



Forschungsstelle Osteuropa Bremen
Arbeitspapiere und Materialien

Nr. 89 – Dezember 2007

In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene

Teil 2: Dokumentation der Interviewergebnisse

Herausgegeben von
Heiko Pleines

Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen
Klagenfurter Straße 3, D-28359 Bremen
Tel. +49 421 218-3687, Fax +49 421 218-3269
<http://www.forschungsstelle.uni-bremen.de>

Arbeitspapiere und Materialien – Forschungsstelle Osteuropa, Bremen

Nr. 89: Heiko Pleines (Hg.):

In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene.

Teil 2: Dokumentation der Interviewergebnisse

Dezember 2007

ISSN: 1616-7384

Das vorliegende Arbeitspapier gibt einen Überblick über erste Ergebnisse des Forschungsprojektes »In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene«, das von der Otto Brenner-Stiftung gefördert wird. Am Forschungsprojekt sind unter Leitung der Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen das Institut für Soziologie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften, das Koszalin Institute of Comparative European Studies, das Institut für Soziologie der Tschechischen Akademie der Wissenschaften sowie Brigitte Krech (Brüssel) beteiligt.

Mitwirkende:

Jan Brüning, Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen

Monika Čambáliková, Institut für Soziologie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften

Joanna Einbock, Koszalin Institute of Comparative European Studies, Koszalin

Brigitte Krech, Brüssel

Aleksandra Lis, Koszalin Institute of Comparative European Studies, Koszalin

Zdenka Mansfeldová, Institut für Soziologie der Tschechischen Akademie der Wissenschaften

Heiko Pleines, Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen

Sprachredaktion: Jan Brüning

Technische Redaktion: Matthias Neumann

Umschlag nach einem Kunstwerk von Nicholas Bodde

Die Meinungen, die in den von der Forschungsstelle Osteuropa herausgegebenen Veröffentlichungen geäußert werden, geben ausschließlich die Auffassung der Autoren wieder.

Abdruck und sonstige publizistische Nutzung – auch auszugsweise – nur mit vorheriger Zustimmung der Forschungsstelle sowie mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

© 2007 by Forschungsstelle Osteuropa, Bremen

Forschungsstelle Osteuropa
Publikationsreferat / Publications Dept.
Klagenfurter Str. 3
D-28359 Bremen – Germany
phone: +49 421 218-3687
fax: +49 421 218-3269
e-mail: publikationsreferat@osteuropa.uni-bremen.de
internet: <http://www.forschungsstelle.uni-bremen.de>

Inhalt

Einleitung.....	5
Auswertung der Fragebögen	7
Ausschnitte aus den Leitfadeninterviews	21
Anhang: Respondentenliste	29
Arbeitspapiere und Materialien der Forschungsstelle Osteuropa.....	32
Aktuelle Bücher aus der Forschungsstelle Osteuropa.....	33
Kostenlose E-Mail-Dienste der Forschungsstelle Osteuropa, Bremen	34

Einleitung

Mit finanzieller Unterstützung der Otto Brenner-Stiftung führt die Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen seit Frühjahr 2007 das Forschungsprojekt »In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene« durch. Das Projekt untersucht die Integration der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern Polen, Tschechien und Slowakei auf der EU-Ebene. In der ersten Projektphase (Mai bis Dezember 2007) werden dabei vor allem die praktischen Erfahrungen der Gewerkschaftsvertreter ausgewertet.

Dazu wurden im Sommer 2007 Gewerkschaftsvertreter aus den drei ausgewählten neuen EU-Mitgliedsländern zu ihren Erfahrungen und ihrer Einschätzung der eigenen Rolle auf der EU-Ebene befragt. Dazu wurden jeweils leitende Gewerkschaftsmitglieder ausgewählt, in deren Zuständigkeitsbereich die Beziehungen der jeweiligen Gewerkschaft zur EU fielen. Um eine repräsentative Aussage bezüglich der Gewerkschaftsposition zu bekommen, wurden (soweit möglich) pro Gewerkschaft zwei Vertreter gefragt, um sicherzustellen, dass die Angaben zur Gewerkschaftsposition nicht durch persönliche Präferenzen eines Außenseiters verfälscht werden. Zusätzlich wurden Mitglieder des Sozialen Dialogs der EU (Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern), Vertreter der EU Institutionen sowie Experten zur Rolle der Gewerkschaften auf der EU-Ebene interviewt. Zum Vergleich wurden mit Deutschland auch Gewerkschaften aus einem alten Mitgliedsländern in die Analyse einbezogen.

Mit Polen, Tschechien und der Slowakei wurden drei größere neue Mitgliedsländer für die empirische Analyse ausgewählt, die zum einen zusammengenommen eine größere Zahl von Gewerkschaften aufweisen und zum anderen unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsstrukturen besitzen. In den drei Ländern wurden wiederum jeweils nationale Dachverbände sowie starke Einzelgewerkschaften ausgewählt. Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten wurden bei den Einzelgewerkschaften für alle Länder neben nationalen Dachverbänden die für die Metallindustrie sowie die Bergbau zuständigen Branchengewerkschaften ausgewählt. Die Gewerkschaftsstudien erfassen somit die stärksten Gewerkschaften in den größten Mitgliedsstaaten und stellen damit bezogen auf vermutetes Einflusspotential ein best-case-scenario dar. Die Gewerkschaftsstudien wurden also bewusst nicht als repräsentativ für die neuen Mitgliedsländer sondern als Fälle maximalen Einflusspotentials ausgewählt. Grundlage hierfür ist die Arbeitshypothese von der schwachen Vertretung der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern auf der EU-Ebene. Wenn selbst die stärksten Gewerkschaften auf der EU-Ebene nicht nennenswert in Erscheinung treten, kann die Hypothese als bestätigt gelten.

Das Projekt ist eine Kooperation der Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen mit dem Institut für Soziologie der Tschechischen Akademie der Wissenschaften, dem Institut für Soziologie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften und dem Koszalin Institute of Comparative European Studies. Für die Durchführung der Interviews in Brüssel war Brigitte Krech verantwortlich. Das Projekt wird mit Unterstützung der Otto Brenner Stiftung (Frankfurt/M.) durchgeführt.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Interviewergebnisse dokumentiert. Im ersten Teil werden die Ergebnisse der in persönlichen Interviews ausgefüllten Fragebögen wiedergegeben. Die Ergebnisse für Polen, Tschechien und die Slowakei werden dabei nach Gewerkschaftsvertretern, Arbeitgebervertretern und Experten getrennt dargestellt. Im zweiten Teil werden thematisch sortiert ausgewählte Auszüge aus den Leitfadenterviews wiedergegeben. Die Respondentenliste befindet sich im Anhang. Eine Darstellung von analytischem Rahmen und Forschungsdesign sowie eine

erste Auswertung der Interviews findet sich im ersten Band (Arbeitspapiere und Materialien der Forschungsstelle Osteuropa Nr. 88).

Die Interviews umfassen einen Fragebogen mit insgesamt 43 Fragen, die in persönlichen Gesprächen gestellt wurden, sowie Leitfadeninterviews. Im Rahmen des Projektes wurden von Juni bis September 2007 insgesamt über 40 Gewerkschaftsvertreter, mehr als 10 Arbeitgebervertreter sowie über 20 Experten aus Politik und Beratung befragt. Alle interviewten Gewerkschaftsvertreter sind in ihrer jeweiligen Organisation in leitender Position für die Beziehungen zur EU-Ebene verantwortlich (teilweise im Rahmen einer Abteilung für Internationale Beziehungen). Sie sind dementsprechend zum Interviewthema besonders kompetent. Es ist aber gleichzeitig zu vermuten, dass sie die Bedeutung der EU im Vergleich zu anderen Gewerkschaftsvertretern systematisch höher einschätzen.

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

Im folgenden Teil wird der Fragebogen jeweils mit den Antworten der Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgebervertreter aus Polen, Tschechien und der Slowakei sowie der Experten wiedergegeben.

Die Antworten sind nach den Themengebieten der Fragen geordnet.

Unterscheiden sich die Fragen in der Formulierung der Fragestellung, dann wird dies durch Querstriche (Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband / die Gewerkschaften aus unserem Land) kenntlich gemacht. Sind die Fragen an die Arbeitgebervertreter oder Experten gestellt worden und beziehen sich auf die Gewerkschaften, dann sind die Antworten gesondert aufgeführt (z.B. Frage Q12a: Glauben Sie, dass die Gewerkschaften aus unserem Land der Forderung der Europäischen Kommission nach Repräsentativität, Verantwortlichkeit und Transparenz entsprechen?).

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

Auswertung der Fragebögen

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

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

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

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

I Wichtigkeit der EU in der persönlichen Einschätzung

II Heranführung an die EU (vor dem Beitritt des Landes)

III Anforderungen der EU-Kommission an Interessenvertreter (»Accountability«)

IV Wege der Einflussnahme auf der EU-Ebene

V Einflusspotential und Zufriedenheit

VI Verbindungen zwischen EU und nationaler Ebene

VII Angaben zur Person

Im Folgenden wird der Fragebogen jeweils mit den Antworten der Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgebervertreter aus Polen, Tschechien und der Slowakei sowie der Experten wiedergegeben.

Die Antworten sind nach den Themengebieten der Fragen geordnet. Unterscheiden sich die Fragen in der Formulierung für die drei Gruppen, dann wird dies durch Querstriche (Ihre Gewerkschaft / Ihr Verband / die Gewerkschaften aus unserem Land) kenntlich gemacht. Sind die Fragen an die Arbeitgebervertreter oder Experten gestellt worden und beziehen sich auf die Gewerkschaften, dann sind die Antworten gesondert aufgeführt.

Wichtigkeit der EU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
einen positiven Effekt	89 %	70 %	75 %
keinen Effekt	7 %	0 %	19 %
einen negativen Effekt	4 %	20 %	0 %
Weiß nicht	0 %	10 %	6 %

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

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

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

Heranführung an die EU

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

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

* Bei Nein: Weiter mit Frage Q9

Q7: In welcher Form? (Mehrfachnennungen möglich)

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

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

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

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

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

Q10: Hat sich seitdem etwas verändert?

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

Accountability

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Präzisieren und aus- weiten	43 %	67 %	50 %
Grobe Orientierung reicht	50 %	33 %	31 %
Keine Antwort	7 %	0 %	13 %
Weiß nicht	0 %	0 %	3 %

Wege der Einflussnahme

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

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

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

	Arbeitgebervertreter	Experten
Direkte Konsultationen mit der EU Kommission	7 %	4 %
Direkte Konsultationen mit dem EU Parlament	10 %	9 %
Konsultationen mit den nationalen Vertretern im Ministerrat	7 %	7 %
Über den EU Sozialdialog	20 %	22 %
Über das European Economic and Social Committee	23 %	28 %
Über die Mitgliedschaft in einem europäischen Dachverband	23 %	26 %
Sonstiges	10 %	0 %
Weiß nicht	0 %	4 %

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

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

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

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

* Mehrfachnennungen Tschechien, Slowakei

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Einflusspotential und Zufriedenheit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* Mehrfachnennungen (»sowohl als auch«) Polen

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

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

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

* Mehrfachnennungen Polen, Slowakei

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

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Größer	29 %	11 %	13 %
Gleich	25 %	67 %	13 %
Kleiner	39 %	0 %	75 %
Weiß nicht	7 %	22 %	0 %

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

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

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

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

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

	Gewerkschaftsvertreter
Ja	61 %
Nein	39 %

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

	Gewerkschaftsvertreter
Ja	75 %
Nein	25 %

Verbindungen zwischen EU und nationaler Ebene

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

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

Q34: Beeinflussen die Vorgaben der EU die Arbeit Ihrer Gewerkschaft / Ihres Verbandes / Ihre Arbeit auf der nationalen Ebene?

	Gewerkschaftsvertreter	Arbeitgebervertreter	Experten
Oft / fast immer	46 %	78 %	56 %
Manchmal	50 %	22 %	38 %
Nie	4 %	0 %	6 %

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

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

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

	Experten
Oft	63 %
Manchmal	31 %
Nie	6 %

Angaben zur Person

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

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

Q39: Gehören Sie einer politischen Partei an?

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

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

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

Q42: Welche Ausbildung haben Sie?

	Gewerkschafts- vertreter	Arbeitgeber- vertreter	Experten
Universitätsabschluss (BA, MA, Diplom)	75 %	100 %	94 %
Berufsaus- bildung (nach wei- terführendem Schul- abschluss)	21 %	0 %	6 %
Weiterführende Schulbildung	4 %	0 %	0 %
Grundschul- ausbildung	0 %	0 %	0 %

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

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

Ausschnitte aus den Leitfadeninterviews

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

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

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

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

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

PL-Gn01:

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

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

Interessant ist, dass jetzt auf dem EGB-Kongress in Sevilla mit Józef Niemiec ein Vertreter der Solidarność in seine zweite Amtszeit gewählt worden ist. Der ehemalige Vorsitzende der Solidarność

war auch federführend bei der Vorbereitung der Stellungnahme des EGB zur sogenannten Bolkestein-Richtlinie über Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt.

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

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

PL-Gn07:

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

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

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

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

PL-Gn04:

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

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

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

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

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

PL-Gn02:

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

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

PL-Gn05:

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

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

PL-Gn06:

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

CZ-Gn08:

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

PL-Gn08:

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

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

PL-Gn10:

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

Zusammenarbeit auf der europäischen Ebene führt zum Erwerb neuen Wissens und neuer Kenntnisse.

CZ-Gn08:

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

[Neben diesen am häufigsten genannten Themen spielt die EU aber auch auf anderen Gebieten für die Arbeit der Gewerkschaften eine Rolle, so spielte sie einen positiven Einfluss bei der Ausgestaltung der Sozialcharta der Arbeitnehmer, der Entwicklung des Sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen, Renten und den Arbeitsbedingungen von Bergleuten (CZ-Gn01). Einfluss hat sie auch durch die Direktiven über die Arbeitszeit und Dienstleistungen (CZ-Gn03, CZ-Gn05) sowie in der Industriepolitik (CZ-Gn05). Bei den Arbeitszeiten und der Dienstleistungsrichtlinie wird angestrebt, dass die Bedingungen für alle gleich sind (CZ-Gn03). Nicht angestrebt und negativ gesehen wird die von EU-Kommissar Vladimír Špidla unterstützte Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (CZ-Gn01).

Eine Rolle spielt die EU für die Arbeit der Gewerkschaften auch in der Energiepolitik (CZ-Gn02). Unter einer gesamteuropäischen Dimension der Tätigkeiten der EU wird von den Gewerkschaften auch die Qualitätssteigerung der Gewerkschaftsarbeit und der Gewerkschafter sowie die Entwicklung der Europäischen Betriebsräte gesehen (CZ-Gn06). Positiv vermerkt wird auch der verbesserte Austausch von Erfahrungen (CZ-Gn10).]

CZ-Gn07:

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

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

SK-Gn01:

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

[Bei der Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs hat auch für andere Respondenten (SK-Gn03, SK-Gn05, SK-Gn07) das »Grünbuch: Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts« der EU-Kommission eine wichtige Rolle gespielt.]

SK-Gn02 hebt zudem die Annahme europäischer Normen auf der nationalen Ebene hervor, was SK-Gn06 präzisiert und insbesondere auf den sozialen Bereich bezieht. So werden hier mit der EU gewisse Sozialschutzstandards verbunden, denen sich die Slowakei ohne ihren Beitritt zur EU nicht annähern würde.

Auswirkungen der EU auf die Gewerkschaftsarbeit sieht SK-Gn04 bei der Problematik der transnationalen Körperschaften, bei Fragen der nationalen Gesetzgebung, bei Agenturarbeitern (hier z.B. das österreichische Modell des Agenturarbeiterschutzes) und der Zusammenarbeit und Hilfe der Gewerkschaften im metallverarbeitenden Sektor. So haben die nicht in ihrem Heimatland arbeitenden Gewerkschaftsmitglieder trotzdem einen Anspruch auf unentgeltliche Rechtsbeihilfe von der »mitarbeitenden« Gewerkschaft im Gastland. Dies wird von SK-Gn04 als äußerst positiv hervorgehoben.]

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

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

PL-Gn03:

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

PL-Gn02:

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

CZ-Gn04:

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

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

PL-Gn05:

Dort, wo wir es für richtig halten, berufen wir uns auf die Europäische Union. Zum Beispiel dann, wenn es um befristete Arbeitsverträge geht. Hier haben wir die Richtlinie genutzt, um die Regierung zu überzeugen, die Anzahl von befristeten Verträgen zu beschränken. Das war noch in der letzten Legislaturperiode. Und tatsächlich ist es so gekommen, dass das Gesetz, das in Polen eingeführt worden ist, diese Anzahl beschränkt. So darf laut dem Gesetz seit dem 1. Mai 2004 nur noch eine bestimmte Zahl von befristeten Arbeitsverträgen ausgeführt werden.

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

PL-Gn04:

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

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

PL-Gn06:

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

[Als ein konkretes Beispiel ist von einem bedeutenden Teil der slowakischen Gewerkschaftsvertreter (SK-Gn01, SK-Gn04, SK-Gn05, SK-Gn06, SK-Gn07, SK-Gn08) die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches benannt worden. Hier scheint die EU eine große Argumentationshilfe gewesen zu sein.]

SK-Gn02:

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

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

PL-Gn09:

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

PL-Gn10:

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

Im Hinblick auf die Arbeitnehmerangelegenheiten, bei denen wir zu handeln versucht haben, ist es immer die beste Feststellung gewesen, dass die gegebene Situation in der Europäischen Union bereits eingetreten ist. Zum Beispiel bei der Restrukturierung des Bergbaus. Hier haben wir eine hilfreiche Beratung erhalten, wie der Bergbau zu erhalten sei. Unsere Reformer wollten den Bergbau sehr schnell liquidieren. Die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl hat uns hingegen

gesagt: Bleibt ruhig und lasst es nicht zu. Wir haben den Bergbau über Jahrzehnte liquidiert, lasst es nicht zu, dass dies bei euch innerhalb von vier oder fünf Jahren geschieht. Das geht nicht.

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

CZ-Gn01:

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

CZ-Gn02:

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

CZ-Gn04:

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

CZ-Gn05:

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

CZ-Gn07:

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

CZ-Gn08:

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

CZ-Gn09:

Bei der Interoperabilität der Mitarbeiter im Eisenbahnverkehr.

CZ-Gn10:

Bei Lohnfragen, bei Kollektivverhandlungen und der Arbeitssicherheit.

SK-Gn03:

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

PL-Gn01:

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

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

PL-Gn03:

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

PL-Gn07:

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

PL-Gn08:

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

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

Anhang: Respondentenliste

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

Arbeitspapiere und Materialien der Forschungsstelle Osteuropa

ISSN 1616-7384

- Nr. 78 **Das Archiv ist die Kunst**
Verfahren der textuellen Selbstreproduktion im Moskauer Konzeptualismus
Von Julia Scharf
(Dezember 2006)
- Nr. 79 **Der politische Einfluss der Agrarlobbies in Polen, Russland und der Ukraine**
Eine vergleichende Politikfeldanalyse
Von Heiko Pleines
(Dezember 2006)
- Nr. 80 **Der politische Einfluss der Kohlelobbies in Polen, Russland und der Ukraine**
Eine vergleichende Politikfeldanalyse
Von Heiko Pleines
(Dezember 2006)
- Nr. 81 **Das Comeback von Viktor Janukowitsch**
Die innenpolitische Entwicklung in der Ukraine 2006
Von Heiko Pleines (Hg.)
(Januar 2007)
- Nr. 82 **Das Buch verlassen**
Lev Rubinsštejns Künstlerbücher
Von Valentina Parisi
(Juni 2007)
- Nr. 83 **Das lettische Okkupationsmuseum**
Das Geschichtsbild des Museums im Kontext der Diskussionen über die Okkupationszeit in der lettischen Öffentlichkeit
Von Rebekka Blume
(Juli 2007)
- Nr. 84 **Staat und Pressefreiheit in der ersten Amtsperiode des russischen Präsidenten Vladimir Putin (2000 – 2004)**
Von Alena Göbel
(August 2007)
- Nr. 85 **Regimewechsel und Gesellschaftswandel in Osteuropa**
Beiträge für die 15. Tagung junger Osteuropa-Experten
Veranstaltet von Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen, Deutsche Gesellschaft für Osteuropakunde, Europäische Akademie Berlin
(Oktober 2007)
- Nr. 86 **Die vorgezogenen Parlamentswahlen in der Ukraine 2007**
Von Heiko Pleines (Hg.)
(Oktober 2007)
- No. 87 **Russia's Foreign Policy: Key Regions and Issues**
By Robert Orttung, Jeronim Perovic, Heiko Pleines, Hans-Henning Schröder (eds.)
(November 2007)
- Nr. 88 **In Brüssel angekommen? Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der neuen Mitgliedsländer auf der EU-Ebene.**
Teil 1: Erste Ergebnisse für Polen, Tschechien und Slowakei
Von Heiko Pleines (Hg.)
(Dezember 2007)

Bezugspreis pro Heft: 4 Euro + Portokosten
Abonnement (10 Hefte pro Jahr): 30 Euro + Portokosten

Bestellungen an: publikationsreferat@osteuropa.uni-bremen.de
Forschungsstelle Osteuropa, Publikationsreferat, Klagenfurter Str. 3, 28359 Bremen

Vergriffene Hefte können als PDF-Datei gratis bestellt bzw. von der Website der Forschungsstelle Osteuropa (www.forschungsstelle.uni-bremen.de) heruntergeladen werden.

Aktuelle Bücher aus der Forschungsstelle Osteuropa

Analysen zur Kultur und Gesellschaft im östlichen Europa

- Bd. 21 **Isabelle de Kegel:**
Die Staatssymbolik des neuen Russland.
Traditionen – Integrationsstrategien – Identitätsdiskurse
LIT-Verlag (Münster) 2008 (in Vorbereitung), 256 S., br., ISBN 3-8258-8862-2, € 24,90

Archiv zur Zeitgeschichte und Kultur Osteuropas. Quellen – Bestände – Analysen

- Bd. 3 **Forschungsstelle Osteuropa (Hg.):**
Die russische Sammlung.
Samizdat und Nachlässe aus der Sowjetunion, Russland und den Nachfolgestaaten.
Die 1950er Jahre bis heute
ibidem-Verlag (Stuttgart), 2008 (in Vorbereitung)
- Bd. 2 **Forschungsstelle Osteuropa (Hg.):**
Monographien im Zweiten Umlauf Polens
1976 – 1989
ibidem-Verlag (Stuttgart), 2008 (in Vorbereitung)
- Bd. 1 **Wolfgang Eichwede (Hg.):**
Das Archiv der Forschungsstelle Osteuropa.
Sowjetunion, Russland, Polen, Tschechoslowakei, Ungarn, DDR
ibidem-Verlag (Stuttgart), 2008 (in Vorbereitung)

Changing Europe

- Bd. 3 **Daniela Obradovic, Heiko Pleines (eds.):**
Civil Society Groups from the New Post-Socialist Member States in EU Governance
ibidem-Verlag (Stuttgart) 2007, 244 S., br., ISBN 978-3-89821-750-7, € 29,90
- Bd. 2 **Jochen Tholen, David Lane, Gyorgy Lengyel (eds.):**
Restructuring of the Economic Elites after State Socialism.
Recruitment, Institutions and Attitudes
ibidem-Verlag (Stuttgart) 2007, 350 S., br., ISBN 978-3-89821-754-5, € 34,90
- Bd. 1 **Sabine Fischer, Heiko Pleines, Hans-Henning Schröder (eds.):**
Movements, Migrants, Marginalisation.
Challenges of Social and Political Participation in Eastern Europe and the Enlarged EU
ibidem-Verlag (Stuttgart) 2007, 224 S., br., ISBN 3-89821-733-7, € 29,90

Soviet and Post-Soviet Politics and Society (SPPS)

- Bd. 74 **Heiko Pleines (Hg.):**
Corporate Governance in post-sozialistischen Volkswirtschaften
ibidem-Verlag (Stuttgart) 2008 (in Vorbereitung), 240 S., br.
- Bd. 73 **Julia Kuszniir:**
Der politische Einfluss von Wirtschaftseliten in russischen Regionen.
Eine Analyse am Beispiel der Erdöl- und Erdgasindustrie, 1992-2005
ibidem-Verlag (Stuttgart) 2008 (im Druck), 354 S., br., ISBN 978-3-89821-821-4

Einzelveröffentlichungen

- Heidrun Hamersky, Heiko Pleines, Hans-Henning Schröder (Hg.):**
Eine andere Welt? Kultur und Politik in Osteuropa 1945 bis heute.
Festschrift für Wolfgang Eichwede
ibidem-Verlag (Stuttgart), 2007, 338 S., Hardcover, ISBN 978-3-89821-751-4, € 59,90

Kostenlose E-Mail-Dienste der Forschungsstelle Osteuropa, Bremen

Polen-Analysen

Die Polen-Analysen bieten zweimal monatliche eine Kurzanalyse zu einem aktuellen Thema aus Politik, Wirtschaft oder Kultur, ergänzt um Grafiken und Tabellen. Zusätzlich gibt es eine Chronik aktueller Ereignisse.

Abonnement unter: polen-analysen@dpi-da.de

Russlandanalysen

Die Russlandanalysen bieten wöchentlich eine Kurzanalyse zu einem aktuellen Thema, ergänzt um Grafiken und Tabellen. Zusätzlich gibt es eine Wochenchronik aktueller politischer Ereignisse.

Abonnement unter: fsopr@uni-bremen.de

Russian Analytical Digest

Der Russian Analytical Digest bietet zweimal monatlich englischsprachige Kurzanalysen sowie illustrierende Daten zu einem aktuellen Thema.

Abonnement unter: <http://www.res.ethz.ch/analysis/rad/>

kultura. Russland-Kulturanalysen

Die Russland-Kulturanalysen diskutieren in kurzen, wissenschaftlich fundierten, doch publizistisch-aufbereiteten Beiträgen signifikante Entwicklungen der Kultursphäre Russlands. Jede Ausgabe enthält zwei Analysen und einige Kurztexte bzw. Illustrationen. Erscheinungsweise: monatlich, in je einer deutschen und englischen Ausgabe.

Abonnement unter: fsopr@uni-bremen.de

Ukraine-Analysen

Die Ukraine-Analysen bieten zweimal monatliche eine Kurzanalyse zu einem aktuellen Thema aus Politik, Wirtschaft oder Kultur, ergänzt um Grafiken und Tabellen. Zusätzlich gibt es eine Chronik aktueller Ereignisse.

Abonnement unter: fsopr@uni-bremen.de

Bibliographische Dienste

Die vierteljährlich erscheinenden Bibliographien informieren über englisch- und deutschsprachige Neuerscheinungen zu Polen, Russland, Tschechischer und Slowakischer Republik sowie zur Ukraine. Erfasst werden jeweils die Themenbereiche Politik, Außenpolitik, Wirtschaft und Soziales.

Abonnement unter: fsopr@uni-bremen.de