler als auch regionaler Ebene beteiligt. Die meisten Fragen des NAP wurden in trilateralen Verhandlungen auf zentraler Ebene behandelt. Die Beteiligung der Sozialpartner am NAP scheint ihr Bestreben widerzuspiegeln, die trilateralen Verhandlungen zu fördern. Der Gewerkschaftsverband LO vertritt insbesondere die Ansicht, dass er und der Arbeitgeberverband DA eine größere finanzielle Verantwortung für die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen übernehmen sollten.
Deutschland	Der Inhalt des NAP 1999 basierte auf den Diskussionen zwischen den Sozialpartnern innerhalb des Bündnisses für Arbeit (in dem Maßnahmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit erörtert und beschrieben werden), und die Regierung erörterte den daraus resultierenden Wortlaut mit den Sozialpartnern, bevor sie ihn an die Europäische Kommission weiterleitete.
Finnland	Alle wichtigen Organisationen der Sozialpartner entsandten Mitglieder in die Arbeitsgruppe, die mit der Vorbereitung des NAP 1999 betraut war. Alle grundlegenden Elemente des NAP wie Wirtschaftsentwicklung, strategische Ausrichtungen und Leitlinien für lebenslanges Lernen wurden mit den Sozialpartnern erörtert.
Frankreich	Die Sozialpartner waren 1999 der Ansicht, dass sie von der Regierung besser informiert und umfassender am NAP beteiligt wurden als im vorangegangenen Jahr. Sie bemängelten jedoch, dass durch die knapp bemessenen Fristen keine ausführliche Mitarbeit möglich gewesen sei (FR9906189F).
Griechenland	Die Regierung erarbeitete den NAP mit Hilfe der Sozialpartner (GR9906133F); dabei gab es zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Differenzen hinsichtlich der Zielsetzungen des Plans: Die Arbeitgeber betrachten ihn als Möglichkeit, niedrigere Lohnkosten und eine höhere Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, während die Gewerkschaften bestrebt waren, keine Einbußen beim bestehenden Arbeitnehmerschutz zuzulassen (GR9906134F).
Irland	Die Gewerkschaften haben ihre Unzufriedenheit über ihre Beteiligung am NAP 1999 zum Ausdruck gebracht (IE9905137F). Der Gewerkschaftsverband ICTU vertritt die Auffassung, sein Beitrag zum von der Regierung vorbereiteten Entwurf sei nur auf Kommentare beschränkt gewesen, statt ihn aktiv in die Ausarbeitung des Textes einzubeziehen, obwohl in der derzeitigen nationalen Vereinbarung P2000 die Beteiligung der Sozialpartner an der Ausarbeitung des Plan besonders erwähnt werde. Der ICTU fordert die Beteiligung der Sozialpartner an der Ausarbeitung eines Textes mindestens drei Monate vor dem Termin seiner Fertigstellung.
Italien	In dem im Mai 1999 von der Regierung verabschiedeten NAP (IT9905115N) wird die Bedeutung der Zusammenarbeit der Regierung und der Sozialpartner sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene betont.

Koordinierung gehört die formelle Koordinierung der Tagesordnung von Verhandlungen über Ländergrenzen hinweg und/oder Tarifverträge, deren Klauseln ausdrücklich die Entwicklungen in anderen Ländern berücksichtigen. Die Koordinierung von Tarifverhandlungen findet, um diese Unterscheidung zu verwenden, mehr in Form von Informationsaustausch unter den betreffenden Arbeitgeberverbänden bzw. Gewerkschaften statt und weniger in Form einer echten Koordinierung der Verhandlungen.

Auf europäischer Ebene führen die Koordinierungsinitiativen der Gewerkschaften zu Entwicklungen wie der Verabschiedung einer „Koordinierungsregel“ durch den Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) im Dezember 1998, gemäß der die Lohnpolitik der angeschlossenen

Gewerkschaften Inflationsausgleich anstreben und Produktivitätssteigerungen berücksichtigen muss (DE9812283F).

Im Juni 1999 beschloss die Europäische Regionale Organisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten (Euro-FIET), die jetzt zur UNI-Europa gehört, einen Aktionsplan für ein europäisches Netz für Tarifverhandlungen, durch das eine koordinierte Verhandlungsstrategie auf der Ebene ihrer Gewerkschaftssektionen gefördert werden soll. Dieser Plan baut auf ein im März 1998 verabschiedetes Strategiepapier auf (EU9809128F). 1999 wurden u. a. folgende weitere Initiativen eingeleitet: Verabschiedung eines internen Branchenprotokolls über Verhandlungsstrategie durch die Europäischen Gewerkschaften der Textil-, Bekleidungs- und

Land	Beteiligung
Luxemburg	In Luxemburg gestaltete sich die Ausarbeitung des NAP am schwierigsten. Der NAP 1998 wurde in einem trilateralen Forum erörtert, das vor allem mit der vorgeschlagenen Änderung der Gesetzgebung zur Arbeitszeit enorme Schwierigkeiten hatte. Die Verhandlungen gestalteten sich so schwierig, und die daraus resultierenden Vorschläge zogen im Laufe des Jahres so viel Kritik auf sich, dass der NAP 1998 erst am 3. Februar 1999 verabschiedet wurde (LU9902194N) und erst am 1. März 1999 in Kraft trat. Zum NAP 1999 fanden im Laufe des Jahres mehrere Treffen statt, aber bis zum Jahresende wurden keine konkreten Vorschläge verabschiedet. Da der NAP 1998 erst spät in Kraft trat, geht man davon aus, dass die Unterschiede zwischen den NAP der beiden Jahre minimal sein werden. Im Mai 1999 wurde auf einer nationalen Konferenz die Möglichkeit erörtert, den NAP durch Tarifverträge umzusetzen (LU9906108N).
Niederlande	1999 wurden hinsichtlich der Beteiligung der Sozialpartner am NAP keine bedeutenden Entwicklungen verzeichnet.
Österreich	Den nationalen Traditionen der Entscheidungsfindung entsprechend waren die Sozialpartner umfassend an der Ausarbeitung aller Aspekte des NAP beteiligt (AT9910201F) und kommentierten den endgültigen Entwurfstext der Regierung. Die Sozialpartner sind durch ihre Vertretung im Verwaltungsrat der Arbeitsverwaltung AMS auch an der Umsetzung des Plans beteiligt.
Portugal	Der NAP wurde in interministerieller Zusammenarbeit und unter Beteiligung der Sozialpartner ausgearbeitet (PT9904137F). Obwohl der NAP als Erfolg begrüßt wurde, von dessen Maßnahmen etwa 30 % der Arbeitslosen bisher profitiert haben, bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin ein Problem, und die Gewerkschaften haben Zweifel am Wert des NAP geäußert. Sie vertreten die Auffassung, dass die bisher geschaffenen Arbeitsplätze von vorübergehender und unsicherer Natur seien.
Schweden	Im NAP 1999 wird auf die Notwendigkeit verwiesen, den Lohnbildungsprozess zu verbessern. Deshalb schlug die Regierung im Dezember 1999 vor, eine neue Vermittlungsbehörde einzurichten (SE9903150N). Diese Ankündigung folgte auf den ergebnislosen Abschluss von Sondierungsgesprächen zu diesem Thema zwischen den Sozialpartnern im Jahr 1998.
Spanien	Der NAP 1999 (ES9907239F) ist bei den Sozialpartnern umstritten. Der Text wurde von den Gewerkschaften abgelehnt, da der NAP ihrer Ansicht nach zu sehr darauf orientiert sei, dass die Arbeitslosen ihre Fähigkeiten verbessern und Arbeit finden, statt die Verbesserung der Struktur des Arbeitsmarktes in den Mittelpunkt zu stellen. Ferner äußerten sich die Gewerkschaften dahin gehend, die Regierung habe sie bei der Ausarbeitung des Textes nicht umfassend einbezogen (die Regierung habe stattdessen nur ein einziges Treffen mit den Sozialpartnern einen Monat vor Verabschiedung des NAP arrangiert, und dieses Treffen sei eine reine Informationsveranstaltung gewesen).
Vereinigtes Königreich	In Anlehnung an das 1998 durchgeführte Verfahren konsultierte die Regierung den Arbeitgeberverband CBI und den Gewerkschaftsverband TUC zum Inhalt seines NAP 1999. Die Vertreter beider Organisationen erarbeiteten dann einen gemeinsamen Beitrag zum NAP, wobei sie Themen wie Beschäftigungsfähigkeit, Modernisierung der Arbeitsorganisation und Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit behandelten (UK9904198N).

Quelle: EIRO.

Lederindustrie (ETUF-TCL) im September (EU9910205N); Verabschiedung einer Deklaration über die Koordinierung der Tarifverhandlungen auf EU-Ebene durch den Europäischen Grafikerverband (EGF) (jetzt Teil von UNI-Europa); Initiative des Baugerüstsektors des Europäischen Verbandes der Holz- und Bauarbeiter (EFBWW) zur Verbesserung der Koordinierung der Forderungen und Strategien der Gewerkschaften zur Vermeidung der Verschlechterung der Sozialstandards (DE9911224N).

Zu den konkreten Initiativen, an denen mehrere einzelne Länder beteiligt sind, gehört die „Doorn/Erklärung“, die von Gewerkschaften aus Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Luxemburg 1998 verabschiedet wurde. Darin wird gefordert, dass die Verhandlungsergebnisse die Preisentwicklung und die Produktivitätssteigerungen widerspiegeln müssen (DE9810278F). Die beteiligten

Gewerkschaften trafen sich im September 1999, um die Auswirkungen dieser Erklärung zu bewerten (DE9909215N). Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Initiative erfolgreich war und die Ergebnisse der Tarifrunde von 1999 die in der Erklärung genannten Kriterien erfüllten.

Auf Branchenebene verabschiedeten die Gewerkschaften der Metallarbeiter aus Deutschland, Österreich, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn im März 1999 ein gemeinsames Memorandum zur interregionalen Tarifpolitik (DE9904298F). Darin bekundeten sie ihren Willen zum Kampf gegen mögliche „Lohn-Dumping“-Strategien durch engere Koordinierung der Verhandlungen (gemäß einer EMB-Strategie zur Einrichtung regionaler grenzüberschreitender Verhandlungsnetze zwischen ihren angeschlossenen

Einrichtungen). Auch der norwegische Gewerkschaftsverband (Fellesforbundet) hat diesbezüglich eine stärkere europäische Koordinierung der Verhandlungen gefordert und gemeinsam mit den Metallarbeitergewerkschaften in anderen nordischen Ländern die Vertreter dieser Gewerkschaften aufgefordert, als Beobachter an den Vorbereitungen für die norwegischen Lohnverhandlungen im Frühjahr 2000 teilzunehmen (NO9909152N).

Die Gewerkschaften in Deutschland haben sich im Allgemeinen aktiv für die Knüpfung grenzüberschreitender Kontakte zu anderen Gewerkschaften eingesetzt: u. a. hat die IG Metall in der Metall verarbeitenden Industrie Gewerkschaftsvertreter aus den Nachbarländern eingeladen, in einigen Regionen die Tarifverhandlungen zu beobachten; in der Baubranche fanden 1999 Kooperationsinitiativen zwischen deutschen und polnischen Gewerkschaften statt (DE9911223N); in der Holzindustrie forderten deutsche und italienische Gewerkschaften die Einrichtung eines europäischen Ausschusses für Tarifverhandlungen zur Festlegung gemeinsamer Verhandlungsziele (IT9907123N), und in der Chemieindustrie unterzeichneten deutsche und französische Gewerkschaften einen Kooperationsvertrag über Bereiche der Tarifpolitik (DE9905201N).

Die Angleichung der tatsächlichen Forderungen und Ergebnisse an die der anderen europäischen Länder scheint sich zu beschleunigen. In Belgien sieht der derzeitige branchenübergreifende Zweijahresvertrag ausdrücklich vor, dass die Stundenlohnkosten für Ganztagsbeschäftigte nicht stärker als der Durchschnitt in seinen drei wichtigsten Nachbarländern angehoben werden darf. In Schweden ist zu beobachten, dass die meisten 1999 abgeschlossenen Tarifverträge Lohnsteigerungen vorsehen, die dem Durchschnitt in den anderen europäischen Ländern entsprachen, obwohl Schweden außerhalb der Euro-Zone liegt.

In den Niederlanden erfolgten die Diskussionen zur EWU bisher weitgehend in Form von Warnungen der Arbeitgeber, die Lohnsteigerungen gering zu halten. Auch in Luxemburg befindet sich die Diskussion noch in den Anfängen, obwohl die Sozialpartner erkennen, dass die EWU starke Auswirkungen auf den Bankensektor des Landes haben wird, eine Branche mit großer Bedeutung für das ganze Land.

In einigen Ländern, insbesondere jenen, die derzeit nicht zur Euro-Zone gehören, haben die Gewerkschaften eine Reihe von Positionspapieren zu den potenziellen Auswirkungen der EWU erstellt. Im Vereinigten Königreich wurde die EWU im Jahresverlauf aktiv im TUC erörtert (UK9905102F). Ihren Höhepunkt fand die Diskussion auf dem TUC-Jahreskongress 1999, der für eine Resolution zugunsten des Beitritts des Vereinigten Königreichs zur EWU Anfang des neuen Jahrzehnts stimmte, obgleich dieser Standpunkt von den beiden größten dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften nicht unterstützt wurde (UK9909129N). Auch die Gewerkschaften in Griechenland veröffentlichten eine Studie über die voraussichtlichen Auswirkungen einer

möglichen Einführung der Einheitswährung auf Lohnhöhe und Beschäftigung (GR9812101F). Im Mai 1999 folgte dem ein Bericht über die potenziellen Auswirkungen im Bankensektor (GR9905127F). In Dänemark veröffentlichte der LO im September 1999 einen Bericht, in dem empfohlen wurde, Dänemark solle der dritten Stufe der EWU beitreten, und in dem prognostiziert wurde, dass die EWU langfristig eine europäische Harmonisierung und Koordinierung der Tarifforderungen erzwingen könnte, eine Entwicklung, die bereits eingesetzt habe (DK9909144F).

Auch der neue europäische Beschäftigungspakt, der auf dem Gipfeltreffen des Europäischen Rates im Juni 1999 in Köln verabschiedet wurde (EU9906180N), könnte einen gewissen Einfluss auf die Tarifverhandlungen auf nationaler und sektoraler Ebene ausüben. Der neue europäische makroökonomische Dialog zwischen den Vertretern der Sozialpartnerorganisationen, der Mitgliedstaaten und der Europäischen Organe und Einrichtungen sowie der Europäischen Zentralbank, der durch den Pakt zustande kam, zielt darauf ab, innerhalb der EWU eine sich gegenseitig unterstützende, möglichst starke Interaktion zwischen Lohnentwicklung, Steuerpolitik und Währungspolitik herzustellen. Obwohl hervorgehoben wird, dass dieser neue makroökonomische Dialog die Autonomie der Sozialpartner bei den Tarifverhandlungen nicht in Frage stellen wird, kann davon ausgegangen werden, dass sich die intensiveren Debatten, z. B. über Lohnpolitik auf europäischer Ebene, auch auf die nationalen Tarifverhandlungen auswirken werden.

Arbeitnehmervertretung

Die Entwicklungen im Bereich Arbeitnehmervertretung betrafen 1999 hauptsächlich die Europäischen Betriebsräte (EBR) und die Umsetzung der EU-Richtlinie zu diesem Thema. In einigen Ländern ist die Gesetzgebung über EBR gerade erst in Kraft getreten, wohingegen die Einrichtung einzelner EBR in anderen Ländern 1999 die wichtigste Entwicklung war (nach Aussage des Europäischen Gewerkschaftsinstituts wurden im Jahresverlauf etwa 69 neue EBR-Verträge abgeschlossen). In einigen Ländern trat eine neue nationale Gesetzgebung zur Arbeitnehmervertretung entweder in Kraft oder wurde erörtert, und in einigen Mitgliedstaaten wurden im Rahmen von „Sozialwahlen“ die Arbeitnehmervertreter gewählt.

Im Vereinigten Königreich wurde die EBR-Gesetzgebung im Dezember 1999 veröffentlicht und trat am 15. Januar 2000 in Kraft (UK0001146N). Dieses Land fiel aufgrund seiner Nichtunterzeichnung des Abkommens über Sozialpolitik des Vertrags von Maastricht nicht unter die ursprüngliche Richtlinie von 1994. Als die neue Labour-Regierung beschloss, sich dem Vertrag anzuschließen, wurde im Dezember 1997 eine Ausweitung der Richtlinie (97/74/EG) verabschiedet, durch die die Vorschriften der Richtlinie von 1994 auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt wurden. Die Richtlinie wurde am 15. Dezember 1999 umgesetzt. Die Einbeziehung des Vereinigten Königreichs in den Geltungsbereich der EBR-

Richtlinie hat zur Folge, dass viele Länder ihre nationale Gesetzgebung zur Umsetzung ändern müssen. Dänemark, Finnland, Irland, die Niederlande, Österreich und Spanien z. B. änderten 1999 ihre Gesetzgebung.

Auch in Portugal trat 1999 mit etwas Verspätung eine nationale Gesetzgebung zur Umsetzung der ursprünglichen EBR-Richtlinie in Kraft (PT9912176F). In Luxemburg ist trotz eines Urteils des EuGH von 1999 und eines vorliegenden Gesetzentwurfs noch immer keine Gesetzgebung zur Umsetzung in Kraft getreten (EU9911209N). Bei der Anhörung vor dem EuGH hatte die luxemburgische Regierung argumentiert, in den meisten Unternehmen in Luxemburg, die unter die Richtlinie fallen, seien bereits freiwillige Verträge vorhanden. Dennoch entschied der EuGH, Luxemburg habe gegen seine Verpflichtungen zur Umsetzung der Gesetzgebung der Gemeinschaft in diesem Bereich verstoßen. In Luxemburg wird die Gesetzgebung zur Umsetzung voraussichtlich im Jahr 2000 in Kraft treten.

Im Vereinigten Königreich bestand die Entwicklung im Bereich Arbeitnehmervertretung auf nationaler Ebene in der Ausarbeitung neuer gesetzlicher Verfahren für die Anerkennung von Gewerkschaften im Rahmen des neuen Gesetzes über Arbeitsbeziehungen. Obwohl die Vorschriften für die Anerkennung von Gewerkschaften erst nach Ostern 2000 in Kraft treten sollen, gibt es Anzeichen dafür, dass sie die Einstellung der Arbeitgeber bereits beeinflussen, was zu einer größeren Anzahl von Verträgen zur Anerkennung von Gewerkschaften führt (UK9902183N). Auch in Irland wurde intensiv über die Frage der Anerkennung von Gewerkschaften diskutiert. Dort wurde das Thema von einer Gruppe von Spitzenvertretern erörtert, die 1999 einen Vertrag abschloss, der von allen Sozialpartnern angenommen wurde (IE9903135F). Der Vertrag behält den freiwilligen Ansatz zur Anerkennung bei, er enthält jedoch Vorschriften für das irische Arbeitsgericht, eine verbindliche Empfehlung auszusprechen, falls Arbeitgeber das freiwillige Verfahren ablehnen oder missbrauchen. Die Empfehlung des Gerichts würde die Unternehmen nicht verpflichten, die Gewerkschaften anzuerkennen, aber es können verbindliche Festlegungen bezüglich Vergütung und Arbeitsbedingungen gemacht werden.

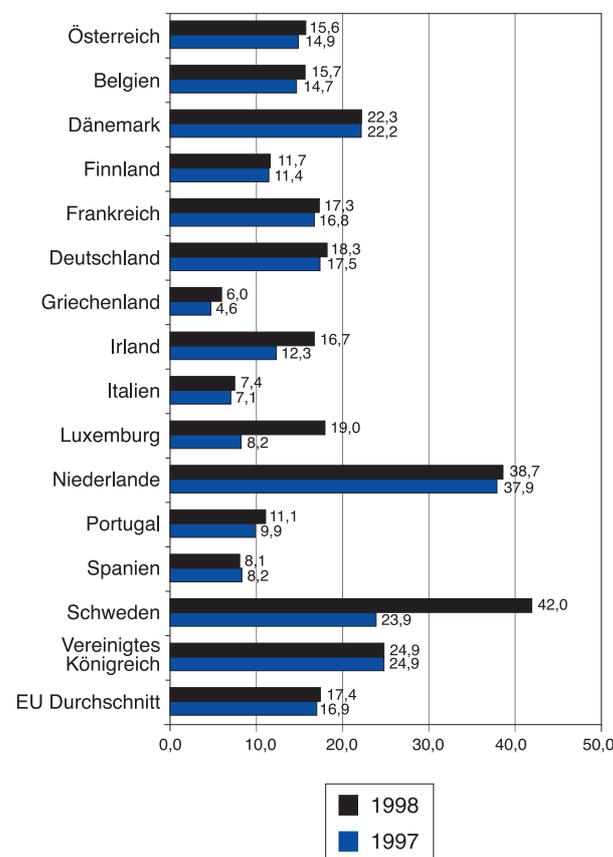
In Deutschland stand im Mittelpunkt der Debatte das Arbeitnehmervertretungssystem des Landes. Angesichts von Entwicklungen wie der Fusion von Hoechst und Rhône-Poulenc (FR9812146F) und des feindlichen Übernahmeangebots von Vodafone für Mannesmann (DE9911220F) forderten die Gewerkschaften den Schutz der Arbeitnehmervertretungsregeln. In den Niederlanden konzentrierten die Gewerkschaften ihre Anstrengungen auf den Versuch, das Unternehmensrecht in die Richtung zu reformieren, dass echte Arbeitnehmerschaftsräte im Aufsichtsrat der Unternehmen sitzen. Die Arbeitgeber fordern jedoch die Aufschiebung der vorgeschlagenen Gesetzgebung und deren Einbeziehung in andere Vorschläge zu Bereichen wie Verteidigungsmaßnahmen gegen feindliche Übernahmen (NL9910166F).

In Italien gab es Entwicklungen im Bereich der Arbeitnehmervertretung auf nationaler Ebene in Form der ersten Wahlen zu RSU-Vertreterorganisationen der staatlichen Post im November 1999 (IT9911348F), bei denen die der CGIL, CISL und UIL angeschlossenen Verbände insgesamt ca. 80 % der Stimmen erhielten. In Frankreich wurden im Bereich Erziehung, Bildung und Berufsberatung im Dezember 1999 die Arbeitnehmervertreter in den gemeinsamen Ausschüssen gewählt: der Einheitsgewerkschaftsbund (Fédération syndicale unitaire, FSU), der die derzeitigen Bildungsreformen ablehnt, konnte die führende Position erhalten (FR0001128N). Auch in Frankreich hatte die Einführung der 35-Stunden-Woche Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung, und im Mittelpunkt der Debatte stand 1999 die Frage des Vertretungsanspruchs der Gewerkschaften bei der Unterzeichnung der Verträge zur 35-Stunden-Woche (FR9909104F).

Neue Beschäftigungsformen

In den meisten Länder erkennen die Sozialpartner und Gesetzgeber an, dass aus einer Vielzahl von Gründen neue Beschäftigungsformen gefördert werden sollten. Dazu gehört die Unterstützung der Arbeitnehmer, Arbeit und Privatleben effizienter miteinander zu vereinbaren, und Unterstützung für die Arbeitgeber, die Geschäftsführung flexibler zu gestalten. Während die

Abbildung 7. Teilzeitarbeit in den EU-Mitgliedstaaten in Prozent der Gesamtbeschäftigung, 2. Quartal 1997 und 1998



Quelle: Eurostat.

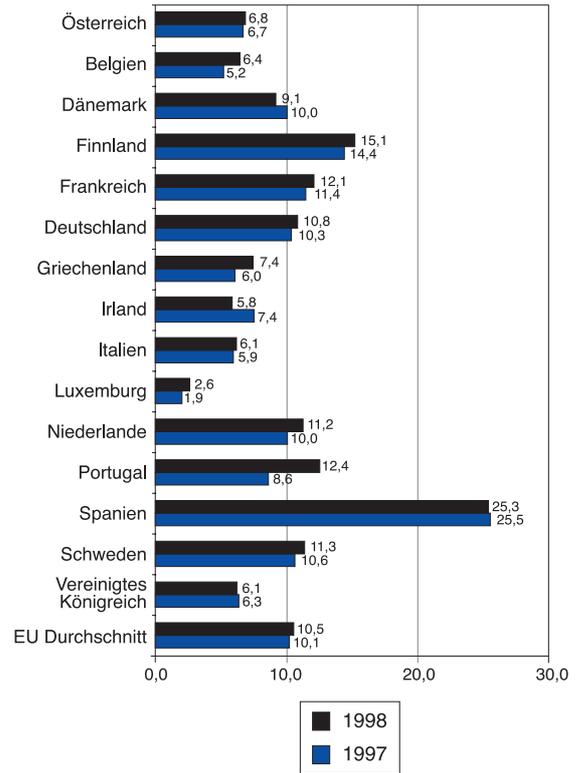
Arbeitgeber bestrebt sind, einen Rahmen zu schaffen, der den Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität verleiht, versuchen die Gewerkschaften, einen potenziellen Missbrauch der erhöhten Flexibilität zu begrenzen und ein möglichst hohes Maß an Sicherheit für Beschäftigte in flexibleren Beschäftigungsformen zu sichern; zu diesen flexiblen Beschäftigungsformen gehören Arbeitnehmer mit Teilzeit-, befristeten und Zeitverträgen, Telearbeiter und Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit sowie Beschäftigte mit Verträgen ohne Arbeitszeitvorgabe. Der Anteil der Arbeitskräfte, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis stehen, nimmt in den meisten Ländern zu. Insbesondere der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte ist beachtlich: im Vereinigten Königreich beträgt er z. B. 25 %, während die Niederlande mit 37 % das Land mit dem größten Anteil an Teilzeitarbeitskräften in der EU sind. Andere Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse – vor allem Zeitarbeit aufgrund der Lockerung der Vorschriften für Zeitarbeitsfirmen (TN99012015) und Telearbeit aufgrund des anhaltenden Fortschritts der neuen Technologien – nehmen an Bedeutung zu und haben daher bei den Sozialpartnern eine Debatte über die potenziellen Konsequenzen ausgelöst.

Auf EU-Ebene wurde viel unternommen, um ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit herzustellen, in Form von Vereinbarungen der Sozialpartner und EU-Richtlinien zu Teilzeitarbeit (97/81/EG) und befristeten Verträgen (99/70/EG). In den einzelnen Ländern waren viele Aktivitäten in diesem Bereich 1999 auf die Ausarbeitung von Gesetzen zur Umsetzung dieser Richtlinien ausgerichtet (siehe das Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“). Außerdem wurden Gesetze zur Regelung von Zeitarbeitsfirmen ausgearbeitet, die in manchen Ländern erst seit relativ kurzer Zeit existieren.

In Spanien existieren Zeitarbeitsfirmen z. B. erst seit 1994. Aus Besorgnis über die Bedingungen für die Beschäftigten dieser Firmen wurde 1999 ein neues Gesetz verabschiedet, durch das diesen Arbeitskräften ein besserer Schutz insbesondere hinsichtlich der Vergütung gewährt wurde (ES9907140F). In vielen Ländern werden die strengen Vorschriften für befristete Verträge und den Einsatz von Zeitarbeitskräften jetzt allmählich gelockert. So wurde in Norwegen im Herbst 1999 im Parlament die Lockerung der Regelungen für Zeitarbeitsfirmen erörtert (NO9912168F).

In Finnland enthielt das neue Strategieprogramm der Regierung eine große Anzahl von Maßnahmen zur flexibleren Gestaltung des Arbeitslebens mit dem Ziel, das Arbeitsrecht in ein Gleichgewicht zu bringen, das sowohl den Anforderungen der Unternehmen nach Flexibilität als auch den der Beschäftigten nach Sicherheit gerecht wird (FI9904101F). Obwohl in Portugal die Zahl der atypischen Beschäftigungsformen zunimmt und 16 % aller im zweiten Quartal 1999 unterzeichneten Verträge befristete Verträge waren, ist die Arbeit mit befristeten und Zeitverträgen dort nicht sehr verbreitet. Dennoch fanden 1999 einige Gewerkschafts- und Regierungsinitiativen zur Erörterung neuer

Abbildung 8. Zeitarbeit in den EU-Mitgliedstaaten in Prozent der Gesamtbeschäftigung, 2. Quartal 1997 und 1998



Quelle: Eurostat. Einschließlich Saisonarbeit, befristeter Verträge, Zeitarbeit, befristeter Ausbildungsverträge und befristeter Probezeitverträge.

Beschäftigungsformen statt. In den Niederlanden trat am 1. Januar 1999 eine wichtiges neues Gesetz zu Flexibilität und Sicherheit (NL9901117F) sowie ein Gesetz in Kraft, das Arbeitnehmern die Anpassung ihrer Arbeitszeit erlaubt (NL9910170N).

In Italien waren die Sozialpartner aktiv an der Änderung der Gesetzgebung für Zeitarbeitsfirmen beteiligt. Im November 1999 verabschiedeten die Sozialpartner eine Vereinbarung zur Lockerung der Vorschriften für Zeitarbeitsfirmen (IT9912135N), das die Grundlage für Gesetzesänderungen bildete. Nunmehr können Zeitarbeitskräfte in der Landwirtschaft und in der Baubranche sowie als Arbeitskräfte ohne Fachausbildung und Ungelernte eingesetzt werden.

Die Debatte über neue Beschäftigungsformen in Deutschland fand 1999 weitgehend im Rahmen des Bündnisses für Arbeit statt (DE9907219F), das die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen forderte. Nach Schätzungen arbeiten in Deutschland etwa 14 % der Arbeitskräfte auf Teilzeitbasis.

Ebenso wie in vielen anderen Ländern stieg auch in Österreich der Anteil der Arbeitskräfte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings haben Zeitarbeitsfirmen verhältnismäßig geringe Bedeutung. Die Gewerkschaften fordern eine Änderung der bestehenden Gesetzgebung, um einen angemessenen Schutz für

Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten, und setzen sich dafür ein, dass Teilzeitarbeiter und Niedrigverdiener mit geringer Arbeitsstundenzahl in die Tarifverhandlungen einbezogen werden, um den tariflichen Schutz auf diese Gruppen auszudehnen.

In Frankreich wird die Diskussion über neue Beschäftigungsformen wie fast alle Themen in Frankreich im Zusammenhang mit der Debatte um die Einführung der 35-Stunden-Woche geführt. Die Regierung geht davon aus, dass die Unternehmen ihre Arbeitsorganisation im Rahmen der Arbeitszeitreduzierung ändern und eine höhere Flexibilität einführen. Es gibt Anzeichen dafür, dass dieser Prozess begonnen hat (siehe das Kapitel „Tarifverhandlungen“). Darüber hinaus fördert die Regierung seit 1992 die Einführung von Teilzeitarbeit mittels staatlicher Subventionen in Form von niedrigeren Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Vergünstigungen werden jedoch bis Februar 2001 schrittweise abgeschafft.

Aussichten

Viele der Themen, die die Arbeitsbeziehungen 1999 dominiert haben, werden die Sozialpartner auch im Jahr 2000 beschäftigen. Hinsichtlich der Tarifverhandlungen waren die Sozialpartner in Irland in den ersten Monaten dieses Jahres mit den Verhandlungen für eine neue Vereinbarung auf nationaler Ebene befasst, deren Entwurf im Februar 2000 abgeschlossen wurde. Falls sie von den Mitgliedern von ICTU und IBEC genehmigt wird, wird sie den derzeitig laufenden Vertrag ersetzen, der Ende März 2000 ausläuft. Auch die Sozialpartner in Griechenland werden sich mit einem neuen nationalen Vertrag befassen, und in Schweden beginnen die Gewerkschaften angesichts der im Frühjahr 2001 auslaufenden Branchentarifverträge mit der Ausarbeitung ihrer Verhandlungsgrundlage für die Tarifverhandlungen. Die Verhandlungsrunde 2000 wird in Norwegen die Hauptrunde sein; sie wird sich angesichts der Spannungen zwischen den beteiligten Gewerkschaften im Jahr 1999 und der Frage, ob die Lohnzurückhaltung angesichts niedriger Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangels in einigen Branchen aufrechterhalten werden kann, zweifellos interessant gestalten. In Finnland werden sich die Sozialpartner im Jahr 2000 entscheiden müssen, ob sie an den Verhandlungen auf nationaler Ebene wieder teilnehmen wollen. Die Tarifrunde 2000 wird auf Branchenebene geführt; falls jedoch Einjahresvereinbarungen ausgehandelt werden, bleibt Raum für eine Rückkehr zu zentralen Verhandlungen im Jahr 2001. In ähnlicher Weise waren die ersten Monate des Jahres 2000 in Dänemark von den Verhandlungen zum Vertrag im Bereich DA/LO dominiert (und wurden im Februar 2000 erfolgreich abgeschlossen). Nach Aussage der Berichterstatter waren alle Parteien bemüht, eine Wiederholung des großen Streiks von 1998 zu vermeiden.

Was die Lohnverhandlungen betrifft, wird viel vom Ergebnis der Tarifverhandlungen in der deutschen Metallindustrie abhängen. Wenn es der IG Metall gelingt, relativ starke Lohnsteigerungen durchzusetzen, werden andere Branchen in Deutschland diesem Beispiel folgen, was sich auch auf die übrige EU auswirken wird. Dennoch setzen sich die Gewerkschaften einiger Länder für Lohnzurückhaltung ein, so z. B. die Gewerkschaftsverbände in Norwegen (obgleich sie sich gegen die Verteilung der moderaten Lohnsteigerungen aussprechen) und der LO in Schweden.

Die Debatten über die Arbeitszeit und die Arbeitsorganisation werden sich im Jahr 2000 zweifellos fortsetzen. Das gilt insbesondere für Frankreich, wo das zweite Gesetz zur 35-Stunden-Woche das erste Jahr in Kraft sein wird. In diesem Land wird mit großem Interesse verfolgt werden, ob diese Initiative hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen erfolgreich sein wird. In Schweden gehen die Berichterstatter davon aus, dass die Regierung im Jahr 2000 einen Gesetzentwurf zur Arbeitszeitverkürzung vorlegen wird. Die Einführung einer zusätzlichen Woche Urlaubsanspruch wird das Hauptmerkmal der diesjährigen Verhandlungsrunde in Norwegen sein (wie dies auch in Dänemark der Fall war).

Im Bereich der Arbeitsmarktstruktur werden viele Länder die in den vergangenen Jahren eingeleiteten Privatisierungsmaßnahmen fortsetzen. In Griechenland wird z. B. das im September 1999 eingeleitete Privatisierungsprogramm fortgesetzt, und die Berichterstatter gehen davon aus, dass sich daraus insbesondere in Verbindung mit den Lohneinfrierungen soziale Spannungen ergeben werden.

Was die politische Entwicklung betrifft, wird die umstrittene neue Regierung in Österreich zweifellos eine Auswirkung auf die Sozial- und Beschäftigungspolitik des Landes haben. In Griechenland und Spanien stehen im Jahr 2000 allgemeine Wahlen an.

Auch die Arbeitsmarktpolitik wird in der sozialpolitischen Diskussion weiterhin ein beherrschendes Thema sein, da die Mitgliedstaaten ihre NAP für 2000 im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien ausarbeiten und umsetzen werden. Der Schwerpunkt wird gemäß den neuen Leitlinien im Jahr 2000 auf folgenden Fragen liegen: Internetzugang, aktives Altern, vorbeugende Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit, Einbeziehung der Sozialpartner in die Modernisierung der Arbeitsorganisation und die Rolle der Arbeitsverwaltungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene. In dieser Hinsicht scheinen die Niederlande eines der wenigen Länder zu sein, das unter Arbeitskräftemangel leidet (in gewissem Maße besteht das gleiche Problem auch in Schweden), sodass sich die Sozialpartner hier im Jahr 2000 auf dieses Thema konzentrieren werden.

Die soziale Sicherheit ist ein weiteres Thema, das im Jahr 2000 in einigen Mitgliedstaaten erörtert werden wird. In Spanien wird nach den allgemeinen Wahlen im März

2000 die Verlängerung des Toledo-Paktes voraussichtlich die Diskussionen dominieren. In der Debatte wird es voraussichtlich um die Themen Altersvorsorge, Trennung der Quellen von Sozialversicherungseinkommen sowie die Erhöhung von Subventionen und Arbeitslosengeld gehen. Es wird erwartet, dass sich die Verhandlungen schwierig gestalten werden. Auch in Frankreich wird es voraussichtlich eine hitzige Debatte unter den Sozialpartnern über ihre gemeinsame Verordnung zum Sozialversicherungsfonds geben. Der derzeitige Vertrag über die Arbeitslosenversicherung ist bis Mitte 2000 verlängert worden und muss demnach neu verhandelt werden. Die Gespräche werden sich voraussichtlich schwierig gestalten, da die zentrale Arbeitgeberorganisation MEDEF 1999 damit gedroht hat, sich nicht mehr an der gemeinsamen Verordnung für den Sozialversicherungsfonds zu beteiligen. In Dänemark wird für 2000 mit einer Debatte über die Reform der Sozialversicherung gerechnet, vor allem hinsichtlich der erweiterten trilateralen Regelung. Die soziale Sicherheit wird auch bei den niederländischen Arbeitsbeziehungen weiterhin eine bedeutende Rolle spielen.

Das Jahr 2000 wird in den Ländern außerhalb der Euro-Zone voraussichtlich ein wichtiges Jahr hinsichtlich der Frage sein, ob sie sich der Einheitswährung anschließen

wollen oder nicht. In Dänemark wird die Diskussion im Jahr 2000 voraussichtlich in eine entscheidende Phase eintreten. Der Volksentscheid über diese Frage soll im September stattfinden. Auch in Schweden steht dieses Thema im Jahr 2000 zur Debatte, wenngleich noch kein Datum für einen Volksentscheid feststeht. Im Vereinigten Königreich wurden Vorbereitungen getroffen, indem ein nationaler Umstellungsplan der Regierung für den Fall der Beteiligung des Vereinigten Königreichs an der Einheitswährung veröffentlicht wurde. Die Diskussion darüber ist im Vereinigten Königreich jedoch noch nicht abgeschlossen. Sowohl CBI als auch TUC sind für die Beteiligung an der EWU, während einige größere Gewerkschaften und Vertreter der britischen Unternehmensgemeinschaft weiterhin zu den Euroskeptikern gehören. Die Labour-Regierung unterstützt die EWU im Grundsatz, will zu dieser Frage jedoch einen Volksentscheid durchführen lassen. Die Aussichten und der Zeitplan der Beteiligung des Vereinigten Königreichs bleiben damit ungewiss und werden von günstigen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen abhängen. In Griechenland ist die Regierung bestrebt, dass die Wirtschaftsindikatoren des Landes die Kriterien für die Teilnahme an der EWU erfüllen, bevor eine Entscheidung hinsichtlich der Durchführung eines Volksentscheids gefällt werden kann.

Transnationale Beiträge 1999

Januar	<i>Studies</i>	Temporary agency work in Europe	TN9901201S
März	<i>Studies</i>	A new organisation of work: the EU Green Paper and national developments	TN9903201S
Mai	<i>Studies</i>	Industrial relations in SMEs	TN9905201S
Juli	<i>Studies</i>	The 'Europeanisation' of collective bargaining	TN9907201S
September	<i>Studies</i>	Posted workers and the implementation of the Directive	TN9909201S
Dezember	<i>Studies</i>	Privatisation and industrial relations	TN9912201S

ENTWICKLUNGEN AUF EU-EBENE

Wirtschaftliche Entwicklungen

Das Jahr 1999 war von einer Reihe wichtiger Entwicklungen geprägt, die große Auswirkungen auf Wirtschaft und Politik in der Europäischen Union haben werden. Die bedeutendsten wirtschaftlichen Ereignisse waren 1999 der erfolgreiche Start der dritten Stufe der Europäischen Währungsunion (EWU) und die Einführung der europäischen Einheitswährung Euro am 1. Januar 1999. An der Einheitswährung nehmen 11 der 15 EU-Mitgliedstaaten teil (nicht dazu gehören Dänemark, Griechenland, Schweden und das Vereinigte Königreich). Die Einführung war problemlos, und obgleich der Euro gegenüber anderen Währungen nach der Einführung in diesem Jahr leicht an Wert verlor, ist die Währung stabil. Der Wert des Euro stand am 17. Januar 2000 bei 1,0094 USD, 0,618 GBP und 105,81 JPY. Das nächste wichtige Datum im Kalender der europäischen Einheitswährung ist der 1. Januar 2002. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt die Umstellung auf Euro-Banknoten und -Münzen. Der Vorgang soll bis 1. Juli 2002 abgeschlossen sein.

Wie aus den Angaben von Eurostat hervorgeht, betrug das BIP-Wachstum in den 15 EU-Mitgliedstaaten im vierten Quartal 1999 2,2 % (in den Ländern der Euro-Zone 2,25 %), und die Inflationsrate lag bei 1,7 % (in den Ländern der Euro-Zone ebenfalls 1,7 %). Das Wachstum der allgemeinen Beschäftigung betrug im dritten Quartal 1999 1,5 % (in den Ländern der Euro-Zone 1,6 %), und die Arbeitslosenquote lag im Dezember 1999 bei 9,6 %. Die Lohnkosten stiegen im Laufe des Jahres bis zum dritten Quartal 1999 um insgesamt 2,7 % (in der Euro-Zone 2,2 %).

Politische Entwicklungen

Die wichtigsten politischen Ereignisse 1999 bestanden in der Ernennung einer neuen Europäischen Kommission und der Wahl eines neuen Europäischen Parlaments (EP). Die Präsidentschaft des Europäischen Rates hatte im ersten Halbjahr 1999 Deutschland und im zweiten Finnland inne.

Nach der Veröffentlichung eines Berichts über die herrschende Misswirtschaft traten alle Mitglieder der Europäischen Kommission im März 1999 zurück. Dennoch blieb die damalige Kommission noch sechs Monate im Amt, bis eine neue Kommission ernannt wurde, in der auch einige der ehemaligen Kommissare vertreten sind. Die neue Kommission unter ihrem neuen Präsidenten Romano Prodi (EU9907185N) übernahm im September 1999 ihr Amt. Zur neuen Kommission gehört auch die neue Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, Anna Diamantopoulou, die die Nachfolge von Pádraig Flynn angetreten hat.

Die fünften Wahlen zum Europäischen Parlament fanden im Juni 1999 statt; 10 000 Kandidaten bewarben sich um die 626 Sitze im Europäischen Parlament. Aus den Wahlen gingen die EP-Fraktion der Europäische Volkspartei und der Europäischen Demokraten (EVP/ED) gestärkt hervor; sie setzt sich aus Vertretern von konservativen, christdemokratischen und Mitte-Rechts-Parteien der Mitgliedstaaten zusammen. Diese Fraktion hat nunmehr 233 Sitze (gegenüber 201 vor den Wahlen) und ist damit die größte Fraktion im Europäischen Parlament. Die Gewinne der Fraktion EVP/ED gingen zu Lasten der Sozialdemokratischen Partei Europas (PSE), deren Stärke von 214 auf 180 Sitze zurückging.

Diese Verlagerung nach Mitte-Rechts im Europäischen Parlament kann Auswirkungen auf Gesetzesinitiativen im Bereich Sozialpolitik haben, vor allem, da das Europäische Parlament gemäß dem Vertrag von Amsterdam (der nunmehr in Kraft getreten ist – siehe unten) seine Machtposition durch die Tatsache gestärkt hat, dass die Mitentscheidungsrechte beim Gesetzgebungsverfahren auf eine Reihe neuer Rechtsbereiche ausgeweitet wurden.

Am 1. Mai 1999 trat der Vertrag von Amsterdam in Kraft (EU9905175N), fast zwei Jahre nach dem ursprünglichen Beschluss (EU9707135F). Der neue Vertrag geht mit der Einführung einiger Innovationen einher: u. a. mit der Erweiterung der gemeinsamen Entscheidungsfindung auf eine breite Palette von sozialpolitischen Bereichen; der Einbeziehung eines Antidiskriminierungsartikels (Artikel 13); der Einbeziehung eines neuen Kapitels über Beschäftigung; der Einbeziehung von Vorschriften in den Haupttext des Vertrags, die vormalig in der Vereinbarung für Sozialpolitik enthalten waren, die dem Vertrag von Maastricht im Anhang beigefügt wurde, wodurch der Ausschluss des Vereinigten Königreichs aus den sozialpolitischen Initiativen auf der Grundlage dieser Vorschriften offiziell beendet wurde; und einer vollständig neuen Nummerierung der Artikel des Vertrags.

Allerdings wurden einige Themen, die als institutionelle Schlüsselreformen in Vorbereitung auf die nächste Phase der Erweiterung gelten, im Vertrag von Amsterdam nicht behandelt:

- die Neuberechnung der jedem Mitgliedstaat zugeteilten Anzahl der Kommissare;
- die Neugewichtung der Stimmen im Ministerrat;
- die Erweiterung der qualifizierten Mehrheitswahl zur Vermeidung eines vollständigen Stillstands des Entscheidungsfindungsprozesses nach der Erweiterung der EU auf 20 oder mehr Mitglieder.

Diesbezüglich wurde für das Jahr 2000 eine Regierungskonferenz (IGC) einberufen, die diese Fragen klären soll (EU0002229F).

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Wie in Tabelle 1 dargestellt, wurde 1999 eine Reihe von Änderungen der gesetzlichen Grundlagen vorgenommen, u. a. neue Vorschläge der Kommission, Verbesserungen bestehender Vorschläge im Entscheidungsverfahren der EU, die Verabschiedung einiger dieser Vorschläge sowie Absichtserklärungen zur Vorlage neuer Vorschläge.

Im Laufe des Jahres gab es im Bereich Arbeitszeit zahlreiche wichtige Entwicklungen, insbesondere die Erweiterung der Richtlinie (93/104/EG) über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung von 1993 auf zuvor nicht darunter fallende Branchen und Wirtschaftszweige (Luft-, Schienen-, Straßen- und Seeverkehr, Binnenschifffahrt, Seefischerei, andere Tätigkeiten auf See sowie die Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung). Im Anschluss an ein Weißbuch vom Juli 1997 (EU9707138N), in der Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern als die beste Methode der Erweiterung der Vorschriften der Richtlinie bezeichnet wurden, und weitere im März 1998 eingeleitete Beratungen (EU9804102N) gab die Kommission im November 1998 (EU9901144F) ein Paket von legislativen Vorschlägen heraus, das dazu dienen sollte, einige oder alle in der Richtlinie vorgesehenen Schutzmaßnahmen auf jene nicht darunter fallenden Arbeitskräfte und Branchen auszuweiten, für die es keine Tarifverträge gibt (im Schifffahrts- und Bahnsektor wurden Verträge über die Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen). Die verschiedenen Vorschläge entwickelten sich 1999 wie folgt:

- Vorschlag für eine horizontale Richtlinie zur Erweiterung der Richtlinie 93/104/EG auf nicht mobile

Arbeitnehmer in ausgeschlossenen Branchen und Gewährung eines Mindestschutzes für mobile Arbeitnehmer, wie vom Rat 1999 erörtert. Der Rat verabschiedet im Juli 1999 einen gemeinsamen Standpunkt (EU9906178F) und das Europäische Parlament schlug (im Rahmen des Mitentscheidungsverfahrens) eine Reihe von Änderungen vor, die nicht alle vom Rat angenommen wurden. Daraufhin wurde ein Vermittlungsausschuss einberufen, der einen Kompromiss aushandeln soll.

- Der Vorschlag für eine Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung für mobile Arbeitnehmer in der Straßenverkehrsbranche wurde ebenfalls 1999 erörtert (nach Abbruch der Gespräche der Sozialpartner in diesem Bereich am 30. September 1998 – EU9809127F) (EU9910203F). Eine Übereinkunft ist im Rat bisher noch immer nicht in Sicht, da keine Einigung darüber erzielt werden konnte, ob der Vorschlag auch für selbstständige Kraftfahrer gelten soll oder nicht.
- Im Juni 1999 wurde die Richtlinie zur Inkraftsetzung des Branchenabkommens der Sozialpartner über die Arbeitszeitgestaltung im Seeverkehr vom 30. September 1998 (EU9802182F) verabschiedet (EU9906178F).
- Im Dezember 1999 wurde die Richtlinie über die Durchsetzung der Arbeitszeitregelung von Seeleuten an Bord von Schiffen, die Gemeinschaftshäfen anlaufen, verabschiedet.

Auch Vorschläge für Gleichbehandlungsrichtlinien standen 1999 immer wieder zur Diskussion, wobei die

Tabelle 1. Wichtige Gesetze zur EU-Sozialpolitik, die 1999 angenommen und vorgeschlagen wurden

Atypische Beschäftigungsverhältnisse	Die branchenübergreifenden Sozialpartner auf europäischer Ebene (CEEP, ETUC und UNICE) beschlossen am 14. Januar 1999 ein Rahmenabkommen über befristete Arbeitsverträge, das am 18. März 1999 formell von den Parteien unterzeichnet wurde. Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates über das Rahmenabkommen über befristete Arbeitsverträge, durch die die Vereinbarung rechtskräftig wurde, wurde am 1. Mai 1999 eingeleitet und am 28. Juni 1999 angenommen.
Beschäftigung	Richtlinie 1999/85/EG des Rates vom 22. Oktober 1999 zur Änderung der Richtlinie 77/388/EWG des Rates hinsichtlich der Möglichkeit, auf arbeitsintensive Dienstleistungen versuchsweise einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz anzuwenden.
Chancengleichheit	Die Richtlinienentwürfe zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft wurden am 25. November 1999 vorgelegt.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Die Richtlinie 1999/38/EG zur zweiten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit und deren Erweiterung auf erbgutverändernde Stoffe wurde am 29. April 1999 angenommen.
Arbeitszeit	Die Richtlinie 1999/63/EG über die Vereinbarung über die Arbeitszeitgestaltung von Seeleuten, die vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (FST) beschlossen wurde, wurde am 21. Juni 1999 angenommen. Die Richtlinie 99/95/EG über die Durchsetzung der Arbeitszeitregelung von Seeleuten an Bord von Schiffen, die Gemeinschaftshäfen anlaufen, wurde (als gemeinsamer Standpunkt) im Juli 1999 vom Rat angenommen, im November in zweiter Lesung vom Europäischen Parlament angenommen und am 13. Dezember verabschiedet.

Kommission eine Ausweitung der EU-Rechtsvorschriften in diesem Bereich vorschlug, die von der reinen Ausrichtung auf die Gleichbehandlung der Geschlechter abweicht. Die Einbeziehung eines neuen Antidiskriminierungsartikels in den Vertrag von Amsterdam (Artikel 13) liefert eine juristische Grundlage für Gesetzesinitiativen der Gemeinschaft zur Bekämpfung der Diskriminierung aus zahlreichen Gründen (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung). Am 25. November 1999 veröffentlichte die Kommission auf der Grundlage von Artikel 13 die ersten Vorschläge (EU9912218F). Neben einer Mitteilung und einem Vorschlag für einen Beschluss des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der Diskriminierung 2001-2006 enthielt dieses Paket Vorschläge für zwei Richtlinien: eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und eine Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Diese Vorschläge wurden als innovative Maßnahmen begrüßt und werden im Fall einer Verabschiedung den Bereich der bestehenden Antidiskriminierungsgesetzgebung wesentlich erweitern. Sie wurden dem Rat der Arbeits- und Sozialminister am 29. November 1999 kurz vorgestellt (EU9912215N), müssen jedoch noch im Detail erörtert werden. Da Artikel 13 die gesetzliche Grundlage für diese Vorschläge ist, müssen die Vorschläge im Rat einstimmig angenommen werden.

Ein weiteres wichtiges Gesetzgebungsverfahren im Jahr 1999 war die Annahme der Richtlinie zur Umsetzung des Abkommens der Sozialpartner vom März 1999 über befristete Arbeitsverträge.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Das Berichtsjahr war hinsichtlich des sozialen Dialogs in der EU sowohl auf branchenübergreifender als auch Branchenebene ereignisreich.

Auf branchenübergreifender Ebene war das wichtigste Ereignis 1999 der Abschluss eines Abkommens zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) und dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) über die Regulierung von befristeten Arbeitsverträgen. Die Vereinbarung wurde am 14. Januar abgeschlossen (EU9901147F) und am 18. März offiziell unterzeichnet (EU9903162N) und bildete damit die dritte Vereinbarung der Sozialpartner dieser Art – nach der Vereinbarung von 1995 über Elternurlaub und der Vereinbarung von 1997 über Teilzeitarbeit (EU9706131F). Ebenso wie bei den beiden vorherigen Vereinbarungen der Sozialpartner muss die Vereinbarung über befristete Arbeitsverträge, wie unter Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen genannt, durch eine

Richtlinie rechtskräftig werden, die von den Mitgliedstaaten bis zum 10. Juli 2001 umzusetzen ist. Andere Aktivitäten für den branchenübergreifenden Dialog 1999 sind die Arbeiten an einer gemeinsamen Studie der Sozialpartner über die beste Methode und Erfolgsfaktoren im Bereich der Vereinbarung für ein Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit, die im Rahmen der EU-Beschäftigungsrichtlinien gefördert werden, und ein gemeinsames Seminar über Telearbeit und zusätzlichen sozialen Schutz. Letztendlich hat der neue makroökonomische Dialog, der durch den europäischen Beschäftigungspakt entstanden ist, welcher im Juni 1999 vom Europäischen Rat verabschiedet wurde (siehe das Kapitel „Europäische Beschäftigungsstrategie“), der Rolle der Sozialpartner eine neue Facette verliehen.

Die künftige Entwicklung des branchenübergreifenden Dialogs war Gegenstand der Debatte von 1999 (EU0001224F). Im März unterbreitete der EGB bei UNICE und CEEP einen Vorschlag für ein Arbeitsprogramm für den sozialen Dialog. Darin soll die Aushandlung von Rahmenabkommen zu Themen wie Zeitarbeit, Telearbeit, Zugang zum lebenslangen Lernen und zusätzlicher sozialer Schutz enthalten sein. Die Arbeitgeberorganisationen ihrerseits setzen sich für ein begrenzteres Arbeitsprogramm ein. Ende 1999 stand nicht fest, welche Themen als nächste im branchenübergreifenden Dialog behandelt werden sollen.

Der soziale Dialog in den Branchen auf europäischer Ebene gewann 1999 an Dynamik. Der sektorale Dialog wurde gemäß einem Beschluss (98/500/EG) der Kommission vom Mai 1998 (EU9806110F) revidiert; dieser ersetzte die bestehenden Strukturen des sozialen Dialogs durch neue Ausschüsse für den sektoralen Dialog. Bis Februar 1999 hatten die Sozialpartner fast aller anerkannten Branchen Anträge auf die Einsetzung von neuen Ausschüssen gestellt, und neue Branchen beantragten die Einbeziehung in den Dialog (EU9902150F).

Der sektorale Dialog im Handelssektor zwischen EuroCommerce und der Europäischen Regionalen Organisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten (Euro-FIET) (jetzt Teil von UNI-Europa – siehe unten) war 1999 besonders fruchtbar. Dort wurden Arbeitsgruppen in folgenden Bereichen eingerichtet: Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, elektronischer Geschäftsverkehr, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Kinderarbeit, Großhandel und Handelsvertreter. Am 6. August unterzeichneten die Sozialpartner der Branchen eine Vereinbarung über die grundlegenden Rechte und Grundsätze am Arbeitsplatz (EU9911213F), in der die Abschaffung der Zwangsarbeit, das Verbot der Kinderarbeit, die Abschaffung der Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen behandelt werden. Wie verlautet, wurde zum Jahresende der Entwurf einer Vereinbarung über die Bekämpfung von Rassismus und

Fremdenfeindlichkeit zur Ratifizierung an die Mitglieder versandt. Die Arbeit der Partner zum elektronischen Geschäftsverkehr beinhaltete die Einführung eines neuen Ausbildungsprojektes zur Unterstützung des Einzel- und Großhandels bei der Anpassung an neue Formen des Geschäftsverkehrs (EU9905172F). Darüber hinaus vereinbarten die Sozialpartner im September die Verfolgung einer Reihe weiterer Zielsetzungen und die Aushandlung von europäischen Rahmenvereinbarungen über Fernarbeit am Computer (Telearbeit) sowie den Schutz älterer Arbeitnehmer hinsichtlich struktureller und technologischer Änderungen.

Zu den weiteren wesentlichen Entwicklungen im sektoralen Dialog 1999 zählten: eine gemeinsame Erklärung zur Chancengleichheit im Bereich der lokalen Verwaltungen, unterzeichnet am 8. März 1999 (EU9903158F) durch die Arbeitgeberplattform des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE-EP) und den Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) sowie die Zusage engerer Zusammenarbeit im Bereich der öffentlichen Verwaltung auf der November-Konferenz (EU9911212F).

Hinsichtlich der Struktur der Sozialpartnerorganisationen war das Hauptereignis im Jahr 1999 die Entscheidung der Internationalen Berufssekretariate [Internationaler Bund der Privatangestellten (FIET), Communications International (CI), Media and Entertainment International (MEI) und Internationaler Grafikerverband (IGF)], sich zu einer übergeordneten Gewerkschaft [Union Network International (UNI)] zusammenzuschließen (EU9909192N). Die Entscheidung wurde auf den Kongressen der vier Organisationen im September und Oktober 1999 getroffen, und UNI wurde Anfang 2000 gegründet. Die europäischen regionalen Organisationen der vier internationalen Körperschaften haben sich ebenfalls zusammengeschlossen zur UNI-Europa, welche dem EGB angeschlossen ist.

Eine weiteres wichtiges Ereignis hinsichtlich der Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene bestand im Abschluss eines Protokolls für Zusammenarbeit für den sozialen Dialog in Europa zwischen den zwei wichtigsten Organisationen, die die spezifischen Interessen der Führungskräfte auf europäischer Ebene vertreten sollen: die dem EGB angeschlossenen Vertretungsverbände der Führungskräfte (Eurocadres) und der Europäische Verband der Führungskräfte (Confédération Européenne des Cadres, CEC). Das Protokoll sieht die Einrichtung eines Verbindungsausschusses, die künftige Einbeziehung der beiden Organisationen in die Institutionen und Verfahren des sozialen Dialogs und eine verstärkte Zusammenarbeit vor (EU9908186F).

Der EGB veranstaltete im Juni/Juli 1999 in Helsinki seinen neunten ordentlichen Kongress (EU9907182F). Auf dem Kongress wurde die Bedeutung der Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen und der

verstärkten Koordinierung der Wirtschafts- und Sozialpolitiken in der EU hervorgehoben. Darüber hinaus verabschiedete der Kongress einen neuen Plan zur Förderung der Chancengleichheit im EGB, der darauf abzielt, die Zahl der weiblichen Vertreter in den Tarifverhandlungen und gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien zu erhöhen und die noch immer bestehenden Ungleichheiten in der Vergütung zu bekämpfen.

Auf Arbeitgeberseite bestand die wichtigste organisatorische Entwicklung im Jahr 1999 in einer Vereinbarung zwischen den Präsidenten von UNICE und der Europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME) zur Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Organisationen im sozialen Dialog (EU9903159F).

Arbeitskampfmaßnahmen

1999 fanden eine Reihe von Streiks und andere Protestaktionen auf EU-Ebene statt, die häufig mit bestimmten Gemeinschaftsmaßnahmen in Verbindung standen, da die Gewerkschaften ihre internationale Koordinierung weiter erhöhten. Am 5. Oktober fand eine EU-weite Protestdemonstration der Lkw- und Busfahrer statt, die sich gegen die noch immer festgefahrenen Verhandlungen zur Einbeziehung der mobilen Arbeitnehmer in diesem Sektor und der selbstständigen Kraftfahrer in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie über die Arbeitszeitregelung richtete (EU9910203F) (siehe das Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“). Diese Kampagne wurde von der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) zeitgleich mit einem Treffen der EU-Verkehrsminister organisiert. Obwohl die europaweite Demonstration wesentlich dazu beigetragen hat, die Probleme in diesem Sektor aufzuzeigen, wurde noch keine Vereinbarung über die Einbeziehung dieser Arbeitskräfte in den Anwendungsbereich der Richtlinie geschlossen.

In der Schiffbaubranche fand am 5. November ein Aktionstag statt (EU9911208N), der vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMF) koordiniert und von den angeschlossenen Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten durchgeführt wurde. Der EMF legte dem Rat der Industrieminister im November ein Paket von Forderungen vor, darunter einen Antrag an die Europäischen Organe, eine aktive Politik für die europäische Schiffbaubranche auszuarbeiten, die Einleitung von Verhandlungen zur Einschränkung des Wettbewerbs zwischen der EU und der Republik Korea und den Abschluss eines Abkommens der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Abschaffung von globalen Wettbewerbsverzerrungen.

Der Europäische Verband der Bergbau-, Chemie- und Energiearbeiter (EMCEF) organisierte am 11. Mai 1999 zeitgleich mit dem Treffen der EU-Energieminister einen

Aktionstag. Mit dieser Initiative sollte auf die spürbaren negativen Auswirkungen der Liberalisierung des Gas- und Energiemarktes auf die Beschäftigung hingewiesen werden (EU9903163N).

Außerdem fand 1999 eine Reihe grenzüberschreitender europäischer Aktionen und Proteste in multinationalen Unternehmen statt, die im Allgemeinen eine Reaktion auf Umstrukturierungen und Kürzungen waren. So wurde z. B. von den Gewerkschaften im britisch-niederländischen Unternehmen Unilever im Februar 1999 ein europäischer Aktionstag organisiert, auf dem dagegen protestiert wurde, dass vor der Schließung zahlreicher europäischer Betriebe keine ausreichende Informationspolitik und zu wenig Beratung stattgefunden habe (EU9902153N). Darüber hinaus wurde gegen die umfassenden Entlassungspläne von Michelin protestiert (EU9911210N).

Europäische Beschäftigungsstrategie

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote lag in der EU im Jahr 1999 mit etwa 9 % weiterhin auf relativ hohem Niveau. Zur Bekämpfung dieses Problems hat die EU eine Beschäftigungsstrategie entwickelt, die auf dem europäischen Sondergipfel für Beschäftigung im November 1997 in Luxemburg initiiert wurde (EU9711168F). Diese Strategie knüpft an den Vertrag von Amsterdam und dessen neuen Beschäftigungstitel an (EU9707135F). Sie basiert auf jährlich aktualisierten beschäftigungspolitischen Leitlinien, die durch die von den Mitgliedstaaten aufgestellten Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung (NAP) umgesetzt werden. Die Strategie gewann 1999, dem Jahr, in dem das zweite Jahr ihres Bestehens endete, an Dynamik. Die auf der Grundlage der beschäftigungspolitischen Leitlinien 1999 erarbeiteten NAP der Mitgliedstaaten für 1999 wurden im Herbst vergangenen Jahres von der Kommission herausgegeben (EU9810130F), anschließend vom Rat verabschiedet und 1999 der Kommission zur Bewertung vorgelegt. Wie im vorherigen Jahr basierten die Leitlinien für 1999 auf vier Säulen:

- Beschäftigungsfähigkeit,
- Unternehmergeist,
- Anpassungsfähigkeit,
- Chancengleichheit.

Die Bewertungen der NAP für 1999 durch die Kommission wurden am 8. September 1999 veröffentlicht (EU9909187F). Die Bewertungen unterschieden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat, aber im Allgemeinen identifizierte die Kommission neun Schlüsselbereiche, in denen ihrer Meinung nach verstärkte Bemühungen seitens der Mitgliedstaaten erforderlich sind:

- Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit,
- Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit,

- Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme mit besonderem Augenmerk auf ältere Arbeitnehmer und Frauen,
- Förderung des lebenslangen Lernens,
- Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor,
- Verminderung der Steuerbelastung der Arbeitnehmer,
- Modernisierung der Arbeitsorganisation,
- Behandlung geschlechtsspezifischer Themen auf dem Arbeitsmarkt,
- Verbesserung der Arbeitsmarktindikatoren und -statistiken.

Auf der Grundlage dieser Prioritäten hat die Kommission dem Rat erstmals vorgeschlagen, den Mitgliedstaaten (nicht verbindliche) Empfehlungen zur Verbesserung der Umsetzung ihrer NAP zu geben. Diese Maßnahme wurde von einigen Mitgliedstaaten kontrovers diskutiert. Sie vertraten die Ansicht, dass der Prozess für solche Empfehlungen noch nicht weit genug vorangeschritten sei und dieser im Beschäftigungstitel des Vertrags erwähnte Schritt als letzte Möglichkeit und nicht als gängige Praxis verwendet werden sollte. Dennoch wurden die meisten Empfehlungen vom Rat der Arbeits- und Sozialminister (EU9912215N) angenommen und anschließend (zusammen mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 – siehe unten) auf dem Treffen des Europäischen Rates im Dezember 1999 in Helsinki verabschiedet (EU0001219N).

Die Leitlinien der Kommission für die Mitgliedstaaten für das Jahr 2000 entsprachen in ihrer Struktur weitgehend den Leitlinien der beiden vorherigen Jahre. Die Struktur der vier Säulen wurden beibehalten, da die Kommission der Ansicht ist, dass sie den Prozess bisher günstig beeinflusst hat. Die wichtigsten Änderungen in den Leitlinien für 2000 werden im Folgenden genannt:

- Konkretisierung des präventiven Ansatzes bei der Arbeitslosigkeit durch Aufforderung der Mitgliedstaaten, bei jedem Einzelfall rechtzeitig einzugreifen;
- Förderung von Computerkenntnissen, Ausstattung von Schulen mit Computern und Erleichterung des Zugangs zum Internet;
- Beteiligung der Sozialpartner an der Modernisierung der Arbeitsorganisation durch Aufforderung der Mitgliedstaaten, die Sozialpartner dazu zu motivieren, einem Prozess der Modernisierung der Arbeitsorganisation zuzustimmen und sie bei dessen Umsetzung zu unterstützen;
- Betonung der Rolle der Arbeitsverwaltungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene;
- Unterstützung des aktiven Alterns und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Das Verfahren jährlicher Leitlinien und Nationaler Aktionspläne ist unter der Bezeichnung Luxemburg-

Prozess bekannt. Er wird als eine Säule der gesamten europäischen Beschäftigungspolitik angesehen. Die zweite bildet der im Juni 1998 vom Europäischen Rat eingeleitete Cardiff-Prozess, das umfassende Programm für strukturelle Reformen und Modernisierung zur Verbesserung der Innovationsfähigkeit und Effizienz des Arbeitsmarktes und der Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte (EU9806109F). Im Jahr 1999 wurde die Strategie um eine dritte Säule erweitert, den europäischen Beschäftigungspakt, der im Juni vom Rat in Köln genehmigt wurde (EU9906180N). Der Pakt soll den erweiterten Dialog und die Vertrauensbildung zwischen allen mit der makroökonomischen Politik befassten Beteiligten erleichtern, um Europas Fähigkeiten zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung zu verbessern. Durch den durch den Pakt eingeleiteten makroökonomischen Dialog werden die Sozialpartner, Mitgliedstaaten, die Europäischen Organe sowie die Europäische Zentralbank in die technische und politische Vorbereitung der Wirtschaftsprognosen der Kommission, die zwei Mal pro Jahr im Frühjahr und im Herbst erstellt werden, und der jährlichen wirtschaftspolitischen Grundzüge der EU einbezogen. Der Dialog muss jedoch die Unabhängigkeit und Autonomie aller Beteiligten berücksichtigen, die für Lohnverhandlungen sowie Geld-, Haushalts- und Steuerpolitik verantwortlich sind. Daher wurde dem sozialen Dialog in der EU sowie der Beschäftigungsstrategie ein neues Element hinzugefügt.

Die Kommission ist bestrebt, Initiativen zur Schaffung von Arbeitsplätzen in den Mitgliedstaaten zu unterstützen, indem sie eine entsprechende rechtliche Grundlage schafft. Am 17. Februar 1999 legte sie einen Vorschlag für eine Richtlinie vor, wonach die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, die Mehrwertsteuer auf bestimmte arbeitsintensive Dienstleistungen auf freiwilliger Basis zu senken (EU9904168N). Die Verabschiedung dieses Vorschlags im EU-Entscheidungsprozess erfolgte zügig: er wurde am 8. Oktober 1999 von den Wirtschafts- und Finanzministern der EU genehmigt (EU9909194N) und am 22. Oktober von den Arbeits- und Sozialministern angenommen (EU9911207N). Es wird erwartet, dass viele Mitgliedstaaten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden.

Schließlich erreichte der Rat der Arbeits- und Sozialminister am 29. November 1999 (EU9912215N) eine politische Einigung über den Wortlaut des Beschlusses für die Einrichtung des Ausschusses für Beschäftigungsfragen (wie im Beschäftigungstitel des Vertrags von Amsterdam dargelegt), der den bestehenden Ausschuss für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik ersetzen soll. Der Ausschuss für Beschäftigungsfragen wird sich auf folgende Punkte konzentrieren: Überwachung der Beschäftigungssituation und der Beschäftigungspolitik in den Mitgliedstaaten und in der Gemeinschaft; Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs; Teilnahme am makroökonomischen Dialog (siehe oben) und Formulierung von Stellungnahmen und Beiträgen für die Ratstreffen.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Vor dem Hintergrund des Beginns der dritten Stufe der EWU und der Einführung der Einheitswährung im Januar 1999 fanden im Laufe des Jahres zahlreiche Gewerkschaftsinitiativen statt, die auf eine stärkere Koordinierung der Tarifverhandlungen in Europa und die verstärkte Nutzung von länderübergreifenden Vergleichen bei den Verhandlungen ausgerichtet waren. Diese Initiativen werden im Kapitel „Vergleichende Übersicht“ beschrieben.

Arbeitnehmervertretung

Der jüngste Gesetzesvorschlag auf EU-Ebene im Bereich der Arbeitnehmervertretung ist der Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Beratung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. Obwohl dieser Vorschlag im November 1998 vorgelegt wurde (EU9812135F), stand er auf den Ratstreffen 1999 nicht auf der Tagesordnung. Das Europäische Parlament führte jedoch am 14. April eine erste Anhörung durch und schlug einige Änderungen vor (EU9905173N). Für Anfang 2000 werden erste Fortschritte erwartet, da die Kommissarin für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Anna Diamantopoulou, dem Europäischen Parlament im November 1999 zugesagt hat (EU9911211F), dass unter der portugiesischen Ratspräsidentschaft, die bis Ende Juni 2000 läuft, eine neue Strategie zu diesem Vorschlag verabschiedet wird.

Auch zu den Vorschlägen für die Einbeziehung der Arbeitskräfte in das Statut der Europäischen Gesellschaft wurden keine entscheidenden Fortschritte erzielt. Obwohl bei allen Mitgliedstaaten die Bereitschaft zur Annahme dieser Vorschläge besteht, insbesondere jetzt, nach der Einführung der europäischen Einheitswährung, wurde 1999 trotz der Ausarbeitung weiterer Kompromisspapiere weder unter der deutschen noch unter der finnischen Präsidentschaft eine einstimmige Entscheidung erzielt. Die Bemühungen der finnischen Präsidentschaft scheiterten an der Weigerung der spanischen Delegation, die Vorschläge anzunehmen (EU9812143N). Die Arbeiten an diesem Dokument sollen 2000 fortgesetzt werden.

Die Richtlinie (94/45/EG) zu den Europäischen Betriebsräten (EBR) ist seit dem 22. September 1994 in Kraft, d. h. seit über fünf Jahren. Schätzungen zufolge wurden bis zum 22. September 1996 gemäß Artikel 13 etwa 450 EBR-Vereinbarungen geschlossen, und aus jüngsten Untersuchungen, die im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt wurden und sich auf den Stand Ende 1999 beziehen, geht hervor, dass seit In-

Kraft-Treten insgesamt 111 Vereinbarung gemäß Artikel 6 geschlossen wurden.

Das Hauptthema war 1999 die mögliche Überarbeitung der Richtlinie (EU9911211F). In Artikel 15 der Richtlinie heißt es, dass die Kommission bis spätestens 22.

September 1999 in Beratung mit den Mitgliedstaaten und zusammen mit den Unternehmensführungen und Arbeitnehmern auf europäischer Ebene die Funktionsweise der Richtlinie überprüfen soll, wobei besonderes Augenmerk auf die Schwellenwerte bei der Arbeitskräftezahl gelegt werden soll, um gegebenenfalls dem Rat geeignete Änderungsvorschläge vorzulegen.

Zu diesem Thema fanden 1999 zahlreiche Debatten statt. Der Ausschuss für soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments führte im Januar eine Anhörung über die Wirkung der Richtlinie durch. Darüber hinaus fand Ende April eine große Konferenz statt, die von den Sozialpartnern zur Erörterung dieses Themas organisiert wurde. Auf der Veranstaltung beschrieben die Delegierten die gesammelten Erfahrungen, und die Vertreter der Sozialpartner äußerten ihre Ansichten.

Der EGB erwartet eine Reihe von Änderungen der ursprünglichen Richtlinie, einschließlich zu Themen wie der Senkung der im Europäischen Wirtschaftsraum gültigen Mindestarbeitnehmerzahl für die Anwendung der Richtlinie von 1 000 auf 500, Stärkung der Informations- und Beratungsrechte, Klärung der Rechte der EBR und Verschärfung der Sanktionen bei Verstößen. Im Dezember 1999 verabschiedete der EGB eine Resolution mit den von ihm vorgeschlagenen Änderungen (EU0001221N).

UNICE und eine Reihe anderer Arbeitgeberorganisationen vertreten jedoch die Ansicht, es sei noch zu früh für eine Beurteilung, wie erfolgreich die Umsetzung der Richtlinie gewesen ist. Und angesichts der Tatsache, dass kaum mehr als ein Drittel der Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, EBR-Verträge geschlossen haben, und aufgrund des Umstands, dass die Richtlinie im Vereinigten Königreich erst am 15. Januar 2000 in Kraft getreten ist, wären Änderungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt unpraktisch.

Ein Berichtsentwurf der Kommission zur rechtlichen und praktischen Umsetzung der Richtlinie wurde im November 1999 mit den Vertretern der Mitgliedstaaten erörtert; ein formeller Bericht wird im ersten Halbjahr 2000 erwartet. Allerdings wird im Mittelpunkt des Berichts eher die Bewertung der Funktionsweise der Richtlinie als deren Überprüfung stehen.

Neue Beschäftigungsformen

Dieses Thema war in den vergangenen Jahren auf EU-Ebene immer wieder Gegenstand von Gesetzesinitiativen. In dem Bewusstsein, dass das sich verändernde Arbeitsmarktumfeld zu einer weiter steigenden Anzahl

von Arbeitnehmern in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen führt, hat die Kommission 1995 beschlossen, die Sozialpartner zur Frage der Regelung von Beschäftigungsverhältnissen dieser Art zu konsultieren. Im Ergebnis dieser Beratung wurden Vereinbarungen über Teilzeitarbeit und befristete Verträge abgeschlossen, die seither die Grundlage für Richtlinien gebildet haben. Das dominierende Thema sind daher im Folgenden die Zeitarbeitsregelungen. Eine Vereinbarung zur Regelung dieses Typs atypischer Beschäftigung würde die Reihe der Themen abschließen, die Gegenstand der Beratungen der Kommission im Jahr 1995 waren. Obwohl der EGB 1999 erklärt hat, er sei zu Verhandlungen über dieses Thema bereit (siehe das Kapitel „Organisation und Rolle der Sozialpartner“), wurden bisher noch keine Verhandlungen zwischen EGB, UNICE und CEEP eingeleitet. Im Dezember 1999 schob UNICE aufgrund anhaltender interner Diskussionen eine Entscheidung bis März 2000 auf.

Telearbeit ist eine weitere neue Beschäftigungsform, zu der der EGB Verhandlungen mit den Sozialpartnern aufzunehmen beabsichtigt, nach Möglichkeit im Rahmen der Modernisierung der Arbeitsorganisation, die Gegenstand einer Mitteilung der Kommission im November 1998 an die Sozialpartner war (EU9901146F). In ihrem Arbeitsprogramm 2000 bekundete die Kommission ihre Absicht, die erste Konsultationsphase der Sozialpartner zur Anpassungsfähigkeit und Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen einzuleiten (EU0002228F).

In welchem Umfang UNICE bereit sein wird, mit den Sozialpartnern in Verhandlungen einzutreten, wird jedoch noch abzuwarten sein. In einem Papier über die Zukunft der Sozialpolitik der EU, das im September 1999 veröffentlicht wurde (EU9909191N), befürwortet UNICE statt eines quantitativen einen qualitativen sozialpolitischen Ansatz und bekundet ihre Bereitschaft, eine allgemeine Rolle im sozialen Dialog zu spielen, die nicht unbedingt auf die Aushandlung von Vereinbarungen auf europäischer Ebene beschränkt ist.

Eine weitere wichtige Entwicklung im Bereich Arbeitsorganisation war im März 1999 die Einführung des Europäischen Netzes für Arbeitsorganisation (EWON), an dem die Kommission, einschlägige einzelstaatliche Einrichtungen in den Mitgliedstaaten und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen beteiligt sind. Hauptzielsetzung des Netzes ist es, die Modernisierung der Arbeitsorganisation in europäischen Unternehmen zu fördern und zu beschleunigen (EU9904167N).

Sonstige Angelegenheiten

1999 fanden zahlreiche weitere Initiativen statt, die den obigen Kategorien nicht zugeordnet werden können. Dazu gehören die folgenden wichtigen Entwicklungen:

- Im Oktober 1999 fand in Tampere, Finnland, ein Treffen des Europäischen Rates statt, auf dem die Ausarbeitung eines Entwurfs für eine Charta über Grundrechte in der Europäischen Union beschlossen wurde (EU9910202F). Dabei handelt es sich um das jüngste Ergebnis einer lang anhaltenden Debatte über Grundrechte und ein direktes Ergebnis der Beschlüsse der Tagung des Rates im Juni 1999 in Köln, in denen die Einbeziehung aller derzeit in der EU anwendbaren Grundrechte in eine Charta gefordert wurde.
- Im Mai veröffentlichte die Kommission eine Mitteilung unter dem Titel „Ein Europa für alle Altersgruppen – Wohlstand und Solidarität zwischen den Generationen“, in der demographische Trends untersucht und die Maßnahmen beschrieben werden, deren Durchführung die Kommission aufgrund der Alterung der europäischen Bevölkerung als erforderlich betrachtet. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (EU9909189N).
- Im Juli 1999 veröffentlichte die Kommission die Mitteilung „Eine konzertierte Strategie zur Modernisierung des Sozialschutzes“. Diese knüpft an die Mitteilung von 1997 über die Modernisierung und Verbesserung des Sozialschutzes an und behandelt die wichtigsten Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme in der EU sowie die Vorschläge der Kommission, wie sich die Mitgliedstaaten mit diesen Themen auseinander setzen sollten (EU9909190N).
- Aufgrund der bevorstehenden Erweiterung der EU um Länder im Osten und Südosten Europas führten die Sozialpartner diesbezüglich im Jahr 1999 zahlreiche Initiativen durch. Insbesondere fand im März in Warschau auf Initiative der Sozialpartner auf europäischer Ebene eine große Konferenz zur Erweiterung statt. Auf der Konferenz kamen die Organisationen der Sozialpartner aus der EU und den Bewerberländern zusammen, um die Rolle der Sozialpartner beim Erweiterungsprozess zu diskutieren. Zum Abschluss der Konferenz unterzeichneten die Sozialpartner eine gemeinsame Erklärung, in der sie ihr Engagement und ihren Willen zur Zusammenarbeit hinsichtlich der Förderung des Erweiterungsprozesses bekundeten (EU9904166F).

Aussichten

Das Jahr 2000 wird im Bereich der Sozialpolitik voraussichtlich ein vergleichsweise aktives Jahr sein, da erwartet wird, dass die neue Kommissarin für Beschäftigung und Soziales eine Reihe von Themen vorantreiben und neue Vorschläge einreichen wird. Vor allem der Bereich Chancengleichheit soll kurz- und mittelfristig auf EU-Ebene ein stärkeres Profil erhalten, da

die Antidiskriminierungsvorschläge der Kommission in den Entscheidungsprozess der EU eingespeist wurden. Derzeit laufen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen des in den Jahren 1996-2000 von der Kommission durchgeführten Aktionsprogramms „Chancengleichheit von Männern und Frauen“. Ende 1998 veröffentlichte die Kommission einen Zwischenbericht über dieses Programm. Darin hieß es, das Programm sei bei der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die Gleichheit der Geschlechter in Europa erfolgreich gewesen; es wurde jedoch auf einige Bereiche hingewiesen, in denen Maßnahmen zu ergreifen seien. Kommissarin Diamantopoulou erklärte, sie beabsichtige, einen Vorschlag für ein neues Aktionsprogramm für Chancengleichheit auszuarbeiten, der im Jahr 2000 eingebracht und bis Jahresende vom Rat verabschiedet werden soll.

Was die Verhandlungen der Sozialpartner betrifft, wird nach dem erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen über befristete Verträge als ein möglicher Verhandlungsgegenstand voraussichtlich die Zeitarbeit in den Mittelpunkt rücken. In der Präambel zur Vereinbarung über befristete Verträge heißt es, dass die Sozialpartner den Bedarf für eine Vereinbarung zur Zeitarbeit prüfen werden, und der EGB ist bestrebt, die Verhandlungen zu diesem Thema einzuleiten. Eine Übereinkunft in diesem Bereich würde die Behandlung einer Reihe von Themen zum Abschluss bringen, die in der 1995 von der Kommission durchgeführten Konsultation zum Thema atypische Beschäftigungsverhältnisse mit den Sozialpartnern diskutiert wurden (siehe das Kapitel „Neue Beschäftigungsformen“). Darüber hinaus plant die Kommission die Durchführung von Beratungen über die Anpassungsfähigkeit und Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen.

Im Jahr 2000 wird eine weitere Regierungskonferenz stattfinden, auf der Fragen der institutionellen Reform behandelt werden sollen, die bei der Regierungskonferenz, die zum Vertrag von Amsterdam führte, unberücksichtigt geblieben sind. Diese Regierungskonferenz wurde Mitte Februar 2000 einberufen und soll ihre Arbeit bis Jahresende beenden. Die Kommission hat kürzlich ausführliche Vorschläge für die von ihr als erforderlich erachteten Reformen vorgelegt (EU0001225F). Wenn die von ihr vorgeschlagenen Reformen hinsichtlich einer größeren Zahl von Entscheidungen, über die mit qualifizierter Mehrheit abgestimmt werden kann, was vom Europäischen Parlament und einigen Mitgliedstaaten unterstützt wird, verabschiedet werden, würde diese Form der Abstimmung für viele Bereiche der Sozialpolitik gelten.

EU-Ebene: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Commission proposes Directives to end exclusion of sectors from working time Directive	EU9901144F
		Economic and Social Committee introduces work programme for 1999-2000	EU9901145F
		Commission invites social partners to take the lead in modernising work organisation	EU9901146F
	<i>In briefs</i>	Social partners reach draft framework agreement on fixed-term contracts	EU9901147F
		Social partners issue joint declaration on 1999 Employment Guidelines	EU9901148N
		ETUC calls for amendments to European Works Council Directive	EU9901149N
Februar	<i>Features</i>	New era in sectoral social dialogue takes shape	EU9902150F
		Social partners assess implications of internal electricity market	EU9902151F
	<i>In briefs</i>	Commission proposes experimental job creation initiative through VAT cuts	EU9902152N
		European trade union 'action day' at Unilever	EU9902153N
		Commission assesses impact of abolition of duty-free on employment	EU9902154N
		Uncertainty over definition of 'European employment pact'	EU9902156N
März	<i>Features</i>	Local government social partners sign joint declaration on equal opportunities	EU9903158F
		European employers' organisations forge closer links within social dialogue	EU9903159F
	<i>In briefs</i>	Labour and Social Affairs Council discusses 'European employment pact'	EU9903160N
		Commission adopts third Annual Report on equal opportunities	EU9903161N
		Social partners sign fixed-term contracts agreement	EU9903162N
		Energy unions express concern over liberalisation of markets	EU9903163N
April	<i>Features</i>	New report assesses economic impact of health and safety measures	EU9904164F
		Commission reviews implementation of pregnant workers Directive	EU9904165F
		Conference explores role of social partners in the enlargement process	EU9904166F
	<i>In briefs</i>	European Work Organisation Network launched	EU9904167N
		Proposed VAT cuts for job creation welcomed by construction industry	EU9904168N
		ETUC anticipates 'green job creation' under Kyoto protocol	EU9904169N
Mai	<i>Features</i>	Commission adopts draft Directive to implement fixed-term contract agreement	EU9905170F
		Communication emphasises need to coordinate economic and employment policies	EU9905171F
		Social partners assess impact of electronic commerce on employment	EU9905172F
	<i>In briefs</i>	European Parliament adopts resolution on draft information and consultation Directive	EU9905173N
		German Presidency presents draft employment pact	EU9905174N
		Amsterdam Treaty enters into force	EU9905175N
		Focus on greater women's representation in decision-making	EU9905176N
Juni	<i>Features</i>	Commission report assesses potential impact of cutting non-wage labour costs	EU9906177F
		Council agrees to extend working time Directive to excluded sectors	EU9906178F
		Joint social partner conference highlights challenges facing European private security industry	EU9906179F
	<i>In briefs</i>	Expectations and outcomes of the Cologne European Council	EU9906180N
Juli	<i>Features</i>	New Directive set to improve rights of fixed-term contract workers	EU9907181F
		Ninth ETUC Congress calls for a European system of industrial relations	EU9907182F
	<i>In briefs</i>	Commission Communication urges coordinated modernisation of social security systems	EU9907183N
		Informal Social Affairs Council addresses problems of older workers	EU9907184N
		Commission President presents new team	EU9907185N
August	<i>Features</i>	Managerial and professional unions agree to cooperate in European social dialogue	EU9908186F
September	<i>Features</i>	Commission assesses progress of employment strategy	EU9909187F
		Social dialogue takes shape in the European hairdressing sector	EU9909188F
	<i>In briefs</i>	Commission publishes its strategy for a 'Europe for all ages'	EU9909189N
		Commission publishes concerted strategy for modernising social protection	EU9909190N
		UNICE outlines its vision for social Europe beyond 2000	EU9909191N
		International 'super-union' on the way	EU9909192N
		Transport unions organise day of action to underline lack of progress in working time debate	EU9909193N
	Reduction of VAT on labour-intensive services agreed	EU9909194N	
	Commission takes legal proceedings against seven Member States	EU9909195N	

Oktober	<i>Features</i>	ETUC adopts equality action plan	EU9910201F
		Tampere Council initiates drafting of a charter of fundamental rights	EU9910202F
		Drivers demand shorter working hours	EU9910203F
	<i>In briefs</i>	Commission launches anti-discrimination initiative	EU9910204N
Collective bargaining coordination agreed in textiles, clothing and leather		EU9910205N	
Ministerial conference calls for improved gender equality		EU9910206N	
November	<i>Features</i>	Current EU information and consultation initiatives reviewed	EU9911211F
		Public sector social dialogue conference agrees on closer cooperation	EU9911212F
		Commerce social dialogue agrees on fundamental workers' rights	EU9911213F
	<i>In briefs</i>	Labour and Social Affairs Council debates employment issues	EU9911207N
		European day of action in shipbuilding	EU9911208N
		ECJ rules against Luxembourg for non-transposition of EWCs Directive	EU9911209N
		Michelin redundancies stir unrest	EU9911210N
		European Works Council agreements online	EU9911311N
Dezember	<i>Features</i>	New anti-discrimination Directives proposed by Commission	EU9912318F
	<i>In briefs</i>	Some progress at November Labour and Social Affairs Council	EU9912215N
		Commission issues anti-discrimination proposals	EU9912216N
		Seattle WTO talks fail	EU9912217N

Länderrückblicke

BELGIEN

Wirtschaftliche Entwicklungen

Gemäß den vorläufigen Schätzungen des Instituts für volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Institut des Comptes Nationaux) belief sich das belgische BIP 1998 auf insgesamt 9 064 Mrd. BEF. Das entspricht 1 % des BIP der OECD-Zone und 3 % des BIP der Europäischen Union. 1999 stieg das BIP vom ersten zum zweiten Quartal beträchtlich an (um 1,7 %). Auch das BIP stieg im zweiten Quartal gegenüber dem Vorjahresvergleichszeitraum um 1,7 % an (gemäß den Rohdaten).

Abgesehen von den wenigen Ausnahmezeiträumen, in denen (aufgrund der extremen Offenheit der belgischen Wirtschaft) die Auswirkungen größerer externer Schocks spürbar werden, ist die Inflation in Belgien traditionell relativ moderat. In den vergangenen drei Jahren sind die Verbraucherpreise jährlich höchstens um durchschnittlich 1,5 % gestiegen. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf die von der Regierung seit 1990 offiziell verfolgte Politik zurückzuführen, den belgischen Franken an die Deutsche Mark zu koppeln, welche traditionell die stabilste Währung im Europäischen Währungssystem war.

Ende November 1999 verzeichnete das Land 384.889 vollständig arbeitslose Arbeitsuchende, die Arbeitslosengeld erhielten (*chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi*, CCIDE). Davon waren 217 696 Frauen und 167 193 Männer. Der Abwärtstrend bei der Arbeitslosigkeit stabilisierte sich somit auf einen jährlichen Rückgang um etwa 5,1 %. Dagegen stieg die Zahl der Arbeitslosen im Alter über 50 Jahre, die nicht in den CCIDE-Angaben enthalten sind, weiterhin an (am 30. November 1999 waren es 142 645). Das heißt, dass unter Berücksichtigung der CCIDE-Daten und der Angaben für ältere Arbeitslose die Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf bis November 1999 um lediglich 2,6 % zurückgegangen ist. Die Arbeitslosenquote (gemessen an der Zahl der Meldungen bei den Arbeitsämtern) lag 1999 bei durchschnittlich 11,3 % der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter (verglichen mit 12,1 % im Vorjahr): 14,4 % bei den Frauen und 8,9 % bei den Männern. Die Zahl der Arbeitslosen bei den unter 25-Jährigen betrug 66 969. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 5,2 %.

1999 verzeichnete Belgien ein Haushaltsdefizit von 0,9 % des BIP. Belgiens Staatsverschuldung ist rückläufig; sie liegt derzeit bei 9 935 Mrd. BEF bzw. 114,9 % des BIP und entspricht damit nicht den Konvergenzkriterien von Maastricht, wonach die Staatsverschuldung im Verhältnis zum BIP höchstens 60 % des BIP betragen darf.

Politische Entwicklungen

Am 13. Juni 1999 fanden die Wahlen zum Europäischen Parlament sowie die föderalen und regionalen Wahlen

statt. Auf föderaler und regionaler Ebene ergaben die Wahlen insgesamt eine neue und völlig andere politische Lage als zuvor, was zur Bildung einer Regenbogenkoalition führte, einer Kombination aus blau, rot und grün (Liberalen, Sozialisten und Umweltschützer). Die ehemaligen Regierungsparteien (die Sozialistische Partei und die christlich-sozialen Parteien) verloren Stimmen im ganzen Land, und die christlich-sozialen Parteien wurden überall in die Opposition verdrängt, selbst in Regionen, in denen sie die Stimmenmehrheit erhielten, wie z. B. in der deutschsprachigen Gemeinschaft.

Auf föderaler Ebene besteht die neue Regierung aus sechs Parteien: Vlaamse Liberalen en Democraten (VLD) (flämische Liberale), Parti Réformateur Libéral-Front Démocratique des Francophones-Mouvement du Citoyen pour le Changement (PRL-FDF-MCC) (frankophone Liberale), Parti Socialiste (PS) (frankophone Sozialisten), Socialistische Partij (SP) (flämische Sozialisten), Ecolo (frankophone Umweltschützer) und Agalev (flämische Umweltschützer).

Auf föderaler Ebene wurden die christlich-sozialen Volksparteien [Christelijke Volkspartij (CVP) und Parti Social Chrétien (PSC)] zum ersten Mal seit 1954 wieder in die Opposition gedrängt. Durch die Stimmengewinne der zwei liberalen Parteien (VLD im Norden und PRL-FDF-MCC im Süden) sind sie erstmals die stärkste politische Kraft des Landes. Beide Umweltparteien verdoppelten ihr Wahlergebnis (Ecolo im Süden und Agalev im Norden). Die frankophone rechtsextreme Partei verlor Stimmen, während die flämische rechtsextreme Partei (Vlaams Blok) ihre Präsenz in Flandern stärken konnte. Das galt nicht für Brüssel, wo es dem Vlaams Blok nicht gelang, sich die Mehrheit der Stimmen unter der niederländischsprachigen Bevölkerung zu sichern. Kommentatoren interpretieren die Wahlergebnisse als eine Bestrafung der scheidenden Mehrheit, die von elf Jahren Macht erschöpft und durch den Skandal der mit Dioxin verseuchten Nahrungsmittel in den letzten Amtstagen geschwächt worden war (bei dem auch die Sozialpartner zur Lösung der dadurch verursachten Probleme einbezogen wurden – BE9906179N). Wenngleich das daraus resultierende Klima für die Umweltschützer zweifellos von Vorteil war, kann das gute Wahlergebnis von Ecolo und Agalev auch als Forderung nach einer anderen Form der Regierungsgewalt interpretiert werden.

In ihrem Koalitionsabkommen „Der Weg ins 21. Jahrhundert“ legte die neue Regierung ihre Schlüsselziele dar. Im sozioökonomischen Bereich stehen Privatisierung und der Verkauf von Vermögenswerten auf der Tagesordnung, um eine Senkung der Besteuerung von Einzelpersonen und Unternehmen finanzieren zu können, insbesondere zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung (Zahl der Erwerbstätigen in Prozent der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter) zwecks Einhaltung der Vorschriften des EWU-Stabilitätspaktes. Die Regierung hofft diesbezüglich auf zusätzliche Staatseinnahmen aufgrund eines erhöhten Wirtschaftswachstums, damit die

Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme nicht gefährdet wird.

In der flämischen Region strebt die Koalitionsregierung von VLD, SP, Volksunie-ID 21 (VU-ID) und Agalev mit ihrer Vereinbarung an, in Flandern jedes Jahr 30 000 Arbeitsplätze zu schaffen.

In der Region Wallonien bekundet die Koalitionsregierung aus PRL-FDF-MCC, PS und Ecolo in ihrem Programm „Vertrag für eine wallonische Zukunft“ ihre Absicht, Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren Walloniens bis 2010 dem europäischen Durchschnitt anzupassen. Diesbezüglich werden drei Hauptziele angestrebt: nachhaltiges Wachstum durch Förderung von Wachstum und Aktivitäten der kleinen und mittleren Unternehmen; Ankurbelung der Wirtschaft in den Zonen, die stark von europäischen Beihilfen abhängig sind, und Aktionen zur Förderung der Jugend.

In der Region Brüssel konzentriert sich die Koalitionsregierung aus PRL-FDF-MCC, Ecolo, PS und demokratischen niederländischsprachigen Parteien auf Beschäftigung und Bekämpfung der wirtschaftlichen Polarisierung der Gemeinschaft. Dazu will sie integrierte Wohnungsbau- und Stadtplanungsmaßnahmen umsetzen und Programme zur Wiederbelebung vernachlässigter Gebiete durchführen.

In der deutschsprachige Gemeinschaft vereinbarte die blau-rot-grüne Koalition aus der Partei für Freiheit und Fortschritt (PFF), SP und Ecolo ein Dokument, in dem neben einer verstärkten Machtdezentralisierung u. a. die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den europäischen Nachbarregionen Maas-Rhein und Saarland-Lothringen-Luxemburg vorgesehen ist.

Tarifverhandlungen

In Belgien erfolgen die Tarifverhandlungen im Zweijahreszyklus, wobei alle zwei Jahre nationale branchenübergreifende Vereinbarungen geschlossen werden. Auf Branchenebene werden normalerweise im ersten Jahr (ungerade Jahre) mehr Vereinbarungen als im zweiten Jahr der Umsetzung des branchenübergreifenden Abkommens geschlossen, während auf Unternehmensebene normalerweise im zweiten Jahr (gerade Jahre) mehr Vereinbarungen abgeschlossen werden als im ersten.

Im geraden Jahr 1998 wurden hauptsächlich Vereinbarungen auf Unternehmensebene umgesetzt, die zuvor auf höherer Ebene (sektoral und branchenübergreifend) abgeschlossen worden waren. Die Zahl der Tarifverträge und ähnlichen Vereinbarungen, die beim Ministerium für Beschäftigung und Arbeit registriert wurden, belief sich 1998 auf insgesamt 2 979. Damit überstieg sie das durchschnittliche Ergebnis der vergangenen Jahre in Belgien (es wurden durchschnittlich 2 145 Tarifverträge pro Jahr registriert). Von den 2 979 im Jahr 1998 erzielten Vereinbarungen wurden 409 (13 %) auf Branchen- und 2 570 (86 %) auf Unternehmensebene abgeschlossen.

Nach dem Abschluss einer neuen branchenübergreifenden Vereinbarung für 1999-2000 war das Jahr 1999 hauptsächlich von Branchenabkommen geprägt. In der nachfolgenden Tabelle werden die nur für das erste Halbjahr verfügbaren Angaben über die Anzahl der 1999 registrierten Tarifverträge den Werten des gleichen Zeitraums im Jahr 1997 (dem vorhergehenden ungeraden Jahr) gegenübergestellt.

Löhne und Gehälter

In der im November 1998 für 1999-2000 abgeschlossenen branchenübergreifenden Vereinbarung (BE9811252F) wird Zurückhaltung bei Lohnforderungen festgelegt: der Stundenlohn darf nicht schneller ansteigen als in den drei Hauptnachbarländern Belgiens (Deutschland, Frankreich und Niederlande). Des Weiteren wird festgelegt, dass Lohnsteigerungen nur in begrenztem Umfang bis höchstens 5,9 % der Lohnkosten von vollbeschäftigten Arbeitnehmern gewährt werden dürfen. Im Gegensatz zu den vergangenen Jahren war diese Lohnspanne jedoch nicht als obligatorisch, sondern eher als Richtwert zu betrachten. Dennoch hielten sich einflussreiche Branchen wie die Metallbranche an diesen Richtwert (BE9912311F).

Arbeitszeit

In der branchenübergreifenden Vereinbarung für 1999-2000 wurde eine Senkung der gesetzlich zulässigen Wochenarbeitszeit von 40 auf 39 Arbeitsstunden ab dem 1. Januar 1999 festgelegt.

Tabelle 1. Anzahl der registrierten Tarifverträge 1997 und 1999

	1997 (erstes Halbjahr)	1999 (erstes Halbjahr)
Anzahl der Branchenabkommen	762	705
Anzahl der Unternehmensabkommen	1 492	1 683
<i>Summe</i>	2 254	2 388

Quelle: Ministerium für Beschäftigung und Arbeit.

Im Rahmen der sektoralen Verhandlungen wurde im März 1999 eine Vereinbarung für den großen Supermarktsektor unterzeichnet, in der eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung ab September 2000 vorgesehen ist. Die Arbeitszeit wird zunächst von 36 auf 35,5 Stunden und später auf 35 Stunden gesenkt. Für Teilzeitarbeitskräfte (mit einer Arbeitszeit von bis zu 24 Wochenstunden) soll die Arbeitszeit neu festgelegt werden, was zu einer Viertages-Arbeitswoche führen wird (BE9903267N).

Im Rahmen des branchenübergreifenden Abkommens haben die Sozialpartner gefordert, die administrativen Aspekte der Teilzeitarbeit zu vereinfachen und Vorschläge zur Verbesserung des Status von Teilzeitarbeitskräften in den folgenden Bereichen genau zu prüfen: Recht auf Vorruhestand, garantierter Jahresurlaubsanspruch bei Arbeitsplatzwechsel und Übernahme der Rechte von Vollbeschäftigten durch Teilzeitarbeiter in einer Reihe von klar definierten Fällen. Mit der Bewertung dieser Maßnahmen wurde jedoch noch nicht begonnen.

Chancengleichheit

Die Sozialpartner haben im Rahmen des branchenübergreifenden Abkommens gefordert, die sektoralen Arbeitsplatzklassifikationssysteme, die zur Ungleichbehandlung von Männern und Frauen führen, von gemeinsamen Ausschüssen vollständig überprüfen zu lassen. Die Sozialpartner haben die Umsetzung dieser Maßnahme noch nicht bewertet.

Arbeitsplatzsicherheit

Im Rahmen der branchenübergreifenden Vereinbarung für 1999-2000 beabsichtigen die Sozialpartner, ihre Bemühungen zur Erreichung einer Arbeitslosenquote, die mindestens der in den Nachbarländern Belgiens entspricht, zu koordinieren und zwecks weiterer diesbezüglicher Verbesserungen nach Möglichkeit Vereinbarungen über Weiterbildung und Beschäftigung sowie Senkung der Lohnkosten in Erwägung zu ziehen.

Aus- und Weiterbildung

Die branchenübergreifenden Vereinbarungen bekräftigen das Engagement der Sozialpartner für zusätzliche Bemühungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, um innerhalb von sechs Jahren in Belgien die Investitionen in die Aus- und Weiterbildung auf das gleiche Niveau wie in den drei Hauptnachbarländern anzuheben (zwischen 1,2 % und 1,9 % der gesamten Lohnkosten). Für den Zeitraum 1999-2000 bedeutet das einen Anstieg des Arbeitgeberanteils an der Aus- und Weiterbildung von 1,2 % auf 1,4 % der gesamten Lohnkosten.

In etwa 80 % der auf Branchenebene bis September 1999 registrierten Tarifverträge gab es Klauseln zur Aus- und Weiterbildung.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

1999 konzentrierte die Föderalregierung ihre legislativen Maßnahmen hauptsächlich auf den Arbeitsmarkt mit

dem Ziel der Verbesserung der Qualität der Arbeitskräfte. Ein Meilenstein war der im September 1999 verabschiedete Rosetta-Plan (BE9911307F) zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher, durch den diesen die Möglichkeit gegeben wird, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln.

Obwohl die Zuständigkeiten bezüglich der beruflichen Bildung den Gemeinden übertragen wurden, bleibt der Staat ein wichtiger Initiator von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitskräfte. Dies galt 1999 u. a. für Maßnahmen zur Unterstützung Arbeitsloser, Initiativen zur Unterstützung besonders gefährdeter Gruppen und für bezahlten Bildungsurlaub, die vom Staat finanziert werden, obwohl ihre Durchführung weitgehend von den technischen Ressourcen der Regionen und Gemeinden abhängt. Darüber hinaus wurden Maßnahmen eingeführt, die Jugendlichen die Möglichkeit bieten, Arbeit und Schule zu verbinden (Arbeits-/Ausbildungsverträge und Lehre in Verbindung mit entlohnter beruflicher Tätigkeit).

Die Föderalregierung hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um das Arbeitskräfteangebot am Markt zu senken. Dazu gehören Programme, durch die die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, den Arbeitsmarkt vorübergehend zu verlassen (Laufbahnunterbrechung) oder ihre Laufbahn frühzeitig zu beenden (Programme für Vorruhestand und Teilzeit-Vorruhestand). Durch den Ausstieg von Arbeitnehmern aus dem Arbeitsmarkt im Rahmen dieser Programme sollen Arbeitsplätze für Arbeitslose geschaffen werden. Einige Kommentatoren sind ferner der Auffassung, dass Änderungen in der Arbeitslosengesetzgebung – vor allem die Unterbrechung der Zahlung von Arbeitslosengeld und Ausschluss aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit sowie spezifische Programme für ältere Arbeitnehmer – auch zu einer Senkung des Angebots auf dem Arbeitsmarkt führen können (BE9909183N und BE9905271F).

Eine Vielzahl von Aktionen zielte auf den Arbeitskräftebedarf ab. Die Örtlichen Arbeitsvermittlungsstellen (*Agences locales pour l'Emploi/Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, ALE/PWA*) bemühen sich u. a., Langzeitarbeitslose in das Arbeitsleben wiederinzugliedern. Dazu fördern sie die Nachfrage nach solchen Personen zur Ausführung kleiner, sogenannter Nachbarschaftsarbeiten in Bereichen wie Gartenarbeit, Hilfe im Haushalt und Unterstützung von Senioren (BE9807148F). Mit anderen Maßnahmen soll Beschäftigung entweder direkt oder über die Aktivierung von Arbeitslosenunterstützung geschaffen werden. Weitere Maßnahmen sollen zur Schaffung bzw. Erhaltung von Arbeitsplätzen beitragen, indem die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen gesenkt werden. Besonders zu nennen sind hierbei das Maribel-Programm für Beitragssenkungen (BE0001303N) und die Senkung der Beiträge für Niedrigverdiener (BE9910308N und BE9901161F).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Im Jahr 1999 gab es in Belgien hinsichtlich der Struktur und Aktivitäten der Sozialpartner eine Reihe von Entwicklungen. Durch das Gesetz vom 26. März 1999 zum belgischen Nationalen Aktionsplan wurde im Bereich Beratung auf föderaler Ebene die Zahl der Mitglieder des aus zwei Parteien bestehenden Zentralen Wirtschaftsrates (Conseil central de l'Économie/Centrale Raad van het Bedrijfsleven, CCE/CRB) von 50 auf 56 erhöht, ferner wurde die Delegation der Arbeitgeber durch Vertreter des gemeinnützigen Sektors erweitert (BE9807149N).

Die Sozialpartner waren 1999 im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (Conseil National du Travail/Nationale Arbeidsraad, CNT/NAR) mit der Aushandlung zweiseitiger Vereinbarungen auf nationaler Ebene befasst. Am 30. März verabschiedeten sie einen neuen branchenübergreifenden Tarifvertrag zur Bekämpfung von Stress am Arbeitsplatz (BE9904269F). In dem Vertrag wird Stressmanagement in die allgemeinen Unternehmenspolitiken zur Vermeidung von Risiken integriert; es wird versucht, das Problem auf tariflicher statt auf individueller Basis zu lösen. Der Vertrag schließt sich an entsprechende Passagen in der nationalen branchenübergreifenden Vereinbarung für 1999-2000 an.

Hinsichtlich der Vertretung der Sozialpartner auf sektoraler Ebene durch gemeinsame Ausschüsse bestand 1999 die wesentliche Änderung darin, dass der Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Unterausschüsse für mittlere Unternehmen in der Nahrungsmittelindustrie 1999 festgelegt und formell bestätigt wurde. Außerdem wurde die Zuständigkeit einer Reihe von gemeinsamen Ausschüssen aufgehoben: des nationalen gemeinsamen Hilfsausschusses für Arbeiter, des gemeinsamen Ausschusses für Hausangestellte und der verschiedenen gemeinsamen Ausschüsse für Kokereien.

1999 gab es unter den Gewerkschaften eine Diskussion über Umstrukturierungen, und es fanden einige Fusionen statt. Ende 1998 fasste der Sozialistische Gewerkschaftsbund Belgiens (Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, FGTV/ABVV) seine Bezirksstellen in Gent, Dendermonde und Waasland zu einer Region mit der Bezeichnung Scheldeland zusammen. Die Gewerkschaft beabsichtigt langfristig, die Zahl der flämischen Bezirke von 14 auf 7 zu senken; es bestehen jedoch keine Pläne für eine Neuorganisation seiner Niederlassungen in Wallonien. Der Christliche Gewerkschaftsbund (Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond, CSC/ACV) wurde ebenfalls umstrukturiert; durch die Fusion von Branchenverbänden ist ein großer Verband entstanden, der etwa 230 000 Arbeiter in Branchen wie Bau, Holzverarbeitung, Papierindustrie, grafische Dienstleistungen sowie Stein-, Zement- und Glasindustrie umfasst.

In der Führungsetage der Sozialpartnerorganisationen gab es 1999 einige Veränderungen: Im März wählte der Generalrat von CSC/ACV Luc Cortebeek zu seinem neunten Präsidenten, nachdem zuvor Willy Peirens dieses Amt zwölf Jahre lang bekleidet hatte, und im April 1999 wählte der Verwaltungsrat des Verbandes der belgischen Unternehmen (Fédération des entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen, FEB/VBO) Gui de Vaucleroy zu seinem neuen Präsidenten.

Arbeitskampfmaßnahmen

Von den Konflikten über die Arbeitsbedingungen war 1999 der Bankensektor durch festgefahrene Verhandlungen und Streiks massiv betroffen (BE9907276N). Bei den Verhandlungen standen Überstunden, Samstagsarbeit und der Status der Beschäftigten in Franchise-Filialen im Mittelpunkt der Forderungen und der festgefahrenen Gespräche (BE9911310N). Anfang Dezember 1999 gelangte man nach langen Verhandlungen und einer spannungsreichen Zeit mit Streiks und Protesten endlich zu einer Einigung. Der Bankensektor kann als Beispiel für die neuen Anforderungen gesehen werden, die an die Beschäftigten im Rahmen von Fusionen und Übernahmen gestellt werden, durch die zunehmend höhere Anforderungen an die Produktivität und Rentabilität der Unternehmen gestellt werden. 1999 kam es ferner im Straßenverkehrssektor zu einem schweren Konflikt über die Löhne und Arbeitsbedingungen (BE9906275F).

Was die Konflikte zur Erhaltung von Arbeitsplätzen betrifft, gibt es in Belgien noch immer eine Reihe von großen Industrieunternehmen, in denen das Beschäftigungsniveau und die Industrietätigkeit relativ unsicher sind, was in manchen Fällen zur Schließung oder zum Aufkauf durch ausländische Aktionäre führt und die Freisetzung von Arbeitskräften zur Folge hat. Zu Konflikten aufgrund von Umstrukturierungs- oder Schließungsplänen kam es 1999 u. a. in folgenden Unternehmen: Verlipack (BE9912310N), Carnoy (BE9909280F), UGB (BE9903169N) und dem Forest-Betrieb von Volkswagen (BE9902263N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

In Belgien wurde der Beitrag der Sozialpartner zur Ausarbeitung und Umsetzung des belgischen Nationalen Aktionsplans (NAP) für Beschäftigung gemäß den EU-Beschäftigungsleitlinien im Rahmen des zweiseitigen branchenübergreifenden Abkommens für 1999-2000 entwickelt (BE9811252F); darin heißt es: Die Sozialpartner wollen an der Realisierung des belgischen NAP für Beschäftigung vom April 1998 und insbesondere am Programm für die Senkung der Lohnkosten und Weiterbildung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter teilnehmen.

Ein regionaler flämischer Beitrag zum belgischen NAP wurde im Flämischen Wirtschafts- und

Sozialberatungsausschuss (Vlaams Economisch en Sociaal Overleg Comitee) erstellt. Am 23. März 1999 wurde von den flämischen Sozialpartnern ein Rahmenabkommen geschlossen, das Maßnahmen für Aus- und Weiterbildung, berufliche Integration und Chancengleichheit vorsieht.

Die wallonische Regierung billigte am 22. April 1999 den Beitrag der Region zum NAP für 1999. Zuvor war der Text dem Wirtschafts- und Sozialrat der wallonischen Region (Conseil économique et social de la Région wallonne, CESRW) vorgelegt worden. Der Text enthält zu jeder einzelnen EU-Leitlinie eine Bewertung der von den zuständigen wallonischen Ministern ergriffenen Maßnahmen und entwickelten Vorschläge. Die Sozialpartner äußerten sich nicht speziell zu dem Dokument, da sie der Ansicht waren, dass die von der wallonischen Regierung festgelegten Termine zu knapp und im Vergleich zum NAP für 1998 keine neuen Aspekte erkennbar seien.

In der Region Brüssel wurden die Dreiergespräche zum NAP in ähnlicher Weise wie in den flämischen und wallonischen Regionen durchgeführt.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Vor dem Hintergrund der EWU sind bei den Tarifverhandlungen verschiedene Parameter zu berücksichtigen; besonders wichtig sind die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigungshöhe. Wie bereits erwähnt, fand dies in Belgien dadurch Ausdruck, dass im Rahmen des branchenübergreifenden Abkommens vereinbart wurde, dass die Stundenlohnkosten 1999-2000 nicht schneller steigen dürfen als der Durchschnitt in den drei Hauptnachbarländern.

Arbeitnehmervertretung

Im Bereich Arbeitnehmervertretung gab es 1999 keine wichtigen Entwicklungen.

Neue Beschäftigungsformen

Der rechtliche Rahmen für flexible Arbeitsvereinbarungen wurde in den vergangenen Jahren wesentlichen Änderungen unterzogen. Die jüngste Entwicklung war 1998 die Einführung der Möglichkeit, aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu erteilen und so die Einstellung von Arbeitskräften zu fördern. 1999 gab es diesbezüglich jedoch keine neuen Initiativen.

Aussichten

In politischer Hinsicht war die Wahl zur neuen Regierung auf föderaler und regionaler Ebene 1999 das wichtigste Ereignis. Aus wirtschaftlicher Sicht gab es in diesem Jahr trotz des Dioxin-Skandals im Juni eine Erholung. Hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen wurden 1999 die branchenübergreifenden Vereinbarungen durch Branchenabkommen umgesetzt, und in einigen Fällen (vor allem im Bankensektor) waren dafür langwierige und aufwendige Verhandlungen erforderlich.

Für 2000 haben die neuen Minister zahlreiche Gesetzesprojekte geplant, die sie unbedingt im Lauf des Jahres umsetzen wollen. Die Gemeindewahlen sind für Oktober 2000 anberaumt. Hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen werden die Verhandlungen im Jahr 2000, dem zweiten Jahr des zweijährigen branchenübergreifenden Abkommens, von einer höheren Anzahl von Verhandlungen auf Unternehmensebene und einem Rückgang der Verhandlungen auf Branchenebene geprägt sein. Für die Sozialpartner werden die Sozialwahlen der Arbeitnehmervertreter in verschiedenen Organisationen im Mai 2000 (BE0001302N) in diesem Jahr ein wichtiges Ereignis sein.

Belgien: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Social partners face up to challenge of the 'benefit trap'	BE9901161F
		Minimum wage for workers in sheltered workshops finally agreed	BE9901258F
	<i>In briefs</i>	Social partners split over ownership of Walloon water board	BE9901162N
		10,000 new jobs created in non-profit care sector	BE9901259N
		Unions' agenda for 1999 bargaining round focuses on working time	BE9901260N
Februar	<i>Features</i>	Trade unions and unemployed associations defend privacy of jobless	BE9902164F
	<i>In briefs</i>	Social partners advocate tax credits to help unemployed find jobs	BE9902165N
		Dissatisfaction with IBM's pay flexibility policy	BE9902166N
		Flemish employers and government focus on hard-to-fill vacancies	BE9902262N
		Reorganisation at Volkswagen Forest threatens jobs	BE9902263N
März	<i>Features</i>	Sectoral agreement promotes in-company training for white-collar workers	BE9903167F
		Employers oppose compulsory commuting plans	BE9903264F
		ACV/CSC urges introduction of assets tax	BE9903265F
	<i>In briefs</i>	Morale worsens in postal service	BE9903168N
		Unions concerned at sale of UGB steelworks by Hoogovens	BE9903169N
		Flemish white-collar union advocates pay harmonisation in health and welfare sector	BE9903266N
		First step towards working time reductions in distribution sector	BE9903267N
		Agreement regulates flexibility in Sitel outsourced call centre	BE9905274N

April	<i>Features</i>	Vocational training measures in French-speaking Belgium assessed	BE9904170F
		National Labour Council approves collective agreement on job-related stress	BE9904269F
	<i>In briefs</i>	Trade union recruits illegal immigrants in campaign to regularise status	BE9904171N
		Employers publish open letter to candidates in general and European elections	BE9904172N
		Five-shift system could create jobs in Antwerp's chemicals sector	BE9904270N
Mai	<i>Features</i>	Trade union advocates worker participation in quality certification	BE9905173F
		Social partners and magistrates oppose reform of labour courts	BE9905174F
		Volkswagen challenges collective reduction of working hours at Forest-Brussels	BE9905176F
		Belgium reviews policies on older workers	BE9905271F
	<i>In briefs</i>	Unions unveil demands for general elections	BE9905175N
		Trial of former Forges de Clabecq delegates raises union concerns	BE9905177N
		New agreement in construction industry aims to discourage early retirement	BE9905273N
Juni	<i>Features</i>	Turmoil in the Flemish road haulage sector	BE9906275F
	<i>In briefs</i>	Employers and unions react to dioxin food contamination scandal	BE9906179N
		Compensation payments to cross-border workers improved	BE9906275N
Juli	<i>Features</i>	Dispute over creation of integrated police force	BE9907180F
	<i>In briefs</i>	One-day strike follows deadlock in banking talks	BE9907276N
		Unions call for more work, a better quality of life and more democracy in Flanders	BE9907277N
August	<i>In briefs</i>	Employers respond to new government's coalition agreement	BE9908182N
September	<i>Features</i>	Strike at Carnoy highlights threat to status of protected employees	BE9909280F
	<i>In briefs</i>	Social partners respond to criticism of low employment rate for older workers	BE9909183N
Oktober	<i>In briefs</i>	New bill aims to increase take-home pay for least-paid workers	BE9910308N
November	<i>Features</i>	'Rosetta plan' launched to boost youth employment	BE9911307F
	<i>In briefs</i>	Unprecedented unrest in banking sector	BE9911310N
Dezember	<i>Features</i>	Europeanisation of collective bargaining? The case of Belgian metalworking	BE9912311F
		The 1999-2000 intersectoral agreement, one year on	BE9912312F
	<i>In briefs</i>	Glass manufacturer to close despite trade unions' efforts	BE9912310N

DÄNEMARK

Wirtschaftliche Entwicklungen

Die dänische Wirtschaft hat 1999 entgegen dem prognostizierten starken Abschwung ein moderates Wachstum verzeichnet. Das BIP-Wachstum betrug 1999 insgesamt 2,7 % und lag damit über dem Wert von 2,4 % für 1998 und der ursprünglichen Wachstumsschätzung von 1,7 % für 1999.

Anfang 1999 sah es so aus, als ob ein Zahlungsbilanzdefizit auftreten würde, das mittelfristig Bestand haben würde. Ende 1999 verzeichnete die Wirtschaft jedoch einen Aufschwung, was dazu führte, dass ein sehr moderates Defizit und für 2000 ein Leistungsbilanzüberschuss vorhergesagt werden. Diese wirtschaftliche Erholung wird auf das Wachstum in anderen Ländern Europas zurückgeführt (vor allem in Schweden und Deutschland, die Dänemarks wichtigste Handelspartner sind), was eine Ausweitung der dänischen Exporte zur Folge hatte und die sich abzeichnende Wirtschaftsrezession stoppte.

1998 belief sich Dänemarks Nettoauslandsverschuldung auf 208 Mrd. DKK, was 24 % des BIP entspricht. Die Staatsverschuldung betrug 1999 insgesamt 639,5 Mrd. DKK bzw. 52,8 % des BIP und lag damit unter dem Wert von 649,7 Mrd. DKK bzw. 55,5 % des BIP für 1998.

Nach Angaben von Eurostat betrug die Inflation im Jahr bis Januar 2000 2,8 %. Die Arbeitslosenquote lag im Dezember 1999 bei 4,1 %.

Politische Entwicklungen

Die derzeitige Regierung – eine Koalition der Sozialdemokratischen Partei (Socialdemokratiet) und der Sozialliberalen Partei (Det Radikale Venstre) – blieb 1999 im Amt, obwohl eine Krise aufgrund der Reformen des freiwilligen Vorruhestandsprogramms gegen Ende 1998 auf vorzeitige allgemeine Wahlen hinzudeuten schien (DK9902111N). Diese Entwicklung trat zwar nicht ein, aber der große Koalitionspartner, die Sozialdemokratische Partei, verzeichnete bei den Meinungsumfragen 1999 mit 22 % bis 23 % der Stimmen das schlechteste Ergebnis in seiner Geschichte. Die meisten der von den Sozialdemokraten verlorenen Stimmen sind laut Meinungsumfrage an die Dänische Volkspartei (Dansk Folkeparti) gegangen, eine populistische Partei mit ausgeprägter immigrentenfeindlicher Politik. Die öffentliche Debatte bezüglich der Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik war eines der am meisten diskutierten Themen im zweiten Halbjahr 1999. Die Zukunft des Sozialversicherungssystems war ein weiteres umstrittenes Thema. Trotz der wachsenden öffentlichen Ausgaben für Schulen, Seniorenbetreuung und Gesundheitswesen

bleiben die Wartelisten der Krankenhäuser lang, und das dänische Schulsystem sowie das System zur Seniorenbetreuung geraten immer wieder in die Kritik.

Die geringe Stimmzahl für die Sozialdemokratische Partei könnte eine Auswirkung auf die Debatte über Dänemarks Teilnahme an der EWU haben. Die Sozialdemokraten sind der Auffassung, dass Dänemark an der EWU teilnehmen soll, und haben ihre Kampagne zu diesem Thema verstärkt. Der Stimmenverlust dieser Partei in Verbindung mit Gerüchten, Ministerpräsident Poul Nyrup Rasmussen verliere in den Reihen der eigenen Partei stark an Popularität, hat die Kommentatoren zu der Annahme veranlasst, dass sich die Konzentration der Partei auf die EWU als riskant erweisen könnte. Ein Volksentscheid zu diesem Thema wurde für September 2000 angekündigt.

Nach dem dänischen Verfassungsrecht sind die nächsten ordentlichen allgemeinen Wahlen für 2002 vorgesehen. Allerdings ist es bei einer allgemeinen Wahl nicht unüblich, dass diese noch vor Ablauf der normalen Amtszeit einberufen wird.

Tarifverhandlungen

Im Vergleich zu den turbulenten Ereignissen von 1998, als es im Privatsektor massive Arbeitskonflikte zwischen dem dänischen Arbeitgeberverband (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) und dem dänischen Gewerkschaftsverband (Landsorganisationen i Danmark, LO) gab, die durch Eingreifen der Regierung beendet wurden, verlief die Verhandlungsrunde 1999 relativ friedlich (DK9805168F). An dieser Verhandlungsrunde (die traditionell in den ersten Monaten des Jahres stattfindet) waren drei Branchen mit schätzungsweise insgesamt einer Million Beschäftigten beteiligt (DK9903114F), wesentlich mehr als 1998. Der DA/LO deckt insgesamt einen Bereich von etwa 600 000 Beschäftigten ab.

Bei den Verhandlungen von 1999 bildete der öffentliche Sektor mit etwa 840 000 Beschäftigten die größte Gruppe, die sich aufteilt in den Bezirks-/Gemeindesektor mit 640 000 Arbeitnehmern und den staatlichen Sektor mit 200 000 Arbeitnehmern. Dabei handelt es sich um zwei getrennte Verhandlungseinheiten, aber insbesondere auf Arbeitgeberseite haben die Verhandlungspartner weitgehend gleiche Interessen. Der Finanzminister (derzeit Mogens Lykketoft) ist für den staatlichen Sektor der Hauptverhandlungspartner, der mit dem Gewerkschaftsverhandlungsgremium des dänischen Verbandes der Staatsangestellten (Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU) verhandelt. Im Bezirks-/Gemeindesektor werden die Verhandlungen auf der Seite der Arbeitgeber von der Nationalen Vereinigung der lokalen Behörden in Dänemark (Kommunernes Landsforening, KL) und dem dänischen Verband der Bezirksräte (Amtrådsforening, ARF) sowie der Kommunalverwaltung von Kopenhagen und der Kommunalverwaltung von Frederiksberg geführt. Die Arbeitnehmer werden von einem Gewerkschaftsverhandlungsgremium, der Vereinigung

der Organisationen der Beschäftigten in örtlichen Behörden (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, KTO) vertreten. Auf der Arbeitnehmerseite sind in beiden Gewerkschaftsverhandlungsgremien (CFU und KTO) Vertreter von Mitgliedsorganisationen der drei zentralen Organisationen vertreten: LO, die Zentralorganisation der dänischen Akademiker (Akademikernes Centralorganisation, AC) und der Verband der Gehaltsempfänger und Staatsbeamten in Dänemark (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF). Aus diesem Grund kommt es innerhalb der Gewerkschaftskoalitionen häufig zu internen Unstimmigkeiten.

Darüber hinaus waren an den Verhandlungen im Jahr 1999 folgende Wirtschaftszweige beteiligt:

Finanzbranche mit etwa 60 000 Beschäftigten. Die Arbeitgeber werden durch den dänischen Arbeitgeberverband für die Finanzbranche (FinansBranchens Arbejdsgiverforening, FA) vertreten, der im Bankensektor mit dem größten Tochterverband des FTF, der Gewerkschaft für Finanzdienste (Finansforbundet), in der alle Beschäftigten dieses Sektors vertreten sind, verhandelt und im Versicherungssektor dem Nationalen Verband der Versicherungsangestellten (Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL) gegenübersteht;

Land- und Forstwirtschaft mit etwa 55 000 Beschäftigten, die in Unternehmen wie Fleischfabriken, deren Verband die Verhandlungen leitet, Molkerei- und Gartenbauunternehmen tätig sind. Die Arbeitgeberorganisationen sind Mitglieder der dänischen Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Landwirtschaft (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SALA), die wie der FA nicht dem DA-Verband angehören. Die wichtigsten Organisationen auf Arbeitnehmerseite sind der Allgemeine Arbeiterbund (Specialarbejderforbundet i Danmark, SiD) und die dänische Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Nahrungsmittelgewerbe und den damit zusammenhängenden Wirtschaftszweigen (Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdernes Forbund, NNF), die beide dem LO angeschlossen sind (DK9902110F).

Löhne und Gehälter

Im öffentlichen Sektor belief sich die Lohnsteigerung über die dreijährige (zuvor zweijährige) Laufzeit der Vereinbarungen, die 1999 unterzeichnet wurden, auf schätzungsweise 7,55 %. Durch die 1999 für den Nahrungsmittelsektor und die Landwirtschaft unterzeichnete Vereinbarung werden die Kosten über zwei Jahre um 7,5 % steigen, und der zweijährige Vertrag im Finanzsektor sieht eine Lohnsteigerung von maximal 6,5 % vor (DK9903114F).

Die jährliche Anhebung des Stundenlohns im DA-Bereich belief sich 1998 auf 4,4 %. In den ersten drei Quartalen von 1999 stieg der Stundenlohn um 5 % (laut DA-Statistik). Die meisten Lohnsteigerungen im ersten

Quartal von 1999 waren das Ergebnis von lokalen Verhandlungen auf Unternehmensebene. Mit der zunehmenden Inflationsrate (3,1 % im Dezember 1999 und ein voraussichtlich noch höherer Wert Anfang 2000) könnten sich die relativ moderaten Lohnforderungen der Arbeitnehmer bei den dezentralen Lohnverhandlungen, die sich an die zentralen Verhandlungen im Frühjahr 2000 im gesamten LO/DA-Bereich anschließen werden, ändern. Die diesbezügliche Lohnsteigerung im öffentlichen Sektor betrug bis zum dritten Quartal 1999 4,8 % (in den Kommunen 3,8 %).

Arbeitszeit

Das Eingreifen der Regierung in die Auseinandersetzungen von 1998 konzentrierte sich weitgehend auf die Frage zusätzlicher Urlaubstage. Der Jahresurlaub wurde um mindestens zwei zusätzliche Tage erhöht, und es wurden zwei (später drei) Haushaltstage für Beschäftigte mit Familie gewährt. Dadurch wurden die Erwartungen für die Verhandlungen von 1999 deutlich erhöht; die Gewerkschaften forderten dann auch eine zusätzliche Woche Urlaub – wodurch sich der Jahresurlaubsanspruch auf sechs Wochen erhöht hätte (fünf Wochen sind gesetzlich vorgeschrieben) – oder mindestens die gleiche Steigerung der Zahl der Urlaubstage wie im DA/LO-Bereich 1998 gewährt wurde. Das zeigt deutlich, dass der DA/LO-Bereich die Standards für die anderen wichtigen Verhandlungsrunden setzt. Das Problem der Arbeitgeber bestand 1999 darin, dass die wirtschaftliche Entwicklung bestenfalls stagnierte. Die Finanzminister erklärten, es wäre unverantwortlich, eine Senkung der Gesamtarbeitszeit zu fordern, da die Arbeitszeit angesichts des für die kommenden Jahre prognostizierten Arbeitskräftemangels eher verlängert werden müsse (DK9901103F). Der Ausgangspunkt der Arbeitgeber war daher ein klares Nein zu den Forderungen nach mehr Urlaub. Die Verhandlungen schienen sich schwierig zu gestalten, und es bestand ein deutliches Risiko von Arbeitskonflikten über die Frage zusätzlicher Urlaubstage. Die Verlängerung des Urlaubs um die gleich Anzahl Tage wie 1998 war die Mindestforderung der Gewerkschaften, und es war kaum vorstellbar, dass sie damit keinen Erfolg haben würden, da der Finanzminister bei seinem Eingreifen im DA/LO-Bereich 1998 weiter gegangen war, als im Vertragsentwurf vorgesehen war, und zusätzlichen Urlaub gewährt hatte.

Die Gewerkschaften gingen aus den Verhandlungen als Sieger hervor, so dass die Vereinbarungen im Landwirtschaftssektor und im öffentlichen Sektor (im Finanzsektor bestand bereits Anspruch auf mehr Urlaubstage) die Verlängerung des jährlichen Urlaubsanspruchs um insgesamt drei zusätzliche Tage vorsahen. Daraufhin setzte der DA/LO die Einführung eines sechswöchigen Urlaubsanspruchs auf die Tagesordnung für die Verhandlungsrunde von 2000.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Vereinbarung von 1999 war die verstärkte Tendenz zu flexibleren Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit wird in den meisten

Branchen nun über einen längeren Zeitraum berechnet, wobei die wöchentlichen Arbeitszeiten im Referenzzeitraum um den Durchschnitt von 37 Stunden schwanken können. Diese Art von Regelungen hatte sich immer mehr durchgesetzt, z. B. im besonders wichtigen Industriesektor, in dem die Regelwochenarbeitszeit gemäß Tarifvertrag von 1998 variieren durfte, sofern über das Jahr ein Durchschnitt von 37 Stunden erreicht wurde (DK9803158F). Im öffentlichen Sektor wird die Flexibilität durch die Vereinbarung von 1999 erhöht, indem örtliche Abweichungen von den zentral festgelegten Vorschriften zulässig sind, sofern die Arbeitnehmer zustimmen. In einer neuen Vereinbarung für den Finanzsektor wurde festgelegt, dass die Wochenstunden zwischen 31 und 41 Stunden schwanken können, sofern in einem vierwöchigen Referenzzeitraum eine durchschnittliche Arbeitszeit von 37 Stunden erreicht wird.

Chancengleichheit

Bezüglich der Chancengleichheit wurden im DA/LO-Bereich neue Initiativen durchgeführt. Die beiden zentralen Organisationen veröffentlichten eine gemeinsame Erklärung an die dänischen Unternehmen, in der sie sie aufforderten, Flüchtlinge und Einwanderer zu den gleichen Bedingungen wie dänische Staatsbürger einzustellen. Ein Fall zog die öffentliche Aufmerksamkeit auf sich: Einer jungen Libanesin wurde eine Anstellung in einem Kaufhaus verweigert, weil sie nach muslimischer Tradition ein Kopftuch trug. Sie wandte sich an die Medien, und in zahlreichen Pressebeiträgen wurde den dänischen Supermärkten und Kaufhäusern Diskriminierung vorgeworfen. Das Arbeitsministerium schaltete sich ein und äußerte sein Missfallen über die Handlungsweise der Einzelhändler. Bisher steht die Entscheidung darüber, ob es rechtmäßig ist, Frauen eine Anstellung zu verweigern, weil sie ein Kopftuch tragen, noch aus (DK9908141N).

Im Herbst wurde auf einigen Konferenzen das Thema der ungleichen Entlohnung von Männern und Frauen erörtert. Aus neuen Studien ging hervor, dass die Lohnsteigerungen für weibliche Angestellte im öffentlichen Sektor nach der Einführung eines stärker lokal orientierten neuen Lohnsystems nicht so hoch waren wie die für Männer.

Arbeitsplatzsicherheit

In diesem Bereich wurden 1999 keine wesentlichen neuen Entwicklungen verzeichnet.

Aus- und Weiterbildung

Dänemarks aktive Arbeitsmarktpolitik, u. a. durch Schaffung von Arbeitsplätzen und Durchführung von Weiterbildungsprogrammen, war 1999 einer der Schwerpunkte. In vielen Fällen erwiesen sich die zahlreichen Versuche zur Aktivierung von Arbeitslosen eher als eine Form der Beschäftigungstherapie denn als echte Ausbildung am Arbeitsplatz. Ein aus Vertretern des Arbeitsministeriums, des Finanzministeriums und des Bildungsministeriums bestehender Ausschuss veröffentlichte einen umfassenden Bericht über das

dänische System für berufliche Weiterbildung für Erwachsene, aus dem hervorging, dass viele Programme nicht transparent genug seien (DK9909145F). Die Programme und Kurse seien häufig unzusammenhängend und ohne klare Zielsetzung. In dem Bericht wurde empfohlen, die Ausbildungsprogramme für die Gruppen mit dem niedrigsten Ausbildungs- und Qualifikationsniveau auszuweiten und die Finanzierung der Programme in höherem Maße in den Verantwortungsbereich der Sozialpartner zu stellen. Dies wird insbesondere die Arbeitgeber betreffen, weshalb der DA über den Bericht nicht erfreut war. Dieser Bericht wird nun in einem trilateralen Forum erörtert.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Die Regelung von Lohn und Arbeitsbedingungen erfolgt in Dänemark normalerweise über den Abschluss von Tarif- und anderen Verträgen zwischen den Sozialpartnern. Gesetze werden nur in geringerem Maße eingesetzt, und die Sozialpartner sind normalerweise eng in den Gesetzgebungsprozess eingebunden. Aus diesem Grund messen die Sozialpartner der Möglichkeit, EU-Richtlinien durch Tarifverträge umzusetzen, so hohe Bedeutung bei. Dadurch kann das EU-Recht umgesetzt werden, ohne die speziellen dänischen Traditionen der Arbeitsmarktreglung zu untergraben. Ende 1999 hatte sich jedoch die Umsetzung der Richtlinie über die Arbeitszeit von 1993 in Dänemark durch Verträge als kontrovers erwiesen, weshalb die Europäische Kommission der dänischen Regierung am 22. November 1999 eine schriftliche Aufforderung bezüglich der Art und des Umfangs der Umsetzung der Richtlinie zusandte. Daraufhin verabschiedeten der LO und der DA ein Umsetzungsabkommen für die Richtlinie mit Gültigkeit ab Februar 2000, sodass sie nun für alle Arbeitnehmer gilt. Folglich dürfte das dänische Modell jetzt dauerhaft implementiert sein. (DK0001164F).

Eine der wichtigsten legislativen Entwicklungen bestand 1999 in der Annahme eines neuen Gesetzes zur Beilegung von Arbeitskonflikten. Auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlags vom DA und vom LO beschloss das dänische Parlament (Folketing) auf Empfehlung des Arbeitsministers eine Änderung zum Schlichtungsgesetz, durch die der Zeitpunkt, ab dem fristgerecht angekündigte Arbeitskämpfmaßnahmen durchgeführt werden können, verschoben wurde. Nach der vorherigen Gesetzgebung durfte eine Arbeitskämpfmaßnahme drei Tage nach dem Abbruch der Verhandlungen durchgeführt werden. Um den Parteien eine bessere Möglichkeit zur Aushandlung einer Lösung einzuräumen, sieht das neue Gesetz vor, dass eine fristgerecht angekündigte Kampfmaßnahme frühestens am fünften Tag nach dem Abbruch der Verhandlungen durchgeführt werden darf (DK9909148N).

Dänemark beschloss 1999 die Umsetzung der EU-Richtlinie über die Bedingungen für die Entsendung von Arbeitnehmern (DK9910154N). Darüber hinaus wurde

das dänische Gesetz für Europäische Betriebsräte geändert, um technische Anpassungen vorzunehmen, da die EU-Richtlinie nun auch für das Vereinigte Königreich gilt.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Der Vorschlag des LO und des DA zur Änderung des Schlichtungsgesetzes war eine der wichtigsten Initiativen bezüglich der Organisation, Zusammenarbeit und Zuständigkeit der Sozialpartner. Er basierte auf dem sogenannten Klimaabkommen, das aufgrund der schweren Arbeitskonflikte von 1998 von den zwei zentralen Organisationen geschlossen wurde; dieses soll die Möglichkeiten zur Vermeidung einer so langen Verschleppung der Verhandlungen wie 1998 verbessern (DK9910150F). Mit dieser Vereinbarung haben sich der DA und der LO dazu verpflichtet, den Verlauf der Entwicklungen zu verfolgen und dafür Sorge zu tragen, dass sich die Verhandlungen ständig in einer aktiven Phase befinden. Außerdem wurden verbindliche Kooperationszusagen gemacht, um ein realistisches Erwartungsniveau bezüglich der im Jahr 2000 abzuschließenden Vereinbarungen zu gewährleisten.

Durch den Konflikt von 1998 haben der LO und der DA somit ihren Status als führende Organisationen wiederhergestellt, den sie jahrelang nicht innehatten (DK9910151F). Dennoch werden die Tarifverträge weiterhin direkt durch ihre Mitgliedsorganisationen ausgehandelt. Das heißt, dass Dänemark nicht zu der Situation vor 1958 zurückgekehrt ist, als es die zwei zentralen Organisationen waren, die im Wesentlichen die Forderungen formulierten und aushandelten.

Der Trend zu Gewerkschaftsfusionen setzte sich 1999 fort – ebenso wie die Debatte zu diesem Thema –, und in einigen Fällen verschärfen sich die Auseinandersetzungen bezüglich des Rechts der Gewerkschaften, Beschäftigte von privatisierten Unternehmen zu organisieren. Ein Konflikt, der seit Jahren zwischen der Dänische Postgewerkschaft (Dansk Postforbund) und dem SiD über das Recht bestand, ehemalige Staatsbeamte des nationalen Postdienstes Post Denmark zu organisieren, führte zu einer Fusion zwischen den beiden Gewerkschaften unter dem Dach des SiD (DK9909146N). Der dänische Grafikerverband (Grafisk Forbund) wurde aufgelöst und seine Mitglieder in den SiD und in den Verband der Büroangestellten (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, HK) aufgenommen (DK9908139F).

Versuche von Gewerkschaften außerhalb der Hauptorganisationen von DA, FTF und AC [z. B. des dänischen christlichen Berufsverbands (Den Kristeligt Fagforening, DKF) und Dänemarks freier Gewerkschaft (Danmarks Frie Fagforening, DFF)], die Position der großen Gewerkschaften in Gerichtsprozessen gegen „Closed-shop“-Verträge zu schwächen, erwiesen sich 1999 weitgehend als erfolglos (DK9905123F und DK9907137N).

Arbeitskampfmaßnahmen

Abgesehen von den massiven Konflikten im Jahr 1998 muss man in der Geschichte bis 1981 zurückgehen, um ein Jahr zu finden, in dem weniger Konflikte verzeichnet wurden als 1999. Laut DA-Statistik, in der Konflikte aufgrund von Verstößen gegen Tarifverträge vermerkt sind, gab es 1999 713 Konflikte, verglichen mit 999 im Jahr 1998. 1981 wurden 613 verzeichnet. Die 713 Konflikte 1999 führten zu insgesamt 43 809 verlorenen Arbeitstagen im Vergleich zu 85 000 im Jahr 1998 (wegen Verstößen gegen Tarifverträge).

Im Rahmen von Verhandlungen um die Verlängerung von Tarifverträgen gab es 1999 zwei Konflikte. Im Mittelpunkt des ersten, der das Pflegepersonal betraf, standen Forderungen nach höheren Löhnen. Das Pflegepersonal ging in den Streik, um seiner Unzufriedenheit mit der Kommunal-Vereinbarung für 1999, die von den Mitgliedern des dänischen Berufsverbandes der Gesundheitspfleger (Dansk Sygplejeråd, DSR) in einer Abstimmung abgelehnt wurde, Ausdruck zu verleihen. Nach einem einwöchigen Streik griff die Regierung ein und schrieb das Verhandlungsergebnis gesetzlich fest (DK9905126N). Seit den 30er-Jahren ist das dänische Tarifverhandlungsmodell dafür bekannt, dass die Regierung in außergewöhnlichen Fällen in einen Konflikt in Verbindung mit der Verlängerung von Tarifverträgen eingreifen und ihn durch Verabschiedung von Gesetzen beenden kann, falls die Regierung der Ansicht ist, dass der Konflikt weit reichende negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben könnte.

Der zweite Konflikt betraf die Gruppe der Hebammen. Die Regierung griff nicht ein, und schließlich stimmten die Hebammen dem ursprünglichen Kompromiss mit geringfügigen Änderungen zu (DK9907135N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Zahlreiche Ministerien und die Organisationen der Sozialpartner trugen in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Ausarbeitung des dänischen Nationalen Aktionsplans (NAP) 1999 für Beschäftigung bei. Die Sozialpartner waren sowohl auf nationaler als auch regionaler Ebene an der Ausarbeitung und Umsetzung des NAP beteiligt. Die Umsetzung der Aktivierungsmaßnahmen des NAP obliegt den regionalen/örtlichen Arbeitsverwaltungen, und dies erfolgt auf der Grundlage von Anweisungen der regionalen Arbeitsmarktbehörden, in denen die Sozialpartner vertreten sind, bezüglich der Prioritäten für die Aktivitäten. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen setzen die Maßnahmen um, z. B. durch Vertragsabschlüsse mit Bildungseinrichtungen zwecks Kauf von Aktivierungsprogrammen. Ein wichtiges Element der jüngsten dritten Reform des dänischen Arbeitsmarktes (DK9810187F) ist die Stärkung dieser Zusammenarbeit, um zu gewährleisten, dass das spezielle Fachwissen und die Erfahrung der einzelnen Beteiligten optimal genutzt werden.

Kommunale Koordinierungsausschüsse mit Vertretern der Sozialpartner und anderen betroffenen örtlichen Beteiligten wurden eingerichtet, um die Teilnahme von benachteiligten Gruppen am Arbeitsleben zu fördern. Die kommunalen Behörden sind für die Aktivierungsmaßnahmen für Sozialhilfeempfänger zuständig.

Auf nationaler Ebene finden zu den meisten Elementen des NAP und der Arbeitsmarktreform trilaterale Verhandlungen zwischen den Partnern statt.

Der Beteiligung der Sozialpartner am dänischen NAP liegt vor allem die Absicht zugrunde, die trilateralen Verhandlungen zu stärken; der LO hat bei früheren Anlässen bekundet, dass der LO und der DA eine größere finanzielle Verantwortung für Programme der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene übernehmen sollten.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Sowohl der DA als auch der LO unterstützen Dänemarks Teilnahme an der dritten Phase der EWU. Zwar erfreut sich der DA einer fast 100%igen Unterstützung seiner Mitgliedsorganisationen, aber aufgrund interner Unstimmigkeiten muss der LO mit seinen Argumenten zugunsten der Teilnahme an der EWU sehr zurückhaltend sein. Im Herbst 1999 veröffentlichte der LO einen ausführlichen Bericht zur EWU und empfahl, bei einer Volksabstimmung mit Ja zu stimmen (DK9909144F). Der LO erklärte auch, es wäre eine gute Idee, das Thema innerhalb seiner Mitgliedsorganisationen zu erörtern, so dass Fakten, Mythen und Meinungen offen zur Sprache kommen könnten, um die Diskussion voranzubringen.

Ebenso wie der LO empfahl auch die Sozialdemokratische Partei die Teilnahme Dänemarks an der EWU. Das Thema wird im Jahr 2000 unter den Wählern und Mitgliedern der Gewerkschaftsbewegung für eine angeregte politische Diskussion sorgen.

Arbeitnehmervertretung

Im Jahr 1999 wurden zwischen dem LO, dem DA und dem Arbeitsministerium zahlreiche Verträge abgeschlossen, die die Einführung eines neuen Verfahrens für die Information und Beratung der Arbeitnehmer vorsehen (auf der Grundlage des Vorschlags der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Einrichtung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Beratung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft vom November 1998). Die Sozialpartner sind gegen die Annahme dieser Richtlinie. In Dänemark wurde die Beteiligung der Arbeitnehmer am Tarifverhandlungssystem bereits eingeführt, und sie basiert auf Verhandlungen zwischen den beiden Seiten der Industrie. Der Widerspruch gegen die vorgeschlagene Richtlinie basiert auf dem Argument, dass das Gesetz die

Kommunikation nur in eine Richtung fördert und im dänischen Modell im Grunde überflüssig sei. Wie oben erwähnt (siehe den Abschnitt „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“), wurde Dänemarks EBR-Gesetzgebung 1999 geändert, um die Erweiterung der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich zu berücksichtigen.

Neue Beschäftigungsformen

Flexibilität ist beim Thema Arbeitsorganisation weiterhin das Schlüsselwort. Ebenso wie 1998 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auch 1999 etwa 37 Stunden (siehe den Abschnitt „Arbeitszeit“). Vom Verband der dänischen Industrie (Dansk Industri, DI) im Herbst 1999 durchgeführte Untersuchungen haben jedoch ergeben, dass nur in 15 % der Unternehmen Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bestanden (DK9909147N). Flexible Arbeitszeitregelungen werden auf lokaler Ebene ausgehandelt. Das könnte zu der Tatsache beigetragen haben, dass die Abweichungen von der Regelwochenarbeitszeit gering waren.

Auf kommunaler Ebene wurde 1999 eine EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit in die Tarifverträge übernommen. Damit genießen nun die Beschäftigten mit einer Regelwochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Zuvor lag die Grenze bei 15 Stunden.

Aussichten

Die ersten Monate im Jahr 2000 waren von Tarifverhandlungen im LO/DA-Bereich geprägt. Es bestehen gute Aussichten, dass die Sozialpartner zu einem Kompromiss kommen und auf diese Weise eine Wiederholung der zahlreichen Arbeitskonflikte von 1998 vermeiden können (was sich im Februar 2000 bewiesen hat – DK0002167F). Dies wird als Voraussetzung für das weitere Bestehen des derzeitigen Tarifverhandlungssystems betrachtet, das für beide Tarifpartner von großer Bedeutung ist. Im politischen Bereich wird erwartet, dass die sozialdemokratisch/sozialliberale Regierung neue Vorschläge für die Reform des Sozialversicherungssystems vorlegen wird. Diese Problematik ist für die Sozialpartner von großer Bedeutung und stellt eine natürliche Folge der Annahme eines neuen Sozialversicherungsprogramms auf dem LO-Kongress vom Oktober 1999 dar (DK9911156F). Dieses Programm soll zur Stärkung der trilateralen Institutionen dienen. Das Hauptargument des LO lautet, dass die Erhaltung des Sozialstaates nur möglich ist, wenn die Sozialpartner eine breitere politische und finanzielle Verantwortung für die Bereiche des Sozialstaates übernehmen, die direkt mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung stehen, einschließlich der Frage der Weiterbildung. Im Jahr 2000 wird die Debatte über die Teilnahme Dänemarks an der EWU in die entscheidende Phase treten. Eine Volksabstimmung zu diesem Thema ist für September 2000 geplant.

Dänemark: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Less agreement on link between pay and competitiveness	DK9901102F
		'Danes need to work longer', says Ministry	DK9901103F
	<i>In briefs</i>	Breakthrough in agriculture and forestry pay negotiations	DK9901104N
		Working environment 'most important task' for unions	DK9901105N
		Rulings clarify time off for care of children	DK9901106N
Februar	<i>Features</i>	Agriculture and forestry heading for sixth week of annual leave	DK9902110F
	<i>In briefs</i>	Early retirement scheme finally concluded	DK9902111N
		New Working Environment Council established	DK9902112N
		Strong demand for training places	DK9902113N
März	<i>Features</i>	New pay settlements take decentralised approach	DK9903114F
	<i>In briefs</i>	Compulsory activation measures for older unemployed criticised	DK9903115N
		Employees would vote in favour of the euro	DK9903116N
		LO and DA seek active role in integrating ethnic minorities into labour market	DK9903117N
April	<i>Features</i>	Bill aims to amend rules on non-competition clauses	DK9904119F
	<i>In briefs</i>	Nurses and teachers reject new three-year agreements	DK9904120N
		Pay mobility is high among lowest-paid workers	DK9904122N
Mai	<i>Features</i>	Judicial decisions strengthen hand of established trade unions	DK9905123F
	<i>In briefs</i>	Company pay bargaining increases in importance	DK9905124N
		New agreement seeks to end teachers' dispute	DK9905125N
		Political intervention ends nurses' dispute	DK9905126N
Juni	<i>Features</i>	Social partners consider advantages and disadvantages of the euro	DK9906127F
		New research on flexibility and HRM in Danish companies	DK9906128F
	<i>In briefs</i>	Overall working time 'must increase to ensure future economic growth'	DK9906129N
		Government target of 40,000 'flexi-jobs' almost achieved	DK9906130N
			DK9906131N
Juli	<i>Features</i>	Employers propose reform of 'Danish model'	DK9907133F
		Danish unions out of step with European trade union movement?	DK9907134F
	<i>In briefs</i>	Midwives approve agreement at third attempt	DK9907135N
		Smaller LO member unions demand more influence	DK9907136N
		Supreme Court rules in favour of closed-shop agreements	DK9907137N
August	<i>Features</i>	Danish Union of Graphical Workers dissolves	DK9908139F
		'September compromise' marks 100th anniversary	DK9908140F
	<i>In briefs</i>	Retailers refuse to employ Muslim women wearing headscarves	DK9908141N
		LO wants new industrial relations structure	DK9908142N
		Controversy over outsourcing of public tasks	DK9908143N
September	<i>Features</i>	LO report recommends that Denmark should join EMU	DK9909144F
		Considerable discrepancies identified in state subsidies for training	DK9909145F
	<i>In briefs</i>	Privatisation leads to disputes between unions	DK9909146N
		Confederation of Danish Industries wants flexible working hours	DK9909147N
		LO and DA conclude anti-dispute agreement	DK9909148N
Oktober	<i>Features</i>	LO and DA agree stronger coordinating role in bargaining rounds	DK9910150F
		New framework agreement can re-establish the influence of LO and DA	DK9910151F
	<i>In briefs</i>	Innovative protest actions against public sector cutbacks	DK9910152N
		Little support for abolition of nurses' right to strike	DK9910153N
		Construction unions criticises new rules on posting of workers	DK9910154N
November	<i>Features</i>	LO wins political mandate at congress	DK9911156F
		Divided teachers' union holds congress	DK9911157F
	<i>In briefs</i>	LO's welfare programme adopted by congress after stormy debate	DK9911155N
Dezember	<i>Features</i>	Unibank employees accept pay reform	DK9912159F
		Spectre of 1998 dispute looms over new bargaining round	DK9912160F
	<i>In briefs</i>	Danish collective bargaining round 2000 has initiated	DK9912158N

DEUTSCHLAND

Wirtschaftliche Entwicklungen

Im Jahr 1999 hat die deutsche Wirtschaft einen leichten Rückgang erfahren müssen. Laut dem Statistischen Bundesamt betrug der reale Anstieg des BIP 1999 1,4 %. Im Vergleich zum Vorjahr (2,2 %) bedeutet dies eine geringere Wachstumsrate und gleichzeitig eine der niedrigsten Wachstumsraten in der Europäischen Union. Das Wirtschaftswachstum war in den 90er-Jahren unbeständig: es ist von einem Spitzenwert von 2,3 % im Jahr 1994 auf einen Wert von nur 0,8 % im Jahr 1996 gefallen, um dann bis zum Jahr 1998 wieder anzusteigen.

Die Verbraucherpreise sind 1999 um 0,6 % (laut dem Statistischen Bundesamt) gestiegen. Dies ist die niedrigste Inflationsrate in den 90er-Jahren und der Tiefpunkt eines relativ stetigen Rückgangs seit 1992 (als die Inflationsrate 5,0 % betrug). Das Haushaltsdefizit von 1999 (laut Angaben der OECD) wird das niedrigste seit der deutschen Wiedervereinigung sein: 1,5 % des BIP (Maastrichter Definition) im Vergleich zu 1,7 % im Jahr 1998 und 2,6 % im Jahr 1997. Das Defizit liegt weit unter dem Referenzwert von 3 %, der im EU-Stabilitätspakt festgelegt wurde. Die Staatsverschuldung (laut OECD) lag 1999 bei etwa 61 % des BIP (Maastrichter Definition) im Vergleich zu 60,7 % im Jahr 1998 – seit 1997 liegt die Staatsverschuldung oberhalb der Maastrichter Referenzgrenze von 60 %.

Nach Angaben des Arbeitsamtes waren 1999 durchschnittlich fast 4,1 Millionen Menschen arbeitslos. Im Vergleich zu 1998 ist dies ein leichter Rückgang von ca. 180 000. Im Jahr 1997 wurde nach einer steilen Zunahme im Laufe der 90er-Jahre der Spitzenwert von fast 4,4 Millionen Arbeitslosen erreicht. Die offizielle Arbeitslosenquote (definiert als prozentualer Anteil der arbeitenden Zivilbevölkerung) betrug 1999 11,7 % (nach 12,3 % im Jahr 1998 und 12,7 % im Jahr 1997). Die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland lag mit 19 % (1 344 000) im Jahr 1999 und 19,5 % (1 375 000) im Jahr 1998 bedeutend höher als in Westdeutschland, wo die Quote 9,9 % (2 756 000) im Jahr 1999 und 10,5 % (2 904 000) im Jahr 1998 betrug.

Nach der Standarddefinition der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) betrug die durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen 1999 fast 3,6 Millionen; dies entspricht einer Arbeitslosenrate (definiert als prozentualer Anteil aller Personen, die an wirtschaftlichen Aktivitäten beteiligt sind) von 9,0 %. 1998 betrug diese Zahl 3,7 Millionen (9,4 %) und 1997 3,9 Millionen (9,8 %).

Politische Entwicklungen

Seit der letzten Bundestagswahl im September 1998 bildet eine rot-grüne Koalition die Bundesregierung. Sie

besteht aus der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) und dem Bündnis 90/Die Grünen. Im Jahr 1999 wurden die Koalitionsparteien mit erheblichen politischen Schwierigkeiten konfrontiert. Nahezu alle wichtigen Kommunalwahlen wurden von der größten Oppositionspartei gewonnen, der konservativen Christlich Demokratischen Union (CDU). Außerdem gewann die CDU zusammen mit ihrer bayrischen Schwesterpartei, der Christlich-Sozialen Union (CSU) fast 49 % der Stimmen bei den Wahlen zum Europaparlament; die SPD erzielte einen Stimmenanteil von nur 31 % und die Grünen einen Stimmenanteil von 6 %. Die CDU gewann den größten Anteil der Stimmen bei den meisten Landtagswahlen und löste die SPD in Hessen und im Saarland als Regierungspartei ab. In zwei neuen Bundesländern (Sachsen und Thüringen) fiel die SPD hinter der CDU und der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) sogar auf den dritten Platz zurück. Dadurch verlor die rot-grüne Koalition ihre Mehrheit im Bundesrat, der zweiten legislativen Gewalt in Deutschland. Der Bundesrat setzt sich aus den Regierungen der Bundesländer zusammen. Bei den Stadtratswahlen in Nordrhein-Westfalen, das immer als Hochburg der Sozialdemokraten galt, erzielte die SPD die schlechtesten Ergebnisse nach Ende des zweiten Weltkriegs. Die CDU hingegen konnte mehr als 50 % der Stimmen für sich gewinnen.

Diese schlechten Wahlergebnisse bedeuteten eine schwere politische Krise für die Bundesregierung, die die Unterstützung der Öffentlichkeit für ihre politischen Projekte zu verlieren schien. Dies trifft insbesondere für den Haushaltskonsolidierungsplan der Bundesregierung zu, der von vielen als unsozial erachtet wurde, da er für Bevölkerungsschichten mit niedrigerem Einkommen – insbesondere für Rentner und Arbeitslose – eine größere Belastung bedeutet hätte. Die Enttäuschung war groß, dass nach 16 Jahren CDU-Regierung die rot-grüne Koalition die Erwartungen eines politischen Wechsels nicht erfüllte. Ende 1999 änderten sich jedoch die politischen Sympathien der Deutschen aufgrund des tief greifenden Finanzskandals in der CDU. Anfang 2000 ergaben alle Meinungsumfragen, dass die rot-grüne Bundesregierung ihre politische Unterstützung immer mehr zurückgewinnt.

Bündnis für Arbeit – neue dreiseitige Konzertierung

Eines der größten politischen Projekte der neuen rot-grünen Regierung war es, eine trilaterale Vereinbarung zwischen den Vertretern der Bundesregierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu treffen. Im Dezember 1998 wurde das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb als neue, dauerhafte trilaterale Vereinbarung auf nationaler Ebene ins Leben gerufen. Hierzu gehören regelmäßige Spitzengespräche zwischen führenden Vertretern der drei Seiten sowie verschiedener gemeinsamer Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen

(DE9812286N) (weitere Informationen enthält der Abschnitt Arbeitsplatzsicherung).

Als Beitrag zum dritten Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit im Juli 1999 gaben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine gemeinsame Erklärung ab, die verschiedene Vorschläge für eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik (DE9907219F) umfasst. Die kontroversen Debatten zwischen den Tarifparteien, die dieser Erklärung folgten, erweckten den Eindruck, dass einige der Positionen in der Erklärung von BDA/DGB eher einen rhetorischen Kompromiss darstellen, da beide Seiten immer noch recht unterschiedliche Auffassungen von Verhandlungspolitik haben.

Ende 1999 wurden die Debatten innerhalb des Bündnisses einerseits von den Vorschlägen für eine einheitliche Regelung des Vorruhestands dominiert (die Vorschläge stammten von der Gewerkschaft IG Metall) (DE9910217F) und andererseits von den Arbeitgeberforderungen nach einer Langzeitstrategie hinsichtlich der Zurückhaltung bei Lohnforderungen. Beim fünften Spitzengespräch des Bündnisses im Januar 2000 konnten sich die Beteiligten schließlich auf eine gemeinsame Erklärung zur Arbeit schaffenden Lohnpolitik einigen, die sowohl Forderungen nach einer Langzeitstrategie in Bezug auf die Zurückhaltung bei Lohnforderungen als auch Forderungen nach einer einheitlichen Vorruhestandsregelung (DE0001232F) enthält. Bei der gemeinsamen Verhandlungsrunde 2000 wird sich herausstellen, ob sich beide Seiten auf ein konkretes Modell einigen können, das auf einem

Kompromiss zwischen Zurückhaltung bei Lohnforderung gegen Arbeitszeitkürzung besteht.

Tarifverhandlungen

Löhne und Gehälter

Im Mittelpunkt der Tarifrunde 1999 stand das Thema Löhne und Gehälter, da die Gewerkschaften ihre Forderungen stark auf die Lohn- und Gehaltsfrage konzentrierten. Nach einigen Jahren, in denen die Löhne und Gehälter nur geringfügig erhöht wurden – in einigen Fällen wurden die tatsächlichen Löhne und Gehälter sogar gekürzt –, forderten einige Gewerkschaften ein Ende der Lohnmäßigung und gingen 1999 mit Lohn- und Gehaltsforderungen zwischen 5,5 % und 6,5 % (DE9810279F) in die Verhandlungsrunde. Die Arbeitgeberverbände wiesen diese Forderungen jedoch zurück und forderten ihrerseits eine Fortführung der Lohnmäßigungspolitik.

Einer der ersten Tarifverträge wurde in der Metall verarbeitenden Industrie unterzeichnet, der zum Vorbild für die Verhandlungsrunde 1999 wurde. Nachdem sich über eine Million Arbeitnehmer an Warnstreiks beteiligt hatten, erzielten die Verhandlungsparteien der Metall verarbeitenden Industrie im Februar 1999 eine neue Übereinkunft, die eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 3,2 % und eine einmalige, unkonsolidierte Zahlung von 1 % des Jahreseinkommens (DE9903295F) vorsieht. In den folgenden Monaten folgten nahezu alle anderen Branchen dem Ziel der Metallbranche und beschlossen Lohn- und Gehaltserhöhungen, die überwiegend zwischen 2,9 % und 3,3 % lagen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsvereinbarungen, Verhandlungsrunde 1999

Datum der Vereinbarung	Branche (Region)	Lohn-/ Gehaltserhöhung	Sonstige Zahlungen	Zeitraum
1. Dezember 1998	Chemie (Ost)	3,7 %	-	12 Monate ab 1. Januar 1999
1. Februar 1999	Deutsche Bahn AG (DE9905110N)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 320 für Mai-August 1999	12 Monate ab 1. September 1999
18. Februar	Metall (West) (DE9903295F)	3,2 %	Pauschalzahlung von DEM 350 für Januar-Februar 1999, plus einmalige Zahlung von 1 % des Jahreseinkommens	12 Monate ab 1. März 1999
25. Februar	Automobil	3,0 %	-	12 Monate ab 1. März 1999
27. Februar	Öffentlicher Dienst (DE9903100F)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 300 für Januar-März 1999	12 Monate ab 1. April 1999
28. Februar	Deutsche Post AG (DE9903100F)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 500 für Januar-März 1999	12 Monate ab 1. April 1999

Tabelle 1: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsvereinbarungen, Verhandlungsrunde 1999

Datum der Vereinbarung	Branche (Region)	Lohn-/ Gehaltserhöhung	Sonstige Zahlungen	Zeit-raum
1. März	Deutsche Telekom AG (DE9903100F)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 300 für Januar-März 1999	12 Monate ab 1. April 1999
19. März	Eisen und Stahl (West)	3,3 %	Pauschalzahlung von DEM 500 für März-Mai 1999	12 Monate ab 1. Juni 1999
19./20. März	Versicherungen (DE9904105F)	3,2 %	Pauschalzahlung von DEM 350 für Januar-März 1999	12 Monate ab 1. April 1999
30./31. März	Energie (Nordrhein-Westfalen)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 350 für April-Mai 1999	12 Monate ab 1. Juni 1999
13. April	Süßwaren (Nordrhein-Westfalen)	3,0 %/3,2 %	–	12 Monate ab 1. April 1999
14. April	Eisen und Stahl (Ost)	3,3 %	Pauschalzahlung von DEM 166 für April-Mai 1999	12 Monate ab 1. Juni 1999
21./22. April	Baugewerbe (DE9905109N)	2,9 %	–	12 Monate ab 1. April 1999
6. Mai	Druck (DE9905213N)	3,3 %	–	12 Monate ab 1. April 1999
10. Mai	Papier verarbeitende Industrie	3, %	Pauschalzahlung von DEM 75 für April 1999	11 Monate ab 1. Mai 1999
12. Mai	Großhandel (Nordrhein-Westfalen)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 120 für April-Mai 1999	10 Monate ab Juni 1999
26. Mai	Textil und Bekleidung (West)	3,1 %	Pauschalzahlung von DEM 200 für Mai-Juli 1999 (Bekleidung) und Juni-August 1999 (Textil)	12 Monate ab 1. August/ September 1999
31. Mai	Chemie (West) (DE9906215N)	3,0 %	Pauschalzahlung von DEM 200 für einen Monat	Regionale Unterschiede: 13 Monate ab 1. Juni/Juli/ August 1999
17. Juni	Hotels und Gaststätten (Bayern)	3,0 %	Pauschalzahlung von DEM 50 für April-Juni 1999	Neun Monate ab 1. Juli 1999
7. August	Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen)	3,0 %	Pauschalzahlung von DEM 165 für April-Juni 1999	Neun Monate ab 1. Juli 1999
14. Oktober	Landwirtschaft (Bayern)	2,4 %	Pauschalzahlung von DEM 50 bis DEM 85 für Juli-September 1999	13 Monate ab 1. Oktober 1999
29. Oktober	Bergbau	-	Pauschalzahlung von DEM 400	Neun Monate ab 1. September 1999

Quelle: WSI Collective Agreement Archive 1999.

1999 schlossen alle Gewerkschaften des DGB neue Tarifverträge für ca. 18,8 Millionen Arbeitnehmer ab. Laut WSI Collective Agreement Archive betrug die durchschnittliche, tariflich vereinbarte Lohnerhöhung 3,0 %. Der Unterschied zwischen den tariflich vereinbarten Lohn- und Gehaltserhöhungen in West- (2,9 %) und Ostdeutschland (3,4 %) wurde wiederum verringert und die Anpassungsgeschwindigkeit zwischen den Lohn- und Gehaltsniveaus in West- und Ostdeutschland wurde verlangsamt. 1999 betrug der durchschnittliche, Tariflohn eines Arbeitnehmers in Ostdeutschland 91,5 % des Lohnniveaus in Westdeutschland. Hochgerechnet auf ein Jahr betragen die Lohn- und Gehaltserhöhungen der Branchen zwischen 1,9 % und 3,6 % (siehe Tabelle 2). In fast allen Branchen lagen die Erhöhungen 1999 deutlich höher als im Vorjahr, in dem die durchschnittliche Erhöhung nur 1,8 % betrug. Bei einer Inflationsrate von 0,6 % erhielt ein großer Teil der Arbeitnehmer 1999 eine beträchtliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung.

Tabelle 2: Jährliche Erhöhungen der Tariflöhne nach Branche (1999)

Branche	1999*	1998*
Investitionsgüter	3,6 %	1,8 %
Öffentlicher Dienst	3,2 %	1,9 %
Einzel- und Großhandel	3,2 %	2,3 %
Banken und Versicherungen	3,1 %	1,5 %
Nahrungsmittel	2,7 %	2,0 %
Verbrauchsgüter	2,6 %	1,6 %
Privates Transportwesen	2,6 %	2,0 %
Rohstoffe	2,4 %	2,1 %
Gartenbau, Landwirtschaft, Forstwirtschaft	2,3 %	2,0 %
Private Dienstleistungen	2,1 %	1,5 %
Baugewerbe	2,0 %	1,3 %
Energie, Wasser, Bergbau	1,9 %	1,5 %
Alle Branchen	3,0 %	1,8 %

* Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr.
Quelle: WSI Collective Agreement Archive 1999.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind 1999 die durchschnittlichen Löhne und Gehälter in ganz Deutschland nur um 2,2 % gestiegen. Diese Diskrepanz ist das Ergebnis einer negativen Lohnanpassung, bei der viele Arbeitnehmer, deren Löhne und Gehälter nicht durch einen Tarifvertrag geregelt sind, wesentlich geringere Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen erhalten. 1998 wurden nur 68 % der Arbeitnehmer in Westdeutschland und 51 % in Ostdeutschland nach branchenspezifischen Tarifen bezahlt; 8 % der Arbeitnehmer in

Westdeutschland und 13 % der Arbeitnehmer in Ostdeutschland sind durch Unternehmensverträge abgedeckt; 24 % der Arbeitnehmer in Westdeutschland und 37 % der Arbeitnehmer in Ostdeutschland sind durch keinerlei Tarifverträge abgedeckt [die Zahlen basieren auf repräsentativen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)] (DE9905111N).

Als Folge der sinkenden Lohnsteuer und Sozialabgaben sind die Lohnkosten 1999 um etwa 1,9 % gestiegen. Da die Arbeitsproduktivität um 1,1 % angestiegen ist, sind folglich auch die Lohnstückkosten um 0,8 % gestiegen; beide Werte sind im Vergleich dazu in den Jahren 1997 (0,8 %) und 1998 (0,4 %) gesunken. Zum ersten Mal seit 1992 hat die durchschnittliche Tarifierhöhung von 3 % den kostenneutralen Verteilungsspielraum überschritten. Der kostenneutrale Verteilungsspielraum setzt sich aus der Inflationsrate (0,6 %) und der Zunahme der Arbeitsproduktivität (1,1 %) zusammen. Der Arbeitnehmeranteil am nationalen Einkommen (die Lohnquote) ist daher von 70,9 % im Jahr 1998 auf 71,4 % im Jahr 1999 gestiegen.

Arbeitszeit

Da die Tarifrunde 1999 nahezu eine reine Lohnrunde war, gab es kaum Neuerungen bezüglich der Arbeitszeit. Die 1999 tariflich festgelegte durchschnittliche Arbeitszeit blieb bei 37,5 Wochenstunden in Westdeutschland und bei 39,2 Wochenstunden in Ostdeutschland (siehe Tabelle 3 auf S. 60). Obwohl die Verkürzung der Arbeitszeit in keiner Vereinbarung aufgeführt wurde, war sie ein wichtiger Punkt in den Diskussionen der Verhandlungsparteien. Die Gewerkschaften kämpften weiterhin für Arbeitszeitverkürzungen, und die IG Metall führte eine Kampagne für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch die Einführung von tariflich vereinbarten Modellen für eine Vorruhestandsregelung (DE9910217F). Auf der anderen Seite setzten sich die Arbeitgeberverbände für flexiblere Arbeitszeiten ein, wobei einige Forderungen nach einer Rückkehr zur 40-Stunden-Woche laut wurden (DE9912227N).

Im Bankgewerbe konnten sich die Verhandlungsparteien nicht auf einen neuen Tarifvertrag einigen, da die Gewerkschaften die Forderung der Arbeitgeber, den Samstag in einen normalen Arbeitstag umzuwandeln, nicht akzeptieren wollten. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben außerdem konträre Meinungen zur Verlängerung der Öffnungszeiten (DE9912230F).

Chancengleichheit

In den Tarifverhandlungen von 1999 haben sich keine wesentlichen Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit ergeben.

Sicherheit der Arbeitsplätze

Es wurden eine Reihe von Initiativen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen innerhalb des Forums Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb (siehe oben) gegründet. In einer gemeinsamen Erklärung zur

Gründung des Bündnisses (DE9812286N) gaben die Parteien an, dass für eine positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine enge und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erforderlich ist. Als primäre Ziele konnten sich alle beteiligten Parteien auf die Notwendigkeit folgender Punkte einigen:

- dauerhafte Senkung der Lohnnebenkosten und Strukturreform des Sozialversicherungssystems;
- Arbeitsplatz schaffende Verteilung der Arbeit und flexible Arbeitszeiten;
- Reform der Körperschaftsteuer mit besonderen Steuersenkungen für kleine und mittlere Unternehmen;
- Verbesserung der innovativen Fähigkeiten und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen;
- Ermöglichung des Vorruhestands und der Teilrente;
- Tarifpolitik, die die Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützt;
- Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder für ungelernete Arbeitskräfte;
- Erweiterung der Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit.

Tabelle 3: Tariflich vereinbarte Wochenarbeitsstunden, ausgewählte Branchen, 1999

Branche	West-deutsch-land	Ost-deutsch-land
Metallverarbeitung	35	38
Eisen und Stahl	35	38
Druck	35	38
Papier verarbeitende Industrie	35	37
Textil und Bekleidung	37	40
Chemie	37,5	40
Handel	37,5	38
Öffentlicher Dienst	38,5	40
Baugewerbe	39	39
Banken	39	39
Schuhherstellung	39	40
Landwirtschaft	40	40
<i>Durchschnitt</i>	<i>37,4</i>	<i>39,2</i>

Quelle: WSI Collective Agreement Archive 1999.

Ausbildung

1999 fanden im Rahmen des Bündnisses für Arbeit zahlreiche Treffen von etwa zehn Arbeitsgruppen sowie drei Spitzengesprächsrunden statt. Diese Treffen brachten

bis zum Ende des Jahres nur wenige konkrete Ergebnisse. In einer gemeinsamen Erklärung, die in der dritten Runde der Spitzengespräche im Juli 1999 beschlossen wurde, einigten sich die beteiligten Parteien auf einen Ausbildungskonsens, der eine breite Palette an Maßnahmen vorsieht, mit denen sichergestellt werden soll, dass jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhält (DE9907219F).

Bewertungen der Tarifrunde von 1999

Die Sozialpartner bewerteten die Tarifrunde von 1999 unterschiedlich. Für die meisten Arbeitgeberverbände war die Runde von 1999 ein Symbol der Stagnation im Gesamtprozess zur Reformierung des deutschen Tarifsystems. Der Rückzug von einer Lohnmäßigung sowie die Wiedereinführung eines Tarifverhandlungskonvoys, wonach alle Branchen dem Vorbild der Metall verarbeitenden Industrie folgen, wurden scharf kritisiert. Zur Senkung der Besorgnis erregend hohen Arbeitslosenzahl fordern die Arbeitgeber die Rückkehr zu einer Politik der Zurückhaltung bei Lohnforderungen sowie differenziertere Lohnentwicklungen zwischen Branchen, Unternehmen und Arbeitnehmergruppierungen.

Aufseiten der Gewerkschaften gab es geteilte Meinungen. Zum einen forderten verschiedene Gewerkschaften – insbesondere die IG Metall – eine Wende in den deutschen Tarifverhandlungen, damit den Arbeitnehmern ein fairer Anteil an der Vermögensbildung zugestanden wird. Zum anderen verabschiedete der DGB und die BDA im Rahmen des Bündnisses für Arbeit ein Papier, in dem sich beide Parteien weitgehend auf eine weitere Flexibilisierung und Dezentralisierung des Tarifsystems sowie auf die vorrangige Berücksichtigung von Produktivitätssteigerungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen einigten (DE9907219F). Obwohl diese Formulierung vom Bündnisses für Arbeit als Richtlinie für die Tarifrunde 2000 angenommen wurde, ist immer noch unklar, was dies für die Praxis bedeuten wird, da es immer noch sehr unterschiedliche Auffassungen der Beziehung zwischen Löhnen und Arbeitsplatzsituation gibt.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Am 1. Januar 1999 traten eine Reihe von arbeitsrechtlichen Gesetzesänderungen in Kraft, die in erster Linie aus dem Wunsch der rot-grünen Regierung entstanden sind, einige umstrittene Änderungen der konservativ-liberalen Vorgänger rückgängig zu machen. (DE9901291N). Die neuen Änderungen enthielten Bestimmungen in den folgenden Bereichen:

- *Lohnfortzahlung im Krankheitsfall*: Die neue Regierung hat die Zahlung von 100 % der vorherigen Vergütung vom ersten Krankheitstag an wiedereingeführt. Die vorherige Regierung hatte 1996 die Zahlung auf 80 % gekürzt;

- **Kündigungsschutz:** Die neue Regierung hat auch den vollständigen Kündigungsschutz für alle Arbeiter in Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern wieder eingeführt. Die vorherige Regierung hatte den vollständigen Kündigungsschutz auf Unternehmen mit über 10 Mitarbeitern beschränkt. Außerdem erweiterte die neue Regierung die sogenannten Sozialkriterien (z. B. Alter, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und familiäre Situation), die der Arbeitgeber bei Entlassungen berücksichtigen muss;
- **Entsendung von Arbeitnehmern:** Zur Bekämpfung des sozialen und Lohn-Dumpings im deutschen Baugewerbe erweiterte die neue Regierung das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf einen unbegrenzten Zeitraum (das vorherige Gesetz sollte im August 1999 außer Kraft treten). Außerdem wurde der Gesetzesinhalt, der sich zuvor auf die Festlegung bestimmter Mindestlöhne beschränkte, auf alle Bestimmungen der Tarifvereinbarungen im Baugewerbe erweitert. Schließlich erhöhte die neue Regierung erheblich die maximalen Strafen für Arbeitgeber, die gegen die Tarifvereinbarungen verstoßen (von DEM 500 000 auf DEM 1 Mio.), und fügte eine neue Bestimmung hinzu, nach der Generalunternehmer haften, wenn ihre Subunternehmer gegen Tarifvereinbarungen verstoßen.

Im Juni 1999 erzielten die Bundesregierung und die Verhandlungsparteien in der Baubranche eine Übereinkunft über die Neuregelung des *Schlechtwettergelds* (DE9906217N). Ein neues Gesetz, das am 1. November 1999 in Kraft trat, sollte den Bauarbeitern während der Winterperiode einen besseren Schutz vor Arbeitsausfällen aufgrund schlechten Wetters bieten.

Im August 1999 gab das Bundesarbeitsministerium eine Anordnung bekannt, in der neue tariflich vereinbarte Mindestlöhne für Bauarbeiter für allgemein verbindlich erklärt werden – d. h., sie sind sowohl auf nicht organisierte, auf ausländische sowie auf Arbeitnehmer in der Industrie anwendbar (DE9909117F). Das Ministerium wendete die Bestimmungen des neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes an (siehe oben).

Im April 1999 verkündete das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Urteil, das den Gewerkschaften das Recht zuspricht, gegen Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen, denen vorgeworfen wird, Unternehmensvereinbarungen getroffen zu haben, die gegen eine der gültigen Tarifvereinbarungen verstoßen (DE9908214F). In den letzten Jahren ist in Deutschland die Zahl der sogenannten Beschäftigungspakte zwischen Management und Betriebsräten gestiegen (DE9902293F), wobei einige mehr oder weniger offen gegen die Tarifvereinbarungen verstoßen. Während zuvor nur einzelne Arbeitnehmer solche Fälle vor Gericht bringen konnten, wurde dieses Recht nun auf die Gewerkschaften erweitert.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

In der zweiten Hälfte der 90er-Jahre begannen die Gewerkschaften in Deutschland mit Reorganisationen, die eine Welle von Gewerkschaftsfusionen mit sich brachten. Im November 1999 beschlossen fünf Gewerkschaften aus dem Dienstleistungsbereich, zu fusionieren und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (VER.DI) zu bilden (DE9911225F). Folgende Gewerkschaften wollen sich zusammenschließen:

- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV),
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG),
- Deutsche Postgewerkschaft (DPG),
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV),
- IG Medien.

Die offizielle Gründung von VER.DI ist für Frühling 2001 geplant. VER.DI wird mit ca. 3,2 Millionen Mitgliedern (nach aktuellen Zahlen) und über 1 000 Berufen die weltweit größte Einzelgewerkschaft sein.

Ein wichtiger Grund für die organisatorische Neustrukturierung der Gewerkschaften in Deutschland war der dramatische Mitgliederrückgang in den 90er-Jahren. (DE9908113F). Zwischen 1991 und 1998 verloren die deutschen Gewerkschaften fast 3,5 Millionen

Tabelle 4: Mitgliederzahlen der deutschen Gewerkschaften (in Mio.), 1991-1998

Jahr	DGB	DBB	DAG	CGB	Gesamt
1991	11,800	1,053	0,585	0,311	13,749
1992	11,016	1,095	0,578	0,315	13,005
1993	10,290	1,079	0,528	0,311	12,208
1994	9,768	1,089	0,521	0,306	11,685
1995	9,355	1,076	0,507	0,304	11,242
1996	8,973	1,102	0,501	0,303	10,878
1997	8,623	1,117	0,489	0,303	10,532
1998	8,311	1,184	0,480	0,303	10,278

DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund; DBB = Deutscher Beamtenbund; DAG = Deutsche Angestellten-Gewerkschaft; CGB = Christlicher Gewerkschaftsbund, Quelle: Gewerkschaften und Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (DE9908113F),

Mitglieder. Dies entspricht ca. 30 % der Mitgliederzahl (siehe Tabelle 4 auf S. 61). Die Gewerkschaftsdichte ging von 41 % nach der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1991 auf 32 % im Jahr 1998 zurück.

Die organisatorischen Probleme der deutschen Gewerkschaften werden umso deutlicher, wenn die Struktur der DGB-Mitgliedschaft berücksichtigt wird. Ende 1997 z. B. waren fast 19 % der DGB-Mitglieder Rentner. Im Vergleich dazu ging der Anteil an jungen Gewerkschaftsmitgliedern unter 25 Jahren von 11,3 % 1991 auf 6,4 % 1996 zurück. Während der DGB immer noch relativ stark in der Organisation von männlichen, vollzeitbeschäftigten Arbeitern in der Herstellung und im Öffentlichen Dienst ist, haben die Gewerkschaften erhebliche Probleme bei der Organisation von weiblichen Angestellten und Teilzeitbeschäftigten sowie bei Beschäftigten im privaten Dienstleistungsbereich. Die Mitgliederstruktur des DGB entspricht eher der Industriegesellschaft in den 60er-Jahren und weniger der Dienstleistungsgesellschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

Organisatorische Entwicklungen innerhalb der Arbeitgeberverbände waren eng verbunden mit dem andauernden Neustrukturierungsprozess des deutschen Tarifsystems. Während der 90er-Jahre haben sich eine Reihe Einzelunternehmen aus Protest gegen die Inhalte der Tarifvereinbarungen aus den Arbeitgeberverbänden zurückgezogen. Da viele der deutschen Arbeitgeberverbände keine genauen Mitgliederzahlen veröffentlichen, können die organisatorischen Entwicklungen nur schwer nachvollzogen werden. Der Rückgang der Beteiligung bei den Tarifverhandlungen deutet jedoch darauf hin, dass einige Arbeitnehmerverbände ebenfalls mit sinkenden Mitgliederzahlen zu kämpfen haben.

Der Arbeitgeberverband der Metall verarbeitenden Industrie, Gesamtmetall, z. B. hat sich seit mehreren Jahren für eine weitere Dezentralisierung der Tarifverhandlungen eingesetzt. Dies würde Unternehmen eine größere Verantwortung im Bereich Vertragsbedingungen geben. Einige der regionalen Tochterverbände von Gesamtmetall haben neue parallele Arbeitgeberverbände für die Metall verarbeitende Industrie gegründet, die an den Tarifverhandlungen auf Branchenebene nicht teilnehmen. Dieser Trend begann im Jahr 1997, als der Tochterverband von Gesamtmetall, Nordmetall – der 350 Unternehmen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern vertritt –, den Arbeitgeberverband Norddeutschland gründete, der weder Tarifverträge abschließt, noch an Tarifverträge gebunden ist (DE9712142N). Nach dem Abschluss der Verträge für die Metall verarbeitende Industrie im Jahr 1999 fanden ähnliche Entwicklungen in Rheinland-Pfalz statt (DE9904106N). Außerdem forderte der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (Metall NRW) eine Diskussion darüber, wie den Mitgliedsunternehmen der Austritt aus einer Tarifverhandlung auf Branchenebene ermöglicht werden kann, sie gleichzeitig aber auch die Solidarität und die Integration eines Arbeitgeberverbands genießen können.

Arbeitskampfmaßnahmen

1999 gab es keine größeren Streiks oder Arbeitskampfmaßnahmen auf Branchenebene. Einige Tarifverhandlungen auf Branchenebene wurden jedoch von Warnstreiks begleitet. In der Metall verarbeitenden Industrie z. B. haben sich während der Verhandlungsrunde Anfang 1999 über 1 Million Arbeitnehmer (laut IG Metall) an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt (DE9903295F). Auch in anderen Bereichen, z. B. im Öffentlichen Dienst, in der Stahlindustrie, im Druckgewerbe, im privaten Transportwesen und im Versicherungsgewerbe, wurden die Verhandlungen von Warnstreiks begleitet. Im Juni 1999 wehrten sich bei einer zentralen Demonstration in Frankfurt über 15 000 Bankangestellte gegen die Forderung der Arbeitgeber, den Samstag als normalen Arbeitstag einzuführen. Im Oktober 1999 fuhr über 60 000 Angestellte des Öffentlichen Dienstes nach Berlin, um dort gegen die Pläne der Bundesregierung zu demonstrieren. Geplant war, für die nächsten zwei Jahre die Gehaltserhöhungen für die über 2 Millionen *Beamte* auf die Inflationsrate zu begrenzen (DE9910218N).

Außerdem gab es eine Reihe von Arbeitskampfmaßnahmen auf Unternehmensebene – im Zusammenhang mit Verhandlungen oder Neustrukturierungen innerhalb der Unternehmen. Der spektakulärste Fall war eine fünfwöchige Besetzung der Niederlassung von Alcatel in Berlin, bei der die Mitarbeiter gegen die Entscheidung des Managements protestierten, 140 der 170 Mitarbeiter zu entlassen (DE9912229F).

Anfang 2000 waren keine genauen Streikzahlen für 1999 verfügbar. Im Jahr 1998 betrug die Anzahl der durch Arbeitskampfmaßnahmen verlorenen Arbeitstage 16 102; die Anzahl der Arbeiter, die an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt waren, betrug 4 286.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Im Juni 1999 wurde der deutsche Nationale Aktionsplan (NAP) 1999 für Beschäftigung als Antwort auf die EU-Beschäftigungsrichtlinien präsentiert. Laut Regierung spiegeln die Bestimmungen des Plans die Debatten und Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen innerhalb des Bündnisses für Arbeit wider. Obwohl sich kein bestimmtes Gremium oder Forum mit dem NAP beschäftigt, diskutierte die Bundesregierung den Gesamtplan mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, bevor er an die Europäische Kommission weitergeleitet wurde.

Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen waren 1999 ein wichtiges Thema bei den Diskussionen der Sozialpartner. Beide Seiten zogen sehr unterschiedliche Schlüsse aus dem Beginn der dritten

Stufe der EWU und der europäischen Währung. Laut deutschen Arbeitgeberverbänden sind durch den erhöhten Wettbewerbsdruck unter den Bedingungen der EWU weitere Kostensenkungen und eine Flexibilisierung der Arbeitsmarktregelungen notwendig.

Die deutschen Gewerkschaften hingegen haben die Notwendigkeit einer Europäisierung von Tarifverhandlungen und Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hervorgehoben und mit der Entwicklung neuer Formen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit von Gewerkschaften begonnen. Im September 1998 haben eine Reihe von Gewerkschaften aus den Beneluxstaaten und Deutschland auf die Einführung des Euro reagiert und die Doorn-Erklärung verabschiedet, die gemeinsame Verhandlungsrichtlinien enthält. Zur Vermeidung eines möglichen Konkurrenzdrucks nach unten bezüglich der Löhne und Arbeitsbedingungen einigten sich die betreffenden Gewerkschaften darauf, dass die Verhandlungsergebnisse zumindest der Gesamtsumme der Preissteigerungen und der Steigerung der Arbeitsproduktivität (DE9810278F) entsprechen sollten. Bei einem Folgetreffen der Doorn-Initiative im September 1999 beurteilten die beteiligten Gewerkschaften die Verhandlungsrunde 1999 in den betreffenden Ländern und stellten fest, dass die Verhandlungsergebnisse den Richtlinien der Doorn- Erklärung entsprechen (DE9909215N).

Die IG Metall gründete 1999 weiterhin grenzüberschreitende Tarifverhandlungspartnerschaften zwischen den regionalen Organisationen und den entsprechenden Gewerkschaften in den Nachbarländern (DE9904298F und TN99072015). In einigen Regionen, z. B. in Nordrhein-Westfalen oder Norddeutschland, beteiligten sich Gewerkschaften der Metallarbeiter aus den Nachbarländern als Beobachter an den deutschen Metalltarifverhandlungen. Ähnliche Initiativen für grenzübergreifende Zusammenarbeit von Gewerkschaften wurden auch im Baugewerbe ergriffen, z. B. von deutschen und polnischen Gewerkschaften (DE9911223N). Weitere grenzübergreifende Zusammenarbeitsvereinbarungen wurden durch größere internationale Fusionen veranlaßt, z. B. zwischen Hoechst und Rhône-Poulenc, die zu einer Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen deutschen und französischen Gewerkschaften der Chemiewerker führte (DE9905201N).

Der neue makroökonomische Rahmen der EWU hat sich auch auf die Lohn- und Gehaltsforderungen und andere Forderungen der Gewerkschaften ausgewirkt. Insbesondere die IG Metall hat erkannt, dass sie über eine größere Verantwortung für die Lohnentwicklungen innerhalb des Euro-Gebiets verfügt und Lohnerhöhungen vereinbaren muss, die den Produktivitätssteigerungen entsprechen, um einem grenzüberschreitenden Wettbewerb mit Abwärtstrend vorzubeugen. Vor diesem Hintergrund kritisierten deutsche Gewerkschaften die Empfehlungen der Europäischen Zentralbank und der Europäischen Kommission scharf, die eine Politik der Zurückhaltung bei Lohnforderungen enthalten (DE9903296N).

Arbeitnehmervertretung

Im Jahr 1999 gab es keine Gesetzentwürfe im Bereich der Arbeitnehmervertretung. Nach der Ankündigung der Bundesregierung im Koalitionsvertrag von 1998, das *Betriebsverfassungsgesetz* zu modernisieren (DE9811281F), gab es zwischen den Sozialpartnern eine fortlaufende Diskussion zu diesem Thema. Für 2000 wird ein Gesetzentwurf der Bundesregierung erwartet.

Vor dem Hintergrund einer wachsenden Anzahl von grenzübergreifenden Fusionen und Übernahmen forderten die deutschen Gewerkschaften einen besseren Schutz der Mitbestimmungsrechte. Diese Diskussion wurde angefacht durch die Fusion von Hoechst und Rhône-Poulenc und den Versuch von Vodafone, Mannesmann Ende 1999 zu übernehmen (DE9911220F). Deutsche Gewerkschaften haben ebenso das Scheitern der Einführung eines Europäischen Unternehmensgesetzes kritisiert, das weit reichende Mitbestimmungsrechte enthalten sollte.

Neue Arbeitsformen

Seit Anfang der 90er-Jahre werden in Deutschland mit immer größerer Geschwindigkeit neue Arbeitsformen eingeführt. Dies führte auch zu Diskussionen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern. Es ist jedoch kein eindeutiger Trend in Richtung eines bestimmten neuen Arbeitsorganisationsmodells zu erkennen; vielmehr existiert eine breite Palette unterschiedlicher organisatorischer Konzepte. Während einige Unternehmen mit relativ innovativen post-tayloristischen Formen der Arbeitsorganisation experimentieren, haben andere Unternehmen eher konservative Konzepte mit nur leichten Änderungen der tayloristischen Arbeitsverteilung eingeführt. Da Deutschland immer noch weit von einer allgemeinen Verbreitung neuer Formen der Arbeitsorganisation entfernt ist, gibt es zurzeit auch Tendenzen hin zu einer Rückkehr zum Taylorismus, der eine Verbreitung von Konzepten rund um den Aktionärswert und eine Wiederbelebung des kurzfristigen Denkens innerhalb des Managements mit sich bringt (DE9903288F).

Obwohl alle Parteien des Bündnisses für Arbeit die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen und die Entwicklung neuer Modelle, die die Teilzeitarbeit attraktiver machen, gefordert haben (DE9907219F), gibt es 1999 keine bedeutenden gesetzlichen oder tariflichen Initiativen zur Förderung der Teilzeitarbeit. 1998 waren 14 % der deutschen Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt (darunter 3 % Männer und 28 % Frauen).

Die wichtigste Gesetzesänderung bezüglich der atypischen Arbeitsformen war das Gesetz zur geringfügigen Beschäftigung, das am 1. April 1999 in Kraft trat. Das Ziel dieses Gesetzes war die Einschränkung der geringfügigen Beschäftigung (mit einem maximalen Monatslohn von 630 DEM) sowie die Wiedereinführung von Sozialabgaben für diese Arbeitnehmer. Gleichzeitig wurden die Teilzeitbeschäftigten von der Steuerlast befreit.

Zudem trat am 1. Januar 1999 ein neues Gesetz zur Regelung der Scheinselbständigkeit in Kraft, das die sozialen Rechte der Menschen verbessern soll, die formal selbständig sind, aber tatsächlich als abhängiger Arbeitnehmer arbeiten. Durch dieses Gesetz wurden diese auch an das Sozialversicherungssystem angegliedert.

Aussichten

Der Regierungswechsel im Herbst 1998 hatte 1999 in verschiedener Hinsicht einen bedeutenden Einfluss auf die Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Zum einen führte die neue Bundesregierung eine Reihe neuer Arbeitsgesetze ein, von denen die meisten die Situation der Arbeitnehmer verbesserten. Nach Prüfung der Ergebnisse der Tarifrunde 1999 gab es zum anderen bedeutende Erhöhungen der tatsächlichen Löhne und Gehälter, die sich von der gemäßigten Lohnentwicklung in den vorherigen Jahren leicht abheben. Schließlich hat sich mit der Schaffung des nationalen Bündnisses für Arbeit ein neuer ständischer Ansatz in Deutschland etabliert.

Die Frage, ob das neue Bündnis ein wirklicher Erfolg bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze wird und zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beiträgt, bleibt unbeantwortet. Am 9. Januar 2000 wurde nach dem fünften Spitzengespräch des Bündnisses eine gemeinsame Vereinbarung präsentiert, in der die Parteien die Diskussion einer

langfristigen beschäftigungsorientierten Lohnpolitik bei den kommenden Gesprächsrunden im Jahr 2000 empfahlen. In der Vereinbarung ist weiterhin festgelegt, dass die Spanne für Lohn- und Gehaltserhöhungen, die auf dem Produktivitätswachstum basiert, vorrangig für Arbeit schaffende Vereinbarungen verwendet wird. Als ein mögliches Element solcher Vereinbarungen wird in diesem Dokument der Arbeitsplätze schaffende Vorruhestand genannt.

Das Bündnis für Arbeit schien einen Kompromiss zu finden, der auf einem politischen Austausch von Zurückhaltung bei Lohnforderungen gegen Vorruhestand basiert. Die Diskussionen in den Tarifrunden 2000 machten jedoch deutlich, dass es sich nur um einen sehr vagen Kompromiss handelt, der verschiedene Interpretationsmöglichkeiten durch die Sozialpartner zulässt. Während die Arbeitgeberverbände die Erklärung des Bündnisses für Arbeit als eine Forderung nach langfristigen Vereinbarungen mit nur mäßigen Lohnerhöhungen ansehen, bestehen die Gewerkschaften auf dem vollständig kostenneutralen Verteilungsspielraum (die Summe der Preis- und Produktivitätserhöhungen) für Lohn- und Gehaltserhöhungen und weiterer Arbeitsneuverteilung durch Senkung des Rentenalters und Arbeitszeitverkürzungen. Was auch immer das Ergebnis der Verhandlungsrunde 2000 sein wird, es wird auf jeden Fall die Zukunft des Bündnisses und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in Deutschland maßgeblich beeinflussen.

Deutschland: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Employment security: the new big issue at establishment level	DE9901191F
	<i>In briefs</i>	Pirelli returns to 40-hour working week	DE9901193N
		Agreement individualises working time decisions at IBM	DE9901194N
		Court rejects IG Metall case against Christian Metalworkers' Union	DE9901195N
		Unions demand creation of new jobs through reduction of overtime	DE9901289N
		Unions seek right to bring cases against employers contravening agreements	DE9901290N
		Labour law amendments come into force	DE9901291N
Februar	<i>Features</i>	Private sector collective bargaining coverage analysed	DE9902196F
	<i>In briefs</i>	Growing numbers of 'employment pacts' at establishment level	DE9902293F
		Regional alliance for jobs, training and competitiveness in Northrhine Westphalia	DE9902198N
		METRO social and employment standards to be maintained in transferred companies	DE9902199N
		Majority of works councillors unconvinced about decentralisation of bargaining	DE9902292N
		IG BCE and employers adopt joint declaration on partnership and branch-level bargaining	DE9902294N
März	<i>Features</i>	New agreements signed for public sector, Deutsche Post, Postbank and Deutsche Telecom	DE9903100F
	<i>In briefs</i>	Court sets stricter limits on coal, iron and steel co-determination	DE9903101F
		New forms of work organisation in Germany	DE9903288F
		New collective agreements signed in metalworking	DE9903295F
	<i>In briefs</i>	Volkswagen returns to three-shift system	DE9903102N
		DGB criticises European Commission's recommendations on pay policy	DE9903296N

April	<i>Features</i>	Insurance sector agreement on partial retirement and additional pension entitlements	DE9904105F
		Western and eastern European metalworkers' unions establish interregional bargaining policy network	DE9904298F
	<i>In briefs</i>	Milestone collective agreement in public utilities	DE9904104N
		Employers react negatively to metalworking agreement	DE9904106N
		Private waste-disposal agreement introduces entry wages 25% below the norm	DE9904197N
		Jenoptik agreements provoke workforce protests	DE9904297N
		First joint pay agreement for blue- and white-collar workers in printing	DE9904299N
Mai	<i>Features</i>	The rise of regional employment alliances	DE9905107F
		Collective bargaining in the information technology sector	DE9905112F
		Collective Agreement Act celebrates its 50th anniversary	DE9905200F
	<i>In briefs</i>	New collective agreement signed at Volkswagen	DE9905108N
		New agreements concluded in construction	DE9905109N
		New collective agreements concluded at Deutsche Bahn	DE9905110N
		Study reveals fall in bargaining coverage	DE9905111N
		Franco-German cooperation agreement between chemical workers' unions	DE9905201N
		New agreement signed in printing industry	DE9905213N
Juni	<i>Features</i>	Worldwide union campaign accuses Continental of contravening international labour standards	DE9906214F
	<i>In briefs</i>	Opening clauses in chemicals agreements rarely used	DE9906202N
		New agreement signed in west German chemicals	DE9906215N
		New regulation of bad-weather allowance	DE9906217N
Juli	<i>Features</i>	Interim report on 1999 collective bargaining round	DE9907210F
		New developments within national 'Alliance for Jobs'	DE9907219F
	<i>In briefs</i>	Collective agreement on temporary agency work during EXPO 2000	DE9907211N
		Average income of manufacturing employees up 2.6% in 1998	DE9907212N
August	<i>Features</i>	Trade union membership and density in the 1990s	DE9908113F
		German Social Democracy and the 'third way': Is there a future for SPD-trade union relations?	DE9908116F
		Court acknowledges unions' right to bring cases against companies accused of contravening collective agreements	DE9908214F
September	<i>Features</i>	Dispute over extension of collective agreements in the building industry	DE9909117F
	<i>In briefs</i>	Personnel issues examined at Deutsche Bahn AG	DE9909118N
		Unions make positive assessment of transnational coordination of bargaining policy	DE9909215N
Oktober	<i>Features</i>	DGB celebrates its 50th anniversary	DE9910116F
		IG Metall proposal for early retirement at 60 is strongly disputed	DE9910217F
	<i>In briefs</i>	Unions demonstrate against statutory limits on civil service pay increases	DE9910218N
		Gesamtmittel and IG Metall hold talks on 'Alliance for Jobs'	DE9910219N
November	<i>Features</i>	Vodafone's hostile takeover bid for Mannesmann highlights debate on the German capitalist model	DE9911220F
		'Verdi' overture - five unions agree to form Unified Service Sector Union	DE9911225F
	<i>In briefs</i>	Union demands statutory minimum wage	DE9911221N
		German and Polish construction unions sign cooperation agreement	DE9911223N
		Unions demand coordination of bargaining and European social dialogue in scaffolding sector	DE9911224N
Dezember	<i>Features</i>	Five-week site occupation at Alcatel in Berlin	DE9912229F
		Studies relaunch debate on further liberalisation of shop opening hours	DE9912230F
	<i>In briefs</i>	Innovative package of agreements to safeguard production sites at Sartorius AG	DE9912222N
		Business representatives demand a return to the 40-hour week	DE9912227N

FINNLAND

Wirtschaftliche Entwicklungen

Das BIP-Wachstum betrug in den ersten drei Quartalen von 1999 3,2 %, was nach 5 % im Jahre 1998 und 6,3 % im Jahre 1997 einen anhaltenden Rückgang des Wachstums bedeutet. Das Jahr 1997 war nach der Rezession Anfang der 90er-Jahre, als von 1990 bis 1993 ein Nullwachstum bzw. ein Rückgang verzeichnet wurde, das Rekordjahr. Die Bruttoverschuldung betrug 1999 46,6 % des BIP gegenüber 49,7 % 1998 und 55 % 1997. Damit setzte sich der kontinuierliche Rückgang seit 1994 fort. Der öffentliche Haushalt wies 1999 eine positive Bilanz von 3,1 % des BIP auf, was gegenüber den 1,3 % im Jahr 1998 und einem Defizit von 1,5 % im Jahr 1997 eine positive Entwicklung bedeutet (in den 90er-Jahren gab es bis 1997 jeweils Defizite).

Die Inflation scheint 1999 nachgelassen zu haben. So betrug die durchschnittliche Inflationsrate in den ersten drei Quartalen des Jahres 1,0 % im Vergleich zu jährlichen Werten von 1,4 % 1998, 1,2 % 1997 und 0,6 % 1996. Die Arbeitslosenquote ist seit dem Rekord von 16,6 % (408 000 Arbeitslose) im Jahr 1994 stetig zurückgegangen und betrug von Januar bis November 1999 10,3 % (264 000), im Vergleich zu einem Jahresdurchschnitt von 11,4 % (285 000) im Jahr 1998 und 12,7 % (314 000) im Jahr 1997.

Politische Entwicklungen

Im März 1999 fanden Parlamentswahlen statt (FI9904101F). Das Ergebnis bestand in der Weiterführung der Regenbogen-Koalitionsregierung, bestehend aus linken und rechten Parteien: Sozialdemokratische Partei (Suomen Sosialidemokraattinen Puolue), die konservative Nationale Koalitionspartei (Kansallinen Kokoomus), Linke Allianz (Vasemmistoliitto), Grüne (Vihreä liitto) und Schwedische Volkspartei (Svenska folkpartiet).

Im Frühjahr 1999 veröffentlichte die neue Regierung ein Maßnahmenprogramm (FI9904101F), in dem sie eine Reihe von Zielsetzungen im sozialpolitischen Bereich festlegte. Darin erklärte sie vor allem, dass zur Feststellung der Notwendigkeit einer Überarbeitung des Gesetzes zum Jahresurlaub Untersuchungen durchgeführt werden sollen und dass in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Datenschutzgesetz vorbereitet werde. Darüber hinaus erklärte sie, dass der Bedarf an Dienstleistungen für Arbeitslose durch regelmäßige Befragungen untersucht werden und dass Arbeitslosen nach 12 Monaten Arbeitslosigkeit – Jugendlichen nach sechs Monaten – zur Unterstützung bei der Arbeitssuche eine Arbeit, ein Praktikum oder andere Maßnahmen angeboten werden würden. Weitere Vorschläge der neuen Regierung sind in den Abschnitten Aus- und Weiterbildung und Neue Beschäftigungsformen beschrieben.

(Im Januar 2000 fanden Präsidentschaftswahlen statt. Die Sozialdemokratin Tarja Halonen wurde dabei zur Präsidentin gewählt, sie besiegte ihren Gegner Esko Aho mit 51,6 % zu 48,4 % der Stimmen. Frau Halonen, zuvor finnische Außenministerin, ist die erste Frau, die das Amt des finnischen Präsidenten innehat.)

Tarifverhandlungen

Die Arbeitsbeziehungen blieben 1999 stabil. Dies lässt sich weitgehend auf die zentrale Zweijahresvereinbarung für Einkommenspolitik zurückführen, die von Januar 1998 bis Januar 2000 gilt (FI9801145F). Im Rahmen dieses Abkommens wurden mehrere Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit Themen wie Arbeitszeit, Chancengleichheit und lokale Verträge befassen, 1999 wurden jedoch keine neuen Verträge geschlossen.

Im Gegensatz zu den vergangenen vier Jahren wird die Verhandlungsrunde 2000 auf sektoraler statt nationaler Ebene stattfinden. Dieser Schritt ergibt sich aus der Entscheidung, keine nationale Vereinbarung durch eine Hand voll mächtiger Gewerkschaften anzustreben, die der zentralen Organisation des finnischen Gewerkschaftsbundes (Suomen Ammatillitojen Keskusjärjestö, SAK) angeschlossen sind (z. B. die Verbände der Beschäftigten des Papier- und Verkehrssektors). Als Grund wird angeführt, dass branchenspezifische Probleme am besten auf Branchenebene zu lösen seien (FI9910124N).

Löhne und Gehälter

Ab 1. Januar 1999 sicherte die nationale Vereinbarung für Einkommenspolitik eine allgemeine Lohnsteigerung um 0,85 FIM pro Stunde bzw. 142 FIM pro Monat für Arbeitnehmer mit einem Einkommen unter 8 870 FIM pro Monat und einer Steigerung um mindestens 1,6 % für Arbeitnehmer mit einem Verdienst über diesem Grenzwert. Das geschätzte Wachstum des tatsächlichen Einkommens betrug 2,6 %, bestehend aus einer Steigerung des Tariflohns um 1,8 % und einer Lohndrift von 0,8 %. Die Kaufkraft nahm 1999 aufgrund von Steuersenkungen und Verbesserung der Beschäftigungssituation um 4,5 % zu.

Arbeitszeit

1999 wurden keine Änderungen der Arbeitszeit vereinbart. Allerdings wurden folgende Punkte zur Arbeitszeit in die Vereinbarung für Einkommenspolitik für 1998/99 aufgenommen:

- Die Mindestaltersgrenze für die Teilzeitarbeit wurde ab 1. Juli 1998 probeweise bis Ende 2000 von 58 auf 56 Jahre gesenkt. Außerdem haben Arbeitslose, die in den vergangenen 18 Monaten mindestens 12 Monate vollbeschäftigt waren, die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit mit einer Teilzeitarbeit zu kombinieren. Darüber hinaus erzielten die Sozialpartner im August 1999 eine Vereinbarung über Vorruhestand und Renten (FI9908114F).
- Die Ausgleichszahlung für Arbeitnehmer, die Urlaub für Umschulung nehmen, wird auf 70 % des einkommensbezogenen Arbeitslosengelds angehoben.

- Eine Arbeitsgruppe untersuchte Programme, mittels derer Urlaubsanspruch eingespart werden kann.
- Eine Arbeitsgruppe hat die weltweiten Entwicklungen im Bereich Arbeitszeit untersucht.

Chancengleichheit

Hinsichtlich der Chancengleichheit führten die Verhandlungen im Jahre 1999 zu keinen wesentlichen neuen Entwicklungen. Allerdings erklärte die neue Regierung in ihrem Programm, die Hauptanliegen in diesem Bereich lägen in der Sicherung der Sozialfürsorge und in der Umsetzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. In diesen Punkten werden die Verhandlungen, an denen die Sozialpartner beteiligt sind, eine Rolle spielen. Die Regierung ist gemeinsam mit den Sozialpartnern bestrebt, die Kosten für verschiedene Arten des Elternurlaubs im Rahmen des derzeitigen Krankenversicherungssystems zwischen den Arbeitgebern aufzuteilen. Die Hindernisse für die Unternehmertätigkeit von Frauen sollen abgeschafft und die Beihilfen für Unternehmerinnen beibehalten werden. Allgemeiner ausgerichtet sind die Regierungsmaßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Arbeitsleben und zur Umsetzung geeigneter Verfahren in diesem Bereich: Förderung der ausgewogenen Aufteilung des Elternurlaubs auf Männer und Frauen, Klärung der Möglichkeit, Vätern das Recht auf Sonderurlaub bei der Geburt eines Kindes zu gewähren sowie Untersuchung der Möglichkeit, Mutterschafts- oder Elternurlaub auf Teilzeitbasis zu gewähren. Darüber hinaus sollen auf EU-Ebene Initiativen zur Stärkung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vorgeschlagen werden.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung gehörte in den Verhandlungen 1999 nicht zu den Hauptthemen. Zu den Hauptzielen des Programms der neuen Regierung zählt eine Bildungspolitik, die den Bedürfnissen des Arbeitslebens Rechnung trägt. Die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung gilt als wichtige Aufgabe, und die Regierung hat sich verpflichtet, Aktionen zu ihrer Verbesserung zu fördern. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sollen Berufspraktika angeboten werden.

Im Maßnahmenprogramm der neuen Regierung heißt es außerdem, dass zur Lösung der Probleme der Qualität und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte die Zusammenarbeit mit Unternehmen erhöht werden soll. Die Aus- und Weiterbildung soll so weiterentwickelt werden, dass sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser Rechnung trägt und die allgemeinen Qualifikationen der Arbeitnehmer verbessert.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern wurde in Finnland durch das Arbeitnehmerentsendungsgesetz umgesetzt, das am 16. Dezember 1999 in Kraft trat. Dieses Gesetz erweitert die bestehenden Vorschriften bezüglich der

Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes auf entsendete Arbeitnehmer. Darüber hinaus enthält das Gesetz Vorschriften über die Befugnisse von Gerichten und die Zusammenarbeit zwischen Staatsbeamten.

Die Richtlinie 97/74/EG von 1997 zur Erweiterung der EBR-Richtlinie auf das Vereinigte Königreich wurde durch Änderungen am Arbeitnehmervertretungsgesetz, das am 15. Dezember 1999 in Kraft trat, in finnisches Recht übernommen. Dieses Gesetz enthält nun die Änderungen des finnischen Rechts, die aufgrund der Einbeziehung des Vereinigten Königreichs erforderlich waren.

Das Gesetz über Personalfonds wurde 1999 geändert, um die Flexibilität und Anwendbarkeit des Systems der Personalfonds (eine Art von Gewinnbeteiligungssystem) gemäß dem Regierungsprogramm zu erweitern. Die Änderung trat am 1. Januar 2000 in Kraft.

Schließlich wird von einem Dreierausschuss zum 31. Januar 2000 eine Gesamtreform des Gesetzes über Arbeitsverträge vorbereitet (FI9810179F). Die Regierung beabsichtigt einen Reformvorschlag für das Frühjahr 2000. Der Ausschuss hat festgestellt, dass die derzeitige Arbeitsschutzgesetzgebung einen relativ geringen Einfluss auf die Beschäftigung hat.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Im Jahr 1999 waren keine größeren Veränderungen bezüglich der Organisation und Rolle der Sozialpartner zu verzeichnen. Der finnische Verband der Feuerwehrmänner (Suomen Palomiesliitto, SPAL) trennte sich vom finnischen Verband der Techniker aus Spezialbranchen (Suomen Erityisteknisten Liitto, SETELI), der der Angestelltengewerkschaft (Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK) angeschlossen ist, und trat dem Verband der Beschäftigten im technischen und Basisdienst (Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö, KTN) bei.

Auf der Seite der Arbeitgeber war der finnische Industrieverband (Suomen Yrittäjät, SY), der kleine und mittlere Unternehmen vertritt, 1999 bestrebt, den Status einer zentralen Organisation der Sozialpartner mit Verhandlungsrecht zu erwerben. Dies stößt bei den bestehenden nationalen Organisationen, die den Status quo erhalten wollen, auf Ablehnung (FI9906108F).

Hinsichtlich der allgemeinen Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern wurde im Zweijahres-Programm der neuen Regierung (FI9904101F) die Weiterführung der trilateralen Zusammenarbeit bekräftigt.

Arbeitskampfmaßnahmen

Gemäß den von Statistics Finland im November 1999 veröffentlichten vorläufigen Informationen gab es im ersten Halbjahr 36 Streiks (FI9912128N). Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahresvergleichszeitraum einen Rückgang um fünf Streiks. Dagegen ist die Anzahl der verlorenen Arbeitstage aufgrund von Streikaktivitäten von 101 053 auf 13 411 deutlich gesunken, und die Anzahl

der Arbeitnehmer, die sich an Streiks beteiligt haben, ist um mehr als die Hälfte zurückgegangen.

Der bedeutendste Arbeitskonflikt war Anfang 1999 der Streik des Flugsicherungspersonals (FI9903102N), der besonders den internationalen Flugverkehr betraf und fast einen Monat andauerte. Bei dieser Auseinandersetzung gingen 5 600 Arbeitstage verloren, was 41 % der im ersten Halbjahr insgesamt verlorenen Arbeitszeit entspricht. Durch den Konflikt entstanden ferner über 60 % der Bruttolohnverluste aufgrund von Streikaktionen im ersten Halbjahr von 1999. Ursache sind die hohen Gehälter des Flugsicherungspersonals.

Auf Branchenebene fanden 1999 die meisten Streiks in den Branchen Maschinenbau (7), Herstellung von Elektrogeräten (5) und Metallverarbeitung (5) statt. Die Branchen, in denen die meisten Arbeitnehmer an Streikaktionen teilnahmen, waren die Nahrungsmittelherstellung und die Schiffbauindustrie.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Die zentralen Organisationen der Sozialpartner ernannten die Mitglieder der Arbeitsgruppe, die Finnlands Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für 1999 (NAP) gemäß den EU-Beschäftigungsleitlinien erstellen soll. Die Grundelemente des finnischen NAP – wirtschaftliche Entwicklung, strategische Ausrichtungen und Maßnahmen zum lebenslangen Lernen gemäß den Anpassungsleitlinien – wurden mit den Sozialpartnern erörtert.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die Einführung von EWU-Pufferfonds (FI9711138F) 1997 bleibt die einzige wichtige Reaktion Finnlands auf die Einführung der EWU. Das Ziel besteht darin zu verhindern, dass Konjunkturschwankungen innerhalb der EWU die Sozialleistungen beeinflussen und damit die Lohnkosten erhöhen. Die Pufferfonds akkumulieren Rücklagen aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und Betriebsrente der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in florierenden Zeiten. Diese Rücklagen können in Zeiten einer Rezession verwendet werden, um bei einem Anstieg der Arbeitslosigkeit die Beiträge nicht erhöhen zu müssen. 1999 hat die EWU die Tarifverhandlungen nicht sonderlich beeinflusst, obwohl die wirtschaftlichen Kriterien der EWU auf diverse Weise Einfluss auf die Verhandlungen nahmen. Beispielsweise müssen Inflationsziele eingehalten werden, wodurch der Spielraum der Lohnpolitik eingeschränkt wird.

Arbeitnehmervertretung

Wie bereits erwähnt (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“) wurde die EU-Richtlinie zur Erweiterung der EBR-Richtlinie auf das Vereinigte Königreich durch eine Änderung des finnischen Kooperationsgesetzes umgesetzt, die am 15. Dezember 1999 in Kraft trat.

Über das gesamte Jahr 1999 hinweg haben die Sozialpartner und die anderen für die Arbeitsbeziehungen relevanten Akteure in Finnland die Einbeziehung der Arbeitnehmer in das vorgeschlagene Statut der Europäischen Gesellschaft und den EU-Gesetzesentwurf zur Information und Beratung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene erörtert. Auf EU-Ebene wird die neue Regierung die Annahme von Vorschriften bezüglich des Rechtes der Belegschaft auf Beteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen fördern. Sie wird auf nationaler Ebene alles tun, um zu gewährleisten, dass die Belegschaft von Unternehmen, an denen der Staat eine Mehrheitsbeteiligung hält, im Verwaltungsrat und im Kontrollausschuss vertreten ist.

Neue Beschäftigungsformen

Im Frühjahr 1999 legte die neue Regierung in ihrem Maßnahmenprogramm (FI9904101F) folgende Maßnahmen bezüglich neuer Beschäftigungsformen fest:

- Das Arbeitsrecht wird so weiterentwickelt, dass die Sicherheit der Arbeitnehmer und die von den Unternehmen geforderte Flexibilität in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden. Nachdem der Ausschuss das Gesetz über Arbeitsverträge überprüft hat, wird es überarbeitet (FI9810179F), und das System zur Gewährleistung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen wird beibehalten.
- Die Programme zur Förderung des Arbeitslebens und Verbesserung der Produktivität werden fortgeführt und weiterentwickelt; zusätzliche Ressourcen werden bereitgestellt.
- Die Regierung hat zusammen mit den Sozialpartnern ein umfassendes Forschungs- und Maßnahmenprogramm vorbereitet, das sich auf praktische Aspekte bei der Bewältigung des Arbeitslebens konzentriert (FI9911127F).
- Die Regierung ist bestrebt, den Schutz der Arbeitszeit, die Beschäftigung und ein flexibles Arbeitszeitsystem zu fördern. Sie wird auch die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz bei Fragen bezüglich der Arbeitsorganisation fördern.

Während in den vergangenen Jahren das Arbeitsrecht im Bereich Arbeitsorganisation reformiert wurde, gab es keine neuen Entwicklungen hinsichtlich flexibler Arbeitszeitvereinbarungen und Weiterbildungsurlaub.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind immer häufiger zu beobachten: 1998 waren 17 % aller Arbeitsverträge befristet. Teilzeitarbeit war weniger häufig: 16 % der Frauen und 7 % der Männer arbeiteten auf Teilzeitbasis. Inzwischen ist es einfacher, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, nachdem kürzlich das Verbot von aufeinander folgenden befristeten Verträgen abgeschafft wurde. Es ist auch einfacher geworden, im Dienstleistungssektor einen befristeten Vertrag abzuschließen: Verträge dieser Art sind gerechtfertigt, wenn die Nachfrage nach den betreffenden Dienstleistungen nicht regelmäßig ist.

Aussichten

Nach vier Jahren (1995-1999) zentraler Vereinbarungen für Einkommenspolitik dürfte die Tarifrunde von 2000 auf Branchenebene stattfinden. Das zentralisierte Modell war für die gesamte Wirtschaft vorteilhaft, und die Kaufkraft der arbeitenden Bevölkerung ist stärker als erwartet gestiegen (FI9909118F). Es wurde ein schnelles Wirtschaftswachstum verzeichnet, obwohl dies nach Ansicht einiger Experten Hand in Hand mit einer Polarisierung zwischen den Kapitaleigentümern, Arbeitnehmern und Arbeitslosen ging.

Aufgrund der Tatsache, dass die Verhandlungen im Jahr 2000 auf Branchen- statt nationaler Basis stattfinden

werden, ist es wahrscheinlicher, dass es in Finnland zu mehr Streiks und verschärftem Lohnwettbewerb zwischen den Branchen kommen wird. Darüber hinaus werden die Branchenabkommen wahrscheinlich unterschiedliche Laufzeiten haben. Es könnte sich daher als schwierig erweisen, eine koordinierte Lohnpolitik im Einklang mit den Erfahrungen aus den beiden vorherigen Vereinbarungen für Einkommenspolitik umzusetzen. [Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass sich die Tarifrunde 2000 in koordinierter Weise entwickelt hat (FI0002135N), nachdem im Januar 2000 in der Metall verarbeitenden Industrie ein richtungweisender Vertrag abgeschlossen wurde (FI0001133F).]

Finnland: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Employers propose 'balance sheet buffers' for employees	FI9901189F
	<i>In briefs</i>	Nearly 1,000 redundancies in the food industry	FI9901191N
		Employers outline priorities for Finnish EU Presidency	FI9901192N
Februar	<i>Features</i>	Air traffic controllers' action raises question of limitation of key groups' right to strike	FI9902194F
	<i>In briefs</i>	Stora Enso cuts 2,000 jobs	FI9902195N
		AKAVA proposes new working time scheme	FI9902196N
März	<i>Features</i>	Redundancies highlight debate on companies' values	FI9903197F
	<i>In briefs</i>	Agreement ends air traffic controllers' strike	FI9903102N
		STTK demands improved protection against unilateral termination	FI9903198N
		Joint statement on EU-level cooperation	FI9903199N
April	<i>Features</i>	New government's programme largely welcomed by social partners	FI9904101F
	<i>In briefs</i>	Service sector employers want to prevent access to early retirement	FI9904103N
Mai	<i>Features</i>	Speculation starts on the next incomes policy agreement	FI9905104F
	<i>In briefs</i>	Debate on general validity of agreements escalates	FI9905105N
		SMEs criticise 'rigid' industrial relations system	FI9905106N
Juni	<i>Features</i>	Federation of Finnish Enterprises aims to participate in incomes policy negotiations	FI9906108F
	<i>In briefs</i>	SAK gives priority to strengthening general validity of agreements	FI9906109N
		ABB Control illustrates best practice for management of older workers	FI9906110N
Juli	<i>In briefs</i>	ETUC presents memorandum to the Finnish EU Presidency	FI9907112N
August	<i>Features</i>	Agreement reached over early retirement and pensions	FI9908114F
	<i>In briefs</i>	Unemployed must accept job offers from further afield	FI9908115N
		Metalworkers' Union prepared to accept incomes policy agreement limited to pay	FI9908116N
September	<i>Features</i>	Wage earners' purchasing power has developed positively under incomes policy agreements	FI9909118F
	<i>In briefs</i>	AKAVA aims at wide-ranging incomes policy agreement	FI9909119N
		Metalworkers' Union strongly advocates incomes policy agreement	FI9909120N
Oktober	<i>Features</i>	European working time conference held in Helsinki	FI9910122F
	<i>In briefs</i>	SAK computer campaign proves successful	FI9910123N
		Centralised incomes policy deal fails - sectoral bargaining to follow	FI9910124N
November	<i>Features</i>	Action programme launched to promote 'ability to cope' at work	FI9911127F
	<i>In briefs</i>	Teachers and healthcare employees fight budget cuts in municipalities	FI9911125N
		Temporary agency work causes friction in service sector	FI9911126N
Dezember	<i>Features</i>	'Barometer' examines industrial relations in the Baltic states	FI9912129F
	<i>In briefs</i>	Strike levels fall in 1999	FI9912128N

FRANKREICH

Wirtschaftliche Entwicklungen

Wie aus den jüngsten Statistiken des Nationalen Instituts für Statistik und Wirtschaftsstudien (Institut national de la statistique et des études économiques, INSEE) hervorgeht, lag das BIP-Wachstum 1999 bei 2,8 %. Im Vergleich dazu betrug es 1998 3,2 % und 1997 2,0 %. Die Inflation schätzte das INSEE auf 0,9 %, was nach dem Rückgang von 2,0 % 1996 auf 0,7 % 1998 wieder einen leichten Anstieg bedeutete. Das Haushaltsdefizit für 1999 wird auf 2,7 % des BIP geschätzt, gegenüber 3 % 1998. Auch das gesamte staatliche Haushaltsdefizit ist nach den Schätzungen gesunken, und zwar von 2,7 % des BIP 1998 auf 2,2 % 1999 (womit sich der Rückgang seit dem Wert von 6,0 % im Jahr 1993 fortsetzt); damit liegt der Wert nunmehr unter der im Maastrichter Vertrag festgelegten Höchstgrenze.

1999 wurden 420 000 neue Arbeitsstellen geschaffen (gegenüber 375 000 1998), davon 320 000 im Handelssektor. Gemäß der Berechnungsmethode der IAO betrug die saisonbereinigte Arbeitslosenzahl am 31. November 1999 in Frankreich 2 797 000. Das ergibt eine Arbeitslosenquote von 10,8 %, gegenüber 11,8 % 1998 und 12,6 % 1997 (dem Höchstwert in den 90er-Jahren).

Seit Sommer 1999 waren die meisten neu geschaffenen Arbeitsplätze durch Zeitarbeitsfirmen vermittelte Zeitarbeitsplätze. Der Anstieg der Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse ließ zwischen November 1998 und August 1999 aufgrund eines Rückgangs der Wirtschaftswachstums nach, ab September 1999 gab es jedoch wieder höhere Anstiege, und im Oktober 1999 wurde eine jährliche Wachstumsrate von 13,8 % erreicht. Allein im privaten Dienstleistungssektor entfiel ein Viertel aller neu geschaffenen Stellen auf Zeitarbeit über Leiharbeitsfirmen.

Laut INSEE hatten die staatlichen Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Privatsektor, insbesondere die Kürzungen der Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Senkung der Wochenarbeitszeit, 1999 größere Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze als 1998. 1999 galt das für 0,6 % aller Stellen in Branchen mit Erwerbscharakter (etwa 80 000 Stellen), im Vergleich zu 0,3 % im Jahr 1998.

In den nichtgewerblichen Branchen trug auch das Jugendbeschäftigungsprogramm (FR9709163F) zur Senkung der Arbeitslosenquote unter den Jugendlichen bei. Ende November 1999 waren 220 550 Stellen für Jugendliche geschaffen worden, davon 75 000 im nationalen Bildungssystem, 16 550 im Polizeidienst und 129 000 in Verbänden, regionalen und örtlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen.

Politische Entwicklungen

Für Frankreich war 1999 ein Jahr des weiteren Nebeneinanders zwischen Lionel Jospins linker

Koalitionsregierung mit sozialistischen, kommunistischen und ökologischen Ministern und Jacques Chirac, dem rechten Präsidenten der Republik. Die Regierung von Premierminister Jospin trat im Juni 1997 nach einer vorgezogenen allgemeinen Wahl ihr Amt an.

Im Jahr 1999 fanden keine nationalen Wahlen statt. Aber dafür änderte sich die Landschaft auf der rechten Seite des politischen Spektrums durch die Wahlen zum Europäischen Parlament am 13. Juni leicht. Dies war auf eine neue nationalistische Bewegung gegen die Verträge von Maastricht und Amsterdam zurückzuführen, die so genannte Sammlung für Frankreich (Rassemblement du peuple français, RPF) unter dem Gaullisten Charles Pasqua und dem ehemaligen Mitte-Rechts-Führer Philippe de Villiers. Dieser Wandel im rechten politischen Spektrum war u. a. auf Stimmenverluste der Nationalen Front (Front National) aufgrund einer Aufspaltung der Partei zurückzuführen.

Auf der linken Seite des politischen Spektrums gewannen die Umweltschützer (Verts) in den Wahlen Stimmen hinzu und erreichten 9,7 %, womit sie sich vor der Kommunistischen Partei (Parti Communiste) mit 6,8 % platzierten. Die Sozialistische Partei (Parti Socialiste) sicherte sich fast 22 % der Wählerstimmen.

Tarifverhandlungen

Auf nationaler branchenübergreifender Ebene gab es 1999 fast keine Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften. Nach der Dreierkonferenz vom Oktober 1997 über Lohn, Beschäftigung und Arbeitszeit (FR9710169F), auf der der Gesetzesvorschlag der Regierung zur Einführung einer gesetzlichen 35-Stunden-Woche vorgestellt wurde, entschied sich der Hauptverband der Unternehmer, die Bewegung der französischen Unternehmen (Mouvement des entreprises de France, MEDEF), dafür, aus Protest gegen das Gesetz alle branchenübergreifenden Tarifverhandlungen einzufrieren. Die einzige Ausnahme war 1999 die Erneuerung des Vertrags über die Bevollmächtigung von Arbeitnehmern durch die Gewerkschaften, in der Abwesenheit von Gewerkschaftsvertretern Kollektivverträge zu unterzeichnen (FR9904177N). Diese Vereinbarung wurde von der MEDEF und drei Gewerkschaften unterzeichnet: dem französischen demokratischen Gewerkschaftsbund (Confédération française démocratique du travail, CFDT), dem französischen Bund der Führungskräfte – Zentralorganisation der Führungskräfte (Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres, CFE-CGC) und dem französischen Bund christlicher Arbeitnehmer (Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC).

Offizielle Zahlen zu den 1999 auf Branchen- und Unternehmensebene durchgeführten Verhandlungen sind erst ab Juni 2000 verfügbar, wenn die Regierung ihre Jahresbewertung der Verhandlungen vorlegt (FR9907198F). Voraussichtlich jedoch hat wie 1998 die

Frage der Senkung der Arbeitszeit die meisten Verhandlungen dominiert.

Auf Branchenebene war eine der Hauptentwicklungen von 1999 die langwierige Debatte über die Verlängerung des Abkommens im Bankensektor. Im Februar 1998 entschied der Verband der französischen Banken (Association Française des Banques, AFB), aus Protest gegen das Gesetz über die 35-Stunden-Woche und als Versuch, die Gehalts- und Verhandlungssysteme des Sektors zu reformieren, den Tarifvertrag für 230 000 Beschäftigte zu kündigen (FR9802194F). Somit lief die Vereinbarung zum 1. Januar 2000 ab, und eine neue Vereinbarung musste bis dahin geschlossen werden, da sonst keine Tarifvereinbarungen für den Sektor bestanden hätten (FR9907102N). Nach langwierigen und schwierigen Verhandlungen und massiven Arbeitskämpfmaßnahmen wurde schließlich im Januar 2000 eine neue Vereinbarung unterzeichnet (FR0001133F).

Löhne und Gehälter

Obwohl die offiziellen Angaben zu den Ergebnissen der Verhandlungen von 1999 zur Zeit der Abfassung dieses Rückblicks (Anfang 2000) noch nicht vorlagen, lassen die Zahlen der ACEMO-Studie darauf schließen, dass das monatliche Grundgehalt aller Beschäftigten bis zum vierten Quartal 1999 um 1,6 % anstieg. Einige Branchenabkommen veranschaulichten die Lohnentwicklungen von 1999: das Branchenabkommen für 1999 in der metallverarbeitenden Industrie für das Departement Seine Maritime (Rouen-Dieppe) schrieb eine Steigerung um 2,3 % fest; und die Vereinbarung für örtliche Behörden legte für 1999 eine Anhebung um 1,3 % fest. Insgesamt war das Jahr 1999 von Lohnzurückhaltung geprägt, da zahlreiche Verträge geschlossen wurden, in denen geringere Anhebungen bzw. Lohnneinfrierungen zwecks Arbeitsplatzsicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Regierungsmaßnahmen zur Einführung der 35-Stunden-Woche festgelegt wurden (siehe nachfolgenden Punkt).

Arbeitszeit

Die Tarifverhandlungen in Frankreich waren 1999 vor allem durch die Umsetzung des ersten Gesetzes zur Senkung der Arbeitszeit geprägt, das deshalb eine eingehendere Untersuchung verdient.

Das Gesetz über Leitlinien und Anreize zur Arbeitszeitverkürzung, das erste Aubry-Gesetz, wurde am 13. Juni 1998 veröffentlicht (FR9806113F). Dieses Gesetz trat bis Ende 1999 in Kraft und diente zur Förderung der Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzung, bis am 15. Dezember 1999 das endgültige Gesetz über die 35-Stunden-Woche, das zweite Aubry-Gesetz, verabschiedet wurde (FR0001137F). Im ersten Gesetz wurde Folgendes festgelegt:

- Verringerung der gesetzlichen Regelwochenarbeitszeit von 39 Stunden auf 35 Stunden ab 1. Januar 2000 in Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 20

Mitarbeitern und ab 1. Januar 2002 für alle anderen Unternehmen. Die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit stellt den Grenzwert dar, ab der die gesetzlichen Vorschriften für Überstunden gelten;

- Aufforderung der Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, diesen Zeitraum für die Aushandlung der Bedingungen einer wirksamen Arbeitszeitverkürzung auf Branchen- und Unternehmensebene zu nutzen;
- Schaffung staatlicher finanzieller Anreize für Unternehmen, die vor den gesetzlich festgelegten Terminen für die Umsetzung Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung um mindestens 10 % ausgehandelt haben, während gleichzeitig mindestens 6 % der Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten werden.

Auf diese Weise bot das Gesetz einen doppelten Anreiz für Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzungen. Das Ministerium für Beschäftigung und Solidarität hat einen Bericht über die Vereinbarungen veröffentlicht, die seit der Annahme des ersten Gesetzes bis November 1999 getroffen wurden.

Bis zum 24. November 1999 hatten 18 174 Unternehmen (im Vergleich zu 1 306 bis Dezember 1998) eine Vereinbarung über Arbeitszeitverkürzung geschlossen. Diese Vereinbarung galt für insgesamt 2 418 294 Arbeitnehmer. Diese Gesamtzahl lässt sich untergliedern in:

- 17 568 Vereinbarungen für 1 223 366 Arbeitnehmer in Unternehmen, die von den finanziellen Anreizen zur Arbeitszeitsenkung Gebrauch machen,
- 600 Vereinbarungen für 597 788 Arbeitnehmer in Unternehmen, die Anspruch auf die verfügbaren Fördermittel haben, aber keinen Gebrauch davon machen,
- sechs Vereinbarungen für 597 139 Arbeitnehmer in staatlichen Unternehmen und Einrichtungen, die keinen Anspruch auf die Fördermittel haben.

Die wesentlichen Merkmale dieser Vereinbarungen bestehen darin, dass:

- die Arbeitszeitgestaltung zunehmend auf Jahresbasis festgelegt wird,
- die Arbeit über die Organisationsformen Schichtarbeit, flexible Arbeitszeit und längere Maschinenlaufzeiten und Öffnungszeiten stark umorganisiert wird,
- keine Lohnkürzungen vorgenommen wurden, aber eine Verpflichtung zur Einfrierung der Löhne bzw. zur Lohnzurückhaltung eingegangen wurde, häufig für einen Zeitraum von drei bis vier Quartalen.

Insgesamt wurden bis November auf Branchenebene 117 Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung geschlossen. Damit wurde bei den Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit auf Branchenebene ein Rekord erreicht. Die

Vereinbarungen gelten für über 9 Millionen Arbeitnehmer, von denen 6,7 Millionen unter 94 Vereinbarungen auf Branchenebene fallen, die bereits auf ganze Branchen erweitert wurden. Ein Hauptmerkmal der Branchenabkommen ist die formelle Verbindung zwischen der Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit durch Kombination verschiedener Ansätze wie flexible Arbeitszeit, Beschränkung von Überstunden, individuelle Zeitkonten, zusätzliche Urlaubstage und Teilzeitarbeit.

Im öffentlichen Dienst nahmen der Minister für den öffentlichen Dienst und die Gewerkschaften 1999 Gespräche zur Umsetzung der 35-Stunden-Wochen auf, aber es wurde keine Vereinbarung erzielt. Diese Gespräche basieren auf den Schlussfolgerungen des Roché-Berichts über die Arbeitszeit von Staatsbeamten, der im Februar 1999 veröffentlicht wurde (FR9903166F).

Chancengleichheit

Auch zu diesem Thema lagen die offiziellen Angaben zu den Ergebnissen der Verhandlungen von 1999 zur Abfassung dieses Rückblicks (Anfang 2000) noch nicht vor, jedenfalls gab es zahlreiche Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit. Insbesondere billigten die Sozialpartner und die Regierung im Mai 1998 eine gemeinsame Erklärung zur Rassendiskriminierung, in der die wirksame Umsetzung der Prinzipien der Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Rationalität bekräftigt und befürwortet wird. Die Regierung kündigte eine Reihe von Maßnahmenvorschlägen an: Erwerb eines besseren Verständnisses und einer besseren Kenntnis diskriminierender Verfahren, Mobilisierung und Stärkung der Schulung aller Beteiligten im öffentlichen und privaten Sektor zur Bekämpfung der Diskriminierung, Entwicklung eines Mentoren-Programms für Jugendliche bei ihren ersten Erfahrungen im Beschäftigungsbereich, Einbeziehung der Bekämpfung der Diskriminierung in Verträgen zwischen einzelnen Städten und dem Staat sowie Gesetzesänderungen zur wirksameren Gestaltung der Bekämpfung der Rassendiskriminierung. Unter diesen letzten Punkt fallen folgende mögliche Änderungen: die Möglichkeit für die Gewerkschaften, Fälle von Diskriminierung vor Gericht zu bringen, Änderung von Gesetzen hinsichtlich der Beweislast, Einrichtung eines Frühwarn- und Weiterleitungssystems, durch das die Delegierten der Arbeitnehmer das Recht erhalten, zu melden, wenn am Arbeitsplatz ein Fall von Rassendiskriminierung festgestellt wird; die Möglichkeit für Arbeitsinspektoren, bei Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz Sanktionen zu verhängen sowie die Erhöhung des Bekanntheitsgrads der Bekämpfung der Rassendiskriminierung durch Tarifverhandlungen.

Neben den unmittelbaren Verhandlungen wurde im September 1999 ein Bericht über die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz veröffentlicht, der von der Regierung in Auftrag gegeben worden war (FR9909108N). Etwa 30 Gesetzesänderungen werden vorgeschlagen, unter anderem: Einsatz des Gesetzes zur

35-Stunden-Woche (siehe vorhergehenden Punkt) als Anreiz für die Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz insbesondere durch eine strengere Verordnung zur Teilzeitarbeit in Berufen, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, Verbesserung der Chancengleichheit hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung, Erhöhung der Zahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder, Verbesserung der Beschäftigungschancen, Verbesserung der Berufswahl für Frauen durch Verbesserung der beruflichen Beratung, Aufbau von Kinderbetreuungssystemen und Überprüfung der Erziehungsgeldregelungen.

Arbeitsplatzsicherheit

Die Frage der Arbeitsplatzsicherheit steht in Frankreich in enger Beziehung zur Einführung der 35-Stunden-Woche. Da das Hauptziel des Gesetzes über die Arbeitszeit darin besteht, durch Maßnahmen zur Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen die Beschäftigung zu fördern, war die Arbeitsplatzsicherung in Form von garantierten Schutzmaßnahmen Bestandteil zahlreicher 1999 geschlossener Vereinbarungen. Wie aus vom Arbeitsministerium veröffentlichten Angaben hervorgeht, wurden bis Ende Juni 1999 insgesamt 7 973 diesbezügliche Vereinbarungen für 1 713 350 Arbeitnehmer geschlossen, durch welche 85 708 Arbeitsplätze geschaffen bzw. erhalten wurden.

Aus- und Weiterbildung

Auch diesbezüglich lagen zur Abfassung dieses Rückblicks (Anfang 2000) die offiziellen Angaben zu den Ergebnissen der Verhandlungen von 1999 noch nicht vor, während des Jahres gab es jedenfalls zahlreiche Aus- und Weiterbildungsinitiativen mit Bedeutung für die Tarifverhandlungen. In einem Weißbuch der Regierung, das im März veröffentlicht wurde, wurde die Festlegung individueller Schulungsansprüche vorgeschlagen, die übertragbar und durch Tarifverträge gesichert sind, sowie die Zertifizierung und Validierung von Berufserfahrung und beruflichen Qualifikationen (FR9904172F). Die Vorschläge, die bei den Sozialpartnern auf breite Zustimmung stießen, sind Bestandteil eines schrittweisen Reformprozesses mit ausgeprägtem Schwerpunkt auf dem Dialog und Gespräch mit den Sozialpartnern.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Die legislativen Aktivitäten zu den Arbeitsbeziehungen konzentrierten sich 1999 auf das zweite Gesetz zur 35-Stunden-Woche. Dieses Gesetz wurde von der Nationalversammlung in erster Lesung am 19. Oktober 1999 (FR9910197N) und dann in zweiter Lesung am 15. Dezember angenommen, nachdem Änderungen des Senats am Gesetzesentwurf von den Parlamentsmitgliedern in der Versammlung abgelehnt worden waren. Das Gesetz trat am 1. Februar 2000 in Kraft (FR0001137F), nachdem es auf Antrag der Oppositionsparteien vom Verfassungsrat geprüft worden war.

Am 30. Juni 1999 wurde das Gesetz zur Einführung einer allgemeinen Krankenversicherung endgültig angenommen (FR9902153F). Dieses Gesetz trat am 1. Januar 2000 in Kraft (FR0001135F) und gewährt Personen mit sehr geringem Einkommen eine kostenlose Gesundheitsbetreuung.

Am 2. Dezember 1999 wurde ein neues Gesetz zur Finanzierung des Sozialschutzes verabschiedet. Durch dieses Gesetz wird ein neuer Fonds zur Finanzierung der Reform der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber (*Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales liée aux 35 heures*) eingerichtet, der dazu beitragen soll, die finanziellen Anreize für die Einführung der 35-Stunden-Woche zu finanzieren (FR9910112F). Dieses Gesetz wurde vom Verfassungsrat mit Ausnahme von drei geringfügigen Vorschriften in seiner Gesamtheit verabschiedet.

Das Arbeitsprogramm des Parlaments wird voraussichtlich noch bis 2002 prall gefüllt sein. Am 27. September 1999 stellte der Premierminister das Programm seiner Regierung für die noch verbleibende Amtszeit der sozialistischen Parlamentsmitglieder vor. Einen Großteil dieses Programms bilden soziale Themen wie ungerechtfertigte Entlassungen, die Beschränkung der Zahl unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, die Reform der Berufsbildung, die Einbringung eines Gesetzes zu neuen Wirtschaftsbestimmungen und verstärkte finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern an Unternehmen.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 gab es in diesem Bereich zahlreiche Änderungen. Auf der Seite der Gewerkschaften war das Jahr von einem Fortschritt bei der Einrichtung gemeinsamer Initiativen durch einige Gewerkschaften und insbesondere von der Stärkung der Verbindungen zwischen CFDT und dem Allgemeinen Arbeiterbund (Confédération générale du travail, CGT) geprägt (FR9902154F). Dies spiegelte sich in der Durchführung einer gemeinsamen Demonstration am 1. Mai wider, die von allen Gewerkschaften mit Ausnahme des Allgemeinen Arbeiterbundes-Force ouvrière (Confédération générale du travail – Force ouvrière, CGT-FO) initiiert wurde, sowie in zahlreichen gemeinsamen Standpunkten, die während der Ausarbeitung des Gesetzes zur 35-Stunden-Woche beschlossen wurden – insbesondere die gemeinsame Erklärung von CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO zur 35-Stunden-Woche für Führungskräfte (FR9904176N). Daraus dürfen jedoch keine vorschnellen Schlüsse gezogen werden, da Gewerkschaftsbündnisse je nach Thema wechselten. 1999 wurden zwei französische Gewerkschaftsorganisationen in den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) aufgenommen: am 16. Februar die CGT (FR9903167N) und am 20. Mai der Nationale Verband der unabhängigen Gewerkschaften (Union nationale des syndicats autonomes, UNSA) (FR9905186N).

Auf Arbeitgeberseite entwickelte MEDEF die Strategie weiter, die 1998 zu ihrer Schaffung aus dem ehemaligen Verband CNPF führte, d. h. die Zurückweisung sowohl der 35-Stunden-Woche (FR9909109N) und des staatlichen Eingreifens in die Zuständigkeiten der Sozialpartner. 1999 drohte die MEDEF ständig, sich aus den gemeinsam verwalteten Sozialversicherungseinrichtungen zurückzuziehen. Aus diesem Grund war die MEDEF fast das gesamte Jahr über nicht bereit, die Vereinbarung zum Arbeitslosenversicherungsfonds Unedic bzw. die Vereinbarung ARPE anzunehmen, gemäß der die Arbeitnehmer, die 40 Jahre lang Rentenbeiträge gezahlt haben, in Vorruhestand gehen können und durch eine angemessene Zahl neuer Arbeitnehmer zu ersetzen sind. Im Dezember 1999 wurden dann jedoch beide Vereinbarungen durch die Arbeitgeber und die Gewerkschaften (mit Ausnahme des CGT) um sechs Monate verlängert. Inzwischen reagierte die MEDEF auf ihre Kritik am Eingreifen der Regierung und schlug eine Partnerschaft zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern vor, um eine neue soziale Verfassung zu erarbeiten und das französische System der Arbeitsbeziehungen zu erneuern (FR9912122F). Diese Idee wurde mit allen Gewerkschaften bilateral erörtert. Hierzu erklärte Präsident Jacques Chirac in seiner Neujahrsansprache vor den Gewerkschaften und Arbeitgebern, er stehe Verfassungsänderungen zur Förderung des sozialen Dialogs offen gegenüber.

Arbeitskampfmaßnahmen

Die Arbeitskampfmaßnahmen von 1999 lassen sich in die folgenden drei Kategorien unterteilen:

- Aktionen in Verbindung mit den Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung [beispielsweise im öffentlichen Sektor, Einzelhandel, Öl- und Computergeschäft (FR9912125F)] und die Verlängerung des Tarifvertrags im Bankensektor. Diese Aktionen hatten den größten Anteil an den Arbeitskampfmaßnahmen im Jahre 1999.
- Arbeitskampfmaßnahmen wegen der Reduzierung der Belegschaft. In diesem Bereich gab es zwei Streiks. Ein erfolgreicher Streik im petrochemischen Unternehmen Elf wurde von der örtlichen Bevölkerung und durch örtliche Politiker unterstützt (FR9908104N), und die Ankündigung von Michelin, Arbeitsstellen zu kürzen, verursachte in Frankreich sowohl bei Politikern als auch Gewerkschaften heftige (wenn auch eher vereinzelte) Reaktionen (FR9910113F) und verursachte in der ganzen EU größere Aktionen und Diskussionen (EU9911210N).
- Zahlreiche sicherheitsbezogene Auseinandersetzungen im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs, nachdem es zu einer Reihe von Angriffen auf Fahrer und Schaffner gekommen war.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Frankreichs Nationaler Aktionsplan für 1999 (NAP) für Beschäftigung wurde den Sozialpartnern am 19. Mai

1999 im Ausschuss für den sozialen Dialog über europäische und internationale Angelegenheiten (Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales) vorgestellt (FR9906189F). Im Gegensatz zum vorangegangenen Jahr hatten die Sozialpartner den Eindruck, 1999 besser informiert und stärker beteiligt worden zu sein, nachdem der Ausschuss Ende 1998 gegründet und internationale informelle Arbeitsgruppen eingerichtet worden waren (FR9812149N). Allerdings verhindern die kurzfristigen Termine noch immer, dass die verschiedenen im Ausschuss vertretenen Organe ausführliche Beiträge einreichen können.

Folgende drei Punkte sind hervorzuheben:

- Zwischen den verschiedenen Gewerkschaften bestehen Meinungsverschiedenheiten bezüglich des angemessenen Grades der Beteiligung der Sozialpartner an den Diskussionen zum NAP bzw. an dessen Umsetzung;
- Vier Gewerkschaftsverbände (CFTC, CFDT, CFE-CGC und CGT) unterstrichen die Anfänge der Zusammenarbeit der Gewerkschaften über europäische Fragen durch eine gemeinsame Erklärung an den NAP-Ausschuss.
- Zwischen den Standpunkten der europäischen Gewerkschaften auf der einen Seite und den Auffassungen der Arbeitgeberverbände und ihrer französischen Niederlassungen gibt keine großen Übereinstimmungen.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Obwohl sich die Gewerkschaftsführer und die Arbeitgeber bei ihren Debatten auf die Auswirkung der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen konzentrieren, ist es weiterhin schwierig, im Jahr 1999 in Frankreich greifbare Auswirkungen der europäischen Einheitswährung auf die Arbeitsbeziehungen festzustellen.

Bisher hatte vor allem die europäische Beschäftigungsstrategie, die auf dem Beschäftigungsgipfel im November 1997 in Luxemburg (EU9711168F) eingeleitet wurde, über den NAP (siehe vorhergehender Abschnitt) eine direkte Auswirkung auf die Beschäftigungspolitik in Frankreich. Die europaweiten Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern sowie die EU-Richtlinien sind prinzipiell von Bedeutung, da sie eine neue Rechtsquelle darstellen. Mit Ausnahme der Europäischen Betriebsräte haben sie aufgrund ihres begrenzten Inhalts jedoch nur eine geringe Auswirkung auf die nationale Gesetzgebung gehabt.

Arbeitnehmervertretung

Die Debatte über die Repräsentanz der Gewerkschaften wurde in den vorläufigen Diskussionen über das zweite

Gesetz zur 35-Stunden-Woche wiederaufgeworfen. Dieses Gesetz legt fest, dass die Vereinbarung über die 35-Stunden-Woche auf Unternehmensebene von der Mehrheit der Gewerkschaften zu unterzeichnen oder von der Mehrheit der Belegschaft zu genehmigen sind, wenn Anspruch auf finanzielle Unterstützung des Staates bestehen soll. Durch das Gesetz sollen keine bestehenden Vorschriften für die Repräsentanz der Gewerkschaften geändert werden, sondern vielmehr die Formen der Legitimierung von Vereinbarungen auf Unternehmensebene festgestellt werden (FR9909104F).

Allerdings gehen einige Gewerkschaften, wie CGT oder UNSA, in dieser Frage einen Schritt weiter und wollen die derzeitigen Kriterien für die Repräsentanz überarbeiten. Die Gewerkschaftsorganisationen, die auf nationaler Ebene als repräsentativ gelten (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), erhalten diesen Status ungeprüft auf allen Ebenen und können somit Tarifverträge auf Branchenebene und Kollektivverträge in Unternehmen aushandeln und Gewerkschaftsvertreter innerhalb der Unternehmen ernennen. Darüber hinaus sind sie allein berechtigt, Kandidaten für die erste Runde der Wahlen zu Arbeitnehmervertretungen (z. B. Betriebsräte) aufzustellen. Andere Gewerkschaftsorganisationen müssen ihre Repräsentanz in jedem Sektor bzw. jedem Unternehmen nachweisen, um diese Rechte zu erhalten.

Ein weiteres wichtiges Merkmal bei den Vorschriften für die Repräsentanz der Gewerkschaften ist die Vorschrift über die alleinige Unterzeichnungsberechtigung, die bei Tarifverhandlungen gilt. Dadurch wird eine repräsentative Gewerkschaft ermächtigt, eine Vereinbarung im Auftrag der gesamten Belegschaft eines Unternehmens oder Sektors zu unterzeichnen. 1982 wurde ein Versuch gestartet, die negativen Auswirkungen von Gewerkschaften, die als repräsentativ gelten, aber einen Minderheitsstatus in dem betreffenden Sektor oder Unternehmen haben, zu beschränken. Dadurch erhielten die repräsentativen Gewerkschaften, die bei den letzten Betriebswahlen eine Mehrheit erzielten, in einigen Fällen das Recht, eine Vereinbarung abzulehnen, die sie nicht unterzeichnet haben.

Der CFDT lehnt die Überarbeitung der geltenden Vorschriften zur Repräsentanz prinzipiell nicht ab, kritisiert aber die Regierung, ein so wichtiges Thema zu behandeln, ohne zuvor die Sozialpartner konsultiert zu haben, und dies bei der Verabschiedung eines Gesetzes, das ursprünglich für einen völlig anderen Zweck entwickelt wurde. Die anderen Gewerkschaften (CGT-FO, CFE-CGC und CFTC) sprechen sich gegen jede Änderung der Kriterien für den repräsentativen Status aus.

Die Frage bleibt offen, ob dieses Thema im Jahr 2000 wieder zur Sprache gebracht wird, da das Gesetz über die 35-Stunden-Woche lediglich die Bedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen über Arbeitszeit auf Unternehmensebene festlegt. Allerdings wird von Experten erwartet, dass diese Änderung der traditionellen Repräsentanzregelungen sowie der Entschluss von

MEDEF, eine neue soziale Verfassung für Frankreich zu entwickeln (siehe Kapitel „Organisation und Rolle der Sozialpartner“), die Debatte wieder eröffnen könnte.

Neue Beschäftigungsformen

Nicht standardgemäße Beschäftigungsformen wurden ebenso wie in den anderen Ländern der EU in den vergangenen Jahren auch in Frankreich diskutiert, denn auf diese Beschäftigungsart entfällt heute ein recht hoher Prozentsatz aller Arbeitsplätze in Frankreich. Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist in den vergangenen vier Jahren um über 40 % gestiegen, während auf Teilzeitarbeit, die 1999 unverändert blieb, inzwischen über 17 % aller bezahlten Arbeitsplätze entfallen.

Die Regierung hat auf zweierlei Weise versucht, auf die zunehmende Bedeutung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu reagieren:

- Einführung des Gesetzes zur 35-Stunden-Woche, da es die Neuorganisation der Arbeitszeit und alternative Arten der Arbeitsorganisation anregt. Es dient unter anderem dazu, externe durch interne Flexibilität zu ersetzen.
- Förderung der Teilzeitarbeit durch finanzielle Anreize, die 1992 eingeführt wurden. Im Rahmen dieser Maßnahme werden die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für Beschäftigte, die auf Teilzeitbasis arbeiten, um 30 % gesenkt. Diese Vergünstigung wird spätestens ein Jahr nach der Umsetzung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche, d. h. im Februar 2001 für Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 20 Mitarbeitern, schrittweise auslaufen. Allerdings wird diese Vergünstigung weiterhin für die Arbeitsverträge gelten, die vor dem 1. Februar 2001 geschlossen wurden, sowie für Verträge, für deren Arbeitgeberbeitrag zum Zeitpunkt der Einführung der verkürzten Arbeitszeit durch das Unternehmen Anspruch auf Vergünstigung bestand.

Darüber hinaus hat Premierminister Lionel Jospin angekündigt, der Frage der unsicheren Beschäftigung in der zweiten Hälfte seiner Amtszeit Priorität einzuräumen.

Aussichten

Die Verhandlungen über die Umsetzung des ersten Gesetzes über die 35-Stunden-Woche beherrschte im Jahr 1999 die Tagesordnung der Arbeitsbeziehungen, während die Ausarbeitung des zweiten Gesetzes über die 35-Stunden-Woche sowohl in der Politik als auch in den Arbeitsbeziehungen diskutiert wurde. Das Jahr 2000

verspricht aus zwei Gründen, sehr entscheidend zu werden:

- Die gesetzliche 35-Stunden-Woche wird im Jahr 2000 endgültig eingeführt werden. Es wird interessant sein zu beobachten, in welchem Umfang durch diese Vorschrift Arbeitsplätze geschaffen werden und ob die derzeitige Intensität der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern nach der Umsetzung dieses Gesetzes weiter anhalten wird.
- Die Debatte über die soziale Sicherheit und insbesondere über die Renten geht nun in eine entscheidende Phase, denn viele Experten sagen eine Krise des Rentensystems voraus. Die Regierung wird entscheiden müssen, ob neben dem derzeitigen allgemeinen und dem Zusatzrentensystem noch eine dritte Säule eingeführt und ob das Rentenalter angehoben werden soll. Diese Fragen werden zweifellos zahlreiche Diskussionen, unterschiedliche Standpunkte und Demonstrationen verursachen.

Das System der Arbeitsbeziehungen unterliegt derzeit einem Wandel. Von der MEDEF wird immer noch eine Entscheidung darüber erwartet, ob sie sich aus den gemeinsam verwalteten Sozialschutz- und Arbeitslosenversicherungseinrichtungen zurückzieht. Sofern sie sich für den Ausstieg entscheidet, wird das gesamte Gleichgewicht auf die Probe gestellt, und das könnte eine destabilisierende Auswirkung auf die Gewerkschaften haben, deren institutionelle Kultur sich weitgehend um diese Einrichtungen entwickelt hat. Die Entscheidung hängt von dem Ergebnis einer Reihe von Verhandlungen im Jahr 2000 ab, über die die zentralen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaftsverbände auf einem Treffen am 3. Februar 2000 entscheiden werden (FR0002143F). Die Gespräche, die eine grundlegende Umstrukturierung der französischen Arbeitsbeziehungen zur Folge haben könnten, werden sich mit folgenden Themen befassen: Weiterentwicklung des sozialen Dialogs; Arbeitslosenversicherung, Kampf gegen unsichere Beschäftigung und Zugang Jugendlicher zum Arbeitsmarkt, Reform des betrieblichen Gesundheitssystems, Änderungen der betrieblichen Unfallversicherungssysteme, Entwicklung von Zusatzrenten, Reform der beruflichen Bildung, Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Standpunkt und Rolle der Führungskräfte sowie soziale Sicherheit.

Das Projekt der neuen Sozialverfassung des MEDEF sowie das Thema der Repräsentanz der Gewerkschaften werden daher im Jahr 2000 zweifellos die treibenden Kräfte der Diskussion zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung bilden.

Frankreich: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	ARPE early retirement for jobs scheme is renewed and expanded	FR9901150F
		Implementing the 35-hour week legislation: the first six months	FR9901151F
Februar	<i>Features</i>	Universal Health Insurance system to be created	FR9902153F
		CFDT and CGT hold congresses and move closer together	FR9902154F
	<i>In briefs</i>	Flagship agreement on working time cuts at EDF-GDF	FR9902155N
		Working time cut at Air France against backdrop of privatisation	FR9902156N
		35-hour week introduced in exchange for greater flexibility at Peugeot-Citroën	FR9902157N
		35-hour week agreement at post office divides unions	FR9902158N
		Industrial disputes decline in 1997	FR9902159N
		Paribas and Société Générale merge	FR9902160N
Industrial action hits public education	FR9902161N		
März	<i>Features</i>	Roché report examines civil servants' working time	FR9903166F
	<i>In briefs</i>	Mixed fortunes for CGT and UNSA on ETUC membership	FR9903167N
		Pensions debate continues	FR9903168N
		BNP seeks to acquire Société Générale and Paribas	FR9903169N
		Continuing strife in the public education system	FR9903170N
April	<i>Features</i>	Strategic plan for sickness insurance	FR9904171F
		White paper issued on vocational training	FR9904172F
		Initial debates held in run-up to second 35-hour week law	FR9904173F
		Reform of the pension system: reaction from unions and employers	FR9904174F
	<i>In briefs</i>	Agreement on employment and the organisation and reduction of working time at Renault	FR9904175N
		Unions make joint declaration on managers' working time	FR9904176N
		Agreement on mandating of union representatives renewed	FR9904177N
		High-tension negotiations in information technology, engineering and consulting	FR9904178N
		Report proposes new body to fight racial discrimination in the workplace	FR9904179N
Mai	<i>Features</i>	SMIC report calls for continued social contribution cuts on low-paid jobs	FR9905181F
		Painful negotiating process over 35-hour week at SNCF	FR9905182F
		France and EU in legal tussle over women's night work	FR9905183F
	<i>In briefs</i>	Social partners react to planned cuts in social security contributions	FR9905184N
		Results of 1997 works council elections	FR9905185N
		UNSA joins European Trade Union Confederation	FR9905186N
		Unions call week of initiatives on employment and working time cuts	FR9905187N
Juni	<i>Features</i>	Government and social partners cooperate to tackle racial discrimination	FR9906188F
		Social partners react to 1999 NAP	FR9906189F
		First 35-hour week law evaluated and second law outlined	FR9906190F
	<i>In briefs</i>	Strike against precarious employment at the Ministry of Culture	FR9906192N
		SNCF agreement on 35-hour week backed by referendum	FR9906193N
		CFE-CGC hold 31st congress	FR9906194N
		Dispute at Elf takes on regional proportions	FR9906195N
Reduction of working time at IKEA includes managerial staff	FR9906196N		
Juli	<i>Features</i>	Social partners adopt sickness insurance funding plan	FR9907197F
		Collective bargaining in 1998 reviewed	FR9907198F
	<i>In briefs</i>	Trade unions compare notes on the 35-hour working week	FR9907100N
		Increase in minimum wage in context of 35-hour week	FR9907101N
		Renegotiation of banking sector collective agreement	FR9907102N
		35-hour week agreement at RATP	FR9907199N
August	<i>In briefs</i>	Bill on second law on 35-hour week passed in cabinet	FR9908102N
		Automobile industry expects public aid for new form of early retirement	FR9908103N
		Elf shelves redundancy plan	FR9908104N
September	<i>Features</i>	Second 35-hour week bill reopens debate on unions' representative status	FR9909104F
		Managerial and professional staff and the 35-hour week	FR9909105F
	<i>In briefs</i>	Unemployment falls sharply	FR9909106N
		Employee hostility play part in failure of BNP-Société Générale merger	FR9909107N
		Report proposes new equality measures	FR9909108N
MEDEF summer conference reiterates opposition to 35-hour week legislation	FR9909109N		

Oktober	<i>Features</i>	Part-time work in France: choice or obligation?	FR9910111F
		Social partners oppose proposed funding of 35-hour week	FR9910112F
		Michelin announces profits and redundancies	FR9910113F
	<i>In briefs</i>	Opposing demonstrations over 35-hour week	FR9910114N
Economic and Social Council renewed		FR9910115N	
National Assembly passes 35-hour week bill		FR9910197N	
November	<i>In briefs</i>	Managerial staff demonstrate in favour of the 35-hour week	FR9911118N
		French unions take position on World Trade Organisation talks	FR9911119N
		Demonstration for jobs receives strong support	FR9911120N
Dezember	<i>Features</i>	MEDEF proposes new 'social constitution'	FR9912122F
		Industrial unrest linked to introduction of 35-hour week	FR9912125F
	<i>In briefs</i>	Discontent spreads among managerial staff on 35-hour week	FR9912122N
		CFTC holds 47th congress	FR9912123N
		Industrial action in public broadcasting	FR9912124N

GRIECHENLAND

Wirtschaftliche Entwicklungen

Im Laufe des Jahres 1999 wurden weiterhin Konvergenzschritte zwischen der griechischen Wirtschaft und der restlichen EU unternommen – die BIP-Wachstumsrate lag in Griechenland bei 3,5 %, während die Rate für die gesamte EU 2,1 % betrug. Gemäß allen Vorhersagen soll diese Entwicklung andauern. Dass die Inflation in den 90er-Jahren drastisch sank, ist auf die Devisenpolitik zurückzuführen, die den inflationären Druck verringern sollte – zwischen 1990 und 1999 sank die Rate von 20,4 % auf 2,5 %.

Die Wiederbelebung der griechischen Wirtschaft, die 1995 begann, kann auf ein Anwachsen der Nachfrage zurückgeführt werden – diese stieg 1999 um 3,5 % an und soll im Jahre 2000 um 3,9 % anwachsen. Zwischen 1990 und 1998 sank der Anteil der Arbeitskosten um 15 % und die aktuellen Werte sind mit den niedrigsten Werten der 80er-Jahre vergleichbar. Die Arbeitslosenquote lag 1998 bei 10,9 % und soll 1999 gemäß Regierungsschätzungen auf 10,5 % zurückgehen. Obwohl das Lohnniveau in den fünf Jahren zwischen 1995 und 1999 real um 15 % angestiegen ist, gelang es damit nicht, die gegenwärtigen Löhne über die Durchschnittslöhne der 80er-Jahre anzuheben. Diese Tatsache ergibt sich zum einen aus dem spektakulären Rückgang des Lohnniveaus in der ersten Hälfte der 90er-Jahre und dem Bemühen, sich ehemaligen Werten anzunähern, und zum anderen daraus, dass ein Teil des Gehaltsanstiegs auf die Anhebung des Überstundenniveaus zurückzuführen ist.

Als Bestandteil einer Politik, die darauf ausgerichtet ist, sich den Leitkursen anzupassen, die für die griechische Mitgliedschaft auf der dritten Stufe der EWU erforderlich sind, hat sich das öffentliche Defizit stetig verringert. 1999 lag das Defizit bei 1,6 % des BIP gegenüber 2,5 % im Jahre 1998. Das Defizit soll im Jahre 2000 auf 1,2 % verringert werden und im Jahre 2001 den Nullstand erreichen. In der Zwischenzeit bleibt die Staatsverschuldung sehr hoch (BIP von 103,8 %), obwohl sie seit 1993, als sie bei 110,2 % lag, beständig abnimmt.

Politische Entwicklungen

Die Panhellenische Sozialistische Bewegung (Panelino Socialistiko Kinima, PASOK) bleibt an der Regierung, und nationale Parlamentswahlen sind für Mitte 2000 vorgesehen. Die wichtigsten politischen Ereignisse von 1999 waren das Erreichen der Kriterien für die Mitgliedschaft in der EWU und eine Verbesserung der diplomatischen Beziehungen zwischen Griechenland und der Türkei.

Tarifverhandlungen

Wie es herkömmlicherweise in Griechenland üblich war, blieben die Tarifverhandlungen zentralisiert, als 1998/99 das allgemeine nationale Tarifabkommen in sein zweites Jahr übergang (GR9805171N). Nach Angaben des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit und der Dienststelle für Vermittlung und Schlichtung (OMED) wurden die Tarifverhandlungen zwischen 1990 und 1998 bedeutend verstärkt. Daraus ergab sich ein zahlenmäßiger Anstieg der Tarifverträge auf allen Ebenen. Die nachstehende Tabelle 1 zeigt die Anzahl der zwischen 1997 und 1998 auf den verschiedenen Ebenen geschlossenen Tarifverträge. Der leichte Rückgang der Vereinbarungen auf Unternehmensebene zwischen 1997 und 1998 ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass 1997 viele Vereinbarungen für einen Zeitraum von zwei Jahren getroffen wurden.

Tabelle 1. Anzahl der Tarifverträge 1997 und 1998

	1997	1998
Allgemeine nationale Ebene	–	1
Nationale berufliche Ebene	44	51
Lokale berufliche Ebene	25	16
Sektorebene	69	87
Unternehmensebene	143	137

Quelle: Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit und OMED.

Löhne und Gehälter

In Bezug auf die Inhalte der Tarifverhandlungen waren im Jahre 1999 wirtschaftliche Probleme und Lohnfragen vorherrschend. Die Lohnerhöhungen, die in dem allgemeinen nationalen Tarifabkommen festgelegt worden sind, beziehen sich auf den Mindestlohn, und derartige Erhöhungen gelten als Richtlinien für die Sektorenverträge, bei denen die Lohnerhöhungen gewöhnlich etwas höher liegen. Gemäß Schätzungen des Instituts für Arbeit (INE) des Allgemeinen Gewerkschaftsbunds Griechenlands (GSEE), lag der durchschnittliche Anstieg des Grundlohns 1998 zu laufenden Preisen bei 5,6 % und zu konstanten Preisen bei 0,8 % – Zulagen und Überstunden wurden dabei nicht mitgezählt; für 1999 lagen die Zahlen bei 4,1 % bzw. 1,6 %.

Arbeitszeit

Die durchschnittliche vertraglich festgelegte Arbeitswoche betrug 1999 in Griechenland 40 Stunden. Tatsächlich jedoch belief sich die Arbeitswoche 1998 auf 41 Stunden bzw. 1999 auf rund 41,2 Stunden. Insgesamt 6 % der Arbeitskräfte waren 1998 auf der Grundlage von Teilzeitarbeit angestellt, gegenüber 4,6 % im Jahre 1997.

Forderungen nach einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich

standen bei den Debatten der Sozialpartner im Jahre 1999 im Vordergrund. Ein von der Koalition der Linken und des Fortschritts unterbreiteter Gesetzentwurf über die Einführung der 35-Stunden-Woche wurde im Parlament zwar verhandelt, aber abgelehnt (GR9910154F).

Der Dialog über die 35-Stunden-Woche zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene führte im Dezember 1999 zu keinem Ergebnis. Das GSEE-Expertenkomitee für Tarifverhandlungen und die entsprechenden Vermittler der Arbeitgeberorganisationen (GR0001159F) waren nicht in der Lage, sich auf eine Grundlage zu einigen, um den Dialog fortzusetzen. Auf Sektorebene jedoch enthielt das neue industrieweite Tarifabkommen des Bankwesens für 1999 und 2000 Vorkehrungen für ein Pilotprojekt zur Einführung der 35-Stunden-Woche (GR9906135F). In anderen Bereichen wie zum Beispiel im Telekommunikations- (GR9906136N) und Energiebereich (GR9906137N) verpflichteten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in den jeweiligen Kollektivverträgen zur Einführung der 35-Stunden-Woche für 1999-2000. Sie haben sich dabei aber noch nicht auf ein Einführungsdatum festgelegt. Auf Unternehmensebene wurde im Januar 1999 ein Tarifabkommen über die 35-Stunden-Woche bei der Aktiengesellschaft Intracom SA unterzeichnet (GR9902113N).

Chancengleichheit, Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildung

In Hinblick auf andere Fragen wie zum Beispiel Chancengleichheit, Arbeitsplatzsicherheit, Berufs- und fachliche Spezialisierung ließen sich im Jahr 1999 keine bedeutenden Entwicklungen feststellen.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Die wichtigste rechtliche Änderung im Bereich der Arbeitsbeziehungen betrifft den Erlass des Gesetzes 2738/1999 über Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, permanenter Status für Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen und andere Bestimmungen (GR9911155F). Erstmals wird in diesem Gesetz das Recht für öffentliche Bedienstete festgelegt, ihre Beschäftigungsbedingungen zu verhandeln – Gehälter und Renten sind davon ausgeschlossen – und Tarifverträge abzuschließen. Dieses Gesetz wird einer langjährigen Forderung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gerecht und trägt zur weiteren Modernisierung der Arbeitsbeziehungen des griechischen Systems bei.

Andere wichtige Entwicklungen im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik:

- das Präsidialdekret Nr. 151 in Bezug auf die Regelung von Fragen des Arbeitnehmerschutzes bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, wo es darum geht, das griechische Recht vollständig mit der EU-Richtlinie 80/987/EWG in Einklang zu bringen (GR9908149N);
- Änderungen am Gesetz 1387/1983 mit dem Ziel, das griechische Gesetz vollständig mit der EU-Richtlinie

98/59/EG über Massenentlassungen in Einklang zu bringen (GR9907142N).

1999 kam es zu Problemen sowohl in Bezug auf die Unwirksamkeit von Teilen der gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen – wie im Falle der Massenentlassungen (GR9904122F) – als auch aufgrund eines Mangels an Klarheit und Präzision dieser Rahmenbedingungen, wie im Falle der Einführung rechtlicher Rahmenbedingungen für den Abschluss lokaler Beschäftigungsabkommen (GR9901107F). Darüber hinaus sind Probleme hinsichtlich der Verletzung und der unangemessenen Anwendung der bestehenden Bestimmungen aufgetaucht (GR9903116F und GR9908146N).

Die Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 sind bei den Organisationen der Sozialpartner keine wichtigen Veränderungen zu verzeichnen. Insbesondere Gewerkschaften waren jedoch in einer Anzahl von Bereichen aktiv, vor allem auf dem Gebiet der Arbeitslosigkeit. Im Juli 1999 gab der GSEE eine Erklärung heraus, in der er Notmaßnahmen forderte, um die steigende Arbeitslosigkeit zu bekämpfen (GR9907143N). Dies geschah in Anschluss an die Veröffentlichung von Statistiken, die aufzeigten, dass die Arbeitslosenquote 10,8 % der Erwerbsbevölkerung erreicht hatte. Dieser Erklärung folgten im September 1999 Forderungen des GSEE nach höheren Arbeitslosenunterstützungen im Anschluss an die reale Wertminderung der Arbeitslosenunterstützung in den letzten Jahren (GR9909151N). Im September 1999 machte der GSEE ebenfalls Vorschläge auf dem Gebiet der Renten und rief zu einer Reform auf, die sozialen Schutz und befriedigende Lebensbedingungen gewährleisten soll (GR9909150F).

Hinsichtlich des sozialen Dialogs entschied der GSEE im Februar 1999, nicht an den von der Regierung organisierten Gesprächen über Steuerreformen teilzunehmen (GR9903118N). Dieser Schritt wurde vom GSEE damit begründet, dass anstelle der substanzlosen Änderungen des bestehenden Systems vielmehr eine drastische Reform des Steuersystems erforderlich sei.

Arbeitskampfmaßnahmen

Statistiken über Streiks, die im Jahre 1999 stattgefunden haben, lagen Anfang 2000 beim Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit noch nicht vor. Auch die Statistiken für 1997 und 1998 sind nicht ausreichend, um Schlussfolgerungen hinsichtlich der Arbeitskampsituation in Griechenland zu ziehen – vor allem weil das Ministerium, das einzige zuständige Organ für die Aufzeichnung solcher Informationen, keine analytischen Daten oder Daten bezüglich Streikinhalte oder den Sektor wirtschaftlicher Aktivität erhebt.

Den vorhandenen Informationen zufolge kann für 1998 ein geringfügiger Anstieg der Streiks insgesamt festgehalten werden, der sich zwischen 1997 und 1998

von 15 auf 30 erhöhte. Der Anstieg kann insbesondere auf eine Anzahl von Streiks in öffentlichen Versorgungsunternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Banken zurückgeführt werden. Im Gegensatz dazu hat es im privaten Sektor zwischen 1997 und 1998 mit einer Verringerung der Anzahl von 21 auf 8 bedeutend weniger Streiks gegeben. Alles in allem kann für 1999 eine deutliche Verminderung der sozialen Spannungen festgehalten werden: Es gab keine Generalstreiks wie 1998 (GR9812108F), und nur einzelne Fälle von Arbeitskämpfmaßnahmen haben in spezifischen Industriezweigen wie beim Obusverkehr Athen-Piräus (GR9904123F) und im Bauwesen stattgefunden (GR9903119N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Der griechische Nationale Aktionsplan 1999 (NAP) für Beschäftigung wurde vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit ins Leben gerufen und war keine direkte Folge von Gesprächen zwischen der Regierung und den zuständigen Sozialpartnern. Trotzdem spielten die Sozialpartner bei dem Entwurf des NAP eine aktive Rolle. Im Laufe des Jahres 1999 rief die Regierung Arbeitgeber und Gewerkschaften dazu auf, durch die Unterbreitung von relevanten Vorschlägen am Entwurf des NAP mitzuarbeiten. Die Vorschläge der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften (GR9906133F) verdeutlichten wieder einmal die wesentlichen Unterschiede der beiden Lager in Bezug auf Beschäftigungsstrategien und Arbeitskämpfmaßnahmen in Griechenland.

Arbeitgeber sehen den NAP als Mittel, auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes einzuwirken, um eine Erreichung ihrer Ziele in Bezug auf geringere Arbeitskosten und steigende Wettbewerbsfähigkeit zu erleichtern. Im Gegensatz dazu vertreten die Gewerkschaften den Standpunkt, dass die in dem NAP enthaltenen Veränderungen die Beschäftigungsbedingungen nicht negativ beeinflussen und die institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitnehmerschutzes nicht schwächen dürfen. Die Hinweise auf Arbeitsbeziehungen in dem vom Arbeitsministerium vorgelegten endgültigen Text des NAP (GR9906134F) bezüglich der Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität und insbesondere bezüglich der Arbeitszeitflexibilität und flexibler Beschäftigungsformen sind äußerst allgemein und vage gehalten, und es wird nur in einem sehr eingeschränkten Maße auf die unterbreiteten Vorschläge der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eingegangen.

Die Auswirkungen der EWU auf Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen

Die Auswirkungen der EWU auf Arbeitsbeziehungen scheinen in Anbetracht der geringen Zeitspanne für die Sozialpartner in Griechenland nicht von großer Bedeutung zu sein. Zu beachten ist auch der Mangel an Interesse von Seiten der Akademiker. Eine vom mit den

Gewerkschaften zusammenhängenden Institut INE/GSEE herausgegebene Studie über die erwarteten Auswirkungen der griechischen Mitgliedschaft in der EWU auf Lohn- und Arbeitspolitik (GR9812101F) war in Griechenland ein erster Versuch, die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung innerhalb der makroökonomischen Rahmenbedingungen der EWU darzulegen, während eine Studie des INE/OTOE über die Auswirkungen der EWU auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im Bankwesen (GR9905127F) neue Statistiken über Aspekte der Arbeitsbeziehungen bietet, wenngleich nur auf die Sektorebene beschränkt.

Neue Arbeitsformen

Die Entwicklungen und Studien über neue Organisationsformen der Arbeit – ob als direkte Folge der EU-Initiativen auf diesem Gebiet oder als indirekte Folge einer allgemeinen Kontroverse hinsichtlich neuer Theorien über Arbeitsbeziehungen und das Management von Humanressourcen – stecken in Griechenland erst in den Anfängen.

Folglich war dieser Bereich 1999 kein besonderer Diskussions- und Verhandlungsgegenstand zwischen den Sozialpartnern. Die wenigen Beispiele, bei denen neue Arbeitsformen eingeführt wurden, beschränken sich auf die Unternehmensebene und sind hauptsächlich von Arbeitgebern ins Leben gerufen worden. In den letzten zwei Jahren waren die Sozialpartner vielmehr mit spezifischen Fragen wie allgemeine und berufliche Bildung und Arbeitszeitflexibilität beschäftigt, auch wenn in der Praxis keine besonderen Maßnahmen ergriffen worden sind. Die Schritte seitens der Regierung, die sich aus einer Politik der Ermutigung zu einem flexibleren Ansatz im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Verabschiedung des Gesetzes 2639/1998 über die Regelung der Arbeitsbeziehungen, Gründung eines Arbeitsaufsichtsorgans und andere Bestimmungen (GR9808185F) zusammensetzen, können potenziell als ein indirekter und unausgeglichener Versuch gelten, die Rahmenbedingungen zur Erleichterung einer neuen Arbeitsorganisation zu schaffen.

Aussichten

Im Jahre 1999 wurde deutlich, dass das Grundziel der Regierung darin bestand, das Strukturreformprogramm umzusetzen, um den Einstieg in die dritte Phase der EWU zu gewährleisten. Die Ankündigung, dass das im September 1999 eingeführte Programm des Ministeriums für Wirtschaft zur Privatisierung und Veräußerung von Staatsvermögen angekurbelt würde, war eindeutig ein Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, und deutete die Regierungspolitik der kommenden Monate an.

Das Programm der Massenprivatisierungen, das im Jahre 2000 fortgesetzt werden soll, die Verlängerung der zurückhaltenden Lohnpolitik um ein weiteres Jahr und der weitere Anstieg der von Seiten der Regierung und der Arbeitgeber angestrebten Flexibilität der Arbeitsbeziehungen dürften für ein Klima sozialer Konflikte mit einem bedeutenden Anstieg der Arbeitsunruhen sorgen.

Griechenland: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	New law provides framework for local employment agreements	GR9901107F
	<i>In briefs</i>	Pioneering trade union initiative on forest conservation	GR9901109N
		Unions revive issue of 35-hour week without a reduction in pay	GR9901110N
Februar	<i>Features</i>	Telecommunications workers make demands for new collective agreement	GR9902112F
	<i>In briefs</i>	Intracom announces 35-hour week	GR9902113N
		Employers reply to GSEE call for 35-hour week talks	GR9902114N
		Ministry seeks to improve collection of workplace health and safety data	GR9902115N
März	<i>Features</i>	Union fights breaches of working time regulations in banking	GR9903116F
		OTOE presents demands for new banking agreement	GR9903117F
	<i>In briefs</i>	GSEE abstains from social dialogue on taxation	GR9903118N
		Nationwide construction workers' strike	GR9903119N
		Packaging company attempts to introduce 'rotating employment'	GR9903120N
April	<i>Features</i>	Study on collective redundancies	GR9904122F
		Trolley bus workers strike	GR9904123F
	<i>In briefs</i>	Employers propose pilot implementation of 35-hour week in banking	GR9904124N
		Greek social partners react to Yugoslavia conflict	GR9904125N
Mai	<i>Features</i>	Union examines EMU, employment and industrial relations in banking	GR9905127F
		New technologies, employment and skills in the fertiliser industry	GR9905128F
	<i>In briefs</i>	Retirement age raised for women	GR9905129N
		New collective agreement for notary office workers	GR9905130N
		More leave for civil servants	GR9905131N
Juni	<i>Features</i>	Social partners present proposals on 1999 NAP	GR9906133F
		NAP's industrial relations provisions reviewed	GR9906134F
		New banking agreement introduces pilot 35-hour week	GR9906135F
	<i>In briefs</i>	New collective agreement signed for Hellenic Telecommunications Organisation	GR9906136N
		Public power corporation agreement signed for 1999-2000	GR9906137N
		Temporary employment increases	GR9906138N
Juli	<i>Features</i>	Wages, competitiveness and unemployment analysed	GR9907139F
	<i>In briefs</i>	GSEE rejects IMF wage cut proposal	GR9907140N
		Unions in favour of 'Tobin tax'	GR9907141N
		Collective redundancies rules to be harmonised with Community law	GR9907142N
		Substantial rise in unemployment - GSEE seeks emergency measures	GR9907143N
August	<i>Features</i>	Institute of Labour issues report on the economy and employment	GR9908145F
	<i>In briefs</i>	OTOE accuses two banks of violation of working and banking hours	GR9908146N
		Joint committee studies reduction of working time	GR9908147N
		Measures to protect workers during heatwaves	GR9908148N
		Presidential decree protects workers in case of their employer's insolvency	GR9908149N
September	<i>Features</i>	GSEE presents positions on pensions	GR9909150F
	<i>In briefs</i>	GSEE proposes unemployment benefit increase	GR9909151N
		EKA demands additional measures for earthquake victims	GR9909152N
Oktober	<i>Features</i>	Bill on introduction of 35-hour week rejected	GR9910154F
November	<i>Features</i>	New law on collective bargaining in public administration	GR9911155F
		ECJ decision revives issue of family benefits for both spouses	GR9911156F
Dezember	<i>Features</i>	Study examines workplace health, safety and working conditions	GR9912158F
	<i>In briefs</i>	Organising committee seeks 'industrial peace' for 2004 Olympic Games	GR9912157N

IRLAND

Wirtschaftliche Entwicklungen

Die irische Wirtschaft verzeichnet im EU-Vergleich weiterhin eine außergewöhnlich gute Entwicklung. Das BIP stieg 1998 um 8,9 % und 1999 um 8,4 %, das BSP stieg 1998 um 8,1 % und 1999 um 7,4 %. Der Staatshaushalt verzeichnete 1999 einen Überschuss von 1,5 % des BIP. 1999 betrug der Überschuss der öffentlichen Hand 1 192 Mio. IEP gegenüber 747 Mio. IEP 1998. Die Staatsverschuldung belief sich 1999 auf 47 % des BIP gegenüber 49 % des BIP 1998. Die Inflation lag im November 1999 bei 3,0 %.

Die anhaltend gute Wirtschaftsleistung führte zu einem hohen Beschäftigungszuwachs. 1999 wurden 76 000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Der überwiegende Teil davon waren Vollzeitstellen. Die Arbeitslosigkeit ging 1999 weiter zurück – im Dezember 1999 betrug die Arbeitslosenquote 5,1 % gegenüber 7,1 % 1998 und schien weiter zu sinken.

Politische Entwicklungen

Die derzeitige Regierung besteht aus einer Koalition zwischen der zentralistischen Mehrheitspartei Fianna Fail und der kleinen Mitte-Rechts-Partei Progressive Democrats (PD). Diese Koalitionsregierung ist seit Juni 1997 an der Macht. Die nächsten Parlamentswahlen finden erst im Jahr 2002 statt.

Tarifverhandlungen

Löhne und Gehälter

Aus einer Studie der Services Industrial Professional and Technical Union (SIPTU) von 1999, in der 1 122 Tarifabschlüsse im Privatsektor und im halböffentlichen gewerblichen Sektor berücksichtigt wurden, ging hervor, dass die Tarifvereinbarungen über die Grundgehälter im Rahmen des derzeitigen nationalen intersektoralen Tarifvertrages, Partnership 2000 (P2000), mit 88 % weitgehend berücksichtigt wurden (IE9906280F). In 131 Fällen (11,6 % aller in der Studie berücksichtigten Tarifabschlüsse) wurden Erhöhungen der Grundgehälter oberhalb der Norm vereinbart. In vielen dieser Fälle waren die zusätzlichen Erhöhungen an Produktivitätssteigerungen gebunden.

Die Mehrheit der Tarifabschlüsse entsprach somit den Bedingungen von P2000. Es gibt zweifellos einen gewissen Lohnauftrieb bei Unternehmen, die in spezifischen Sektoren tätig sind und Tarifabschlüsse oberhalb der in P2000 festgesetzten Bedingungen vereinbaren. Dies wurde besonders bei Unternehmen auf angespannten Arbeitsmärkten deutlich, die darum konkurrieren, Fachkräfte anzuziehen und zu halten. Dies gilt insbesondere für Pharma-, Bau-, Elektronik- und IT-

Unternehmen. Insgesamt scheinen die Abschlüsse der einzelnen Betriebe jedoch größtenteils den Bedingungen von P2000 zu entsprechen.

Die Regierung und die Sozialpartner haben erkannt, dass neue Formen von Tarifabschlüssen sowohl im Privatsektor als auch im öffentlichen Sektor eingeführt werden müssen (IE9904276N). Im Privatsektor wurde allgemein anerkannt, dass Gewinnbeteiligungskonzepte auf Unternehmensebene sehr viel stärker gefördert werden müssen als bisher. Ein spürbarer Vorteil dieser Konzepte besteht darin, dass sie den Arbeitnehmern eine Gewinnbeteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ermöglichen und gleichzeitig dazu beitragen, die Inflation zu bremsen.

Tarifabschlüsse sind im öffentlichen Sektor komplexer und problematischer. Wachsender Lohndruck und schwere tarifpolitische Auseinandersetzungen im öffentlichen Sektor belasteten 1999 das Verhältnis der Tarifparteien in Irland am stärksten (IE9909292N). Die Tarifpolitik der Regierung im öffentlichen Sektor ist dadurch unter enormen Druck geraten. Der Streik des Pflegepersonals im Oktober 1999 hat deutlich gezeigt, welche Spannungen in der Tarifpolitik im öffentlichen Bereich bestehen (IE9910297N). Obwohl der Streik beigelegt wurde (IE9912202N), besteht weiterhin die Möglichkeit, dass andere Gruppen des öffentlichen Dienstes mit Anschlussforderungen nach Lohnerhöhung reagieren, um die Relativitätslücke zu schließen. Die Regierung hat hervorgehoben, dass das bestehende Tarifsysteem im öffentlichen Dienst, das auf Lohnunterschieden basiert, veraltet ist und neue Wege zur Reform dieses Systems zu suchen sind. (Im Rahmen des vorgeschlagenen neuen nationalen Abkommens vom Februar 2000 – siehe unter „Aussichten“ – wurde eine einmalige Ausgleichszahlung von 3 % für fast 60 % der Bediensteten eingeführt, um ein gewisses Gleichgewicht mit Gruppen wie Pflegepersonal sowie Polizei- und Gefängnisbeamten wiederherzustellen, die sich im Rahmen von P2000 alle höhere Einkommenssteigerungen gesichert haben. Darüber hinaus soll eine neue Benchmarking-Behörde eingerichtet werden, bei der Bedienstete ihr Einkommen und ihre Vertragsbedingungen mit ähnlichen Gruppen im Privatsektor vergleichen lassen können.)

Voraussichtlich wird in Zukunft im öffentlichen Bereich eine Form der leistungsgebundenen Vergütung (PRP) eingeführt. In einem von der Regierung in Auftrag gegebenen Bericht, der Ende 1999 veröffentlicht wurde, wurde ein vierstufiges Gewinnbeteiligungssystem vorgeschlagen (IE9910295F). Wahrscheinlich wird das Gewinnbeteiligungssystem bei den Gewerkschaften im öffentlichen Bereich auf Widerstand stoßen, vor allem, wenn es auf individueller Basis eingeführt wird.

Arbeitszeit

Bezüglich der Arbeitszeit kam es 1999 zu keinen wesentlichen Änderungen. Die tariflich vereinbarte normale Wochenarbeitszeit lag weiterhin bei 39 Stunden.

Der jüngste verfügbare Nachweis über Tarifvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit ist das Register des Arbeitsgerichts für Tarifvereinbarungen im Rahmen des Gesetzes „Organisation of Working Time Act“ (mit dem die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit umgesetzt wurde). Aus diesem Register geht hervor, dass bis Ende 1998 112 Tarifverträge abgeschlossen wurden, die eine Änderung gegenüber den im Gesetz enthaltenen Vorschriften vorsahen. Die Vorschriften können dahingehend geändert werden, dass entweder das im Gesetz festgelegte Limit der 48-Stundenwoche im Durchschnitt über einen Zeitraum von 12 Monaten eingehalten wird (die Bezugszeit beläuft sich normalerweise je nach der jeweiligen Situation der Arbeitnehmer auf zwei, vier oder sechs Monate) oder das 48-Stunden-Limit über zwei Jahre stufenweise eingeführt wird, wobei die Stundenzahl im ersten Jahr auf 60 und im zweiten auf 55 zu begrenzen ist. Viele Vereinbarungen beinhalteten beide Änderungsarten. Zu den drei Hauptbranchen, in denen 1998 Vereinbarungen getroffen wurden, gehören die Chemie-, Metall- und Bauindustrie.

Chancengleichheit

Im Allgemeinen gibt es in Irland nur sehr wenige Tarifverträge, die Themen wie Chancengleichheit, Schulungsmöglichkeiten sowie Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen enthalten, da sich die Mehrheit der Verträge normalerweise auf Tarifsätze und -bedingungen sowie auf Veränderungen in der Arbeitsorganisation konzentrieren. Im Rahmen des nationalen Abkommens P2000 wurde vereinbart, eine Strategie zu entwickeln, die die Chancengleichheit fördert und der Diskriminierung sowohl im Beschäftigungsbereich als auch außerhalb dieses Bereichs entgegenwirkt, und das Prinzip der Nichtdiskriminierung auf breitere Gruppen anzuwenden. Eine Expertenarbeitsgruppe für Kinderbetreuung hat im Februar 1999 Empfehlungen für eine nationale Strategie zur Kinderbetreuung vorgeschlagen (IE9902269F). Die Gruppe empfahl weiterhin die Ausweitung von familienfreundlichen Maßnahmen zur Unterstützung der Frauen bei dem Versuch, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, zur Förderung der Einbeziehung der Väter und zur Unterstützung der Arbeitgeber, Fachkräfte zu halten.

Sicherheit der Arbeitsplätze

Seit 1991 haben die Sozialpartner an gebietsgestützten Partnerschaftsprogrammen teilgenommen, die sich mit der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der sozialen Ausgrenzung befassen. Es bestehen 38 dieser Partnerschaften in verschiedenen geographischen Regionen. Kürzlich wurden vier von der Europäischen Kommission finanzierte Territoriale Beschäftigungspakte (TEP) eingeführt. Diese TEP ergänzen und koordinieren die gebietsgestützten Partnerschaftsinitiativen.

Die Arbeit dieser Behörden scheint jedoch kaum eine Auswirkung auf die Förderung der Tarifverhandlungen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in einzelnen Unternehmen in Irland gehabt zu haben. Daran

wird deutlich sichtbar, dass sich Verhandlungen auf Unternehmensebene nur ganz selten auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und damit verbundenen Fragen in Irland konzentrieren.

Schulung und Entwicklung von Fähigkeiten

Die Sozialpartner waren an einer Reihe von Schulungsinitiativen im Rahmen von P2000 beteiligt. Die „Training Awareness Campaign“ (TAC) wurde im Zuge der Verpflichtungen von P2000 eingerichtet. Die TAC wird im Rahmen des EU-Programms ADAPT finanziert und lief von Januar 1998 bis Ende 1999. Sie beinhaltete die Einrichtung von sektoralen TAC-Ausschüssen in sieben Sektoren, deren Aufgabe darin bestand, den besonderen Schulungsbedarf ihres Sektors zu ermitteln. Die sektoralen Ausschüsse entwickelten sektorale Aktionspläne und initiierten eine Reihe von Schulungsprogrammen. Diese Pilotprojekte waren zu bewerten und die Ergebnisse zu verbreiten und als Anleitung bei der Entwicklung von anderen Projekten einzusetzen. Zu den von dem Programm abgedeckten Sektoren gehörten: Nahrungsmittel, Einzelhandel, Sicherheit, Arzneimittel, Elektronik, Druck und Papier sowie Maschinenbau.

Darüber hinaus wurde im Juli 1999 eine neue Partnership-Schulungsinitiative angekündigt, die gemeinsam von den Sozialpartnern in Verbindung mit dem staatlich geförderten National Centre for Partnership (NCP) entwickelt wurde (IE9907284N). Die Initiative mit dem Titel

Working in partnership – a joint management/union training programme for partnership in competitive enterprises (Arbeiten in Partnerschaft – ein gemeinsames Schulungsprogramm von Geschäftsleitung und Gewerkschaft für Partnerschaft in wettbewerbsfähigen Unternehmen) soll dazu dienen, die Entwicklung von Partnerschaften auf Unternehmensebene in praktischer Form zu fördern. Das Programm soll gemeinsame Schulungen in Bereichen wie Verständnis und Entwicklung von Partnerschaften im produzierenden und Dienstleistungssektor, Team-Fähigkeiten, Bewusstsein über die sich verändernde Arbeitswelt, Prämien- und Vergütungssysteme, Verständnis finanzieller Informationen, Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens, gemeinsame Problemlösung sowie gemeinsame Entscheidungsfindung umfassen.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Die wichtigste rechtliche Entwicklung war 1999 die Einführung des „Employment Equality Act 1998“ (IE9909144F) zur Gleichberechtigung im Bereich Beschäftigung. Das Gesetz trat am 18. Oktober in Kraft und gilt als eines der wichtigsten Gesetze der irischen Arbeitsgesetzgebung der letzten 20 Jahre. Das Gesetz verbietet die Diskriminierung aus sieben neuen Gründen

zusätzlich zu den bisherigen Gründen des Geschlechts und des Familienstands. Als neue Gründe werden genannt: Familienstand, sexuelle Orientierung, Glaubensrichtung, Alter, Behinderung, Rasse und Zugehörigkeit zur „Traveller Community“ (Sinti, Roma und Fahrende). Dadurch sollen auch Alleinerziehende, Homosexuelle, ältere Arbeitnehmer und Behinderte im Rahmen des Gesetzes einen besseren Zugang zu Arbeitsstellen und Fördermöglichkeiten erhalten. Das Gesetz definiert darüber hinaus erstmals im irischen Recht sexuelle Belästigung und Schikane.

Hiermit verfügt Irland nun über eines der weitreichendsten Gesetze zur Gleichberechtigung in Europa. Sein Erfolg bei der Förderung von Gleichberechtigung wird von verschiedenen sozialen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren beeinflusst werden, wobei Initiativen innerhalb einzelner Organisationen weiterhin eine wesentliche Rolle spielen werden.

Die Regierung setzt sich für die Einführung eines nationalen Mindestlohns (NMW) bis April 2000 ein. Für die Sozialpartner blieb für 1999 nur noch, einen endgültigen Satz zu verabschieden (IE9907140F). Ein Satz von 4,40 IEP pro Stunde wurde 1998 von der National Minimum Wage Commission (NMWC) vorgeschlagen. In einem Bericht des Economic and Social Research Institute (ESRI) hieß es, ein nationaler Mindestlohn zu diesem Satz werde kaum eine Auswirkung auf die Lohnkosten und das Beschäftigungsniveau haben. Der endgültige Satz für den nationalen Mindestlohn war ein zentrales Thema in den Verhandlungen über ein Nachfolgeprogramm zum P2000. (Das vorgeschlagene neue nationale Abkommen vom Februar 2000 – siehe unter Aussichten – enthielt einen anfänglichen Mindestlohn von 4,40 IEP pro Stunde, der im Juli 2001 auf 4,70 IEP und im Oktober 2002 auf 5,00 IEP aufgestockt wird.)

Die Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 gab es nur sehr wenige Änderungen in der Organisation und Rolle der Sozialpartner. Eines der Hauptanliegen der Sozialpartner zum Jahresende war die Verhandlung eines neuen dreiseitigen nationalen Abkommens. Die Verhandlungen begannen formell im November 1999 im Anschluss an die Entscheidungen seitens der Irish Confederation of Trade Unions (ICTU, irischer Gewerkschaftsbund) und der Irish Business and Employers Confederation (IBEC, irischer Arbeitgeberverband), an den Gesprächen teilzunehmen (siehe unter Aussichten).

Eine der Hauptaufgaben der Sozialpartner in einem nationalen Kontext war die Beteiligung an der Ausarbeitung des Irischen Nationalen Aktionsplans (NAP) für Beschäftigung. Obwohl die Sozialpartner eine aktive Rolle bei der Formulierung des Nationalen Aktionsplans 1998 spielten, beschwerte sich die ICTU insbesondere darüber, dass ihre Beteiligung am Plan 1999

eingeschränkt worden sei (siehe unter „Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung“).

Arbeitskampfmaßnahmen

Die Anzahl der Arbeitstage, die 1998 für Arbeitskampfmaßnahmen verloren gingen, beläuft sich auf insgesamt 37 374 Tage. Im ersten Halbjahr 1999 lag diese Zahl bei 28 191. 1998 fanden insgesamt 33 Arbeitskampfmaßnahmen statt im Vergleich zu 16 im ersten Halbjahr 1999. Die schwersten Auseinandersetzungen ereigneten sich 1999 im öffentlichen Dienst, insbesondere die schwerwiegenden Streiks des Pflegepersonals. An dem nationalen Streik nahmen 27 000 Mitarbeiter des Pflegepersonals teil. Er begann am 19. Oktober 1999 (IE9910297N) und stellte ein größeres Kräftemessen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften des Pflegepersonals dar. Das Pflegepersonal verfolgte dabei im Wesentlichen das Ziel einer Anhebung ihrer Gehälter und ihres beruflichen Status auf ein Niveau, das sie im Hinblick auf ihre Qualifikationen und die beruflichen Anforderungen, die an sie gestellt werden, als angemessen betrachten. Die Regierung ihrerseits befürchtete, dass weitere Zugeständnisse zu Anschlussforderungen nach Lohnerhöhungen an anderen Stellen im öffentlichen Bereichen führen könnten. Aus diesem Grund bestand die Regierung auf ihrer Entscheidung, die Forderungen des Pflegepersonals zurückzuweisen. Zum Teil beabsichtigte sie damit, andere Beschäftigte im öffentlichen Bereich davon abzubringen, ihre Forderungen zu stellen. Der Streik wurde nach neun Tagen abgebrochen, nachdem das Pflegepersonal einige Zugeständnisse erreicht hatte, die die zuvor angebotenen Bedingungen im Anschluss an eine Empfehlung des Arbeitsgerichts übertrafen (IE9912202N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Die Sozialpartner haben aktiv an der Ausarbeitung des irischen NAP 1998 gearbeitet – sie wurden aufgefordert, den Plan für 1998 zu bewerten, nahmen an einem Seminar der Europäischen Kommission über den NAP und die Beschäftigungsleitlinien teil und wurden auch auf bilateraler Basis vom irischen Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäftigung zum Wortlaut eines Entwurfs des NAP konsultiert. Das Ministerium berücksichtigte bei der Formulierung des endgültigen NAP die Ansichten der Sozialpartner. Allerdings war der Beitrag der Sozialpartner zur Formulierung des NAP 1999 effektiv auf Kommentare zu dem ihnen vorgelegten Planentwurf beschränkt. Sie wurden nicht in die Entscheidung über den Inhalt des Plans einbezogen. Der beschränkte Beitrag der Sozialpartner zur Entwicklung des NAP 1999 spiegelte den beschränkten Zeitraum wider, der dem Ministerium für die Ausarbeitung und Einreichung des Plans bei der Kommission zur Verfügung stand, sowie die begrenzten Ressourcen des Ministeriums selbst für dessen Ausarbeitung.

Die ICTU war unzufrieden mit ihrem Beitrag zur Entwicklung des Plans für 1999 und gab an, es habe

keine wesentliche Möglichkeit für die Einbeziehung der Sozialpartner in das Treffen mit der Europäischen Kommission bestanden. Sie äußerte auch die Ansicht, dass ihr Beitrag auf Kommentare zu den von der irischen Regierung vorbereiteten Vorschlagsentwürfen beschränkt gewesen sei, statt gemeinsam mit der Regierung über Maßnahmen und Prioritäten für den Plan zu entscheiden. Die ICTU ist der Meinung, dass die Sozialpartner für eine echte Beteiligung mindestens drei Monate vor dem Termin für den Abschluss des NAP in die Beratungen einbezogen werden müssten.

Die IBEC bestätigte ebenfalls, dass der Beratungszeitraum für den Plan für 1999 sehr kurz und dass die Möglichkeiten für die Beteiligung der Sozialpartner beschränkt gewesen seien. Sie sei jedoch zufrieden mit ihrem gesamten Beitrag zur beschäftigungsbezogenen Politik und diesbezüglichen Initiativen. Dabei verwies sie auf das Beispiel der Beteiligung der Sozialpartner an beschäftigungsbezogenen Initiativen im Rahmen des P2000.

Der beschränkte Beitrag der Sozialpartner zur Entwicklung des NAP für 1999 ist im Rahmen dieser Beteiligung an der Entwicklung der beschäftigungsbezogenen Politik unter P2000 zu bewerten. Es besteht eine wesentliche Überschneidung zwischen dem Inhalt des NAP und den Beschäftigungsleitlinien sowie dem bereits vorhandenen Inhalt des P2000. Dieser Umstand ist von Bedeutung, da sich daran zeigt, dass sich die Sozialpartner in Irland bereits seit einiger Zeit für die Art von Initiativen eingesetzt haben, die in den Richtlinien enthalten sind.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

1999 kam es zu Debatten über die Auswirkungen der EWU auf die irischen Arbeitsbeziehungen. Für einige Kommentatoren ist die Wettbewerbsfähigkeit von Irland gegenüber dem Vereinigten Königreich der springende Punkt. Im P2000, wie auch im Bericht des National Economic and Social Council bestätigt, wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass im Fall einer starken Abwertung der britischen Währung ausreichendes Vertrauen zwischen den Sozialpartnern bestehen muss, um potentielle Probleme anzugehen. Koordinierte Lohn- und Gehaltsverhandlungen im Rahmen einer ausgehandelten nationalen Sozialpartnerschaft, die sich bis auf die Ebene des einzelnen Unternehmens ausdehnt, wird als bester Weg für die Lösung potenzieller Probleme angesehen. Gewinnbeteiligungsinitiativen werden sowohl auf makro- als auch auf mikroökonomischer Ebene als sehr vorteilhaft betrachtet, um beispielsweise einen eventuellen Schock aufgrund eines schnellen Verfalls des Sterling dämpfen zu helfen.

Die EWU wird wahrscheinlich die Fortführung nationaler Abkommen in Irland fördern, obgleich künftige Abkommen vermutlich wesentlich anders als das P2000 aussehen werden. Paradoxerweise wird die EWU zwar

wahrscheinlich die Erhaltung nationaler Abkommen fördern, hauptsächlich aufgrund ihres eindeutigen Beitrags zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit, aber gleichzeitig könnte sie wahrscheinlich ein Einverständnis bei Verhandlungen erschweren, da sie die Lohntransparenz in der EU fördert und damit die Taktik und Maßnahmen der Verhandlungsführer beeinflusst.

Gegenwärtig kann man über die Auswirkungen jedoch nur spekulieren. Bisher haben die IBEC und die ICTU jedoch noch keine ausdrücklichen Hinweise auf länderübergreifende Vergleiche von Lohn- und Produktivitätsdaten in nationalen Abkommen gegeben. Die ICTU ist in Bezug auf die Kommunikation mit den Verbänden in anderen Ländern hinsichtlich der Koordinierung von Verhandlungen etwas aktiver gewesen.

Es erscheint unwahrscheinlich, dass explizite europaweite Tarifverhandlungen, insbesondere über Lohnfragen, in absehbarer Zukunft in formeller Art geführt werden. Die Verbreitung europäischer Betriebsräte (EBR) innerhalb in Irland ansässiger multinationaler Unternehmen kann jedoch die informelle, einigermaßen distanzierte Verhandlung über lohnunabhängige Fragen wie Schulung und Gesundheits- und Arbeitsschutz spürbar fördern.

Arbeitnehmervertretung

Anfang 1999 hat die hochrangige Expertengruppe, die sich mit der heiklen Frage der Anerkennung von Gewerkschaften in Irland befasst, formell ein bahnbrechendes Abkommen zu diesem Thema geschlossen, das von den Sozialpartnern angenommen wurde (IE9903135F). Das Abkommen hält an einem freiwilligen Ansatz fest, wobei das Arbeitsgericht nur dann rechtlich verbindliche Empfehlungen gibt, wenn ein Arbeitgeber das freiwillige Verfahren ablehnt oder absichtlich missbraucht. Demzufolge haben die Unternehmen die Wahl, sich für oder gegen das freiwillige Verfahren zu entscheiden. In Fällen, bei denen die Unternehmen das freiwillige Verfahren ablehnen, kann die Gewerkschaft die Angelegenheit an das Arbeitsgericht für eine Empfehlung weiterleiten. Letztendlich kann das Gericht den Arbeitgebern formell keine rechtlich verbindliche Empfehlung geben, die Gewerkschaft(en) an sich anzuerkennen, aber die Unternehmen könnten gezwungen sein, die Empfehlungen des Gerichts hinsichtlich Lohn, Verfahren und Beschäftigungsbedingungen anzunehmen. Darüber hinaus haben die einzelnen Beschäftigten nun Anspruch auf eine professionelle Vertretung im Fall eines Streits oder einer Klage gegen ihre Arbeitgeber.

Die EU-Richtlinie über EBR, die in Irland durch das „Transnational Information and Consultation Act 1996“ umgesetzt wurde, betraf ursprünglich 271 in Irland ansässige Betriebe von multinationalen Unternehmen. Schätzungen zufolge ist die Anzahl der Betriebe in Irland, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, aufgrund der Erweiterung der Richtlinie im Dezember 1999 auf das Vereinigte Königreich auf etwa 550 angestiegen.

Neue Arbeitsformen

Die Umsetzung der EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit in irisches Recht ist Gegenstand dreiseitiger Diskussionen zwischen der ICTU, der IBEC und der Regierung gewesen. Die Diskussionen begannen Ende Juni 1999, und obwohl noch kein Termin für die Veröffentlichung der diesbezüglichen Gesetzgebung besteht, war der Termin für die Umsetzung in irisches Recht der 20. Januar 2000.

Aussichten

Die Frage, die die Sozialpartner Anfang 2000 am meisten beschäftigt hat, war die erneute Verhandlung des nationalen Abkommens, das formell Ende März 2000 auf nationaler Ebene ausläuft. Im November 1999 nahmen die Sozialpartner die Gespräche über ein neues Partnerschaftsabkommen auf, das das P2000 ersetzen soll (IE9911146F). Im Wesentlichen hat sich der Inhalt der Verhandlungen über die Sozialpartnerschaft von Krisenmanagement in Management des wirtschaftlichen Wachstums und der steigenden Erwartungen gewandelt. Dieser grundlegend andersartige Kontext hat zu einer Reihe von Spannungen geführt, die sich um ein Haupt- und ein Nebenthema drehen: Einkommensverteilung und soziale Gerechtigkeit. Diese Themen beziehen sich auf die Besorgnis, dass der durch starkes Wirtschaftswachstum geschaffene Wohlstand nicht gleichmäßig verteilt wird.

Die Spannungen hinsichtlich der Einkommensverteilung und der sozialen Gerechtigkeit wurden durch den Inhalt des Haushalts für 2000, der im Dezember 1999 veröffentlicht wurde, weiter verschärft. Darin wurden die Besserverdienenden auf Kosten der Niedrigverdiener unverhältnismäßig bevorteilt. Der Haushalt 2000 galt weithin als ideale Chance für die Regierung, die Lohn-/Steuer-Ausgleichspolitik der letzten Jahre weiterzuentwickeln, die Lage der Niedrigverdiener und Randgruppen zu verbessern und die Verhandlungen über ein Nachfolgeprogramm zum P2000 zu fördern. Daher verursachte der Haushalt des Finanzministers eine Kontroverse über das Versagen, die Lage der Niedrigverdiener zu verbessern sowie über die Maßnahmen zur Individualisierung der Steuerklassen.

Die Kontroverse über den Haushalt verschärfte die Hindernisse und Schwierigkeiten, die bereits hinsichtlich der Sicherung eines neuen nationalen Abkommens bestanden. Im Rahmen des gegenwärtigen Wirtschaftsbooms und der steigenden Erwartungen war es bereits schwieriger als je zuvor seit Einführung der nationalen Programme 1987, eine nationale Vereinbarung zu treffen. Das war hauptsächlich auf den enormen Unterschied zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften und den Zugeständnissen, zu denen die Arbeitgeber bereit waren, zurückzuführen. Darüber hinaus war abzusehen, dass sich das Thema der Reform der Lohnvereinbarungen im öffentlichen Sektor als sehr heikel erweisen würde.

Trotz dieser eindeutigen Hindernisse erschien es recht wahrscheinlich, dass man zu einer Vereinbarung über ein neues Abkommen gelangen würde – wenn auch unter beträchtlichen Schwierigkeiten. Das ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die Sozialpartner und die Regierung im Allgemeinen der Ansicht sind, dass der Nutzen nationaler Abkommen die Kosten überwiegt. Außerdem besteht die verbreitete Meinung, dass die Alternativen wie etwa eine Rückkehr zu lokalem Tarifgerangel ohne jede Vorgabe nicht zu verwirklichen sind.

Ein vorgeschlagenes neues Drei-Jahres-Abkommen, das „Programme for Prosperity and Fairness“ (PPF), wurde im Februar 2000 tatsächlich abgeschlossen (IE0002205N) und sollte erwartungsgemäß von den Mitgliedern der IBEC und der ICTU bis Ende März gebilligt werden. Die zentrale Komponente des PPF ist ein 33-monatiges Lohnabkommen, das eine Lohnerhöhung um mindestens 15 % (15,75 % auf kumulativer Basis) für alle Beschäftigten nach folgendem Schema vorsieht: 5,5 % für die ersten 12 Monate; 5,5 % für die nächsten 12 Monate und 4,0 % für die letzten neun Monate. Das soll folgendermaßen in Form von wöchentlichen Mindestpauschalerhöhungen erfolgen: 12 IEP bezüglich der Zahlung im ersten Jahr; 11 IEP für das zweite Jahr und 9 IEP für die restlichen neun Monate. Damit erhalten Niedrigverdiener eine höhere Gesamtlohnerhöhung als die für alle Beschäftigten geltende Basisanhebung von 15 %. Das PPF sichert außerdem: das neue Mindesteinkommen von 4,40 IEP pro Stunde, das sich zum 1. Juli 2001 auf 4,70 IEP und zum 1. Oktober 2002 auf 5,00 IEP erhöht; eine Ausgleichs-Lohnerhöhung von 3 % für spezifische Gruppen von Bediensteten, zahlbar ab Oktober 2000; freiwillige Verhandlungen auf lokaler Ebene im Rahmen von Partnership, die Verhandlungen über Themen wie Arbeitsorganisation und neue Formen finanzieller Einbeziehungen beinhalten können; eine neue Rolle für das Arbeitsgericht bei der Entscheidung, wann eine Verletzung des Lohnabkommens vorliegt, und eine Verpflichtung der Regierung zu Steuersenkungen im Wert von 1,5 Mrd. IEP in den nächsten drei Haushaltsjahren, durch die sich der Nettolohn voraussichtlich um durchschnittlich 10 % erhöht.

Auf dem Arbeitsmarkt ist das Arbeitskräfteangebot angesichts der enormen Senkung der Arbeitslosenzahl und einer eng eingebundenen strukturellen Komponente bei den verbleibenden Langzeitarbeitslosen sowie des rückläufigen Anstiegs der Zahl berufstätiger Frauen geringfügig zurückgegangen, und der Mangel an Arbeits- und Fachkräften ist deutlicher zum Vorschein gekommen. Vom Arbeitskräftemangel waren vor allem bestimmte Wirtschaftssektoren beispielsweise mit Unternehmen im Software-, Einzelhandels- und Tourismusbereich betroffen, für die es zunehmend schwieriger wurde, Arbeitskräfte einzustellen. Das hat zu höheren Lohnforderungen in diesen Sektoren geführt. Die Arbeitgeber sehen sich daher auf dem Arbeitsmarkt verstärkt nach Einwanderern um.

Irland: Beiträge 1999

Januar	<i>In briefs</i>	Local union recognition deal may point the way forward	IE9901132N
		1999 Budget makes new agreement more likely	IE9901134N
Februar	<i>Features</i>	Childcare a major issue as government considers new report	IE9902269F
	<i>In briefs</i>	Compromise on recognition for managers at National Irish Bank	IE9902271N
		'Partnership committees' agreed in all government departments	IE9902272N
März	<i>Features</i>	Breakthrough on trade union recognition	IE9903135F
	<i>In briefs</i>	Bank agrees flexible hours to meet customer needs	IE9903273N
		Major supermarket 'takes out' minimum wage and tackles labour shortage	IE9903274N
April	<i>Features</i>	Local government initiative aims to devolve partnership	IE9904275F
	<i>In briefs</i>	ICTU issues new guidelines on gainsharing, profit-sharing and ESOPs	IE9904276N
		Electricity company rejects 12.5% 'profit-share' claim	IE9904277N
Mai	<i>Features</i>	Ireland's NAP on employment: an update	IE9905137F
	<i>In briefs</i>	Pay issues come into focus as private sector remains stable	IE9905278N
		Workers submit Millennium working claims	IE9905279N
Juni	<i>Features</i>	P2000 wage settlements hold firm in unionised companies	IE9906280F
	<i>In briefs</i>	Report sets out key issues for policy-makers in new national agreement	IE9906281N
		Parties to ISS partnership deal seek to improve cleaning industry's image	IE9906282N
		Survey claims strong support for partnership at enterprise level	IE9906283N
Juli	<i>Features</i>	National Minimum Wage debate gathers pace	IE9907140F
	<i>In briefs</i>	Social partners launch major joint training initiative	IE9907284N
		ICTU conference sets scene for talks on new deal	IE9907285N
August	<i>Features</i>	Paper sets scene for trade union debate on partnership	IE9908286F
	<i>In briefs</i>	SIPTU sets up EWC-style 'partnership forum'	IE9908287N
September	<i>Features</i>	The implications of the Employment Equality Act 1998	IE9909144F
	<i>In briefs</i>	Union secures Millennium pay deals in two main banks	IE9909291N
		Public sector pay claims may threaten social partnership	IE9909292N
Oktober	<i>Features</i>	Report on public service pay reform advocates 'Irish solution'	IE9910295F
	<i>In briefs</i>	Report into state electricity company suggests framework for change	IE9910198N
		Ireland's first national nursing strike is a test of strength	IE9910297N
November	<i>Features</i>	Social partnership at a crucial juncture	IE9911146F
	<i>In briefs</i>	SIPTU makes modest progress on local pay deals	IE9911200N
		Aer Lingus 'brand image' not reflected in organisational culture	IE9911299N
Dezember	<i>Features</i>	Report calls for change to ensure 'gender balancing' within Ireland's largest union	IE9912213F
	<i>In briefs</i>	ESB must face up to more EU-driven change	IE9912201N
		Nurses' deal clears way for talks on new national agreement	IE9912202N

ITALIEN

Wirtschaftliche Entwicklungen

Im Jahre 1999 verzeichnete die italienische Wirtschaft nur ein geringes Wachstum, das BIP stieg gemäß den Angaben des italienischen Amtes für Statistik in den ersten neun Monaten des Jahres um 1,2 %. Dennoch ist die Regierung der Überzeugung, dass das BIP-Wachstum von 1999 darauf hinweise, dass sich die italienische Wirtschaft erhole und sich dieser Trend im Jahr 2000 fortsetzen dürfte.

Nach Schätzungen des Finanzministeriums entwickelte sich der öffentliche Haushalt gegenüber 1998 positiv. 1999 belief sich das Staatsdefizit auf etwa 2 % des BIP, und die Staatsverschuldung im Verhältnis zum BIP betrug 115 %.

Die Inflationsrate betrug laut Istat im Dezember 1999 2 %. Im letzten Quartal des Jahres stieg die Inflation, hauptsächlich wegen der Anhebung der Benzinpreise.

Im Oktober 1999 lag die Arbeitslosenquote bei 11,1 %, was einem Rückgang um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Wert im Oktober 1998 entspricht. Damit setzte sich der im ersten Halbjahr von 1999 einsetzende Rückgang fort. Dennoch gab es auf regionaler Ebene große Unterschiede zwischen den Arbeitslosenquoten: Während die Arbeitslosigkeit im Norden Italiens bei 5,4 % lag, betrug sie im Landesinneren 9,1 % und im Süden 21,1 %. Hinsichtlich Geschlecht und Alter betrug die Arbeitslosigkeit bei den Frauen 15,1 % im Vergleich zu 8,6 % bei den Männern und 33,6 % bei den Jugendlichen (mit einem Rekordstand von 56,4 % in der Region Mezzogiorno). In allen genannten Kategorien gibt es jedoch Anzeichen dafür, dass die Arbeitslosenquote zurückgeht. Aus anderen Angaben geht ein Rückgang der Arbeitslosigkeit in Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern hervor; so betrug der Rückgang im produzierenden Sektor im Jahr bis September 1999 3,3 %, während er in Dienstleistungsunternehmen bei 0,4 % lag.

Politische Entwicklungen

Im Dezember 1999 verursachten die Zwistigkeiten unter den Parteien der Regierungskoalition eine politische Krise, die zum Sturz der Regierung führte. Aber schon wenige Tage später wurde wiederum unter der Führung von Premierminister Massimo D'Alema eine neue Mitte-Links-Koalition aus sieben Parteien gebildet: demokratische Linke (Democratici di Sinistra, Ds), italienische Volkspartei (Partito Popolare Italiano, Ppi), Demokraten (Democratici), Udeur, Partei der italienischen Kommunisten (Partito dei Comunisti Italiani, PdCI), Grüne (Verdi) und Rinnovamento. Allerdings hat die neue Regierung eine kleinere parlamentarische Mehrheit, da

einige Parteien, die die Regierung zuvor unterstützten, nun nicht mehr beteiligt sind: Italienische Demokratische Sozialisten (Trifoglio-Socialisti Democratici Italiani), Upr und Italienische Republikanische Partei (Partito Repubblicano Italiano, Pri).

Bei den Wahlen zum Europäischen Parlament am 13. Juni 1999 bestätigte sich die tief greifende Zersplitterung des politischen Systems in Italien. Die Mitte-Rechts-Partei Forza Italia gewann mit 25 % die meisten Stimmen, gefolgt von der Ds mit 17,4 %.

Tarifverhandlungen

Ende November 1999 waren auf Branchenebene 53 Vereinbarungen in Kraft. Dies geht aus Angaben hervor, die von Istat zu den sektoralen Tarifverhandlungen, die 80 branchenweite Verhandlungseinheiten und etwa 11,5 Millionen Beschäftigte abdecken, veröffentlicht wurden. Die geltenden Vereinbarungen betreffen insgesamt 9,6 Millionen Beschäftigte, und etwa 83 % aller Löhne in Italien werden durch die geschlossenen Vereinbarungen geregelt, deren Zahl verglichen mit der Situation Anfang 1999 um über 50 % anstieg (IT9902243F). 1999 wurden 32 Vereinbarungen verlängert, darunter wichtige Vereinbarungen in der produzierenden Industrie (z. B. Metallverarbeitung, IT9907249F), im Dienstleistungssektor, im Handel (IT9909128N), im Bankensektor (IT9907121N) sowie in wichtigen Bereichen des öffentlichen Diensts und der Verwaltung, z. B. Lehrer (IT9903337F) und Beschäftigte im nationalen Gesundheitsdienst (IT9902101N). Im November 1999 standen gemäß Istat für 27 Branchenabkommen für 1,8 Millionen Beschäftigte Verlängerungen an.

Das Jahr 2000 wird noch andere wichtige Neuerungen mit sich bringen (z. B. im Bau- und Textilsektor sowie im örtlichen Busverkehr), und es wird Verhandlungen über eine mögliche Festlegung neuer branchenweiter Vereinbarungen für den Telekommunikations- und Elektrizitätssektor, die Wasser- und Gasversorgung und den Bahnverkehr geben. Alle diese Branchen sind von Liberalisierungsmaßnahmen betroffen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

Im Jahr 1999 gab es keine wesentlichen Veränderungen hinsichtlich der relativen Gewichtung der unterschiedlichen Verhandlungsebenen. Im Allgemeinen scheinen die Arbeitgeber eine Ausrichtung auf flexiblere und dezentralere Tarifverhandlungen zu unterstützen, während die Gewerkschaften die Erhaltung der Zwei-Stufen-Struktur (Branchen- und Unternehmensebene) fordern (IT9907250F).

Es gibt Anzeichen für eine zunehmende Dezentralisierung bei den Bemühungen um territoriale trilaterale Vereinbarungen zur Förderung des lokalen Wirtschaftswachstums wie Territorialabkommen und Gebietsabkommen, zum Beispiel in Vibo Valentia (Kalabrien) (IT9901194N), Rom (IT9902198N), Piedmont (IT9902199N) und Gioia Tauro (Kalabrien) (IT9904339F).

Löhne und Gehälter

Die Festlegung von Lohn- und Gehaltssteigerungen fand weiterhin überwiegend auf branchenübergreifender Ebene statt. Denn auf den Jahressitzungen über Einkommenspolitik wird die voraussichtliche Inflationsrate festgelegt, die ein wichtiger Parameter (und Grenzwert) für Lohnsteigerungen im Rahmen von Branchenabkommen ist (IT9709212F). Normative Fragen und spezielle Lohnsteigerungen werden überwiegend auf Branchenebene verhandelt, während Vereinbarungen auf Unternehmensebene nur Themen betreffen können, die an diese Ebene verwiesen wurden, und sich mit den Branchenvereinbarungen nicht überschneiden dürfen (gemäß dem System der so genannten koordinierten Dezentralisation). In den Verhandlungen auf Unternehmensebene besteht insbesondere die Möglichkeit, leistungsbezogene Vergütungen festzulegen. Bemerkenswert ist jedoch, dass Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene nicht verbreitet sind. Aus von Istat durchgeführten Untersuchungen über die Verhandlungen auf Unternehmensebene zwischen 1995 und 1996 geht hervor, dass es nur in 9,9 % der Unternehmen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor mit mindestens zehn Beschäftigten Unternehmensvereinbarungen gibt, was 3,2 Millionen Arbeitnehmern bzw. 38,8 % der Gesamtbeschäftigung in den betreffenden Branchen entspricht (IT9905246F). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Jahresangaben und Abweichungen keine große Aussagekraft haben, da die nationale Dreiervereinbarung vom Juli 1993 für Vereinbarungen auf Unternehmensebene eine Laufzeit von vier Jahren hat.

Im November 1999 stieg der bei den Tarifverhandlungen festgelegte Stundenlohn mit einer jährlichen Rate von 1,8 % gegenüber 2,5 % im Jahr 1998. Die Wachstumsrate lag im produzierenden Sektor bei 1,8 %, im Dienstleistungssektor bei 1,2 % und in der öffentlichen Verwaltung bei 3,2 %. Das ist auf die Verlängerung der Tarifverträge in diesen Branchen zurückzuführen.

Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit war bei den Tarifverhandlungen 1999 sowohl auf sektoraler als auch Unternehmensebene von besonderer Bedeutung. Ein wichtiges Merkmal war die Ausweitung flexibler Arbeitszeitregelungen durch den vermehrten Einsatz atypischer Arbeitsorganisation: Samstagsarbeit (z. B. im Branchenabkommen für den Handel, IT9909128N), Zeitkonten (z. B. in der Metallverarbeitung, IT9907249F, und im Bankensektor, IT9907121N) sowie flexible Arbeitszeitgestaltung über mehrere Wochen (z. B. in allen drei oben genannten Vereinbarungen). Arbeitszeitverkürzungen wurden zwar häufig verhandelt, erreichten aber kein großes Ausmaß. Ein interessantes Element enthält das Branchenabkommen für den Handel, das eine Verbindung zwischen einer Verkürzung der Arbeitszeit

und erhöhter Flexibilität herstellte. Im Gesundheitssektor wurde für Schichtarbeiter probeweise eine 35-Stunden-Woche eingeführt, wodurch die Regelwochenarbeitszeit von 36 Stunden verkürzt wurde. Darüber hinaus gab es spezifische Vorschriften für Teilzeitarbeit und Job-Sharing, insbesondere in den Abkommen für den Handel (IT9909128N) und den Tourismus (IT9902100N).

Gemäß den Istat-Angaben vom September 1999 über Firmen mit mindestens 500 Beschäftigten war die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gegenüber 1998 um 1,4 % gestiegen, während der Anteil der Überstunden an der gesamten Arbeitszeit von 4,6 % auf 4,5 % leicht zurückging.

Chancengleichheit

Viele Tarifverträge sehen die Einrichtung und Regelung gemeinsamer Ausschüsse für Chancengleichheit vor. So wurde beispielsweise durch den Tarifvertrag für 1999 im metallverarbeitenden Sektor (IT9907249F) ein System gemeinsamer Ausschüsse auf drei Ebenen geschaffen (nationale, regionale und Unternehmensebene). Ihre Aufgabe besteht darin, die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen in diesem Sektor zu beobachten und die Kampagnen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen zu fördern.

Im April 1999 legte der Minister für Chancengleichheit den Sozialpartnern einen Bericht vor, in dem das Ausmaß der Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen in Italien dargestellt wird (IT9905114N).

Arbeitsplatzsicherheit

In Italien ergab sich das Wachstum der Beschäftigung 1999 hauptsächlich aus der Zunahme der Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Unter diese Kategorie fallen Arbeitnehmer, die auf der Basis von befristeten bzw. Teilzeitverträgen arbeiten, sowie Beratungs- und freiberufliche Tätigkeit, die von einem Arbeitgeber koordiniert wird. Noch stärker als die Arbeitsplatzsicherheit stand in den Tarifverhandlungen von 1999 die Deregulierung des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt.

Die Tarifverhandlungen auf lokaler Ebene zum Thema der Deregulierung des Arbeitsmarktes sind ein neues Element der Arbeitsbeziehungen. In Rom führten die Vereinbarungen über die Neuorganisation des kommunalen Unternehmens für Umweltdienstleistungen, Azienda Municipalizzata Ambiente (Ama), die im Juni 1999 (IT9907124N) und im Oktober 1999 (IT9911132N) unterzeichnet wurden, zur Einstellung weiterer Arbeitnehmer als Gegenleistung für eine Senkung der Lohnkosten. Im Juli 1999 unterzeichneten die städtische Verwaltung der Hauptstadt, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaftsverbände – während sich der Allgemeine italienische Arbeiterbund (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Cgil) dagegen stellte – in Mailand eine vorläufige Vereinbarung über einen Beschäftigungspakt (IT9908251F). Ziel der Vereinbarung

ist die Einführung von Lohn- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Ankurbelung der Beschäftigungschancen für schwächere Arbeitnehmergruppen wie Immigranten, Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer über 40 Jahre und benachteiligte Jugendliche. [Die endgültige Vereinbarung wurde im Februar 2000, noch immer ohne Cgil, unterzeichnet (IT0003264N).]

Aus- und Weiterbildung

Im Juli 1999 veröffentlichte die Regierung einen mehrjährigen Bildungsplan, den sogenannten MasterPlan, der im nationalen Sozialpakt für Entwicklung und Beschäftigung vom Dezember 1998 festgelegt wurde (IT9901335F). Ziel des MasterPlans ist die Anhebung des Qualifikationsniveaus und die Verbesserung der Integration von formeller Ausbildung und Weiterbildung sowie des Berufsbildungssystems und des Wirtschaftssystems. Der MasterPlan schließt sich an die Reform des Bildungssystems an, die Ende 1998 von der italienischen Regierung eingeleitet wurde (IT9812334F).

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

1999 wurde ein wichtiger Schritt für die Annahme neuer Vorschriften zum Elternurlaub getätigt, um die EU-Richtlinie über Elternurlaub von 1996 umzusetzen. Im Oktober 1999 verabschiedete die Abgeordnetenkammer einen Gesetzesentwurf, der dem Senat zur endgültigen Verabschiedung vorgelegt wurde. Das Verfahren wurde aufgrund der Diskussion über den Haushalt 2000 unterbrochen und nach Mitte Januar 2000 wieder aufgenommen. Die innovativsten Aspekte des neuen Gesetzesentwurfs bestehen in der Verlängerung des Elternurlaubs auf zehn Monate innerhalb der ersten acht Lebensjahre des Kindes und in der Förderung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Väter.

Weitere Gesetzesinitiativen im Jahre 1999 bestanden im Gesetzesentwurf zur Reformierung des Gesetzes 146/90 über Streiks in wichtigen Bereichen des öffentlichen Dienstes und zur Stärkung der Rolle der Garantiebehörde, die ermächtigt ist, das Gesetz durchzusetzen (IT9903105N). Darüber hinaus erzielten die Sozialpartner im Bereich der Leiharbeitsfirmen eine Vereinbarung zur Regulierung der Leiharbeit, das anschließend die Grundlage für Gesetzesänderungen bildete (siehe Kapitel Neue Beschäftigungsformen).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 öffnete sich eine Kluft zwischen den beiden größten italienischen Gewerkschaftsverbänden Cgil und dem italienischen Gewerkschaftsverband (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Cisl) (IT9909345F und IT9912137F). Dadurch endete die traditionelle Zusammenarbeit zwischen den drei

Hauptgewerkschaftsverbänden [Cgil, Cisl und dem italienischen Gewerkschaftsverband (Unione Italiana del Lavoro, Uil)]. Diese Zusammenarbeit hatte trotz politischer und ideologischer Unterschiede eine wichtige Grundlage für Aktionen in den 90er-Jahren gebildet. Durch die Trennung wurde der Prozess der Bildung einer Einheitsgewerkschaft gestoppt (IT9707307F).

Hinsichtlich der internen Organisation der Gewerkschaft beschloss der Cisl im Juli 1999 eine grundlegende Umstrukturierung seiner Branchenverbände mit dem Ziel, die Strukturen durch die Senkung der Anzahl der Verbände von 36 auf lediglich 11 zu rationalisieren (IT9907122N).

Arbeitskampfmaßnahmen

Aus den vorläufigen Angaben zu den Streiks in den ersten 11 Monaten von 1999 geht ein Verlust von insgesamt 4,8 Millionen Arbeitsstunden aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen hervor. Das bedeutet einen Anstieg um 24,6 % gegenüber dem Vergleichszeitraum von 1998, aber einen Rückgang von fast 40 % gegenüber 1997.

Aufgrund der Verlängerung verschiedener Branchentarifverträge 1999, vor allem wegen der schwierigen Verhandlungen in der Metallverarbeitungsbranche, die allein für über 30-stündige Streikaktionen verantwortlich waren, erfolgte der Anstieg der Zahl der Streikstunden eher sporadisch, da die insgesamt zu beobachtende Senkung des Streikniveaus durch die Zahlen für 1999 im Wesentlichen bestätigt wird. Diese Ansicht wird durch die Tatsache untermauert, dass die Steigerung der Streikstunden in den ersten fünf Monaten von 1999 auftrat, also zu dem Zeitpunkt, als die Vereinbarung der Metallarbeiter verhandelt wurde.

Während die Arbeitskampfmaßnahmen in den produzierenden Branchen rückläufig waren, gilt dies nicht für den öffentlichen Transport, vor allem im Bahn- und Luftverkehr. Dort wurde die hohe Zahl der Arbeitskampfmaßnahmen (IT9707209F) 1999 bestätigt. Die hohe Zahl an Arbeitskampfmaßnahmen führte zum trilateralen Pakt für Konzertierungsmaßnahmen und neue Vorschriften für Arbeitsbeziehungen zur Transformation und Integration des europäischen Verkehrssystems, der am 23. Dezember 1998 im Verkehrsministerium unterzeichnet wurde (IT9901240F); darüber hinaus wurde ein Gesetzesentwurf zur Reformierung des Gesetzes 146/90 über Streiks in wichtigen Bereichen des öffentlichen Dienstes eingebracht, und die Rolle der Garantiebehörde wurde gestärkt (IT9903105N). Die hohe Zahl der Arbeitskampfmaßnahmen führte auch zur Suche nach alternativen Aktionsformen und somit zu einer Debatte über den virtuellen Streik, wie dem der Piloten und des Flugpersonals der Fluggesellschaft Meridiana im Juli 1999 (IT9909252F). Beim virtuellen Streik setzen die Arbeitnehmer ihre Arbeit ohne Bezahlung fort, während das Unternehmen zusichert, die während der Aktion

erzielten Umsätze für humanitäre Organisationen zu spenden. Es gab zwar positive Reaktionen auf den virtuellen Streik bei Meridiana, doch traten zahlreiche technische Fragen und Schwierigkeiten auf, die weitere derartige Aktionen bisher verhindert haben.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Im Mai 1999 verabschiedete die Regierung den Nationalen Aktionsplan für 1999 (NAP) für Beschäftigung (IT9905115N), der auf einer Mischung aus keynesianischen Maßnahmen (öffentliche Investitionen, lokale Wirtschaftsförderung und aktive Arbeitspolitik) und angebotspolitischen Maßnahmen besteht (Senkung der Lohnkosten durch Senkung der Steuerbelastung, Liberalisierung der Arbeitsverwaltungen und Ausbildung). Eines der Hauptziele besteht in der gesetzlichen Regelung der Schattenwirtschaft, die insbesondere im Süden Italiens weit verbreitet ist.

Der NAP soll durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dazu beitragen, dass sich die Zahl der Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen erhöht. Darüber hinaus wird die Bedeutung von konzertierten Aktionen mit der Regierung und den Sozialpartnern sowohl auf nationaler als auch lokaler Ebene betont.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Im Jahr 1999 waren die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen in Italien eher indirekter als direkter Natur. Zu diesem Thema wurden keine spezifischen Vereinbarungen getroffen. Allerdings werden die Aktionen der Regierung und der Sozialpartner durch die EWU eingeschränkt.

Im Lauf des Jahres hielten sich die Sozialpartner in den Tarifverhandlungen an ihre Selbstverpflichtung zu niedrigen Lohnsteigerungen, um die Inflation unter Kontrolle zu halten, während eines der Ziele der Regierung darin bestand, das Staatsdefizit zu senken.

Arbeitnehmervertretung

Im November 1999 fanden in Italien erstmals Wahlen zu den Rsu-Vertreterorganisationen der staatlichen Post statt. Die den Hauptgewerkschaftsverbänden Cgil, Cisl und Uil angeschlossenen Verbände erhielten rund 80 % der Stimmen (IT9911348F).

Neue Beschäftigungsformen

Für das Beschäftigungswachstum waren neue Beschäftigungsformen 1999 von großer Bedeutung. Gemäß den Angaben von Istat wurden zwischen Oktober 1998 und Oktober 1999 etwa 85 % des gesamten Beschäftigungswachstums durch atypische Arbeitsplätze abgedeckt. Im Oktober 1999 waren 8,7 % aller

Arbeitskräfte auf Teilzeitbasis beschäftigt. Dieser Anteil war unter den Frauen höher (16,2 %) als bei den Männern (3,7 %). Obwohl die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen fast dreimal so hoch war wie bei den Männern (857 000 gegenüber 293 000), ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in beiden Kategorien um 1,3 % bzw. 0,4 % gestiegen. Die Wachstumsrate der befristeten Arbeitsverträge nimmt zwar noch immer zu, ist aber nach 1,3 % im April im Oktober nur um 0,5 % gestiegen. Ferner geht aus den Angaben für Zeitarbeit ein wesentlicher Anstieg dieser Art von Arbeitsverträgen in Italien hervor (IT9909126N). Die Tendenz zur Verbreitung der neuen Beschäftigungsformen wurde durch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen bestätigt, in denen sowohl Verhaltensweisen als auch Einstellungen analysiert wurden (IT9910130N und IT9905246F).

Im Juli 1999 wurde eine Vereinbarung zur versuchsweisen Einführung der Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung auf freiwilliger Basis erzielt (IT9908344F).

Im November 1999 unterzeichneten die den Gewerkschaftsverbänden Cgil, Cisl und Uil angeschlossenen Gewerkschaften für Zeitarbeitskräfte – Nidil, Alai und Cpo – sowie Confiterim, der Arbeitgeberverband für Zeitarbeitsfirmen eine Vereinbarung zur Modifizierung der Vorschriften für Zeitarbeit (IT9912135N). Die Parteien forderten die Regierung auf, diese Änderungen durch eine Überarbeitung der geltenden Gesetzgebung umzusetzen. Die Regierung hat die Vorschläge angenommen und sich verpflichtet, das betreffende Gesetz entsprechend zu ändern. Änderungen des Gesetzes sind seither verabschiedet worden, wonach der Einsatz von Zeitarbeit in der Landwirtschaft und im Bausektor versuchsweise auf Arbeitskräfte mit geringer Ausbildung und ungelernete Arbeiter ausgedehnt werden kann.

Sonstige Entwicklungen

Eine wichtige Debatte, die im zweiten Halbjahr 1999 an Dynamik gewann, betraf die von der Partei Radicals vorgeschlagenen Volksabstimmungen zu arbeitsbezogenen und Arbeitsbeziehungsfragen (IT9909253F). Die Vorschläge, die von den Gewerkschaften als gewerkschaftsfeindlich betrachtet werden, betreffen zahlreiche Themen wie Einzelentlassung, Arbeitsvermittlung, Sozialbeiträge, Steuersystem, die öffentliche Finanzierung von Gewerkschaftsberatungszentren und die gesetzliche Regelung von spezifischen Beschäftigungsbeziehungen (Heimarbeit, Teilzeit- und befristete Verträge). Anfang Januar 2000 verschärfte sich die Debatte (IT0002260N). Die Regierung erklärte ihre grundsätzliche politische Opposition zu den sogenannten sozialen Volksentscheiden, wobei sie gegen die Vorschläge jedoch nicht vorgehen wollte, bis das Verfassungsgericht über deren Zulässigkeit entschieden habe. Anschließend erklärte der größte italienische Arbeitgeberverband

Confindustria, er werde einige der Vorschläge der Radicals unterstützen. Diese Haltung wurde von den Gewerkschaften scharf kritisiert. [Im Februar 2000 entschied das Verfassungsgericht über die Zulässigkeit der Vorschläge zum Volksentscheid. Dem Urteil zufolge sind nur zwei der vorgeschlagenen Volksentscheide zu Gewerkschafts- und Arbeitsfragen zulässig. Dabei handelt es sich um die Einzelentlassungen und die Sammlung von Gewerkschaftsbeiträgen (IT0002260N).]

Am 20. Mai 1999 wurde Massimo D'Antona, ein der Gewerkschaft verbundener Rechtsexperte und Regierungsberater, von der Terroristengruppe Rote Brigaden ermordet (IT9905112N). Durch den Mord an D'Antona beabsichtigten die Terroristen wahrscheinlich, Italiens derzeitigen Dialog und Konzertierungsprozess zu stören, denn D'Antona war an einer Reihe von wichtigen Gesetzesinitiativen stark beteiligt, die die Entwicklung des italienischen Systems der Arbeitsbeziehungen in den vergangenen Jahren charakterisiert haben, darüber hinaus erstellte er den Text des nationalen sozialen Paktes für Entwicklung und Beschäftigung, der Ende 1998 unterzeichnet wurde (IT9901335F). Das am Mordtag entdeckte Schreiben der Roten Brigaden enthielt außerdem einen direkten Angriff auf die Gewerkschaften wegen ihrer Unterstützung des sozialen Dialogs.

Aussichten

Im Jahr 2000 werden die italienischen Akteure im Bereich Arbeitsbeziehungen wahrscheinlich vor zahlreichen schwierigen Fragen stehen, die das gesamte System der Arbeitsbeziehungen auf eine schwere Probe stellen werden. Wichtige Gesetzesreformen werden voraussichtlich in die entscheidende Phase treten, wie beispielsweise das Gesetz über soziale Abfederung (d. h. Maßnahmen zur Dämpfung der Folgen von Entlassungen) (IT9802319F) und das heiß umstrittene neue Gesetz über die Arbeitnehmervertretung (IT9804226F). Darüber hinaus werden die Diskussionen über die Reform des Sozialsystems und insbesondere des Rentensystems weitergeführt werden.

Die Beziehung zwischen den drei Hauptgewerkschaftsverbänden und der Confindustria könnte getrübt werden, falls sich die Debatte über die Volksentscheide über arbeitsbezogene und Arbeitsbeziehungsfragen verschärfen sollte. Im Moment geht die Confindustria mit Vorsicht vor, aber wenn die Wähler über die Volksentscheide zu urteilen haben (zwei der Volksentscheide zu Arbeitsfragen wurden zugelassen – siehe unter „Sonstige Entwicklungen“), kann die Billigung der sozialen Volksentscheide durch den größten italienischen Arbeitgeberverband weit reichende und negative Konsequenzen für den sozialen Dialog haben.

Was die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften betrifft, besteht ein weiterer heikler Punkt darin, dass Cgil und Cisl unterschiedlicher Ansicht über die Interventionen zur Förderung des Wirtschaftswachstums und der Schaffung von Arbeitsplätzen auf nationaler und regionaler Ebene sind. Das Konzept der Wettbewerbseinheit, das der Cisl anscheinend unbedingt verfolgen will, könnte die Gewerkschaftsbewegung spalten und schwächen.

Allerdings gibt es auch wichtige Aspekte, die wieder zu einer Aktionseinheit führen könnten. Dazu gehört nicht nur die Kampagne gegen die sozialen Volksentscheide, sondern auch die wichtige Herausforderung, neue Branchenverträge für liberalisierte Branchen abzuschließen, die nach Ansicht der Gewerkschaften die Möglichkeit des unfairen Wettbewerbs und Sozialdumpings ausschließen sollten, sowie die vordringliche Festlegung von Maßnahmen zur Unterstützung des Wirtschaftswachstums und der Verringerung der Arbeitslosigkeit. Letzteres könnte von besonderer Bedeutung sein, da die derzeitigen Anzeichen für eine Verbesserung sowohl in der Wirtschaft als auch auf dem Arbeitsmarkt den Sozialpartnern über die Methode der konzertierten Aktionen Möglichkeiten zur wirksamen Intervention eröffnen könnten. Die Relevanz dieser gemeinsamen Ziele (Wirtschaftswachstum und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit) könnte einen starken Anreiz für die Sozialpartner und die Regierung bilden, gemeinsame Standpunkte und Kompromisse zu den umstritteneren Themen zu finden.

Italien: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Pact signed on concertation and the right to strike in transport	IT9901240F
		National 'social pact' for development and employment signed	IT9901335F
	<i>In briefs</i>	Changes in leadership of Cisl	IT9901193N
		Employers and unions sign 'development pact' for Vibo Valentia province	IT9901194N
		Welfare and pensions fund agreement signed in building sector	IT9901195N
Februar	<i>Features</i>	Sectoral bargaining provides important test on hours, flexibility and bargaining structure	IT9902243F
		Debate begins on flexibility in small firms	IT9902336F
	<i>In briefs</i>	National collective agreement signed for tourism industry	IT9902100N
		National agreement signed for healthcare sector and regional environmental agencies	IT9902101N
		Workers demonstrate in Milan to defend safety and show solidarity with immigrants	IT9902196N
		700 jobs saved at Postalmarket	IT9902197N
		First district-level 'concertation' agreement signed in Rome	IT9902198N
	'Social pact' implemented in Piedmont	IT9902199N	

März	<i>Features</i>	European Commission approves 'gradual alignment agreements' in Italy	IT9903244F
		New agreement signed for school teachers	IT9903337F
	<i>In briefs</i>	Government intervention reopens banking talks	IT9903102N
		New collective agreement signed for police forces	IT9903103N
		Jobs saved by Nuovo Pignone restructuring agreement	IT9903104N
		New bill regulates strikes in public services	IT9903105N
Agreement signed on relaunch of textiles sector in Southern Italy	IT9903106N		
April	<i>Features</i>	'Relay part-time' scheme to be implemented	IT9904245F
		Social partners clash over 'area agreement' for Gioia Tauro	IT9904339F
	<i>In briefs</i>	Morse Tec Europe agreement on worker participation and new industrial relations	IT9904107N
		Trade unions and employers show solidarity towards Kosovo refugees	IT9904108N
		Agreement signed at Fiat on employment, outsourcing and temporary work	IT9904109N
		Pininfarina deal leads to trade union row on flexibility	IT9904110N
Mai	<i>Features</i>	Research examines attitudes and behaviour on labour flexibility	IT9905246F
		Debate over industrial relations aspects of proposed 'super-merger' of Telecom Italia and Deutsche Telekom	IT9905247F
	<i>In briefs</i>	Social partners make proposals on fostering economic growth	IT9905340F
		Employment grows in the South of Italy	IT9905111N
		Trade unions targeted by terrorists	IT9905112N
		Cisl conference focuses on organisation and strategy	IT9905113N
		Report highlights discrimination against women workers	IT9905114N
		Government approves 1999 NAP	IT9905115N
Juni	<i>Features</i>	Confindustria and Bank of Italy highlight industrial relations	IT9906341F
		Social partners guarantee social peace for the year 2000	IT9906116N
	<i>In briefs</i>	New bargaining level introduced for North-East woodworking sector	IT9906117N
		Metalworking and food industry agreements signed	IT9906118N
		End-of-service allowance may contribute to development of supplementary pensions	IT9906119N
		Italy has highest social security contribution burden	IT9906120N
Juli	<i>Features</i>	Metalworking agreement renewed	IT9907249F
		Debate on reform of collective bargaining	IT9907250F
		Reform of national health service introduces changes in employment relations	IT9907342F
	<i>In briefs</i>	New agreement signed in banking	IT9907121N
		Cisl agrees restructuring	IT9907122N
		Italian and German woodworkers' unions to coordinate bargaining policies at European level	IT9907123N
Unions divided on flexibility in reorganisation of Rome's environmental services	IT9907124N		
August	<i>Features</i>	Controversial pact to promote recruitment of disadvantaged people in Milan	IT9908251F
	<i>In briefs</i>	Agreement signed on telework in the public administration	IT9908344F
September	<i>Features</i>	Use of temporary agency work agreed in Rome public transport	IT9908125N
		'Virtual strike' held at Meridiana airline	IT9909252F
		Radicals promote series of referenda on trade union and labour issues	IT9909253F
	<i>In briefs</i>	Splits open up between trade unions	IT9909345F
		Government proposes giving end-of-service allowances back to workers	IT9909346F
		Use of temporary agency work increases sharply	IT9909126N
Op Computer declared bankrupt	IT9909127N		
New national agreement signed in commerce	IT9909128N		
Oktober	<i>Features</i>	New law adopted on parental leave	IT9910347F
	<i>In briefs</i>	Cisl organises demonstration without other union confederations	IT9910129N
		'Atypical' work grows in Italy	IT9910130N
		'Social clause' agreed for privatisation of Enel	IT9910131N
November	<i>Features</i>	Liberalisation and privatisation put industrial relations at Enel to the test	IT9911256F
		First elections to Rsu representative bodies held at Post Office	IT9911348F
	<i>In briefs</i>	Cgil signs Rome environmental services agreement	IT9911132N
		Restructuring of retail group means end of Standa	IT9911133N
New collective agreement signed for public sector executives	IT9911134N		
Dezember	<i>Features</i>	Cisl initiative leads to change in relations between unions	IT9912137F
		Industrial relations in shipbuilding in Italy	IT9912257F
		Important agreement signed on restructuring the state railways	IT9912349F
	<i>In briefs</i>	Temporary agency work to be extended	IT9912135N
		Unions divided over Bologna's municipal budget	IT9912136N

LUXEMBURG

Wirtschaftliche Entwicklungen

Nach Angaben des Zentralen Dienstes für Statistik und Wirtschaftsstudien (Service Central de la Statistique et des Études Économiques, Stavec) stieg das BIP im Jahre 1999 um 4,5 %. Der Staatshaushalt für 1999 belief sich auf 180 Mrd. LUF, der Überschuss betrug 173 Mio. LUF. Der Staatshaushalt für 2000 beläuft sich auf etwa 194 Mrd. LUF, während der Überschuss 138 Mio. LUF beträgt. Diese Angaben basieren auf der Prognose eines BIP-Wachstums von 4,4 % im Jahr 2000 (gemäß OECD 5 %). Die Staatsverschuldung entsprach 1999 4,6 % des BIP. Die Inflation nahm im Laufe des Jahres bis November 1999 leicht zu und erreichte 1,89 %.

Nach den auf der Grundlage der Mitgliederzahlen der Sozialversicherung ermittelten Werten waren in Luxemburg Ende Juni 1999 231 431 Arbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht einer Steigerung um 5,3 % gegenüber dem entsprechenden Zeitraum des Vorjahres. Diese Zahl schließt Grenzpendler ein, jedoch nicht Staatsbeamte anderer Nationen. Verglichen mit den ersten sechs Monaten von 1998 stieg die Zahl der Grenzgänger bis Juni 1999 um 10,5 % (auf 78 691). Die Zahl der in Luxemburg ansässigen Beschäftigten stieg ebenfalls um 2,9 %.

Die Arbeitslosenquote betrug bei insgesamt 5 300 Arbeitssuchenden Ende November 1999 etwa 2,8 %.

Politische Entwicklungen

Die Parlamentswahlen am 13. Juni 1999 hatten eine neue Koalitionsregierung zur Folge, die sich der aus Christlich-Sozialen Partei (Chrëschtlech Sozial Vollekspartei, CSV) und der Demokratischen Partei (Demokratesch Partei, DP) zusammensetzt (LU9909111N). Diese ersetzt die vorherige Koalition zwischen der CSV und der Luxemburger Sozialistischen Partei (Lëtzebuergesch Sozialistesche Arbechterpartei, LSAP), die 15 Jahre lang die Regierungskoalition gebildet hatte. In der Erklärung zum Programm der neuen Regierung am 12. August bezeichnete Premierminister Juncker die Regierungsumbildung als Beginn einer neuen Ära.

Die Kommentatoren vertreten die Ansicht, dass der Regierungswechsel verursacht wurde durch die umstrittenen, im Juli 1998 beschlossenen Pläne der alten Regierung, die Renten der Staatsbeamten und Staatsangestellten zu senken. Nach dieser Entscheidung kam es im öffentlichen Sektor zu einem Generalstreik, durch den das Land lahm gelegt wurde (LU9808173F).

Am 10. und 17. Oktober 1999 fanden Gemeindewahlen statt, aber die Ergebnisse werden voraussichtlich kaum Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen haben.

Tarifverhandlungen

Insgesamt bestehen in Luxemburg zwischen 250 und 300 Tarifverträge. Jedes Jahr werden davon etwa 100 nach vorherigen Verhandlungen verlängert.

Löhne und Gehälter

Im Mittelpunkt der Verhandlungsrunde von 1999 stand hauptsächlich die Lohnhöhe; die vereinbarten Lohnsteigerungen beliefen sich auf 1 % bis 2 %. Im Jahre 1999 wurde u. a. folgende wichtige Vereinbarungen getroffen: Durch einen neuen Tarifvertrag, der am 17. März 1999 unterzeichnet wurde, wurde eine Angleichung der Lohnerhöhungen für Arbeiter, die beim Luxemburger Staat beschäftigt sind, und den Erhöhungen für Staatsbeamte erreicht (LU9904101N). Im Bankensektor wurde im April 1999 ein Dreijahres-Tarifvertrag geschlossen (LU9905104F). Allerdings wurde die Registrierung dieses Vertrags am 1. Dezember 1999 vom Arbeitsministerium blockiert (LU9912117N). Der Vertrag wurde auf der Arbeitgeberseite vom Luxemburger Bankenverband (Association des banques et banquiers du Luxembourg, ABBL) und auf der Arbeitnehmerseite von den beiden Gewerkschaften, dem Luxemburger Verband der Bankangestellten (Association luxembourgeoise des employés de banque, ALEBA) und der Gewerkschaft der Privatangestellten (Union des Employés Privés, UEP), unterzeichnet. Das Arbeitsministerium blockierte die Registrierung mit der Begründung, die beteiligten Gewerkschaften hätten auf nationaler Ebene keinen repräsentativen Status, der für den Abschluss eines gültigen Tarifvertrages erforderlich ist (siehe unter Organisation und Rolle der Sozialpartner).

Weitere wichtige Vereinbarungen, die 1999 getroffen wurden, sind: ein Zweijahres-Vertrag im Chemieunternehmen DuPont de Nemours, in dem für 1999 eine Lohnsteigerung von 0,8 % für die 1 200 Beschäftigten des Unternehmens festgelegt wurde; eine Zweijahresvereinbarung für die 900 Beschäftigten des Keramikherstellers Villeroy und Boch mit einer Lohnsteigerung von 2 %; eine Dreijahresvereinbarung im Metallverarbeitungsunternehmen Cerametal (436 Beschäftigte) mit einer Lohnsteigerung von insgesamt 8,15 % während der Laufzeit des Vertrags, wovon 3,87 % einen nicht konsolidierten Bonus darstellen, und eine Zweijahresvereinbarung im Stahltechnologieunternehmen Paul Würth mit Lohnsteigerungen von 1,15 % für 178 Arbeiter und 1,95 % für 350 Angestellte im Jahr 1999 (sowie ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Beschäftigten und zwei Tage für Nachtarbeiter).

Im öffentlichen Sektor wurde im Rahmen des oben genannten Zweijahresvertrags für die 2 200 Arbeiter des Staates, seiner Institutionen und der staatlichen Unternehmen (sowie in der Regel auch in den örtlichen Behörden) eine Steigerung von 2 % gewährt.

Arbeitszeit

1999 wurden zwar keine gesonderten Verträge zu Arbeitszeithemen geschlossen, zahlreiche

Vereinbarungen, die im Jahresverlauf auf Unternehmensebene geschlossen wurden, enthielten jedoch Klauseln zu Arbeitszeitänderungen.

Auf nationaler Ebene wurde mit dem Luxemburger Nationalen Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung (siehe unten) ein Flexibilitätselement in die Arbeitszeitregelungen eingefügt. Nach wie vor jedoch bestehen zwischen den Sozialpartnern grundlegende Meinungsunterschiede zum Thema Arbeitszeit.

Chancengleichheit

1999 enthielten die Tarifverträge nur wenige Klauseln zur Chancengleichheit. Lediglich in einem Vertrag beim Einzelhandelsunternehmen Auchan war eine Regelung zur Bekämpfung von sexueller Belästigung enthalten. Auf nationaler Ebene wird in diesem Bereich durch das neue Gesetz über Elternurlaub (siehe Kapitel Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen) wahrscheinlich ein Rahmen für entsprechende Verträge auf Branchen- und Unternehmensebene geschaffen.

Arbeitsplatzsicherheit

1999 wurden keine Verträge oder Regelungen zur Arbeitsplatzsicherheit unterzeichnet. Da die Arbeitslosigkeit in Luxemburg im EU-Vergleich gering ist, zählt die Arbeitsplatzsicherheit derzeit nicht zu den Hauptthemen der Sozialpartner.

Aus- und Weiterbildung

1999 wurden auf Unternehmensebene zahlreiche ausbildungsbezogene Regelungen vereinbart. Dazu gehört eine Klausel im Vertrag für das Unternehmen Auchan zur Förderung der Weiterbildung während der Arbeitszeit. Der Zweijahresvertrag bei Villeroy und Boch sichert den betreffenden Beschäftigten zwei Schulungstage pro Jahr.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Am 1. Januar 1999 stieg der gesetzlich festgelegte nationale Mindestlohn um 1,3 %. Alle zwei Jahre legt die Luxemburger Regierung der Abgeordnetenkammer einen Bericht über die Entwicklung der Wirtschaft und der Einkommen vor, dem gegebenenfalls Gesetzesentwürfe zur Anhebung des Mindestlohnniveaus beigefügt werden. Durch dieses Verfahren wurde die Anhebung um 1,3 % zum 1. Januar 1999 festgelegt, wodurch der monatliche Mindestlohn auf 46 878 LUF (EUR 1 162) stieg (LU9901190N).

Ab 1. August 1999 stiegen nach der in Luxemburg gesetzlich festgelegten automatischen Index-Methode alle Löhne, Gehälter, Renten und Beihilfen um 2,5 %. Nach diesem System werden alle Löhne, Gehälter, Renten und Beihilfen einen Monat, nachdem der durchschnittliche Lebenshaltungsindex in den vorangegangenen sechs Monaten um 2,5 % gestiegen ist, automatisch angepasst (LU9909112N).

Am 3. Februar trat ein Gesetz in Kraft, nach dem die Beschäftigten Anrecht auf Elternurlaub haben (LU9903195F). Dieses Gesetz, das Teil des Luxemburger NAP ist, legt fest, dass Beschäftigte mit Kindern Anspruch auf sechs Monate Elternurlaub (bzw. 12 Monate Teilzeiturlaub) für alle Kinder haben, die nach dem 1. Januar 1999 geboren sind. Ein Elternteil kann diesen Urlaub unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, während der andere Elternteil den Urlaubsanspruch jederzeit bis zum fünften Lebensjahr des Kindes nutzen kann. Während des Elternurlaubs erhält der Arbeitnehmer aus dem Nationalen Fonds für Familienbeihilfe eine Unterstützung im Wert von 1 496 EUR. In diesem Gesetz ist auch das Recht der Eltern festgelegt, im Rahmen eines neuen Familienprogramms für Krankheit, Unfall oder sonstige Notfälle, von denen Kinder unter 15 Jahren betroffen sind, bis zu zwei Tage pro Jahr Urlaub zu nehmen (LU9903196N). Diese Regelungen traten am 1. März 1999 in Kraft.

Ebenfalls im Rahmen des Luxemburger NAP trat im Februar 1999 ein neues Gesetz zur Arbeitszeit in Kraft (LU9903197F). Unter Einhaltung des Prinzips des normalen Achtstundentages und der 40-Stunden-Woche räumt das Gesetz, von diesem Durchschnitt ausgehend, Schwankungen innerhalb eines gesetzlich festgelegten Zeitraums von vier Wochen ein. Durch einen Tarifvertrag kann der vierwöchige Referenzzeitraum erweitert oder reduziert werden, sofern er höchstens zwölf Monate beträgt. Falls kein Tarifvertrag besteht, kann das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit auf Antrag eines Unternehmens nach Einholung der Stellungnahme repräsentativer Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf nationaler Ebene einen speziellen Referenzzeitraum festlegen. Auf Unternehmensebene ist vor jedem Referenzzeitraum ein Arbeitsorganisationsplan zu erstellen, wenn die Arbeitgeber die tägliche und wöchentliche Stundenzahl während des betreffenden Zeitraums variieren wollen.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Der Niedergang der Privatangestelltengewerkschaft (Fédération des Employés Privés, FEP) wurde im November 1999 besonders deutlich, als sie keinen einzigen Sitz in der Rentenfondsverwaltung für Privatangestellte erhielt (LU9812185N). Bis zu diesem Zeitpunkt galt diese Gewerkschaft als eine Institution mit national repräsentativem Status für Privatangestellte. Dieser Niedergang setzte sich während des Jahres 1999 fort. Der neue Arbeitsminister lud die Vertreter der Gewerkschaft nicht mehr zu den Sitzungen des Ständigen Ausschusses für Beschäftigung (Comité permanent de l'emploi) ein. Dies galt als gleichbedeutend mit einer Aberkennung des nationalen repräsentativen Status der FEP und ließ darauf schließen, dass es in Luxemburg nur noch zwei national repräsentative Gewerkschaften gibt: den unabhängigen Gewerkschaftsbund Luxemburg (Onofhängege

Gewerkschafts-Bond Lëtzebuerg, OGB-L) und den Luxemburger christlichen Gewerkschaftsbund (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond, LCGB).

Allerdings gründeten ALEBA und UEP am 27. April 1999 einen neuen Verband, den Gewerkschaftsverband ALEBA-UEP (Fédération syndicale ALEBA-UEP), mit der Begründung, dass die Privatangestellten eine neue Organisation wünschen, die von den beiden großen politischen Gewerkschaften unabhängig ist (LU9905104F). Die neue Organisation vertritt nach eigenen Angaben 24 % der Privatangestellten und bemüht sich daher um den Status der nationalen Repräsentanz.

Am 29. April 1999 unterzeichnete dieser neue Verband einen Tarifvertrag im Bankensektor mit der ABBL (siehe unter Tarifverhandlungen). Das neue Ministerium für Beschäftigung und Arbeit blockierte jedoch in einem Ministerialerlass vom 1. Dezember 1999 die Registrierung des Tarifvertrags mit der Begründung, die beiden Unterzeichnerorganisationen hätten keinen national repräsentativen Status (LU9912117N). ALEBA legte vor dem Verwaltungsgericht (Tribunal Administratif) gegen diese Entscheidung Beschwerde ein (das Gericht ordnete Anfang 2000 an, den in dem Vertrag enthaltenen Maßnahmen vorübergehend Gültigkeit einzuräumen, bis ein endgültiges Urteil in diesem Fall vorliegt – LU00021128F). ALEBA legte auch beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf Beschwerde gegen den Staat Luxemburg wegen Eingreifen in Gewerkschaftsangelegenheiten durch die Schaffung von Monopolen zugunsten politischer Gewerkschaften ein.

Die Gewerkschaftsstrukturen änderten sich im Oktober 1999 durch die Schaffung einer einheitlichen Gewerkschaft im privaten Verkehrssektor (Straßen- und Luftverkehr sowie Binnen- und Seeschifffahrt) durch den OGB-L und den nationalen Verband der Luxemburger Eisenbahner, Transportarbeiter, Staatsbeamten und Angestellten (Fédération nationale des cheminots, travailleurs du transport, fonctionnaires et employés Luxembourg, FNCTTFEL). Diese Vereinigung unter der Bezeichnung OGBL-FNCTTFEL Transport zählt etwa 2 300 Mitglieder (LU9911114N).

Arbeitskampfmaßnahmen

Weder im öffentlichen noch im privaten Sektor gab es 1999 einen einzigen Tag mit Streikaktionen; die Zahl der Befassungen der Nationalen Schlichtungsbehörde (Office National de Conciliation) nahm jedoch von drei im Jahr 1998 auf 15 im Jahr 1999 zu.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsbeziehungen nach der ersten Einführung des Luxemburger NAP im Februar 1999 (siehe nächster Abschnitt) etwas abkühlten, da sich die Sozialpartner gegenseitig vorwarfen, gegen den Geist des Dreiervertrags zu verstoßen, der die Grundlage für den NAP bildet (LU9912116N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Nach intensiven Aussprachen zwischen den Sozialpartnern wurde durch das Gesetz vom 3. Februar 1999 schließlich der Luxemburger NAP für 1998 umgesetzt, der 1998 im Mittelpunkt einer hitzigen Debatte und scharfer gegenseitiger Kritik der beteiligten Parteien gestanden hatte. Die endgültige Version enthielt 56 Änderungen, die in verschiedenen Phasen des Verfahrens eingearbeitet worden waren. Am 3. Februar 1999 wurde sie schließlich von der Abgeordnetenkammer verabschiedet (LU9902194N).

Der NAP für 1998 trat am 1. März 1999 in Kraft. Diesem Ereignis ging eine Mitteilung der Regierung voraus (LU9903199N), dass für den 31. März 1999 ein Dreiertreffen anberaumt sei, auf dem die Grundzüge des NAP für 1999 erörtert werden sollten. Der Premierminister wies darauf hin, dass die Unterschiede zwischen den beiden Plänen aufgrund der kurzen Zeitspanne voraussichtlich gering sein würden.

Auf dem Treffen sollte auch eine Analyse der Rentensysteme und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Dabei sollte auch die Möglichkeit genutzt werden, die Forderung von sieben Gewerkschaften nach einer strukturellen Prüfung der Renten und Verbesserungen im allgemeinen Programm für den Privatsektor zu erörtern (LU9812183N). Auf diesem Treffen sollte ein neuer NAP ausgearbeitet und die Reform des allgemeinen Rentenversicherungsprogramms angesprochen werden. Es wurde jedoch keine Einigung erzielt, stattdessen wurde entschieden, die Ergebnisse der Überlegungen anderer Arbeitsgruppen abzuwarten (LU9904102N).

Im Mai 1999 fand eine nationale Konferenz statt, um allen Beteiligten an den Tarifverhandlungen Gelegenheit zu geben, die Möglichkeiten für die Umsetzung der Ziele des NAP durch Tarifverträge zu erörtern (LU9906108N).

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die Einführung der Einheitswährung ist für die Sozialpartner in Luxemburg derzeit kein wichtiges Thema. Dennoch beginnen die Sozialpartner jetzt natürlich damit, über die möglichen Auswirkungen der Einführung des Euro auf das Beschäftigungsniveau nachzudenken, insbesondere was den Bankensektor als eine der wichtigsten Branchen Luxemburgs betrifft.

Arbeitnehmervertretung

Am 28. Januar 1999 legte das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung einen Gesetzentwurf zur Einführung eines Verfahrens zur Information und Konsultation der Beschäftigten über gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen vor. Durch

dieses etwas verspätete Bemühen soll die EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) in nationales Recht übertragen werden. Die Berufskammern (die die verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Interessengruppen vertreten) haben 1999 ihre Stellungnahmen zu diesem Gesetzesvorschlag abgegeben. Der Gesetzentwurf wird wahrscheinlich im Jahr 2000 in Kraft treten. Dennoch entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 21. Oktober 1999 (im Fall C-430/98), dass Luxemburg die EBR-Richtlinie nicht umgesetzt habe, wobei er das Argument Luxemburgs zurückwies, es habe einen Gesetzentwurf ausgearbeitet, und in den meisten Luxemburger Unternehmen, die unter diese Richtlinie fallen würden, seien bereits freiwillige EBR-Verträge in Kraft (EU9911209N).

Neue Beschäftigungsformen

Wie bereits erwähnt (im Abschnitt arbeitszeit), gestattete das Gesetz vom 3. Februar 1999 über den NAP eine Abweichung von der Norm der 40-Stunden-Arbeitswoche innerhalb eines Referenzzeitraums von vier Wochen (oder länger, je nach Vereinbarung). Vor Beginn eines Referenzzeitraums muss auf Unternehmensebene ein Arbeitsorganisationsplan ausgehandelt werden. Allerdings hat sich unterdessen gezeigt, dass es den Sozialpartnern auf den verschiedenen Ebenen schwer

fällt, sich über den Referenzzeitraum zu einigen. Das beruht vor allem auf offenbar völlig unterschiedlichen Ansichten.

Aussichten

Da die Luxemburger Bürger gerade erst eine neue Regierung gewählt haben, muss sich das Land im Jahr 2000 voraussichtlich mit zahlreichen Themen beschäftigen. Zunächst müssen die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit und zu den Referenzzeiträumen in die Tarifverträge eingearbeitet werden. Außerdem müssen die Kriterien für die Bewertung des national repräsentativen Status, der den Gewerkschaften das Recht zur Aushandlung und Unterzeichnung von Tarifverträgen gibt, neu festgelegt werden. Dadurch soll eine Wiederholung von Vorfällen wie 1999 im Bankensektor in Zukunft vermieden werden. Drittens muss der soziale Dialog im trilateralen Koordinierungsausschuss (Comité de coordination tripartite) neu strukturiert werden, um bessere Konsultationsvereinbarungen mit der Abgeordnetenkammer zu gewährleisten. Und schließlich müssen die Fragen zur Reform der allgemeinen Rentenversicherung, die sich im Rahmen der gemeinsamen Plattform der sieben Gewerkschaften ergeben haben (LU9812183N), in einem friedlicheren Umfeld beantwortet werden.

Luxemburg: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	National Action Plan on employment still not approved	LU9901187F
	<i>In briefs</i>	Insurance sector negotiations heading for conciliation	LU9901188N
		Minimum wage increased by 1.3%	LU9901190N
		Agreement on civil service pay?	LU9901191N
Februar	<i>In briefs</i>	Talks in banking prove difficult	LU9902193N
		Chamber of Deputies to vote on employment plan	LU9902194N
März	<i>Features</i>	Parental leave introduced as NAP is implemented	LU9903195F
		New provisions introduced on the organisation of working time	LU9903197F
	<i>In briefs</i>	Family leave introduced in Luxembourg	LU9903196N
		OGB-L calls for meeting of Standing Committee on Employment	LU9903198N
		Tripartite meeting to deal with pensions and NAP	LU9903199N
April	<i>In briefs</i>	New collective agreement for blue-collar workers employed by the state	LU9904101N
		Tripartite meeting fails to find solutions on NAP and pensions	LU9904102N
		Hard bargaining in banking	LU9904103N
Mai	<i>Features</i>	Trade union representativeness problem resurfaces in banking	LU9905104F
	<i>In briefs</i>	LCGB calls for regularisation of position of foreign workers without residence/work permits	LU9905105N
Juni	<i>In briefs</i>	Temporary work permits introduced for Kosovars	LU9906107N
		Conference on implementing NAP through bargaining	LU9906108N
		OGB-L immigrants' department submits specific demands	LU9906109N
September	<i>In briefs</i>	New government elected	LU9909111N
		Indexation leads to 2.5% increase in pay and benefits	LU9909112N
November	<i>Features</i>	Consumer prices index to be reformed	LU9911115F
	<i>In briefs</i>	Joint trade union structure created in private sector transport	LU9911114N
Dezember	<i>Features</i>	Sickness benefits down, contributions up	LU9912118F
	<i>In briefs</i>	Controversy over introduction of sixth week of statutory leave	LU9912116N
		Minister of Labour blocks registration of banking agreement	LU9912117N

NIEDERLANDE

Wirtschaftliche Entwicklungen

Obwohl das BIP-Wachstum 1999 relativ kräftig war, war gegenüber 3,7 % im Jahr 1998 und 3,8 % im Jahr 1997 (dem höchsten Wachstum seit 1990) ein geringfügiger Rückgang auf 3,5 % zu verzeichnen. Im Haushalt 1999 wurde ein Überschuss von 0,25 % des BIP erzielt, während es in den Jahren zuvor noch Defizite gegeben hatte (1998 1,75 % und 1997 2,5 %). Die Staatsverschuldung belief sich 1998 auf 70,0 % des BIP gegenüber 72,6 % 1997 (die Verschuldung betrug in den 90er-Jahren bis dahin über 77 %). Die Inflation stieg 1999 leicht an auf 2,2 % gegenüber 2,0 % 1998 und 2,2 % 1997 (in den 90er-Jahren betrug die Inflation zwischen 2 % und 3 %).

Nach dem Höchststand von 8,3 % (533 000 Personen) im Jahre 1995 schien die Arbeitslosigkeit weiter abgenommen zu haben (Angaben für 1999 standen noch nicht zur Verfügung). Im Jahre 1998 sank die Arbeitslosenquote auf 6,0 % (400 000), nachdem sie 1997 noch 6,9 % (455 000) betragen hatte.

Politische Entwicklungen

Am 19. Mai 1999 löste sich zur Überraschung vieler die wiedergewählte Purpur-Koalitionsregierung auf, die aus der Partei der Arbeit (Partij van de Arbeid, PvdA), der liberalen Volkspartei für Freiheit und Demokratie (Volkspartij voor Vrijheid en Democratie, VVD) und den sozialdemokratischen Demokraten 66 (D66) bestand. Die Zweidrittelmehrheit, die in der ersten Kammer für die Genehmigung eines korrigierenden Volksentscheids erforderlich ist, wurde nicht erreicht (NL9905141N). Allerdings konnte die Kluft im Sommer 1999 überwunden werden, und die Koalition bildete sich erneut.

Im September 1999 stellte das Kabinett seine Pläne für eine grundlegende Reform des niederländischen Steuersystems vor, das dazu beitragen soll, dass sich die Lohnkosten moderat entwickeln und sich die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft des Landes auf dem globalen Markt verbessert. Insgesamt waren die Reaktionen der Sozialpartner positiv (NL9906149N), wobei es allerdings in vielen Einzelfällen kritische Anmerkungen gab (NL9909162N).

Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen gestalteten sich 1999 im Allgemeinen schwierig. In verschiedenen Branchen wie im Bauwesen, in der Metallverarbeitung und im Bankensektor wurden die Verhandlungen mehrmals unterbrochen. Nachdem für die Polizeibeamten ein Vertrag geschlossen worden war (NL9901120N), drohten

die Gewerkschaften, vor Gericht zu ziehen, als der Innenminister bekannt gab, er wolle die Lohnklauseln überprüfen. Die relativ zahlreichen Konflikte während der Verhandlungen und in deren Umfeld sind weitgehend mit der blühenden niederländischen Wirtschaft zu erklären, die zu einem zunehmenden Arbeitskräftemangel führt (NL9903130N). Bei den Hauptthemen übten die Gewerkschaften Druck auf höhere Löhne und eine Senkung des Stresses am Arbeitsplatz aus. Demgegenüber forderten die Arbeitgeber eine flexiblere Verhandlungsstruktur und Lohnflexibilisierung, wobei ein Teil des Lohnes an die Leistung der Unternehmen geknüpft werden soll. In verschiedenen Branchen wie dem Bankensektor wird das derzeitige Branchenabkommen künftig wahrscheinlich in kleinere Elemente unterteilt, während in anderen Branchen, wie im Bauwesen, die bestehenden sehr detaillierten Vereinbarungen wahrscheinlich durch Rahmenverträge ersetzt werden (NL9905139F).

Die Regierung ist weiterhin bestrebt, die Arbeitsbeziehungen für Staatsbeamte zu normalisieren, mit dem Ziel, sie dem Privatsektor anzugleichen (NL9904134F). Durch die Haushaltsbeschränkungen gestaltete sich dieses Vorhaben jedoch als arbeitsaufwendiger Prozess (NL9904138N und NL9905142N).

Löhne und Gehälter

Die tariflich vereinbarte durchschnittliche Basissteigerung der Löhne betrug 1999 in den Niederlanden 2,7 %. Das ist etwas weniger als die Steigerung um 2,8 % im Jahre 1998.

Im Herbst 1999 führten die Aktienoptionspläne der Führungskräfte wieder zu Protesten der Gewerkschaften, die damit drohten, das berühmte Polder-Modell, das auf Konsens und Beratung beruht, zu zerstören. Das veranlasste die Arbeitgebervertreter zu dem Versprechen, bei ihren Mitgliedern auf Mäßigung zu drängen und gleichzeitig die Notwendigkeit weiterer Lohnzurückhaltung zu betonen (NL9908159N). Ende 1999 erhöhten die Gewerkschaftsverbände ihre Lohnforderungen für die nächste Verhandlungsrunde von 3 % auf 4 % (NL9910169N).

Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit betrug 1999 wie 1998 37 Stunden. Bei den Vereinbarungen über Flexibilität wurde kein Anstieg verzeichnet. 1993 waren 63 % der Arbeitnehmer vollbeschäftigt, 28 % hatten eine Teilzeitbeschäftigung und 9 % eine flexible Beschäftigung. 1997 betrug diese Werte jeweils 58 %, 30 % und 12 %, und seit diesem Zeitpunkt scheinen die Anteile gleich geblieben zu sein. Aufgrund des herrschenden Arbeitskräftemangels scheint sich der allmähliche Anstieg des Anteils der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse umgekehrt zu haben. Die Zahl der Teilzeitverträge ist in den Niederlanden traditionell sehr hoch. Aus einem Bericht der Arbeitsinspektion, der

im April 1999 veröffentlicht wurde, geht hervor, dass zwei Drittel der Tarifverträge Klauseln zur Förderung der Teilzeitarbeit enthalten.

Chancengleichheit

Bei den Tarifverhandlungen gab es im Bereich Chancengleichheit 1999 keine bedeutenden Entwicklungen.

Arbeitsplatzsicherheit

In einigen Tarifverträgen wurden Arbeitsplatzsicherheit und Aus- und Weiterbildung (siehe nächster Punkt) miteinander verknüpft, indem die Arbeitsplatzsicherheit von Berufsbildung und ständiger Weiterbildung abhängig gemacht wurde.

Aus- und Weiterbildung

Fast alle Tarifverträge enthalten Klauseln zur allgemeinen und arbeitsplatzspezifischen Aus- und Weiterbildung sowie zum Bildungsurlaub. Fast 25 % der Tarifverträge enthalten Klauseln zu langfristigen Weiterbildungsprogrammen für Beschäftigte.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Am 1. Januar 1999 trat das Gesetz zu Flexibilität und Sicherheit in Kraft (NL9901117F). Durch dieses Gesetz soll auf dem Arbeitsmarkt ein neues Gleichgewicht zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern hergestellt werden. Das Gesetz gestaltet die befristete Beschäftigung flexibler und erhöht die Sicherheit der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse. Es hat die niederländische Arbeitsgesetzgebung in vieler Hinsicht verändert, unter anderem in folgenden Aspekten:

- Die Unternehmen genießen eine größere Freiheit, befristete Arbeitsverträge zu vergeben als zuvor.
- Eine Reihe aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge kann unter bestimmten Bedingungen zu einem festen Arbeitsvertrag führen.
- Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Zeitarbeitsfirmen werden nun als Arbeitsverträge betrachtet.

In den letzten Monaten vor In-Kraft-Treten des Gesetzes wurden viele Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen entlassen. Im weiteren Verlauf des Jahres 1999 vereinbarten die größten Zeitarbeitsfirmen und Gewerkschaften, sich mit den Konsequenzen des neuen Gesetzes zu befassen (NL9902125N), anschließend wurden die ursprünglichen Auswirkungen des Gesetzes untersucht (NL9905140F).

Im Februar 1999 wurde ein Gesetzentwurf für ein neues Rahmengesetz für Arbeit und Pflgetätigkeit eingebracht (NL9902126N). Nach diesem Gesetzentwurf haben die Beschäftigten jedes Jahr Anspruch auf zehn Tage Urlaub zur Pflege von kranken Verwandten. In dem

Gesetzentwurf werden auch die Einführung von vier Wochen bezahltem Urlaub im Fall von Adoption, langfristiger unbezahlter Urlaub für Pflgetätigkeiten und eine neue Regelung zur Teilzeitarbeit vorgeschlagen. Das Hauptziel des Gesetzesvorschlags besteht darin, die Kombination von entlohnter Arbeit und Pflgetätigkeiten zu erleichtern. Der Gesetzentwurf sieht ferner die Einführung einer Verpflichtung für arbeitslose Alleinerziehende mit einem oder mehreren Kindern zwischen fünf und zwölf Jahren vor, sich um einen Arbeitsplatz zu bemühen.

Die Vorschläge haben sowohl bei den Sozialpartnern als auch bei den Parteien unterschiedliche Reaktionen ausgelöst (NL9902126F und NL9907154N). Insgesamt findet der Gesetzentwurf bei der Gewerkschaften Unterstützung, während er von den Arbeitgeberorganisationen scharf kritisiert wird (NL9903128F).

Am 1. November 1999 trat ein neues Gesetz über Arbeitsbedingungen in Kraft. Die Änderungen, die es gegenüber seinem Vorläufer enthält, sind geringfügig. Allerdings gibt es den Betriebsräten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen mehr Einflussmöglichkeiten.

Im Lauf des Jahres wurde der Gesetzentwurf zur Anpassung der Arbeitszeit eingeführt, der den Beschäftigten das Recht gibt, ihre Arbeitszeit nach oben oder unten anzupassen. Im Oktober 1999 wurde der Gesetzentwurf im Unterhaus des Parlaments verabschiedet (NL9910170N).

Um ein früheres Versprechens gegenüber dem Unterhaus einzuhalten, richtete der Minister für Soziales und Beschäftigung am 25. Februar 1999 einen Expertenausschuss ein, der hinsichtlich der Reform der niederländischen Gesetzgebung zu Entlassungen beratend tätig sein soll; diese basiert derzeit auf einem dualen System (NL9909160F). Im Prinzip muss ein Arbeitgeber, der einseitig einen unbefristeten Arbeitsvertrag beenden will, zuvor die Einwilligung von einer Verwaltungsbehörde einholen. Allerdings hat sich ein alternatives Verfahren, das ursprünglich als Notverfahren gedacht war, parallel dazu zu einem Hauptverfahren für Entlassungen entwickelt: Der Arbeitgeber kann bei einem Gericht einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsvertrages wegen zwingender Gründe oder veränderter Umstände stellen (NL9907152N).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Sowohl bei den Arbeitgeberorganisationen als auch bei den Gewerkschaften verstärkt sich der Trend zur Zusammenarbeit oder gar zur Fusion. 1999 waren unter anderem folgende Entwicklungen zu beobachten: Einige Berufsgewerkschaften wie die Nieuwe Unie '91 (NU'91), die das Pflegepersonal vertritt, und die Gewerkschaft der Eisenbahner Federatieve Spoorweg Vakvereniging (FSV)

schlossen sich einem Hauptgewerkschaftsverband an (NL9901122N). Der Militärpolizeiverband (Marechausseevereniging) trat aus dem Christlichen Gewerkschaftsbund (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV) aus und schloss sich dem Allgemeinen Verband der Militärangehörigen (Algemene Federatie voor Militair Personeel, AFMP) an, der dem Niederländischen Gewerkschaftsverband (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) angehört (NL9910168N).

Die Gewerkschaften öffnen sich nun auch allmählich den Selbstständigen, die keine Mitarbeiter beschäftigen. Mitte 1999 gründete die größte Gewerkschaft der Niederlande, die dem FNV angegliederte Einheitsgewerkschaft (FNV Bondgenoten), eine getrennte Organisation für Selbstständige (NL9908157F). Andere Gewerkschaften waren jedoch zurückhaltender, da sie eine Schwächung des Stellenwerts der Tarifverträge befürchteten. Im Sommer 1999 kündigten verschiedene Gewerkschaftsverbände Initiativen für die Einführung von Finanzdienstleistungen und eines Weiterbildungsangebotes für ihre Mitglieder an (NL9908158N).

Arbeitskampfmaßnahmen

Die Verhandlungsrunde von 1999 für die 180 000 Staatsbeamten ging mit heftigen Arbeitskämpfen einher. Diese fanden hauptsächlich in den Großstädten und in den Wirtschaftszweigen öffentlicher Verkehr und Müllabfuhr statt (NL9905142N). Ebenso wie im Vorjahr gab es 1999 auch im Bahnsektor mehrere Streiks.

Darüber hinaus fanden während der Verhandlungsrunde einige inoffizielle Aktionen im öffentlichen Rundfunk statt (NL9903131N). Für viele kleinere Streiks und Auseinandersetzungen waren geplante Unternehmensumstrukturierungen verantwortlich (NL9904136N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

1999 gab es, was die Sozialpartner betrifft, keine bedeutenden Entwicklungen hinsichtlich des niederländischen Nationalen Aktionsplans (NAP) für Beschäftigung. Im Mittelpunkt der Debatte standen in den Niederlanden der zunehmende Arbeitskräftemangel und die Notwendigkeit der stärkeren Einbeziehung von Behinderten (siehe Kapitel Sonstige Entwicklungen), Arbeitnehmern mit Kindern und älteren Arbeitnehmern.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Das Thema EWU ist unter den Sozialpartnern kein Gegenstand hitziger Debatten und kommt hauptsächlich in den Diskussionen über die Lohnentwicklung zum Tragen. Nach Ansicht des größten Gewerkschaftsverbandes (FNV) sollte die Politik der

europäischen Länder und der Europäischen Zentralbank stärker auf das Beschäftigungswachstum ausgerichtet werden. Der FNV erachtet es auch als notwendig, die Tarifverhandlungen in den verschiedenen Ländern zu koordinieren, u. a. um zu vermeiden, dass die Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt werden. Der größte Arbeitgeberverband, VNO-NCW, unterstreicht hinsichtlich der EWU weiterhin die Bedeutung einer gemäßigten Lohnpolitik.

Arbeitnehmervertretung

Die Gewerkschaften und ein Teil des Unterhauses sind bestrebt, das niederländische Unternehmensgesetz über Aufsichtsräte zu reformieren. Einige der Vorschläge bezogen sich auf die Aufnahme echter Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Die Vorschläge sind weniger eine Folge der Entwicklungen bezüglich des vorgeschlagenen Statuts der Europäischen Gesellschaft, sondern ergeben sich vielmehr aus der Unzufriedenheit mit der bestehenden Gesetzgebung zu Aufsichtsräten. Die Arbeitgeberorganisationen fordern einen Aufschub des neuen Gesetzes, um die Gesetzesvorschläge zu verwandten Themen wie Aufsichtsrat, Übernahmeangebote und Abwehrmaßnahmen gegen feindliche Übernahmen zu einem Gesetzesvorhaben zusammenzufassen (NL9910166F).

Im Oktober 1999 entschied die Unternehmenskammer des Amsterdamer Gerichts erstmals, dass die Betriebsräte das Recht haben, Beratungen durchzuführen (und vor Gericht zu gehen), wenn der Arbeitgeber eine Zahlungseinstellung beantragt (ursprünglich diente sie dazu, den Unternehmen Freiraum für die Lösung zeitweiliger finanzieller Probleme einzuräumen, aber in der Praxis ist sie normalerweise der Vorbote eines Konkurses) (NL9911171F).

Neue Beschäftigungsformen

Am 28. April 1999 trafen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen der Stiftung für Arbeit (Stichting van de Arbeid, STAR) im Rahmen des Tarifvertrages eine Vereinbarung über die Bereitstellung persönlich zugeschnittener Optionen für einzelne Arbeitnehmer (NL9906144F). Danach wird das in den Tarifverträgen festgelegte Standardpaket für Beschäftigungsbedingungen die Grundlage für die Beschäftigungsbedingungen bilden. Allerdings können zusätzlich bestimmte Bestandteile des Standardpakets (wie Beteiligung an Sparprogrammen, Prämienzahlungen für flexible Rentenpläne, zusätzliche Urlaubstage, Jahresabschlussprämien und Bildungsurlaub) im Voraus als austauschbar festgelegt werden, wobei eine Beschäftigungsbedingung durch eine andere ersetzt werden kann (NL9906148N).

Die Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen im Bereich Teilzeit- und flexible Arbeit im Jahre 1999 sind oben bereits dargestellt worden (siehe Kapitel Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen).

Sonstige Entwicklungen

Ein Thema, dem sowohl die Regierung als auch die Parteien und die Sozialpartner einen hohen Stellenwert auf der Tagesordnung beimessen, ist die sehr hohe Zahl von Personen, die Erwerbsunfähigkeitsleistungen beantragen (NL9902124F). Alle Maßnahmen zur Senkung der Zahl der Zugänge und Erhöhung der Zahl der Abgänge aus diesem Leistungsprogramm sind bisher fehlgeschlagen (NL9904133F und NL9910167F). Die Arbeitgeber fordern eine Senkung der Dauer und Höhe der Unterstützung für diese Personen. Dagegen betonen die Gewerkschaften die Bedeutung einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wiedereingliederungsmaßnahmen. Ende 1999 führten Pläne zur Änderung der Umsetzung der Sozialversicherungsvorschriften zu Protesten der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften, die darauf beharrten, dass sie nach Durchführung dieser Änderung nur noch eine unbedeutende Rolle hätten (NL9912176F). (Dennoch erzielten die Sozialpartner und die Regierung im Januar 2000 einen Kompromiss über eine neue Struktur des Sozialversicherungssystems, der den Sozialpartnern eine wichtigere Rolle bei der Formulierung der Politik zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen und Behinderten in den Arbeitsmarkt zuweist. Der Vorschlag des Kabinetts, die Zahlung der Beihilfen an diese beiden Gruppen sowie die Zuständigkeit für die Umsetzung vollständig der Allgemeinheit aufzuerlegen, blieb unverändert (NL0002179N).)

Die niederländischen Arbeitsbeziehungen sind zunehmend vom steigenden Arbeitskräftemangel geprägt. Dadurch erklärt sich nicht nur zu einem großen Teil die Intensität der Diskussionen über behinderte Arbeitnehmer und den Stress am Arbeitsplatz (NL9909161F), sondern auch die zunehmende Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf die Stellung von Angehörigen ethnischer Minderheiten (NL9904135N), Asylanten (NL9909163N), Alleinerziehenden (NL9911172F) und älteren und pensionierten Arbeitnehmern (NL9912175F) auf dem Arbeitsmarkt.

Aussichten

Wie oben erwähnt (siehe Kapitel „Sonstige Entwicklungen“), sind die niederländischen Arbeitsbeziehungen zunehmend vom Arbeitskräftemangel geprägt, und dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren wahrscheinlich fortsetzen. Die von den Arbeitgebern einerseits und den Gewerkschaften andererseits vorgeschlagenen Lösungen werden weiterhin Spannungen verursachen. Die Gewerkschaften lehnen niedrigere Beihilfen für Behinderte ab und sind nicht bereit, das Rentenalter nach oben zu setzen. Die Arbeitgeber lehnen die von den Gewerkschaften als fair betrachteten höheren Lohnforderungen ab und unterstreichen die Vorteile der Lohnzurückhaltung für die positive Entwicklung der niederländischen Wirtschaft.

Bezüglich der Tarifverhandlungen scheint die Lohnflexibilisierung das neue Thema zu sein. Die Tendenz zur Dezentralisierung der Verhandlungsebene wird sich fortsetzen und wahrscheinlich zur Aufspaltung eines oder mehrerer Branchenabkommen führen.

Der Arbeitskonflikt wird sich wie in den vergangenen Jahren auf Branchen konzentrieren, die mit der Privatisierung und Liberalisierung befasst sind, wie öffentlicher Verkehr und Versorgungsunternehmen.

Das Thema der Verwaltungsstruktur von Unternehmen (im weiteren Sinne) wird in unterschiedlicher Weise mit ganz oben auf der Tagesordnung stehen: die Gehälter und Leistungen für Führungskräfte, die ihrerseits Lohnzurückhaltung fordern; die vorgesehenen Änderungen im niederländischen Unternehmensrecht und allgemein das relative Gewicht der Interessen von Arbeitnehmern und Aktionären großer Unternehmen.

Und schließlich wird die soziale Sicherheit aufgrund der weiterhin hohen Zahl von Personen mit Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsleistungen und die anhaltende Debatte über diese Beihilfe wahrscheinlich auch 2000 zu den Hauptthemen zählen.

Niederlande: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	'Flexicurity' Act makes major changes to labour law	NL9901117F
		Tensions over terms and conditions in public sector challenge 'polder model'	NL9901118F
	<i>In briefs</i>	Teachers strike, but police sign collective agreement	NL9901120N
		Employers demand more stringent policy on disability benefits	NL9901121N
		Union membership rises, while largest union announces reorganisation	NL9901122N
Februar	<i>Features</i>	Occupational disability: a Dutch disease?	NL9902124F
	<i>In briefs</i>	Unions and temporary agencies agree over consequences of new Act	NL9902125N
		'Work and care' framework bill proposes family care leave	NL9902126N
März	<i>Features</i>	Employers oppose 'work and care' framework bill	NL9903128F
	<i>In briefs</i>	Dispute between management and works council in Employment Service	NL9903129N
		Banking unions split, construction negotiations deadlocked	NL9903130N
		Public broadcasting strike results in collective agreement	NL9903131N

April	<i>Features</i>	Young employees with psychological complaints add to growth in disability benefit claimants	NL9904133F
		Civil service industrial relations move towards market sector model	NL9904134F
	<i>In briefs</i>	Government plans to create 150,000 jobs a year, with focus on ethnic minorities	NL9904135N
		Proposed reorganisation of Central Bureau of Statistics withdrawn for amendment	NL9904136N
		Technology group expands pilot mobility project	NL9904137N
Mai	<i>Features</i>	Civil service negotiations: three disputes and an agreement	NL9904138N
		Industry-wide collective agreements under increasing pressure	NL9905139F
	<i>In briefs</i>	Problems mark implementation of Dutch Flexibility and Security Act	NL9905140F
Social partners respond to collapse of government		NL9905141N	
Juni	<i>Features</i>	New agreement follows action by local government officers	NL9905142N
		Social partners agree framework for individualising terms of employment	NL9906144F
	<i>In briefs</i>	Employers push for fundamentally new social security system	NL9906145F
		Impact of Flexibility and Security Act on temporary work sector	NL9906146N
		Trade unions file for bankruptcy of company	NL9906147N
		Individualised terms and conditions at Unilever	NL9906148N
		More part-timers will receive tax concession	NL9906149N
Juli	<i>Features</i>	Trends in collective agreements reviewed	NL9907150F
		Commercial healthcare for sick employees given green light	NL9907151F
	<i>In briefs</i>	Employment termination requests decline	NL9907152N
		Proposed four-day working week for primary education under fire	NL9907153N
		Lower House intervenes to seek paid care leave	NL9907154N
August	<i>Features</i>	Industrial relations changing quickly in sports sector	NL9908156F
		Self-employed people without employees seek place in social partner consultation	NL9908157F
	<i>In briefs</i>	Unions become involved in financial services and training	NL9908158N
September	<i>Features</i>	Union anger at top pay increases	NL9908159N
		Renewed debate about reform of the law governing dismissal	NL9909160F
	<i>In briefs</i>	Problems with implementing Working Time Act highlight stress in hospitals	NL9909161F
		Social partners react critically to cabinet's tax proposals	NL9909162N
		Employers divided on right to work for asylum-seekers	NL9909163N
Oktober	<i>Features</i>	Hundreds of jobs hang in the balance at NAM	NL9909164N
		Employee-side board members proposed for large Dutch companies	NL9910166F
	<i>In briefs</i>	New attempts to cut the number of occupationally disabled people	NL9910167F
		Mergers and internal conflict face FNV unions	NL9910168N
		Unions seek 3% pay increase in 2000	NL9910169N
November	<i>Features</i>	Political compromise on proposed part-time work legislation	NL9910170N
		Insolvency law and the interests of employees	NL9911171F
	<i>In briefs</i>	Government's proposes mandatory employment for benefit recipients with children	NL9911172F
Dezember	<i>Features</i>	Labour shortages and ageing population prompt review of early retirement	NL9912175F
		Social partners demand place in reorganised social security administration	NL9912176F
	<i>In briefs</i>	Jobs threatened at GAK social security	NL9912173N
		Increased work pressure does not lead to more sickness absence among highly qualified	NL9912174N

NORWEGEN

Wirtschaftliche Entwicklungen

Das in den 90er-Jahren in Norwegen überwiegend starke Wirtschaftswachstum ließ 1999 nach. Das BIP nahm in diesem Jahr um 0,9 % zu; auf dem norwegischen Festland allein (ohne den Offshore-Sektor) betrug das Wachstum 0,5 %. Das bedeutete einen merklichen Rückgang im Vergleich zu 1998, als für das norwegische Festland ein BIP-Wachstum von 2,1 % bzw. 3,3 % verzeichnet wurde.

Der Überschuss der norwegischen Zentralregierung betrug (gemäß den im Maastrichter Vertrag enthaltenen Kriterien) im Jahr 1999 55,8 Mrd. NOK, was 4,8 % des BIP entsprach. Der staatliche Haushaltsüberschuss, der sich 1999 auf 38,5 Mrd. NOK belief, wird in den Zukunftsfonds „Government Petroleum Fund“ eingebracht.

Die Bruttoverbindlichkeiten des öffentlichen Sektors betrugen (gemäß den Bestimmungen des Vertrags von Maastricht) im Jahr 1999 etwa 280 Mrd. NOK. Das Bruttovermögen des Staates war jedoch wesentlich höher als die Bruttoverbindlichkeiten. Die Regierung schätzt, dass sich der staatliche Überschuss 1999 auf etwa 42 % des BIP belief.

Der Verbraucherpreisindex stieg 1999 um 2,2 %.

Die Arbeitslosenquote für 1999 wird auf 3,2 % geschätzt, womit sie gegenüber 1998 unverändert blieb. Wie aus den Angaben der Erhebung von Statistics Norway über die Arbeitskräfte im dritten Quartal 1999 hervorgeht, entspricht dieser Prozentsatz etwa 78 000 Arbeitslosen.

Politische Entwicklungen

Die politische Lage war in Norwegen 1999 stabil. Seit den allgemeinen Wahlen von 1997 ist eine Minderheits-Koalitionsregierung im Amt, die aus den drei Zentrumsparteien besteht: der Christdemokratischen Partei (Kristelig Folkeparti, KRF); der Liberalen Partei (Venstre) und der Zentrums Partei (Senterpartiet, SP). Die drei Parteien halten 42 der 165 Sitze im norwegischen Parlament (Stortinget). Die Macht der Koalitionsregierung basiert auf einer fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Parteien rechts und links von der Mitte. Im Herbst 1999 erreichte die Regierung mit der norwegischen Arbeiterpartei eine Vereinbarung (Det Norske Arbeiderpartiet, DNA) über den Staatshaushalt. Bei anderen Gelegenheiten kooperierte die Regierung bei Haushaltsverhandlungen mit den rechten Parteien.

Im Herbst 1999 fanden Kommunal- und Provinzwahlen statt, bei denen die Arbeiterpartei eine deutliche Niederlage erlitt; sie erhielt 28,6 % der abgegebenen

Stimmen und musste einen Verlust von 6,3 Prozent der Stimmen gegenüber den Parlamentswahlen von 1997 hinnehmen. Das war das schlechteste Wahlergebnis der Partei seit vielen Jahren.

Die Konservative Partei (Høyre) erreichte dagegen ein besseres Wahlergebnis als 1997, während die andere Partei im rechten Spektrum, die Fortschrittspartei (Fremskrittspartiet), Stimmenverluste verzeichnete. Im Allgemeinen gab es bei den Wahlen von 1999 im Vergleich zu den vorhergehenden Kommunal- und Provinzwahlen von 1995 nur geringfügige Veränderungen der Stimmenverteilung zwischen den Parteien.

Tarifverhandlungen

Die Lohnvereinbarung vom Frühjahr 1999 war stark von den Vorbereitungsarbeiten des im Dezember 1998 eingerichteten öffentlichen Ausschusses geprägt, dessen Aufgabe darin bestand, die Grundlage für die bevorstehenden Vereinbarungen zu erörtern (der nach seinem Vorsitz benannte Arntsen-Ausschuss). Alle wichtigen Organisationen auf Arbeitnehmerseite sowie die größeren Arbeitgeberorganisationen waren mit ihren Führern in diesem Ausschuss vertreten. Grundlage für die Arbeit des Ausschusses war die allgemeine Besorgnis über die Entwicklungen in der norwegischen Wirtschaft. Im Februar 1999 veröffentlichte der Ausschuss seinen Bericht, in dem empfohlen wurde, das durchschnittliche Lohnwachstum 1999 im Rahmen von maximal 4,5 % zu halten. Der Ausschuss bekräftigte ferner die Absicht, das Lohnwachstum bis zum Jahr 2000 auf das Niveau der wichtigsten Handelspartner Norwegens zu senken (NO9903120F).

Die meisten nationalen norwegischen Tarifverträge sind für eine Laufzeit von zwei Jahren gültig. Die meisten laufen im Jahr 2000 aus. Die Vereinbarung von 1999 war somit eine Zwischenvereinbarung, in der es hauptsächlich um Anpassungen der Lohnsätze ging, wobei sich die Parteien aber auch um die Weiterführung der Verhandlungen zur sogenannten Kompetenzreform (Qualifikationen und Weiterbildung) bemühten.

Der durch die Arbeit des Arntsen-Ausschusses erreichte breite Konsens ebnete den Weg zur nachfolgenden Vereinbarung von 1999. Der Übertrag aus den 1998 geschlossenen Lohnvereinbarungen wurde auf etwa 3 % geschätzt, weshalb die Lohnverhandlungen 1999 in einem relativ engen Rahmen durchgeführt werden mussten, um 1999 ein gesamtes Lohnwachstum von etwa 4,5 % zu erreichen.

Wie bei Zwischenvereinbarungen üblich, wurden die Vereinbarungen zwischen den Mitgliedsgewerkschaften des norwegischen Gewerkschaftsverbandes (Landsorganisasjonen i Norge, LO) und den Mitgliedsverbänden des Norwegischen Handels- und Industrieverbands (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) auf der allgemeinen konföderalen Ebene ausgehandelt (NO9903121F). Zur Anpassung der

Lohnsätze und einem Aktionsplan für Berufsbildung und ständige Weiterbildung wurden ebenfalls Vereinbarungen getroffen (NO9904126F). Als Bestandteil der Vereinbarungen legte die Regierung einen Plan für die Finanzierung der Kompetenzreform vor, was die Zuweisung eines Gesamtbetrags von 400 Mio. NOK über einen Zeitraum von drei Jahren für die Entwicklung neuer Arten von Unterrichts- und Bildungsmaßnahmen beinhaltete.

Auch in anderen Verhandlungsbereichen wurden neue Vereinbarungen geschlossen. Die Verhandlungen zwischen den Mitgliedsgewerkschaften des LO und dem Unternehmerverband (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, HSH) angeschlossenen Verbänden wurden erstmals als branchenweite Verhandlungen durchgeführt, wodurch die verschiedenen LO-Gewerkschaften ihre Verhandlungen koordinieren konnten (NO9904130N). Im kommunalen Sektor schlossen die Arbeitgeber einen Vertrag mit nur einem der vier Hauptgewerkschaftsverbände, Akademikerne. Die Vereinbarung wurde von den anderen drei Verbänden nicht unterstützt, die später nach weiteren Verhandlungen und nachfolgender Vermittlung einen leicht veränderten Vertrag abschließen konnten (NO9905133N). Auch im staatlichen Sektor wurde ein neuer Vertrag geschlossen (NO9905131F).

Löhne und Gehälter

Im Frühjahr 1999 gab es nur geringe allgemeine Lohnsteigerungen. In vielen Verhandlungsbereichen wurden jedoch bestimmten Gruppen von Niedrigverdienern Lohnsteigerungen gewährt. Die meisten Verhandlungsergebnisse bewegten sich im Rahmen eines jährlichen Lohnwachstums von etwa 4,5 %. Das Lohnwachstum in der produzierenden Industrie lag 1999 bei schätzungsweise 4,5 %, während Angestellte in den dem NHO angeschlossenen Unternehmen Lohnsteigerungen von 5 % verzeichneten. Der Lohnübertrag von 1999 auf 2000 wird auf 1,5 % geschätzt (NO0001174F).

Arbeitszeit

Da die Verhandlungsrunde von 1999 eine Zwischenvereinbarung war, stand das Thema Arbeitszeit offiziell nicht auf der Tagesordnung. In Vorbereitung auf die Vereinbarung von 2000 erörterten die Parteien jedoch gemeinsam die Frage der flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen. Als Ergebnis dieser Debatte veröffentlichten LO und NHO im Herbst 1999 einen Bericht (NO9910158F).

Derzeit ist die Regelwochenarbeitszeit in den meisten Tarifverträgen mit 37,5 Stunden angegeben, während in der nationalen Rahmenvereinbarung eine 40-Stunden-Woche festgelegt ist. In Norwegen ist die Erwerbsbeteiligung hoch, ebenso der Anteil der Teilzeitbeschäftigten; etwa 26 % der Beschäftigten arbeiten auf Teilzeitbasis (gemäß der Definition der

Arbeitskräfteerhebung). Bei den Frauen liegt der Anteil der Teilzeitkräfte bei etwa 45 %. Der Anteil der Zeitarbeitskräfte ist in den vergangenen Jahren leicht zurückgegangen und beläuft sich heute auf 11 % aller Lohn- und Gehaltsempfänger.

Chancengleichheit

1999 gab es keine bedeutenden Entwicklungen im Bereich Chancengleichheit, weder in Tarifverträgen noch bei den rechtlichen Rahmenbedingungen. Zur Abfassung dieses Rückblicks lagen noch keine Angaben zur Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Jahre 1999 vor.

Arbeitsplatzsicherheit

Die Praxis des Abschlusses von Tarifverträgen auf Unternehmens- oder Branchenebene zwecks Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen durch Senkung der Arbeitszeit hat in Norwegen keine Tradition. Ein zentrales Merkmal hinsichtlich der Frage der Arbeitsplatzsicherheit und der Schaffung von Arbeitsplätzen ist der allgemeine politische Konsens, der durch die Arbeit der verschiedenen öffentlichen Ausschüsse gebildet wird. Die zentralen Elemente dieser Strategie sind Lohnzurückhaltung in Verbindung mit öffentlichen Programmen für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Im Falle eines Arbeitsplatzabbaus ist es in großen Unternehmen üblich, den Arbeitnehmern unterschiedliche Arten von Übergangsvereinbarungen anzubieten. Solche Angebote können unter anderem in folgenden Maßnahmen bestehen: Abfindungszahlungen bei freiwilliger Aufhebung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer, die Möglichkeit einer internen beruflichen Umschulung sowie Vorruhestand vor der gesetzlich festgelegten Grenze. Diese Maßnahmen kamen in jüngster Zeit im Ölsektor zum Einsatz, als mehrere große Ölunternehmen 1999 gezwungen waren, Arbeitsplätze einzusparen (NO9909149F).

Aus- und Weiterbildung

Die Sozialpartner und die norwegischen Behörden haben lange an einer Reform des nationalen Systems der ständigen Weiterbildung und Berufsbildung gearbeitet (NO9901113N). Dazu gehören neben anderen Maßnahmen auch die Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsurlaub, eine Umstrukturierung des Programms zur Finanzierung der Lebensgrundlage während des Bildungsurlaubs, um die Bedürfnisse erwachsener Studierender besser abzudecken, und ein gesetzliches Anrecht von Arbeitnehmern ohne höhere Schulbildung auf einen Wiedereinstieg in das Bildungssystem in Form einer Teilnahme an entsprechenden Bildungsprogrammen (NO9904126F). Im Mittelpunkt der Reform stehen die Zertifizierung nichtformeller Fähigkeiten und das Unternehmen als Schauplatz für den Lernprozess und die Entwicklung von Fähigkeiten. Bezüglich der Finanzierung der Reform wurde noch keine Vereinbarung getroffen, aber die

Angelegenheit wird voraussichtlich bei den Verhandlungen im Frühjahr 2000 auf der Tagesordnung stehen.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Im Dezember 1998 wurde ein Ausschuss eingerichtet, der die am derzeitigen Verhandlungssystem in Norwegen erforderlichen Änderungen erörtern soll (NO9906135F). Ein Bericht des Ausschusses wird für Ende 2000 erwartet. Im Dezember 1999 wurde durch eine Entscheidung des norwegischen Parlaments das Verbot der Überlassung von Arbeitskräften abgeschafft, und stattdessen wurden Vorschriften bezüglich der Einstellung von Zeitarbeitern durch Unternehmen eingeführt (NO9912168F).

Im Januar 1999 traten Beschränkungen der Geschäftszeiten an den Abenden und Sonntagen in Kraft (NO9901108F), die zu einer längeren Kontroverse führten (NO9903122N und NO9906138N). In jüngster Zeit haben außerdem mehrere Gerichtsurteile zum Beschäftigungsschutz die Auslagerung von Teilen eines Unternehmens („Outsourcing“) erschwert (NO9907142N).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Änderungen an der Organisationsstruktur der norwegischen Sozialpartner fanden auch 1999 statt. Derzeit gibt es in Norwegen vier große Gewerkschaftsverbände, nachdem mehrere Verbände, die zur Zentralorganisation der norwegischen Akademiker gehörten (Akademikerne Fellesorganisasjon, AF), 1997/98 aus der Organisation austraten und eine neue Organisation für Gruppen von Arbeitnehmern mit Hochschulbildung gründeten (Akademikerne). Im Januar 1999 beschloss auch der Norwegische Ingenieurverband (Norges Ingeniørorganisasjon, NITO), aus der AF auszutreten (NO9901111N), während die beiden größten Lehrgewerkschaften, die der AF angeschlossene Lehrgewerkschaft Norwegens (Lærerforbundet) und die unabhängige Lehrgewerkschaft (Norsk Lærerlag, NL), die Gründung einer neuen Lehrgewerkschaft in Erwägung ziehen (NO9904127N). Es ist nicht sicher, ob sich eine daraus ergebende neue Lehrgewerkschaft für die Mitgliedschaft in der AF entscheiden wird.

Im Mai 1999 gaben die Führer der AF und der Vereinigung der Berufsverbände (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS) ihre Fusionsabsichten bekannt (NO9905132N). Dieser Vorschlag wird derzeit in den beiden Organisationen erörtert (NO9907140F).

Es finden auch Änderungen unterhalb der konföderalen Ebene statt: Verschiedene Gewerkschaften, die demselben Verband angehören, fusionieren oder ziehen eine Fusion in Erwägung. Es gibt kaum Fälle von Gewerkschaftsneugründungen oder -abspaltungen. Im Januar 1999 fusionierten die beiden LO-Gewerkschaften für Elektriker/Kraftwerker und Beschäftigte der

Telekommunikationsbranche zu einer neuen Gewerkschaft. In ähnlicher Weise fusionierten am 1. Januar 2000 drei der YS angeschlossene Gewerkschaften im Banken- und Versicherungssektor zu einer neuen Organisation (NO9902117N). Auch die beiden Postgewerkschaften des LO haben die Fusion beschlossen (NO9906139N).

Auf der Arbeitgeberseite bestehen Trends eines verschärften Wettbewerbs um Mitglieder und zu Fragen wie Einkommenspolitik und industrielle Entwicklung.

Koordinierte Aktivitäten zu Fragen der Einkommenspolitik wurden 1999 intensiviert und waren von einer breiteren Repräsentation der Sozialpartner geprägt. Während an den vorherigen Aktivitäten nur die beiden größten Verbände LO und NHO teilnahmen, gehörten den Ende 1998 und 1999 gegründeten neuen Ausschüssen auf beiden Seiten zahlreiche weitere Organisationen an (NO9908145F).

Arbeitskampfmaßnahmen

Die Verhandlungsrunde von 1999 verlief relativ geordnet. Die Parteien griffen nur in wenigen Fällen auf Streiks oder Aussperrungen zurück. Zur Anzahl der verlorenen Arbeitstage liegen noch keine Angaben vor, aber halbwegs zuverlässigen Schätzungen zufolge gingen in den 10 bis 15 kleineren Auseinandersetzungen im Laufe des Jahres etwa 6 000 bis 8 000 Arbeitstage verloren.

In der norwegischen Statistik zur Anzahl der verlorenen Arbeitstage sind keine Streiks mit einer Dauer von weniger als einem Tag enthalten, d. h., dass politische Streiks unberücksichtigt blieben. 1999 wurden verschiedene Arbeitskampfmaßnahmen dieser Art durchgeführt. Dazu gehören politische Streiks gegen die Arbeitsplatzeinsparungen im Schiffsbau und in der Offshore-Industrie, Lehrerdemonstrationen gegen das Schulbudget (NO9912165N) und Streikaktionen gegen die vorgeschlagenen Veränderungen an der gesetzlichen Regelung zur Überlassung von Arbeitskräften (NO9909149F).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

In Norwegen werden keine spezifischen Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung ausgearbeitet, da das Land nicht Mitglied der EU ist. Dennoch setzte die Regierung 1999 die Beschäftigungspolitik fort, die die 90er-Jahre weitgehend geprägt hat. In Norwegen ist die Arbeitslosenquote niedrig. Daher liegt der Schwerpunkt auf der Ausbildung von Fachkräften sowie auf der Steigerung der Beschäftigungsquote mittels mehrerer verschiedener Strategien, die die Wiedereingliederung von Sozialhilfeempfängern in den Arbeitsmarkt fördern sollen.

Im zweiten Halbjahr 1998 nahm die Besorgnis über die Beschäftigungssituation zu. Unter anderem war dies auf die rückläufige Investitionstätigkeit in einigen Bereichen

der produzierenden Industrie (Ölindustrie und Schiffbau) zurückzuführen (NO9812115N). Dies trug 1999 zur einer Intensivierung der Zusammenarbeit bei der Einkommenspolitik bei (NO9812117N).

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die EWU hat keine großen Auswirkungen auf die norwegischen Arbeitsbeziehungen gehabt, da Norwegen nach wie vor nicht zur EU gehört. Die norwegischen Gewerkschaften nehmen an der Zusammenarbeit der Gewerkschaften in den skandinavischen Ländern teil, indem sie dem Rat der nordischen Gewerkschaften (Nordens fackliga samorganisation, NFS) angehören, sowie auf europäischer Ebene durch die Mitgliedschaft im Europäischen Gewerkschaftsbund. Der norwegische Gewerkschaftsverband (Fellesforbundet), in dem Beschäftigte der Metallindustrie organisiert sind, übernimmt bei der transnationalen Koordinierung der Tarifverhandlungen eine Führungsrolle, um bei Lohnverhandlungen eine systematischere Beziehung zwischen den verschiedenen skandinavischen Gewerkschaften in dieser Branche herzustellen (NO9909152N). Eine formellere Koordinierung der Lohnverhandlungen steht weder bei den Arbeitnehmern noch bei den Arbeitgebern auf der Tagesordnung.

Arbeitnehmervertretung

1999 fanden auf nationaler und transnationaler Ebene keine wesentlichen Veränderungen der Arbeitnehmervertretung statt. Es gab 1999 in Norwegen auch keine bedeutenden Entwicklungen hinsichtlich der Europäischen Betriebsräte.

Neue Beschäftigungsformen

In Norwegen ist der Anteil der Teilzeitarbeiter relativ hoch (26 % der Beschäftigten), und es gibt kaum gesetzliche oder vertraglich festgelegte Hindernisse für den Einsatz solcher Arbeitskräfte durch die Arbeitgeber. Der Anteil der Teilzeitarbeiter ist von Sektor zu Sektor sehr unterschiedlich, und auch zwischen den Arbeitnehmergruppen gibt es Unterschiede. Teilzeitarbeit gilt teilweise als eine von den Arbeitnehmern selbst gewählte Form der Arbeitszeitvereinbarung (z. B. Studenten und Eltern von Kleinkindern) und teilweise als eine vom Arbeitgeber vorgegebene Beschäftigungsform.

Im Herbst 1999 zog die norwegische Regierung neue Vorschriften zur Überlassung von Arbeitnehmern in Erwägung, so dass eine wesentliche Änderung an den gesetzlichen Grundlagen vorgenommen werden wird (NO9912168F). Das allgemeine Verbot der Überlassung von Arbeitskräften (obgleich es eine Reihe von Ausnahmen von diesem Verbot gab) soll abgeschafft werden, stattdessen sollen neue Vorschriften für die Einstellung von Zeitarbeitern eingeführt werden. Für die Einstellung von Zeitarbeitern über professionelle Firmen

bestehen derzeit die gleichen gesetzlichen Vorschriften wie für Zeitarbeit.

Aussichten

Die meisten Volkswirte sind der Auffassung, dass das Jahr 1999 für die norwegische Wirtschaft ein Wendepunkt war, insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungssituation. Für 2000 wird ein Anstieg der Beschäftigung erwartet, wobei die geschätzten Werte jedoch nicht außergewöhnlich sind (3,6 % im Jahr 2000 im Vergleich zu 3,2 % 1999). Die meisten Forschungsinstitute kommen zu dem Schluss, dass die norwegische Wirtschaft auf dem richtigen Weg ist und dass das Risiko eines dramatischen Rückgangs, der im Herbst 1998 angekündigt wurde, abgenommen hat. Dennoch gibt es Bedenken aufgrund der Tatsache, dass die Nachfrage in der produzierenden Industrie sinkt und dass im Dienstleistungssektor ein großer Arbeitskräftemangel bei gleichzeitigem Wachstum besteht. Die Bedenken aufgrund der relativ hohen Lohnsteigerungen im Jahr 1998 führten zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit bei der Einkommenspolitik. Aus den vorläufigen Angaben zur durchschnittlichen Lohnsteigerung im Jahre 1999 geht denn auch hervor, dass das Ziel eines Lohnwachstums von höchstens 4,5 % erreicht wurde.

Bezüglich der Lohnvereinbarungen im Jahr 2000 bestehen massive Spannungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Lohnsteigerungen. Daneben stehen andere wichtige Themen auf der Tagesordnung, wie Arbeitszeit und die Finanzierung der Kompetenzreform der Aus- und Weiterbildung. Die Vereinbarung von 2000 ist von den Empfehlungen der öffentlichen Ausschüsse von 1999 abhängig, die empfahlen, keine höheren Lohnsteigerungen als in den Haupthandelspartnerländern Norwegens zuzulassen. Gleichzeitig gab es eine Debatte über den Grad der Verbindlichkeit dieser Empfehlung. Ein Problem in dieser Hinsicht ist der in einigen Bereichen des Arbeitsmarktes seit längerem bestehende Druck, unter anderem aufgrund des Personalmangels im Gesundheitsbereich. Außerdem haben verschiedene Berufsverbände den Wunsch nach einer Lohnsteigerung signalisiert, und diese Gruppen wurden bei ihren Forderungen von einigen einflussreichen Politikern unterstützt (NO0002176N). In einigen Bereichen der produzierenden Industrie wurden andererseits Entlassungen vorgenommen und eine höhere Arbeitslosigkeit verzeichnet. Die größte Gewerkschaft im privaten Sektor, Fellesforbundet, hat für die Verhandlungsrunde 2000 allgemeine, koordinierte Verhandlungen gefordert. Dieses Verfahren gilt als eine Maßnahme mit in der Regel lohnsteigerungs-dämpfender Wirkung.

Auf der Tagesordnung der Lohnverhandlungen im Jahr 2000 werden voraussichtlich auch flexible Arbeitszeitvereinbarungen in Form von Zeitkonten stehen. Die Arbeitgeber und Gewerkschaften scheinen

unterschiedlicher Ansicht zu sein, was die Form eines solchen Zeitkontenprogramms betrifft, und hinsichtlich der Frage, in welchem Maße dies zu einer Verkürzung der Arbeitszeit führen soll (NO9910158F). Es gibt außerdem Anzeichen dafür, dass verschiedene dem LO angeschlossene Gewerkschaften eher an der Einführung der fünften Urlaubswoche statt eines Zeitkontenprogramms interessiert sind (NO00021178F). Die Kompetenzreform, insbesondere die Frage der Finanzierung der Reform, wird bei den Lohnverhandlungen im Jahre 2000 ebenfalls von Bedeutung sein.

Ein weiteres Thema, das für die Verhandlungsrunde im Jahr 2000 wichtig werden kann, sind die Änderungen an

den verschiedenen Rentensystemen. In verschiedenen Studien werden unterschiedliche Grade der Änderungen am derzeitigen System empfohlen. Dieses Thema wird im Jahr 2000 zweifellos auf der politischen Tagesordnung stehen. Eine wichtige Herausforderung ist in diesem Zusammenhang die Frage, wie einer größeren Zahl von Menschen der Zugang zu Berufsrenten gewährt werden kann, ohne dass es dadurch zu einer Schwächung des nationalen Sozialsystems kommt. Bedenken bestehen auch hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der Finanzierung der nationalen Sozialsysteme. Darüber hinaus wurde der Vorschlag unterbreitet, den Einsatz des Sozialsystems für eine vereinbarte Frührente weniger attraktiv zu machen (AFP), was von den Gewerkschaften als Provokation interpretiert werden könnte.

Norwegen: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	New opening hours lead to dispute	NO9901108F
		LO seeks to appeal to the well educated	NO9901110F
	<i>In briefs</i>	NITO board recommends leaving AF	NO9901111N
		New LO union for professional sportsmen and women	NO9901112N
		Parliament adopts legislation on further and continuing education reform	NO9901113N
Februar	<i>Features</i>	Pay up 6.5% in 1998	NO9902116F
	<i>In briefs</i>	Three unions to merge in financial sector	NO9902117N
		LO takes on new role as consumer and service organisation	NO9902118N
		AF elects new leader	NO9902119N
März	<i>Features</i>	Joint committee establishes foundation for 1999 pay round	NO9903120F
		The spring 1999 pay round commences	NO9903121F
	<i>In briefs</i>	Controversial court ruling on Opening Hours Act	NO9903122N
		Committee to examine flexibility in working life	NO9903123N
		Pay negotiations break down	NO9903124N
April	<i>Features</i>	New private sector agreement concluded	NO9904126F
		Norwegian Confederation of Trade Unions celebrates its centenary	NO9904129F
	<i>In briefs</i>	Joint declaration on creation of new union for education staff	NO9904127N
		Government proposes easing ban on private employment agencies	NO9904128N
		New HSH-YS agreement for service sector criticised by LO union	NO9904130N
Mai	<i>Features</i>	New collective agreements signed in public sector	NO9905131F
	<i>In briefs</i>	New trade union confederation planned	NO9905132N
		LO and HSH conclude service sector agreement	NO9905133N
Juni	<i>Features</i>	Public committee will evaluate collective bargaining system	NO9906135F
	<i>In briefs</i>	1998 marked by a significant number of strikes	NO9906137N
		Controversial Opening Hours Act amended	NO9906138N
		Postal workers' unions to merge	NO9906139N
Juli	<i>Features</i>	Moderate optimism on economy as wage growth moderates	NO9907136F
		YS want closer cooperation among trade union confederations	NO9907140F
	<i>In briefs</i>	Gender equality Ombudsman questions increase in minimum income requirement for sick pay	NO9907141N
		Supreme Court rulings make transfers of employees in outsourcing more difficult	NO9907142N
		Norwegian SAS employees refuse to work extra overtime	NO9907143N
August	<i>Features</i>	Broader representation for social partners on public committees	NO9908145F
	<i>In briefs</i>	Private sector unions agree to cooperate	NO9908146N
		Telework agreement concluded at Statoil	NO9908147N
		SAS employees end industrial action against outsourcing	NO9908148N

September	<i>Features</i>	Uncertainty hits oil sector	NO9909149F
		Competitive tendering on the political agenda	NO9909150F
	<i>In briefs</i>	Consensus about partial privatisation of Statoil	NO9909151N
		European coordination of collective bargaining on the trade union agenda	NO9909152N
		Closed shop practice tried in court	NO9909153N
Oktober	<i>Features</i>	Changes proposed to Equal Status Act	NO9910157F
		LO-NHO report on working time schedules	NO9910158F
		Increasing trade union use of the internet	NO9910159F
November	<i>Features</i>	LO private services unions demand greater focus on their sector	NO9911163F
	<i>In briefs</i>	Professionals seek change to public sector pay system	NO9911162N
Dezember	<i>Features</i>	Contest begins for LO presidency	NO9912164F
		Committee issues report on future of working life	NO9912167F
		New rules introduced on private employment services	NO9912168F
		Employee share ownership and stock options on the increase	NO9912169F
	<i>In briefs</i>	Teachers dissatisfied with state Budget and school policy	NO9912165N

ÖSTERREICH

Wirtschaftliche Entwicklungen

Österreich verzeichnete in den 90er-Jahren ein hohes Wirtschaftswachstum mit einem jährlichen durchschnittlichen Anstieg des BIP um fast 2,5 %. 1999 ging die Wachstumsrate jedoch leicht zurück, Schätzungen zufolge auf durchschnittlich 2,2 %. Im Jahr 2000 wird das Wirtschaftswachstum voraussichtlich wieder höher sein und etwa 2,8 % betragen.

Das Staatshaushaltsdefizit belief sich 1999 auf 54,5 Mrd. ATS, während das Nettodefizit in Prozent des BIP (ein Hauptkonvergenzkriterium der EWU) mit 2 % unverändert blieb, was zu einem leichten Rückgang der Staatsverschuldung gegenüber 1998 führte. Von 1993-1996 hatte Österreich das vorhergesagte Defizit von 2,5 % beträchtlich überschritten. Dieser Anstieg konnte erst durch massive Kürzungen der öffentlichen Ausgaben 1996 gestoppt werden.

In den 90er-Jahren stieg der Verschuldungsgrad (in Prozent des BIP) weiter an und erreichte 1996 fast 70 %. Der starke Rückgang in den darauf folgenden Jahren war wieder auf die massiven Kürzungen der öffentlichen Ausgaben zurückzuführen. Dennoch stieg die Bruttoverschuldung weiter, während sich der Verschuldungsgrad 1999 bei 63 % stabilisierte und damit über dem prognostizierten Niveau von 60 % blieb. Ebenso wie beim Staatshaushaltsdefizit wird die Entwicklung der in Prozent des BIP gemessenen Staatsverschuldung in den kommenden Jahren für die politischen Entscheidungsträger voraussichtlich ein Problem darstellen. Österreich wurde in jüngster Zeit von den EU-Behörden wegen seiner recht lockeren Finanzpolitik gerügt, da die EU-Beamten von einem schnellen Anstieg des Haushaltsdefizits im Jahr 2000 ausgehen.

Mit etwa 1 % pro Jahr war die Inflation in den 90er-Jahren durchweg niedrig. Für 1999 wird eine durchschnittliche Inflationsrate von 1 % erwartet, die tatsächlichen Inflationsraten in Höhe von 0,2 % in den ersten beiden Quartalen und 0,5 % im dritten Quartal des Jahres lassen für 1999 einen weiteren Rückgang der jährlichen Inflation erwarten.

Nach Jahren zunehmender Arbeitslosigkeit wurde das Wirtschaftswachstum schließlich in ein stabileres Beschäftigungswachstum umgesetzt. Die Arbeitslosenquote ging 1999 in nahezu allen Altersgruppen zurück. Die einzige Ausnahme bildeten ältere Arbeitnehmer. Die Arbeitslosenquote ging insgesamt von 4,6 % Ende 1998 auf 4,2 % zurück (EU-Definition). Damit war die Arbeitslosigkeit in Österreich weniger als halb so hoch wie im Durchschnitt der gesamten EU (9,1 %).

Politische Entwicklungen

Neben einigen Landeswahlen fand am 3. Oktober 1999 die Wahl zum nationalen Parlament statt, die die bei weitem wichtigste Wahl war, da sie das politische Klima in Österreich radikal veränderte. Die Koalitionsregierung, die seit 1986 an der Macht war und aus der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) und der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) bestand, verlor bei dieser Wahl einen Großteil der Stimmen, während die Freiheitliche Partei Österreichs, FPÖ, die zweitgrößte Stimmenzahl auf sich vereinen konnte. Nach diesem Ergebnis kündigte die ÖVP zunächst an, sie werde in die Opposition gehen. Da sich die SPÖ jedoch strikt weigerte, eine Koalition mit der FPÖ einzugehen, wurden im Dezember 1999 und Januar 2000 Gespräche zwischen SPÖ und ÖVP geführt, die im Januar jedoch abgebrochen wurden. Daraufhin nahm die ÖVP Verhandlungen mit der FPÖ auf. Anfang Februar 2000 erzielten beide Parteien eine Vereinbarung über einen grundlegenden Vertragstext für eine gemeinsame Regierung. Die Vereinbarung wurde anschließend von Bundespräsident Thomas Klestil genehmigt. Die Beteiligung der rechtsgerichteten FPÖ an der österreichischen Regierung hat auf internationaler Ebene scharfe Kritik hervorgerufen, und die Regierungen vieler EU-Mitgliedstaaten kündigten an, die diplomatischen Beziehungen zur neuen Koalitionsregierung zu lockern (AT0002212F).

Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen in Österreich werden von den in der Metallbranche erzielten Ergebnissen dominiert; dabei bildete die Tarifrunde von 1999 keine Ausnahme.

Löhne und Gehälter

Im Mittelpunkt der Herbstrunde von 1999 standen Löhne und Gehälter. Die Verhandlungsergebnisse waren recht gemäßigt, nachdem in den vergangenen Jahren umfangreichere Erhöhungen erzielt wurden. Die Metallbranche vereinbarte Lohnsteigerungen in Höhe von 2,4 % für die Mindestlöhne und -gehälter, womit die Steigerung deutlich über der Inflationsprognose lag (AT9911203N). Dieses Ergebnis hatte starke Auswirkungen auf die meisten nachfolgend ausgehandelten Vereinbarungen, die sich weitgehend an den von der Metallbranche gesetzten Trend anschlossen. Eine wichtige Ausnahme bildete der Tarifvertrag für Beschäftigte im Handel, in dem eine Lohnsteigerung von lediglich 1,75 % festgeschrieben wurde. Darüber hinaus enthielten die Tarifverträge in verschiedenen Branchen eine Verteilungsoption, die an die einzelnen Unternehmen angepasste flexiblere Lohnstrukturen erlaubt. In einigen Industriezweigen werden die Arbeitsgruppen auch über neue Formen von Lohnsystemen diskutieren.

Arbeitszeit

Neben der Frage der Lohnhöhe spielten andere Themen in der Runde von 1999 keine größere Rolle, abgesehen davon, dass die Verhandlungspartner in einigen Branchen

wie der Metallindustrie eine unbegrenzte Verlängerung des Modells für Arbeitszeitflexibilität aus dem Jahr 1997 vereinbarten (AT9911203N).

Chancengleichheit

Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zählten in der Verhandlungsrunde von 1999 nicht zu den Hauptzielen. Die Verteilungsoption (siehe unter Löhne und Gehälter) ermöglicht es den Unternehmen jedoch, größere Zahlungen an spezielle Arbeitnehmergruppen wie Frauen oder Jugendliche zu leisten.

Arbeitsplatzsicherheit

Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit wurden bei den Tarifverhandlungen nicht explizit behandelt, könnten jedoch als Grundelement aller Verhandlungsrunden betrachtet werden. Denn die Lohnforderungen fielen gemäßigt aus, um Arbeitsplätze zu sichern, was dem traditionellen Ansatz der vergangenen Jahrzehnte entspricht. Darüber hinaus wurden die meisten Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung initiiert (siehe unten).

Aus- und Weiterbildung

Die Verhandlungspartner in verschiedenen Branchen bildeten Arbeitsgruppen, die die branchenbezogene Ausbildung untersuchten. Das Ziel besteht in der Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitnehmer.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

1999 gab es keine bedeutenden Änderungen der gesetzlichen Grundlagen, vor allem weil in den vergangenen Jahren in verschiedenen Bereichen zahlreiche Gesetzesinitiativen durchgeführt wurden und weil die Amtszeit der SPÖ-ÖVP ihrem Ende zuzuging.

Dennoch gab es in der Gewerkschaftsbewegung eine lebhaftige Debatte zu Gesetzesänderungen, deren Inkraftsetzung sie anstrebt. Zu den wichtigsten politischen Forderungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), die auf seinem Bundeskongress im Oktober 1999 gestellt wurden (siehe Kapitel „Organisation und Rolle der Sozialpartner“), gehören: Harmonisierung des Status von Arbeitern und Angestellten (AT9910202N) und die allgemeine Einführung der 35-Stunden-Woche (AT9911204N). Der ÖGB fordert außerdem Änderungen der Gesetzgebung zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, mit Hauptaugenmerk auf eine Neudefinition von Beschäftigung und eine Erweiterung der Vorschriften zur Arbeitsplatzsicherheit, um einige der bestehenden Schlupflöcher in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu schließen.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Im Oktober 1999 veranstaltete der ÖGB seinen 14. Bundeskongress, auf dem neue Politikziele formuliert

wurden und der Vorstand neu gewählt wurde (AT9911205F).

Ende 1998 zählte der ÖGB 1 480 000 Mitglieder, was einen Rückgang um 1,2 % gegenüber dem Vorjahr bedeutete. Allerdings fiel der Rückgang geringer aus als in den vergangenen Jahren (AT9812122F), und die Mitgliederzahl unter den Jugendlichen ist nach Jahren rückläufiger Zahlen wieder gestiegen. Als Reaktion darauf will der ÖGB die Qualität der Leistungen für die Mitglieder verbessern. Außerdem verstärkten einige Gewerkschaften 1999 ihre Zusammenarbeit, eine Entwicklung, die zu Fusionen von benachbarten Tochtergewerkschaften führen könnte. Wie in den vergangenen Jahren wurde die engere Zusammenarbeit von Tochterverbänden hauptsächlich vor dem Hintergrund rückläufiger Mitgliederzahlen erörtert.

Im Oktober 1999 wurde als Reaktion auf die schwierige Lage in einigen Gewerkschaften in neuen Branchen ein Verbundvertrag zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF), der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe (KMfB) und der Gewerkschaft Druck und Papier (DUP) unterzeichnet (AT0001209N). Hauptanliegen dieses Verbundvertrags war die Stärkung der Gewerkschaftspräsenz in den Dienstleistungsbranchen, die eine geringe Gewerkschaftspräsenz aufweisen, wie die Branchen Informationstechnologie, Telekommunikation und Datenverarbeitung. Für diesen Zweck wurden konzertierte Anwerbungsmaßnahmen durchgeführt.

Aufgrund der Privatisierung und Liberalisierung gab es im Telekommunikationssektor selbst einige weitreichende Veränderungen der Tarifverhandlungen. Bis 1998 wurden die Gehälter und Arbeitsbedingungen zwischen den staatlichen Behörden und der GPF ausgehandelt. Der Wechsel der Arbeitnehmer vom öffentlichen zum privaten Sektor bedeutete jedoch, dass der Sektor in den Geltungsbereich der Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ) fiel, deren Allgemeiner Fachverband des Verkehrs (AFV) nun die Interessen der Branche vertritt. Seitens der Gewerkschaften hat sich ein verschärfter Wettbewerb hinsichtlich der Vertretung entwickelt. Die Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (GHTV) war der Auffassung, dieser Sektor falle in ihren Zuständigkeitsbereich, da er Teil des größeren Bereichs Verkehrs sei, konnte sich jedoch nicht durchsetzen. Die mächtigere GPA versuchte mit Erfolg, sich in diesem Sektor zu etablieren, da ihr Bereich formell alle Angestellten im Privatsektor abdeckt, zu dem nun auch die Post und die Telekommunikation gehören. GPF und GPA verfolgen bei der Zusammenarbeit einen pragmatischen Ansatz, um die Probleme der Abgrenzung im Telekommunikationssektor zu bewältigen, was durch ihre gemeinsamen Verhandlungen unterstrichen wurde.

Arbeitskampfmaßnahmen

1999 gab es keine Streiks, womit sich der seit 1998 bestehende Trend fortsetzte (AT9908164N). 1999 fand zwar eine Reihe von Personalversammlungen (ein

traditionelles Mittel zur Inszenierung von Warnstreiks) statt, diese Formen von Arbeitskämpfmaßnahmen finden jedoch keinen Niederschlag in den offiziellen Statistiken.

Im Dezember 1999 fanden an verschiedenen Standorten Proteste der Eisenbahner statt, bei denen vorrangig Personalversammlungen dazu dienten, die Lohnforderungen für die Tarifrunde zu unterstreichen. Eine Lösung wurde noch am selben Tag erzielt.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Die Ausarbeitung des österreichischen Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) 1999 (AT9908161F), der gemäß den EU-Beschäftigungsleitlinien erstellt wurde, setzte die langjährige Tradition der Entscheidungsfindung in Österreich fort, nach der die Sozialpartner aus allen Bereichen der Wirtschafts- und Sozialpolitik einbezogen werden. In diesem Kontext haben vier Schlüsselakteure den Status des Sozialpartners: der ÖGB, die Bundesarbeitskammer, BAK, die WKÖ und die Industriellenvereinigung (IV). Bei der Ausarbeitung des NAP wurden diese Organisationen nicht nur an der Diskussion über die Leitlinien beteiligt, die ausdrücklich ihre Beteiligung fordern, sondern sie wurden auch in die Debatte über alle Aspekte des NAP einbezogen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (BMWA) und das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS) haben die Sozialpartner erstmals Mitte März 1999 kontaktiert, nachdem sie eine überarbeitete Version des NAP für 1998 entworfen hatten. Auf dem folgenden Dreiertreffen wurde der grundlegende Plan für das weitere Vorgehen beschlossen. Die betreffenden Ministerien erarbeiteten Entwürfe auf der Grundlage der Gespräche des ersten Treffens, auf dem die verschiedenen Organisationen die Möglichkeit hatten, ihre Standpunkte zum NAP für 1999 darzulegen. In den nachfolgenden Schritten des Entscheidungsfindungsprozesses hatten die Sozialpartner Gelegenheit, sich schriftlich zu den Entwürfen der Ministerien zu äußern. Darüber hinaus sind die Sozialpartner auch im Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice (AMS) und in seinen Direktorien in den Ländern vertreten, die einen Großteil der NAP-Projekte umsetzen.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die Mitgliedschaft Österreichs in der EWU hat keine weitreichenden Veränderungen auf die Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen gehabt. Österreichs Sozialpartner haben langjährige Erfahrungen damit, ihre Politik den wirtschaftlichen Erfordernissen anzupassen. Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft und die Vermeidung von lohninduzierter Inflation sind wichtige Ziele, von denen die Tarifpolitik in Österreich bisher geleitetet war und weiterhin geleitet sein wird.

Arbeitnehmervertretung

Die Entwicklungen im Bereich der Arbeitnehmervertretung beruhen 1999 hauptsächlich auf EU-Initiativen. Bis Ende 1999 wurden in 15 multinationalen Unternehmen mit Sitz in Österreich Europäische Betriebsräte (EBR) eingerichtet. Derzeit fallen insgesamt etwa 40 multinationale Unternehmen, die in österreichischer Hand sind, unter die Richtlinie.

1999 wurde nur ein EBR eingerichtet, und zwar im Bauunternehmen Porr AG. Hinsichtlich der EBR haben die Gewerkschaften vor allem zwei Aufgaben: Konsolidierung der bereits bestehenden EBR und Einrichtung neuer EBR. Die Gewerkschaften stoßen bei der Einrichtung von EBR auf zahlreiche Probleme, wie beispielsweise Koordinierungsprobleme mit ausländischen Gewerkschaften und widersprüchliche Managementstrategien. Die derzeit laufenden bzw. bevorstehenden Verhandlungen könnten sich als schwierig erweisen, da das Management der kooperativeren Unternehmen der Einrichtung von EBR gemäß Artikel 13 der Richtlinie bereits vor September 1996 zugestimmt hat.

Was die Änderungen des derzeitigen Wortlauts der EBR-Richtlinie (AT0001210F) betrifft, fordert der ÖGB die Ausweitung der Richtlinie auf die Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Ländern mit der Begründung, dass viele österreichische Unternehmen in diesen Ländern tätig seien. Darüber hinaus fordert der ÖGB, dass die Richtlinie die Einrichtung von EBR in kleineren internationalen Unternehmen erleichtern soll. Die österreichische Wirtschaft wird von kleinen und mittleren Unternehmen dominiert (KMU), die nicht unter die derzeitige EU-Vorschrift fallen. Weiterhin strebt der ÖGB die Verbesserung einiger Aspekte des Informations- und Beratungsprozesses an.

Der ÖGB fordert ferner die Einführung allgemeiner EU-weiter Normen für Information und Beratung, die im November 1998 vorgelegten Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Einrichtung eines allgemeinen Rahmens für Information und Beratung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft aufgenommen wurden.

Neue Beschäftigungsformen

Die Bedeutung neuer Beschäftigungsformen hat in den vergangenen Jahrzehnten in Österreich konstant zugenommen, die Zahlen liegen jedoch unter dem europäischen Durchschnitt. Die Teilzeitarbeit hat vor allem aufgrund von Veränderungen der Arbeitsnachfrage und durch verlängerte Öffnungszeiten zugenommen. Dieses Beschäftigungsverhältnis ist im Dienstleistungssektor stärker verbreitet als in der Industrie und wird hauptsächlich von den Frauen dominiert. In den 80er und 90er-Jahren ist auch die Zahl der sogenannten geringfügig Beschäftigten, d. h. der Personen, die nur eine sehr geringe Anzahl von Stunden arbeiten, stetig

angestiegen. 1998 wurden für Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten Sozialversicherungsbeiträge eingeführt, für die bis dahin keine obligatorische Sozialversicherung bestand, wenn ihre Einkünfte unter einem bestimmten Grenzwert lagen. Durch die Einführung dieser Beiträge wurden die Wachstumsraten dieser Beschäftigungsform jedoch nur vorübergehend gedämpft.

Die Zahl der Beschäftigten, die von Zeitarbeitsfirmen verliehen werden, ist in Österreich noch relativ niedrig, ist jedoch ebenso wie die anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse gestiegen. Zeitarbeiter sind vor allem in Branchen beschäftigt, in denen überwiegend männliche Arbeiter tätig sind.

Das Phänomen der abhängigen Selbstständigen ist eine andere neue Entwicklung. Bei diesen Personen handelt es sich um Selbstständige ohne eigene Beschäftigte, die meist für einen einzigen Kunden arbeiten und deren Arbeitssituation der eines Beschäftigten sehr ähnelt. Tarifverträge und verschiedene Schutzrechte gelten für diese Personen nicht, und ihre Arbeitgeber können den Vorteil niedrigerer Lohnkosten nutzen. Diese Gruppe der Selbstständigen ist relativ heterogen und umfasst sowohl hoch qualifizierte Personen mit hohem Einkommen als auch wenig ausgebildete, geringbezahlte Arbeiter.

Im Allgemeinen stellen sich die Gewerkschaften gegen diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“). Dennoch haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren begonnen, einige Gruppen wie Teilzeitarbeiter und geringfügig Beschäftigte in die Tarifverhandlungen

einzu beziehen. Die Mehrheit bleibt von den Tarifverhandlungen jedoch ausgeschlossen, und für sie gibt es nur geringen oder gar keinen Beschäftigungsschutz und nur wenige oder keine Arbeitnehmerrechte.

Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse werden in der Gewerkschaftspolitik voraussichtlich ein immer wichtigeres Thema werden, da die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse weiter zunehmen wird und vor allem im Dienstleistungssektor, der der einzige Wachstumssektor zu sein scheint, groß ist. Jüngste Studien lassen darauf schließen, dass viele der in Österreich im Rahmen des NAP neu geschaffenen Arbeitsplätze atypisch sind und vor allem in Teilzeitarbeitsplätzen bestehen.

Aussichten

Die ersten Monate der Amtszeit der neuen ÖPV/FPÖ-Regierung werden von großer Bedeutung sein, nicht nur für das politische System Österreichs und seine internationalen Beziehungen, sondern auch für die Beschäftigung und die Arbeitsbeziehungen. Die neue Regierung wird in den ersten Monaten des Jahres 2000 voraussichtlich einige Vorschläge im Bereich Sozial- und Beschäftigungspolitik ausarbeiten (AT0002212F). Der Regierungswechsel wird für die Sozialpartner voraussichtlich tief greifende Auswirkungen haben, da sie auch in der Politik eine Rolle spielen. Daher könnten Änderungen der Zusammensetzung der Regierung den Einfluss der Sozialpartner auf die staatliche Politik beeinträchtigen.

Österreich: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	National Action Plan on Employment poses challenges	AT9901120F
		New issues emerge in 1999 banking bargaining round	AT9901121F
	<i>In briefs</i>	Public sector bank restructures	AT9901123N
		Works councils elections held in football clubs	AT9901124N
		Competitiveness and employment challenge banking sector	AT9901125N
		European Works Councils in Austria	AT9901126N
		Bill aims to combat organised illegal work	AT9901127N
		New rules on flexible parental leave	AT9901128N
Februar	<i>Features</i>	New law aims to promote labour market integration of disabled people	AT9902130F
	<i>In briefs</i>	1999 banking settlement signed	AT9902131N
		Metalworking makes little use of customised pay structures	AT9902132N
		Basic pay rises by 2.2% in 1998	AT9902133N
März	<i>Features</i>	Government proposes amendments to labour constitution	AT9903134F
		An employment pact for older workers?	AT9903135F
	<i>In briefs</i>	Compulsory training for unemployed people	AT9903136N
		Reform reduces income tax	AT9903137N
		Labour Contract Act under negotiation	AT9903138N
April	<i>Features</i>	New incentives for pension funds	AT9904140F
	<i>In briefs</i>	Sick leave continues to fall	AT9904141N
		Social partners prepare for the millennium	AT9904142N

Mai	<i>Features</i>	Rapid conclusion to bargaining round in construction	AT9905143F
		New collective agreement signed in tourism sector	AT9905144F
	<i>In briefs</i>	Proposed Act to Combat Undeclared Work rejected	AT9905145N
		Half-time scheme introduced for older workers	AT9905146N
		Parental leave reform slow to come	AT9905147N
		Equal treatment to be guaranteed for part-time employees	AT9905148N
Juni	<i>Features</i>	Austria faces summer of transport disputes	AT9906150F
		Territorial Employment Pacts in Austria: the state of play	AT9906151F
		Social partners cooperate to improve Vienna's labour market	AT9906152F
	<i>In briefs</i>	Wage and salary earners remain unequal	AT9906153N
		Women demand higher pay	AT9906154N
		Negotiations to cover temporary agency workers underway	AT9906155N
Juli	<i>In briefs</i>	Mixed fortunes in transport disputes	AT9907156N
		'Magna Charter' vs works council	AT9907157N
		Trade union membership declines	AT9907158N
August	<i>Features</i>	Training measures for young people continued	AT9908160F
		Entrepreneurship and the NAP	AT9908161F
		Working time in retail still under debate	AT9908162F
		ÖGB sets out programme of action	AT9908163F
	<i>In briefs</i>	Another year without strikes	AT9908164N
September	<i>Features</i>	Dispute highlights position of works councils	AT9909165F
	<i>In briefs</i>	Low-key week of action over harmonisation	AT9909166N
		Autumn 1999 pay round starts	AT9909167N
Oktober	<i>Features</i>	Labour market developments and proposals	AT9910201F
	<i>In briefs</i>	Unions' harmonisation demands may face parliamentary opposition	AT9910202N
November	<i>Features</i>	Austrian Trade Union Federation holds 14th federal congress	AT9911205F
	<i>In briefs</i>	Autumn bargaining round underway	AT9911203N
		Further working time flexibility in commerce back on agenda	AT9911204N
Dezember	<i>Features</i>	Structures and patterns in collective bargaining reviewed	AT9912207F
	<i>In briefs</i>	Bargaining round in commerce concluded	AT9912206N

PORTUGAL

Wirtschaftliche Entwicklungen

Die portugiesische Wirtschaft ist auch 1999 gewachsen, jedoch mit einer etwas geringeren Rate. Das BIP stieg nach Schätzungen des Finanzministeriums 1999 um 3,1 % an, gegenüber 3,9 % im Jahr 1998 (der Höchstwert nach einem positiven Trend seit 1993, als ein negativer Wert von – 1,2 % verzeichnet wurde). Das staatliche Haushaltsdefizit betrug 1999 1,8 % des BIP gegenüber 2,3 % im Jahr 1998 und 2,5 % im Jahr 1997 (womit sich ein positiver Trend seit 1993, als der Wert 7,0 % betrug, fortsetzte). Die Staatsverschuldung lag 1999 nach einer Schätzung des Finanzministeriums bei 56,8 % des BIP, verglichen mit 57,0 % 1998 und 61,4 % 1997 (womit sich ein positiver Trend seit 1994, als der Wert 69,6 % betrug, fortsetzte). Die Inflationsrate betrug 1999 2,3 %, verglichen mit 2,8 % 1998 und 2,2 % 1997; somit waren die Inflationszahlen in den vergangenen drei Jahren wesentlich niedriger als Anfang der 90er-Jahre (1990 erreichten sie 13,4 %).

Die Arbeitslosenquote nahm weiter ab und betrug im dritten Quartal 1999 4,2 % bzw. 212 900 Arbeitslose, verglichen mit 5,0 % (247 900) im Jahr 1998, 6,7 % (323 100) im Jahr 1997 und 7,2 % (343 900) im Jahr 1996 (Höchststand der 90er-Jahre).

Der Jahresbericht der Bank von Portugal für 1998 konstatiert, dass Portugal von 1986 bis 1998 gegenüber dem europäischen Pro-Kopf-Einkommen 19,2 Prozentpunkte aufholte – ein wichtiger Schritt in Richtung einer echten Konvergenz.

Politische Entwicklungen

1999 fanden Wahlen zur portugiesischen Nationalversammlung und zum Europäischen Parlament statt. Die Ergebnisse der beiden Wahlen waren hinsichtlich des relativen Ranges der einzelnen Parteien und des erreichten Stimmenanteils, ähnlich. Bei beiden Wahlen gewann die sozialistische Partei (Partido Socialista, PS) mit 43-44 % der Stimmen, gefolgt von der Sozialdemokratischen Partei (Partido Social Democrata, PSD) mit 31-32 %, der Unitarischen Demokratischen Koalition (Coligação Democrática Unitária) – bestehend aus der Kommunistischen Partei (Partido Comunista, PCP) und den Grünen (Os Verdes) – mit 9-10 %, und der Volkspartei (Partido Popular, PP) mit etwa 8 %. Der Linke Block (Bloco de Esquerda) konnte erstmals zwei gewählte Abgeordnete in die Nationalversammlung entsenden.

Nach den allgemeinen Wahlen blieb die sozialistische Partei an der Regierung, hatte aber die absolute Mehrheit der Sitze in der Nationalversammlung verloren.

Sie erhielt 115 Sitze. Die restlichen 115 Sitze verteilten sich auf die vier anderen Parteien. Eine solche Situation besteht zum ersten Mal; die Kommentatoren befürchten, dass dies bei Gesetzesvorhaben zu Schwierigkeiten führen könnte.

In der Legislaturperiode bis 1999 wurde das Ministerium für Chancengleichheit eingerichtet. Das neue Ministerium wurde von den Sozialpartnern begrüßt. Durch diese Entwicklung erhielten die Fragen der Chancengleichheit einen höheren Stellenwert, und die Effizienz von Maßnahmen wurde gesteigert. Die Konsolidierung der Fragen der Chancengleichheit sei eine positive Entwicklung, weil sie die Fragmentierung verringere.

Tarifverhandlungen

1999 war hinsichtlich der Tarifverhandlungen ein relativ stabiles Jahr, zumindest hinsichtlich der Anzahl der ausgehandelten Tarifverträge im Vergleich zu den vergangenen Jahren (PT9901123F). Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, stieg die Anzahl der auf Unternehmens- und Multi-Unternehmensebene abgeschlossenen Vereinbarungen als Prozentsatz der Gesamtzahl der Verträge von 26,4 % im Jahre 1998 auf 30,9 % im Jahre 1999. Dagegen ging der Anteil der Branchenabkommen von 67,25 % auf 65,8 % zurück. Damit setzte sich ein Trend fort, der bereits in den vergangenen Jahren beobachtet werden konnte. Auf Übernahmeverträge, durch die Sozialpartner Verträge übernehmen, die bereits anderweitig verhandelt wurden, entfielen 1999 etwa 3,3 % aller Verträge gegenüber 5,6 % im Jahre 1998.

Tabelle 1. Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge von 1997 bis 1999

	1997	1998	1999
Tarifverträge insgesamt	409	393	398
Branchenverträge	68 %	67,25 %	65,8 %
Verträge auf Multi-Unternehmens- und Unternehmensebene	26,4 %	27,2 %	30,9 %
Übernahmeverträge	5,5 %	5,6 %	3,3 %
Verwaltungsanweisungen	155	132	181

Source: Direcção Geral das Condições de Trabalho (quarterly reports).

Aus einer Analyse der ersten drei Quartale von 1999 geht hervor, dass sich eine Umkehrung des Trends zu nationalen Vereinbarungen vollzogen hat. Nur 49,8 % der Verträge wurden auf nationaler Ebene abgeschlossen – 1998 lag diese Zahl noch bei 67 %. Zumeist fanden die Verhandlungen zu bereits bestehenden Verträgen statt,

um Änderungen vorzunehmen (93,1 % aller Branchenabkommen und 81,4 % der anderen Vereinbarungen) (siehe Tabelle 2). Die durchschnittliche effektive Laufzeit der Lohnvereinbarungen betrug 13,2 Monate, d. h., die Verhandlungen finden etwa jährlich statt.

Tabelle 2. Art der 1999 abgeschlossenen Verträge

Neue Branchenverträge	18
Änderungen an bestehenden Branchenverträgen	244
Neue Vereinbarungen auf Unternehmens- oder Multi-Unternehmensebene	32
Änderungen an Vereinbarungen auf Unternehmens- oder Multi-Unternehmensebene	91
Übernahmeverträge	13
<i>Insgesamt</i>	<i>398</i>

Quelle: Direcção Geral das Condições de Trabalho (Quartalsberichte).

Im Jahre 1999 gab es zahlreiche administrative Eingriffe durch den Staat. Es wurden 181 Verwaltungsanweisungen zur Erweiterung vorher ausgehandelter Vereinbarungen erlassen, um Arbeiter einzubeziehen, die ursprünglich nicht in den Geltungsbereich der betreffenden Vereinbarungen fielen, verglichen mit 132 im Jahr 1998 und 155 im Jahr 1997.

Entsprechend dem bereits 1998 beobachteten Trend (PT9901123F) enthalten die ausgehandelten Verträge weiterhin Innovationen, wenn auch nicht viele; das gilt insbesondere für Vereinbarungen, an denen staatliche Unternehmen beteiligt waren. In den meisten Fällen wurden die neuen Elemente jedoch nur deshalb eingeführt, um die Verträge an die jüngsten Arbeitsgesetze anzupassen. In einigen anderen Fällen wurden neue Elemente eingeführt, die jedoch nur in Grundsatzklärungen bestehen und noch nicht in die Praxis umgesetzt wurden. Ansonsten waren viele der Innovationen relativ geringfügig.

Die Tarifverhandlungsverfahren entwickelten im Bereich der öffentlichen Verwaltung 1999 eine neue Dynamik (PT9904141N), wobei jedoch die Organisationen, die einige für die Streitkräfte und die Polizei arbeitende Berufsgruppen vertreten, noch immer nicht sehr aktiv sind (PT9901124N).

Löhne und Gehälter

Die tariflich vereinbarten durchschnittlichen Anhebungen der Basislöhne im Zeitraum von Januar bis November 1999 lagen bei 3,6 % (gemäß den Angaben des

Gabinete Estudos de Rendimentos do Trabalho-DGCT), verglichen mit 3,3 % im Jahr 1998 und 3,6 % im Jahr 1997.

Während für das Berichtsjahr eine Inflationsrate von 2 % prognostiziert wurde, betrug die tatsächliche Inflation 1999 2,3 %. Diese Differenz wirkte sich nachteilig auf die Arbeitnehmer aus, da ihnen kein finanzieller Ausgleich gegeben wurde. Der allgemeine Arbeiterbund (União Geral de Trabalhadores, UGT) fordert einen Ausgleich für die Differenz zwischen der prognostizierten und der tatsächlichen Inflationsrate.

Der nationale gesetzliche Mindestlohn wurde 1999 um 4,1 % angehoben, was einer realen Steigerung um 1,6 % entspricht.

In den 1999 ausgehandelten Tarifverträgen waren außer zum Mindestlohnsatz noch zahlreiche weitere Klauseln zu Lohnfragen enthalten. Zu den häufig behandelten Themen gehörten Essenszulagen, Schichtzulagen und Krankengeld. Diese Zahlungen wurden 1999 um 3,5-5 % angehoben.

Arbeitszeit

Aus einer Analyse des Inhalts der Vereinbarungen in den ersten drei Quartalen von 1999, die vom Arbeitsministerium durchgeführt wurde, geht hervor, dass die Themen Arbeitszeit und Qualifikationen die am häufigsten verhandelten Themen waren. Die Arbeitszeit wurde in 40 % der im Rahmen der Studie analysierten Vereinbarungen behandelt. In den meisten Fällen wurde die 40-Stunden-Woche eingeführt. In einigen Branchen, wie dem Rundfunk, wurde insbesondere für Schichtarbeiter die Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche verringert. Andere Verträge enthielten Klauseln, die die Erfassung der Arbeitszeit auf Jahresbasis umstellen (in der Metall verarbeitenden Industrie) und die Vier-Tage-Woche (in der Weinherstellung) einführen.

Ferner gab es einen Trend zur Reduzierung der Länge der Mittagspausen (wie in der Ö raffinerie Petrogal und in der Tabakindustrie) und zur Einführung der Samstagarbeit. Die Anzahl der jährlichen Urlaubstage wurde in einigen Fällen um ein oder zwei Tage auf insgesamt 25 Tage angehoben. Diese Anhebung war von der Einhaltung bestimmter Bedingungen abhängig, wie Urlaub außerhalb der Saison. In einigen Fällen wurde den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, in ihrem ersten Arbeitsjahr Urlaub zu nehmen.

Chancengleichheit

Wie in den vergangenen Jahren enthielten einige der 1999 unterzeichneten Verträge Klauseln zu Fördermaßnahmen für die Beschäftigung von Frauen, wie

im Plan für Chancengleichheit der Regierung gefördert (PT9908154F). Eine Vereinbarung für den Verwaltungssektor privater Krankenhäuser enthält eine Klausel, die den allgemeinen Grundsatz einführt, dass kein männlicher oder weiblicher Beschäftigter hinsichtlich Beschäftigung, Einstellung, Zugang zu Beschäftigung, Laufbahnförderung und Bezahlung benachteiligt oder bevorzugt werden darf. In der Klausel werden auch Bemühungen seitens des Arbeitgebers zugesichert, hinsichtlich Karrieremöglichkeiten und Qualifikationen zwischen Männern und Frauen Gleichheit herzustellen. Dies ist die erste Klausel dieser Art in Portugal.

Arbeitsplatzsicherheit

In der Studie des Arbeitsministeriums über die Vereinbarungen in den ersten drei Quartalen von 1999 wurden keine Klauseln über Arbeitsplatzsicherheit genannt.

Aus- und Weiterbildung

Gemäß der Studie des Arbeitsministeriums gab es in den Verträgen der ersten drei Quartale von 1999 203 Klauseln zu diesem Thema. In dieser Gesamtzahl waren zwei Verträge auf Unternehmensebene (im Bankensektor) enthalten, in denen sich die Arbeitgeber verpflichteten, Berufsausbildung innerhalb der regulären Arbeitszeit anzubieten. Klauseln zur Entwicklung von Fähigkeiten und Qualifikationen waren in etwa 40 % aller Verträge enthalten, aber von relativ geringer Bedeutung. Sie bezogen sich auf Fähigkeiten, die für neue Hilfsberufe (wie Betriebsköche in der Keramikindustrie) benötigt werden, oder schafften Nachweise über geforderte Fähigkeiten für veraltete Berufe ab (wie Schreibkraft).

In den Verträgen waren relativ häufig Vorschriften zum Schutz der Position jugendlicher Arbeitnehmer enthalten, hauptsächlich bezüglich Praktikanten und Lehrlingen bzw. in Verbindung mit der Einführung neuer Berufe.

In einigen Verträgen sind Fördermaßnahmen an die Bewertung der Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer gebunden (wie im Verkehrssektor).

Sonstige Themen

Räumliche Mobilität war ein weiteres Thema, das 1999 in Verträgen relativ häufig angesprochen wurde. Teilzeitarbeit war ein neuer Punkt in vier in der Studie des Arbeitsministeriums untersuchten Verträgen. Dabei ging es um die Aspekte des maximal zulässigen Anteils an Teilzeitkräften (Restaurants und Hotels), Bereiche, in denen Teilzeitkräfte eingesetzt werden können (Mautgebühren-Erhebungsstellen), die maximal zulässige Anzahl an Arbeitsstunden und um eine vollständige Arbeitsregelung. Nur in einem der untersuchten Verträge waren Vorschriften zur Sozialversicherung enthalten.

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

1999 wurden zahlreiche Änderungen an der Arbeitsgesetzgebung vorgenommen. Einige Änderungen waren recht bedeutsam (wobei die dem portugiesischem Arbeitsrecht zugrunde liegenden Merkmale jedoch unangetastet blieben). Die Ziele der Änderungen bestanden in der Abschaffung von Vorschriften, die der derzeitigen sozialen und Arbeitsrealität nicht mehr entsprechen, und in der effizienteren Gestaltung des Gesetzes. Dies waren einige der Verpflichtungen im Rahmen des Strategischen Konzertierungspaktes von 1996/99 (PT9808190F). Die erwähnenswertesten Änderungen waren:

- Die Änderungen in der im Herbst 1999 in Kraft gesetzten Arbeitsprozessordnung (PT9909160F) änderten die Gerichtsbarkeit der portugiesischen Gerichte bei internationalen Angelegenheiten, sicherten Vertretung und Unterstützung von Arbeitnehmern durch die Staatsanwaltschaft zu, räumten Gewerkschaften das Recht auf Vertretung von Arbeitnehmern vor Gericht ein und führten Verfahren zur Beschleunigung des Rechtsprozesses zur Aufhebung von Entlassungen und zur Ergreifung vorbeugender Maßnahmen bei Hygiene-, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken ein. In der Prozessordnung wurden auch schwere Strafen bei Straftaten festgelegt.
- Durch ein Anfang September 1999 veröffentlichtes neues Gesetz (PT9909161F) werden die Einsatzmöglichkeiten von Zeitarbeitern auf Tätigkeitsbereiche erweitert, die saisonaler Art sind oder unregelmäßige Jahresproduktionszyklen aufweisen. Darüber hinaus wurden zahlreiche Änderungen an den Vertragsbedingungen vorgenommen. Beispielsweise kann der Status eines Arbeitnehmers als Zeitarbeiter in den eines unbefristeten Arbeitnehmers umgewandelt werden. Dazu muss in einem schriftlichen Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsfirma eine diesbezügliche spezifische Bestimmung enthalten sein. Es ist ausdrücklich verboten, Zeitarbeiter für Arbeiten einzusetzen, die besonders gefährlich sind. Die Arbeitgeber müssen eine berufliche Ausbildung erbringen, deren Umfang durch einem bestimmten Prozentsatzes des Geschäftsvolumens der Vermittlungsfirma bestimmt ist. Die bei Verstößen angedrohten Geldstrafen wurden erhöht, und es wurden Vorschriften für im Ausland eingesetzte Arbeitnehmer eingeführt.
- Eine Reihe von im August 1999 veröffentlichten Gesetzen (PT9909162F) bewirkte eine weitreichende Reform des Sanktionensystems bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften. Nach dem neuen System werden Verstöße nach ihrem Schweregrad in Kategorien unterteilt, und die Geldstrafen variieren in

Abhängigkeit davon, ob grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz bestand, und nach der Größe des Unternehmens. Als schwerste Verstöße gelten die von Großunternehmen begangenen Verstöße mit dem Vorsatz, Schaden zuzufügen, und Verstöße bezüglich Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz, bezüglich der Rechte von Arbeitnehmerverbänden, Vertreterorganisationen und ihrer Mitglieder sowie bezüglich des Streikrechts. Besonderes Augenmerk liegt auf der Bekämpfung von Kinderarbeit. Zusätzlich zu einem System von harten Strafen für Verstöße gegen das Kinderarbeitsverbot werden bestimmte Verstöße nun als Straftaten betrachtet. Das Arbeitsaufsichtsamt (Inspeccão-Geral do Trabalho, IGT) führt bei Verstößen gegen das Arbeitsgesetz die Gerichtsverfahren durch und ist für die offizielle Berichterstattung über Verstöße, die Zustellung der Anklage und die Erteilung von Verwarnungen verantwortlich.

- Das Gesetz Nr. 40/99 vom 9. Juni 1999 setzt (mit Verspätung) die EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) in portugiesisches Recht um (PT9912176F und PT9901125N). Die Kommentatoren sind der Auffassung, dass durch dieses neue Gesetz durchaus Fortschritte im portugiesischen Arbeitsrecht erzielt werden, sind jedoch zurückhaltend.
- Um die bestehenden Vorschriften zum Urlaub aufgrund familiärer Ereignisse und zum Schutz bei Schwangerschaften mit hohem Risiko zu verbessern, wurde 1999 ein Gesetz verabschiedet. Das Gesetz, das teilweise die EU-Richtlinie über Elternurlaub umsetzt, führt ferner ein spezielles System für Urlaub für Großeltern ein und verlängert den Elternurlaub für Eltern von Adoptivkindern (PT9905147F).
- In einem Gesetz vom März 1999 (Dekret Nr. 96/99 vom 23. März) wird in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie über Arbeitszeit und der Konvention Nr. 171 der Internationalen Arbeitsorganisation über Nachtarbeit die Nachtarbeit definiert. Im neuen portugiesischen Gesetz ist festgelegt, dass Nachtarbeit durch Tarifverhandlungen einzuführen und zu regulieren ist (PT9904142N).
- Das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über berufstätige Jugendliche trat in Portugal 1999 in Kraft. In diesem Gesetz werden die physische, psychologische und soziale Entwicklung von Minderjährigen berücksichtigt, Konzepte wie leichte Arbeit definiert und Nachtarbeit für solche Arbeitnehmer geregelt (PT9807185F).
- Durch das Gesetz Nr. 32/99 vom 18. Mai wurde die Umsetzung der EU-Richtlinie über Massenentlassungen abgeschlossen. Ein wichtiges Merkmal dieses Gesetzes besteht darin, dass ein Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Entlassung eine Ausgleichszahlung oder Abfindung erhält, nicht mehr von der Möglichkeit ausgeschlossen ist, zu einem späteren Zeitpunkt gerichtlich gegen die Entlassung vorzugehen. Weiterhin zeichnet sich das Gesetz

dadurch aus, dass es Experten die Möglichkeit einräumt, in Tarifverfahren gegen Entlassungen einbezogen zu werden (PT9907151N).

- Durch das Dekret Nr. 119/99 vom 14. April 1999, das am 1. Juli 1999 in Kraft trat (PT9906150F), wird der Zeitraum verlängert, in dem ein Antragsteller Arbeitslosengeld beziehen kann. Es verbessert die Gesetzgebung für Massenentlassungen in Fällen, in denen Unternehmen ihre Produktionsanlagen modernisieren wollen, und koordiniert Arbeitslosengeld und Rentenzahlungen.
- Nach einer hitzigen Debatte im Jahre 1998 (PT9806181F) wurde 1999 das Gesetz über Teilzeitarbeit verabschiedet. Zu den wichtigsten Punkten des Gesetzes zählen: Definition des Konzepts der Teilzeitbeschäftigung, geltende Vorschriften, Änderungen der Beschäftigungsform, das Recht des Arbeitnehmers auf Rückkehr zu einer Vollzeitstelle, Fördermaßnahmen für die Teilzeitbeschäftigung, Einführung von Arbeitslosengeld für Teilzeitkräfte und Abschaffung von tariflich festgelegten Beschränkungen.
- Durch das Gesetz Nr. 51/99 vom 20. Februar wurde ein Jobrotationsprogramm eingeführt, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Durch die Maßnahme wird Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen ferner der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert, indem sie Erfahrungen sammeln können, wenn sie Arbeitnehmer ersetzen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Vorschriften dienen auch zur technischen und finanziellen Unterstützung der betreffenden Unternehmen (PT9904143N).
- Durch das Dekret Nr. 159/99 vom 11. Mai 1999 sind Selbstständige verpflichtet, eine Versicherung abzuschließen, durch die sie und ihre Familien die gleichen Ausgleichszahlungen erhalten, auf die andere Beschäftigte im Fall von Arbeitsunfall oder Krankheit Anspruch haben (PT9909158F). Diese Änderungen traten im Januar 2000 in Kraft.
- Durch ein neues Gesetz wurde ein Lohngarantiefonds (Fundo de garantia salarial) eingerichtet, der den Beschäftigten im Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens Schutz bietet. Darin sind auch die Bedingungen für den Zugang zu dem Fonds und seine Finanzierung dargelegt (PT9810102N).
- Die Änderungen zur Gesetzgebung über Arbeitsunfälle durch Gesetz Nr. 100/97 wurden 1999 verabschiedet. Eine rechtliche Grundlage für eine Ausgleichszahlung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bildet das Dekret Nr. 143/99 vom 30. April, und die Vorschriften über Berufskrankheiten wurden im Dekret Nr. 248/99 vom 2. Juli vollständig umformuliert.

Neben dieser breiten Palette neuer Gesetze wurde Ende 1999 über zahlreiche weitere Gesetzesreformen

diskutiert. Dabei handelte es sich vor allem um Gesetze zur Förderung der Beteiligung von Arbeitnehmern bei Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz (PT9810100F), insbesondere durch Informations- und Beratungsverfahren.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Die Arbeitgeberorganisation Verband der portugiesischen Industrie (Confederação da Indústria Portuguesa, CIP) beging 1999 ihr 25. Jubiläum. Aus diesem Anlass gab sie auf ihrem Kongress die Strategie für die kommenden Jahre bekannt (PT9905146F). Der allgemeine portugiesische Arbeiterbund (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, CGTP) beging 1999 seinen neunten Kongress und beschloss wesentliche Änderungen an seiner Organisation (PT9912173N).

Der Trend zu Gewerkschaftsfusionen setzte sich 1999 fort (PT9903136N), vor allem im Bahn- und im Bankensektor.

Die portugiesischen Gewerkschaften nahmen auch 1999 an Veranstaltungen der europäischen Gewerkschaftsorganisationen teil, beispielsweise an Seminaren und Konferenzen. Zeitweilige Schwierigkeiten ergaben sich aufgrund der hohen Zahl von Gewerkschaften in Portugal. Daher müssen in einigen Fällen Vertreter im Rotationsprinzip zu externen Organisationen entsandt werden. Bezüglich der Organisationsformen auf europäischer Ebene messen die portugiesischen Gewerkschaften der Entsendung zentralisierterer Vertreter eine große Bedeutung zu, da diese besser in der Lage sind, den Dialog mit den EU-Behörden aufrechtzuerhalten.

Im Laufe des Jahres beteiligten sich die Sozialpartner intensiv an Gesetzesverfahren und spielten eine wichtige und positive Rolle im Wirtschafts- und Sozialrat (Conselho Económico e Social). Die Gewerkschaften mobilisierten die Arbeitnehmer und organisierten einen Protesttag gegen das Regierungspaket mit den Änderungen zum Arbeitsgesetz (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“) (PT9903134N).

Arbeitskampfmaßnahmen

Aus den vorläufigen Statistiken für 1999 geht ein leichter Anstieg der Anzahl der Streiks und der aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen verlorenen Arbeitstage hervor (siehe Tabelle 3 auf S.119). Die intensivsten Streikmaßnahmen gab es im Textil- und Verkehrssektor. Auch in der öffentlichen Verwaltung kam es zu mehreren Streikaktionen.

Eine Analyse der Forderungen der Streikenden zeigt einen Langzeittrend auf. In den 80er-Jahren waren

Arbeitskampfmaßnahmen hauptsächlich defensiver Natur, im Mittelpunkt standen ausstehende Lohnzahlungen, was einen Großteil aller Forderungen ausmachte. Heute geht es bei weniger als 50 % aller Streikforderungen um Lohnzahlungen. Dagegen beziehen sich die Forderungen verstärkt auf die Länge der Arbeitszeit sowie auf Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Die portugiesischen Nationalen Aktionspläne (NAP) für Beschäftigung für 1998 und 1999 wurden bisher aus zahlreichen Gründen als erfolgreich betrachtet (PT9904137F). Die Regierung schätzt, dass 30 % aller Arbeitslosen von den in den NAP dargelegten Maßnahmen profitiert haben. Die Zahl der Arbeit suchenden Jugendlichen und die Zahl der jugendlichen Langzeitarbeitslosen ist stärker gefallen als der nationale Arbeitslosendurchschnitt (innerhalb eines Jahres um 20 %). Diese Tatsache wurde auf die persönliche Beratung für jugendliche Arbeitssuchende und auf das Ziel des NAP zurückgeführt, für diese Bevölkerungsgruppe innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz zu finden oder spezielle Ausbildungsangebote bereitzustellen (ein Ziel, das zu 95 % erreicht wurde). Durch das neue Programm für Weiterbildungs-Rotation (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“) können in Weiterbildung befindliche Arbeitnehmer auch durch Arbeitslose ersetzt werden, ohne dass den betreffenden Unternehmen zusätzliche Kosten entstehen.

Dagegen haben die Ergebnisse bei den Langzeitarbeitslosen die Erwartungen nicht erfüllt. Dieses Problem soll nun durch eine größere Anzahl von regionalen Beschäftigungsnetzen angegangen werden (PT9907152F). Das Problem der arbeitslosen Jugendlichen mit geringen Qualifikationen ist ein weiterer Punkt, der im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen soll.

Trotz der berichteten Ergebnisse haben die Gewerkschaften Zweifel an den amtlichen Statistiken geäußert und verweisen darauf, dass die Beschäftigung, die angeblich durch die NAP-Maßnahmen geschaffen wurde, in unsicheren und Zeitarbeitsarbeitsplätzen bestand. Außerdem kritisieren die Gewerkschaften, dass die Unterstützung zur Schaffung von Arbeitsplätzen für die Unternehmen zu hoch bemessen sei und eher den Arbeitgebern als den Arbeitnehmern zugute komme.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die Teilnahme Portugals an der EWU hat die Gewerkschaften dazu veranlasst, ihre Bemühungen um Änderungen in der Steuerpolitik und die tatsächliche Konvergenz der Löhne und Arbeitsbedingungen zu

Tabelle 3. Arbeitskampfmaßnahmen 1997-1999

	1997	1998	1999
Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage	80 077	94 755	56 918*
Anzahl der beteiligten Arbeitnehmer	45 882	44 246	28 495*
Anzahl der Auseinandersetzungen	265	227	232**
Anzahl der Auseinandersetzungen (einschließlich Verbot von Überstunden, Bummelstreiks und Aktionen von Staatsbeamten)	313	296	300**

* Erstes Halbjahr. ** Erste drei Quartale.

Quellen: Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (Detefp), Ministerium für Arbeit und Solidarität (MTS), Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

intensivieren (PT9911170N). Die beiden größten Verbände haben einige gemeinsame Standpunkte zu europäischen Fragen und zur erforderlichen Stärkung des sozialen Europas (PT9912174F) erarbeitet, und die Gewerkschaften haben zu diesen Themen Schulungen durchgeführt.

Auf der Arbeitgeberseite konzentriert sich die Debatte weiterhin auf die Notwendigkeit von Strukturreformen wie die Überarbeitung des Sozialversicherungs- und Steuersystems. Die Arbeitgeber gehen außerdem davon aus, dass für eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit portugiesischer Unternehmen eine höhere Arbeitsmarktflexibilität und bessere Qualifikationen der Arbeitnehmer erforderlich sind.

Arbeitnehmervertretung

Die Diskussion über die Arbeitnehmervertretung konzentrierte sich 1999 hauptsächlich auf die Entwicklung von EBR und die Verbesserung von Informations- und Beratungsverfahren über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“). Dagegen zeigte man in Portugal wenig Enthusiasmus für die Diskussionen über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft.

Die Einbeziehung der portugiesischen Sozialpartner in neue Bereiche wie die regionalen Beschäftigungsnetze (PT9907152F) stellen neue Entwicklungen hinsichtlich der Rolle der Partner in der Zukunft dar.

Neue Beschäftigungsformen

Dieses Thema ist seit Jahren ein wichtiger Punkt auf der Tagesordnung der Gewerkschaften. Folgende Trends sind in Portugal zu beobachten:

- ein stetiger Rückgang der Anzahl von Arbeitnehmern mit einem Standard-Arbeitsvertrag, den 1997 noch 83,8 % der in einem Abhängigkeitsverhältnis Beschäftigten hatten; 1999 fiel dieser Anteil auf 80,5 %;
- das Fortbestehen von befristeten Arbeitsverträgen, die im zweiten Quartal 1999 16,3 % aller Arbeitsverträge ausmachten, gegenüber 15,4 % im Jahr 1997;
- andere Arten von Beschäftigungsverhältnissen stiegen von 0,8 % der Beschäftigung 1997 auf 3,2 % im Jahr 1999;
- die Anzahl der Teilzeitarbeiter blieb unverändert. Der Teilzeitstatus ist in Portugal freiwillig und umkehrbar. Schätzungsweise 4 % der Arbeitnehmer arbeiten auf Teilzeitbasis, vor allem in Tätigkeitsbereichen, in denen Teilzeitarbeit erforderlich ist (z. B. Reinigungsdienste);
- Zeitarbeit wurde kaum eingesetzt. 1997 entfielen schätzungsweise 0,6 % der gesamten Beschäftigung auf Zeitarbeit;
- zunehmende Verbreitung der Telearbeit. Der portugiesische Verband für die Entwicklung der Telearbeit (Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho, APDT) gibt an, dass es 1998/99 in Portugal 100 000 Telearbeiter gab, das entspricht 2,2 % der Arbeitnehmer;
- häufig sind Formen der unabhängigen Arbeit unter der Bezeichnung Scheinselbstständigkeit. Etwa 24,8 % der Erwerbstätigen sind selbständig. 6,1 % der Erwerbstätigen agieren als Arbeitgeber (Mikrounternehmen).

1999 gab es im Bereich atypischer Beschäftigungsformen zahlreiche Gesetzesvorhaben, u. a. zur Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und Selbstständigkeit (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“).

Um dem Grünbuch der Europäischen Kommission von 1997 über neue Formen der Arbeitsorganisation (EU9805105F) gerecht zu werden, haben einige

Regierungsorganisationen wie das Institut für die Entwicklung und Überwachung der Arbeitsbedingungen (Instituto para o desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, IDICT) versucht, durch neue Arten der Evaluierung der Arbeitsorganisation dem Staat eine neue Rolle zuzuweisen, unter Beteiligung der Sozialpartner. Die wirtschaftlichen Entwicklungen in Unternehmen sollen mit den sozialen Entwicklungen koordiniert werden. Im Rahmen dieser Bemühungen wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- 1998/99 wurde eine Partnerschaft für eine neue Arbeitsorganisation zwischen fünf EU-Ländern, einschließlich Portugals, gestartet. In einer Studie über 25 Unternehmen wurden ausgehend vom Standpunkt der Grundsätze des Grünbuches die Prinzipien untersucht, die die Maßnahmen zur Erhöhung der Flexibilität des Managements in den verschiedenen Unternehmen leiteten.
- Im März 1999 trat das IDICT dem Europäischen Netz für Arbeitsorganisation bei (EU9904167N).
- Die Umsetzung des ersten experimentellen Programms zur Entwicklung von Aktionen für Organisationsinnovationen in KMU begann 1999. Das Programm wurde vom IDICT und vom Institut für Innovation und Ausbildung (Instituto para a Inovação na Formação, Inofor) im Rahmen des Inovar-Programms des Europäischen Sozialfonds entwickelt. Das Programm beobachtet vorbildliche Beispiele für Mitbestimmung und den sozialen Dialog in 14 Unternehmen.
- Das Risiko-Vorbeugungsprogramm, das im Mai 1999 im Textilsektor eingeführt wurde, enthält eine Komponente, die auf die Verbesserung der Arbeitsorganisation ausgerichtet ist.
- Im Oktober 1999 fand mit Unterstützung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen eine Konferenz über die Auswirkungen der neuen Technologien auf die Organisation von Unternehmen und Arbeit statt.

Die Gewerkschaften konzentrierten sich in der Debatte über die Arbeitsorganisation vorrangig auf die

progressive Abschaffung von Beschäftigungsformen, die nicht in das traditionelle Lohngefüge passen.

Aussichten

Der soziale Dialog der drei Parteien in Portugal wurde nach einer jahrelangen Unterbrechung im Ständigen Ausschuss für soziale Konzertierung (Comissão de Concertação Social), einem Ausschuss des Wirtschafts- und Sozialrates, im Januar 2000 wieder aufgenommen. Es soll keinen neuen Gesamtpakt in Anknüpfung an den Strategischen Konzertierungspakt von 1996-1999 geben, zu spezifischen Themen sollen jedoch Verträge geschlossen werden. Fragen in Verbindung mit der Einkommenspolitik wurden bewusst ausgelassen, und die Vereinbarungen sollen sowohl zeitlich als auch inhaltlich stärker eingegrenzt sein als in der Vergangenheit (PT0001179F).

Ein wichtiges Thema werden im Jahr 2000 wahrscheinlich die Verfahren zur Streitbeilegung und die Struktur der Tarifverhandlungen sein, die seit einiger Zeit genau überprüft werden, jetzt aber mit zunehmender Dringlichkeit behandelt werden. Die Auseinandersetzungen mit den Piloten der Fluggesellschaft TAP und mit den Lokomotivführern der portugiesischen Bahngesellschaft (CP) (PT9902132N) sowie anderen, hauptsächlich staatlichen Unternehmen haben die Notwendigkeit einer Zwangsschlichtung deutlich gemacht.

Ein weiteres wichtiges Ereignis hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen wird im Frühjahr 2000 der Kongress des Gewerkschaftsverbandes UGT sein.

Der Kampf gegen unsichere Arbeitsplätze und für eine bessere Beschäftigungsqualität wird im Jahr 2000 weitergeführt werden. Lohnsteigerungen über dem europäischen Durchschnitt und Steuerreformen, die eine größere Fairness sichern und die Steuerbelastung senken, gehören zu den Zielen der Gewerkschaften. Zu den Zielen der Arbeitgeber wird weiterhin eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitsgesetze gehören, beispielsweise durch die Änderung des Entlohnungskonzepts und der Urlaubsgesetzgebung.

Portugal: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	One-year experiment with the guaranteed minimum income examined	PT9901120F
		Collective bargaining in Portugal: renewal through continuity?	PT9901123F
	<i>In briefs</i>	Police officers demand union rights and better working conditions	PT9901124N
		Progress on transposition of European Works Council Directive	PT9901125N
Februar	<i>Features</i>	Report examines child labour situation	PT9902128F
		Doctors' 'self-service' strike raises questions of legality	PT9902129F
	<i>In briefs</i>	Focus on low pay in textiles	PT9902130N
		Nurses fight for career path restructuring	PT9902131N
		Portuguese Railways proposes arbitration to settle dispute	PT9902132N

März	<i>In briefs</i>	Day of action in protest against labour legislation package	PT9903134N
		Social partners support government on <i>Agenda 2000</i>	PT9903135N
		UGT prepares regional and sectoral restructuring	PT9903136N
April	<i>Features</i>	Employability and adaptability in the Portuguese NAP	PT9904137F
		Arbitration decision on working conditions of TAP-Air Portugal pilots	PT9904139F
	<i>In briefs</i>	Legislation approved on right to organise in public administration	PT9904141N
		Legislation narrows scope of night work	PT9904142N
		Scheme promotes continuing training in small companies	PT9904143N
Mai	<i>Features</i>	Social partners set out agendas	PT9905146F
		New measures on parental and family leave	PT9905147F
	<i>In briefs</i>	Draft law to bolster women's rights to representation	PT9905144N
		Coastal trawler strike continues	PT9905145N
		Unions react to the Community Support Framework 2000-2006	PT9905148N
Juni	<i>Features</i>	New rules on unemployment benefits	PT9906150F
Juli	<i>Features</i>	The social partners and the regional employment networks	PT9907152F
	<i>In briefs</i>	Collective redundancies law amended	PT9907151N
August	<i>Features</i>	Conference highlights equal opportunities	PT9908154F
		Social partners outline demands prior to general election	PT9908155F
	<i>In briefs</i>	Unions voice fears on inflation and consumption	PT9908156N
		Euro-FIET finance section meets in Lisbon	PT9908157N
September	<i>Features</i>	Obligatory accident insurance may clarify self-employed workers' status	PT9909158F
		Labour Procedural Code revised	PT9909160F
		Rules governing temporary agency work amended	PT9909161F
	<i>In briefs</i>	Sweeping revision of penalties for violating labour laws	PT9909162N
		Political parties set out labour and employment programmes	PT9909163N
TAP prepares for privatisation	PT9909165N		
Oktober	<i>Features</i>	Trends in pay, working time and collective bargaining	PT9910168F
	<i>In briefs</i>	Portuguese unions participate in lorry drivers day of action	PT9910164N
November	<i>Features</i>	Cross-border mobility of workers increases union cooperation	PT9911169F
	<i>In briefs</i>	Union confederations present annual demands	PT9911170N
Dezember	<i>Features</i>	Unions set out priorities for Portuguese EU Presidency	PT9912174F
		European Works Councils and industrial relations in Portugal	PT9912176F
	<i>In briefs</i>	Conference examines social pacts	PT9912171N
		New issues on large-scale retail sector bargaining agenda	PT9912172N
		CGTP holds ninth congress	PT9912173N

SCHWEDEN

Wirtschaftliche Entwicklungen

Das BIP-Wachstum betrug 1998 2,6 %. Aus den vorläufigen Angaben für 1999 geht ein steigender Trend mit einem Wachstum von 3,7 % im zweiten Quartal des Jahres im Vergleich zum Vergleichszeitraum von 1998 hervor (nach Angaben von Statistics Sweden). Das BIP zum Marktpreis betrug laut Eurostat 1998 1 890 202 Mio. SEK. Die Staatsschulden beliefen sich 1998 auf 74,2 % des BIP, und das allgemeine Staatsdefizit lag bei 1,9 % des BIP. Die Arbeitslosenquote (gemäß der Definition von Eurostat) betrug im Oktober 1999 6,6 % der Arbeitskräfte. Die Inflationsrate (harmonisierter Verbraucherpreisindex von Eurostat) lag im November 1999 bei 0,8 %.

Die 90er-Jahre begannen 1991 und 1992 mit einer schweren Finanzkrise. Die Wirtschaft war überhitzt, und der Finanz- und Immobiliensektor durchlief eine schwere Krise. Die schwedische Krone (SEK) verlor schnell an Wert, als sie von der Europäischen Währungseinheit (ECU) abgekoppelt wurde, und die Arbeitslosenquote stieg auf etwa 10 %. Nach 1992 wurde eine dritte industrielle Revolution eingeleitet – die Arbeitsplätze für Angestellte nahmen in der neuen Dienstleistungsgesellschaft zu. Die Pharmaindustrie expandierte, ebenso der Computer-, Elektronik- und Telekommunikationssektor, und die gesamte Exportindustrie begann zu wachsen. Das schwedische Modell wurde in Frage gestellt, und der Kapitalverkehr und große Teile der Wirtschaft wurden liberalisiert. Die Arbeitsbeziehungen wurden immer dezentralisierter organisiert, das Sozialsystem und der öffentliche Sektor wurden stark verkleinert und das nationale Haushaltsdefizit unter Kontrolle gehalten.

Politische Entwicklungen

Im September 1998 wurden Parlamentswahlen durchgeführt, aus denen die Sozialdemokratische Partei (Socialdemokratiska Arbetarepartiet, SAP) mit 36,6 % der Stimmen hervorging und eine Minderheitsregierung bildete. Als Minderheitsregierung benötigt die SAP die Unterstützung anderer politischer Parteien wie der Linken Partei (Vänsterpartiet) und der Grünen Partei (Miljöpartiet de Gröna), die beide die Mitgliedschaft in der Europäischen Union ablehnen. Schweden nimmt nicht an der dritten Stufe der EWU teil, aber die Regierung wird sich dieses Jahr im Anschluss an den Sonderparteikongress der SAP im März 2000, auf der die Position der Regierungspartei klar werden wird, stärker mit dem Thema EWU befassen. Ministerpräsident Göran

Persson und der Exekutivausschuss der SAP haben eine positive Haltung zur EWU, die als „Ja, aber später“ beschrieben werden kann. Ein Diskussionsthema auf dem SAP-Kongress ist die Frage, ob in Schweden im Laufe des Jahres 2000 ein Volksentscheid zu diesem Thema durchgeführt werden soll.

Tarifverhandlungen

Ein großer Teil der neueren Tarifverträge für die nationalen Branchen wurde 1998 geschlossen (SE9806190F). Fast alle Bereiche des privaten und öffentlichen Sektors waren an den Verhandlungen beteiligt. Die Verträge haben in den meisten Fällen eine Laufzeit von drei Jahren, und die Neuverhandlungen beginnen Anfang 2001. Die meisten Verträge enthielten neue Vorschriften zur Arbeitszeit.

Das Jahr 1999 zwischen den Verhandlungsperioden verlief ruhig, auf Branchenebene fanden jedoch einige Verhandlungen statt, die in vier großen Branchen zu Verträgen führten:

- zwischen den Busfahrern, die von der Gewerkschaft der städtischen Angestellten (Svenska Kommunalarbetare förbundet) vertreten werden, und dem Arbeitgeberverband der Busunternehmer (Bussarbetsgivarna) (SE9902144N);
- zwischen den Taxifahrern, die von der Schwedischen Transportarbeitergewerkschaft (Svenska Transportarbetareförbundet) vertreten werden, und dem Schwedischen Arbeitgeberverband für den Güterstraßenverkehr (Biltrafikens Arbetsgivarförbundet) (SE9910103N);
- zwischen den Elektrikern, die von der Schwedischen Elektrikergewerkschaft (Svenska Elektrikerförbundet) vertreten werden, und der Organisation der Arbeitgeber im Elektrobereich (Elektriska Installatörsorganisationen) (SE9911104N) und
- zwischen den Bauarbeitern, die von der Bauarbeitergewerkschaft (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads) vertreten werden, und dem schwedischen Bauverband (Byggentreprenörerna) (SE9910199N).

Den Verträgen für die Bus- und Taxifahrer sowie für die Elektriker gingen Arbeitskämpfe voraus (siehe Kapitel „Arbeitskampfmaßnahmen“), wohingegen es im Bausektor erstmals keinen Konflikt gab.

Löhne und Gehälter

Derzeit stehen noch keine offiziellen Angaben zur gesamten Lohnsteigerung 1999 zur Verfügung. Die Dreijahres-Tarifverträge, die derzeit in Kraft sind, scheinen kontrollierte Lohnsteigerungen zur Folge gehabt zu

haben, und es gibt nur wenige Fälle von Lohndrift. Die vier neuen Lohnarbeitsverträge, die oben genannt wurden, schließen sich alle der Norm einer 3%igen Lohnsteigerung für 1999 an, die bei der Verhandlungsrunde im Jahre 1998 festgelegt wurde.

Arbeitszeit

Ende 1998 richtete die Regierung eine Arbeitsgruppe zur Untersuchung von Arbeitszeitfragen ein. Die Vorsitzende der Gruppe, Inger Segelström, die zugleich Vorsitzende der Sozialdemokratischen Frauen in Schweden ist, kündigte Ende 1999 an, die Arbeitsgruppe erwarte, dass die Regierung ihren Schlussbericht, in dem die Arbeitsgruppe ihre Ansichten zu Arbeitszeitverkürzungen darlegt, im Herbst 2000 veröffentlicht. Die Arbeitsgruppe selbst wird im Frühjahr 2000 einen Bericht über ihre Ergebnisse vorlegen, der zwar keine konkreten Vorschläge enthalten wird, aber zumindest als Grundlage für die politische Diskussion über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung dienen kann. Die Gruppe fordert das nationale Institut für Wirtschaftsforschung (Konjunkturinstitutet, KI) auf, die möglichen Auswirkungen einer gesetzlich vorgeschriebenen Verkürzung der Arbeitszeit auf die Wirtschaft zu berechnen. Das Institut für Wirtschaftsforschung wird voraussichtlich im Februar 2000 dazu Stellung nehmen.

In der Verhandlungsrunde von 1998 haben einige Gewerkschaften in Bezug auf Lohngestaltung und andere Arbeitsbedingungen erfolgreich einige neue Elemente in die Tarifverträge eingebracht. Da es 1999 keine Verhandlungen auf breiter Ebene gab – die meisten Verträge haben eine Laufzeit von drei Jahren und laufen daher im Frühjahr 2001 aus –, war die Verkürzung der Arbeitszeit 1999 nicht das wichtigste Thema auf der Tagesordnung. Es wurden einige Studien veröffentlicht, darunter ein Bericht über die Ansichten der Papierarbeiter zu diesem Thema (SE9904153F). Dennoch geht man davon aus, dass sich die Diskussion über die Arbeitszeitverkürzung im Jahr 2000 lebhaft gestalten wird.

Chancengleichheit

1999 gab es bezüglich Chancengleichheit bei den Verhandlungen keine bedeutenden Entwicklungen. Allerdings arbeitete das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit (Jämställdhets Ombudsmannen, JämO) an vier besonders wichtigen Fällen der Lohndiskriminierung, die dem Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) vorgelegt wurden, von denen 1999 jedoch keiner abgeschlossen wurde. Bei den Fällen geht es jeweils um die Frage der sexuellen Diskriminierung. Im Mittelpunkt steht die Klage, männliche medizinische Techniker würden besser bezahlt als Arbeitnehmer in vergleichbaren frauendominierten Berufen im gleichen

Krankenhaus (z. B. Krankenschwestern und Hebammen). JämO ist der Ansicht, dass die betreffenden Arbeitnehmer Arbeiten vergleichbaren Wertes ausführen.

Im September 1999 schlug ein Regierungsausschuss unter der Leitung des Sonderkommissars Hans Stark, dem ehemaligen Präsidenten des Arbeitsgerichtes, eine Verschärfung des Gesetzes für Chancengleichheit von Männern und Frauen vor (SE9909195N). Durch die Änderungen an dem Gesetz sollen der Kampf gegen Lohndiskriminierung erleichtert und das schwedische Gesetz an die EU-Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit angeglichen werden. 1999 wurden ferner wichtige neue Antidiskriminierungsgesetze eingeführt (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“).

Arbeitsplatzsicherheit

Die wichtigsten Initiativen im Bereich Arbeitsplatzsicherheit gingen 1999 mehr von der Regierung als von den Sozialpartnern aus. Im April 1999 stimmte das schwedische Parlament für eine Änderung der Rangfolgeregeln, die bei Entlassungsfällen zum Tragen kommen (SE9912111F). Die Mehrheit im Parlament einschließlich der Grünen Partei entschied sich gegen die Regierung, die nun einen eigenen Vorschlag gemäß den im Gesetzesvorschlag vorgeschlagenen Zielsetzungen vorlegen muss. Ein Vorschlag wird für Frühjahr 2000 erwartet.

Bei dem Thema, bei dem die sozialdemokratische Regierung überstimmt wurde, ging es um einen Gesetzentwurf der Grünen im Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich der Änderung der Rangfolgeregeln bei Entlassungen (lagen omanställningskydd). Die Änderung sieht im Fall einer Entlassungssituation eine Umkehrung des Grundprinzips des Last in-first out vor. Die Oppositionsparteien im Parlament argumentierten, dass es in Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern dem Arbeitgeber möglich sein müsse, bei der Aufstellung einer Liste der zu entlassenden Arbeitnehmer zwei beliebige Arbeitnehmer von der Lifo-Regel auszuklammern. Auf diese Weise hätte der Arbeitgeber die Möglichkeit, jüngere, besser ausgebildete und wichtige Mitarbeiter zu halten (SE9905158N).

Aus- und Weiterbildung

Ende Dezember 1999 legte die schwedische Regierung die Leitlinien für die Entwicklung der individuellen Qualifikationen vor. Diese werden von einem Kommissar untersucht werden, der anschließend ein neues System für die Entwicklung der individuellen Qualifikationen vorschlagen wird, das allen Privatpersonen und Unternehmern zur Verfügung stehen wird. Ein Teil des Berichts wird im Frühjahr 2000 veröffentlicht, um den Sozialpartnern Zeit zu geben, das System hinsichtlich ihrer Forderungen für die Verhandlungsrunde 2001 zu

überprüfen. Der endgültige Vorschlag soll am 15. Januar 2001 vorliegen. Das Parlament hat im nationalen Haushalt 1,35 Mrd. SEK für das Jahr 2000 und danach 1,15 Mrd. SEK pro Jahr für das neue System der Entwicklung der individuellen Qualifikationen bereitgestellt (SE0001118N).

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Im März 1999 verabschiedete das schwedische Parlament drei neue Antidiskriminierungsgesetze (SE9903148F). Die Gesetze beinhalten das Verbot der Diskriminierung im Berufsleben aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Behinderung und der sexuellen Orientierung (SE9912212F) und traten am 1. Mai 1999 in Kraft.

Ende Mai 1999 verabschiedete das Parlament ein neues Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie von 1996 über die Entsendung von Arbeitskräften im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Das Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene (Arbetskyddsstyrelsen) wurde mit der Verantwortung für die Information der Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen betraut, die für die Entsendung von Arbeitnehmern nach Schweden gelten. Die Sozialpartner haben die betreffenden Parteien über alle nationalen Tarifverträge zu informieren, die für den entsendenden Arbeitgeber von Interesse sein könnten (SE9906172N).

Nach jahrelangen Diskussionen und zahlreichen gescheiterten Versuchen zur Lösung der verschiedenen Probleme bezüglich der schwedischen Lohnfindung räumten die Sozialpartner im März 1999 schließlich ihre Niederlage ein (SE9903150N). Die Regierung übernahm die Verhandlungen, und im Dezember 1999 wurde ein Gesetzentwurf vorgelegt, der eine neue Vermittlungsbehörde vorsieht. Der Zweck der neuen Behörde besteht darin, bei Arbeitskonflikten zu vermitteln und auf eine befriedigende Lohnfestlegung hinzuarbeiten. Die neue Behörde wird ihre Tätigkeit im Juni 2000 aufnehmen (SE9912110F).

Das Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation schlug im November 1999 eine Anhebung des maximalen Tagessatzes des Arbeitslosengeldes vor. Sofern das Parlament den Gesetzentwurf annimmt, werden die neuen Regelungen am 1. Oktober 1999 in Kraft treten (SE9912108N).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 zeichnete sich bei den drei schwedischen Gewerkschaftsverbänden eine klare Tendenz zur Fusionsbereitschaft ab. 1999 gab es mehrere ernsthafte

Gespräche zu möglichen Fusionen in der nächsten Zukunft. Die Grenzen zwischen Angestellten und Universitätsabsolventen werden immer unschärfer, ebenso wie jene zwischen Arbeitern und Angestellten. Man geht ferner davon aus, dass koordinierte Verhandlungen effizienter sind als unkoordinierte. Innerhalb des Verbandes der Gehaltsempfänger (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO) sind der Bund der Staatsbeamten (Statstjänstemannaförbundet), der schwedische Verband der Gemeindeangestellten (Sveriges Kommunaltjänstemannaförbundet) und der Verband der Finanzangestellten (Finansförbundet) die Gewerkschaften mit den fortgeschrittensten Fusionsplänen. Bisher wurden noch keine Entscheidungen getroffen, und vor einer konkreten Entwicklung müssen die betreffenden Gewerkschaften Kongresse abhalten. Die beiden zentralen Verbände TCO und die Zentralorganisation der schwedischen Akademiker (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO) erwägen ebenfalls eine Fusion, um eine zentrale Organisation für Angestellte und Universitätsabsolventen zu schaffen.

Am 1. Januar 2000 fusionierten die Gewerkschaft der Feinblechner (Bleck- och plåtslagareförbundet) und die Bauarbeitergewerkschaft, die beide dem Schwedischen Gewerkschaftsverband (Landsorganisationen i Sverige, LO) angeschlossen sind. Die dem LO angeschlossene kaufmännische Gewerkschaft (Handelsanställdas förbundet) und die Schwedische Transportarbeitergewerkschaft (Svenska Transportarbetare förbundet) nahmen 1999 ebenfalls Gespräche über eine Zusammenarbeit in der Zukunft auf.

Arbeitskampfmaßnahmen

1999 kam es zu drei großen Konflikten (siehe Kapitel „Tarifverhandlungen“). Der erste Konflikt trat im Februar auf, als etwa 8 400 Busfahrer in den Streik gingen. Gegenstand war vor allem das Thema Arbeitszeit (SE9902144N). Die Fahrer forderten mehr Pausen zwischen den Fahrten. Die Kampfmaßnahme endete Anfang März. Im September blockierten die Taxifahrer den Zugang zu den vier größten Flughäfen mit der Forderung nach einer Anhebung des garantierten Lohns (SE9908186N). Im September forderten die Elektriker ein Überstundenverbot und einen Einstellungsstopp für Elektriker (SE9909190N). Dieser Konflikt fand vor allem aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung statt und dauerte wie der Taxifahrerstreik sechs Wochen.

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

In ihrem Nationalen Aktionsplan (NAP) für 1998 für Beschäftigung zur Umsetzung der EU-Richtlinie für Beschäftigung setzte sich die schwedische Regierung das

Ziel, die Arbeitslosigkeit im Jahr 2000 auf 4 % zu senken (SE9805185F). Im NAP hieß es ferner, es sei notwendig, den Lohnfindungsprozess in Schweden zu verbessern. Daher schlug die Regierung im Dezember 1999 die Einrichtung einer neuen Vermittlungsbehörde vor (SE9903150N). Diese Ankündigung folgte auf den ergebnislosen Abschluss von Sondierungsgesprächen über einen Pakt für Wachstum zu diesem Thema, die 1998 zwischen den Sozialpartnern geführt wurden. Die tatsächlichen Auswirkungen des schwedischen NAP für 1999 werden nicht vor Herbst 2000 untersucht worden sein.

Die Experten sind sich nichtsdestotrotz darüber einig, dass der Arbeitsmarkt gut funktioniert und das Jahr 2000 erfolgreich verlaufen wird. 1999 nahm die Zahl der Beschäftigten um 90 000 Arbeitnehmer zu. Die Arbeitsmarktbehörde (Arbetsmarknads styrelsen, AMS) schätzt, dass die Zahl der Arbeitnehmer im Jahr 2000 um weitere 52 000 zunehmen wird. Das Arbeitskräfteangebot steigt hauptsächlich aufgrund der Tatsache, dass die Zahl der Absolventen zunimmt. Darüber hinaus wird die Zahl der Plätze in Arbeitsmarktprogrammen der Regierung von 173 000 im Jahr 1999 auf 134 000 im Jahr 2000 gesenkt. Die Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit werden daher 1999 und 2000 mäßig sein. Die Rate der sichtbaren Arbeitslosigkeit in Schweden sank von 6,5 % 1998 auf 5,6 % 1999 (vorläufige Angaben). Die AMS schätzt, dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2000 weiter auf 5,1 % zurückgehen wird. Im Privatsektor wurden 1999 64 000 neue Arbeitsplätze geschaffen, und im Jahr 2000 wird es etwa 35 000 weitere neue Jobs in diesem Sektor geben. Auch im Bereich der kommunalen Verwaltungen, in der Industrie und im Bausektor wird ein gewisser Anstieg erwartet.

Aber trotz der in jüngster Zeit verzeichneten positiven Entwicklungen bleiben einige Probleme wie der Arbeitskräftemangel bestehen, insbesondere was Lehrer, Ärzte, Zahnärzte und Pflegepersonal betrifft.

1999 konzentrierten sich die Arbeitsmarktmaßnahmen auf die Förderung des Wachstums. Die Regierung erklärte in ihrem Haushaltsvorschlag für 2000 (am 20. September 1999 dem Parlament vorgelegt), dass der Schaffung neuer Arbeitsplätze und unterschiedlichen Arten der Qualifikationsverbesserungen Priorität eingeräumt werden müsse. Die Regierung will auch mehr Druck auf Arbeitslose ausüben, aktiv nach einem Arbeitsplatz zu suchen (SE9912108N).

Zur Förderung der Entwicklung individueller Fähigkeiten im Berufsleben hat die Regierung vorgeschlagen, im Jahr 2000 1,35 Mrd. SEK und jedes Jahr ab 2001 1,15 Mrd. SEK zur Verfügung zu stellen (siehe Kapitel „Aus- und Weiterbildung“). Zur Vermeidung von Engpässen hat die Regierung vorgeschlagen, 130 Mio. SEK für die Ausbildung von Arbeitnehmern bereitzustellen, die

bereits eine Arbeitsstelle haben, aber noch eine benötigte Qualifikation erwerben müssen.

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Da Schweden derzeit nicht an der dritten Stufe der EWU beteiligt ist, wird über deren potenzielle Auswirkungen auf die Tarifverhandlungen keine so hitzige Debatte geführt wie unter den Sozialpartnern in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten. Dennoch besteht in gewissen Bereichen eine Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedstaaten; die beschränkten Verhandlungen, die 1999 stattfanden, knüpften an die EU-Norm an (siehe Kapitel „Tarifverhandlungen“).

Arbeitnehmervertretung

Im Juli 1999 wurde im Rahmen des schwedischen Gesetzes von 1976 über die Vertretung in Aufsichtsräten ein Bericht über die Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten der Unternehmen vorgelegt. Der Bericht basierte auf einer Studie, die vom Wissenschaftler Klas Levinsson am Nationalen Institut für Arbeit (Arbetslivsinstitutet) durchgeführt wurde. Die Studie, die bei den Vorständen und Aufsichtsräten von 660 schwedischen Unternehmen durchgeführt wurde, ergab, dass die Geschäftsleitung insgesamt mit der Zusammenarbeit und der von den Arbeitnehmervertretern in den betreffenden Gremien ausgeführten Arbeit sehr zufrieden war (SE9907181F).

Neue Beschäftigungsformen

Die Zeitarbeitsbranche wächst kontinuierlich. 1999 waren 22 000 Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt, und gemäß den Prognosen ist für 2000 mit über 30 000 Arbeitnehmern zu rechnen. Etwa 70 % der Zeitarbeiter sind in Stockholm beschäftigt, aber das Wachstum findet vor allem in den westlichen und südlichen Regionen des Landes statt. Im Frühjahr 1999 zog sich die Gewerkschaft der Gehaltsempfänger (Tjänstemannaförbundet, HTF) aus dem Tarifvertrag für Zeitarbeitsfirmen zurück (SE9905159N). Die Gewerkschaften halten weiterhin daran fest, dass der garantierte Lohn für Zeitarbeiter von 75 % auf 100 % des Monatslohns erhöht werden sollte. Die Verhandlungen wurden aufgenommen, dann aber eingefroren, weil die Standpunkte der beteiligten Parteien sehr weit auseinander lagen. Die Gespräche sollten Ende Januar 2000 wieder aufgenommen werden.

In ganz Schweden wurden die kommunalen Verwaltungen und Bezirksräte gezwungen, auf der Grundlage einer Gesetzesänderung zwischen 30 000 und 40 000 Ersatzarbeiter im Gesundheits- und Pflegesektor

fest einzustellen. Das neue Gesetz, das am 1. Januar 2000 in Kraft trat, fand bereits 1999 in vielen Fällen Anwendung. Nach dem neuen Gesetz sind Arbeitnehmer, die in einem Zeitraum von fünf Jahren insgesamt drei Jahre als Ersatzarbeiter beschäftigt waren, als fest angestellte Arbeitnehmer zu betrachten. Ein Sprecher für eines der Arbeitgebergremien, den Schwedischen Verband der kommunalen Behörden (Kommunförbundet), betrachtet das neue Gesetz im Moment nicht als problematisch, insbesondere da im Jahr 2000 wahrscheinlich neues Personal eingestellt werden muss.

Sonstige Entwicklungen

Der statistische Bericht der Behörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Arbetskyddsstyrelsen, ASS) über Arbeitsunfälle (Betriebsunfälle und berufsbedingte Krankheiten) für das Jahr 1998 ergab allgemein eine Verschlechterung – außer bei den Todesfällen, von denen es 1997 noch 66 gab, 1998 aber nur noch 23. Betriebsunfälle und berufsbedingte Krankheiten nahmen, nachdem sie lange Zeit rückläufig waren, wieder zu. In einer Prognose für 1999 auf der Grundlage der Berichte des Gewerbeaufsichtsamtes (Yrkesinspektionen), der von der ASS kontrollierten Arbeitsinspektion, wird es als wahrscheinlich angesehen, dass sich der negative Trend fortgesetzt hat. Im Jahr 1999 ist die Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz gegenüber 1998, als sich 34 800 Betriebsunfälle ereigneten, um schätzungsweise 6 % gestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der berufsbedingten Krankheiten laut Angaben der ASS um etwa 20 %. 1999 wurden etwa 22 000 berufsbedingte Krankheitsfälle

registriert, verglichen mit 16 800 im Jahr 1998. Ein Drittel aller Fälle berufsbedingter Krankheiten stehen mit Muskel- und Knochenleiden in Verbindung und treten hauptsächlich bei Arbeitnehmerinnen, Monteuren, Maschinenbedienern sowie Pflegehilfskräften auf. In ihrem Maßnahmenplan für die Jahre 1997 bis 1999 bestimmte die ASS als prioritäre Kontrollbereiche Muskel- und Knochenleiden, psychologische und soziale Bedingungen, Überempfindlichkeit, gefährliche Produktionsanlagen und schwere Unfälle. Eine Bewertung ihrer Arbeit wird Ende 2000 erwartet.

Aussichten

Schweden hofft auf ein gutes Jahr 2000, was Beschäftigungswachstum und geringere Arbeitslosigkeit betrifft. Bezüglich der Tarifverhandlungen werden die führenden Akteure im Jahr 2000 damit beschäftigt sein, die Tarifrunde vorzubereiten, die Anfang 2001 beginnen wird. Eine neue Vermittlungsbehörde wird im Laufe des Jahres ihre Tätigkeit aufnehmen und den Sozialpartnern grundlegende Wirtschaftsinformationen und Vermittlungsdienste anbieten. Die Frage, ob sich Schweden für die Mitgliedschaft an der dritten Stufe der EWU bewerben wird, wird aus politischer Sicht entscheidend sein.

Der Trend zu Gewerkschaftsfusionen oder engerer Zusammenarbeit wird sich voraussichtlich fortsetzen. Schließlich wird auch die Arbeitszeit im Jahr 2000 wieder ein wichtiges Thema sein, da das Parlament möglicherweise eine Gesetzesvorlage der Regierung zur Arbeitszeitverkürzung diskutieren wird.

Schweden: Beiträge 1999

Januar	<i>In briefs</i>	Talks on 'pact for growth' to reopen after breakdown Skills validation system should help foreign workers	SE9901135N SE9901136N
	<i>Features</i>	Do employers tend to exaggerate plans for redundancies?	SE9902141F
Februar	<i>In briefs</i>	Employers need not reveal pay records, Commission rules Bus drivers strike for improved working conditions	SE9902142N SE9902144N
	<i>Features</i>	Engineering employers withdraw from agreement on suggestion schemes	SE9902145N
	<i>In briefs</i>	Assi Domän workers go sick after announcement of job losses	SE9902147N
	<i>Features</i>	Three new anti-discrimination Acts approved by parliament	SE9903148F
	<i>In briefs</i>	New agreements on pay and working time for bus drivers Government to act on pay bargaining	SE9903149N SE9903150N
April	<i>Features</i>	Paper workers prefer working time reductions to cash payments	SE9904153F
	<i>In briefs</i>	Some increase in freedom and privileges at work, though injustices remain Employer agrees substantial payments following sudden closure of factory LO unions lose members	SE9904155F SE9904154N SE9904156N
	<i>Features</i>	Workers' representation on board of Stora Enso promised within a year	SE9904157N
	<i>In briefs</i>	Are trade union activities expensive for employers? Nurses resign to seek better pay and conditions	SE9905161F SE9905163F
Mai	<i>Features</i>	Parliament orders changes in redundancy rules HTF withdraws from agreement for temporary work agencies	SE9905158N SE9905159N
	<i>In briefs</i>	Private sector pay increases by over 3%	SE9905160N
	<i>Features</i>	Skanska accused of violating Work Environment Act	SE9905162N
	<i>In briefs</i>	Trade union leader appointed as director of National Institute for Working Life	SE9905166N
	<i>Features</i>	Employers advocate radical changes in employment law	SE9905168N

Juni	<i>Features</i>	Illegal strikes not always cause for dismissal	SE9906169F
	<i>In briefs</i>	Female graduates receive lower starting salaries than their male counterparts	SE9906171N
		New Act lays down rights of posted workers	SE9906172N
		Bill clarifies employers' responsibility for occupational health	SE9906173N
		Partial Labour Court victory for sympathy action by airport workers	SE9906174N
		Mediators' proposal avoids industrial action in bus transport	SE9906175N
Juli	<i>Features</i>	Trade unions open their doors to the self-employed	SE9907178F
	<i>In briefs</i>	Managing directors positive about employee representatives on the board	SE9907181F
		Commissioner to examine rehabilitation of incapacitated employees	SE9907177N
		Impartial chairs appointed for industry sector negotiations	SE9907182N
August	<i>Features</i>	Five years of negotiations over supplementary pensions end in failure	SE9908180F
	<i>In briefs</i>	Report finds that wage rigidity remains high, even during high unemployment	SE9908184F
		Fewer new companies set up in 1998	SE9908183N
September	<i>Features</i>	Possible conflict over taxi-drivers' pay	SE9908186N
	<i>In briefs</i>	Ericsson provides extra parental leave pay	SE9909192F
		Unemployment continues to fall	SE9909185N
		Controversy over stock option programme for Stora Enso managers	SE9909189N
		Electricians take industrial action over new agreement	SE9909190N
Oktober	<i>Features</i>	Stricter rules against sex discrimination proposed by committee	SE9909195N
	<i>In briefs</i>	Survey finds that municipal workers are in favour of individual pay	SE9910102F
		Study examines workers' freedom of expression on working environment	SE9910198F
		Teachers demand 15% extra pay over five years	SE9910100N
		Taxi-drivers' agreement concluded after six weeks of conflict	SE9910103N
November	<i>Features</i>	Construction agreement follows 3% pay increase norm	SE9910199N
	<i>In briefs</i>	Journalist fairly dismissed for revealing source of information	SE9911197F
		Safety issues resolved in new electricians' agreement	SE9911104N
		Commissioner examines protection of personal integrity in working life	SE9911105N
		Government wants to increase collectively agreed retirement age to 67	SE9911106N
Dezember	<i>Features</i>	New Mediation Authority to be established	SE9912110F
	<i>In briefs</i>	Seniority rules examined	SE9912111F
		New Ombudsman fights discrimination on grounds of sexual orientation	SE9912212F
		Ministry proposes new rules on unemployment insurance	SE9912108N
		Employers take builders' union to court over 'examination fee'	SE9912109N
		Telia management and unions welcome end of merger with Telenor	SE9912115N

SPANIEN

Wirtschaftliche Entwicklungen

Das robuste Wirtschaftswachstum und gestiegene Unternehmensgewinne waren wichtige Entwicklungen des Jahres 1999. Das BIP stieg im Jahr bis August 1999 um 3,5 % (verglichen mit 3,7 % 1998). Das Haushaltsdefizit des Staates betrug etwa 982 Mrd. ESP, was 1,1 % des BIP entsprach (verglichen mit 0,9 % 1998). Im November 1999 betrug die Inflationsrate 2,7 % und lag damit weit über der ursprünglichen Prognose von 1,8 % für das Berichtsjahr. 1998 hatte die Inflation 1,8 % betragen.

Hinsichtlich der Beschäftigung ging aus den Angaben bis Juni 1999 hervor, dass sich der Trend, der sich seit der Unterzeichnung der branchenübergreifenden Tarifverträge und der Arbeitsmarktstabilität im April 1997 abzeichnete (ES9704207N), fortgesetzt hat: Parallel zum hohen Wirtschaftswachstum gab es eine Steigerung des Beschäftigungswachstums.

1999 betrug die Zahl der Arbeitslosen insgesamt 2 550 700, was einer Arbeitslosenquote von 15,6 % entsprach (und gegenüber 1998 einen Rückgang um 3,3 Prozentpunkte bedeutete): Bei den männlichen Erwerbspersonen betrug die Quote dabei 10,6 % (ein Rückgang um 2,8 Punkte gegenüber 1998), bei den weiblichen Erwerbspersonen 22,9 % (ein Rückgang von 3,8 Punkten gegenüber 1998) und bei den Erwerbspersonen unter 25 Jahren 28,6 % (ein Rückgang um 6,2 Punkte gegenüber 1998). Diese Angaben sind jedoch mit Vorbehalt zu interpretieren, da in der betreffenden Studie methodische Veränderungen vorgenommen wurden, die einen statistischen Effekt hatten: Schätzungen zufolge gab es 1999 einen Rückgang der Arbeitslosigkeit, der aber nicht so groß war wie die genannten Zahlen andeuten.

Politische Entwicklungen

1999 fanden in ganz Spanien Kommunalwahlen sowie in Katalonien autonome (regionale) Wahlen statt. Die sozialistischen Parteien (Partido Socialista Obrero Español, PSOE und Partit dels Socialistes de Catalunya, PSC in Katalonien) konnten ihre Stimmenanteile bei beiden Wahlen erhöhen.

Die derzeitige Regierung wird von der konservativen Volkspartei (Partido Popular, PP) gebildet, die von konservativen nationalistischen Parteien aus Katalonien und dem Baskenland unterstützt wird. Die laufende

Legislaturperiode endet Anfang 2000, und im März 2000 finden die nächsten allgemeinen Wahlen statt. Die Atmosphäre vor den Wahlen hat sich auf die Ausarbeitung des Staatshaushaltes für 2000 ausgewirkt und zur Einbeziehung zahlreicher Sozialmaßnahmen geführt (ES9910158F).

Tarifverhandlungen

Die Verhandlungen in Spanien sind sehr zersplittert und nicht sehr gut strukturiert. Die branchenübergreifenden Vereinbarungen zur Verhandlungs- und Arbeitsmarktstabilität von 1997 enthalten einen einstimmigen Standpunkt der Sozialpartner zugunsten einer besseren Koordination der sektoralen Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene. Die Gewerkschaften unterstützten insbesondere eine staatliche Koordinierung, da sie bestrebt sind, die regionalen Branchenverhandlungen in nationale Branchenverhandlungen umzuwandeln (ES9903208F).

Bei den Ende 1999 verfügbaren offiziellen Angaben zu den Verhandlungen wird nur zwischen Verträgen auf Branchen- und Unternehmensebene unterschieden. Bis November 1999 wurden 3 732 Verträge unterzeichnet, die für 7 556 000 Arbeitnehmer gelten. Von 1998 bis 1999 entwickelte sich sowohl der Anteil der Unternehmensverträge (71,3 % im Jahre 1999 verglichen mit 72 % im Jahre 1998) als auch die Anzahl der davon abgedeckten Arbeitnehmer (insgesamt 10,17 % 1999 gegenüber 11,83 % 1998) konstant. Hierbei ist zu bedenken, dass Tarifverträge in Spanien zwar allgemein gültig sind (und daher eine große Anzahl Arbeitnehmer betreffen), ihr tatsächlicher Effekt aber unsicher ist: Es ist schwierig, die bei den Branchenverhandlungen erzielten Verträge auf Strukturen anzuwenden, die von kleinen und mittleren Unternehmen und unsicherer Beschäftigung geprägt sind.

Gemäß Zahlenangaben der Gewerkschaften wurden bei der Revision der Verträge 1999 gute Fortschritte verzeichnet: Bis Juni waren bereits 75 % der Verträge ausgehandelt. Bei der Verlängerung von Verträgen wurde jedoch ein gewisser Verzug festgestellt: Bis Juni 1999 wurden nur 21 % der zu verlängernden Verträge verhandelt. Die Gewerkschaften brachten dafür verschiedene Erklärungen vor, einschließlich Gewerkschaftswahlen, fehlende Übereinstimmung auf höheren Ebenen (verschiedene nationale Branchenabkommen sollten 1999 unterzeichnet werden) und die Zersplitterung der spanischen Produktionsstruktur, die Tarifverhandlungen behindert.

Löhne und Gehälter

Während der Konzipierung der Verhandlungspositionen für 1999 kam es über die Lohnhöhe zu einem Konflikt

zwischen den Hauptgewerkschaftsverbänden (ES9903208F): Der Gewerkschaftsverband der Arbeiterausschüsse (Comisiones Obreras, CC.OO) entschied sich für die Fortsetzung der Politik der Lohnzurückhaltung im Gegenzug für Verbesserungen bei der Beschäftigungslage, während die allgemeine Arbeiterunion (Unión General de Trabajadores, UGT) der Ansicht war, dass sich die gute Performance der Wirtschaft in den Einkommen der Arbeitnehmer widerspiegeln sollte. Dennoch wurde schließlich ein einheitlicher Standpunkt der Lohnzurückhaltung erreicht. Die Arbeitgeberverbände empfahlen den Arbeitgebern jedoch, eine Steigerung in Höhe der durchschnittlichen Inflationsrate in Europa auszuhandeln, die niedriger als die spanische Inflation ist, was zu einem Verlust der Kaufkraft der spanischen Arbeitnehmer geführt hatte (ES9901194N). Aus den Angaben bis November 1999 geht hervor, dass die Lohnzurückhaltung trotz hoher Unternehmensgewinne fortgesetzt wurde. Die Kaufkraft ist aufgrund einer durchschnittlichen Lohnsteigerung (2,3 % im November), die unter dem tatsächlichen Anstieg des Einzelhandelspreisindex (RPI) lag (2,7 % im November), gesunken.

Angesichts der Unterschiede, die sich in den letzten Jahren zwischen der RPI-Prognose der Regierung und der tatsächlichen RPI-Rate ergeben haben, forderten die Gewerkschaften die Wiedereinführung von Lohnanpassungsklauseln, die in den vergangenen Jahren aus den Tarifverträgen gestrichen worden waren. Diese Forderung wurde besonders kontrovers diskutiert, da sich die Arbeitgeber dagegen aussprachen. Dennoch stieg der Anteil der Arbeitnehmer, für die Lohnrevisionsklauseln galten, auf 61,19 % (Juni 1999) gegenüber 59,92 % im Jahr 1998, wenngleich die Wirksamkeit dieser Klauseln nicht geklärt ist – nach Angaben der CC.OO waren sie trotz ihrer Einbindung in Branchenabkommen kein Bestandteil der Verträge auf Unternehmensebene.

Die Tendenz, die Alterszulagen einzufrieren und für neu eingestellte Arbeitnehmer abzuschaffen, setzte sich fort. Dieser Trend wurde vom spanischen Arbeitgeberverband (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE) begrüßt (ES0001170N).

Arbeitszeit

Die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit ist in Spanien seit 1993 angestiegen. 1999 zeichnete sich jedoch eine Wende ab. Gemäß den Angaben bis November 1999 betrug die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit 1 760,7 Stunden (verglichen mit 1 768,1 Stunden im Jahr 1998). Das bedeutet, dass es erstmals seit 1993 zu einer Verkürzung der Arbeitszeit kam, was eine Wende des Trends der letzten fünf Jahre bedeutet. Aus den Angaben der CC.OO bis Juni 1999 geht hervor, dass 22,67 % der Verträge eine Verkürzung der Arbeitszeit vorsahen, die für 32,16 % der Arbeitnehmer galt (verglichen mit

Werten von 17,88 % bzw. 16,92 % im Jahr 1998). Die Arbeitszeitverkürzung war moderat und wurde in den meisten Fällen auf Jahresbasis berechnet. Durchschnittlich belief sie sich auf 13,03 Stunden pro Jahr (gegenüber 11,22 im Jahr 1998).

Eine Verringerung der Zahl der Überstunden, die in den Verträgen vom April 1997 festgeschrieben wurde, steht noch aus: Es gab keine Gesetzesreform (ES9907141F), und bei den Tarifverhandlungen wurde diesem Thema wenig Aufmerksamkeit geschenkt (ES9909150F). Nach den jüngsten Angaben zu Sonderklauseln, die sich auf Verträge bezogen, die ab 1998 wirtschaftliche Auswirkungen zeigten und bis Mai 1999 aufgezeichnet wurden, wurde die Abschaffung von Überstunden in 9,66 % der Verträge für 10,50 % der Arbeitnehmer erwähnt. Klauseln über die Verringerung der Zahl der Überstunden fanden sich in 3 % der Verträge für 4 % der Arbeitnehmer.

Aus den Angaben bis Oktober 1999 ging eine Zunahme der Klauseln zur Regelung der unregelmäßigen Verteilung der Arbeitsstunden auf Jahresbasis hervor. Solche Klauseln fanden sich in 20 % der Verträge für 35 % der Arbeitnehmer. Dieser Wert könnte höher liegen, wenn die Unternehmensverträge, die nicht in die statistischen Angaben eingehen, berücksichtigt würden. Die flexible Arbeitszeit als Methode zur Erzielung einer größeren Verfügbarkeit der Arbeitnehmer wird von den Arbeitgebern zunehmend gefordert. Trotz der aus den Angaben über Tarifverträge hervorgehenden Beibehaltung der bestehenden Arbeitszeitverteilung besteht eine gewisse unregelmäßige Verteilung der Arbeitsstunden durch Unternehmensverträge, die keinen Niederschlag in den statistischen Daten finden. Flexible Arbeitszeiten werden manchmal im Gegenzug für die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen bzw. die Umwandlung von Zeit- in Festverträge in die Verhandlungen eingebracht (ES9903207F und ES9906213F).

Arbeitsplatzsicherheit

Die Anzahl der tariflich vereinbarten Beschäftigungsklauseln nahm im Zeitraum bis Mai 1999 weiter zu. Sie waren in 41,45 % der Verträge für 60,34 % der Arbeitnehmer enthalten. 1999 war die verzeichnete Anzahl von Klauseln zur Umwandlung von Zeit- in Festverträge (11,81 % der Verträge für 19,66 % der Arbeitnehmer) größer als die Zahl der Klauseln zur Nettoarbeitsplatzschaffung (3,12 % der Verträge für 15,46 % der Arbeitnehmer). Klauseln zu Einstellungen fanden sich in 28,30 % der Verträge für 51,11 % der Arbeitnehmer, wobei diese Zahl niedriger war als von den Gewerkschaften erwartet. Diese Klauseln betreffen Themen wie die Beschränkung des Einsatzes von Zeitarbeitern, Festlegung der Arbeitsplätze, für die befristete Verträge abgeschlossen werden können,

Festlegung der maximalen Laufzeit von Zeitarbeitsverträgen nach Marktbedingungen und die Festlegung einer Höchstgrenze des Anteils befristeter Verträge an den insgesamt Beschäftigten.

1998 wurden in fast allen autonomen Gemeinschaften (Regionen) Beschäftigungspakte abgeschlossen, in denen Subventionen für eine Arbeitszeitverkürzung als Mittel für die Schaffung von Arbeitsplätzen angeboten wurden (ES9902297F). Hierzu gibt es keine offiziellen Daten, die Auswirkungen scheinen jedoch noch immer geringfügig zu sein. Nachdem diese territorialen Pakte ein Jahr in Kraft waren, gab es 1999 Anzeichen dafür, dass es bis zur 35-Stunden-Woche über Tarifverhandlungen selbst unter Einsatz von Subventionen noch ein langer Weg ist.

Chancengleichheit

Nach den jüngsten Daten über Sonderklauseln in Tarifverträgen mit wirtschaftlichen Auswirkungen im Jahr 1998, die bis Mai 1999 aufgezeichnet wurden, blieb die Anzahl der Klauseln zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz stabil. Sie fanden sich in 14,32 % der Verträge für 32,79 % der Arbeitnehmer.

Aus- und Weiterbildung

In Spanien verbindet das weiterführende Bildungssystem, das seit sechs Jahren in Kraft ist (ES9907133F), die weiterführende Bildung mit den Tarifverhandlungen. Jedes Jahr ist die Anzahl der Verträge, in denen Schulungspläne geregelt werden, angestiegen, wengleich andererseits die Anzahl der Arbeiter, für die diese Verträge gelten, seit 1997 anscheinend zurückgegangen ist. Wie aus den jüngsten Angaben hervorgeht, fanden sich bis Mai 1999 in 20,2 % der Verträge Klauseln über Schulungspläne für 27,2 % der Arbeitnehmer.

Gesundheit und Sicherheit

Trotz der in Spanien hohen Rate von Arbeitsunfällen (1 010 Arbeitnehmer starben zwischen Januar und November 1999 und 10 798 erlitten Verletzungen) (ES9904215F) wurde dem Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Tarifverhandlungen von 1999 wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die Anzahl der Klauseln zu vorbeugenden Maßnahmen und Kursen über Gesundheits- und Sicherheitsfragen entsprach trotz der steigenden Zahl schwerer Unfälle (um 17 % gestiegen) und Todesfälle (um 4,3 % gestiegen) in etwa der Anzahl im vergangenen Jahr (etwa 30 % der Verträge für 18 % der Arbeitnehmer). Die Gewerkschaften behaupten, die gegenwärtige Gesetzgebung für Gesundheit und Sicherheit werde von den Arbeitgebern nicht beachtet bzw. verletzt: Schätzungen zufolge erfüllen nur 35 % der Unternehmen die grundlegendsten Anforderungen und

47 % der Betriebsunfälle konzentrieren sich auf 30 000 Unternehmen (ES9907146N).

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

1999 wurden drei größere Gesetzesänderungen vorgenommen.

Am 1. Juli 1999 wurde die Reform des Gesetzes über Zeitarbeitsfirmen verabschiedet, wodurch die Löhne der Beschäftigten von Zeitarbeitsfirmen denen des Unternehmens angeglichen werden, in dem sie eingesetzt werden (ES9907140F). Diese Gesetzesreform erfolgte aufgrund der zunehmenden Ablehnung der Zeitarbeitsfirmen wegen angeblichen Missbrauchs und angeblicher Ausbeutung ihrer Beschäftigten, aufgrund der Forderungen der Gewerkschaften seit der Einführung der Zeitarbeitsfirmen in Spanien im Jahr 1994 und aufgrund der Verpflichtungen der Sozialpartner, die in den Verträgen vom April 1997 festgeschrieben waren. In den 1994 in Kraft getretenen Gesetzen ist festgelegt, dass die Löhne der Zeitarbeiter durch die für Zeitarbeitsfirmen geltende Vereinbarung geregelt werden sollen und dass sie einen Zeit- oder Festvertrag erhalten. Die meisten Zeitarbeiter waren auf der Grundlage von befristeten Verträgen beschäftigt, und ihre Löhne waren weit niedriger als die der Festangestellten. Durch das neue Gesetz wurde dieser Lohnunterschied abgeschafft, indem festgelegt wurde, dass Zeitarbeiter nach dem Tarifvertrag des Einsatzunternehmens zu entlohnen sind.

Am 7. November 1999 wurde das Gesetz zur Verbindung von Familie und Beruf (ES9911165F) verabschiedet. Damit wurde die Übernahme der EU-Richtlinien zum Mutterschutz (1992) und zum Elternurlaub (1996) in das spanische Arbeitsgesetz abgeschlossen. Die Hauptziele des Gesetzes sind die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz, die Einführung gesetzlicher Sicherheiten gegen die Entlassung von Schwangeren und die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens, nach dem der Mutterschaftsurlaub auf den Vater übertragen werden kann, um so eine bessere Aufteilung der häuslichen und familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern.

Am 23. Dezember 1999 wurde das Ausländergesetz verabschiedet. Dieses Gesetz stellt eine Überarbeitung des bestehenden Gesetzes von 1985 dar und ist auf den Druck von Einwandererorganisationen, Gewerkschaften und linken Parteien zustande gekommen. Zu den wesentlichen Änderungen, die durch dieses Gesetz eingeführt wurden, gehören die Anerkennung der Grundrechte für Einwanderer zu deren Schutz gegen große Ungleichheiten sowie die Einführung einer Vorschrift, nach der anstatt einer Arbeitserlaubnis der Wohnsitz als grundlegendes Kriterium gilt. Es wird erwartet, dass dieses Gesetz dazu beiträgt, den Eindruck

zu ändern, den die spanische Öffentlichkeit von Einwanderern hat: vom Arbeitnehmer auf Durchreise zum Bürger, der sich dauerhaft in Spanien niederlassen könnte (ES9911262F). Allerdings ist die Zukunft dieses Gesetzes noch unklar, da die Regierungspartei PP nicht allen darin enthaltenen Vorschriften zugestimmt und gedroht hat, es bei einem Sieg bei den nächsten Wahlen zu ändern.

1999 gab es zwei Volksbegehren (*Iniciativas Legislativas Populares*, ILP) – ein in der Spanischen Verfassung festgeschriebenes Verfahren, nach dem ordentliche Bürger Vorschläge direkt beim Parlament einreichen können, wenn dafür eine ausreichende Anzahl Unterschriften gesammelt wurde – die hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen von besonderem Interesse waren. Das Erste zielt darauf ab, im Bausektor die Vergabe an Subunternehmer zu regulieren und neu zu organisieren, wurde dem Parlament jedoch noch nicht vorgelegt; und das Zweite hatte die Einführung der 35-Stunden-Woche zum Ziel, wurde jedoch nicht einmal zum parlamentarischen Verfahren zugelassen (ES9912266N).

Organisation und Rolle der Sozialpartner

1999 wurden keine wesentlichen Änderungen in der Organisation und der Rolle der Sozialpartner verzeichnet. Die letzten Gewerkschaftswahlen zur Bestimmung der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene (ES9902298F) endeten 1999 und könnten kleinere Änderungen nach sich ziehen. Offizielle Zahlen liegen jedoch noch nicht vor.

Die Sozialpartner waren 1999 in vielen sozialpolitischen Bereichen aktiv. Renten und Arbeitslosengeld (ES9909248F und ES9910158F) waren ein viel diskutiertes Thema bei den Spitzengesprächen zu den Arbeitsbeziehungen, wobei jedoch anzumerken ist, dass derzeit eher Uneinigkeit als Konsens herrscht.

Arbeitskampfmaßnahmen

1999 wurde gegenüber 1998 ein Rückgang der Zahl von Streikmaßnahmen verzeichnet. Dagegen stieg die Gesamtzahl der Teilnehmer, und die Streiks waren zunehmend härter und lokaler ausgerichtet. Die Gesamtzahl der Streiks bis August 1999 belief sich auf 521 verglichen mit 618 im Vergleichszeitraum von 1998. Insgesamt gingen bis August 1999 1 036 200 Arbeitstage aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen verloren, gegenüber 1 263 500 im Jahr 1998. Die Anzahl der Teilnehmer an den Streiks stieg bis August 1999 auf 833 800, gegenüber 671 900 im Jahr 1998.

Die konfliktreichsten Branchen waren nach den verfügbaren Angaben bis August 1999 Verkehr,

Kohlebergbau und Bau, zu denen wahrscheinlich noch die Metallbranche (Schiffbau) hinzukommt. Dagegen wurden die größten Konflikte 1998 in der Landwirtschaft, im Bausektor und in der Metallbranche ausgetragen.

Die am härtesten umkämpften Streiks fanden zweifellos auf den Werften (ES9912268F) und in den staatlichen und privaten Kohlebergwerken statt (ES9906235N und ES9911263F). Im Mittelpunkt standen für die Gewerkschaften dabei die Erhaltung der Subventionen und Arbeitsplätze, eine effiziente Politik zur wirtschaftlichen Diversifizierung der betroffenen Gebiete und eine bessere Kontrolle der Privatunternehmen. In diesen Branchen haben Arbeitskämpfe eine lange Tradition, und die Arbeitnehmer führten viele direkte Aktionen durch, da sie der Meinung waren, dass Unternehmen und Behörden ihrerseits kompromisslos vorgingen, Rechtsverstöße begingen und Versprechen nicht einhielten. Zusätzlich zu den üblichen Mobilisierungsmaßnahmen (Demonstrationen in den betroffenen Regionen und der spanischen Hauptstadt sowie Straßenblockaden), die zahlreiche Auseinandersetzungen mit der Polizei nach sich zogen, führten die Gewerkschaften (in einer Auseinandersetzung bei MSP) 300 Meter unter Tage einen 65 Tage langen Sitzstreik (ES0001269N) durch und einen 400 Kilometer langen Marsch, der über 20 Tage dauerte (anlässlich einer Auseinandersetzung bei Encasur) (EU9903202N).

Auf regionaler Ebene riefen die baskischen Gewerkschaften Baskische Arbeiterallianz (Eusko Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos, ELA/STV) und die Patriotische Arbeiterkommission (Langile Abertzale Batzordeak, LAB) im Baskenland einen Generalstreik aus, dem sich später die CC.OO und die UGT anschlossen. Das Ziel bestand darin, die 35-Stunden-Woche einzuführen und die Arbeitgeberverbände unter Druck zu setzen, über kürzere Arbeitszeiten zu verhandeln (ES9905129N).

Allgemein war bei der Lösung von Konflikten in der jüngsten Zeit ein Trend zu größerer Autonomie der an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Parteien zu beobachten (ES9909151F).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Der spanische Nationale Aktionsplan für 1999 (NAP) für Beschäftigung wurde in lediglich zwei Monaten (März und April 1999) ausgearbeitet und verabschiedet. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wurden nur zu einer Sitzung einberufen, die einen Monat vor der Verabschiedung des NAP stattfand. Die CC.OO und die UGT kritisierten dieses Vorgehen und waren der Auffassung, die spanische Regierung habe gegen die Resolution des Europäischen Rates in Wien vom

Dezember 1998 verstoßen (EU9812141N), da sie die obligatorische Einbeziehung der Sozialpartner unterlassen habe.

Der Plan wurde von den Gewerkschaften zurückgewiesen, und zwar nicht nur aufgrund seiner späten Verabschiedung und seiner einseitigen Ausarbeitung, sondern auch wegen der geringen Haushaltsmittel, der vermeintlich bürokratischen Ausarbeitungsweise, der fehlenden Maßnahmen zur Verbindung von Ausbildung und Beschäftigung und aufgrund ihrer Ansicht, dass er den Arbeitslosen die Hauptlast bei der Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit aufbürdete, indem er Schulung und Anleitung fördere, statt Arbeitsplätze zu schaffen, indem der Strukturwandel gefördert und Arbeitszeitverkürzungen eingeführt würden (ES9907239F).

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Die potenziellen Auswirkung der EWU auf die Arbeitsbeziehungen und die Tarifverhandlungen war eine Frage, die die spanischen Gewerkschaften 1999 beschäftigte. Im allgemeinen Bereich der Europäisierung der Verhandlungen legten die UGT und die CC.OO ihren Standpunkt zu den Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene in einem gemeinsamen Vorschlag dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) auf seinem Kongress im Juni/Juli 1999 in Helsinki vor (EU9907182F). Die spanischen Gewerkschaften schlugen eine Reform des EGB-Statuts vor, um dem Bund mehr Möglichkeiten zu geben, die nationale Gewerkschaftspolitik zu leiten und zu koordinieren sowie Löhne und Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene auszuhandeln.

Auf Arbeitgeberseite machte der CEOE jedoch deutlich, daß er die Formulierung einer EU-Politik für Arbeitsfragen als Fehler betrachte. Die Organisation hat sich trotz ihrer Toleranz bei der Einrichtung von Europäischen Betriebsräten (EBR) insbesondere gegen die Vorschläge für Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene ausgesprochen .

Arbeitnehmervertretung

1999 gab es in diesem Bereich kaum Entwicklungen. Die spanischen Gewerkschaften unterstützten die bestehenden EBR in Unternehmen, die in Spanien ansässig sind, und förderten die Einrichtung neuer EBR. Bisher wurde nur in einem spanischen Unternehmen, der Grupo Repsol, ein EBR eingerichtet. Darüber hinaus führte der neue weltweite Betriebsrat bei Volkswagen (DE9806271N) im Mai 1999 seine erste Sitzung in

Barcelona durch. Auf dieser Ebene war dies die erste Informations- und Beratungsinstitution, an der spanische Gewerkschaften aktiv beteiligt waren.

Neue Beschäftigungsformen

Im Vergleich zu 1998 stieg 1999 die Zahl der Festverträge um 7 % und die der befristeten Verträge um 5,9 %. Die Zahl der Vollzeitverträge stieg um 4,5 % und die der Teilzeitverträge um 8,1 % (auf Letztere entfallen 8,5 % aller Verträge). Dennoch ging der Anteil der befristeten Verträge an der Gesamtbeschäftigung nur um 0,28 Prozentpunkte zurück und war von einer hohen Fluktuation geprägt: Nach Aussage der Gewerkschaften entfallen 63 % der befristeten Verträge auf Verträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Monat. Der Missbrauch von Zeitarbeit und die Ausbeutung der Zeitarbeitnehmer (aus allen Analysen geht ein Rückgang der Löhne für Zeitarbeiter und eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen hervor), fördert nach Auffassung der Gewerkschaften eine Spaltung der spanischen Gesellschaft (ES9907238F).

In den Tarifverträgen finden sich noch immer zahlreiche Klauseln, die den Einsatz von Zeitarbeitern beschränken. Darin sind die Arbeitsplätze, für die Arbeitnehmer mit Zeitverträgen in Frage kommen, bzw. die Höchstlaufzeit von Zeitverträgen nach Marktlage festgelegt. Diese Arten von Klauseln fanden sich in 7 % der Verträge, die für 14 % bis 32 % der Arbeitnehmer galten. Es gab noch weniger Klauseln, in denen eine Obergrenze für den Anteil von Zeitverträgen unter den Arbeitnehmern festgelegt wurde. Sie waren in 1,8 % der Verträge für 2,52 % der Arbeitnehmer enthalten.

Wie bereits erörtert (siehe Kapitel „Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen“), trat 1999 ein wichtiges neues Gesetz in Kraft, nach dem die Löhne von Zeitarbeitern den Löhnen in den sie einsetzenden Unternehmen anzugleichen sind.

Aussichten

Es hat nicht den Anschein, dass es im Jahr 2000 bedeutende Änderungen der spanischen Arbeitsbeziehungen geben wird. Die Gewerkschaften haben Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung gemacht. Diese schließen sowohl die Verkürzung der normalen Arbeitszeit als auch die Senkung der Zahl der Überstunden ein, um Ungleichheiten aufgrund der Vertragsart oder der Beschäftigungszeit zu vermeiden und die Vergabe an Subunternehmer zu kontrollieren. Es ist jedoch sehr schwierig, diese Vorschläge bei den Tarifverhandlungen umzusetzen, da sie von den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden abgelehnt werden. Bei den Verhandlungen auf branchenübergreifender Ebene sind neue Verträge und

Gesetzesreformen in diesen Bereichen unwahrscheinlich, obwohl die Gewerkschaften bereit sind, in Zusammenarbeit mit der Regierung Verpflichtungen einzugehen – mit oder ohne Arbeitgeberverbände –, was die Bereiche Gesundheit und Sicherheit, finanzielle Strafen für Zeitarbeit und Vergabe an Subunternehmer betrifft.

Wie in den vergangenen Jahren werden die Arbeitgeberorganisationen wahrscheinlich weiter auf eine allgemeine Senkung der von den Arbeitgebern zu entrichtenden Sozialbeiträge drängen. Die Verlängerung des Paktes von Toledo von 1995 über soziale Sicherheit nach den allgemeinen Wahlen im März 2000 wird voraussichtlich die branchenübergreifenden Diskussionen

dominieren. Im Mittelpunkt der Debatte werden Themen wie die Trennung der Einnahmequellen von Sozialbeiträgen, Altersrenten und die Erhöhung von Beihilfen und Arbeitslosengeld stehen, wobei Letzteres für die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung ist (die Abdeckungsrate des Arbeitslosenversicherungssystem fiel von 67 % im Jahr 1993 auf 50 % 1999, d. h., 786 000 Arbeitslose erhalten keine Leistungen, obwohl ein großer Überschuss aus den Beiträgen besteht). Es wird wahrscheinlich zu einer Diskussion über die Verlängerung des Paktes kommen, da bei den Standpunkten der Sozialpartner über Kohäsion und Sozialschutz große Unterschiede bestehen. Daher erscheint es zu diesem Zeitpunkt nicht als wahrscheinlich, dass im Jahr 2000 eine Dreiervereinbarung erreicht wird.

Spanien: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Trade unions criticise liberalisation of telecommunications sector	ES9901294F
		Disagreements arise amongst trade unions	ES9901295F
	<i>In briefs</i>	Difficult 1999 bargaining round opens	ES9901194N
		Social partners take positions on the euro	ES9901295N
Februar	<i>Features</i>	35-hour week gets off to a troubled start	ES9902297F
		Current developments in trade union elections	ES9902298F
	<i>In briefs</i>	Controversial ruling on domestic workers	ES9902103N
		Disagreement over workforce reorganisation at newly merged BSCH bank	ES9902104N
		Confrontation over non-contributory pensions in Andalusia	ES9902201N
März	<i>Features</i>	Employment agreement signed in the Basque Country	ES9903100F
		First company agreement on employment and working time in Catalonia	ES9903199F
		Agreements on 'good employment practices' in Spanish companies	ES9903207F
		Social partners analyse 1998 collective bargaining round	ES9903208F
	<i>In briefs</i>	Agreements at BSCH and Banesto protect workers in merger	ES9903111N
		Temporary employment agencies may not supply workers for dangerous jobs	ES9903112N
		Mineworkers' march draws attention to their plight	ES9903202N
		Unions criticise government in 1999 women's day manifesto	ES9903209N
		Employers criticise working time reductions in regional pacts	ES9903210N
April	<i>Features</i>	Government intends to reform law on temporary employment agencies	ES9904117F
		The social partners and economic immigration into Spain	ES9904214F
		The impact of industrial accidents	ES9904215F
	<i>In briefs</i>	Decree promotes conversion of temporary into permanent work contracts	ES9904118N
		Supreme Court rules in favour of dual pay scale	ES9904119N
		Reactions to IMF annual report on Spain	ES9904120N
		Pilots' strike causes air chaos	ES9904216N
		El País signs agreement on 35-hour week	ES9904221N
Mai	<i>Features</i>	Problems in revising occupational classification system in metalworking	ES9905122F
		New agreement in chemicals extends union rights	ES9905123F
		Catalan employers propose cheaper dismissal procedures	ES9905124F
	<i>In briefs</i>	First Catalan congress of small and medium-sized enterprises	ES9905128N
		General strike held in the Basque Country	ES9905129N
		May Day marked by widespread demonstration	ES9905225N
		Government fails to provide promised benefits for agricultural workers	ES9905226N
		Prison sentence for 18 union members found guilty of 'lock-in'	ES9905227N
Juni	<i>Features</i>	National Skills Institute created	ES9906132F
		Michelin takes the lead in negotiating working time flexibility	ES9906213F
	<i>In briefs</i>	Companies criticised for pre-retirement schemes	ES9906136N
		UGT proposes compensation on termination of temporary contracts	ES9906137N
		Iveco-Pegaso proposes dismissal clauses in exchange for permanent posts	ES9906234N
		Unions call strike in coal-mining industry	ES9906235N

Juli	<i>Features</i>	Continuing training system assessed	ES9907133F
		Equal pay for temporary agency workers	ES9907140F
		Reform of overtime is still pending	ES9907141F
		First two years of the agreement for employment stability assessed	ES9907238F
		No trade union support for Spain's 1999 NAP	ES9907239F
	<i>In briefs</i>	Government appeals against 35-hour week law in Navarre	ES9907144N
		Negotiations on agricultural unemployment benefit break down	ES9907145N
		Unions claim that government has failed to fulfil occupational risk commitments	ES9907146N
		Prison officers strike	ES9907242N
		Protests end as agreement is reached at Telefónica	ES9907243N
September	<i>Features</i>	Contradictory tendencies in collective bargaining on working time	ES9909150F
		Systems for resolving labour conflicts out of court are consolidated	ES9909151F
		Debate on minimum pensions intensifies	ES9909248F
		Social partners make proposals for 2000 state Budget	ES9909249F
		Unemployment protection for casual agricultural workers under debate	ES9909252F
	<i>In briefs</i>	Collective bargaining makes progress	ES9909154N
		Caixa de Catalunya found guilty of indirect discrimination against women	ES9909155N
		Tabacalera's industrial restructuring plan criticised	ES9909156N
		Still no sectoral agreement for savings banks	ES9909253N
Oktober	<i>Features</i>	Agreement on pensions, disagreement on unemployment	ES9910158F
		Employers' organisations in Spain examined	ES9910257F
November	<i>Features</i>	Agreement at Daewoo signed after a two-month strike	ES9911164F
		New law promotes reconciliation of work and family life	ES9911165F
		Revision of law on immigrants under debate	ES9911262F
		Indefinite strike in private coal mines	ES9911263F
	<i>In briefs</i>	New agreement concluded for civil service	ES9911160N
		Collective agreement signed in banking	ES9911259N
Dezember	<i>Features</i>	Spanish shipbuilding sector joins European protests	ES9912268F
	<i>In briefs</i>	Conflict at RENFE	ES9912167N
		Another setback for the 35-hour week	ES9912266N

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wirtschaftliche Entwicklungen

Nachdem das BIP-Wachstum im Jahr 1997 3,5 % und im Jahr 1998 2,2 % betragen hatte, ging es 1999 weiter auf 1,2 % zurück. Dagegen nahm die Inflation auf 1,3 % ab, gegenüber 3,2 % im Jahr 1998 und 2,8 % im Jahr 1997. Die Arbeitslosenquote ging 1999 leicht von 6,4 % (1 804 000 Arbeitslose) im Jahr 1998 auf 6,3 % (1 778 000) im Jahr 1999 zurück, wodurch sich der seit 1993 zu beobachtende Trend fortsetzte, als die Arbeitslosigkeit 10,7 % (2 996 000) betragen hatte. Die Staatsverschuldung fiel von 41,4 % des BIP im Jahr 1998 auf 39 % im Jahr 1999, wodurch sich der rückläufige Trend seit dem letzten Rekordstand von 44,2 % im Jahr 1996 fortsetzte.

Politische Entwicklungen

Die administrative Struktur im Vereinigten Königreich änderte sich 1999 durch die Übertragung von Machtbefugnissen an Schottland, Wales und Nordirland wesentlich. Die Wahlen zum schottischen Parlament und zur walisischen Nationalversammlung führten in Schottland zur Bildung einer Koalition aus der Labour-Partei und den Liberaldemokraten und in Wales zu einer Minderheitsregierung der Labour-Partei. Die Gesetzgebung zu den Arbeitsbeziehungen gilt jedoch nach wie vor im gesamten Vereinigten Königreich. Traditionell galt in Nordirland getrenntes aber ähnliches Recht, mit dem sich nun die neue Nationalversammlung von Nordirland (die Anfang 2000 aufgelöst wurde) befassen wird. Die 1997 gewählte Labour-Regierung verblieb im Amt. Die nächsten allgemeinen Wahlen stehen für Mai 2002 an, werden jedoch für das Frühjahr 2001 erwartet.

Tarifverhandlungen

Da im Vereinigten Königreich kein System für die Erfassung von Tarifverträgen besteht, ist es sehr schwierig, die Zahl der Verträge zu schätzen. (Aus einer Schätzung Anfang der 90er-Jahre ging hervor, dass in der britischen Wirtschaft etwa 10 000 Lohnkontrollstellen bestehen, an denen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften stattfanden.) Die Tarifverhandlungen werden im Vereinigten Königreich weiterhin sehr dezentralisiert geführt: Die meisten Verhandlungen finden auf Arbeitsplatz- oder Unternehmensebene statt, und außerhalb des öffentlichen Sektors gibt es kaum Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern. Einige britische Unternehmen

haben die Tarifverhandlungen durch individuelle Arbeitsverträge ersetzt, aber aus im Februar 1999 veröffentlichten Forschungsergebnissen des Ministeriums für Handel und Industrie geht hervor, dass dies allgemein zu einer stärkeren Standardisierung der Arbeitsbedingungen geführt hat (UK9902186N).

Löhne und Gehälter

Der tariflich vereinbarte Basislohn stieg 1999 um durchschnittlich 3 % an. Der Anstieg der durchschnittlichen Einkommen war mit 4,9 % jedoch höher. Trotz der anhaltenden Rezession in der produzierenden Industrie gab es kaum Anzeichen für Lohnstillstand oder -kürzungen. In einer Studie des Arbeitgeberverbandes der Maschinenindustrie wurde die Tatsache hervorgehoben, dass das Einkommensniveau in Branchen wie dem Maschinenbau aufgrund von Arbeitsplatz einsparungen, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und zunehmender Zahl der Überstunden schneller als die Tariflöhne gestiegen ist (UK9901171F).

Im öffentlichen Sektor hat die Regierung Lohnsteigerungen zugestimmt, die über der Inflationsrate lagen. Sie nahm alle Empfehlungen der unabhängigen Gremien zur Lohnüberprüfung für die 1,3 Millionen Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor an. Dazu gehören Lehrer, Pflegekräfte, Ärzte, Richter, Soldaten und höhere Staatsbeamte. Die empfohlene Steigerung belief sich auf durchschnittlich 4,1 % ab April 1999. Hinter diesem Durchschnittswert verbargen sich jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Gremien zur Lohnüberprüfung und innerhalb der Berufsgruppen, was die unterschiedlichen Probleme der Unternehmen widerspiegelte, Arbeitskräfte einzustellen und zu halten (UK9903188F).

Arbeitszeit

Die tariflich vereinbarte Regelwochenarbeitszeit betrug 1999 durchschnittlich 38,4 Stunden. Das bedeutet einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Die tatsächliche geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit ging geringfügig auf 40,0 Stunden zurück.

Tabelle 1. Verteilung der Wochenarbeitsstunden der britischen Arbeitskräfte 1999

Unter 6 Stunden	1,8 %
6-15 Stunden	7,8 %
16-30 Stunden	15,6 %
31-45 Stunden	50,3 %
Über 45 Stunden	24,5 %
<i>Quelle: Labour Market Trends, Dezember 1999.</i>	

Unter 6 Stunden 1,8 % 6-15 Stunden 7,8 % 16-30 Stunden 15,6 % 31-45 Stunden 50,3 % Über 45 Stunden 24,5 % Quelle: Labour Market Trends, Dezember 1999.

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten betrug fast 18 Millionen, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei fast 6 Millionen lag. Die Zahl der selbstständigen Teilzeitarbeiter nahm im vergangenen Jahr um 5,4 % zu. Die Verteilung der von britischen Arbeitskräften geleisteten Arbeitsstunden ist in Tabelle 1 auf S.135 dargestellt.

Der größte Anstieg gegenüber dem Vorjahr (3,1 %) wurde bei der Anzahl der Arbeitnehmer verzeichnet, die über 45 Stunden arbeiten.

Aus dem „Warwick Pay and Working Time Survey“ von 1999, in dem vier Branchen untersucht werden, geht hervor, dass die meisten Unternehmen und Institutionen in der letzten Zeit die Arbeitszeitregelungen geändert haben. Dies galt für 78 % der Befragten in der Druckindustrie, 69 % im Maschinenbau, 69 % in Einrichtungen des National Health Service (NHS) und 92 % der Einzelhandelsunternehmen. In allen vier Branchen betrafen die wichtigsten Änderungen die Umstrukturierung von Schichtsystemen zwecks Erhöhung der insgesamt verfügbaren Arbeitsstunden. Im NHS und im Einzelhandel bestand dagegen ein zunehmender Trend zur Teilzeitarbeit. Die Studie enthält auch einige Indikatoren darüber, ob die Arbeitszeitfragen ausgehandelt wurden oder ob es Beratungen gab. Die diesbezüglichen Angaben sind Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 2. Umfang der Beratungen und Verhandlungen über Arbeitszeitfragen

Sektor	Beratungen (%)	Verhandlungen (%)
Maschinenbau	62	60
NHS	58	31
Druck	78	63
Einzelhandel	56	33

Quelle: 1999 Warwick Pay and Working Time Survey.

Chancengleichheit

Die Politik zur Erhöhung der Chancengleichheit in britischen Unternehmen beruht traditionell stärker auf Gesetzen als auf Tarifverhandlungen. In den vergangenen Jahren hat es aber offenbar immer mehr Fälle von Verhandlungen über Themen der Chancengleichheit gegeben. Dazu versuchten Gewerkschaften und Arbeitgeber, positive Arbeitsplatzmaßnahmen einzuführen, um die gesetzlichen Bestimmungen zu ergänzen. Der von den im Dezember 1999

verabschiedeten Verordnungen über Elternurlaub (UK9912144F) verfolgte Ansatz, der Tarif- und Arbeitnehmerverträge statt gesetzlicher Vorschriften fördert, wird diesen Trend wahrscheinlich verstärken. Im Laufe des Jahres wies die Regierung Vorschläge der Kommission für Chancengleichheit für eine umfassende Reform der britischen Gesetzgebung für Chancengleichheit von Frauen und Männern zurück. Stattdessen unterstrichen die Minister die Bedeutung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und dem Nacheifern vorbildlicher Beispiele (UK9909130N); so veröffentlichte sie im Juni praktische Verhaltensregeln für Arbeitgeber, um die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer abzuschaffen (UK9906110N).

Ein bedeutendes Beispiel für Tarifverhandlungen zu Fragen der Chancengleichheit ist der Automobilhersteller Ford, bei dem aufgrund eines Arbeitsgerichtsverfahrens wegen Rassendiskriminierung eines asiatischen Arbeitnehmers zwischen dem Präsidenten des Unternehmens und führenden Gewerkschaftsvertretern ein Vertrag über neue Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung und Belästigung in den britischen Fordwerken geschlossen wurde (UK9911139N).

Arbeitsplatzsicherheit

Im Vereinigten Königreich scheint die Zahl der Vereinbarungen zur Arbeitsplatzsicherheit zuzunehmen, sie sind aber dennoch noch immer nicht weit verbreitet. Die Ergebnisse des „Workplace Employee Relations Survey“ (WERS) von 1998, der im September 1999 veröffentlicht wurde, zeigen, dass für 8 % der Arbeitsplätze im Privatsektor und für 21 % der Einrichtungen im öffentlichen Sektor Verträge zur Förderung der Arbeitsplatzsicherheit bzw. gegen Zwangsentlassungen bestehen. Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den Branchen. Beispielsweise haben im Bereich Finanzdienstleistungen, wo solche Verträge für fast 40 % der Arbeitsplätze bestehen, umfassende Umstrukturierungen und Arbeitsstellenabbau in den 90er-Jahren dazu geführt, dass die Arbeitsplatzsicherheit zu einem wichtigen Thema geworden ist, und einige der führenden britischen Finanzdienstleister haben Verträge geschlossen oder sind Verpflichtungen zur Förderung der Arbeitsplatzsicherheit eingegangen (UK9910135F).

Aus- und Weiterbildung

Traditionell waren Tarifverhandlungen über Fragen der Aus- und Weiterbildung im Vereinigten Königreich relativ selten, aber die Gewerkschaften versuchen in zunehmendem Maße, dieses Thema auf die Tagesordnung der Verhandlungen zu setzen. Dazu gehören Initiativen wie das Projekt „Bargaining for skills“ des britischen Gewerkschaftsbundes (Trades Union Congress, TUC). Es gibt immer mehr

unternehmensfinanzierte Programme zur Weiterbildung der Arbeitnehmer und Fernlernerichtungen. Das schließt normalerweise unternehmerfinanzierte oder -subventionierte freiwillige Aktivitäten zur persönlichen Fortbildung ein, die nicht berufsspezifisch sein müssen und in der Freizeit des Arbeitnehmers stattfinden. Solche Fortbildungen werden voraussichtlich durch Regierungsinitiativen weiter unterstützt werden, um das lebenslange Lernen zu fördern. Dazu gehören individuelle Lernprogramme und der Lernfonds der Gewerkschaften, der zur Unterstützung von Gewerkschaftsprojekten zur Förderung der Berufsbildung eingerichtet wurde (UK9906109F). Die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind darüber hinaus an der Entwicklung und Durchführung der Regierungsinitiative University for Industry beteiligt.

Sonstiges

Aufgrund des Beginns des neuen Jahrtausends gab es intensive Verhandlungen darüber, Anreize für die Arbeit an den verlängerten Feiertagen über Weihnachten/Neujahr zu schaffen und sich mit den möglichen Konsequenzen des Jahr-2000-Computerproblems zu befassen. Die diesbezüglich gehegten Hoffnungen auf traumhafte Bezahlung für das Personal erwiesen sich weitgehend als unbegründet, außer in Schlüsselbranchen wie der Informationstechnologie (UK9911140F).

Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

Im Laufe des Jahres gab es im Bereich Arbeitsbeziehungen zahlreiche Gesetzesinitiativen, durch die einige der individuellen, tariflichen und familienfreundlichen Beschäftigungsrechte aus dem Weißpapier über Fairness am Arbeitsplatz der Labour-Regierung von 1998 umgesetzt wurden.

Die wichtigsten Entwicklungen bestanden in der erstmaligen Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Vereinigten Königreich am 1. April 1999 (UK9904196F) und der Inkraftsetzung des Arbeitsbeziehungsgesetzes von 1999 (UK9902180F), dessen schrittweise Umsetzung im Herbst begann (UK9912145F). Weitere wichtige Gesetzesvorhaben waren die Senkung der Mindestbeschäftigungszeit für den Schutz gegen unfaire Entlassung (UK9905104N), die Reform des gesetzlichen Beratungsverfahrens für Entlassungen und Versetzungen (UK9910134F) und die Einführung neuer gesetzlicher Regelungen für das Anrecht auf Elternurlaub (UK9912144F). Im Dezember 1999 legte die Regierung dem Parlament Entwürfe zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) vor (UK0001146N).

Mehrere aufeinander folgende Gesetzesänderungen stießen bei den Arbeitgebern häufig auf Ablehnung, da sie die zunehmende Arbeitsmarktregulierung bemängelten (UK9905106N und UK9909131N), worauf das Ministerium zusicherte, die Belastung der Unternehmen durch Vorschriften zu reduzieren (UK9903195N und UK9906111N). Die Vorschläge der Regierung, die Arbeitszeitvorschriften von 1998 aufgrund der Einwände der Arbeitgeber zu ändern, trafen bei den Gewerkschaften auf erbitterten Widerstand (UK9907117N), wurden aber im Dezember 1999 umgesetzt.

Organisation und Rolle der Sozialpartner

Im Mai 1999 ergab eine Analyse des TUC, dass der 18 Jahre anhaltende Rückgang der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in Großbritannien (d. h. ohne Nordirland) bei etwa 6,8 Millionen Beschäftigten gestoppt werden konnte (UK9905105N).

Nach der Fusion der drei Gewerkschaften im Finanzsektor im Mai zur UNIFI (UK9903193N) wurde im November bestätigt, dass die beiden größten Gewerkschaften mit großen Mitgliederzahlen im produzierenden Sektor – die Gewerkschaft Herstellung, Wissenschaft und Finanzen (Manufacturing Science Finance, (MSF) und die Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU) – Gespräche über eine mögliche Fusion führten, aus der die zweitgrößte Gewerkschaft des Vereinigten Königreichs hervorgehen könnte (UK9912142N). Auf Arbeitgeberseite gab es Presseberichte, dass der Verband der britischen Industrie (Confederation of British Industry, (CBI) und die Britische Handelskammer eine organisatorische Zusammenarbeit erörterten.

Arbeitskampfmaßnahmen

Amtliche Statistiken über Arbeitskonflikte im Jahr 1998, die im Juni 1999 veröffentlicht wurden, belegen, dass die Streikaktivität im Vereinigten Königreich auf dem niedrigsten Stand seit ihrem Beginn im Jahr 1891 verharrt ist. Die Zahl der erfassten Konflikte war die bisher geringste, und die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer war die niedrigste seit 70 Jahren. Die Zahl der durch Arbeitskampfmaßnahmen verlorenen Arbeitstage war niedriger als in jedem vorangegangenen Jahr außer 1997 (UK9907215F). Die für 1999 verfügbaren Statistiken belegen, dass die Streikaktivität einen historischen Tiefststand erreicht hat. Zu den 1999 verzeichneten Streiks gehören die Streiks bei Lufthansa (UK9907121N) und BT (UK9912143N) sowie der Streik der Hochschullehrer (UK9907215F). In anderen Bereichen wurden Arbeitskampfmaßnahmen angedroht, aber nicht durchgeführt, unter anderem von den Lehrgewerkschaften wegen der Einführung von

leistungsorientierter Bezahlung (UK9904199N) und von den Jungärzten wegen langer Arbeitszeiten (UK9910136N).

Nationaler Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung

Wie 1998 leitete die Regierung eine Beratung mit CBI und TUC zum Inhalt ihres britischen Nationalen Aktionsplans (NAP) für 1999 für Beschäftigung ein. Dieser Schritt erfolgte gemäß den EU-Beschäftigungsleitlinien. Die offiziellen Vertreter beider Organisationen erarbeiteten einen gemeinsamen Beitrag, dessen Struktur weitgehend der des Vorjahres entsprach; doch neben den Themen Beschäftigungsfähigkeit und Modernisierung der Arbeitsorganisation wurde auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit behandelt (UK9904198N).

Die Auswirkungen der EWU auf die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen

Obwohl das Vereinigte Königreich nicht an der Europäischen Währungsunion (EWU) teilnimmt, wird häufig die Auffassung vertreten, dass die EWU im Vereinigten Königreich ähnliche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung haben wird wie in den elf Ländern, die derzeit die Eurozone bilden (UK9812174F). Da das Vereinigte Königreich Ursprung und Standort von mehr multinationalen Unternehmen ist als jeder andere Mitgliedstaat, wird es wahrscheinlich nicht von den Auswirkungen der Lohntransparenz aufgrund der EWU auf die Arbeitsbeziehungen und die verbesserten Möglichkeiten für länderübergreifende Vergleiche verschont bleiben. Ebenso wenig wird es dem Druck zur Umstrukturierung und Intensivierung des Systemwettbewerbs ausweichen können, den die EWU wahrscheinlich verursachen wird.

Sowohl CBI als auch TUC begrüßten den nationalen Übergangsplan der Regierung für den potenziellen Beitritt des Vereinigten Königreichs zur EWU, der im Februar 1999 vom Premierminister vorgestellt wurde (UK9902184N). Vertreter beider Organisationen sind am Regierungsausschuss beteiligt, der die Vorbereitungen für den Beitritt zur EWU überwacht. Während die Führungsriege von CBI und TUC den Beitritt zur EWU unterstützen, gibt es in jeder Gruppe eine lautstarke Minderheit, die einen euroskeptischen Standpunkt vertritt.

Im Januar 1999 veröffentlichte der TUC einen Bericht zur Vorbereitung auf den Euro, in dem zahlreiche Schlüsselthemen bezüglich der EWU behandelt wurden, der jedoch nicht zu einer Schlussfolgerung darüber

kommt, ob der Beitritt des Vereinigten Königreichs wünschenswert ist. Im Mai veranstaltete der TUC eine größere Konferenz zu diesem Thema, auf der die Gewerkschaftsmitglieder zahlreiche unterschiedliche Ansichten vertraten (UK9905102F). In einer Resolution auf dem Jahreskongress des TUC im September wurde die Regierung aufgefordert, den Beitritt des Vereinigten Königreichs zur EWU zu Beginn des neuen Jahrzehnts aktiv zu verfolgen, aber die beiden größten Zweigorganisationen des TUC unterstützten diese Politik nicht (UK9909129N). Im Juli gab der Nationalrat des CBI nach einer ausführlichen Beratung, an der die Mitgliedsunternehmen teilnahmen, eine Grundsatzklärung ab, in der er seine Unterstützung für den Beitritt des Vereinigten Königreichs zur EWU bekräftigte, sobald die Schlüsselbedingungen für den Erfolg erfüllt sind (UK9907118N).

Arbeitnehmervertretung

Das gesetzliche Verfahren für die Anerkennung von Gewerkschaften im Arbeitsbeziehungsgesetz – das umstrittenste Element der Gesetzgebung – wird frühestens nach Ostern 2000 in Kraft treten (UK9912145F). Dennoch beeinflusst es bereits die Einstellung der Arbeitgeber, da die Zahl der Anerkennungen von Gewerkschaften gemäß den vorliegenden Daten steigt (UK9902183N). Weitere Entwicklungen gab es im Bereich der themenspezifischen Arbeitnehmervertretungsverfahren, falls eine Gewerkschaft nicht anerkannt wird; es gab Änderungen am gesetzlichen Beratungsverfahren bei Entlassungen und Versetzungen (UK9910134F) und eine neue Vorschrift für Arbeitnehmerverträge mit gewerkschaftslosen Arbeitnehmervertretern über Fragen des Elternurlaubs (UK9912144F).

Im Oktober 1999 kritisierte der Generalsekretär des TUC die britische Regierung dafür, dass sie sich weiterhin dem Entwurf der EU-Richtlinie über nationale Informations- und Beratungsregeln widersetze (UK9911138N). Die britische Regierung und der CBI sind der Ansicht, dass der Vorschlag nicht dem Subsidiaritätsprinzip entsprechen und den bestehenden Methoden widerspreche.

Zur Umsetzung der EBR-Richtlinie im Vereinigten Königreich (UK9907220F) fanden Beratungen über Verordnungsentwürfe statt, und am 15. Januar 2000 traten die überarbeiteten Verordnungen in Kraft, einen Monat nach dem in der Erweiterungsrichtlinie über EBR von 1997 festgelegten Termin für die Umsetzung, durch die die Nichtunterzeichnung der ursprünglichen EBR-Richtlinie durch das Vereinigte Königreich aufgehoben wurde. Der TUC ist darüber enttäuscht, dass die anerkannten Gewerkschaften bei der Wahl britischer Mitglieder für spezielle Verhandlungsgremien und die gesetzlichen EBR keine garantierte Einflussmöglichkeit haben.

Neue Beschäftigungsformen

Aus den amtlichen Statistiken geht hervor, dass die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte, die als Selbstständige, Zeitarbeiter oder auf andere Weise Teilzeit arbeiteten, in den 80er- und 90er-Jahren gestiegen ist. In der Studie WERS 1998, die 1999 veröffentlicht wurde, wird die Verteilung der Teilzeitarbeitskräfte nach Branche, Betriebsgröße usw. beschrieben. 75 % aller Beschäftigten waren Vollzeitbeschäftigte und 25 % Teilzeitkräfte. In 26 % aller Betriebe war die Mehrheit der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, vor allem im Groß- und Einzelhandel, im Gastgewerbe sowie in Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen sowie häufig in Betrieben, die sehr großen Unternehmen angehören, und schließlich in Betrieben im Privatsektor ohne ausgebildete Arbeitskräfte. Der Einsatz von Unterverträgen und anderen nicht standardmäßigen Beschäftigungsformen ist ebenfalls weit verbreitet. In der Studie WERS wird berichtet, dass in 90 % der Betriebe Unterverträge vergeben werden, 44 % vergeben befristete Verträge, 28 % beschäftigen Zeitarbeitskräfte und 13 % Freiberufler.

1999 gab es im Vereinigten Königreich keine wichtigen Gesetzesvorhaben für Teilzeit- bzw. Zeitarbeitskräfte, aber für April 2000 ist die Einführung von Vorschriften zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit vorgesehen.

Nach Abschluss von Unternehmensverträgen zur Teamarbeit, Arbeitszeitflexibilität, Arbeitsplatzflexibilität und -sicherheit sowie Harmonisierung/Einzelstatus sowie zur Einführung allgemeinerer Partnerschaftsabkommen standen neue, flexiblere Formen der Arbeitsorganisation im Vereinigten Königreich auch weiterhin im Mittelpunkt der Debatten über die Arbeitsbeziehungen (UK9906108F und UK9907214F). Zum Thema Teamarbeit, einem zentralen Element der neuen Formen der Arbeitsorganisation, berichtet WERS 1998, dass die Stammebelegschaft in zwei Drittel der Betriebe im Vereinigten Königreich Teamarbeit leistet, dass das

Modell der autonomen Teamarbeit jedoch nur in 3 % der Betriebe vollständig umgesetzt wurde.

Sonstige wichtige Entwicklungen

Ein Hauptthema der Arbeitsbeziehungs politik der Labour-Regierung war Partnerschaft (UK9907214F). Auch der TUC trat für einen Partnerschafts ansatz ein und veranstaltete im Mai eine Konferenz mit Spitzenvertretern zum diesem Thema, auf der der Premierminister und der Generaldirektor des CBI eine Ansprache hielten (UK9906108F). Allerdings besteht Uneinigkeit über die Interpretation von Partnerschaft, wobei sowohl die Regierung als auch der CBI hervorhoben, dass die Partnerschaft am Arbeitsplatz sowohl nichtgewerkschaftsgebundene als auch gewerkschaftsgebundene Formen annehmen kann, während der TUC die Gewerkschaftsbeteiligung als einen wesentlichen Bestandteil einer effizienten Partnerschaft betrachtet (UK9907116N).

Aussichten

Im Bereich Arbeitsbeziehungen wurden die meisten Programmpunkte der Regierung umgesetzt. Obwohl die Regierung das „Employment Relations Act 1999“ als eine Vereinbarung über Arbeitsbeziehungen betrachtet, die für die verbleibende Zeit der derzeitigen Parlamentsperiode gelten soll, bedeutet die schrittweise Einführung der Vorschriften und zugehörigen Verordnungen zwangsläufig Änderungen des Arbeitsgesetzes im Jahr 2000 und eventuell auch darüber hinaus. Dadurch mehren sich in Unternehmerkreisen die Bedenken hinsichtlich der Fähigkeiten der Arbeitgeber, insbesondere der kleinen Unternehmen, die häufigen Rechtsänderungen umzusetzen. Nach den Erfahrungen in der Vergangenheit dürfte das gesetzliche Anerkennungsverfahren für Gewerkschaften (UK9903189F), das erst Mitte 2000 in Kraft treten soll, das umstrittenste Element des Gesetzes sein (UK9912145F).

Vereinigtes Königreich: Beiträge 1999

Januar	<i>Features</i>	Recession in engineering intensifies pressures on jobs, pay and working time	UK9901171F
		Industrial relations in German-owned companies in the UK	UK9901172F
		Government announces refinements to 'Fairness at work' proposals	UK9901173F
	<i>In briefs</i>	Equal Opportunities Commission urges new sex equality law	UK9901175N
		Union mounts legal challenge to working time Regulations	UK9901176N
		TUC reports fewer unions balloting on industrial action	UK9901177N
		Ex-GCHQ staff win compensation	UK9901178N
Februar	<i>Features</i>	Employment Relations Bill published	UK9902180F
		Non-union forms of employee representation	UK9902181F
		Productivity, competitiveness and the knowledge-driven economy: a new agenda?	UK9902182F
	<i>In briefs</i>	Increase in union recognition ahead of statutory procedure	UK9902183N
		UK social partners welcome euro changeover plan	UK9902184N
		National minimum wage moves a step nearer	UK9902185N
		New research on the individualisation of employment contracts	UK9902186N

März	<i>Features</i>	Conference debates strategies for union renewal	UK9903187F
		Above-inflation pay awards for public sector workers	UK9903188F
		Trade union recognition and the Employment Relations Bill	UK9903189F
	<i>In briefs</i>	More legal action over working time rules	UK9903191N
		TUC poll highlights case for parental leave to be paid	UK9903192N
		Finance workers vote for merged super-union	UK9903193N
Government responds to employer criticism of labour market regulation		UK9903195N	
April	<i>Features</i>	The UK's first national minimum wage	UK9904196F
		Information and consultation in the UK: an alien imposition?	UK9904197F
	<i>In briefs</i>	Government aid package secures future of Rover plant	UK9904100N
		UK and Italy hold bilateral talks on EU employment issues	UK9904101N
		UK social partners agree joint contribution to 1999 NAP	UK9904198N
		Teachers' unions threaten industrial action over performance-related pay	UK9904199N
Mai	<i>Features</i>	UK trade unions and the euro	UK9905102F
		Labour's 'family-friendly' employment agenda	UK9905103F
	<i>In briefs</i>	Coverage of unfair dismissal law extended	UK9905104N
		Union membership steadies after 18 years' decline	UK9905105N
		CBI warns against further labour market regulation at both UK and EU level	UK9905106N
Juni	<i>Features</i>	TUC's partnership agenda wins qualified support from government and employers	UK9906108F
		Skills and training policies reviewed	UK9906109F
	<i>In briefs</i>	New code of practice targets age discrimination in employment	UK9906110N
		Government moves to limit regulation of business	UK9906111N
		Details of Rover financial aid package announced	UK9906112N
		EU social affairs Council decision fuels junior doctors' grievances over working hours	UK9906113N
Juli	<i>Features</i>	Assessing the significance of partnership agreements	UK9907214F
		Strikes in the UK: withering away?	UK9907215F
		UK government publishes proposals for implementing EWCS Directive	UK9907220F
	<i>In briefs</i>	Differences over partnership widen	UK9907116N
		Government proposes changes to working time Regulations	UK9907117N
		CBI review reaffirms pro-EMU policy	UK9907118N
		Legal protection for 'whistleblowers' takes effect	UK9907119N
		UK unions boycott Lufthansa over strike sackings	UK9907121N
August	<i>Features</i>	More women elected to representative positions in unions	UK9908124F
		The industrial relations implications of the British Steel/Hoogovens merger	UK9908125F
	<i>In briefs</i>	Government unveils proposals for statutory parental leave	UK9908123N
September	<i>Features</i>	Leading manufacturers make employment case for EMU	UK9909126F
		The Health and Safety at Work Act after 25 years	UK9909127F
	<i>In briefs</i>	Trade unions debate future strategy	UK9909128N
		TUC calls for early euro entry	UK9909129N
		Ministers decide against major reform of sex equality laws	UK9909130N
		CBI survey highlights worries over employment laws	UK9909131N
Oktober	<i>Features</i>	The changing meaning of 'skill' and its implications for UK vocational education and training policy	UK9910133F
		Consultation procedure on redundancies and transfers reformed	UK9910134F
		Employment security in banking: the case of the Co-operative Bank	UK9910135F
	<i>In briefs</i>	Negotiations over junior doctors' working hours	UK9910136N
		CBI and TUC give evidence to Low Pay Commission	UK9910137N
November	<i>Features</i>	Bargaining over the millennium	UK9911140F
		Attendance management: beyond the basics?	UK9911141F
	<i>In briefs</i>	UK union leader renews call for adoption of EU consultation Directive	UK9911138N
		Racist incidents lead to new equality initiative at Ford	UK9911139N
Dezember	<i>Features</i>	UK introduces new rights to time off work for family and domestic reasons	UK9912144F
		Employment Relations Act starts to take effect	UK9912145F
	<i>In briefs</i>	Manufacturing unions in merger talks	UK9912142N
		Strike at BT highlights union concern over conditions in call centres	UK9912143N

EIRO

Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen

Das Europäische Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) ist ein Hauptprojekt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Das EIRO sammelt, archiviert und verbreitet Informationen und Analysen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen in (derzeit) 15 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und auf europäischer/internationaler Ebene und stellt sie der Öffentlichkeit zur Verfügung. Das EIRO ist ein Netz aus 16 nationalen Zentren und einem Zentrum auf EU-Ebene, von denen aus Informationen und Analysen zu einem zentralen Referat der Stiftung fließen. Die Informationen werden verarbeitet und in die Datenbank *EIROOnline* eingegeben, die über das Internet, das wichtigste Verbreitungsmedium, verfügbar ist.

Das EIRO dient hauptsächlich dazu, den Bedarf der Europäischen Kommission und anderer EU-Organe an Informationen und Analysen über Entwicklungen im Bereich Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene zu decken. Das EIRO ist bestrebt, diese Informationen und Analysen umfassend, zuverlässig, genau, aktuell, kontextbezogen, relevant und in elektronischem Format bereitzustellen.

Die Struktur des EIRO

In jedem EU-Mitgliedstaat und Norwegen besteht ein nationales EIRO-Zentrum (NC), darüber hinaus gibt es ein Zentrum auf EU-Ebene (eine Auflistung aller Zentren befindet sich auf S.150-151). Jedes nationale Zentrum wurde im Rahmen einer Ausschreibung ausgewählt. Auswahlkriterien waren dabei Renommee in Fachkreisen, einschlägige Erfahrungen, Fachkenntnisse, Informationswege, technische Organisation und das Ansehen bei den Sozialpartnern.

Das zentrale Referat, das am Stiftungssitz Dublin angesiedelt ist und an der externe Experten als Auftragnehmer beteiligt sind, besteht aus einem Management-Team (verantwortlich für den allgemeinen Betrieb des EIRO und die vertraglichen Beziehungen zu den nationalen Zentren), der Redaktion (verantwortlich für die Textbearbeitung, das operationelle Management des EIRO und das Netz der nationalen Zentren), dem technischen Referat (verantwortlich für die Verarbeitung der Informationen und die Einrichtung und Pflege der Datenbank) und dem Informationsreferat (verantwortlich für die Informationsverbreitung und Erhebungen). Für ausführlichere Angaben zum Team der Zentrale siehe S.148

Die Direktion der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen trägt letztlich die Verantwortung gegenüber dem Verwaltungsrat der Stiftung für das Observatorium und für alle Projekte der Stiftung.

Das EIRO verfügt über einen Lenkungsausschuss (siehe S.148), der sich zusammensetzt aus den vier Gruppen des Verwaltungsrates der Stiftung (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Regierungen und Europäische Kommission), Vertretern aller wichtigen Institutionen der Sozialpartner auf europäischer Ebene (EGB, UNICE und CEEP) und der Direktion der Stiftung. Der Lenkungsausschuss war intensiv an der Einrichtung des Observatoriums beteiligt und ist eng in dessen Arbeit eingebunden. Er gibt einen Rahmen vor, damit die allgemeinen Grundsätze des Projekts in die Praxis umgesetzt werden können, und überwacht die Tätigkeiten. Der Ausschuss gewährleistet, dass die Produkte und Leistungen des EIRO entsprechend den Bedürfnissen der Hauptnutzer bereitgestellt werden.

Das Zielpublikum des EIRO

Das EIRO ist auf die Bedürfnisse eines spezifischen Zielpublikums von hochrangigen Vertretern aus dem Bereich Arbeitsbeziehungen und politischen Entscheidungsträgern in EU-Organen, Gewerkschaften sowie Arbeitgeberorganisationen und Regierungsabteilungen zugeschnitten. Die Art der Informationen und Analysen, die vom Observatorium bereitgestellt werden, werden von dieser Zielgruppe vorgegeben, d. h., praxis- und faktenorientiert werden Informationen und Analysen angeboten, die für die Benutzer bei ihrer Arbeit relevant sind. Die vom EIRO gesammelten und gespeicherten Informationen und Analysen stehen aber auch einer breiteren Zielgruppe aus der Praxis sowie aus Wissenschaft und Forschung zur Verfügung; diese Nutzer können über das Internet auf *EIROOnline* zugreifen.

Informationen des EIRO

Hauptaufgabe des EIRO ist die monatliche Berichterstattung über Ereignisse und Themen in Kurzberichten (In briefs) und Analysen (Features). Darüber hinaus führt das EIRO zu spezifischen Themen vergleichende Untersuchungen durch.

Jeden Monat reichen die nationalen Zentren des EIRO Berichte (entweder Kurzberichte oder Analysen) zu den wichtigsten und aktuellen Ereignissen und Themen im Bereich Arbeitsbeziehungen ein, die in ihren Ländern in dem jeweiligen Monat verzeichnet werden. Bei den Kurzberichten handelt es sich um kurze, faktenorientierte Artikel mit relevanten Daten über ein Ereignis oder Thema, das eine wesentliche Auswirkung auf die Arbeitsbeziehungen in dem betreffenden Land oder andere wichtige wirtschaftliche und soziale Konsequenzen hat. Die umfangreicheren Analysen stellen

– ähnlich wie die Kurzberichte – zunächst die wesentlichen Fakten der betreffenden Ereignisse oder Themen dar. Darüber hinaus bieten sie jedoch Hintergrundinformation über die wichtigsten Entwicklungen, Aktivitäten und Themen im Bereich Arbeitsbeziehungen, sowie einen bewertenden Kommentar.

Das EIRO widmet sich nicht nur den einzelnen Ländern, sondern ist ein internationales und vergleichendes Projekt. Dieser vergleichende Ansatz zieht sich durch alle Tätigkeiten des EIRO, einschließlich der vom EIRO durchgeführten vergleichende Studien und jährlichen Aktualisierungen. Für die vergleichenden Studien stellen die nationalen Zentren Informationen zu spezifischen Themen und den jeweiligen nationalen Besonderheiten und Diskussionsschwerpunkten zur Verfügung. Die von den nationalen Zentren gesammelten Informationen, die gegebenenfalls durch relevantes Material aus anderen Forschungsprojekten der Stiftung und anderen Quellen ergänzt werden, liefern in einem einheitlichen Format einen vergleichenden Überblick über das betreffende Thema in der gesamten EU sowie die Basis für nationale Berichte. 1999 wurden vergleichende Studien zu folgenden Themen erstellt:

- Zeitarbeit in Europa (TN9901201S);
- Eine neue Arbeitsorganisation: das EU-Grünbuch und nationale Entwicklungen (TN9903201S);
- Arbeitsbeziehungen und KMU (TN9905201S);
- Die Europäisierung der Tarifverhandlungen (TN9907201S);
- Entsendete Arbeitskräfte und die Umsetzung der Richtlinie (TN9909201S);
- Privatisierung und Arbeitsbeziehungen (TN9912201S).

Für die jährlichen Aktualisierungen reichen alle nationalen Zentren des EIRO auf der Grundlage von kurzen Fragebögen wichtige, hauptsächlich quantitative Daten zu speziellen Schlüsselthemen ein. Die gesammelten Daten werden dann in vergleichender, tabellarischer oder grafischer Form aufbereitet und durch Erläuterungen und eine kurze Analyse ergänzt. 1999 wurden folgende Aktualisierungen vorgenommen:

- Löhne und Gehälter (TN0002401U);
- Arbeitszeit (TN0002402U);
- Arbeitskämpfe (TN0003401U).

Produkte und Leistungen des EIRO

Die *EIRO*Online-Datenbank enthält alle Kurzberichte, Analysen und vergleichenden Untersuchungen (Studien und Aktualisierungen), die von den nationalen Zentren bereitgestellt wurden und sowohl technisch als auch inhaltlich an ein einheitliches Format und einen einheitlichen Stil angepasst wurden. Die Datenbank ist damit eine einzigartige Informationsquelle über Arbeitsbeziehungen in Europa, berichtet umfassend über

die wichtigsten Ereignisse und Themen und enthält vergleichende Übersichten. *EIRO*Online ist öffentlich zugänglich und über das Internet unter folgender Adresse verfügbar: <http://www.eiro.eurofound.ie>.

In regelmäßigem Abstand veröffentlicht das EIRO sowohl gedruckt als auch in elektronischem PDF-Format den *EIRO*Observer. Der *EIRO*Observer enthält derzeit eine bearbeitete Auswahl von Einträgen, die für die Datenbank eingereicht wurden, sowie vergleichende Ergänzungen auf der Grundlage der vergleichenden Studien, die vom EIRO durchgeführt wurden.

Der *Jahresrückblick* des EIRO ist die wichtigste Publikation des Observatoriums und wird über *EIRO*Online und in Papierform veröffentlicht.

Die elektronischen und gedruckten Veröffentlichungen sind derzeit überwiegend nur in englischer Sprache verfügbar. Die vergleichenden Studien des EIRO werden jedoch seit 1999 ins Französische und Deutsche übersetzt und über *EIRO*Online veröffentlicht; auch der Jahresrückblick für 1999 wird in diese beiden Sprachen übersetzt. Darüber hinaus stehen bei *EIRO*Online die Datenbankeinträge zu den einzelnen Ländern häufig auch in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung (diese Texte wurden von der Stiftung nicht bearbeitet oder genehmigt; die Stiftung übernimmt daher keine Verantwortung für deren Inhalt).

Benutzung von *EIRO*Online

Dieser *Jahresrückblick* enthält eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Trends, Ereignisse und Themen im Bereich der europäischen Arbeitsbeziehungen von 1999. Der Rückblick wurde mit dem Ziel erstellt, hilfreich und interessant zu sein, nach Möglichkeit sollte er jedoch in Verbindung mit der *EIRO*Online-Datenbank gelesen werden. Der Rückblick enthält zahlreiche Verweise auf Datenbank-Einträge, die ausführlichere Informationen zu den betreffenden Themen bieten. Diese Einträge sind Bestandteil der umfassenden Sammlung von Berichten, die jeden Monat vom Netz der nationalen EIRO-Zentren eingereicht werden. Sie werden technisch, stilistisch und inhaltlich bearbeitet und in die *EIRO*Online-Datenbank, dem Kernstück der EIRO-Einrichtungen, eingefügt. *EIRO*Online ist über eine Website im Internet abrufbar, die Zugang zu einer Fülle von Informationen und Analysen bietet. In diesem Abschnitt geben wir einige Hinweise zur Benutzung des *EIRO*Online, damit die Leser die Datenbank optimal nutzen und die im Jahresrückblick erwähnten Einträge finden können.

Erste Schritte

Für die Benutzung von *EIRO*Online brauchen Sie lediglich einen Internetanschluss und eine Browser-Software. Dann rufen Sie einfach die folgende Internet-Adresse auf:

<http://www.eiro.eurofound.ie/>

Auf diese Weise gelangen Sie zur Leitseite. Hauptaufgabe des EIRO ist die monatliche Berichterstattung: Jeden Monat erstellen die nationalen Zentren Kurzberichte (In briefs) und Analysen (Features) zu den wichtigsten Themen und Ereignissen. Diese Beiträge werden bearbeitet und ab Anfang des folgenden Monats in die Datenbank eingefügt. So erscheinen Berichte über Ereignisse im Juni dann Anfang Juli auf der Website.

Auf der Startseite ist angegeben, wann *EIROOnline* zum letzten Mal aktualisiert wurde (die Aktualisierungen erfolgen kontinuierlich), sie enthält überdies Verknüpfungen zu den aktuellen Beiträgen. Diese sind entweder als „feature“, „study“ oder „update“ gekennzeichnet, die jeweiligen Titel sind in blauer Schrift dargestellt und unterstrichen. Wenn Sie einen solchen blau (oder grün) unterstrichenen Text bei *EIROOnline* sehen, bedeutet dies, dass Sie durch Anklicken des betreffenden Textes zu weiteren Informationen gelangen.

In der oberen linken Ecke der Startseite und jeder anderen Seite von *EIROOnline* ist ein blau-schwarzes *EIROOnline*-Logo abgebildet. Durch Anklicken dieses Logos gelangen Sie zurück zur Leitseite.

Auf der linken Seite der Startseite befinden sich auf der Randleiste eine Reihe weiterer Bereiche:

comparative studies, about EIRO, register, help,

feedback, EIROObserver, contacts, related sites und **EMIRE**. Durch Anklicken gelangen Sie zum jeweiligen Bereich; im Kasten unten werden diese Bereiche eingehender beschrieben.

An der Oberseite der Leitseite befindet sich die **Navigationsleiste** von *EIROOnline* mit vier Verknüpfungen: **in briefs** führt zu einer Liste aller Kurzberichte des laufenden Monats, **features** zu einer Liste aller Analysen des laufenden Monats, **site map** führt zu einer Seite mit verschiedenen hilfreichen Übersichten zum Durchsuchen der *EIROOnline*-Datenbank; **search** führt zu einer leistungsstarken Suchmaschine für die Suche nach den in *EIROOnline* enthaltenen Informationen. All diese Verknüpfungen dienen dazu, dem Benutzer zu helfen, die gewünschten Informationen zu finden.

Alle *EIROOnline*-Seiten enthalten in der linken Randleiste das Logo der **Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen**. Durch Anklicken des Logos wird der Benutzer mit der Internet-Leitseite der Stiftung verbunden. Darüber hinaus zeigt die Leitseite auch das Symbol ©1998-2000, das eine Verbindung zu einer Seite mit Hinweisen zum Urheberrecht und den Haftungsbeschränkungen herstellt. Dort sind nützliche Informationen für Benutzer gesammelt, die das EIRO-Material für weiter gehende Zwecke nutzen möchten.

Weitere Funktionen

Die weiteren Funktionen von *EIROOnline* sind über die Liste am linken Rand der Startseite zugänglich. Sie bieten umfassende Hilfestellung und weitere Informationen über das EIRO und helfen uns auch in einigen Fällen, den Bedürfnissen der Leser besser zu entsprechen.

- **comparative studies** ist eine direkte Verknüpfung zu einer Liste aller vergleichenden Studien und jährlichen Aktualisierungen, die bei *EIROOnline* verfügbar sind.
- **about EIRO** führt zu weiteren Informationen über die Tätigkeiten und Ziele der Projekte des EIRO. Ferner gibt es die Verknüpfung Credits, die zu Informationen über das Team führt, das stark an der Gestaltung, Pflege und Produktion von *EIROOnline* beteiligt war.
- Unter **register** werden die Benutzer gebeten, uns Informationen über sich selbst und die Länder und Branchen, an denen sie interessiert sind, einzusenden. Sie werden aufgefordert, sich registrieren zu lassen; dadurch erhalten Sie automatisch das zweimonatlich erscheinende Bulletin *EIROObserver* per E-Mail in PDF-Format (siehe unten).
- Unter **help** werden Hinweise gegeben, wie *EIROOnline* hinsichtlich der Navigation und Browser am besten genutzt werden kann. Auch eine Version dieser Anleitung ist hier zu finden.
- Über **feedback** können uns die Benutzer mitteilen, was sie über *EIROOnline* denken. Mit Hilfe dieser Funktion können die Benutzer den Inhalt und die Gestaltung der Datenbank bewerten und Vorschläge und Kommentare abgeben.
- **EIROObserver** ermöglicht den Benutzern, eine elektronische Fassung jeder Ausgabe des *EIROObserver* zum Lesen auf ihrem PC oder zum Ausdrucken herunterzuladen. Wie oben erwähnt, können sich die Benutzer durch die Registrierung die elektronische Ausgabe automatisch zusenden lassen, sobald diese verfügbar ist. So vermeiden Sie zeitliche Verzögerungen, die gewöhnlich beim Druck und bei der Lieferung der gedruckten Fassung auftreten, und können

den *EIROObserver* bis zu mehr als zwei Wochen früher erhalten. Der *EIROObserver* ist als PDF-Datei erhältlich; zum Lesen benötigen Sie den kostenlosen Adobe Acrobat Reader, den Sie gegebenenfalls von der Adobe-Leitseite, die über diese *EIROOnline*-Seite zugänglich ist, herunterladen können.

- Unter **contacts** befinden sich die Adressen und die Telefax- und Telefonnummern der Mitglieder des zentralen *EIROOnline*-Teams sowie der nationalen Zentren. Sind einzelne Kontaktpersonen in blauer Schrift angegeben, kann durch Anklicken des Namen eine Email versendet werden. Durch Anklicken von in blauer Schrift dargestellten Instituten gelangt man jeweils auf deren Leitseite.
- **related sites** führt zu einer Liste von Verknüpfungen, die für *EIROOnline*-Benutzer von Interesse sein könnten. Die Verknüpfungen (mehrere Tausend) sind nach Ländern und innerhalb der Länder in Kategorien nach Arbeitgeber, Gewerkschaften, Regierungsbehörden und Sonstige unterteilt. Darüber hinaus gibt es Verknüpfungen zu: EU-Organen und zugehörigen Gremien nebst aktuellen Dokumenten, anderen europäischen und internationalen Organisationen sowie europäischen und internationalen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen. Die Benutzer sind gebeten, weitere Verknüpfungen für die Aufnahme in die Liste vorzuschlagen.
- **EMIRE** ist die Online-Version der EU-Datenbank „European Employment and Industrial Relations Glossaries“, in denen die nationalen Systeme für Arbeitsbeziehungen der EU-Mitgliedstaaten über deren Terminologie erklärt sind. Derzeit sind Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich enthalten; Glossare zu Österreich, Finnland und Schweden sollen in Kürze einbezogen werden. Viele EIRO-Einträge enthalten spezifische Verknüpfungen zu EMIRE-Definitionen; die Benutzer können die alphabetische Liste der Begriffe für jedes Land aufrufen oder im Text von EMIRE nach spezifischen Wörtern suchen.

Kurzberichte (In briefs) und Analysen (Features)

Der wichtigste Inhalt von EIRO besteht aus Kurzberichten (In briefs) und Analysen (Features). Kurzberichte sind kurze faktenorientierte Artikel mit normalerweise bis zu 600 Wörtern, die relevante Fakten über ein wichtiges Ereignis oder Thema im Bereich Arbeitsbeziehungen in dem betreffenden Land enthalten. Analysen sind längere Artikel mit üblicherweise etwa 1 000 bis 2 000 Wörtern. Wie die Kurzberichte enthalten auch die Analysen die wichtigsten Fakten der betreffenden Ereignisse und Themen, wobei der größere Textumfang Raum für mehr Details und einen Kommentar (vom Verfasser unterzeichnet) bietet. Die Analysen stellen die wichtigsten Entwicklungen, Aktivitäten und Themen im Bereich Arbeitsbeziehungen dar, widmen sich aber auch solchen Themen, die eine ausführlichere Betrachtung verdienen.

Von der Leitseite aus gelangt man durch Anklicken von **in briefs** oder **features** auf der *EIRO*Online-Navigationsleiste zu Listen der Kurzberichte und Analysen des letzten Monats. Dies ist die beste Methode für Benutzer, die einen schnellen Zugang zu den jüngsten und aktuellsten Datenbankeinträgen wünschen. (Wenn die *EIRO*Online-Navigationsleiste in anderen *EIRO*Online-

Einträgen erscheint, d. h. nicht auf der Startseite oder den Länderindexseiten (siehe unten), gelangt man über **news** und **features** zu den Listen der Nachrichten und Features für den Monat, auf den sich der betreffende Eintrag bezieht.)

Site map

Die **site map**, die über die *EIRO*Online-Navigationsleiste auf der Leitseite bzw. jeder *EIRO*Online-Seite zugänglich ist, stellt für viele Benutzer wahrscheinlich den nützlichsten Ausgangspunkt für die Datenbanksuche dar.

Comparative Studies and Annual Updates

Die site map enthält eine chronologische Liste (mit Verknüpfungen) der Titel aller **vergleichenden Studien** und **jährlichen Aktualisierungen**, die vom EIRO erstellt wurden. Die vergleichenden Studien konzentrieren sich auf ein spezielles Thema im Bereich Arbeitsbeziehungen und dessen Behandlung in den von EIRO abgedeckten Ländern. Sie bestehen aus einem vergleichenden Überblick, der sich hauptsächlich auf kurze nationale Berichte stützt, die von jedem nationalen Zentrum erstellt werden. Durch Anklicken des Titels der Studie gelangt

Nützliche Funktionen in den EIRO-Einträgen

Die *EIRO*Online-Datenbankeinträge enthalten eine Reihe von Funktionen, die die Benutzer unterstützen und ihnen Zugang zu weiteren relevanten Informationen geben sollen. Am Anfang jedes Eintrags befindet sich links im Haupttext in der Marginalie der Name des betreffenden **Landes** sowie der Monat; durch Anklicken dieser Verknüpfungen gelangt man zur vollständigen Liste der *EIRO*Online-Einträge für dieses Land bzw. zur Übersichtsseite für den betreffenden Monat. Bei allen Beiträgen befindet sich oben und unten die **EIROOnline-Navigationsleiste (siehe Haupttext). Am Ende jedes Beitrags befindet sich links eine Verknüpfung **top**, die zum Anfang zurückführt. Auf der Randleiste am Anfang jedes Beitrags befindet sich eine Verknüpfung zu Informationen über diesen Datenbankeintrag (**about this record**), der folgende Angaben enthält: Identifikationsnummer (record id), Titel/Untertitel, Name des ursprünglichen Verfassers und der Organisation des nationalen Zentrums, Tag der Einreichung und die Sprache, in der der Eintrag ursprünglich erstellt wurde. Sinnvoll ist für die meisten Länder auch die Angabe von Titel/Untertitel und Abstract des Eintrags in der/den Landessprache(n). Die meisten *EIRO*-Einträge werden ursprünglich nicht in englischer Sprache verfasst, und in vielen Fällen können die Benutzer den vollständigen Wortlaut in der Originalsprache abrufen. Bei Einträgen, bei denen dies der Fall ist, befindet sich unter der Überschrift die Verknüpfung **Download article in original language**. Durch Anklicken dieser Verknüpfungen können Sie einen Word-Text in der Version der Originalsprache auf Ihren eigenen Computer herunterladen oder mit Ihrem Browser direkt lesen. Am Beginn dieser Dokumente befindet sich der Hinweis, dass die originalsprachliche Version von der Stiftung weder bearbeitet noch genehmigt wurde, so dass die Stiftung für Inhalt und Richtigkeit keine Verantwortung übernimmt. Die Verantwortung liegt beim nationalen *EIRO*-Zentrum, das die Information erstellt/bereitgestellt hat.**

Im Text der *EIRO*-Einträge können sich drei verschiedene Arten von anklickbaren Verknüpfungen befinden, die blau oder grün dargestellt werden und unterstrichen sind:

- Interne *EIRO*Online-Verknüpfungen (blau): Dabei handelt es sich um Titel und Identifikationsnummern anderer Einträge der *EIRO*Online-Datenbank, die in Klammern erscheinen. Durch Anklicken dieser Verknüpfungen gelangt man zum betreffenden Eintrag. Um zum ursprünglichen Eintrag zurückzukehren, klicken Sie im Browser auf die Schaltfläche **Zurück**.
- Verknüpfungen zum **EMIRE**-Glossar (grün): Eine Reihe von Länderbeiträgen enthält Verknüpfungen zu **EMIRE**, der elektronischen Version der EU-Datenbank European Employment and Industrial Relations Glossaries (siehe S.00). Diese Verknüpfungen bestehen aus wichtigen Wörtern im Text (beispielsweise Betriebsrat oder Mindestlohn), über die man zu einer Definition der betreffenden Organisation, Struktur, Methode usw. gelangt. Um zum ursprünglichen Eintrag zurückzukehren, schließen Sie das Kästchen, das mit der **EMIRE**-Definition geöffnet wurde.
- Externe Verknüpfungen: Einige Einträge enthalten Verknüpfungen zu Material von Internetseiten außerhalb des *EIRO*Online, die für den jeweiligen Eintrag relevant sind. Über diese Verknüpfungen gelangt man normalerweise zu einem Dokument oder Bericht (wie einer Mitteilung oder einem Weiß-/Grünbuch der Europäischen Kommission, einer EU-Richtlinie oder einer IAO-Konvention) oder anderen nützlichen Informationen. Um zum ursprünglichen Eintrag zurückzukehren, schließen Sie das Browserfenster mit dem externen Material.

Darüber hinaus werden viele Namen von Unternehmen, Institutionen, Personen, Orten usw. in roter Schrift dargestellt (nicht unterstrichen). Dabei handelt es sich nicht um Verknüpfungen. Vielmehr zeigt die rote Schrift an, dass die betreffenden Begriffe und Namen in den Index aufgenommen wurden.

man zu einer Seite mit einer Kurzdarstellung der Studie, einer Verknüpfung zum Überblick, Verknüpfungen zu Word-Versionen der einzelnen nationalen Berichte (die nicht von der Stiftung bearbeitet und genehmigt sind, die Stiftung übernimmt daher keine Verantwortung für deren Inhalt), und eine Verknüpfung zum Fragebogen, auf dem die nationalen Berichte basieren. Bei den jährlichen Aktualisierungen handelt es sich um einzelne Beiträge auf der Grundlage vergleichender Daten zu einem Schlüsselthema im Bereich Arbeitsbeziehungen, häufig in grafischer Form. An anderen Stellen der Datenbank werden die vergleichenden Studien und jährlichen Aktualisierungen als transnational klassifiziert.

Country

Die site map enthält eine Liste aller Länder, die vom EIRO abgedeckt werden, sowie die EU- und transnationale Ebene (Beiträge zu mehr als einem Land). Durch Anklicken eines beliebigen **Ländernamens** gelangt man zu einer vollständigen Liste aller Einträge, die im laufenden Jahr zu diesem Land erstellt wurden. Sie werden in umgekehrter chronologischer Reihenfolge und in features und in briefs unterteilt aufgelistet. Verknüpfungen zu Listen von Einträgen aus vergangenen Jahren sind am oberen und unteren Rand der Seite zu finden. Das ist für die Benutzer außerordentlich hilfreich, die an Entwicklungen in einem speziellen Land oder auf EU-/transnationaler Ebene interessiert sind.

Date

Auch die Navigation des Inhaltes von *EIROOnline* nach **Datum** ist einfach. Seit EIRO im Februar 1997 mit der Datensammlung begonnen hat, ist jeder Monat auf der Website aufgelistet; durch Anklicken des betreffenden Monats gelangt man zur **editorial page**, von wo aus die Verknüpfungen **news** und **features** auf der *EIROOnline-Navigationsleiste* Zugang zu allen Einträgen des jeweiligen Monats herstellen. Der Abschnitt **date** enthält auch Verknüpfungen zu den einzelnen *Jahresrückblicken* (*Annual Review*).

Record ID

Leser des Jahresrückblicks, die einem Verweis im Text nachgehen und die Gesamtversion des angegebenen Originaleintrags lesen wollen, können dies auf direktestem Weg durch die Eingabe der Identifikationsnummer (**Record ID**) in *EIROOnline* vornehmen. Jedem Eintrag ist eine einmalige Identifikationsnummer zugewiesen, z. B. SE9904111F; diese setzt sich wie folgt zusammen: Ländercode aus zwei Buchstaben (z. B. SE für Schweden); Jahr und der Monat, auf den sich der Bericht bezieht (z. B. 9904 für April 1999); Identifikationsnummer des nationalen Zentrums (in den meisten Fällen 1, in Ländern, in denen das nationale Zentrum aus zwei oder mehr getrennten Organisationen besteht, jedoch auch 2 oder 3); eine laufende Nummer (z. B. 11) und ein N, F, S oder U für in Brief, Feature, vergleichende Studie oder jährliche Aktualisierung (Update). Wird auf der Seite site map in das leere Feld rechts neben Record ID eine Identifikationsnummer eingegeben und die Schaltfläche

Suchen angeklickt, gelangt man direkt zum betreffenden Datenbankeintrag. Im *Jahresrückblick* werden die Identifikationsnummern an den geeigneten Textstellen angegeben.

Organisations

Für Benutzer, die an Informationen zu speziellen Unternehmen bzw. Institutionen interessiert sind (Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Institutionen für Arbeitsbeziehungen usw.), wird sich der Bereich **Organisations** auf der site map als nützlich erweisen. Durch Anklicken von **Index** gelangt man zu einer Liste aller Länder, die vom EIRO abgedeckt werden, sowie zur EU-Ebene und zu einer alphabetisch geordneten Liste. Durch Anklicken eines Ländernamens gelangt man zu einer Liste aller wichtigen Unternehmen und Institutionen des betreffenden Landes, die in den Datenbankeinträgen erwähnt werden. Durch Anklicken des Namens eines Unternehmens oder einer Institution gelangt man zu einer Liste von Verknüpfungen zu allen Datenbankeinträgen, in der das betreffende Unternehmen oder die betreffende Institution genannt wird. Die alphabetische Liste enthält alle in *EIROOnline* erwähnten Unternehmen und Institutionen mit Verknüpfungen zu den Datenbankeinträgen, in denen sie genannt sind.

Search

Die fortschrittlichste Methode für die Suche nach Informationen bei *EIROOnline* ist die Verwendung der Suchfunktion, die über die **Navigationsleiste** von *EIROOnline* auf der Startseite und allen anderen *EIROOnline*-Seiten zugänglich ist. Das EIRO stellt dem Benutzer eine leistungsstarke Suchmaschine mit zwei verschiedenen Suchmethoden zur Verfügung: **Volltextsuche (full text)** und **detaillierte Suche (advanced search)**. Vor der Nutzung der Suchfunktion sollte die Schaltfläche **help** angeklickt werden, über die man nützliche Tipps zu beiden Sucharten findet. Einige kurze Hinweise:

- Die Volltextsuche (**full text**) ist die einfachste Form der Suche. Geben Sie das Wort oder die Wörter ein, nach denen Sie suchen (in Kleinbuchstaben) und klicken Sie auf die Schaltfläche **Suchen**. Wenn Sie einem Wort das Zeichen „+“ voranstellen, erhält dieses größere Bedeutung. Wenn Sie ein „-“ (Minuszeichen) voranstellen, erhält es geringere Bedeutung. Sie können auch bestimmen, wie genau die Suche durchgeführt werden soll, wobei Sie die Wahl zwischen 100 % (genaue Übereinstimmung mit allen gesuchten Wörtern) und 0 % haben. Nach dem Anklicken der Schaltfläche **find** erhalten Sie eine Liste der **Treffer**, die Titel und Abstracts (mit Verknüpfungen) aller Datenbankeinträge der EIRO-Datenbank, die das von Ihnen gesuchte Wort enthalten (sowie das Datum der Veröffentlichung). Im Falle von Analysen (features) werden auch die Begriffe angegeben, die zur Indexierung der Einträge verwendet wurden. Auf dem Bildschirm werden 10

Treffer angezeigt; über die Schaltflächen unten auf der Seite gelangen Sie zu den nächsten (oder vorherigen) 10 Treffern.

- Die detaillierte Suche (**advanced search**) ermöglicht eine Eingrenzung der Suche nach Ländern, Branchen und Zeiträumen, ferner können die logischen Operatoren **UND**, **ODER**, **NICHT** verwendet werden (die über **help** aufrufbare Hilfe enthält dazu nützliche Hinweise). Darüber hinaus können bei der detaillierten Suche auch Themenbereiche ausgewählt werden. Dazu kann die Suchfunktion **thesaurus** verwendet werden. Sie dient dazu, Benutzern genauere Ergebnisse bei der Suche bei *EIRO*Online zu liefern. Die Analysen (features) werden unter Verwendung von Themendeskriptoren aus dem EFICET-Thesaurus der Stiftung indexiert (ausgewählte Begriffe aus dem Bereich der Lebens- und Arbeitsbedingungen); der Thesaurus sucht nach Datenbankeinträgen, die mit diesen Schlüsselwörtern indexiert sind (und nicht nach Wörtern im Wortlaut der Datenbankeinträge). Durch Anklicken der Schaltfläche **thesaurus** in der detaillierten Suche gelangt man zum kompletten

Thesaurus einschließlich einer Hilfeseite, die von den Benutzern gelesen werden sollte, bevor diese Suchmethode verwendet wird.

Feedback

Eine schriftliche Anleitung für eine Leitseite/Datenbank stößt an Grenzen. Wir möchten die Leser dazu auffordern, selbständig auf *EIRO*Online zuzugreifen, um Funktionsweise und Angebot zu erkunden. *EIRO*Online befindet sich noch in der Entwicklung und unterliegt ständigen Verbesserungen (einige Internetseiten sind noch nicht betriebsbereit). Daher freuen wir uns über Meinungen, Kommentare und Anfragen von Benutzern, die zu diesem Verbesserungsprozess beitragen. Neben der Verwendung des Formulars **feedback**, das über die Leitseite aufgerufen werden kann, können Anmerkungen zum Inhalt, zur Gestaltung oder zur gesamten Benutzerfreundlichkeit von *EIRO*Online auch per E-Mail an eiroinfo@eiro.eurofound.ie gesendet werden (oder per Brief an die Kontaktadresse – Telefon- und Telefaxnummer befinden sich auf S.148).

Lenkungsausschuss und EIRO-Team

Lenkungsausschuss

- Eric Verborgh (Amtierender Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen)
- Willy Buschak (Europäischer Gewerkschaftsbund)
- Penny Clarke (Europäischer Gewerkschaftsbund)
- Nunzia Gava (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft)
- Jean-François Lebrun (Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Europäische Kommission)
- Fritz-Jürgen Kador (Union der Industrie- und Handelsverbände Europas)
- Olivier Richard (Union der Industrie- und Handelsverbände Europas)
- Cees J. Vos (Ministerie van Sociale Zaken, Niederlande)
- José Augusto Brito Xavier (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, Portugal)

Management-Team

Das EIRO-Management-Team der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen umfasst die Direktion sowie:

- Stavroula Demetriades
- Timo Kauppinen
- Fiona Murray

Die Kontaktadresse der Stiftung lautet: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland, Tel. (353-1) 204 3100, Fax (353-1) 282 6456, E-Mail: postmaster@eurofound.ie.

Redaktions-, Technik- und Informationsteam

Zu den Mitgliedern des operativen Teams von EIRO bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (sowie externe Berater) gehören:

- Informationsbeauftragte: Sylvie Seigné Monks
- Informationsassistentin: Maria Barbosa
- Beauftragte für Informationssysteme: Barbara Schmidt
- Technischer Berater: Eoin Campbell
- Produktionsprozessmanagement: Shivaun Lindberg
- Chefredakteur: Mark Carley

Die Kontaktangaben für das EIRO-Team der Stiftung lauten: Tel. (353-1) 204 3100, Fax (353-1) 282 6456, E-Mail: eiroinfo@eiro.eurofound.ie.

Mitarbeiter im Jahresrückblick

Abteilung	Organisation	Mitarbeiter
Entwicklungen auf EU-Ebene und vergleichende Übersicht	Industrial Relations Services	Andrea Broughton
Belgien	Institut des Sciences du Travail	Catherine Delbar
Dänemark	FAOS	Carsten Jørgensen
Deutschland	WSI	Thorsten Schulten
Finnland	Ministerium für Arbeit	Juha Hietanen
Frankreich	IRES	Alexandre Bilous
Griechenland	INE/GSEE-ADEDY	Eva Soumeli
Irland	UCD	Tony Dobbins
Italien	Fondazione Regionale Pietro Seveso Ires Lombardia	Roberto Pedersini Marco Trentini
Luxemburg	–	Marc Feyereisen
Niederlande	HSI	Robbert van het Kaar
Norwegen	FAFO Institute for Applied Social Science	Kristine Nergaard
Österreich	Institut für Soziologie, Universität Wien	Angelika Stückler
Portugal	UAL	Maria Luisa Cristovam
Spanien	QUIT-UAB	Clara Llorens
Schweden	Arbetslivsinstitutet	Annika Berg
Vereinigtes Königreich	IRRU	Mark Gilman

Nationale Zentren

Ebene der Europäischen Union

Industrial Relations Services, Boulevard de la Woluwe 60,
B-1200 Brüssel
sowie: 18-20 Highbury Place, London N5 1QP

Ansprechpartner: Andrea Broughton, Tel. (44-171)
354 67 14, Fax (44-171) 359 40 00, E-Mail:
andrea.broughton@irseclipse.co.uk

Belgien

Institut des Sciences du Travail, Place des Doyens 1,
B-1348 Louvain-La-Neuve

Ansprechpartner: Catherine Delbar, Tel. (32-10) 47 48 02,
Fax (32-10) 47 39 14, E-Mail: delbar@trav.ucl.ac.be

Dänemark

FAOS, Dept of Sociology, University of Copenhagen,
Linnegarde 22, DK-1361 K København

Ansprechpartner: Carsten Jørgensen, Tel. (45-35) 32 32 99,
Fax (45-35) 32 39 40,
E-Mail: Carsten.Jorgensen@sociology.ku.dk

Deutschland

WSI in der HBS, Bertha-von-Suttner-Platz 1, D-40227
Düsseldorf

Ansprechpartner: Thorsten Schulten,
Tel. (49-211) 777 82 39, Fax (49-211) 777 82 50,
E-Mail: Thorsten-Schulten@boeckler.de

Finnland

Ministry of Labour, Mikonkatu 4, FIN-00100 Helsinki

Ansprechpartner: Juha Hietanen, Tel. (358-9) 18 56 92 60,
Fax (358-9) 18 56 92 27, E-Mail: juha.hietanen@mol.fi

Frankreich

IRES, 16, boulevard du Mont-d'Est, F-93192 Noisy le Grand
Cedex

Ansprechpartner: Alexandre Bilous/Maurice Braud,
Tel. (33-1) 48 15 19 02, Fax (33-1) 48 15 19 18, E-Mail:
Alexandre.Bilous@ires-fr.org/
maurice.braud@ires-fr.org

Griechenland

INE-GSEE-ADEDY, Emm. Benaki 71A, GR-10681 Athen

Ansprechpartner: Eva Soumeli, Tel. (30-1) 330 37 18,
Fax (30-1) 330 44 52, E-Mail: ineobser@otenet.gr

Irland

CEROP, Graduate School of Business, University College
Dublin, Carysfort Avenue, Blackrock, Co. Dublin

Ansprechpartner: John Geary, Tel. (353-1) 706 89 74,
Fax (353-1) 706 80 07, E-Mail: geary_j@blackrock.ucd.ie

Industrial Relations News, 121-123 Ranelagh, Dublin 6

Ansprechpartner: Brian Sheehan, Tel. (353-1) 497 27 11,
Fax (353-1) 497 27 79, E-Mail: irn@iol.ie

Italien

IRES Lombardia, Via Pompeo Litta, 7, I-20122 Mailand

Ansprechpartner: Marco Trentini, Tel. (39-02) 54 11 88 69/
54 12 05 64, Fax (39-02) 54 12 07 80,
E-Mail: ireseiro@galactica.it

Fondazione Regionale Pietro Seveso, Viale Vittorio
Veneto, 24, I-20124 Mailand

Ansprechpartner: Roberto Pedersini, Tel. (39-02)
29 01 31 98, Fax (39-02) 29 01 32 62,
E-Mail: eirofrps@tin.it

CESOS, Via Po, 102, I-00198 Rom

Ansprechpartner: Marta Santi, Tel. (39-06) 84 24 20 70,
Fax (39-06) 85 35 53 60, E-Mail: cesos@mclink.it

Luxemburg

Marc Feyereisen, Cour administrative, Rue du Fort
Thuengen, L-1499 Luxembourg

Ansprechpartner: Marc Feyereisen, Tel. (352) 421 05 78 60,
Fax (352) 421 05 78 88,
E-Mail: marc.feyereisen@ja.smtp.etat.lu

Niederlande

HSL, Faculty of Law, University of Amsterdam, Rokin 84,
1012 KX Amsterdam

Ansprechpartner: Robbert van het Kaar, Tel. (31-20)
525 39 62/35 60, Fax (31-20) 525 36 48, E-Mail:
kaar@jur.uva.nl

Norwegen

FAFO Institute for Applied Social Science, PO Box 2947
Toyen, N-0608 Oslo

Ansprechpartner: Kristine Nergaard, Tel. (47-226) 760 00,
Fax (47-226) 760 22, E-Mail: kristine.nergaard@fafo.no

Österreich

Institut für Soziologie, Zentrum für Betriebswirtschaftslehre,
Universität Wien, Bruenner Straße 72, A-1210 Wien

Ansprechpartner: Angelika Stückler, Tel. (43-1) 427 73 77
81, Fax (43-1) 427 73 77 88,
E-Mail: Angelika.Stueckler@mailbox.univie.ac.at

Portugal

UAL, Palácio dos Condes de Redondo, R De Santa Marta
47, P-1150 Lissabon.

Ansprechpartner: Maria Luisa Cristovam, Tel. (351-1)
317 76 73, Fax (351-1) 317 76 73,
E-Mail: mlc@universidade-autonoma.pt

Schweden

Arbetslivsinstitutet. Postanschrift: S-11279 Stockholm
Besucheradresse: Warfvingsväg 25, S-11279 Stockholm

Ansprechpartner: Annika Berg, Tel. (46-8) 619 67 00,
Fax (46-8) 656 30 25, E-Mail: annika.berg@niwl.se

Spanien

CIREM, Travessera de les Corts 39-43, lateral 2a planta,
E-08028 Barcelona

Ansprechpartner: Maria Caprile, Tel. (34-93) 440 10 00,
Fax (34-93) 440 45 60, E-Mail: maria.caprile@cirem.es

QUIT (Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball), Departament de Sociològica, Edifici B,
Campus Universitat Autònoma de Barcelona, E-08193
Bellaterra, Barcelona

Ansprechpartner: Clara Llorens, Tel. (34-93) 581 24 05,
Fax (34-93) 581 24 37, E-Mail: eiro.esp@uab.es

Vereinigtes Königreich

IRRU, Warwick Business School, University of Warwick,
Coventry CV4 7AL

Ansprechpartner: Mark Hall, Tel. (44-1203) 52 42 73,
Fax (44-1203) 52 41 84,
E-Mail: irrumha@razor.wbs.warwick.ac.uk

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen – Jahresrückblick 1999

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2000 – 152 pp. – 21 cm x 29.7 cm

ISBN 92-828-9281-6



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L- 2985 Luxembourg

ISBN 92-828-9281-6



9 789282 892817