

Gerda Falkner

## Korporatismus auf österreichischer und europäischer Ebene: Verflechtung ohne Osmose?

1. Die Rolle von organisierten Interessen im politischen System der EU
2. Der „soziale Dialog“
3. Die Hauptakteure auf Unionsebene
4. Österreichischer Korporatismus unter den Bedingungen des europäischen Mehrebenensystems

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union am 1. Jänner 1995 haben sich auch für die Dachverbände der österreichischen Sozialpartner neue Herausforderungen ergeben. Die EU stellt heute eine zusätzliche Interaktionsebene für die Akteure der österreichischen Sozialpartnerschaft dar. Der sogenannte „Soziale Dialog“ auf Unionsebene zeigt allerdings wichtige Unterschiede zum hierzulande praktizierten Modell von Korporatismus, vor allem was die Form und Reichweite der Einbeziehung organisierter Interessen in den politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß betrifft. Die am weitesten gehende aktuell bestehende Beteiligungsform auf Unionsebene, die Kollektivverhandlungen in der EG-Sozialpolitik, stimmen nicht mit den innerösterreichischen Strukturen überein. National zentrale Akteure, vor allem die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), sind davon weitgehend ausgeschlossen. Darüber hinaus ist zu betonen, daß korporatistische Muster auf Ebene der EU nur in wenigen Bereichen vorkommen. Dies gilt besonders für die tripartistische Form der Kooperation zwischen de facto monopolistischen Verbänden der Arbeitgeber und -nehmer mit dem Staat.

Zumindest in den ersten Jahren nach dem Beitritt waren die österreichischen Akteure trotz all dieser Unterschiede davon überzeugt, daß keine Rückwirkungen von den Euro-politics auf die nationale Interessenpolitik zu erwarten seien: vom Eintritt ins europäische Mehrebenensystem erwartete man sich also „Verflechtung ohne Osmose“ bzw. ohne spillover der supranationalen Verhältnisse in die österreichischen.

Der Beitrag soll einerseits Informationen über die EU als zusätzliche neue Aktionsebene für die österreichischen Sozialpartner geben, welche neue Möglichkeiten bietet, aber auch Beschränkungen mit sich bringt<sup>1</sup>. Dabei wird – im Unterschied zu vielen bisherigen Beiträgen zum Thema – das Hineinwachsen nationaler Segmente in die europäische Struktur im Mittelpunkt stehen, gefolgt von der Diskussion möglicher längerfristiger Rückwirkungen auf die österreichische Arena.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dabei werden auch die Ergebnisse eines größeren Forschungsprojektes einbezogen werden, in dem unter Gesamtleitung von Wolfgang C. Müller und Gerda Falkner Interviews mit allen zentralen politischen Akteuren der Sozial- und Umweltpolitik sowie Fallstudien zur österreichischen Beteiligung an der EU-Entscheidungsfindung durchgeführt wurden. Die Detailergebnisse sind in Falkner/Müller (1998) nachzulesen. Für den sozialpolitischen Teil siehe auch Eder (1997) und Hiller (1997).

<sup>2</sup> Die Ebene der Verbändemitwirkung an der Erarbeitung österreichischer Positionen für die Verhandlungen im EG-Ministerrat wird im Unterschied dazu im vorliegenden Band schon von Bernhard Kittel und Emmerich Tálos behandelt. Für weitere Details dazu siehe etwa Karlhofer/Tálos 1996; Morass 1996; Eder/ Hiller 1998.

Zumindest von politikwissenschaftlicher Warte scheinen Rückwirkungen auf das österreichische Modell von Korporatismus längerfristig nicht unwahrscheinlich, wengleich diese differenzierter anzusetzen sind als etwa eine krasse Verschiebung von einem Ende zum anderen des „Pluralismus-Korporatismus-Kontinuums“ (vgl. schon Falkner 1998b). In der Folge werden vorerst die Rollen von wirtschaftlichen Interessen im politischen System der EU insgesamt (1.) sowie im „Sozialen Dialog“ über EG-Sozialpolitik (2.) zusammenfassend dargestellt. Im Anschluß wird die Einbindung österreichischer Verbände in die sozialpartnerschaftlich zentralen Euro-Groups und deren Beteiligung an Kollektivverhandlungen auf Unionsebene analysiert (3.). Dies mündet in die Diskussion von feststellbaren bzw. längerfristig plausiblen Rückwirkungen der Interessenpolitik auf europäischer Ebene auf die innerösterreichischen Verhältnisse (4.).

## 1. Die Rolle von organisierten Interessen im politischen System der EU

*„...while motivated speculation about the politics of a unified Europe prepared the ground for the (re-) discovery of (neo-) corporatism as a concept ..., it was not at the European level that modern corporatism was finally found“*  
(Streeck/Schmitter 1991, 199).

Bis in die 1990er Jahre wurden auf Ebene der Europäischen Union (vor 1993 eigentlich noch: der Europäischen Gemeinschaften) nur wenige Zeichen von korporatistischen Mustern und Strukturen<sup>3</sup> in der Interessenpolitik gefunden (Sargent 1985, 252). Die prominenteste Beurteilung des Verhältnisses von sozialpartnerschaftlichen Mustern und europäischer Integration lautete daher „from national corporatism to transnational pluralism“ (Streeck/Schmitter 1991).

Neben der Feststellung, daß die europäischen Dachverbände eher lose Verbände von nationalen Verbänden darstellten als schlag- und paktfähige Gebilde mit hohem Zentralisationsgrad wie in typischen korporatistischen Ländern, beruhte diese Einschätzung vor allem auf der Analyse des klassischen Entscheidungsprozesses der E(W)G. Dabei steht bekanntlich der aus den nationalen Regierungen zusammengesetzte Ministerrat im Mittelpunkt, während die Europäische Kommission als „Motor der Integration“ die Rechtsetzungsvorschläge erarbeitet und das Europäische Parlament je nach spezifischer Materie beteiligt ist.<sup>4</sup>

Interessengruppen waren zwar von Beginn der europäischen Integration an in den Entscheidungsprozeß einbezogen. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) versammelt jedoch von den einzelnen Regierungen und nicht etwa von den transnationalen Verbänden nominierte RepräsentantInnen. Seine drei Gruppen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und „diverse Interessen“ sind inkohärent und können oftmals keine eindeutigen bzw. tragfähigen Kompromisse finden.<sup>5</sup> Die Stellungnahmen des WSA sind überdies nur formal vorgeschrieben (sie müssen also eingeholt und abgewartet werden), sie sind inhaltlich jedoch für die rechtsetzenden Organe nicht bindend. In der EG-Praxis spielt der WSA eine marginale Rolle als Beratungsgremium des Ministerrates und erwies sich als wenig effizient (Lodge/Herman 1980,

<sup>3</sup> In Anlehnung an die klassischen Publikationen von *Philippe C. Schmitter* (1974) und *Gerhard Lehbruch* (1974) wird Korporatismus hier als ein zweidimensionales Phänomen verstanden, das auf der mitverantwortlichen Einbeziehung der zentralen Interessengruppen in die Politikformulierung und -Implementierung einerseits sowie auf einer korporatistischen Gruppenstruktur (eine kleine Anzahl von monopolistischen, zentralisierten und funktional differenzierten Gruppen mit staatlicher Anerkennung bzw. Förderung) andererseits beruht. Sozialpartnerschaft wird in diesem Beitrag (trotz der empirischen Besonderheiten des österreichischen Modells) synonym verwendet.

<sup>4</sup> Seine Kompetenzen reichen dabei von der reinen Begutachtung bis zur sogenannten Mitentscheidung, wo die Abgeordneten in letzter Konsequenz einen Akt vetoisieren können.

<sup>5</sup> Für eine Fallstudie vgl. etwa Falkner (1991).

284; Streeck/Schmitter 1991, 202f.; Gorges 1996, 34f.). So trafen etwa Stellungnahmen oftmals erst nach der faktischen Entscheidungsfindung im Ministerrat und damit zu spät für eine Beeinflussung ein. Obwohl der WSA mit den meisten EG-Entscheidungen und quer durch fast alle Politikbereiche befaßt ist, könnte er schon aus all diesen Gründen schwerlich ein maßgebliches Forum für sektorübergreifenden Euro-Korporatismus darstellen.

Die konkreten Entscheidungsmuster auf Unionsebene hängen allerdings sehr stark vom jeweiligen Politikbereich ab. Im Unterschied zu den meisten nationalen politischen Systemen sieht der Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft nämlich je nach Materie spezifische Beschlußverfahren vor. Primärrechtlich fixierte Unterschiede bestehen nicht nur in Hinblick auf regulative Kompetenzen für die Gemeinschaft, sondern auch in der Einbeziehung des Europäischen Parlaments und des WSA sowie in den Beschlußregeln im Ministerrat (einfache Mehrheit, qualifizierte Mehrheit, Einstimmigkeit). Die verfassungsmäßig vorgeschriebenen sektoriellen Spezifika stellen aber nur die „Spitze des Eisberges“ der faktischen Differenzierung dar. Sie wurden nämlich in der politischen Praxis noch beträchtlich weiter ausdifferenziert. Gerade was die Einbeziehung von Interessengruppen in den Politikprozeß betrifft, sind eklatante Unterschiede zwischen einzelnen Feldern von EU-Aktivitäten festzustellen.

Dies wurde von der jüngsten Generation von Publikationen zur Interessenpolitik auf Unionsebene in den 1990er Jahren unterstrichen. Im Unterschied zu älteren Werken konzentrierten sie sich nicht auf den EG-Entscheidungsprozeß „im allgemeinen“, sondern desaggregierten die Frage nach der Einflußnahme privater Interessen nach Einzelbereichen (Greenwood/Grote/Ronit 1992; Mazey/Richardson 1993; Pedler/Van Schendelen 1994; Eichener/ Voelzkow 1994a; Greenwood 1995; Wallace/Young 1997). Diese spezifischeren Arbeiten ergaben, daß keineswegs von einem einheitlich pluralistischen Muster von Interessenpolitik auf Unionsebene ausgegangen werden kann. Neben klassisch pluralistischen Formen wurden auch private interest governments (Streeck/Schmitter 1985) bzw. quasi-korporatistische Regime entdeckt, so etwa in den Bereichen der Regulierung von Arzneimitteln (Greenwood/Ronit 1992), elektronischen Geräten (Cawson 1992), Stahlrestrukturierung (Grunert 1987), Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Eichener/Voelzkow 1994b; Eichener/Voelzkow 1994c) und technische Standardisierung (Eichener 1993).

Angesichts dieser Diagnosen ist festzuhalten, daß der Entscheidungsprozeß der EU „im allgemeinen“ in der interessenpolitischen Dimension nicht besteht. Vielmehr koexistieren von partikularistischem Lobbying vieler Verbände geprägte Bereiche neben solchen, wo einige privilegierte Verbände als Oligopolisten direkte politische Mitbestimmungsrechte genießen (z.B. Eising/ Kohler-Koch 1994, 184). Es kann also von einer Pluralität von interessenpolitischen Konstellationen gesprochen werden, nicht aber von „Pluralismus“ oder „Korporatismus“ als einem für die EU insgesamt typischen Muster (Cawson 1992).

Diese Erkenntnis ist nicht zuletzt auch in Hinblick auf Folgen der „Europäisierung“ von Politikbereichen für die nationalen politischen Traditionen relevant. Wenn nämlich mit der Vergemeinschaftung von Kompetenzen nicht unbedingt eine Entwicklung zu Euro-Pluralismus einhergehen muß, sind auch die Erwartungen in bezug auf Rückwirkungen auf die nationalen Muster von Interessenpolitik differenzierter anzusetzen, als in der Vergangenheit manchmal postuliert. Wenn nur manche Aktivitätsfelder der EU von individuellem Lobbyismus vieler disparater und schwacher Interessengruppen geprägt sind, andere aber von weniger pluralistischen bzw. sogar von korporatistischen Mustern, dann sind auch die zu erwartenden

Integrationsfolgen je nach Politikbereich zu differenzieren. Die politikfeldübergreifenden allgemeinen Integrationseffekte ergeben sich unter dieser Bedingung voraussichtlich aus einer Summe von unterschiedlichen und oft widersprüchlichen Einzeleinflüssen. Statt der Vorstellung der Wirkungen der Europäisierung als einem einheitlichen und gewichtigen Vektor sollte man sich also die Integrationseffekte als eine Vielzahl von Vektoren aus unterschiedlichen Richtungen vorstellen, die auf die nationale Interessenpolitik einwirken. Eine Gesamtaussage über die einschlägigen Auswirkungen des EU-Beitritts muß im Bewußtsein der großen Diskrepanzen die einzelnen Einflüsse gegeneinander abzuwägen versuchen<sup>6</sup> bzw. ein möglichst umfassendes Bild komplementärer Wirkungen zeichnen.

Vor dem Hintergrund der in Österreich im vergangenen Jahrzehnt diskutierten und publizierten Einschätzungen über die möglichen Folgen der EU-Integration für die fast schon als politologisches Wahrzeichen der Alpenrepublik zu betrachtende „Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft“ ist jedenfalls an dieser Stelle eine relevante Neuerung auf Unionsebene besonders hervorzuheben. Gerade im Kernbereich des österreichischen Korporatismus, dem Feld der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts, wurde nämlich auf EG-Ebene mit dem Maastrichter Vertrag 1992 ein klassisch korporatistisches Muster von Interessenpolitik eingerichtet.

## 2. Der „soziale Dialog“

Die Einbeziehung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in den Entwurf und die Verhandlungen (im weitesten Sinne) von EG-Sozialpolitik hat eine lange und bis Maastricht wenig erfolgreiche Vorgeschichte. 1970 wurde der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen eingerichtet, zusammengesetzt aus den nationalen Sozial- und Arbeitsministern, Vertretern der nationalen Sozialpartnerverbände und Repräsentanten der Generaldirektion V für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung der EG-Kommission. Er erarbeitete Stellungnahmen und beriet die Kommission in beschäftigungspolitischen Fragen, erwies er sich aber als ähnlich schwerfällig und ineffektiv wie der WSA.<sup>7</sup>

Im sozialpolitischen Aktionsprogramm aus 1974 (ABl. 74/C 13/1) wurde die wachsende Teilnahme der Sozialpartner an den wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungen der EG als eines von drei Hauptzielen genannt (neben der Vollbeschäftigung und der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen). Alle im Rahmen des Aktionsprogramms beschlossenen Maßnahmen sollten den Wünschen der wichtigen Verbände Rechnung tragen.<sup>8</sup> Der Rat erklärte zugleich, den Abschluß von europäischen Kollektivverträgen in passenden Bereichen erleichtern zu wollen – ein Projekt, das allerdings noch über viele Jahre hinweg vorerst nicht Realität werden sollte. Ein weiterer Vorstoß in einschlägige Richtung war die Einrichtung der sogenannten Dreierkonferenzen, die ab 1974 insgesamt sechs Mal zusammentrafen und Fragen der Beschäftigungs-, Inflations- und Fiskalpolitik diskutierten. Dabei trafen Vertreter der Kommission und des Ministerrates sowie Sozialpartnervertreter von der nationalen und der europäischen Ebene zusammen. 1978 zog sich allerdings der EGB aus diesem Forum zurück,

<sup>6</sup> Eine empirische Studie sollte im Idealfall alle relevanten Politikbereiche umfassen, was allerdings aufgrund der mittlerweile kaum mehr einen Bereich aussparenden Aktivität der EU in der Praxis kaum leistbar ist.

<sup>7</sup> Besonders in Hinblick auf eine Wirtschafts- und Währungsunion wurden korporatistische Ansätze vielfach beschworen. Im einschlägigen Werner-Bericht aus 1970 wurde angeregt, die Sozialpartner sollten stärker in die Ausarbeitung relevanter EG-Politiken einbezogen werden. Auch die Kommission unterstrich in ihrem Vorschlag über die Errichtung einer Währungsunion (KOM[70] 1250) die große Bedeutung der Akkordierung mit den Interessengruppen für ein Gelingen dieses Unternehmens. Am Pariser Gipfel von 1972 erklärten die Staats- und Regierungschefs sozialpolitische Maßnahmen der EG sowie eine verstärkte Kooperation mit den Sozialpartnern als unerlässlich auf dem Weg zur Wirtschafts- und Währungsunion.

<sup>8</sup> Der Rat erklärte bei dieser Gelegenheit auch, an den Aktivitäten der EG teilnehmende Arbeitnehmervertretungen unterstützen zu wollen, etwa durch die Einrichtung eines Europäischen Gewerkschaftsinstituts (mittlerweile wohletablierter Forschungszweig des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB). Dies war eine maßgebliche Unterstützung für den erst 1973 ins Leben gerufenen EGB.

weil sich die Arbeitgeberseite ohnehin nicht zu verbindlichen Abkommen bereit zeigte (vgl. z.B. Gorges 1996, 130).

Eine neue Ära für Vorstöße in Richtung korporatistischer Muster begann mit der Amtsübernahme von Kommissionspräsident Delors 1985. Er war bekanntlich eine maßgebliche Figur der französischen Gewerkschaftsbewegung und ein überzeugter Befürworter korporatistischer Muster (z.B. Roethig 1995, 278; Ross 1995, 150). Kaum im Amt, richtete er den nach einem Schloßchen außerhalb Brüssels benannten „sozialen Dialog von Val Duchesse“ ein. Diese Initiative richtete sich erstmals allein an die europäischen Dachverbände von Arbeitgebern und -nehmern, nicht an die nationalen Interessengruppen. Ziel der Kommission war es ursprünglich, auf EG-Ebene zu Vereinbarungen zu kommen, die in der Folge auch in den einzelnen Mitgliedsländern sozialpartnerschaftlich diskutiert werden und schließlich zu neuen europäischen Initiativen führen sollten. Auf dem Wege von Sozialpartnerkompromissen erhoffte man sich vor allem, die in dieser Phase besonders virulenten Blockaden im EG-Sozialministerrat umgehen zu können bzw. Druck auf die widerstrebenden Regierungen zu erzeugen. Weil die Arbeitgeberseite allerdings Abkommen strikt verweigerte und nur unverbindlichen Meinungs austausch pflegen wollte, scheiterten diese Ambitionen zumindest mittelfristig.

Erst während der Regierungskonferenz zur Vorbereitung der Maastrichter Vertragsreformen wendete sich das Blatt. Die Kommission hatte nunmehr ein taktisches Druckmittel in der Hand, weil die Einführung von Mehrheitsabstimmungen für weite Bereiche der EG-Sozialpolitik wahrscheinlich schien. Dies veränderte die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeberseite maßgeblich. Sie hatte zuvor mit der Blockade von sozialpolitischen Rechtsetzungsvorschlägen durch mindestens eine Regierung regelmäßig rechnen können. Erst „in the shadow of law“ (Bercusson 1992, 185) änderte der maßgebliche Verband UNICE (vgl. unten) seine „Politik des leeren Stuhles“ (Streeck 1995b) in der transnationalen Interessenpolitik. Dies führte zum Ende der zuvor ca. 35 Jahre bestehenden „korporatistischen Entscheidungslücke“ (Streeck ebenda) auf EU-Ebene (für eine detaillierte Analyse dieser Richtungsänderung vgl. Falkner 1998a).

Im Oktober 1991 wurde auf Initiative und in Kooperation mit der Europäischen Kommission zwischen den drei maßgeblichen Euro-Verbänden UNICE<sup>9</sup>, CEEP<sup>10</sup> und EGB<sup>11</sup> ein Abkommen über die zukünftige Beteiligung der Sozialpartner in der EG-Sozialpolitik beschlossen.<sup>12</sup> Darin wurden jene Muster korporatistischer Einbindung in den Gesetzgebungsprozeß vorgeschlagen, die dann der Regierungskonferenz offiziell vorgelegt und von dieser (weitgehend wortgetreu) in den Vertrag über die Europäische Union übernommen wurden.<sup>13</sup>

Im Zuge der Verhandlungen zum sogenannten Maastrichter Vertrag erzielte Soziales 1991/92 einen zuvor unerreichten Stellenwert auf EG-Ebene. An der Weigerung Großbritanniens, die von den anderen elf Mitgliedstaaten gewünschte und auch von anderen EG-Akteuren (v.a. EP, Kommission) geforderte Reform der EG-Sozialpolitik mitzutragen, wäre beinahe die gesamte Vertragsreform gescheitert. Erst um Mitternacht des letzten Verhandlungstages konnte eine

---

<sup>9</sup> Europäische Vereinigung der Arbeitgeber- und Industrieverbände (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe).

<sup>10</sup> Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (Centre Européen des Entreprises à Participation Publique).

<sup>11</sup> Europäischer Gewerkschaftsbund.

<sup>12</sup> Es wurde in Soziales Europa 2/1995, 138f. publiziert.

<sup>13</sup> Für einen Insiderblick auf die Hintergründe von Gewerkschaftsseite vgl. *Dølvik* (1997a; 1997b).

Kompromißlösung gefunden werden (Schulz 1996, 90ff.; Ross 1995, 191).<sup>14</sup> Während die sozialpolitischen Bestimmungen des EWG-Vertrages selbst unreformiert blieben, sollte für die Mitgliedstaaten außer Großbritannien künftig eine eigene Rechtsgrundlage gelten: Das Abkommen zwischen den Mitgliedstaaten der EG mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs und Nordirlands über die Sozialpolitik stellte eine sozialpolitisch beträchtlich weitergehende Gesetzgebungsbasis dar, was vertragliche Handlungsaufträge wie auch politisch-institutionelle Handlungsmöglichkeiten betrifft.

Als sozialpolitische Ziele wurden „der Gemeinschaft und den genannten Mitgliedstaaten“ in Artikel 1 des Abkommens zugewiesen: Förderung der Beschäftigung, Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, angemessener sozialer Schutz, sozialer Dialog, Entwicklung des Arbeitskräftepotentials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und Bekämpfung von Ausgrenzungen. Zu diesem Zweck sollen „die Gemeinschaft und die genannten Mitgliedstaaten Maßnahmen durch(führen), die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Gemeinschaft zu erhalten, Rechnung tragen“ (ebenda).

Die konkrete Verwirklichung dieser Ziele wurde dadurch maßgeblich erleichtert, daß seit Inkrafttreten des Maastrichter Vertrages im November 1993 qualifizierte Mehrheit ausreicht, um „schrittweise anzuwendende Mindestvorschriften“ (Artikel 2) auf den folgenden neuen<sup>15</sup> Gebieten zu beschließen: Arbeitsbedingungen, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen. Besonders bemerkenswert ist dabei, daß die in der Praxis der EG-Sozialpolitik zentrale Frage der Regulierung von Arbeitsbedingungen mehrheitsfähig gestaltet wurde. Das für die Politikverflechtungsfalle (Scharpf 1985) entscheidende Erfordernis der Einstimmigkeit gilt im Sozialprotokoll nur mehr für wenige spezifische Themen.<sup>16</sup>

Die korporatistischen Muster, die für die Beteiligung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen vorgesehen wurden, waren im Kontext der bestehenden Entscheidungsregeln auf Unionsebene völlig neu und fremdartig. Im Zuge einer nunmehr formalisierten Anhörung der Sozialpartner vor der Unterbreitung von Vorschlägen im Sozialbereich durch die Kommission können diese mitteilen, daß sie in Kollektivverhandlungen eintreten wollen. In diesem Fall unterbricht die Kommission den normalen Rechtsetzungsprozeß.<sup>17</sup> Kommt es zu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, so kann diese (auf Antrag der Unterzeichner) durch einen Beschluß des Rates auf Antrag der Kommission als verbindliches EG-Recht implementiert werden.

<sup>14</sup> Juristisch blieben allerdings viele Details ungeklärt, und die mangelhafte Kohärenz zwischen dem Protokoll und dem Vertrag selbst wurde allgemein kritisiert (Watson 1993, 492ff.; Weiss 1992, 3; Fitzpatrick 1992, 203; Vogel-Polsky 1994, 86; Assicredito 1995).

<sup>15</sup> Nur im Bereich des Artikels 118a EWGV (Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer) war dies schon seit Inkrafttreten der Einheitlichen Akte 1997 möglich.

<sup>16</sup> Für Fragen der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der ArbeitnehmerInnen, für den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Beendigung des Arbeitsvertrages, die Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen einschließlich der Mitbestimmung, die Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder und für finanzielle Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen (Art. 2 Abs. 3). Überhaupt von der Geltung des Art. 2 des Abkommens der Elf ausgeschlossen wurden übrigens Maßnahmen hinsichtlich des Arbeitsentgelts, des Koalitionsrechts, des Streikrechts sowie des Aussperrungsrechts (vgl. Art. 2 Abs. 6). Sie können daher nur auf Grundlage anderer Vertragsbestimmungen einer EG-Regelung zugeführt werden (Bercusson 1995, 178).

<sup>17</sup> Für neun Monate; die Kommission und die Sozialpartner können jedoch gemeinsam eine Verlängerung beschließen (Art. 3 Abs. 4).

Entsprechend der klassischen Definition von Philippe Schmitter (1981, 295)<sup>18</sup> wurde mit diesen Bestimmungen ein korporatistisches Entscheidungsmuster verankert, nach dem die maßgeblichen Interessengruppen mitverantwortliche Partner in der europäischen Politikgestaltung sind.<sup>19</sup>

Vor dem Hintergrund der bis 1991 bestehenden „korporatistischen Entscheidungslücke“ waren die Erwartungen diverser akademischer und wissenschaftlicher Beobachter in bezug auf die praktische Verwirklichung der Maastrichter Neuerungen in der konkreten EG-Sozialpolitik naheliegender Weise eher skeptisch (Keller 1993; Lange 1993; Falkner 1993; Streeck 1994a; 1994b; Pierson/Leibfried 1995; Traxler/Schmitter 1995b; Keller 1997). Nichtsdestotrotz kam es mittlerweile tatsächlich zu ersten Kollektivabkommen, die in der Folge vom Ministerrat in Form von EG-Richtlinien verbindlich gemacht wurden. Sowohl in der Frage des Elternurlaubs als auch jener der Teilzeitarbeit wurden die oben beschriebenen korporatistischen Muster erfolgreich erprobt, und weitere Verhandlungen über befristete Arbeitsverhältnisse wurden Anfang 1999 erfolgreich abgeschlossen. All dies sind regulative Projekte, die zuvor über viele Jahre lang im Rat blockiert gewesen waren.<sup>20</sup>

Mit dem nunmehr auf paktfähiger Ebene in Gang gekommenen „sozialen Dialog“ (dies ist die im Euro speak noch immer gebrauchte Bezeichnung, die allerdings von der älteren unverbindlichen Version keine Abgrenzung bietet) bestehen auf Unionsebene neuartige Ansatzpunkte für nationale Interessengruppen, die ja über die jeweiligen Dachverbände in die Verhandlungen involviert sind. Dabei ist allerdings vorerst noch danach zu fragen, wie kompatibel die auf Unionsebene bestehenden Strukturen mit jenen auf mitgliedstaatlicher Ebene sind.

### 3. Die Hauptakteure auf Unionsebene

#### **UNICE**

Noch in der Frühphase der europäischen Wirtschaftsintegration wurde die Union der Industrie- (und mittlerweile auch: Arbeitgeber-)verbände Europas (UNICE) gegründet. Obwohl es mehr als zwanzig horizontale plus mehr als 300 sektorielle Wirtschaftsverbände auf Unionsebene gibt (Gorges 1996, 51), ist UNICE im Bereich der Arbeitgeberinteressen wenngleich kein Monopolist, so doch der klar vorherrschende Verband (zu den öffentlichen Unternehmen vgl. unten).<sup>21</sup> UNICE besteht großteils aus Dachverbänden nationaler Vereinigungen und hatte Mitte der 1990er Jahre 34 Mitgliedsorganisationen in 25 Ländern (EuroAS 5/1996, 81). Sie steht nur freien Arbeitgeber- und Industrievereinigungen ohne Pflichtmitgliedschaft offen.

Obwohl sie damit als Verhandlungspartner für den Europäischen Gewerkschaftsbund schon lange prädestiniert gewesen wäre und wie oben ausgeführt die EG-Institutionen, allen voran die Kommission, dem sehr positiv gegenüberstanden, entzog sich UNICE so lang als möglich einer solchen Rolle. Auch als die „soziale Dimension des Binnenmarktes“ Ende der 1980er Jahre schon längst einen zentralen Punkt integrationspolitischer Debatten darstellte, äußerte sich

<sup>18</sup> „... 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).

<sup>19</sup> Um dieses Phänomen vom sektorübergreifenden „Korporatismus“ der 1970er Jahre abzugrenzen und auf die großen politikfeldspezifischen Unterschiede in der europäischen Entscheidungsfindung hinzuweisen, sollte heute besser von einer „korporatistischen Politikfeldgemeinschaft“ (corporatist policy community) gesprochen werden (Falkner 1998a).

<sup>20</sup> Zu Details der beschlossenen Abkommen sowie den Verhandlungsmustern vgl. Falkner (1998a).

<sup>21</sup> Dem einzigen um die Vertretung von Arbeitgeberinteressen in den EU-Kollektivverhandlungen ernsthaft konkurrierenden Verband, jenem der kleinen und mittelständischen Unternehmen (UEAPME), gelang es bislang selbst unter Anrufung des Europäischen Gerichtshofes der EU in Luxemburg nicht, einen Platz am Verhandlungstisch zu erstreiten.

dieser Dachverband vehement gegen eine kollektivvertragliche Ebene über den Mitgliedstaaten: „UNICE does not consider that collective bargaining within the context of the Social Dialogue is either possible, useful or desirable while none of the parties involved holds a valid mandate to negotiate effective and meaningful agreements...“ (Positionspapier zur sozialen Dimension des Binnenmarktes, 30. November 1988, 4). Gegen die Versuche der Kommission, durch Sozialpartnerkompromisse zu sozialrechtlichen Richtlinienvorschlägen die vielfachen Blockaden im Ministerrat zu umgehen bzw. aufzuweichen, wehrte sich UNICE vehement, da ihr Interesse tendenziell in der Nicht-Intervention bestand und dies als default-Lösung ohnehin zum Tragen kam (z.B. Streeck 1995a, 37; Streeck/Schmitter 1994, 207).

Diese Taktik änderte sich allerdings Anfang der 1990er Jahre. Als absehbar wurde, daß die Regierungskonferenz vor dem Maastrichter Vertrag wohl EG-Kompetenzen und qualifizierte Mehrheitsvoten für weite Bereiche der Sozialpolitik einführen würde, kamen organisationsinterne Interessendivergenzen zum Tragen. Nicht alle Mitgliedsorganisationen schätzten das Abkommen mit dem EGB und CEEP aus 1991 gleichermaßen. Trotzdem wurden die korporatistischen Muster letztendlich wirklich im Maastrichter Vertrag festgeschrieben. Daß das Vereinigte Königreich ein opt-out erhielt und daher als bremsende Macht im Sozialministerrat ausfiel, während Mehrheitsabstimmungen stark ausgeweitet wurden, betrachtete UNICE schließlich als denkbar schlechtes Ergebnis der Vertragsreform (Interview, Jänner 1992).

Seither gilt als strategische Priorität der Arbeitgeberseite, Sozialgesetzgebung auf Unionsebene zu verhindern, sei es auch durch Kollektivabkommen. Um den neuen Herausforderungen begegnen zu können, wurde im Juni 1992 eine Reform der internen Struktur von UNICE durchgeführt. Die Organisation hat seither formell die Aufgabe, ihre Mitglieder im sozialen Dialog unter dem Maastrichter Sozialprotokoll zu vertreten. Dem Rat der Präsidenten<sup>22</sup> kommt es zu, die Strategie für Kollektivverhandlungen festzulegen und Ergebnisse zu bestätigen. Wie die mittlerweile beschlossenen Abkommen zum Elternurlaub und besonders zur Teilzeitarbeit<sup>23</sup> belegen, ist es UNICE entgegen vielfachen Erwartungen gelungen, „a decision-making style which does produce agreement“ (Collie 1993, 225) zu entwickeln.

## **ETUC**

Viel später als die Arbeitgeberorganisation UNICE wurde der Europäische Gewerkschaftsbund EGB erst im Februar 1973 ins Leben gerufen. Davor hatte es auf Arbeitnehmerseite nur einige schwache und nicht einmal permanent aktive transnationale Koordinationsausschüsse gegeben. Der EGB erreichte Anfang der 1990er Jahre mit immerhin ca. 45 Millionen Mitgliedern, die 86% aller Gewerkschaftsmitglieder in Europa darstellen, einen bemerkenswert hohen Grad an Repräsentationsmonopol (Visser/Ebbinghaus 1992, 215).

Obwohl seine Statuten von Anbeginn an qualifizierte Mehrheitsvoten vorsahen, stellte der EGB zum selben Zeitpunkt (also insgesamt über ca. zwei Jahrzehnte hinweg) noch immer einen Dachverband mit sehr geringem Zentralisierungsgrad dar. Vor allem verfügte er nicht über die Mittel, um die weiter in den einzelnen Ländern durchgeführten Verhandlungen der Mitglieder mit der Arbeitgeberseite zu kontrollieren oder auch nur zu koordinieren (Visser/Ebbinghaus 1992,

<sup>22</sup> Für Organigramme der wichtigsten Euro-Dachverbände vgl. etwa *Karlsrufer/Tálos* (1996).

<sup>23</sup> Hierbei war lange Zeit umstritten, welche Formen von atypischer Beschäftigung Eingang in die Verhandlungen finden sollten. UNICE erklärte monatelang, nur über ein Mandat von ihren Mitgliedern für permanente Teilzeitarbeit zu verfügen (also nicht für befristete oder teilzeitliche Leiharbeitsverhältnisse). Als der EGB aber nicht locker ließ und ein Platzen der Verhandlungen ernsthaft drohte, war doch ein erweitertes Mandat verfügbar (für Details vgl. *Falkner* 1998a, 129-149).

219). Bis in die 1990er Jahre war auch die Verwirklichung von Kollektivverhandlungen auf der EU-Ebene (zusätzlich zu nationalen Verhandlungen) eher ein rhetorisches denn ein wirklich vorrangiges Anliegen der EGB. Nicht zuletzt weil die nationalen Mitgliedsorganisationen keine Kompetenzen „nach Europa“ abgeben wollten, wurden zur Verwirklichung einer sozialen Dimension der europäischen Integration in erster Linie legislative Maßnahmen der klassischen EG-Gesetzgebungsmaschinerie gefordert (z.B. Cassina 1992, 13). Daß das Abkommen vom Oktober 1991 in Hinblick auf die künftig verstärkte Einbindung der Sozialpartner in die EG-Sozialgesetzgebung als input für die Maastrichter Regierungskonferenz gelang, ist nicht zuletzt dem Faktum zuzuschreiben, daß es als „Coup“ der Brüsseler Zentralen von EGB, UNICE und CEEP kurzfristig ausverhandelt und verabschiedet wurde.<sup>24</sup>

In den seit Maastricht durchlaufenen Kollektivverhandlungen ist es ein großes Anliegen des EGB, sich als Vertragspartei zu etablieren und somit die Rolle der Gewerkschaften auf europäischer Ebene zu stärken. Besonders im Falle des Teilzeitarbeits-Abkommens (unterzeichnet im Juni 1997) wurde deutlich, daß die EGB-Spitze (im Unterschied etwa zum women's committee) den Aspekt der Zukunft der europäischen Arbeitsbeziehungen auch bei spezifischen Einzelverhandlungen stets im Auge behält und auch zu inhaltlichen Konzessionen bereit ist, wenn dies im Sinne dieses übergeordneten Anliegens opportun erscheint.<sup>25</sup>

### **CEEP**

Der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft, CEEP, ist der kleine Partner von UNICE auf Arbeitgeberseite. Er wurde 1961 gegründet und vereinigte ursprünglich vor allem Unternehmen aus den Bereichen Energie, Transport, Post- und Telekommunikationswesen. Später wurden auch öffentliche Behörden und Gebietskörperschaften aufgenommen. Neben der großen Heterogenität der Mitglieder ist auch die sinkende Anzahl von Unternehmen mit öffentlicher Eignerschaft oder Beteiligung ein Problem von CEEP (Ellerkmann 1992).

Der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft steht Kollektivverhandlungen auf EU-Ebene traditionell viel positiver gegenüber als UNICE. Im Tätigkeitsbericht 1993 wurde das Maastrichter Sozialprotokoll begrüßt, und es wurde zugleich kritisiert, daß trotz gewisser Fortschritte der soziale Dialog noch im Embryonalstadium sei (S. 57). CEEP betont stolz, von der EU-Kommission als Sozialpartner auf Arbeitgeberseite im Sinne des Sozialprotokolls anerkannt worden zu sein (vgl. Artikel 1 der Statuten).

Das detaillierte Studium der bislang auf Unionsebene zwischen EGB, UNICE und CEEP erfolgten Verhandlungen (v.a. zum Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit, interessant sind aber auch die Vorverhandlungen zu den Europäischen Betriebsräten) sowie Interviews in Brüssel zeigen aber, daß die öffentlichen Unternehmen tendenziell im Schatten von UNICE bleiben. Auf Arbeitnehmerseite werden „UNICE/CEEP“ sogar als ein Team wahrgenommen. In diesem Lichte erscheint die Gruppenstruktur im korporatistischen Politikfeld-Netzwerk der EG-Sozialpolitik von zwei de facto nicht konkurrierenden monopolistischen Verhandlern geprägt, wie dies für die nationale Ebene in der klassischen Literatur oft angenommen bzw. beschrieben wurde.

<sup>24</sup> „The 31 October 1991 agreement would probably never have been accepted if it had been subject to normal organisational procedures of approval, at least in UNICE. However, signed on the spot and immediately forwarded to the IGC, the agreement constituted a social fact that still happened to bind the signatory parties.“ (Dølvik 1997a, 36).

<sup>25</sup> Daß dies allerdings nicht unter allen Umständen so ist, zeigte sich im Scheitern des allerersten Versuchs in Richtung Euro-Abkommen zwischen den Sozialpartnern, bei den Europäischen Betriebsräten (Falkner 1998a).<

## 4. Österreichischer Korporatismus unter den Bedingungen des europäischen Mehrebenensystems

### a) Einflüsse im klassischen korporatistischen Politikfeld der Sozialpolitik

Die oben kurz beschriebene Struktur der in der EG-Sozialpolitik verhandelnden Euro-Verbände<sup>26</sup> stellt für die zentrale österreichische Interessengruppe auf Arbeitgeberseite ein Problem dar. Weil UNICE keine Verbände mit Pflichtmitgliedschaft akzeptiert, kann die Wirtschaftskammer Österreich nicht beitreten. Die viel kleinere UEAPME (vgl. Fußnote 21), wo die WKÖ Mitglied ist, schloß kürzlich zwar ein Kooperationsabkommen mit UNICE. Entgegen ersten Pressemeldungen in Österreich dürfte es aber vor Euro-Kollektivverträgen nur Vorverhandlungen zwischen den beiden Verbänden geben, bei denen keiner Vetorecht hat (Europe 18.1.1999, EIRR 1/1999, 3). Da in den eigentlichen Verhandlungen mit EGB und CEEP dann aber nur UNICE vertreten ist, dürfte sich am vergleichsweise geringen Einfluß der UEAPME auch in naher Zukunft wenig ändern.<sup>27</sup>

Die viel kleinere und im österreichischen Kontext als Tarifvertragspartei nicht auftretende Industriellenvereinigung (VÖI) hat demgegenüber als UNICE-Mitglied direkt Sitz und Stimme in Euro-Kollektivverhandlungen. Auf Arbeitgeberseite stellt sich also die Situation auf Unionsebene spiegelbildlich zu jener in Österreich dar: Während hierzulande die kleinere VÖI in der Praxis auf eine Rolle als Kollektivvertragspartei zugunsten der WKÖ verzichtet, kann auf Unionsebene die WKÖ ihre national angestammte Rolle wegen der Pflichtmitgliedschaft nicht einnehmen, sondern muß sich quasi von der VÖI vertreten lassen.

Wie Interviews zeigen, war man in der WKÖ mit der bisherigen Kooperation mit der VÖI in bezug auf Euro-Kollektivverhandlungen durchaus zufrieden (Eder/Hiller 1998). Es wurden vor allem Informationen ausgetauscht, Verhandlungsbedarf im Sinne der Erarbeitung einer gemeinsamen „österreichischen“ Position gab es insofern kaum, als die vereinbarten Standards im wesentlichen unter den nationalen lagen und eine Gesetzesänderung ohnehin kaum notwendig schien. Die Kooperation mit der VÖI stellt jedoch für die WKÖ keinen gleichwertigen Ersatz für eine direkte Teilnahme am Verhandlungsprozeß auf europäischer Ebene dar. Einerseits ist es mit dem Selbstverständnis der in Österreich maßgeblichen Arbeitgebervertretung unvereinbar, nur über den kleineren „Stiefbruder“ vertreten zu sein. Andererseits steht aber auch zu befürchten, daß sich längerfristig gewisse unterschiedliche Interessen bzw. politische Akzente stärker bemerkbar machen könnten. Die VÖI vertritt ja definitionsgemäß eher große Unternehmen, und die WKÖ fürchtet daher, daß die Anliegen von Klein- und Mittelbetrieben – obwohl für Österreich typisch – in der österreichischen Arbeitgeberdelegation im sozialen Dialog nicht gebührend zum Tragen kommen könnten. In den Worten eines WKÖ-Mitglieds: „Es ist für uns wahnsinnig unangenehm, daß wir nicht Mitglied der UNICE sind, weil dort Industrievertretungsorganisationen sitzen, die auf Klein- und Mittelbetriebe eigentlich überhaupt keine Rücksicht nehmen. Das ist gerade bei europäischen Sozialpartnerverhandlungen ein nicht zu unterschätzendes Problem.“ (Interview, zitiert nach Eder/ Hiller 1998, 58).

In jedem Falle sind die Beschlüsse der Euro-Sozialpartner Vorgaben, an die sich nationale Verbände und damit auch die WKÖ halten müssen. Daß Österreich nunmehr im europäischen Mehrebenensystem voll eingebunden und den Spezifika dieses politischen Systems auch

<sup>26</sup> Für genauere Informationen über die Aktivitäten der österreichischen Verbände in Brüssel vgl. *Karlsrufer/Tálos* (1996).

<sup>27</sup> Die WKÖ ist auch Mitglied von Eurochambres, der Vereinigung der Industrie- und Handelskammern auf europäischer Ebene. Diese ist allerdings in die Verhandlung von Arbeitgeberanliegen auf Unionsebene nicht involviert. Für einen informativen Überblick über alle wichtigen Euro-Verbände vgl. *Greenwood* (1997).

unterworfen ist, bedeutet für die Wirtschaftskammer konkret, daß sie sich an Vorgaben halten muß, die zumindest bislang ohne ihre Mitwirkung, aber unter Einfluß der VÖI, auf EU-Ebene ausverhandelt wurden.<sup>28</sup>

Bezüglich der Durchführung von auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Abkommen sieht das Sozialprotokoll vor, daß entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission vorgegangen wird (Art. 4). In allen bislang diskutierten Fällen stand nur die zweite Variante zur Debatte, was sich auch in naher Zukunft nicht ändern dürfte. Sowohl das Elternurlaubs- als auch das Teilzeitarbeitsabkommen wurden also in Form von EG-Richtlinien vom Rat verabschiedet. Beide Abkommen sehen jedoch vor, daß auch bei der Umsetzung auf nationaler Ebene die Sozialpartner zu Rate gezogen werden sollen. Demnach kann es künftig dazu kommen, daß die WKÖ in Österreich – sei es in Sozialpartnerverhandlungen, sei es in tri-partistischen Mustern mit der Regierung – auch jene Standards weiter mitspezifizieren muß, die auf Unionsebene von der VÖI, nicht aber von ihr selbst ausgehandelt wurden.

Auf Arbeitnehmerseite stellt sich die Frage des Zugangs zu den Euro-Kollektivverhandlungen zwar ähnlich, sie wird aber wegen des engeren Naheverhältnisses von ÖGB und BAK als weniger kritisch wahrgenommen. Die aktive Rolle der österreichischen Arbeitnehmerseite im EGB hat eine lange Tradition, da der ÖGB Gründungsmitglied war und immer schon Vollmitglied ist (die EFTA-Länder wurden von Beginn an gleichberechtigt aufgenommen). Österreich stellte schon mehrmals einen der Vizepräsidenten, seit 1993 ist Fritz Verzetnitsch EGB-Präsident. Daß die österreichische Bundesarbeitskammer demgegenüber nicht Mitglied eines Euro-Verbandes ist<sup>29</sup> und daher auch bei den Kollektivverhandlungen in der EG-Sozialpolitik nicht teilnimmt, wird wegen der sehr engen Kooperation von ÖGB und BAK als relativ unproblematisch angesehen und im Sinne einer prinzipiell durchaus fruchtbaren Aufgabenteilung zwischen den im Prinzip nicht konkurrierenden Organisationen Gewerkschaft und Kammer gewertet. Institutionenpolitisch betrachtet ist die Situation aber auch für die BAK nicht ganz einfach, wie folgende Aussage eines insiders belegt: „Strukturell muß die BAK ganz schön aufpassen, daß sie wenigstens in der innerösterreichischen Diskussion bleibt. Auf europäischer Ebene werden wir nicht allzuviel zu bestellen haben, weil wir in dem Spiel EGB-UNICE keine Rolle spielen.“ (Interview, zitiert nach Eder/Hiller 1998, 56).

Dies führt schon in die Richtung der entscheidenden Frage, ob aus der Rollentauschsituation auf EU-Ebene direkte Rückwirkungen auf die österreichische Sozialpartnerschaft zu erwarten sind. Eine im Laufe des Jahres 1996 durchgeführte Interviewserie mit praktisch allen Akteuren des sozialen policy network (Politikfeld-Netzwerk) in Österreich ergab, daß immerhin 15% der Befragten einen durch den EU-Beitritt bewirkten/verstärkten Einflußverlust der BAK wahrnahmen, während 12% einen Bedeutungszuwachs des ÖGB beobachteten (ibid., 55). Auf Arbeitgeberseite war der Befund etwas deutlicher: ein Fünftel der Interviewten konstatierte einen Bedeutungsverlust der WKÖ und parallel damit einen Zuwachs der Industriellenvereinigung (vgl. ibid., 57). Zumindest in den ersten beiden Jahren nach dem EU-Beitritt sah damit die überwiegende Mehrzahl der SpezialistInnen (noch) keine maßgeblichen Verschiebungen. Es ist aber darauf hinzuweisen, daß das erste Sozialpartnerabkommen auf

---

<sup>28</sup> Gemildert wird dieser Sachverhalt, wie schon angedeutet, wenn die oftmals vergleichsweise fortgeschrittenen Sozialstandards in Österreich wegen neuer EU-Sozialrichtlinien nur in Detailspekten geändert werden müssen, wie bei den beiden ersten Abkommen.

<sup>29</sup> Sie stellt europaweit ein Unikum dar, höchstens die luxemburgische Arbeitskammer ist im Kompetenzprofil annähernd vergleichbar (Karlhofer/Tálos 1996, 155).

Unionsebene erst im November 1995 beschlossen und Mitte 1996 vom Ministerrat in eine Richtlinie gegossen wurde (das Teilzeitabkommen wurde im Juni 1997 unterzeichnet) und daß daher die Praxisrelevanz der neuen korporatistischen Muster der EG-Sozialpolitik sicher noch unterschätzt wurde.

Noch sind die Rückwirkungen auf die innerösterreichischen Muster der Beteiligung organisierter Interessen an der Politikgestaltung – zumindest in der Wahrnehmung der beteiligten Akteure – also vergleichsweise gering. Falls sich in der Zukunft stärkere Integrationsfolgen für die österreichische Sozialpartnerschaft ergeben sollten, so dürften sie jedenfalls in einzelnen Teilbereichen unterschiedlich ausfallen – je nachdem, ob auf Unionsebene dort korporatistische oder pluralistische Verhältnisse vorherrschen. Insgesamt ist davon auszugehen, daß sich die Unterschiede zwischen Politikfeldern weiter vergrößern dürften, gerade auch weil die noch stärkere Sektoralisierung auf Unionsebene dem Vorschub leistet (vgl. auch unten). Für den Kernbereich des österreichischen Korporatismus ist jedoch von Unionsebene her kein direkter negativer Einfluß zu erwarten. Vielmehr bemüht sich die Union selbst, in Fragen vor allem des Arbeitsrechts einen Konzertierungsstil zu entwickeln, der den zentralen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden eine maßgebliche Rolle zuteilt. Obwohl kein historischer Zusammenhang mit dem österreichischen EU-Beitritt gegeben ist, führt dies doch dazu, daß sich in diesem Teilbereich nunmehr eher die Union Österreich anpaßt als umgekehrt.

Dies schließt allerdings natürlich nicht aus, daß komplexe langfristige Rückwirkungen aus anderen Politikfeldern etwa auf das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital einwirken und sich letztlich auch in der Sozialpolitik bemerkbar machen könnten.

## **b) Einflüsse auf die Politikfeldsegmentierung**

Die Muster von Interessenpolitik auf Ebene der EU bzw. in Österreich scheinen viel weniger inkompatibel als in der Vergangenheit, wenn zwei jüngere Entwicklungen bzw. Erkenntnisse berücksichtigt werden: erstens die Einsicht der aktuellen Korporatismusforschung in Österreich (vgl. v.a. Kittel/Tálos in diesem Band), daß auch auf nationaler Ebene keineswegs (mehr) alle Politikbereiche bzw. auch Entscheidungsverfahren in diesem Stil geregelt werden; zweitens die Ausformung eines klassisch korporatistischen Musters auf Unionsebene, und zwar gerade im Kernbereich auch nationaler Sozialpartnerschaft, der Sozial- und Arbeitsrechtspolitik. Damit bestehen sowohl auf EU-Ebene als auch in Österreich je nach spezifischem Politikfeld korporatistische Muster und partikulare pressure politics nebeneinander. Das zentrale Feld tripartistischer Politik ist – wiederum in beiden politischen Systemen – der Sozialbereich. Als dritte Gemeinsamkeit kann schließlich festgehalten werden, daß auch in einer corporatist policy community (Falkner 1998a) nicht jede Einzelentscheidung nach diesem Muster gefaßt wird (so auch Kittel/Tálos i.d.B.), sondern daß prinzipiell hierarchische Steuerungsmodi nach wie vor möglich (bzw., wenn keine Abkommen erreichbar sind, auch notwendig) sind.

Der interessenpolitische Status quo der EU und Österreich weist also beträchtlich mehr Gemeinsamkeiten auf als in früheren Jahrzehnten. Der zu diesem aktuellen Zustand führende Weg ist allerdings ein entgegengesetzter.<sup>30</sup> Er führte Österreich aus der Richtung eines tendenziell (wenngleich nicht absolut) einheitlichen Korporatismusmusters in den meisten Politikfeldern sowie einer sektorübergreifenden Koordinierung der Gesamtwirtschaft unter Einbeziehung der Sozialpartner. Die EG/EU startete demgegenüber von einem wohl in allen Politikfeldern pluralistischen Muster in den 1950er Jahren und bewegte sich zu einer im

<sup>30</sup> Vgl. in diese Richtung auch schon *Karlsrufer/Tálos* (1996, 179).

Zeitverlauf sehr verstärkter Sektoralisierung, die erst jüngst auch tripartistische Kooperation zwischen Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und „staatlicher“ Seite kennt.

Weil vor dem Hintergrund des spezifischen Charakters des politischen Systems der EG sehr wahrscheinlich ist, daß die großen politikfeldspezifischen Unterschiede weiterbestehen oder sich sogar verstärken werden, ist eine eher zentrifugale Auswirkung auf die Mitgliedstaaten zu erwarten. Falls also ein trickling down der EU-Muster passiert, wird der Effekt in Richtung weiterer Differenzierung der Muster von Interessenpolitik gehen. Damit dürfte ein ohnehin gegebenener Trend von der EU-Mitgliedschaft weiter verstärkt werden.

### **c) Rückwirkungen auf die Gruppenstruktur und das Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital**

Einzelne schwache Akteure haben auf Ebene der EU keine realistische Chance auf Einflußnahme. Die Kommission zieht aus arbeitstechnischen Gründen selbst bei unverbindlichen Anhörungen transnationale Dachverbände aufgrund ihrer akkordierten Positionen vor, weil solchermaßen schon aggregierte Interessen in den Diskussionsprozeß eingebracht werden und dies angesichts der hohen Komplexität von Interessenlagen im europäischen Mehrebenensystem unter Effizienzerwägungen zumeist der einzig gangbare Weg ist. Dies übt einen eher zentralisierenden Effekt auf die Struktur von Interessengruppen aus. Dieser wird selbstverständlich dort stärker sein, wo viele Individuen bzw. Wirtschaftssubjekte gleichgerichtete Interessen haben. Vor allem wenn es um die Vertretung der Anliegen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geht, ist es taktisch klüger, einem der zentralen Verbände anzugehören. Dies drückt sich auch darin aus, daß die österreichische Wirtschaftskammer nach der Mitgliedschaft bei UNICE strebt, während ihr der Insiderstatus bei Eurochambres und UEAPME wenig bringt, da diese nicht direkt in den sozialpolitischen Kollektivverhandlungen vertreten sind und auch sonst weniger privilegierte Zugänge genießen als die drei zentralen Dachverbände auf Arbeitgeber- und -nehmerseite.

Im Unterschied zu so allgemeinen Wirtschaftsinteressen wie vor allem arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerseitigen ist es bei spezifischen Industrieinteressen durchaus so, daß auch einzelne bedeutende Konzerne oder enge sektorielle Vereinigungen einflußreiche Akteure sein können. Wenn es etwa um die Regulierung von Arzneimitteln oder der Gentechnik geht, kann ein marktmächtiger Wirtschaftsakteur durchaus auch beträchtliches politisches Gewicht haben. Er wird dann auch auf Unionsebene als Einzelkämpfer Lobbying betreiben und bei der Kommission auf offene Ohren stoßen. Ein sektorübergreifender Verband wie die UNICE ist für solche Anliegen entbehrlich (nicht jedoch für die einzelnen Unternehmen insgesamt, weil diese ja neben Produzenteninteressen auch Arbeitgeberinteressen haben).

Daraus kann abgeleitet werden, daß sich für die Verbändestruktur im europäischen Mehrebenensystem je nach Interessentypus zwei Tendenzen ergeben könnten: Bei spezifischen Produzenteninteressen ist der Druck zum Zusammenschluß weniger stark, besonders für jene Einheiten, die als besonders „fit“ gelten dürfen. Bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen demgegenüber wird der Wunsch nach effizienter Einflußnahme auf der Unionsebene tendenziell die ohnehin schon wichtigen Verbände weiter stärken. Besonders wenn der soziale Dialog weiterhin auf UNICE/CEEP und EGB beschränkt bleibt, was zum gegenwärtigen Zeitpunkt eher wahrscheinlich ist, werden andere Verbände daneben einen schweren Stand haben. Ihre Existenz dürfte im Falle der Akzeptanz von

Doppelmitgliedschaften<sup>31</sup> nicht gefährdet sein (besonders, wenn sie zugleich als geeignete Vertretung für spezifische Produzenteninteressen gelten). Falls aus finanziellen oder anderen Gründen aber eine Entscheidung im Sinne von entweder/oder droht und Arbeitgeberinteressen im Vordergrund stehen, dürften sie den kürzeren ziehen.

Welche Auswirkungen könnten sich für das Verhältnis zwischen „Arbeit und Kapital“ ergeben? Wie beschrieben werden im europäischen Mehrebenensystem langfristig wohl nur mehr einige wenige Politikbereiche tripartistische Entscheidungsmuster kennen, so vor allem die Sozialpolitik und das Arbeitsrecht. In diesen Feldern scheint, besonders auch auf Grundlage der jüngsten Entwicklungen auf Unionsebene, der Einfluß der Arbeitnehmerseite weniger gefährdet als noch bis vor kurzem angenommen. In manchen anderen Entscheidungsgebieten (empirisch beschrieben wurde dies v.a. für den Bereich der technischen Normung, der Arzneimittelregulierung, der Telekommunikation und der Stahlrestrukturierung, vgl. schon oben) kennt auch die EU bipartistische Regulierungsmuster. Dabei kooperieren die öffentlichen Politikakteure (v.a. Rat, Kommission und Europäisches Parlament) mit branchenspezifischen Verbänden oder Unternehmen, während die Gewerkschaften im wesentlichen ausgeschlossen sind. Last, but not least, ist darauf hinzuweisen, daß zahlreiche Materien überhaupt dem Wirken von Marktkräften überlassen werden und daß der Regulierungsgrad der Wirtschaft ja gerade durch das Binnenmarktprogramm gemindert wurde (wenngleich die Deregulierung der nationalen Systeme zu begrenzter Reregulierung auf Unionsebene geführt hat).

Die Summe aus diesen unterschiedlichen Befunden läßt vermuten, daß trotz dem Weiterbestehen der traditionellen Zentralbereiche korporatistischen Regierens auch im Mehrebenensystem insgesamt die Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite doch abgenommen haben. Die korporatistischen Systeme früherer Jahrzehnte (idealiter der „Makrokorporatismus“, in dem sektorübergreifend die wesentlichen Rahmendaten und viele Spezifika einer Volkswirtschaft gesteuert wurden) boten der Gewerkschaftsseite fraglos mehr Einflußmöglichkeiten. Dies gilt zuvorderst für die Menge an verhandelbaren Themen bzw. Politikbereichen. Es gilt in der Folge jedoch auch für die konkrete Verhandlungsmacht der Gewerkschaftsseite, die ja etwa durch die starke Einengung von über mehrere Felder hinweg reichenden Koppelgeschäften sinkt (vgl. schon Tálos 1994; Tálos/Falkner 1996; Karlhofer/Tálos 1996).

Als Fazit ist damit festzuhalten: Obwohl korporatistische Muster heute durchaus auch auf Unionsebene eine Rolle spielen und das sozialpartnerschaftliche Muster in Österreich in seinen Kernbereichen ungefährdet scheint, können korporatistische policy networks in den 1990er Jahren nicht direkt mit korporatistischen Systemen früherer Phasen verglichen werden. Kontinuität und Wandel stehen also nebeneinander, die Effekte heben sich aber nicht auf. Insgesamt dürfte sich die schiefe Ebene zwischen Kapital und Arbeit weiter zu Ungunsten der Arbeitnehmerseite geneigt haben, die heute in weniger Politikfeldern in öffentliche Entscheidungen einbezogen wird und zu deren Ungunsten es eher ist, wenn zunehmend Marktkräfte anstelle politischer Entscheidungen treten. Ob dieser Entwicklung des vergangenen Jahrzehnts durch die jüngste (zumindest quantitative) Vorherrschaft sozialdemokratischer Regierungen auf Unionsebene gegengesteuert werden wird, bleibt abzuwarten.

---

<sup>31</sup> Dies wird daher auch zumeist akzeptiert. Besonders die Mitglieder des Handelsverbands EuroCommerce, aber auch der UEAPME haben zahlreiche Doppelmitgliedschaften mit UNICE.

## Literaturverweise

Assicredito (Hg.): Maastricht Social Protocol: reality and perspectives, Rome 1995

Bercusson, Brian: Maastricht: A Fundamental Change in European Labour Law, in: Industrial Relations Journal 1/1992, S. 177-190

Bercusson, Brian: The Collective Labour Law of the European Union, in: European Law Journal 2/1995, S. 157-179

Cassina, Giacomina: La dimension conventionnelle des décisions de Maastricht, in: Notabene 67/1992, S. 13-15

Cawson, Alan: Interests, Groups and Public Policy-Making: the Case of the European Consumer Electronics Industry, in: Greenwood, Justin/Grote, Jürgen R./Ronit, Karsten (eds.): Organized Interests and the European Community, London 1992, S. 99-118

Collie, Lynn: Business Lobbying in the European Community: The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, in: Mazey, Sonia/Richardson, Jeremy (eds.): Lobbying in the European Community, Oxford 1993, S. 214-229

Dølvik, Jon Erik: ETUC and Europeanisation of trade unionism in the 1990s, ARENA Report 1/97, Oslo 1997a

Dølvik, Jon Erik: Redrawing the Boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s, ARENA Report 5/97, Oslo 1997b

Eder, Martina: Europäisierung der Arbeits- und Sozialpolitik? Strategien österreichischer sozialpolitischer Akteure zur Bewältigung des EWR-/EU-Beitrittes. Exemplifiziert an der arbeitsrechtlichen Problematik der Entsendung von Arbeitnehmern, Diplomarbeit, Universität Wien 1997

Eder, Martina/Hiller, Karin: Sektorstudie Sozialpolitik, in: Falkner, Gerda/Müller, Wolfgang C. (Hg.): Österreich im europäischen Mehrebenensystem. Konsequenzen der EU-Mitgliedschaft für Politiknetzwerke und Entscheidungsprozesse, Wien 1998, S. 39-78

Eichener, Volker: Entscheidungsprozesse bei der Harmonisierung der Technik in der Europäischen Gemeinschaft. Soziales Dumping oder innovativer Arbeitsschutz?, in: Süß, Werner/Becher, Gerhard (Hg.): Politik und Technikentwicklung in Europa. Analysen ökonomisch-technischer und politischer Vermittlungen im Prozeß der Europäischen Integration, Berlin 1993, S. 207-237

Eichener, Volker/Voelzkow, Helmut (Hg.): Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung, Marburg 1994a

Eichener, Volker/Voelzkow, Helmut: Europäische Regulierung im Arbeitsschutz: Überraschungen aus Brüssel und ein erster Versuch ihrer Erklärung, in: Eichener, Volker/Voelzkow, Helmut (Hg.): Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung, Marburg 1994b, S. 385-418

Eichener, Volker/Voelzkow, Helmut: Ko-Evolution politisch-administrativer und verbandlicher Strukturen: Am Beispiel der technischen Harmonisierung des europäischen Arbeits-, Verbraucher- und Umweltschutzes, in: Streeck, Wolfgang (Hg.): Staat und Verbände, Opladen 1994c, S. 256-290

EIRR, European Industrial Relations Review (monatlich), London

Eising, Rainer/Kohler-Koch, Beate: Inflation und Zerfaserung: Trends der Interessenvermittlung in der Europäischen Gemeinschaft, in: Streeck, Wolfgang (Hg.): Staat und Verbände, Opladen 1994, S. 175-206

Ellerkmann, Werner: Geduld für ein ehrgeiziges Ziel, in: Soziales Europa 2/1992, S. 21-24

EuroAS, Informationsdienst Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, hg. v. M. Bobke u.a., Neuwied

Europe, Agence internationale pour la presse, tägliches Nachrichtenbulletin, Brussels/Luxembourg

Falkner, Gerda: EG-Sozialcharta: Feierlich erklärt ist nicht gewonnen, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 3/1991, S. 189-300

Falkner, Gerda: Sozialpartnerschaftliche Politikmuster und Europäische Integration, in: Tálos, Emmerich (Hg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien 1993, S. 79-102

Falkner, Gerda: EU Social Policy in the 1990s: Towards a corporatist policy community, London/New York 1998a

Falkner, Gerda: Österreichische Politiknetzwerke und EU-Mitgliedschaft: Ergebnisse und Trends, in: Falkner, Gerda/Müller, Wolfgang C. (Hg.): Österreich im europäischen Mehrebenensystem. Konsequenzen der EU-Mitgliedschaft für Politiknetzwerke und Entscheidungsprozesse, Wien 1998b, S. 221-248

Falkner, Gerda/Müller, Wolfgang C. (Hg.): Österreich im europäischen Mehrebenensystem. Konsequenzen der EU-Mitgliedschaft für Politiknetzwerke und Entscheidungsprozesse. Schriftenreihe des Zentrums für Angewandte Politikforschung Bd. 17, Wien 1998

Fitzpatrick, Barry: Community Social Law after Maastricht, in: Industrial Law Journal 3/1992, S. 199-213

Gorges, Michael J.: Euro-Corporatism? Interest Intermediation in the European Community, Lanham/New York/London 1996

Greenwood, Justin (ed.): European Casebook on Business Alliances, London 1995

Greenwood, Justin: Representing Interests in the European Union, in: Nugent, Neill/Paterson, William E./Wright, Vincent: The European Union Series, Houndmills/London 1997

Greenwood, Justin/Grote, Jürgen R./Ronit, Karsten (eds.): Organized Interests and the European Community, London 1992

Greenwood, Justin/Ronit, Karsten: Established and Emergent Sectors: Organized Interests at the European Level in the Pharmaceutical Industry and the New Biotechnologies, in: Greenwood, Justin/Grote, Jürgen R./Ronit, Karsten (eds.): Organized Interests and the European Community, London 1992, S. 69-98

Grunert, Thomas: Decision-Making Processes in the Steel Crisis Policy of the EEC: Neocorporatist or Integrationist?, in: Mény, Yves/Wright, Vincent (eds.): The Politics of Steel: Western Europe and the Steel Industry in the Crisis Years (1974-1984), Berlin/New York 1987, S. 222-308

Hiller, Karin: Herausforderungen und Veränderungen für die österreichischen sozialpolitischen Akteure und deren Strategien im Mehrebenensystem zwei Jahre nach dem EU-Beitritt unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarungen zum Elternurlaub im Rahmen des Sozialen Dialogs, Diplomarbeit, Universität Wien 1997

Karlhofer, Ferdinand/Tálos, Emmerich: Sozialpartnerschaft und EU. Integrationsdynamik und Handlungsrahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft, Wien 1996

Keller, Berndt: Die soziale Sicht des Binnenmarktes. Zur Begründung einer euro-pessimistischen Sicht, in: Politische Vierteljahresschrift 4/1993, S. 588-612

Keller, Berndt: Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, München/Wien 1997

Lange, Peter: Maastricht and the Social Protocol: Why Did They Do It?, in: Politics and Society 1/1993, S. 5-36

Lehmbruch, Gerhard: Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism. Paper prepared for the IPSA Round Table on Political Integration, 9-13 September 1974. [Published in: P. C. Schmitter, G. Lehmbruch (eds.): Trends Towards Corporatist Intermediation, Beverly Hills/London 1979: Sage, 53-63] 1974

Lodge, Juliet/Herman, Valentine: The Economic and Social Committee and EEC decision making, in: International Organization 2/1980, S. 265-284

Mazey, Sonia/Richardson, Jeremy (eds.): Lobbying in the European Community. Nuffield European Studies, Oxford 1993

Morass, Michael: Österreich im Entscheidungsprozeß der Europäischen Union, in: Tálos, Emmerich/Falkner, Gerda (Hg.): EU-Mitglied Österreich. Gegenwart und Perspektiven: Eine Zwischenbilanz, Wien 1996, S. 32-50

Pedler, R. H./Van Schendelen, M. P. C. M. (eds.): Lobbying the European Union, Aldershot et al. 1994

Pierson, Paul/Leibfried, Stephan: The Dynamics of Social Policy Integration, in: Leibfried, Stephan/Pierson, Paul (eds.): European Social Policy: Between Fragmentation and Integration, Washington D.C. 1995, S. 432-466

Roethig, Oliver: ETUC and Trade Union in Europe, in: Greenwood, Justin (ed.): European Casebook on Business Alliances, London 1995, S. 271-284

Ross, George: Jacques Delors and European Integration, Cambridge 1995

Sargent, Jane A.: Corporatism and the European Community, in: Grant, Wyn (ed.): The Political Economy of Corporatism, London 1985, S. 229-253

Scharpf, Fritz W.: Die Politikverflechtungsfalle, Europäische Integration und Deutscher Föderalismus im Vergleich, in: Politische Vierteljahresschrift 4/1985, S. 323-357

Schmitter, Philippe C.: Still the Century of Corporatism?, in: Review of Politics 1/1974

Schmitter, Philippe C.: Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America, in: Berger, Suzanne (ed.): Organising Interests in Western Europe: pluralism, corporatism, and the transformation of politics, Cambridge 1981, S. 287-327

Schulz, Otto: Maastricht und die Grundlagen einer Europäischen Sozialpolitik, Köln et al. 1996

Streeck, Wolfgang: European Social Policy after Maastricht: The 'Social Dialogue' and 'Subsidiarity', in: Economic and Industrial Democracy 1/1994a, S. 151-177

Streeck, Wolfgang: From Market-Making to State Building? Reflections on the Political Economy of European Social Policy. EUI Colloquium Papers Nr. Doc IUE 76/94, col 27, Badia Fiesolana 1994b

Streeck, Wolfgang: Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime?, in: European Law Journal 1/1995a, S. 31-59

Streeck, Wolfgang: Politikverflechtung und Entscheidungslücke. Zum Verhältnis von zwischenstaatlichen Beziehungen und sozialen Interessen im europäischen Binnenmarkt, in: Bentele, Karlheinz/Reissert, Bernd/Schettkat, Ronald (Hg.): Die Reformfähigkeit von Industriegesellschaften. Fritz W. Scharpf – Festschrift zu seinem 60. Geburtstag, Frankfurt/New York 1995b, S. 101-130

Streeck, Wolfgang/Schmitter, Philippe C. (eds.): Private Interest Government. Beyond Market and State, London 1985

Streeck, Wolfgang/Schmitter, Philippe C.: From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market, in: Politics and Society 2/1991, S. 133-165 [also published in: Wolfgang Streeck (ed.) 1992: Social Institutions and Economic Performance, Sage: London (page numbers from this edition)]

Tálos, Emmerich: Interessenvermittlung und Interessenkonzertierung, in: Gerlich, Peter/Neisser, Heinrich (Hg.): Europa als Herausforderung. Wandlungsimpulse für das politische System Österreichs, Wien 1994, S. 159-184

Tálos, Emmerich/Falkner, Gerda: Österreich in der EU: Erwartungen – Gegenwart – Perspektiven, in: Tálos, Emmerich/Falkner, Gerda (Hg.): EU-Mitglied Österreich. Gegenwart und Perspektiven, Wien 1996, S. 287-312

Traxler, Franz/Schmitter, Philippe C.: Arbeitsbeziehungen und europäische Integration, in: Mesch, Michael (Hg.): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien 1995a, S. 231-256

Traxler, Franz/Schmitter, Philippe C.: The Emerging Euro-Polity and Organized Interests, in: European Journal of International Relations 2/1995b, S. 191-218

Visser, Jelle/Ebbinghaus, Bernhard: Making the Most of Diversity? European Integration and Transnational Organization of Labour, in: Greenwood, Justin/Grote, Jürgen R./Ronit, Karsten (Hg.): Organized Interests and the European Community, London 1992, S. 206-237

Vogel-Polsky, Eliane: Maastricht ou la voie étroite du social, in: Telò, Mario (Hg.): Quelle union social européenne?, Brussels 1994, S. 79-96

Wallace, Helen/Young, Alasdair (eds.): Participation and Policymaking in the European Union, London 1997

Watson, Philippa: Social Policy after Maastricht, in: Common Market Law Review, 1993, S. 481-513

Weiss, Manfred: The Significance of Maastricht for European Community Social Policy, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 1/1992, S. 3-15