

Sozialpartnerschaftliche Kooperation in der arbeitsrechtlichen Regulierung: ein europäischer Weg?

Entwurf, 14.1.2003

von

Gerda Falkner (a) (b)

Miriam Hartlapp (b)

Simone Leiber (b)

Oliver Treib (b)

(a) Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

(b) seit September 2002 auch: Institut für Höhere Studien, Wien

E-Mail: leiber@mpi-fg-koeln.mpg.de

*Eine überarbeitete Fassung dieses Papiers erscheint in:
Rainer Eising/Beate Kohler-Koch (Hrsg.), Interessendurchsetzung im
Mehrebenensystem. Baden-Baden: Nomos 2003.*

1. Einleitung¹

Sozialpolitik gehört traditionell zu den Kernbereichen der Einbeziehung privater Interessen in die öffentliche Politikgestaltung. Insbesondere seit den Maastrichter Vertragsreformen ist in der EU²-Sozialpolitik eine bemerkenswerte Weiterentwicklung erfolgt. Diese betrifft einerseits die Beeinflussung konkreter Politik*inhalte* durch die Europäische Union. Doch auch in *prozeduraler* Hinsicht haben hier einige interessante Veränderungen stattgefunden, insbesondere was das Zusammenspiel privater und staatlicher Interessen im europäischen Mehrebenensystem anbelangt. Mit dem Vertrag von Maastricht ist in diesem Bereich ein bisher einzigartiger Einflusskanal für die europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen UNICE³, CEEP⁴ und EGB⁵ entstanden: die Möglichkeit zu autonomer Aushandlung von Abkommen, die dann über den Rat rechtliche Allgemeinverbindlichkeit erlangen. Entsprechend der klassischen Definition von Philippe Schmitter (1981: 295)⁶ wurde mit diesen Bestimmungen ein korporatistisches Entscheidungsmuster verankert, nach dem die maßgeblichen Interessengruppen mitverantwortliche Partner in der europäischen Politikgestaltung sind. In Abgrenzung zum politikfeldübergreifenden "Korporatismus" der 1970er Jahre und unter Berücksichtigung der großen sektorspezifischen Unterschiede in der europäischen Entscheidungsfindung kann somit im Bereich der heutigen EU-Sozialpolitik von einer "korporatistischen Politikfeldgemeinschaft" (corporatist policy community) gesprochen werden (Falkner 1998). Mittlerweile kam es tatsächlich zu ersten Kollektivabkommen, die in der Folge vom Ministerrat in Form von EU-Richtlinien verbindlich gemacht wurden. Sowohl in der Frage des Elternurlaubs als auch im Bereich atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit

¹ Wir danken Hans-Jürgen Bieling, Rainer Eising, Beate Kohler-Koch sowie den TeilnehmerInnen der Tagung "Interessendurchsetzung im Mehrebenensystem" des DFG-Schwerpunktes "Regieren in der Europäischen Union" und der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, 4.-5. Juli 2002 in Mannheim für ihre hilfreichen Anregungen und Kommentare.

² Wenngleich sich der vorliegende Beitrag nur mit Regelungen aus dem Bereich der "ersten Säule" befasst und daher streng genommen der Begriff "Europäische Gemeinschaft" zur Bezeichnung der europäischen Regelungsebene angemessen wäre, verwenden wir den Begriff der "Europäischen Union", weil dieser sich inzwischen im allgemeinen Sprachgebrauch weitgehend durchgesetzt hat.

³ Europäische Vereinigung der Arbeitgeber- und Industrieverbände (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe).

⁴ Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (Centre Européen des Enterprises à Participaton Publique).

⁵ Europäischer Gewerkschaftsbund.

⁶ "... a mode of policy formation in which formally designated interest associations are incorporated within the process of authoritative decision-making and implementation. As such they are officially recognised by the state not merely as interest intermediaries but as co-responsible ‚partners‘ in governance and social guidance" (Schmitter 1981: 295).

und befristete Arbeitsverhältnisse) wurden die oben beschriebenen korporatistischen Muster praktiziert.⁷

Die Entwicklung der EU-Sozialpolitik ist jedoch nicht nur aus der Bottom-up-Perspektive von Bedeutung. Im vorliegenden Beitrag soll gezeigt werden, dass sich daraus wiederum Rückwirkungen auf die nationalen Staat-Verbände-Beziehungen ergeben können. Der Aufsatz knüpft damit an Arbeiten der jüngeren Europaforschung an, die sich mit dem Thema „Europäisierung“ im Sinne von Top-down-Auswirkungen der europäischen auf die nationale Ebene beschäftigen.⁸ Die sich entwickelnde EU wird dabei als unabhängige Variable betrachtet, deren Einfluss auf die nationale Ebene analysiert wird.

In vorliegenden Beitrag diskutieren wir dies am Beispiel der Implementation der europäischen Sozialpolitik. Konkret untersuchen wir den EU-induzierten Wandel der Einbindung⁹ von Sozialpartnern¹⁰ in die nationale arbeitsrechtliche Regulierung in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. Bewirkt Europäisierung in diesem Bereich einen einheitlichen europäischen Weg, oder nähern sich die nationalen Muster zumindest an?¹¹

Im folgenden Kapitel 2 dieses Beitrags identifizieren wir daher zunächst verschiedene potenzielle Veränderungsanstöße, die von der europäischen Ebene ausgehend einen Wandel der Interaktion zwischen nationalen Regierungen und Sozialpartnern bewirken können. Des Weiteren diskutieren wir Mechanismen, über die diese Anstöße potentiell ihre Wirkung

⁷ Zu anderen Themen wurden demgegenüber Verhandlungen entweder gar nicht aufgenommen (Beweislastumkehr bei Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Kampf gegen sexuelle Belästigung, Information und Konsultation der Arbeitskräfte in nationalen Unternehmen), oder sie scheiterten (Leiharbeit). Zu Details der beschlossenen Abkommen sowie den Verhandlungsmustern vgl. Hartenberger (2001) und Falkner (2000a).

⁸ Der Begriff Europäisierung im weitesten Sinne (Börzel/Risse 2000; Radaelli 2000) umfasst a) die Entwicklung von Politiken und Politikfeldnetzwerken auf der EU-Ebene (Risse et al. 2001), b) die Reaktionen der mitgliedstaatlichen Ebene auf diese Top-down-Einflüsse (Ladrech 1994) und c) auf die nationalen Systeme einwirkende transnationale Einflüsse (Kohler-Koch 2000a). Dieser Beitrag beschränkt sich auf unter b) fallende Entwicklungen, obwohl wir uns möglicher feedback loops selbstverständlich bewusst sind.

⁹ Es geht hier also speziell um Veränderungen im Zusammenspiel von Regierung und Sozialpartnern. Die ebenfalls wichtigen Dimensionen der Veränderungen innerhalb von und im Verhältnis zwischen verschiedenen Interessengruppen können in diesem Rahmen nicht berücksichtigt werden.

¹⁰ Der Begriff Sozialpartner wird hier in einem Sinn gebraucht, wie er beispielsweise auch von der Europäischen Kommission benutzt wird. Gemeint sind damit im Folgenden die Spitzenorganisationen auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite eines jeden Mitgliedstaates, unabhängig davon, ob Konflikte in dem Land traditionell auf kooperativ-partnerschaftlichem Weg geregelt werden oder nicht.

¹¹ Vorgestellt werden erste empirische Ergebnisse aus einem am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung durchgeführten Projekt zum Thema ‚*Neues Regieren‘ und Soziales Europa? Zu Theorie und Praxis von Mindestharmonisierung und ‚Soft Law‘ im europäischen Mehrebenensystem.* In diesem Projekt wurde die Umsetzung der zentralen arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien der 1990er Jahre (zu den Themen Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz, Elternurlaub und Teilzeit) auf der Basis halbstandardisierter Experteninterviews in allen 15 EU-Mitgliedstaaten untersucht. Dieses umfangreiche empirische Material beinhaltet zum einen Informationen über den durch die Richtlinien hervorgerufenen Anpassungsbedarf und dessen politischer Verarbeitung in den EU-Mitgliedstaaten. Es erlaubt aber ebenfalls Rückschlüsse auf die Transformation nationaler Strukturen und Politikprozesse.

entfalten können, sowie Kategorien der Sozialpartnereinbeziehung im Sinne der Operationalisierung von Veränderungen. Kapitel 3 präsentiert die empirischen Entwicklungen in vier ausgewählten Ländern. Die Fallauswahl folgt dabei der Überlegung, für jede der in Kapitel 2 vorgestellten Kategorien der Sozialpartnereinbeziehung einen Beispielfall aufzugreifen. Kapitel 4 schließlich diskutiert die Ergebnisse und ihre Aussagekraft zusammenfassend.

2. Anstöße, Mechanismen und mögliche Wirkungen von Europäisierung

Die bisher vorwiegend in der Forschungsliteratur vorhandenen Ansätze zur übergreifenden theoretischen Konzeptionalisierung von Europäisierung sind sehr stark an der Kategorie der Passgenauigkeit (Ausmaß des *fit* bzw. *misfit*) zwischen europäischer und nationaler Ebene orientiert (Green Cowles et al. 2001; Héritier et al. 2001; Knill 2001; Börzel 2002; sowie insbesondere mit Bezug auf Interessengruppen Green Cowles 2001; Schmidt 2002).¹² Es ist allerdings festzuhalten, dass die breite ‚*misfit*-zentrierte‘ Literatur der jüngeren Vergangenheit weder in Hinblick auf den Begriff selbst noch auf die Konsequenzen von großem bzw. kleinem Anpassungsbedarf eindeutig ist.

So ist in einzelnen Studien zuweilen gleichzeitig davon die Rede, dass großer Anpassungsbedarf Anpassungsprobleme hervorruft¹³ und dass er erheblichen Anpassungsdruck auf die nationale Ebene ausübt.¹⁴ Er wird damit einmal als Hindernis und einmal als Antriebskraft für Veränderungen konzeptionalisiert. Es ist also nicht eindeutig geklärt, ob von großem Anpassungsbedarf große Änderungen zu erwarten sind, oder ob gerade das Gegenteil der Fall ist.

Wie im Folgenden näher erläutert wird, ergeben sich aus der EU-Sozialpolitik eine Reihe potentieller Veränderungsanstöße, die zu *domestic change* im Bereich der Staat-Verbände-Beziehungen in der sozialpolitischen Politikgestaltung führen können. Im Sinne politikwissenschaftlicher Theorien lässt sich die Zuschreibung einer möglichen Wirkungskraft

¹² Anders dagegen die Beiträge von Eising sowie Grote und Lang in diesem Band, die sich ebenfalls von einer strikt an der Passgenauigkeit orientierten Perspektive abgrenzen. Eising stellt bei seiner Analyse der Europäisierung der deutschen Interessenvermittlung vor allem die organisatorischen Kapazitäten von Interessengruppen als entscheidenden Faktor für ihre Anpassungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Grote und Lang greifen bei ihrer Untersuchung organisatorischen Wandels nationaler Wirtschaftsverbände im deutschen Chemie- sowie Informations- und Kommunikationssektor auf ein Modell aus der Organisationsökologie zurück.

¹³ Vgl. etwa Green-Cowles (2001: 162): „if the domestic relationship does not resemble that found at the European level, one might expect problems in adaptation“.

¹⁴ "One would expect both the German and French industry associations, therefore, to undergo considerable adaptational pressures as a result of the Europeanisation of business-government relations in the TABD" (ebd.: 168).

dieser potentiellen Veränderungsanstöße den zwei (und nicht etwa nur: einem) in der Literatur breit diskutierten *idealtypischen Handlungsorientierungen* von Akteuren¹⁵ zuordnen. Dies sind die auf zweckrationalem Handeln basierende rationalistische Perspektive und die normorientierte sozialkonstruktivistische Perspektive. Unser primär problemorientiertes Forschungsdesign (im Zentrum des Gesamtprojekts steht vor allem die – hier allerdings nicht behandelte – Frage nach der Performanz der EU-Sozialpolitik im Mehrebenensystem) schließt keine der beiden idealtypischen Vermittlungslogiken aus.

Was den *misfit* betrifft, so setzen wir ex ante voraus, dass er die Anpassung nicht unbedingt determiniert.¹⁶ Wir gehen davon aus, dass bei einem Abweichen des EU-Musters vom nationalen Muster Anpassungsdruck entstehen kann. Dieser mag nach den beiden beschriebenen Logiken einerseits über bindende Vorschriften und rationale Interessen von Akteuren (z.B. Umsetzung muss EuGH-Urteilen entsprechen) vermittelt werden, oder aber über politikfeld-spezifische Leitbilder (und dann via normengeleitetes Akteurshandeln). Er kann, muss aber nicht, zu Veränderung führen.

Insgesamt lassen sich *vier mögliche Veränderungsanstöße* für die nationalen Staat-Verbände-Beziehungen im Bereich EU-Sozialpolitik identifizieren, die von der EU ausgehen. Veränderungen können verursacht werden:

1. dadurch, dass ein Teil der arbeitsrechtlichen Entscheidungen jetzt auf europäischer Ebene verhandelt wird und damit dem direkten nationalen Zugriff entzogen ist;
2. auf Grund der expliziten Anregung nationaler Umsetzung durch Sozialpartner in Art. 137 Abs. 4 EGV;
3. durch die seit Maastricht entstandene „korporatistische Politikfeldgemeinschaft“ in der EU-Sozialpolitik;
4. mittels konkreter Veränderungsanstöße in einzelnen Richtlinien.

Hinter Punkt *eins* steht v.a. die Frage, wie man in den nationalen Systemen generell mit der Tatsache umgeht, dass neben die „normalen“ nationalen Gesetzgebungsverfahren nun auch die EU-Entscheidungsvorbereitung im Rat¹⁷ sowie die Umsetzung von Richtlinien tritt. Gehen den nationalen Sozialpartnern Einflussmöglichkeiten durch die Verlagerung von Kompetenzen nach Europa verloren oder eröffnen sich möglicherweise sogar neue?

¹⁵ Auf englisch *logic of consequentialism* bzw. *logic of appropriateness* (March/Olsen 1989; March/Olsen 1998). In der Europäisierungsliteratur haben diese Ansätze z.B. Börzel und Risse (2000) kontrastierend diskutiert.

¹⁶ Vgl. auch Falkner/Hartlapp/Leiber/Treib (2002; 2003) sowie Treib (2003).

¹⁷ D.h. der Meinungsbildung der nationalen Regierung zu Gesetzesprojekten, die auf der europäischen Ebene verhandelt werden.

Der *zweite* oben genannte Aspekt ist eine Besonderheit der EU-Sozialpolitik. Art. 2. Abs. 4 des ehemaligen Maastrichter Abkommens über die Sozialpolitik, mit dem Amsterdamer Vertrag aufgenommen in Art. 137 Abs. 4 EGV, erlaubt es den Mitgliedstaaten, den nationalen Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag hin die Durchführung von über das Sozialabkommen verabschiedeten Richtlinien zu übertragen. Diese Klausel ist auf den dänischen Minister Henning Christoffersen zurückzuführen (vgl. bspw. Hartenberger 2001: 146) und sollte v.a. Dänemark dazu verhelfen, das „Dänische Modell“ arbeitsrechtlicher Regulierung beizubehalten, das weitgehend der autonomen Gestaltung durch die Sozialpartner unterliegt. Hier stellt sich die Frage, was die Klausel in der Zwischenzeit bewirkt hat. Wurde diese Möglichkeit vielleicht auch in Ländern aufgegriffen, in denen die Sozialpartner traditionell eine weniger starke Rolle spielen?

Hinzu kommt *drittens* das im Maastrichter Sozialabkommen etablierte besondere ‚Sozialpartnerverfahren‘ zur Verabschiedung von EU-Sozialrichtlinien. Dieses Vorbild eines gleichsam korporatistischen Politikmusters auf der europäischen Ebene könnte Effekte auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und dem Staat auf der nationalen Ebene haben, etwa auf der Basis eines Ideentransfers von der europäischen auf die nationale Ebene. Unterscheiden sich die in diesem Verfahren entstandenen Richtlinien bei der Umsetzung von den auf „normalem“ Weg verabschiedeten, was die Einbeziehung der nationalen Sozialpartnerorganisationen betrifft?

Viertens geht es darum, dass einige der Richtlinien direkte Hinweise auf die Einbindung der Sozialpartner in den Implementationsprozess beinhalten. So wird sowohl in der Teilzeit-¹⁸ als auch in der Elternurlaubs-Richtlinie¹⁹ explizit darauf verwiesen, die Sozialpartner seien „am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerecht werden“. Ihnen sei daher „eine besondere Rolle bei der Umsetzung und Anwendung ... einzuräumen“. Diese Anstöße sind v.a. im Hinblick darauf interessant, was sie in Mitgliedstaaten bewirken, in denen es eine solche Art von Sozialpartnereinbindung in die Gestaltung staatlicher Politik bisher nicht gibt.

Was den ersten Faktor betrifft, so wirkt Europäisierung hier voraussichtlich vor allem über eine Veränderung der vorhandenen *Machtressourcen* der Sozialpartner gegenüber der Regierung. Bei den Faktoren 2 bis 4 stellt sich dagegen die Frage, ob es zur *Diffusion einer*

¹⁸ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit - Anhang : Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, Amtsblatt Nr. L 014 vom 20/01/1998: S. 0009 – 0014: Allgemeine Erwägungen des Abkommens, Punkt 8.

¹⁹ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, Amtsblatt Nr. L 145 vom 19/06/1996: S. 0004 – 0009: Allgemeine Erwägungen des Abkommens, Punkt 13.

*Leitidee*²⁰ von *Sozialpartnerschaft* kommt, wie sie auf der europäischen Ebene (transportiert sowohl über Art. 137, der korporatistischen Politikfeldgemeinschaft insgesamt oder aber die expliziten Anregungen in den Richtlinien) vielfach vorpraktiziert wird. Welcher der Aspekte auf der EU-Ebene jeweils der genaue Auslöser für die Veränderungen auf der nationalen Ebene ist, lässt sich dabei allerdings nicht unterscheiden. Oft spielen auch mehrere Faktoren gleichzeitig eine Rolle.

Um Veränderungen besser abschätzen zu können, stellen wir nun fünf *Idealtypen der Sozialpartnereinbindung in die nationale arbeitsrechtliche Regulierung* einander gegenüber. Die Intensität der Einbindung und damit das Gewicht der Sozialpartner gegenüber dem Staat nimmt dabei von Kategorie eins bis fünf immer weiter zu.

1. keine Einbindung
2. Anhörung
3. tripartistische Konzertierung
4. ergänzende Gesetzgebung²¹
5. autonome Sozialpartnerregulierung

Aus unserer Untersuchung der 15 Mitgliedstaaten haben wir nun für jede Kategorie ein Länderbeispiel herausgegriffen. Im Folgenden soll nun anhand dieser Beispiele analysiert werden, ob, wie und in welche Richtung die beschriebenen Anstoßfaktoren sich auf die nationalen Sozialpartnerbeziehungen ausgewirkt, sowie insbesondere ob sich daraus Veränderungen innerhalb oder zwischen den von uns aufgestellten Kategorien ergeben haben.

2. Europäisierung nationaler Staat-Verbände-Beziehungen im Bereich arbeitsrechtlicher Regulierung: die Fallstudien

Als Fallbeispiele haben wir ausgewählt: Großbritannien (Kategorie 2), Luxemburg (Kategorie 3), Belgien (Kategorie 4) und Dänemark (Kategorie 5). Ein Land, in dem im arbeitsrechtlichen Bereich überhaupt keine Einbeziehung der Sozialpartner vorhanden ist

²⁰ Die zentrale Bedeutung *Diffusion von Ideen* für den Prozess der europäischen Integration wurde in der jüngeren Literatur vielfach unterstrichen (vgl. etwa Kohler-Koch 2000b; Kohler-Koch/Edler 1998). Im Fall der ‚Sozialpartnerschaft‘ handelt es sich dabei um eine Idee und etablierte Praxis aus mehreren Mitgliedstaaten, die zunächst auf die europäische Ebene übernommen wurde und sich nun möglicherweise von dort auf weitere Mitgliedstaaten auswirkt.

²¹ Dahinter steht genau das Modell, das seit Maastricht auch auf der europäischen Ebene praktiziert wird (vgl. Einleitung). Die Sozialpartner handeln zunächst bipartistisch ein Abkommen aus, das dann über einen bestimmten Mechanismus (bspw. ergänzende Gesetzgebung oder die Erga-omnes-Wirkung von Tarifverträgen) Allgemeinverbindlichkeit für alle Arbeitnehmer erhält, ohne dass dem Abkommen noch Änderungen hinzugefügt werden können.

(Kategorie 1), gibt es unter den EU-Mitgliedstaaten nicht. Da es selbst innerhalb eines Politikbereichs häufig verschiedene Kooperationsmuster zwischen Regierung und Sozialpartnern gibt, war jeweils dasjenige Muster für die Einordnung ausschlaggebend, bei dem das Gewicht der Sozialpartner am stärksten ist.²²

3.1. Großbritannien

Was die Beziehung zwischen Staat und Verbänden betrifft, so gilt Großbritannien gemeinhin als eines der Länder mit einem pluralistischen System der Interessenvermittlung (siehe etwa Lijphart 1999: 177). Für die politische Entscheidungsfindung im Bereich Wirtschaftspolitik und Arbeitsrecht muss dieses Bild allerdings nuanciert werden. Dort gibt es mit der *Confederation of British Industry* (CBI) und dem *Trades Union Congress* (TUC) sowohl auf der Arbeitgeber- wie auch auf der Gewerkschaftsseite je einen großen, klar dominierenden Verband. Während der 1960er und 1970er Jahre wurden diese Verbände sowohl unter Labour- als auch unter Tory-Regierungen in mehrere tripartistische Konzertierungsgremien eingebunden. Die konservativen Regierungen unter Margaret Thatcher und John Major in den 1980er und 1990er Jahren schlugen allerdings einen radikal anderen Kurs ein, insbesondere gegenüber den Gewerkschaften. Die meisten der tripartistischen Gremien wurden aufgelöst, und die Einbindung des TUC wurde auf ein Minimum reduziert (Hall 1999: 67). Dennoch wurden nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Gewerkschaften im Rahmen öffentlicher Konsultationen zu Gesetzentwürfen in die arbeitsrechtliche Gesetzgebung eingebunden, wenngleich die Meinung des TUC faktisch kaum einen Einfluss hatte (Interview GB2: 96-100, 497-498). Seit dem Amtsantritt der Labour-Regierung unter Tony Blair 1997 kann von einer erneuten Annäherung zwischen den großen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden und der Regierung gesprochen werden. Bei Gesetzgebungsverfahren genießen CBI und TUC nunmehr bereits vor den öffentlichen Anhörungen privilegierte Rechte auf frühzeitige Information und Konsultation durch die zuständigen Ministerialbeamten, wobei es in der Regel nicht zu dreiseitigen Gesprächen kommt (Interview GB 2: 177-234, 483-503; Interview GB 5: 217-248). Aber insbesondere der Einfluss des vormals völlig marginalisierten TUC ist unter der Blair-Regierung wieder deutlich gestiegen (Interview GB 2: 407-415), wenngleich die direkten Einwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften über den früher sehr starken Gewerkschaftsflügel innerhalb der Labour Party seit Mitte der 1980er Jahre erheblich reduziert wurden (Goodman et al. 1998: 40).

Aufgrund der im internationalen Vergleich insgesamt relativ schwachen Stellung in der nationalen arbeitsrechtlichen Politikgestaltung ist die Bilanz der teilweisen Verlagerung

²² Wenn in einem Land also beispielsweise *tripartistische Konzertierung* und *autonome Regulierung durch die Sozialpartner* vorkam (ohne dass eins von beiden definitiv als ‚Ausreißer‘ bezeichnet werden konnte), wurde es in letztgenannte Kategorie eingeordnet.

sozialpolitischer Entscheidungen auf die europäische Ebene für die britischen Verbände durchaus positiv. Sie werden bei der EU-Entscheidungsvorbereitung von der Regierung informell angehört, und bei der Umsetzung genießen sie dieselben Rechte auf informelle Vorabkonsultation und anschließende öffentliche Anhörung wie bei nationaler Gesetzgebung. Daher lässt sich kein signifikanter Einflussverlust durch die Europäisierung in diesem Bereich beobachten. Insbesondere die direkte Teilnahme an den europäischen Sozialpartner-Verhandlungen hat dagegen zu einer Einflusssteigerung geführt, die bei der Umsetzung der Richtlinien über Elternurlaub und Teilzeitarbeit auch deutlich zu Tage trat.

In beiden Fällen wurden der Arbeitgeberverband CBI und der Gewerkschaftsverband TUC von der Regierung stärker in die Erarbeitung eines Umsetzungsrechtsakts einbezogen als dies normalerweise der Fall ist. Zwar wurde das übliche Verfahren beibehalten. Allerdings gestaltete sich die informelle Abstimmung mit den beiden großen Verbänden beider Seiten ungewöhnlich intensiv. Dies war vor allem darauf zurückzuführen, dass CBI und TUC im Gegensatz zu den Ministerialbeamten unmittelbare Informationen über die Bedeutung der Richtlinien-Vorschriften besaßen. Dieser Wissensvorsprung sollte durch die engere Beteiligung für die Umsetzung nutzbar gemacht werden (Interview GB2: 358-366). Dass dieses privilegierte Wissen auch tatsächlich als zusätzliche Machtressource genutzt und in mehr Einfluss umgemünzt werden kann, wurde besonders bei der Umsetzung der Teilzeitarbeits-Richtlinie deutlich. Hier gelang es den Gewerkschaften, die Regierung unter Vorlage von Verhandlungsprotokollen davon zu überzeugen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen Voll- und Teilzeitarbeitnehmern auch auf arbeitnehmerähnliche Personen wie Heimarbeiter, Zeitarbeitnehmer oder freie Mitarbeiter ausgedehnt werden müsse (Interview GB6: 598-619, TUC 2000: 2-3; Taylor 2000), während die Regierung den Geltungsbereich der Regelung zunächst auf Arbeitnehmer mit einem regulären Arbeitsvertrag beschränken wollte, so wie dies bei allen übrigen gesetzlichen Vorschriften im Bereich des Arbeitsrechts traditionell der Fall war (Interview GB10: 177-203). Die Teilnahme am Sozialen Dialog führte also zu einer Steigerung der Machtressourcen der nationalen Verbände und gewährte ihnen eine ungewöhnlich starke Verhandlungsposition in den Abstimmungen mit der Regierung.

Insbesondere für den TUC könnte sich die intensive europäische Einbindung langfristig als Stabilitätsanker erweisen. Wie bereits erwähnt, kann für die Amtszeit der konservativen Regierungen von Margaret Thatcher und John Major bei den Gewerkschaften von einer „virtual exclusion from the corridors of power“ gesprochen werden (Goodman et al. 1998: 38). In dieser Situation bot die Teilnahme am europäischen sozialen Dialog einen Ausgleich für die nationale Ausgeschlossenheit. Eine TUC-Vertreterin hat dies wie folgt ausgedrückt: „We have had 14 years of basically being ignored by our national government, and the European level gave us a huge power. I mean we were increasingly having a voice in Europe and becoming influential as a social partner in a way that we just didn't have in our own country“ (Interview GB6: 122-124). Zwar haben die Gewerkschaften seit der Amtsübernahme

durch Labour im Mai 1997 wieder erheblich mehr Einfluss im Rahmen nationaler Entscheidungsprozesse gewonnen. Sollte es jedoch abermals zu einem Regierungswechsel zugunsten der Konservativen kommen, wäre die Beteiligung am europäischen Sozialpartner-Verfahren etwas, was man dem TUC nicht mehr einfach wegnehmen könnte. Auf diese Weise könnte der TUC immer noch über die europäische Ebene auf die Entscheidungsfindung einwirken. Die europäische Ebene und die damit verbundenen Machtressourcen böten daher Schutz vor einer Marginalisierung in der nationalen Arena.

3.2. Luxemburg

Bisher wurde das kleine Luxemburg nur selten in vergleichende Studien aufgenommen, die sich mit der Verortung von Ländern zwischen den Extrempolen „Pluralismus“ und „Korporatismus“ beschäftigten.²³ In den wenigen Fällen, in denen dies geschah, wird Luxemburg im Mittelfeld angesiedelt (bspw. Lijphart 1999: 177; Schmidt 1982: 135).

Betrachtet man nun speziell die Staat-Verbände-Beziehungen im Bereich der wirtschaftspolitischen und arbeitsrechtlichen Regulierung, so lässt sich dort ein erhebliches Maß an sozialpartnerschaftlicher Einbindung bis hin zu tripartistischer Konzertierung erkennen. Auf der Arbeitnehmerseite gibt es in Luxemburg zwei große Richtungsgewerkschaften: der Unabhängige Gewerkschaftsbund (OGB-L²⁴), welcher der Luxemburger Sozialistischen Arbeiterpartei (LSAP) nahe steht, sowie der aus den katholischen Arbeitervereinen hervorgegangene Christliche Gewerkschaftsbund (LCGB²⁵). Auf Seiten der Arbeitgeber war lange Zeit der Industriellenverband (FEDIL²⁶) dominant. Seit Mitte des Jahres 2000 wurde jedoch ein übergreifender Arbeitgeberverband gegründet, die *Union des Entreprises Luxembourgeois* (UEL), der sowohl verschiedene Verbände als auch die Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer umfasst (Feyereisen 2000). Denn in Luxemburg gibt es neben der privatrechtlichen Organisation der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände ein System öffentlich-rechtlicher Berufskammern mit einer Pflichtmitgliedschaft aller Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppen. Darin stehen den genannten Kammern der Arbeitgeber auf der Arbeitnehmerseite ebenfalls drei Organisationen gegenüber: die Arbeiterkammer, die Privatangestelltenkammer sowie die Kammer der Staatsbeamten (Schroen 2001: 254-258).

²³ In den 23 Rankings, die Siaroff (1999: 180) diesbezüglich vergleicht, kommt Luxemburg bspw. nur ein einziges Mal vor.

²⁴ Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg.

²⁵ Letzebuenger Chreschtleche Gewerkschaftsbond.

²⁶ Fédération des Industriels Luxembourgeois.

Der Dialog zwischen der Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht vor allem auf drei Institutionen: dem Kammernsystem, dem Wirtschafts- und Sozialrat sowie dem Tripartistischen Koordinationsausschuss (*Tripartite*). Die oben genannten Kammern genießen in Luxemburg ein gesetzlich vorgeschriebenes Begutachtungsrecht zu den im Gesetzgebungsverfahren befindlichen *propositions de loi*. Sie werden von der Regierung jedoch auch häufig bereits bei der Ausarbeitung von Gesetzesprojekten (*projets de loi*) als Experten herangezogen (Schroen 2001: 259). Der Wirtschafts- und Sozialrat wurde 1966 gegründet und dient als Beratungsgremium der Regierung in wirtschafts-, finanz- und sozialpolitischen Fragen. Er setzt sich zusammen aus 14 Vertretern der Arbeitgeberverbände, 14 Gewerkschaftsrepräsentanten sowie sieben „unabhängigen“ Mitgliedern aus der Regierungsadministration. Die Regierung ist gehalten diesen zu Gesetzesprojekten von generellem sozial- und wirtschaftspolitischem Interesse zu konsultieren (Tunsch 1999: 354). Die *Tripartite* ist aus der Krise der Stahlindustrie im Jahr 1977 entstanden und besteht jeweils aus vier Vertretern von Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Sie diene also zunächst als politisches Forum für sozio-ökonomische Konzertierung in Krisensituationen. Inzwischen ist sie aber ebenfalls Forum des regelmäßigen sozialen Dialogs zwischen Regierung und Sozialpartnern (Feyereisen 2001).

Insgesamt kann man sagen, dass im Bereich Wirtschaftspolitik und Arbeitsrecht in Luxemburg ein intensiver Meinungsaustausch zwischen der Regierung und privilegierten Interessenvertretern schon im vorparlamentarischen Raum stattfindet. In dem kleinen Land gestaltet sich dies konkret so, dass „dieser Interessenausgleich von einer kleinen Funktionselite wahrgenommen [wird], die sich in kaum variierender Kombination in unterschiedlichen Institutionen zusammenfindet“ (Schroen 2001: 259). Die Bandbreite der Interaktionsmuster reicht dabei von Konsultationen bis hin zu tripartistischer Konzertierung.

Mit der teilweisen Verlagerung der sozialpolitischen Regulierung auf die europäische Ebene ist für die Interessengruppen nun einerseits ein gewisser Einflussverlust zu beobachten. Denn im Gegensatz zu nationalen Gesetzesprojekten, in denen man die Kammern und großen Verbände häufig vorab konsultiert, ist dies bei der EU-Entscheidungsvorbereitung in der Regel nicht der Fall (Interview LUX1: 868-897).²⁷

Andererseits kam es bei der Umsetzung der Elternurlaubs-Richtlinie in Luxemburg zu dem Versuch, von dem sonst üblichen Verfahren der Interesseneinbindung abzuweichen und den Interessenorganisationen ein noch stärkeres Gewicht zukommen zu lassen. Dabei hat man sich explizit an dem Verfahren orientiert, das seit Maastricht auch auf der europäischen Ebene

²⁷ Die Möglichkeit der nationalen Verbände, über UNICE oder den EGB Einfluss auf den europäischen Verhandlungsprozess zu nehmen, kann nur als eine ‚Teilkompensation‘ dafür betrachtet werden. Die Einflussnahme auf ein nationales Gesetzgebungsprojekt kann viel unmittelbarer stattfinden als wenn sich beispielsweise der Luxemburger Industriellenverband erst innerhalb von UNICE durchsetzen muss, um so auf die Richtlinien-Vorschläge der Europäischen Kommission einwirken zu können.

praktiziert wird – der autonomen Aushandlung von arbeitsrechtlicher Regulierung durch die Sozialpartner. Man hat den Kollektivvertragscharakter der Elternurlaubs-Richtlinie²⁸ zum Anlass genommen, auch das nationale Umsetzungsverfahren auf ein Abkommen zwischen den größten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gründen zu wollen. Das Ministerium hat also zunächst keinen eigenen Gesetzesvorschlag vorgelegt, wie es das übliche Verfahren zur Umsetzung von Richtlinien gewesen wäre. Stattdessen hat sie es den Sozialpartnern überlassen, sich auf eine Regulierung zu einigen (Interview LUX9: 573-625). Die Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite stießen jedoch rasch auf verfassungsrechtliche Probleme. Man musste feststellen, dass es für eine solche Vorgehensweise in Luxemburg noch keine rechtliche Grundlage gab, die es hätte ermöglichen können, dem Sozialpartnerabkommen die notwendige Allgemeinverbindlichkeit zu verleihen.²⁹ Daher schlug dieser Versuch fehl, die Gespräche wurden abgebrochen und die Richtlinie später auf gesetzlichem Wege umgesetzt (Interview LUX7: 204-258, Feyereisen 1998). Das Thema ‚Sozialpartnerabkommen als Grundlage für die Umsetzung von Richtlinien‘ ist damit jedoch noch nicht zwangsläufig von der Tagesordnung genommen. Über den Vorschlag, in Luxemburg die entsprechenden gesetzlichen Anpassungen dafür vorzunehmen, wurde zumindest diskutiert (Interviews LUX7: 204-258, LUX1: 903-917). Und auch bezüglich des oben beschriebenen Einflussverlustes der Interessenverbände durch die Verlagerung von Regulierungskompetenz nach Europa sind möglicherweise Veränderungen zu erwarten. Ende 2000 hat der Luxemburger Wirtschafts- und Sozialrat einen Reformvorschlag für seinen Aufgabenbereich vorgelegt. Das Gremium strebt darin an, künftig eine „institutionalisierte Rolle“ bei der Überwachung der Auswirkungen supranationaler Politik auf Luxemburg zu spielen. Zudem schlägt es vor, in Luxemburg den Rahmen für einen sozialen Dialog zu schaffen, der sich explizit am europäischen Vorbild orientiert (Feyereisen 2001).

Die Auswirkungen europäischer Sozialpolitik auf die Staat-Verbände-Beziehungen in Luxemburg sind zu diesem Zeitpunkt also noch nicht endgültig absehbar. Es lässt sich jedoch vermuten, dass längerfristig eine Art Ausgleich für die Verlagerung der Kompetenzen auf die europäische Ebene stattfinden wird, beispielsweise indem der Wirtschafts- und Sozialrat systematisch auch bezüglich der EU-Entscheidungsvorbereitung konsultiert wird. Besonders interessant an diesem Fall ist auch, dass das europäische Muster der Aushandlung von Sozialpartnerabkommen im Bereich arbeitsrechtlicher Regulierung *Vorbildwirkung* für die nationale Ebene entfaltet hat. Das lässt sich deutlich am beschriebenen ersten

²⁸ Diese gehört, wie einleitend beschrieben, zu den Richtlinien, die sich auf ein Abkommen zwischen den europäischen Sozialpartnern UNICE, EGB und CEEP gründen.

²⁹ Es gibt in Luxemburg zwar generell die Möglichkeit, Kollektivabkommen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit repräsentativem Status zu schließen (Tunsch 1999: 351). Diese sind dann jedoch lediglich für deren Mitglieder bindend. Die Möglichkeit, den Abkommen eine Erga-omnes-Wirkung zu verleihen, besteht nicht.

Umsetzungsversuch der Elternurlaubsrichtlinie sowie an den nationalen Reformdiskussionen ablesen. Ob dies letztlich tatsächlich in die gesetzliche Verankerung eines neue Verfahrens umschlägt und Luxemburg dadurch einen Qualitätssprung von der Kategorie „tripartistische Konzertierung“ hin zu „ergänzender Gesetzgebung“ durchläuft, bleibt abzuwarten.

3.3. Belgien

Belgien wird in der Literatur eher zu den Ländern mit stärkerem Korporatismus gezählt (Siaroff 1999: 180). Auch im Bereich der hier untersuchten arbeitsrechtlichen Regulierung ist der Einfluss der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter groß. Die lange Tradition bi- und tripartistischer Verhandlungen manifestiert sich sowohl im institutionellen Gefüge als auch in der großen arbeitsrechtlichen Gestaltungsmacht der Sozialpartner. Arbeitsrecht entsteht entweder durch staatliche Regulierung, durch verhandelte Gesetzgebung oder über kollektivvertragliche Regelungen (*conventions collective de travail*, CCT). Immer spielt der bipartistische *Conseil National de Travail* (CNT) eine große Rolle.³⁰ Bei staatlichen Regelungsinitiativen muss er konsultiert werden.³¹ Ein im CNT ausgehandelter CCT gilt für die gesamte belgische Privatwirtschaft via Erga-omnes-Wirkung.³² Häufig werden ausgehandelte Kollektivverträge als ergänzende Gesetzgebung in ein königliches Dekret gegossen, um ihnen einen rechtshierarchisch höheren Stellenwert zu geben oder den öffentlichen Sektor einzubeziehen. Es handelt sich dabei lediglich um einen gesetzlichen Rahmen und nicht um eine inhaltliche Veränderung. Insofern ähnelt diese Regulierung dem Modell der Sozialpartnerverhandlungen auf EU-Ebene. Sowohl bei allgemein anwendbaren Kollektivverträgen als auch bei ergänzender Gesetzgebung übt der CNT somit eine quasi-legislative Funktion aus (Interview B5: 67-108, Waddington/Hoffmann 2000; Karlsrufer/Sickinger 1999).

Mit der Verlagerung sozialpolitischer Entscheidungen auf EU-Ebene schrumpfte dieser Einfluss für die belgischen Verbände zunächst. Anders als im nationalen Verfahren gab es

³⁰ Die wichtigsten Akteure im CNT sind auf Arbeitgeberseite der *Verbond van Belgische Ondernemingen/Fédération des Entreprises de Belgique* (VBO-FEB) sowie auf Gewerkschaftsseite der *Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique* (ABVV-FGTB), der *Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens* (ACV-CSC) und die *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België/Confédération Générale des Syndicats Libéraux de Belgique* (ACLV-CGSLB). Er gilt im europäischen Vergleich als „one of the most powerful consultative bodies“ (Beyers et al. 2001:78).

³¹ Streng genommen besteht nur bei Dekreten Konsultationspflicht, aber auch bei Gesetze fordert die Regierung in der Praxis immer eine Stellungnahme des CNT an. Die Regierung ist nicht formal gebunden, der Stellungnahme des CNT zu folgen oder länger als zwei Monate auf eine Stellungnahme zu warten, aber in der Praxis kann der CNT nur unter hohen politischen Kosten ignoriert werden (Interview B7: 1030-1035, Lejeune 1995:81; Conseil Central de l'Economie 1996:27).

³² Bei sektoralen Verhandlungen gilt der Kollektivvertrag respektive für den gesamten Sektor.

keine formalisierte Anhörung der Sozialpartner während der Verhandlungen und Annahme einer EU-Richtlinie. Ihre Machtressourcen verringerten sich damit deutlich. Um den im Integrationsprozess verlorenen Einfluss auf die belgische arbeitsrechtliche Regulierung wieder herzustellen, arbeiteten die Sozialpartner in den letzten Jahren aktiv auf eine *formale* Einbindung des CNT in die Vorbereitung von EU-Verhandlungen hin.³³ Seit 1999/2000 findet vor Ratstagungen nun ein Austausch zwischen dem verhandlungsführenden Ministerium und den Sozialpartnern in der Europa-Abteilung (*cellule d'Europe*) des CNT statt (Interview B5: 517-538).

Für das Einlenken des Ministeriums könnten neben dem Druck von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auch andere Gründe eine Rolle gespielt haben. Potentielle Konflikte werden jetzt im Vorfeld erkannt und eine pünktliche Umsetzung der Richtlinien wird erleichtert. Weil die Sozialpartner bei der Umsetzung weitgehende Gestaltungskompetenzen und fest verankerte Mitspracherechte haben, nicht aber bei der Verhandlung auf EU-Ebene, hatten spätere Konflikte die Umsetzung in der Vergangenheit häufig verzögert. Mit dem neuen System der frühzeitigen Sozialpartner-Einbindung können diese Probleme verringert und damit die Gefahr von Vertragsverletzungsverfahren wegen unpünktlicher Umsetzung reduziert werden (Interview B10: 315-340 und 432-450). Zum anderen könnten Regierung und Sozialpartner ein Interesse an der Wiederherstellung des erfolgreichen nationalen Modells der Sozialpartner-Einbindung gehabt haben (Interview B9:113-116).

Die formale Einbindung und damit auch der tatsächliche Einfluss der Sozialpartner hatte sich durch die Europäisierung also in Richtung Staat verlagert. Als Antwort wurde die Einbindung der Sozialpartner auf der nationalen Ebene während der EU-Verhandlungen so verändert, dass das nationale Modell insgesamt stabilisiert wurde.

3.4. Dänemark

Dänemark wird in der Regel zu den Ländern mit starken korporatistischen Traditionen gerechnet (vgl. bspw. Siaroff 1999: 180). Betrachtet man die Staat-Verbände Beziehungen im Bereichen der arbeitsrechtlichen Regulierung, so beruhen diese vor allem auf drei Hauptmerkmalen: einem hohen Grad an verbandlicher Organisation, „administrativem Korporatismus“ (Christiansen et al. 2001: 61) sowie Kollektivverträgen als zentralem Instrument arbeitsrechtlicher Regulierung.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Dänemark liegt mit etwa 80 Prozent auf einem sehr hohen Niveau. Der dominierende Gewerkschaftsbund ist die *Landsorganisation* (LO).

³³ “Wir wollen nicht nur umsetzen, was entschieden wurde auf der europäischen Ebene. Wir wollen auch – hoffentlich – betroffen sein von allen Vorbereitungen und Verhandlungen“ (Interview B5: 527-529; B1: 98-127).

Daneben steht der *Funktionærernes og Tjenestemaendenes Faellesråd* (FTF) als Organisation der Staatsbediensteten und Gehaltsempfänger sowie die Zentrale Akademikerorganisation (*Akademikernes Centralorganisation*, AC). Der größte Dachverband auf Seiten der Arbeitgeber ist der Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Das „Dänische Modell“ zeichnet sich nun dadurch aus, dass diesen Sozialpartnern ein erhebliches Maß an Autonomie in der arbeitsrechtlichen Regulierung zukommt. Dort wo es Gesetzgebung gibt, beispielsweise im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, sind die Sozialpartner über fest institutionalisierte Ausschüsse, in denen tripartistische Beratungen mit der Ministeriumsadministration über die Gesetzesvorlagen stattfinden, eingebunden. Ein großer Teil der Arbeitsbedingungen ist jedoch Bestandteil autonomer Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern ohne staatliche Intervention (Arbejdsministeriet 1996). Der hohe Organisationsgrad in Dänemark bildet die Voraussetzung dafür. Im Gegensatz zu anderen Ländern, in denen die Sozialpartner ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, ist etwa eine staatliche Mindestgesetzgebung, die sich auf die Arbeitnehmer bezieht, die nicht von den Kollektivverträgen abgedeckt werden, in weiten Teilen der arbeitsrechtlicher Regulierung nicht üblich.

In den Bereichen, die in Dänemark traditionell per Gesetzgebung geregelt werden, haben sich aus der Verlagerung von Regulierungskompetenz auf die europäische Ebene keine Nachteile für die Einbindung der Sozialpartner ergeben. Denn auch die tripartistische Koordinierung der EU-Entscheidungsvorbereitung ist in Dänemark in ständigen Ausschüssen, die den einzelnen Ministerien zugeordnet sind, fest institutionalisiert (Interview DK7: 659-689). Im Zusammenhang mit EU-Richtlinien stellt sich in Dänemark allerdings genau dort ein besonderes Problem, wo diese in Bereiche eingreifen, die traditionell allein über Kollektivverträge geregelt werden. Als die ersten arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien in Dänemark umzusetzen waren, tangierten diese den autonomen Gestaltungsspielraum der Sozialpartner noch nicht gravierend, da es sich meist um Inhalte handelte, die als eher unbedeutend erachtet wurden. Die Verfahrensweise sah dann so aus, dass zunächst ein Gesetz geschaffen wurde und den Sozialpartnern darin Öffnungsklauseln eingeräumt wurden. Das heißt, wenn sie wollten, konnten sie auf Kollektivvertragsebene abweichende Regelungen treffen. Wer nicht von einem solchen Kollektivvertrag abgedeckt war, der konnte sich auf das Gesetz berufen. Mit der Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie kam es nun zum ersten Mal dazu, dass eine europäische Regelung sich mit einem für die Sozialpartner absolut zentralen Thema beschäftigte: der Regelung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Daher wurde die Umsetzung dieser Richtlinie zum Testfall, in dem die dänische Regierung in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern zum ersten Mal eine Richtlinie nur über Kollektivverträge umzusetzen versuchte (Interview DK3: 558-599).

Die Europäische Kommission hat daraufhin allerdings bemängelt, dass Dänemark auch nach der tarifvertraglichen Umsetzung noch keine ausreichende Abdeckung der Arbeitnehmerschaft garantieren könne (Madsen 2000). Die dänischen Kollektivverträge

können in der Regel ca. 75 bis 80 Prozent Abdeckung gewährleisten, nicht aber 100 Prozent, wie der EuGH es in richtungsweisenden Urteilen verlangt.³⁴ Nachdem die Europäische Kommission Dänemark schließlich eine mit Gründen versehene Stellungnahme³⁵ zukommen ließ mit der Drohung, den Fall vor den EuGH zu bringen, lenkte die dänische Regierung Anfang 2002 schließlich ein. Obwohl weder die Regierung noch die Sozialpartner diese Lösung für glücklich halten, wurde beschlossen, die Richtlinie per Gesetz umzusetzen (EIRR 2002). Eine ähnliche Situation stellte sich ebenfalls bei der Umsetzung der Teilzeit-Richtlinie ein. Auch hier wurde die Richtlinie, nachdem die Tarifverträge keine ausreichende Abdeckung gewährleisten konnten, per ergänzender Gesetzgebung umgesetzt (EIRR 2001).

Die Diskussionen über das Umsetzungsinstrument (die Inhalte der Richtlinien haben kaum Aufsehen erregt) v.a. der Arbeitszeit- sowie ebenso der Teilzeit-Richtlinie haben schließlich dazu geführt, dass Anfang 2000 ein spezieller, neuer Implementationsausschuss geschaffen wurde, um mit den Sozialpartnern vorab zunächst einmal die Frage des Umsetzungsinstruments zu erörtern. Die Prozedur ist nun im Prinzip eine Umkehrung des oben beschriebenen Verfahrens. Früher kam zuerst das Gesetz, dann die Frage, ob die Kollektivverträge sich dessen ebenfalls annehmen wollen. Nun stehen die Kollektivverträge an erster Stelle. Man könnte also sagen, die Rolle der Sozialpartner hat sich in den Bereichen, in denen die EU-Richtlinien die Sozialpartnerzuständigkeiten tangieren, verschoben – weg von automatischer autonomer Zuständigkeit hin zu mehr tripartistischer Abstimmung im neuen Ausschuss. Bestenfalls kann dort erreicht werden, dass die Sozialpartner versuchen, die Richtlinie autonom umzusetzen. Die bisherigen Fallbeispiele haben jedoch gezeigt, dass es dadurch noch nie gelungen ist, eine ausreichende Abdeckung der Arbeitnehmer zu erreichen. Daher wurde zum Instrument der ergänzenden Gesetzgebung gegriffen. Dies engt zwar den Aushandlungsspielraum der Sozialpartner im Vergleich zur autonomen Umsetzung nicht ein, man befürchtet jedoch einen Bedeutungsverlust der Organisationen, wenn die Sozialpartner nicht mehr alleine für die Aushandlung von Arbeitsbedingungen zuständig sind. Hinzu kommt die Sorge, dass das gut funktionierende „Dänische Modell“ ins Wanken geraten könnte, falls immer mehr Arbeitgeber sich auf die Mindestgesetzgebung berufen und keine Verhandlungen mehr über diese Themen eingehen (Interview DK3: 861-903).

In diesem Fall stößt die autonome Umsetzung durch die Sozialpartner auf eine Inkompatibilität mit der europäischen Rechtsanforderung, alle Arbeitnehmer abzudecken.³⁶

³⁴ Vgl. bspw. Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 30. Januar 1985. Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen das Königreich Dänemark. Gleiches Entgelt für Männer und Frauen. Rechtssache 143/83. In: Sammlung der Rechtsprechung 1985, S. 427.

³⁵ Eine mit Gründen versehene Stellungnahme ist die erste formelle Stufe eines europäischen Vertragsverletzungsverfahrens.

³⁶ Über den Bereich der Sozialpolitik hinausgehend zum allgemeinen Problem der Vereinbarkeit nationaler verbandlicher Selbstregulierung mit den Anforderungen der EU-Institutionen vgl. auch Eising in diesem Band.

Dänemark ist also bei der Umsetzung von EU-Richtlinien zu Gesetzgebung oder ergänzender Gesetzgebung gezwungen, wo es zuvor autonome Sozialpartnerregulierung gab.³⁷

4. Schlussfolgerungen und Ausblick

Wie in Kapitel 2 ausgeführt, lassen sich im Rahmen der EU-Sozialpolitik eine Reihe von potentiellen Veränderungsanstößen auf nationale Muster identifizieren. Wir haben im Rahmen eines Schemas sozialpartnerschaftlicher Einbeziehung versucht, Veränderungen zwischen dem gängigen nationalen Modell einerseits und den konkreten Vorgängen um die Ausarbeitung und Implementation sozialpolitischer Richtlinien andererseits festzustellen und einzuschätzen.

³⁷ Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Christoffersen-Klausel erscheint dies geradezu Paradox. Diese sollte ursprünglich das Dänische Modell schützen. Nun bietet sie möglicherweise Anreize für andere Mitgliedstaaten, die Sozialpartner zu stärken und sie mit der Umsetzung von Richtlinien zu betrauen (so es denn im Land die Möglichkeit einer Erga-omnes-Wirkung von Tarifverträgen gibt). Dänemark selbst wird jedoch auf Grund der EuGH-Urteile zu einer Änderung seines Modells in die Gegenrichtung – hin zu mehr Einfluss für den Staat – gezwungen.

Einbindung der Sozialpartner in die nationale arbeitsrechtliche Regulierung	Fälle	Verschiebungen zwischen den Kategorien (oder Versuche bzw. Schutz vor Verschiebung)	Verschiebungen innerhalb der Kategorien
<i>keine Einbindung</i>	–	–	–
<i>Anhörung</i>	GB	- Schutz vor evtl. Rückfall in <i>keine Einbindung</i> der Sozialpartner bei Regierungswechsel	- mehr Einfluss der Sozialpartner durch Wissensvorsprung
<i>tripartistische Konzertierung</i>	LUX	- Versuch <i>ergänzender Gesetzgebung</i> bei Richtlinienumsetzung - <i>keine Einbindung</i> der Sozialpartner in EU-Entscheidungsvorbereitung (wird möglicherweise künftig angepasst)	–
<i>ergänzende Gesetzgebung</i> = EU-Modell	B	- <i>keine Einbindung</i> der Sozialpartner in EU-Entscheidungsvorbereitung wieder ausgeglichen durch neues Gremium	–
<i>autonome Sozialpartnerregulierung</i>	DK	- bei Richtlinienumsetzung <i>ergänzende Gesetzgebung</i>	–

Im Sinne einer *Gesamteinschätzung* der vorgefundenen Wandlungstendenzen in den einzelnen Ländern ist zunächst festzuhalten, dass keine revolutionäre Veränderungen der nationalen Interessenvermittlungssysteme passierte. Weder fand in einem Mitgliedsland ein vollständiger Wechsel von einer Kategorie in eine andere statt, noch kam es zu einer wirklichen Vereinheitlichung der nationalen Muster. Dieser Befund steht im Einklang mit der weit verbreiteten und theoretisch gut begründbaren Erwartung, dass nationale Institutionen vielfach sehr beharrungskräftig sind (siehe etwa Thelen/Steinmo 1992; Immergut 1998; Thelen 1999; Pierson 2000a) und dass die Einzelstaaten ihre jeweiligen Arrangements gegen supranationale Einflüsse zu verteidigen suchen (Duina 1997; Duina 1999; Duina/Blithe 1999; Börzel 2000; Knill 2001; Knill/Lenschow 1998; Knill/Lenschow 2000; Knill/Lenschow 2001). Selbstverständlich sind aber auch Veränderungen unterhalb der Ebene von Systembrüchen³⁸

³⁸ Zu critical junctures versus inkrementellen Prozessen institutionellen Wandels siehe etwa Thelen (2002) und Pierson (2000b).

von Interesse, und in dieser Kategorie konnten wir einige spannende Entwicklungen ausmachen.

So ließen sich im quasi ‚europäisierten Teil nationaler Sozialpolitik‘, d.h. im Bereich der Ausarbeitung und Umsetzung arbeitsrechtlicher EU-Richtlinien, einerseits Anzeichen für eine *Tendenz zur stärkeren Einbindung von Sozialpartnern in die Entscheidungsfindung* in Großbritannien und Luxemburg konstatieren.

In Großbritannien blieb zwar das Beteiligungsverfahren der Anhörung gleich. Es fand kein Sprung von einer Kategorie in die andere statt. Die direkte Beteiligung an den europäischen Verhandlungen führte jedoch *innerhalb dieser Kategorie* zu einer spürbaren Einflusssteigerung der nationalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände. Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass diese ihren in den Sozialpartnerverhandlungen erlangten *Wissensvorsprung als Machtressource* gegenüber der Regierung nutzen konnten. Gleichzeitig wurde an diesem Fall deutlich, dass die europäische Ebene ebenfalls gleichsam als *Schutz gegen die Exklusion der privaten Interessen*, in diesem Fall vor einem Rückfall in die Kategorie *keine Einbindung*, dienen kann. Die Etablierung von Sozialpartnerbeteiligung an den Entscheidungsprozessen auf der europäischen Ebene stellt somit eine Art *Stabilitätsanker* für nationale Interessengruppen dar, der ihnen zumindest ein gewisses Maß an Einbindung sichert, selbst wenn sie auf nationaler Ebene mit einer Regierung konfrontiert sind, die sie von den politischen Entscheidungen in der nationalen Arena weitgehend ausschließt.

In Luxemburg bedeutete die Verlagerung von Regulierung auf die europäische Ebene zunächst einen gewissen Einflussverlust, da die Sozialpartner nicht in gleicher Intensität in die EU-Entscheidungsvorbereitung wie in nationale Gesetzesvorhaben einbezogen sind. Es gibt allerdings Anzeichen dafür, dass dies, ähnlich wie in Belgien, künftig ausgeglichen wird, etwa indem der Wirtschafts- und Sozialrat europäische Gesetzesprojekte verfolgt und sich diesbezüglich mit der Regierung systematischer koordiniert. Deutlich zeigte sich hier jedoch auch der Versuch zu einer stärkeren Einbindung der Sozialpartner. Anstelle des sonst üblichen Gesetzgebungsverfahrens wurde versucht, die Richtlinienumsetzung auf ein bipartistisch durch die Sozialpartner ausgehandeltes Abkommen zu stützen. Wenn dies nicht an rechtlichen Problemen gescheitert wäre, hätte hier also ein Sprung stattgefunden von *tripartistischer Konzertierung* hin zu *ergänzender Gesetzgebung*. Ob dieser tatsächlich künftig durch eine Änderung der gesetzlichen Voraussetzungen in Luxemburg vollzogen wird, ist noch offen. Zumindest ist es jedoch in der Diskussion. Auch wenn wir keine Diskursanalyse durchgeführt haben und daher diesen Effekt auf nationaler Ebene nicht systematisch verfolgen konnten, so zeigt dieser Fall unseres Erachtens jedoch starke Anzeichen dafür, dass eine *Diffusion von Ideen* (Kohler-Koch 2000b; Kohler-Koch/Edler 1998) von der europäischen Ebene auf die nationale zum Tragen kam. Luxemburg hat entgegen seiner Tradition versucht, genau das Modell anzuwenden, das auch auf der europäischen Ebene praktiziert wird.

Am gegenüberliegenden Ende der Kategorienskala lässt sich dagegen am Beispiel Dänemarks eine *Schwächung der sozialpartnerschaftlichen Einbindung* im Bereich der europäisierten Sozialpolitik feststellen.

Die Notwendigkeit, sozialpolitische EU-Richtlinien korrekt zu implementieren, hat konkret dazu geführt, dass es dort zu einer Einschränkung des Modells *autonomer sozialpartnerschaftlicher Politikgestaltung* zugunsten einer gemäßigt korporatistischen Variante mit einer zwar immer noch starken Rolle der Sozialpartner, aber *ergänzender staatlicher Gesetzgebung* kam. Dieser Wandel des sektoralen Interessenvermittlungsmodells wurde von der europäischen Ebene gleichsam erzwungen, obwohl die dänische Regierung zuvor dafür gesorgt hatte, die so genannte Christoffersen-Klausel in Art. 137 Abs. 4 des EG-Vertrags im Vertrag zu verankern. Allerdings hatte der EuGH bereits zuvor sehr hohe Anforderungen für diesen Umsetzungsmodus definiert, insbesondere was die Abdeckung aller Arbeitnehmer betrifft. Aus diesem Grund sah Dänemark sich gezwungen, bei der Implementation verschiedener Richtlinien von seinem System autonomer Sozialpartnerregulierung abzuweichen und ergänzende Gesetzgebung zu erlassen. Hier zeigt sich also neben der möglichen Vermittlung via Leitbilder und die "logic of appropriateness" auch die Vermittlung über Recht und zweckorientierte Interessen. Wie oben dargestellt gibt es starke Anstöße zu nationaler Veränderung auf Ebene von EU-Sekundärrecht und vor allem von EuGH-Urteilen. Deren Konsequenzen können rationale Akteure heute langfristig gar nicht mehr entkommen, denn auf die Nichteinhaltung von supranationalem Recht steht in letzter Konsequenz mittlerweile sogar eine hohe Geldstrafe. Im Sozialbereich haben bisher noch alle Regierungen eingelenkt, bevor eine solche über sie verhängt wurde.

In der Mitte der Skala befindet sich mit Belgien ein Land, für das zunächst mit der Verlagerung von Kompetenzen nach Europa ein Einflussverlust für die national stark eingebundenen Sozialpartner verbunden war. Die Nachteile einer solchen Entwicklung für die Implementation der europäischen Regeln wurden inzwischen jedoch erkannt und man hat versucht, einen Ausgleich zu schaffen. Insgesamt ist die Einbindung der Sozialpartner in Belgien also nach einer *kurzfristigen Verschiebung zu Gunsten der staatlichen Akteure* nun wieder *stabilisiert*.

Die Summe der in den untersuchten Mitgliedstaaten beobachteten Veränderungen ergibt eine *leicht konvergente Entwicklung* in Richtung eines moderat sozialpartnerschaftlichen Modells der Einbeziehung privater Interessen in die Gestaltung von Sozialpolitik.³⁹ Sie ist nur „leicht konvergent“, weil weder ein einheitliches Modell entsteht noch sich alle Mitgliedstaaten in diese Richtung entwickeln. Soweit jedoch klare Veränderungstendenzen bzw. -versuche absehbar sind, gehen diese im jeweiligen Land tendenziell in Richtung einer Form von Erga-

³⁹ Die Konvergenz bezieht sich wohlgerneht nur auf den prozeduralen Aspekt der eingangs erläuterten Korporatismusdefinition, nicht auf andere Aspekte wie etwa die Ebene der in die öffentliche Politikgestaltung einbezogenen privaten Akteure.

omnes-Gesetzgebung wie sie im Prinzip seit Maastricht auch auf Ebene der EU-Sozialpolitik praktiziert wird. Damit ist gemeint, dass sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Arbeitsrechtsstandards vom Staat (bzw. vom EU-Ministerrat) allgemeinverbindlich gemacht werden, ohne inhaltliche Änderungen vorzunehmen.

Für den von uns untersuchten Bereich kann also von einem empirisch feststellbaren Trend in Richtung „convergence towards moderate diversity“ (Falkner 2000b) gesprochen werden. Auch in der Interessenpolitik gibt es also „adaptation in national colors“ (Green Cowles/Risse 2001), von identischen Ergebnissen kann keine Rede sein. Diese Entwicklung ist schwach ausgeprägt und langsam und auch erst für weitere Mitgliedstaaten zu testen.

Der festgestellte Trend zur „leichten Konvergenz im Sinne moderater Divergenz“ bezieht sich allerdings zunächst nur auf den Teil der europäisierten nationalen Sozialpolitik, wo die Mitgliedstaaten im Rahmen der Umsetzung von EU-Richtlinien tätig werden. Es ist nicht auszuschließen, dass dieser Trend sich (*ceteris paribus*) in Zukunft zumindest auch auf den anderen Teil staatlicher Sozialpolitik, der weiterhin rein nationaler Gestaltung unterliegt, ausdehnen könnte.⁴⁰ Die weitere Entwicklung hängt aber in hohem Maße davon ab, welchen (quantitativen und qualitativen) Stellenwert die auf der europäischen Ebene gestaltete gegenüber der rein nationalen Sozialpolitik in der Zukunft einnehmen wird. Es wird also darauf ankommen, dass weiterhin verbindliche sozialpolitische EU-Richtlinien verabschiedet und vor allem EU-Sozialpartnerabkommen geschaffen werden.

Beides scheint zum gegebenen Zeitpunkt nicht selbstverständlich, da mittlerweile die legislative Aktivität in der EU-Sozialpolitik zugunsten rechtlich unverbindlicher Aktivitäten wie der ‚offenen Koordinierung‘ in den Hintergrund gedrängt wird und auch die Kommission jüngst korporatistische Rechtssetzung gegenüber vermehrter Anhörungen diverser Akteure und vor allem der Zivilgesellschaft in den Hintergrund rückte (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001). Selbst die EU-Sozialpartner stellen momentan die Entfaltung bilateraler Aktivitäten in den Vordergrund ihrer Agenda (siehe ihren Beitrag zum Europäischen Rat von Laeken im Dezember 2001, z.B. Agence Europe 16.12.2001). Andererseits zeichnet sich gegenwärtig nicht ab, dass die verbindliche Rechtsetzung in der EU-Sozialpolitik völlig eingestellt wird. Daher ist nicht zu erwarten, dass die hier festgestellten Veränderungen sich rundum als ‚Eintagsfliegen‘ erweisen werden.

⁴⁰ Dabei lassen institutionalistische Theorien weniger Veränderung erwarten als solche, die sich auf veränderte opportunity structures für rationale Akteure oder gar auf die Diffusionskraft von Leitbildern und „Best-practice-Modellen“ beziehen.

- Literatur** Arbejdsministeriet, 1996: *The Danish Labour Market Model and Developments in the Labour Market Policy*. Kopenhagen: Arbejdsministeriet. <http://www.am.dk/Publikationer/uk_0/uk_0_0.htm>
- Beyers, Jan/Bart Kerremans/Peter Bursens, 2001: Belgium, the Netherlands, and Luxembourg: Diversity among the Benelux Countries. In: Eleanor E. Zeff/Ellen B. Pirro (Hrsg.), *The European Union and the Member States*. Boulder, CO: Lynne Rienner, 59-88.
- Börzel, Tanja A., 2000: Why There Is No 'Southern Problem': On Environmental Leaders and Laggards in the European Union. In: *Journal of European Public Policy* 7, 141-162.
- Börzel, Tanja A., 2002: *States and Regions in the European Union: Institutional Adaptation in Germany and Spain*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Börzel, Tanja A./Thomas Risse, 2000: When Europe Hits Home: Europeanization and Domestic Change. In: *European Integration Online Papers* 4. <<http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-015a.htm>>
- Christiansen, Peter Munk/Asbjørn Sonne Nørgaard/Niels Christian Sidenius, 2001: Verbände und Korporatismus auf Dänisch. In: Werner Reutter/Peter Rütters (Hrsg.), *Verbände und Verbandssysteme*. Opladen: Leske + Budrich, 51-74.
- Conseil Central de l'Economie, 1996: *Le Système de Concertation Socio-Économique*. Lettre Mensuelle Socio-Économique 1/96. Brüssel: Conseil Central de l'Economie (Janvier 1996).
- Duina, Francesco G., 1997: Explaining Legal Implementation in the European Union. In: *International Journal of the Sociology of Law* 25, 155-179.
- Duina, Francesco G., 1999: *Harmonizing Europe: Nation-States within the Common Market*. Albany: State University of New York Press.
- Duina, Francesco G./Frank Blithe, 1999: Nation-States and Common Markets: The Institutional Conditions for Acceptance. In: *Review of International Political Economy* 6, 494-530.
- EIRR, 2001: Part-time Work Legislation Threatens Danish Model. In: *European Industrial Relations Review* 330, 5.
- EIRR, 2002: Debate over Working Time Directive Continues. In: *European Industrial Relations Review* 336, 5-6.
- Falkner, Gerda, 1998: *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge.
- Falkner, Gerda, 2000a: The Council or the Social Partners? EC Social Policy between Diplomacy and Collective Bargaining. In: *Journal of European Public Policy* 7, 705-724.
- Falkner, Gerda, 2000b: Policy Networks in a Multi-level System: Converging Towards Moderate Diversity? In: *West European Politics* 23, 94-120.
- Falkner, Gerda/Miriam Hartlapp/Simone Leiber/Oliver Treib, 2002: *Transforming Social Policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States*. MPIfG Working Paper 02/11. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. <<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp02-11/wp02-11.html>>
- Falkner, Gerda/Miriam Hartlapp/Simone Leiber/Oliver Treib, 2003: EG-Richtlinien als soziales Korrektiv im europäischen Mehrebenensystem? Regulative Entwicklung, Problemskizze und potentielle Wirkungsmuster. In: Adrienne Héritier/Fritz W.

- Scharpf/Michael Stolleis (Hrsg.), *European and International Regulation after the Nation State: Different Scopes and Multiple Levels*. Baden-Baden: Nomos (im Erscheinen).
- Feyereisen, Marc, 1998: *Trade Union Proposals for Introduction of Parental Leave*. EIROnline Document LU9802147N. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <<http://www.eiro.eurofound.ie/1998/02/InBrief/LU9802147N.html>>
- Feyereisen, Marc, 2000: *Overwhelming Majority of Employers Represented by New Organisation*. EIROnline Document LU0011151F. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/11/feature/LU0011151F.html>>
- Feyereisen, Marc, 2001: *Economic and Social Council Proposes its Own Reform*. EIROnline Document LU0103163F. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/03/feature/LU0103163F.html>>
- Goodman, John/Mick Marchington/John Berridge/Ed Snape/Greg J. Bamber, 1998: *Employment Relations in Britain*. In: Greg J. Bamber/Russell D. Lansbury (Hrsg.), *International and Comparative Employment Relations: A Study of Industrialised Market Economies*. London: Sage, 34-62.
- Green Cowles, Maria, 2001: *The Transatlantic Business Dialogue and Domestic Business-Government Relations*. In: Maria Green Cowles/James Caporaso/Thomas Risse (Hrsg.), *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*. Ithaca: Cornell University Press, 159-179.
- Green Cowles, Maria/James Caporaso/Thomas Risse (Hrsg.), 2001: *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*. Ithaca: Cornell University Press.
- Green Cowles, Maria/Thomas Risse, 2001: *Transforming Europe: Conclusions*. In: Maria Green Cowles/James Caporaso/Thomas Risse (Hrsg.), *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*. Ithaca: Cornell University Press, 217-237.
- Hall, Mark, 1999: *The Institutional Framework and Recent Developments in United Kingdom*. In: Institut des Sciences de Travail (Hrsg.), *The Institutional Framework and the Processes of Collective Bargaining within the 15 Member States of the European Union*. Louvain-la-Neuve: Institut des Sciences de Travail, 66-71.
- Hartenberger, Ute, 2001: *Europäischer sozialer Dialog nach Maastricht: EU-Sozialpartnerverhandlungen auf dem Prüfstand*. Baden-Baden: Nomos.
- Héritier, Adrienne/Dieter Kerwer/Christoph Knill/Dirk Lehmkuhl/Michael Teutsch/Anne-Cécile Douillet (Hrsg.), 2001: *Differential Europe: The European Union Impact on National Policymaking*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Immergut, Ellen M., 1998: *The Theoretical Core of the New Institutionalism*. In: *Politics and Society* 26, 5-34.
- Karlhofer, Ferdinand/Hubert Sicking, 1999: *Korporatismus und Sozialsabakte im europäischen Vergleich*. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hrsg.), *Zukunft der Sozialpartnerschaft: Veränderungsdynamik und Reformbedarf*. Wien: Signum, 241-275.
- Knill, Christoph, 2001: *The Europeanisation of National Administrations: Patterns of Institutional Change and Persistence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Knill, Christoph/Andrea Lenschow, 1998: *Coping with Europe: The Impact of British and German Administrations on the Implementation of EU Environmental Policy*. In: *Journal of European Public Policy* 5, 595-614.

- Knill, Christoph/Andrea Lenschow, 2000: Do New Brooms Really Sweep Cleaner? Implementation of New Instruments in EU Environmental Policy. In: Christoph Knill/Andrea Lenschow (Hrsg.), *Implementing EU Environmental Policy. New Directions and Old Problems*. Manchester: Manchester University Press, 251-282.
- Knill, Christoph/Andrea Lenschow, 2001: Adjusting to EU Environmental Policy: Change and Persistence of Domestic Administrations. In: Maria Green Cowles/James Caporaso/Thomas Risse (Hrsg.), *Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*. Ithaca: Cornell University Press, 116-136.
- Kohler-Koch, Beate, 2000a: Europäisierung: Plädoyer für eine Horizonterweiterung. In: Michèle Knodt/Beate Kohler-Koch (Hrsg.), *Deutschland zwischen Europäisierung und Selbstbehauptung*. Frankfurt/New York: Campus, 11-31.
- Kohler-Koch, Beate, 2000b: Framing: the Bottleneck of Constructing Legitimate Institutions. In: *Journal of European Public Policy* 7, 513-531.
- Kohler-Koch, Beate/Jakob Edler, 1998: Ideendiskurs und Vergemeinschaftung: Erschließung transnationaler Räume durch europäisches Regieren. In: Beate Kohler-Koch (Hrsg.), *Regieren in entgrenzten Räumen (PVS-Sonderheft 29)*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 169-206.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001: *Europäisches Regieren: Ein Weißbuch*. KOM(2001) 428 endg. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (25.07.2001).
- Ladrech, Robert, 1994: Europeanisation of domestic politics and institutions: the case of France. In: *Journal of Common Market Studies* 32, 69-88.
- Lejeune, Yves, 1995: The Case of Belgium. In: Spyros A. Pappas (Hrsg.), *National Administrative Procedures for the Preparation and Implementation of Community Decisions*. Maastricht: European Institute of Public Administration, 59-110.
- Lijphart, Arend, 1999: *Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty-Six Countries*. New Haven: Yale University Press.
- Madsen, Jørgen Steen, 2000: "Danish Model" Maintained by Implementation of EU Directives through Collective Agreements. EIROnline Document DK0001164F. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2000/01/feature/DK0001164F.html>>
- March, James G./Johan P. Olsen, 1989: *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics*. New York: Free Press.
- March, James G./Johan P. Olsen, 1998: The Institutional Dynamics of International Political Orders. In: *International Organization* 52, 943-969.
- Pierson, Paul, 2000a: Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. In: *American Political Science Review* 94, 251-267.
- Pierson, Paul, 2000b: The Limits of Design: Explaining Institutional Origins and Change. In: *Governance* 13, 475-499.
- Radaelli, Claudio M., 2000: Whither Europeanization? Concept stretching and substantive changes. In: *European Integration online Papers (EIoP)* 4, 1-31. <<http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-008.htm>>
- Risse, Thomas/Maria Green Cowles/James Caporaso, 2001: Europeanization and Domestic Change: Introduction. In: Maria Green Cowles/James Caporaso/Thomas Risse (Hrsg.),

- Transforming Europe: Europeanization and Domestic Change*. Ithaca: Cornell University Press, 1-20.
- Schmidt, Manfred G., 1982: Does Corporatism Matter? Economic Crisis, Politics and Rates of Unemployment in Capitalist Democracies in the 1970s. In: Gerhard Lehbruch/Philipp C. Schmitter (Hrsg.), *Patterns of Corporatist Policy-making*. London: Sage, 237-258.
- Schmidt, Vivien A., 2002: The Effects of European Integration on National Forms of Governance: Reconstructing Practices and Reconceptualizing Democracy. In: Jürgen R. Grote/Bernard Gbikpi (Hrsg.), *Participatory Governance*. Opladen: Leske + Budrich, 141-176.
- Schmitter, Philippe C., 1981: Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America. In: Suzanne Berger (Hrsg.), *Organising Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 287-327.
- Schroen, Michael, 2001: Luxemburg: Interessenvermittlung in einem Kleinstaat. In: Werner Reutter/Peter Rütters (Hrsg.), *Verbände und Verbandssysteme*. Opladen: Leske + Budrich, 241-262.
- Siaroff, Alan, 1999: Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement. In: *European Journal of Political Research* 36, 175-205.
- Taylor, Robert, 2000: Part-Time Work Rules Extended to Agency Staff. Financial Times. (04.05.2000).
- Thelen, Kathleen, 1999: Historical Institutionalism in Comparative Politics. In: *Annual Review of Political Science* 2, 369-404.
- Thelen, Kathleen, 2002: How Institutions Evolve: Insights from Comparative-Historical Analysis (Manuscript, November 2001). In: James Mahoney/Dietrich Rueschemeyer (Hrsg.), *Comparative-Historical Analysis in the Social Sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Thelen, Kathleen/Sven Steinmo, 1992: Historical Institutionalism in Comparative Politics. In: Sven Steinmo/Kathleen Thelen/Frank Longstreth (Hrsg.), *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 1-32.
- Treib, Oliver, 2003: *Die Umsetzung von EU-Richtlinien im Zeichen der Parteipolitik: Eine akteurzentrierte Antwort auf die Misfit-These*. MPIfG Discussion Paper 03/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (im Erscheinen).
- TUC, 2000: *Response to DTI Consultation on Implementation of Part-Time Work Directive*. London: Trades Union Congress.
- Tunsch, Gary, 1999: Luxembourg: a Small Success Story. In: Anthony Ferner/Richard Hyman (Hrsg.), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell, 348-356.
- Waddington, Jeremy/Reiner Hoffmann, 2000: Trade Unions in Europe: Reform, Organisation and Restructuring. In: Jeremy Waddington/Reiner Hoffmann (Hrsg.), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*. Brussels: European Trade Union Institute, 27-79.