

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Institut des Sciences du Travail



ZUSAMMENFASSUNG

**STUDIE ZUR REPRÄSENTATIVITÄT DER SOZIALPARTNERORGANISATIONEN IN
DER CHEMISCHEN INDUSTRIE**

EU25 und Bulgarien, Rumänien und die Türkei

Projekt-Nr. VC/2004/0547

Januar 2006

**Das Forschungsprojekt wurde im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und
Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt.**

AN DIESER STUDIE HABEN MITGEARBEITET:

AUTOR DES BERICHTES

Isabelle VANDENBUSSCHE, Forscherin

KOORDINATOREN

Prof. Armand SPINEUX und Prof. Evelyne LEONARD

FORSCHUNGSTEAM

Prof. Bernard FUSULIER und Prof. Pierre REMAN
Alexandre CHAIDRON und Delphine ROCHET, Forscher

VERWALTUNGSTECHNISCHE KOORDINIERUNG

Marie-Anne SAUSSU und Myriam CHEVIGNE

NETZWERK NATIONALER EXPERTEN

Belgien	Jean Vandewattyne, Université Libre de Bruxelles-Université de Mons-Hainaut
Bulgarien	Rumiana Gladicheva, Institut für Gesellschaftsanalysen und Sozialpolitik
Dänemark	Carsten Jørgensen, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS – Institut für Soziologie, Universität von Kopenhagen
Deutschland	Dieter Sadowski, Catharina Leilich, Oliver Ludewig, Mihai Paunescu, Martin Schneider, Susanne Warning, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, IAAEG - Universität Trier
Estland	Ass. Prof. Kaia Philips und Prof. Raul Eamets, Institut für Wirtschaftswissenschaften, Universität von Tartu
Finnland	Pekka Ylöstalo, Institut für Soziologie, Universität von Helsinki
Frankreich	Solveig Grimault, Brigitte Croff Conseil & Formation
Griechenland	Aliki Mouriki, Institut für Sozialpolitik, staatliches Zentrum für Sozialforschung, NCSR – Athen
Irland	Dr Pauline Conroy und Niamh Murphy, B.Soc.Sc, M.Soc.Sc.
Italien	Andrea Bellini und Franca Alacevich - Dipartimento di Scienza della Politica e Sociologia (DISPO), Università degli Studi di Firenze.
Lettland	Alf Vanags and Julia Pobyarzina, Internationales baltisches Zentrum für wirtschaftspolitische Studien (BICEPS)
Litauen	Mark Chandler, Stockholm School of Economics in Riga und Internationales baltisches Zentrum für wirtschaftspolitische Studien (BICEPS)
Luxemburg	Franz Clement, Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD)
Malta	Saviour Rizzo und Manwel Debono, Centre for Labour Studies, Universität von Malta
Niederlande	Marc van der Meer, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Universität Amsterdam, und Marian Schaapman, Hugo Sinzheimer Instituut, Universität von Amsterdam
Österreich	Franz Traxler, Institut für Wirtschaftssoziologie, Universität Wien, Bruennerstrasse 72, A-1210 Wien.
Polen	Pierre Grega, DRIS (Développement, Réhabilitation, Intégration et Sécurité) s.p.r.l.
Portugal	Marínus Pires de Lima and Ana Guerreiro, Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)
Rumänien	Ion Glodeanu, Institut de Sociologie de l'Académie Roumaine
Schweden	Dominique Anxo & Jacques Ferrat, Centre for European Labour market Studies (CELMS), Göteborg, Schweden
Slowakei	Lubica Bajzikova and Helena Sajgalikova, Fakultät für Betriebswirtschaft, Comenius Universität Bratislava
Slowenien	Alenka Krasovec, Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität Ljubljana
Spanien	Ramón Alós and Elsa Corominas, Grup d'Estudis Sociologic sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Universitat Autònoma de Barcelona
Tschechische Republik	Ales Kroupa, Jaroslav Hala, Forschungsinstitut für Arbeits- und Sozialangelegenheiten
Türkei	Dr. Zeki Parlak, Abteilung für Arbeitsökonomie und Arbeitsbeziehungen, Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften, Universität Marmara.
Ungarn	Csaba Makó, Péter Csizmadia, Miklós Illéssy, Ungarische Akademie der Wissenschaften, Institut für

Vereinigtes
Königreich
Zypern

Soziologie, Forschungsgruppe für Organisation und Arbeit
David Marsden, London School of Economics

Evros I. Demetriades, Abteilung für Wirtschaftswissenschaften - Universität Zypern

Haftungsausschluss: Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder die Position der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission wider. Diese Studie ist von unabhängigen Experten erstellt worden. Sie ist daher in keiner Weise für die Europäische Kommission verbindlich. Die europäischen Einrichtungen, die Gegenstand dieser Studie sind, hatten Gelegenheit, sich zum Inhalt der Studie zu äußern, bevor diese endgültig verabschiedet wurde¹.

¹ Ihre Genehmigung durch die Kommission ist nicht mit der inhaltlichen Genehmigung durch eine der europäischen Organisationen gleichzusetzen.

EINLEITUNG

VORSTELLUNG DER STUDIE

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen in den beitragswilligen Ländern beschäftigt. Die Studie wurde vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen (IST) im Auftrag der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2004/0547).

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung¹ drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regeln. Laut dieser Mitteilung muss die Organisation folgende Bedingungen erfüllen: (1) *Die Organisationen sollen branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;* (2) *sie sollen aus Organisationen bestehen, die selbst in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie möglichst alle Mitgliedstaaten repräsentieren;* (3) *sie sollten über angemessene Ressourcen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.* 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument², das eine möglichst umfassende Diskussion über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel einleiten sollte.

Da die Sozialpartner auf europäischer Ebene dabei waren (und noch sind), sich zu strukturieren und neuen Beitritten ihre Einwilligung zu erteilen, hatte die Europäische Kommission eine Studie über die Repräsentativität branchenübergreifender und sektorieller Organisationen in der Europäischen Union in Angriff genommen. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung³, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. In Ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁴ hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bezüglich des sozialen Dialogs erneut bekräftigt. Wie in früheren Studien festgestellt⁵, liegt im Hinblick auf die drei von der Kommission festgelegten Kriterien *der Schwerpunkt der Veränderungen auf dem Verschwinden von Anforderungen bezüglich des sektorübergreifenden Charakters der Organisationen und der Tatsache, dass sie in allen Mitgliedstaaten vertreten sein müssen; die neuen Regeln sind nicht besonders restriktiv formuliert und verlangen lediglich, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen „mehrere“ Mitgliedstaaten vertreten müssen. Diese Lockerung der Durchführungsbestimmung könnte ein Abgrenzungsproblem mit sich bringen, da keine Kriterien für die zur Aktivierung erforderliche Mindestzahl an Mitgliedstaaten vorliegen.*

Angesichts dieser Umstände ist die Erweiterung der Europäischen Union und ihre Auswirkungen auf den sozialen Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene zweifellos eines der wichtigsten Themen der Kommission: Die Kommission unterstreicht die lebenswichtige Rolle und die Schwäche des Sozialdialogs in den beitragswilligen Ländern. Mit Unterstützung der Gemeinschaftsprogramme und -initiativen ist im letzten Jahrzehnt viel erreicht worden. Es bleibt jedoch noch einiges zu tun, um die Fähigkeiten der Sozialpartner zu stärken und sie in den Beitrittsprozess einzubeziehen⁶. Was die Europäische Kommission angeht, werden die Sozialpartner nur bei ausreichend robusten nationalen Strukturen in der Lage sein, effizient

¹ KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik.

² KOM (96) endg. vom 18. September 2003, Mitteilung der Kommission über die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.

³ KOM (98) eng. vom 20. Mai 1993, Mitteilung der Kommission über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.

⁴ KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (Zusammenfassung).

⁵ Spineux A., Walthery P. et al., *Report on the representativeness of European social partners organisations*, Bericht koordiniert vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziales der Europäischen Kommission, Löwen 1998.

⁶ KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (Zusammenfassung).

an Verhandlungen und an sonstigen europäischen Veranstaltungen des Sozialdialogs teilzunehmen und Vereinbarungen auf nationaler Ebene auch umzusetzen⁷.

Die Entwicklung des sozialen Dialogs war daher Bestandteil des gemeinsamen Besitzstandes. Der Vertrag verlangt die Förderung des sozialen Dialogs und gibt den Sozialpartnern zusätzliche Vollmachten. Daher sind die Bewerberländer aufgefordert, zu bestätigen, dass dem sozialen Dialog die erforderliche Bedeutung beigemessen wird und die Sozialpartner ausreichend entwickelt sind, um ihren Verpflichtungen auf EU-weiter und nationaler Ebene nachzukommen, sowie anzugeben, ob diese bei Gesetzesentwürfen bezüglich der Übernahme des beschäftigungs- und sozialpolitischen gemeinsamen Besitzstandes zu Rate gezogen werden. Daher ist nicht nur die Entwicklung tripartiter Strukturen, sondern auch eines autonomen, repräsentativen bipartiten sozialen Dialogs ein wichtiger Aspekt für die künftige Beteiligung der Sozialpartner der Bewerberländer an den auf europäischer und nationaler Ebene entwickelten Maßnahmen bezüglich des sozialen Dialogs⁸.

Die Erweiterung der Europäischen Union ist in quantitativer und qualitativer Hinsicht ein wichtiger Schritt: Der quantitative Sprung wird sofort deutlich, da die Anzahl Partner steigt. Die am Sozialdialog beteiligten Delegationen werden erweitert werden, und das wird, wie wir wissen, den Dialog nicht erleichtern. Aber die Erweiterung hat auch einen qualitativen Aspekt, da die Neuzugänger jeweils die Struktur der Industriebeziehungen verkörpern, die sie von der Geschichte ihres Landes geerbt haben⁹.

Dieser Bericht zielt darauf ab, eine Studie vorzulegen, die kurz beschreibt, wie der Sozialdialog in den betreffenden Ländern funktioniert und wie die auf sektorieller Ebene am Sozialdialog beteiligten einzelnen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auftreten. Diese Studie kann als Instrument zum besseren Verständnis dieser Mengen- und Qualitätsfaktoren betrachtet werden. Sie wird auch dazu beitragen, die unterschiedlichen Strukturen der Industriebeziehungen in den einzelnen Ländern verständlich zu machen und die am Sozialdialog beteiligten Akteure vorzustellen.

VERFAHREN ZUR DURCHFÜHRUNG DER STUDIE UND METHODOLOGISCHE ANMERKUNGEN

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der 25 EU-Mitgliedstaaten und beitriftswilligen Länder eingerichtet. Diese Forscher sind Experten für industrielle Beziehungen und sowohl von der Europäischen Kommission als auch von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen auf die besonderen Realitäten des Sektors der chemischen Industrie zugeschnitten. Der vom Experten erstellte nationale Bericht wurde den nationalen Organisationen zwecks Kommentierung der zusammengetragenen Daten vorgelegt. Das IST war für die Koordinierung und Erstellung der Zusammenfassungen zuständig. Zwischen dem IST, den nationalen Experten und den nationalen Organisationen besteht eine ständige Kommunikation und Zusammenarbeit, damit die einzelnen Akteure in den Forschungsprozess einbezogen werden können. Der Bericht wird auch von den europäischen Organisationen und von ihren Mitgliedern überprüft, damit sie dessen Inhalt kommentieren können. Diese Konsultierungsphase ist ein wichtiger Moment im Forschungsprozess. Das IST möchte seine Unabhängigkeit bezüglich der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben können, betonen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung von Daten bezüglich der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem sie teilnehmen, sondern auch ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist. Falls die erfassten Daten in einigen Fällen keine völlig objektive Darstellung der Rolle der Organisationen zulassen, sollen die bei der Datensammlung und den Gesprächen mit den einzelnen betroffenen Akteuren aufgenommenen Kontakte Teil des Prozesses einer gegenseitigen Anerkennung sein¹⁰. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, sind also die sozialen Akteure selbst.

Abschließend noch einige Worte zum Anhörungsprozess, an dem die europäischen Sozialpartner beteiligt sind. Die befragten Organisationen werden im Anhang genannt. Die Kommentare, die das IST von diesen Organisationen und von

⁷ Op. cit

⁸ Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter, Europäische Kommission, DG Erweiterung, Juni 2003.

¹⁰ Reaktion auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Einzeldarstellungen über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

ihren Mitgliedern erhalten hat, wurden je nach Art der erhaltenen Informationen in unterschiedlicher Weise eingearbeitet:

- Die Bemerkung wurde direkt in den Inhalt des Berichtes eingearbeitet.
- Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation und dem Experten wurde die Bemerkung als Fußnote in den Bericht eingefügt; die Begründung des Experten wurde auch wiedergegeben. Die Anhörung zu diesem Bericht über die chemische Industrie fand während der Monate Oktober-November 2005 statt.

Angesichts der Tatsache, dass sich die Situation in den einzelnen Ländern sehr schnell ändert und entwickelt, ist es wichtig hervorzuheben, dass diese Studie eine Momentaufnahme der Situation der Organisationen im Jahre 2005 sein soll. Die Befragungen der Organisationen und die Erstellung der nationalen Berichte erfolgten zwischen Januar und Februar 2005.

ABKÜRZUNGEN

%	Prozent
€	Euro(s)
CA	Tarifabkommen
CB	Tarifverhandlungen
Density	Zahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Unternehmen, die der Organisation angehören/Zahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Unternehmen des Sektors
GDP	Bruttoinlandsprodukt
NACE	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften
ND	Keine Angaben, das heißt es sind keine Angaben verfügbar
PAV	Derzeitiger Jahreswert
SD	Sozialer Dialog
SME	Kleine und mittlere Unternehmen
SSD	Sektoraler sozialer Dialog
SW	Abhängig beschäftigte Arbeitnehmer

Abkürzungen von Organisationen:

AESGP	European Self-Medication Association
AISE	International Association for Soaps, Detergents and Maintenance Products
BIAC	The Business and Industry Advisory Committee to the OECD
BLIC	European Association of the Rubber Industry
CEC	European Confederation of Executives and Managerial Staff (Confédération Européenne des Cadres)
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CEFIC	European Chemical Industry Council
CEPE	European Council of Paint, Printing Ink and Artists Colours Industry
CESI	European Confederation of Independent Trade Unions
CIC	International Confederation of Executives and Managerial Staff (Confédération Internationale des Cadres)
COLIPA	European Cosmetic Toiletry and Perfumery Association
CPA	Commonwealth Pharmaceutical Association
EAFP	European Association of Faculties of Pharmacy
ECEG	European Chemical Employers Group
ECITU	European Confederation of Independent Trade Unions
ECPA	European Crop Protection Association
EDMA	European Association of Diagnostic Means
EFBWW	European Federation of Building and Woodworkers
EFFAT	European Federation of Food, Agriculture and Tourism
EFPIA	European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations
EGA	European Generic Medicines Associations
EIPG	European Industry Pharmacist Group
EMCEF	European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation
EMF	European Metal Federation

EPPA	European Plastics Profile Association
EPSU	European Federation of Public Service Unions
ETF	The European Transport Worker's Federation
ETGLWF	European Textile, Garment and Leather Workers' Federation
ETUC	European Trade Union Confederation
ETUF:TCL	European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather
EUPC	European Plastics Converters
Eurochambers	European Chambers of Commerce and Industry
EUROFEDOP	European Organisation of Public Service Employees
EuropaBio	The European Association for Bioindustries
EuroPharm Forum	Forum of European Pharmaceutical Associations
Europharm SMC	European Internet portal for Small and Medium Sized Pharmaceutical companies
FEA	Federation of European Aerosol associations
FECC	European Association of Chemical Distributors
FECCIA	European Federation of Managers in the Chemical and Allied Industries
FECER	European Federation of Executives in the Sectors of Energy & Research
FERPA	European Federation of Retired and Elderly Persons
FICCIA	International Federation of Managers in the Chemical and Allied Industries
FIP	International Pharmaceutical Federation
FMTI	International Confederation of the Workers from Industry
GIRP	European Association of Pharmaceutical Wholesalers
GPEU	Pharmaceutical Group of the European Union
ICC	International Chamber of Commerce
ICCA	International Council of Chemical Associations
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IFAH	International Federation of Animal Health
IFBWW	International Federation of Building and Wood Workers
IFMA	International Federation of the Pharmaceutical Industry
IFPMA	International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations
IG BCE	Mining, Chemical and Energy Industrial Union
IGMA	International Generic Medicines Association
IMF	International Metalworkers' Federation
IN	Nordic Industry Workers
INFEDOP	International Federation of Employees in the Public Service
IOE	International Organisation of Employers
ITF	International Transport Workers' Federation
ITGLWF	International Textile, Garment and Leather Workers' Federation
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
MNC	Multinational company
NFS	Council of Nordic Trade Unions
NFU	Nordisk Farmaceutunion
NIF	Nordic Industry Workers' Federation
NTBF	Nordiska Byggnads och Träarbetare Federation
NTF	Nordiska Transportarbetare Federationen
NTO	Nordisk Telekommunikation
OPCE	Interprofessionnal Employers Businessmen Organisations of European Capital Cities
PGEU	Pharmacists Group of the European Union
PSI	Public Services International
RIOST	International Network of Subcontracting, Industrial Cooperation and Partnership Organizations
SECB	European Endowment for Christian Mine Workers
TEPPFA	The European Plastics Pipe and Fitting Organisation
TNC	Transnational corporations
TUAC	Trade Union Advisory Committee
UEAPME	European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises

UIADM	International Union of Medical Advisers Associations
UMCE	Union of Mediterranean Confederations of Enterprise
UNI	Union Network International
UNI Europa	European Union Network International
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
VAA	Association of salaried academics and managers in the chemical industries
WFIW	World Federation of Industry Workers
WCL	World Confederation of Labour

A. VERGLEICHENDE STUDIE EU25

1. BESCHREIBUNG DES SEKTORS

1.1. Abgrenzung und Umfang der Tätigkeiten des Sektors

a) Europäische Ebene

Auf europäischer Ebene ist die Situation der Sozialpartner nicht völlig einheitlich. Die Mitgliedschaft der Arbeitnehmerorganisation (EMCEF) erstreckt sich nämlich fast auf die Gesamtheit von NACE 23, 24 und 25. Andererseits umfassen die Mitglieder der Arbeitgeberorganisation (ECEG) NACE 24 (Ausnahmen: Mitglieder in Frankreich und Italien, die nicht das verarbeitende Gewerbe repräsentieren und NACE 24.4 zuzuordnen sind). Außerdem sind NACE 23 und NACE 25 kaum (bzw. nur zum Teil) abgedeckt.

b) Nationale Ebene

Für diese Vergleichsstudie haben wir uns in Bezug auf die besonderen Merkmale jedes untersuchten Landes bemüht, zwei wesentliche Informationsbestandteile darzustellen:

- die Tätigkeiten des Sektors unter statistischen Gesichtspunkten
- die Tätigkeiten des Sektors unter dem Gesichtspunkt der Tarifverhandlungen

Diese Informationen klären die auf nationaler Ebene vorgenommene Abgrenzung und dienen als Bezugspunkt für den übrigen Teil dieses vergleichenden Abschnitts. Wir haben uns nach allen Kräften bemüht, die unterschiedlichen nationalen Konzepte und Realitäten so gut wie möglich zu berücksichtigen.

Unter dem Gesichtspunkt der Statistik und von CB enthaltene Tätigkeiten des Sektors nach Ländern

Land	Im Sektor enthaltene Tätigkeiten
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> •Keine statistische Abgrenzung •Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + 25 + 51.46 + 51.55
Dänemark	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 (in manchen Fällen: + NACE 23 + NACE 25) • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 (in manchen Fällen: + NACE 23 + NACE 25)
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + Teilen von NACE 23, 25 und einigen Dienstleistungssektoren.
Estland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24
Finnland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 (+Kunststoffindustrie)
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> •Die wichtigsten Bereiche der chemischen Industrie sind gemäß Definition des Ministeriums für Industrie: anorganische Chemikalien und organische Chemikalien; chemienahe Produkte, Seifen, Parfüme und Reinigungsmittel; Pharmazeutika. •Der Anwendungsbereich des Tarifabkommens (die zahlreichen Tätigkeiten, die von der Union of Chemical Industries (UIC), einer assoziierten Arbeitgeberorganisation, abgedeckt werden, und die anderen Tätigkeiten, die von UIC oder anderen assoziierten Arbeitgeberorganisation abgedeckt werden), entsprechen nicht genau der vom Ministerium für Industrie angegebenen breiteren Definition der Industriebranchen für Chemikalien.
Griechenland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24
Irland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 244, 245 und NACE 247 • Tätigkeiten entsprechen NACE 244, 245 und NACE 247, ausgenommen einiger anderer Chemieunternehmen gemäß NACE 24 (einer kleinen Minderheit), die nicht am sozialen Dialog innerhalb der irischen Chemieindustrie teilnimmt
Italien	<ul style="list-style-type: none"> •Tätigkeiten entsprechen NACE 24 •Die wichtigsten Branchenabkommen umfassen NACE 24 + mehrere Teilbereiche, die in NACE 19, 23, 25, 26, 31, 90 (genauer gesagt, 19.1, 23.2, 26.2, 31.62, und 90.01) enthalten sind
Lettland	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 23 + NACE 25 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 23 + NACE 25
Litauen	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + Die Mitglieder der Organisationen sind hauptsächlich NACE 23.2 und 50.5

	zuzuordnen
Luxemburg	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 25 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 25
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 23 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + Die Mitglieder der Organisationen sind unter anderem Unternehmen, die nicht NACE 24 zuzuordnen sind
Niederlande	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Abweichende Brancheneinteilung, vielmehr auf Grund von Gemeinsamkeiten im Produktionssystem und der Beschäftigungsbedingungen als auf Grund der Tatsache, dass ein chemischer Vorgang vorliegt oder nicht vorliegt (z. B. ist die Herstellung von Pharmazeutika ausgenommen, während die müllverarbeitende Industrie in der Branchendefinition enthalten ist).
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24, aber die Mitgliederbereiche aller Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften, die diesen Sektor abdecken, umfassen mehr als NACE 24. Außerdem ist dieser Sektor in einen „industriellen“ und einen Handwerksbereich unterteilt, was zu einer entsprechenden Unterteilung in den industriellen Beziehungen führte.
Polen	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Organisationen umfassen zum Teil NACE 24; andere umfassen Teilabschnitte von NACE 25 und 23
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Es besteht ein Unterschied zwischen der chemischen Industrie und der pharmazeutischen Industrie und dem Handel, die beide Gegenstand von kollektiven Arbeitsabkommen sind
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + Teil von NACE 23 + NACE 25 + NACE 26
Slowakei	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24, ausgenommen 24.5 und 24.64 + NACE 25.1 und 25.2 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24, ausgenommen 24.5 und 24.64 + NACE 25.1 und 25.2
Slowenien	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 25.1 und 25.2
Spanien	<ul style="list-style-type: none"> • Statistikamt tendiert zur Angleichung an NACE 24 • CB umfassen in der Regel NACE 24 + NACE 25 entsprechende Tätigkeiten. Andererseits sind NACE 24.7 entsprechende Tätigkeiten nicht immer enthalten.
Tschechische Republik	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + 23.2
Ungarn	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 + NACE 23 + NACE 25
Vereinigtes Königreich	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24
Zypern	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen NACE 24 • Tätigkeiten entsprechen NACE 24

Quelle: nationale Berichte

Mit Ausnahme von vier Ländern (Zypern, Estland, Griechenland und das Vereinigte Königreich), in denen die Tätigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Statistik und von CB genau NACE 24 entsprechen, ist die Abgrenzung nicht so einheitlich. Selbst wenn die Tätigkeiten statistisch betrachtet NACE 24 entsprechen oder zu entsprechen scheinen, ist die Situation anders für Tarifverhandlungen, in denen im Allgemeinen NACE 24 oder ein Teil davon enthalten ist, aber auch andere Tätigkeiten enthalten sind. Sonderfälle der Abgrenzung stellen Frankreich, Irland, die Niederlande und Portugal dar.

1.2. Sozioökonomische Merkmale des Sektors

In diesem Teil werden Vergleichsdaten zum wirtschaftlichen Gewicht des Sektors und zur Beschäftigung innerhalb des Sektors, der Zahl und Größe von Unternehmen sowie der Zahl der Arbeitnehmer und ihrer Verteilung nach Unternehmensgröße dargestellt. Das Gewicht des Sektors und die Beschäftigung innerhalb des Sektors verglichen mit der Gesamtwirtschaft können als eine gute Einschätzung der wirtschaftlichen Bedeutung des Sektors betrachtet werden und die Daten über Unternehmen und Arbeitnehmer vermitteln einen Überblick über die wirtschaftliche Strukturierung des Sektors.

Wirtschaftliches Gewicht und Beschäftigungsgewicht nach Ländern

Land	Wirtschaftliches Gewicht und Beschäftigungsgewicht
Belgien	•ND •5,2 % der Gesamtbeschäftigung
Dänemark	•3,85 % des BIP •1,31 % der Gesamtbeschäftigung
Deutschland	•6,4 % des BIP •1,4 % der Gesamtbeschäftigung
Estland	•ND •0,5 % der Gesamtbeschäftigung
Finnland	•4 % des BIP •0,8 % der Gesamtbeschäftigung
Frankreich	•ND •1,51 % der Gesamtbeschäftigung
Griechenland	•ND •ND
Irland	•ND •1,54 % der Gesamtbeschäftigung
Italien	•ND •1,42 % der Gesamtbeschäftigung
Lettland	•ND •0,83 % der Gesamtbeschäftigung
Litauen	•0,9 % des BIP •0,4 % der Gesamtbeschäftigung
Luxemburg	•0,02 % des BIP •ND
Malta	•ND •0,69 % der Gesamtbeschäftigung
Niederlande	•8 % des BIP •10 % der Gesamtbeschäftigung
Österreich	•ND •0,9 % der Gesamtbeschäftigung
Polen	•ND •7,9 % der Gesamtbeschäftigung
Portugal	•ND •0,76 % der Gesamtbeschäftigung
Schweden	•2,4 % des BIP •1,9 % der Gesamtbeschäftigung
Slowakei	•8,5 % des BIP •1,15 % der Gesamtbeschäftigung
Slowenien	•3,3 % des BIP •3,1 % der Gesamtbeschäftigung
Spanien	•14,2 % des BIP •1,1 % der Gesamtbeschäftigung
Tschechische Republik	•ND •1,1 % der Gesamtbeschäftigung
Ungarn	•6 % des BIP •1,7 % der Gesamtbeschäftigung
Vereinigtes Königreich	•2,3 % des BIP •1 % der Gesamtbeschäftigung
Zypern	•0,5 % des BIP •0,75 % der Gesamtbeschäftigung

Quelle: nationale Berichte

Unternehmen und Arbeitnehmer nach Ländern

Land	Unternehmen (Tendenzen im Verhältnis zu Zahl und Größe)	Arbeitnehmer (Tendenzen im Verhältnis zu Zahl und Verteilung nach Unternehmensgröße)
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 25 + 51.46 + 51.55: 2.551 Unternehmen •59,3 % = Unternehmen mit <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 25 + 51.46 + 51.55: 117.936 SW •73,5 % in Unternehmen >100 SW
Dänemark	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 400 Unternehmen •39% = Unternehmen ohne SW 32% = Unternehmen mit <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 28.917 Vollzeitmitarbeiter •ND
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 1.861 Unternehmen •54 % = Unternehmen mit 50-499 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 464.314 SW •62,7 % in Unternehmen >499 SW
Estland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 84 Unternehmen •50 % = Unternehmen mit < 10 SW •39,2 % = Unternehmen mit 10-100 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 2.923 Arbeitnehmer •ND
Finnland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 389 Unternehmen •50 % = Unternehmen mit 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 19.373 SW •76,6 % in Unternehmen >100 SW
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> •3,257 Unternehmen •45,5% = Unternehmen mit <10 SW 43 % = Unternehmen mit 10-200 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •239.186 SW •65,74 % in Unternehmen >199 SW
Griechenland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 985 Unternehmen •75,9%= Unternehmen mit <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> • NACE 24: 15,222 SW •99,8 % in Unternehmen >10 SW
Irland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 250 Einheiten² •54,4 % = Unternehmen 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> • NACE 24: 25.436 Arbeitnehmer •78 % in Unternehmen >100 Arbeitnehmer
Italien	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 5.904 Unternehmen •42 % = Unternehmen <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 215.909 Arbeitnehmer •72 % in Unternehmen >100 SW
Lettland	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 23 + 25 : 306 Unternehmen 55 % = Unternehmen mit < 10 SW 39 % = Unternehmen mit 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 23 + 25: 8.522 SW •54,7 % in Unternehmen mit > 100 SW 36,1 % in Unternehmen mit 10-100 SW
Litauen	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 122 Unternehmen •58 % Unternehmen mit < 10 SW 37 % Unternehmen mit 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 5.614 SW •70 % in Unternehmen mit > 100 SW 27 % in Unternehmen mit 10-100 SW
Luxemburg	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 25 : 40 Unternehmen •70 % = Unternehmen 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + 25 : 8.978 Arbeitnehmer •ND
Malta	<ul style="list-style-type: none"> •ND •ND 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + NACE 23: 1.022 Arbeitnehmer •ND
Niederlande	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 900 Unternehmen •30,6 % = Unternehmen 10-100 SW 28,4 % = Unternehmen mit <10 SW 25,1 % = Unternehmen ohne SW 	<ul style="list-style-type: none"> •ND (NACE 24: 73.000 Vollzeitäquivalente) •ND
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 370 Unternehmen •45,7 % = Unternehmen mit 10-100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 : 27.141 Beschäftigte (Arbeiter+Angestellte) •ND
Polen	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 3.823 Unternehmen •76,7 % Unternehmen mit <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> • NACE 24: 84.900 SW •ND
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 671 oder 847* Unternehmen •51,6 % = Unternehmen mit <10 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 21.683 oder 22.001 •55,2 % in Unternehmen >100 SW
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 + NACE 23 200 + NACE 25 110-25 240 + NACE 26 110 bis 26 300 : 3,457 Unternehmen •54% = Unternehmen ohne SW 	<ul style="list-style-type: none"> • NACE 24 + NACE 23 200 + NACE 25 110-25 240 + NACE 26 110 bis 26 300: 72.681 Arbeitnehmer •73 % in Unternehmen >100 SW
Slowakei	<ul style="list-style-type: none"> •ND •ND 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24 (ausgenommen 24.5 und 24.64) + NACE 25.1 und 25.2: 28.887 •ND
Slowenien	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 144 Unternehmen •32 % = Unternehmen mit > 100 SW 	<ul style="list-style-type: none"> •NACE 24: 13.733 SW (ausgenommen Zahlen für NACE 24.7, die vertraulich sind)

² Eine Einheit beruht auf geografischen Größen. Eine einzige juristische Person kann mehrere zerstreute Einheiten besitzen.

	25 %= Unternehmen mit 10-100 SW 23 %= Unternehmen ohne SW 18 %= Unternehmen mit <10 SW	•82 % in Unternehmen >100 SW
Spanien	•NACE 24:4.617 Unternehmen •46 % = Unternehmen mit <10 SW	•NACE 24: 157.600 Arbeitnehmer •65 % in Unternehmen >100 SW
Tschechische Republik	•NACE 24 + 23.2: 3.635 Unternehmen •61 %= Unternehmen ohne SW 16,2 %= Unternehmen mit 1-9 SW	•NACE 24 + 23.2: 44.061 SW •ND
Ungarn	•NACE 24 + 23 + 25: 3.515 Unternehmen •92%= Unternehmen mit <20 SW	•NACE 24 + 23 + 25: 75.787 SW •ND
Vereinigtes Königreich	•NACE 24: 3.743 Unternehmen •ND	•NACE 24: 235.000 Arbeitnehmer •ND
Zypern	•NACE 24.1 bis 24.6: 57 Unternehmen •50,9 % = Unternehmen mit 10-100 SW 42,1 % = Unternehmen mit <10 SW	•NACE 24.1 bis 24.6: 1.728 SW •55 % in SW in Unternehmen >100 SW 36,9 % in SW in Unternehmen mit 10-100 SW

*abhängig von der Quelle.

Quelle: nationale Berichte

Bei den Ländern, in denen Daten verfügbar sind, stellen wir fest, dass das wirtschaftliche Gewicht des Sektors gemessen am BIP zwischen 0,02 % (Luxemburg) und 14,2 % (Spanien) variiert, bei einem Durchschnitt von fast 5 % des BIP. Entsprechend beträgt die vom chemischen Sektor erzeugte Beschäftigungsquote zwischen 0,4 % (Litauen) und 10 % (Niederlande) der Gesamtbeschäftigung und die Durchschnittsquote 2 %.

Die Zahl der Chemieunternehmen ist ebenfalls sehr verschieden je nach Land (sie reicht von 40 in Luxemburg bis knapp 29 000 in der Slowakei). Eine deutliche Tendenz besteht jedoch im Übergewicht der KMU oder Kleinbetriebe mit 10 bis 100 abhängig beschäftigten Arbeitnehmern und insbesondere weniger als 10 abhängig beschäftigten Arbeitnehmern. Andererseits gibt es in der Tschechischen Republik, Dänemark, den Niederlanden, Slowenien und Schweden eine große Zahl von Unternehmen ohne abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, während in Deutschland und der Slowakei die Präsenz von Großunternehmen deutlicher als in anderen Ländern ausgeprägt ist. Ein weiteres Merkmal ist das Übergewicht von privaten Unternehmen.

Der gleiche Trend lässt sich für Arbeitnehmer feststellen: Ihre Zahl schwankt zwischen 1.728 in Zypern und 464.314 in Deutschland. Die meisten von ihnen arbeiten in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Unter den besonderen Merkmalen ist festzustellen, dass im Vergleich zu anderen Industriebranchen das Bildungsniveau im chemischen Sektor im Allgemeinen gut ist und die Arbeitskräfte in den meisten Fällen hoch qualifiziert und erfahren sind. Dies beruht zum Teil auf dem komplexen Charakter der Industrie und auch auf der Tatsache, dass die Arbeit weit gehend automatisiert ist und daher zumindest eine gewisse technische Bildung voraussetzt. Die Durchschnittslöhne sind höher als der Durchschnitt aller Bereiche des verarbeitenden Gewerbes. Lettland bildet eine Ausnahme; dort unterscheiden sich die Löhne nicht so sehr vom Gesamtlohnniveau des Landes. Die große Mehrheit der Arbeitnehmer arbeitet auf Vollzeitbasis mit unbefristeten Verträgen. Befristete Verträge und Leiharbeit sind recht selten.

Obwohl Angaben über die Bedeutung der Schattenwirtschaft schwer zu beschaffen sind, hat es den Anschein, dass dieser Anteil wahrscheinlich gering, wenn nicht gar inexistent ist.

2. BESCHREIBUNG DER IM SEKTOR TÄTIGEN ORGANISATIONEN

2.1. Europäische Ebene

Auf europäischer Ebene nehmen folgende Organisationen am Ausschuss für den europäischen sektoralen sozialen Dialog der chemischen Industrie teil:

a) Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF)³

Die EMCEF ist ein Zusammenschluss, der 2,5 Millionen Arbeitnehmer in 35 Ländern und 128 nationalen Gewerkschaften organisiert. Eine weitere Organisation hat Beobachterstatus. In der EMCEF sind sowohl Arbeiter als auch Angestellte organisiert. Als Gewerkschaft nimmt die EMCEF die Interessen ihrer Mitglieder wahr und gewährleistet eine möglichst

³ Quelle: www.emcef.org und Reinhard Reibsch, Generalsekretär der EMCEF „European Mine, Chemical and Energy Workers Federation“ (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften)/Brüssel.

wirksame Vertretung ihrer Interessen gegenüber den EU-Institutionen und den Arbeitgebern. Ihre wichtigsten Ziele sind wie folgt: die Vertretung der wirtschaftlichen, sozialen, umweltbezogenen und kulturellen Interessen; die Stärkung der Beziehungen zwischen den angeschlossenen Organisationen; die Förderung von Kontakten, Beziehungen und Verhandlungen mit Arbeitgebern; die Einhaltung der europäischen Verträge; die Förderung der Chancengleichheit ungeachtet des Geschlechts, des Rasse oder des Glaubens; die Angleichung der Tarifverhandlungen und der Politiken im Bereich der Sozialbeziehungen; die Bereitstellung einschlägiger Daten, Informationen und Dienstleistungen. Die EMCEF gehört dem EGB an und arbeitet mit anderen europäischen Branchenverbänden im EGB zusammen. Die EMCEF arbeitet außerdem in Einklang mit der Internationalen Föderation ICEM. Sie organisiert Mitglieder in einer Vielzahl von Industriebereichen: Energie – Bergbau – Chemie – Pharmazie – Kautschuk – Kunststoffe – Glas – Zellstoff und Papier. Der industriepolitische Ausschuss prüft industrielle, technische und rechtliche Angelegenheiten von Bedeutung für diese Branchen. Die EMCEF verfügt über vier Ausschüsse: Tarifverhandlungen, Europäische Betriebsräte, Industriepolitik (einschließlich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) und Sozialer Dialog. Die EMCEF verfügt über eine lange Erfahrung bei der Einrichtung und Koordinierung Europäischer Betriebsräte. Mit über 200 EBR in allen ihren Sektoren war die EMCEF überaus aktiv bei der Gestaltung eines wichtigen Bausteins des europäischen sozialen Dialogs.

b) Europäischer Chemie-Arbeitgeberverband (ECEG)⁴

Die ECEG ist eine Gruppe von 21 nationalen Arbeitgeberverbänden aus ebenso vielen Ländern Europas. Ihre Mitglieder vertreten die Unternehmen der chemischen Industrie und in manchen Fällen auch verbundene, vor- und nachgelagerte Industriezweige. Über ihre nationalen Mitgliedsverbände vertritt die ECEG ungefähr 10.000 Unternehmen der chemischen Industrie mit über 1 Million Beschäftigten in Europa. Die Mitgliedschaft der Unternehmen in den nationalen Verbänden, die in der ECEG organisiert sind, ist in den meisten Fällen freiwillig. Die ECEG ist eine unabhängige europäische Organisation, die im Januar 2002 von 11 nationalen Arbeitgeberverbänden gegründet wurde, um die Interessen der chemischen Industrie auf dem Gebiet der sozialen Angelegenheiten und des sozialen Dialogs zu vertreten. Innerhalb der CEFIC-Familie europäischer Organisationen ist sie ein Partner, der die Interessen der europäischen chemischen Industrie in vielen verschiedenen Bereichen wahrnimmt. Neben dieser engen Beziehung zu CEFIC arbeitet die ECEG eng zusammen mit UNICE und anderen europäischen sektoralen Arbeitgeberorganisationen. Seit Dezember 2004 unternimmt ECED einen formalisierten (d. h. von der Europäischen Kommission anerkannten) Sozialpartnerdialog mit der entsprechenden Gewerkschaftsorganisation EMCEF für die chemische Industrie der EU.

2.2. Nationale Ebene

Auf nationaler Ebene ist die Situation der in dem Sektor tätigen Organisationen uneinheitlich. In diesem Abschnitt sollen vor allem die Unterschiede, aber auch die möglichen Ähnlichkeiten aufgezeigt werden. Wird werden die im Bereich der chemischen Industrie tätigen Organisationen nach Ländern, Mitgliedern, möglicher Anerkennung von Sozialpartnern und Rolle innerhalb von CB auf Sektorebene sowie direkter europäischer Mitgliedschaft darstellen.

Hinweis: Eine direkte Mitgliedschaft liegt vor, wenn eine bestimmte Organisation einer anderen Organisation angeschlossen und dadurch ihr Mitglied ist, beispielsweise auf europäischer Ebene. Dagegen bezieht sich die „indirekte“ Mitgliedschaft auf eine Situation, bei der eine bestimmte Organisation A einer anderen angeschlossen ist – einer Organisation B – und die Organisation B einer dritten Organisation – einer Organisation C – angeschlossen ist. Im letztgenannten Fall ist A „indirekt ein Mitglied“ von C.

a) Arbeitnehmerorganisationen

Arbeitnehmerorganisationen im Sektor, nach Ländern aufgeschlüsselt

Land	Organisationen	Mitglieder insgesamt (Mitglieder in dem Sektor)	Mögliche Anerkennung von Sozialpartnern	Rolle bei CB auf Sektorebene	Europäische Mitgliedschaft (direkt)
Österreich	Gewerkschaft der Privatangestellten	287.558 (ND)	Abhängige Untereinheit eines Verbands mit Status einer juristischen Person	Verhandelt autonom, unterzeichnet ab CA formal im Namen ihres Verbands	-
	Gewerkschaft der Chemiewerker	34.018 (ND)	Abhängige	Verhandelt autonom,	EMCEF

⁴ Quelle: Lutz Mühl, Sekretär der ECEG „European Chemical Employers Group“/Brüssel.

			Untereinheit eines Verbands mit Status einer juristischen Person	unterzeichnet ab CA formal im Namen ihres Verbands	
Belgien	Allgemeiner Belgischer Gewerkschaftsbund	1.300.000 (ND)	Anerkennung gesetzlich geregelt	Verhandelt und unterzeichnet CA	ETUC EMCEF**
	Christlicher Gewerkschaftsbund	1.600.000 (ND)	Anerkennung gesetzlich geregelt	Verhandelt und unterzeichnet CA	ETUC EMCEF**
	Liberaler Gewerkschaftsbund	220.000 (3.748)	Anerkennung gesetzlich geregelt	Verhandelt und unterzeichnet CA	ETUC EMCEF
Zypern	Gewerkschaft für Industrie, Handel, Druck und Fabrikarbeiter (SEVETTYK) PEO	9.000 (350)	Anerkennung geregelt durch das zypriotische Gesetz über Arbeitsbeziehungen	Verhandelt und unterzeichnet CA	UNI Europa
	Gewerkschaftsbund der Industriearbeiter (OVIEK) SEK	12.000 (900)	Anerkennung geregelt durch das zypriotische Gesetz über Arbeitsbeziehungen	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF UNI Europa EMF EFFAT ETUFTCL
	Gewerkschaftsbund Bau, Bergbau und verwandte Berufe SEK	10.000 (120)	Anerkennung geregelt durch das zypriotische Gesetz über Arbeitsbeziehungen	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
Tschechische Republik	Gewerkschaft ECHO	18.400 (ND)	Bedingungen, die die Organe zur CB nach gesetzlichen Vorschriften ermächtigen	Nur die Gewerkschaft, die CB für Sektor durchführt, unterzeichnet CA	EMCEF
Dänemark	Zentrale Organisation der Industriearbeitnehmer	306.511 (ND)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund der Facharbeiter, 3F	365.500 (884)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Vertreten in der Verhandlung durch das von den Gewerkschaften gebildete Kartell (Zentralorganisation der Industriearbeitnehmer)	-
	Gewerkschaft für Handels- und Büroangestellte in Dänemark, HK	367.000 (3.661)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Vertreten in der Verhandlung durch das von den Gewerkschaften gebildete Kartell	-
	Dänische Metallarbeitergewerkschaft	146.000 (ND)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Vertreten in der Verhandlung durch das von den Gewerkschaften gebildete Kartell	-
	Dänische Elektrikergewerkschaft	30.000 (ND)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Vertreten in der Verhandlung durch das von den Gewerkschaften gebildete Kartell	EMCEF
	Dänische Facharbeitergewerkschaft	32.000 (330)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	Vertreten in der Verhandlung durch das von den Gewerkschaften gebildete Kartell	-
	Dänische Labortechniker	10.500 (6.200)	Gegenseitige Anerkennung im	In der chemischen Industrie nicht gegeben	-

			Tarifverhandlungssystem		
	Dänische Ingenieursgewerkschaft, IDA	61.000 (3.000)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	In der chemischen Industrie nicht gegeben	EMF
	Vereinigung der dänischen Pharmazeutiker	4.000 (1.600)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	In der chemischen Industrie nicht gegeben	NFU
	Dänische Vereinigung der Magister und Doktoranden	34.600 (379)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	In der chemischen Industrie nicht gegeben	-
	Organisation der leitenden Angestellten und Führungskräfte in Dänemark	74.400 (2.233)	Gegenseitige Anerkennung im Tarifverhandlungssystem	In der chemischen Industrie nicht gegeben	CEC
Estland	Keine zentrale Gewerkschaftsorganisationen auf Sektorebene	-	-	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	-
Finnland	Chemiearbeitergewerkschaft	49.000 (49.000)	Kein formales System der Anerkennung auf Seiten der Sozialpartner in Finnland	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF ETUF:TCL
	Finnische Elektrikergewerkschaft	32.000 (100)	Kein formales System der Anerkennung auf Seiten der Sozialpartner in Finnland	Verhandelt und unterzeichnet CA (sehr kleiner Akteur, der eine spezialisierte Arbeitnehmergruppe vertritt)	EMCEF EMF IN
	Gewerkschaft der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer TU	125.000 (11.000)	Kein formales System der Anerkennung auf Seiten der Sozialpartner in Finnland	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF; EMF; ETUF:TCL ; UNI-Europa ; EFBWW ; EFFAT ; ETF; UNI-IBITS- NORDEN ; Nordiska Metall; NIF; NTO; NTBF; NU; NTF; IN
Frankreich	Gewerkschaftsbund der chemischen Industrie-CGT	25.000 (13.000)	Gesetzlicher Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund Chemie und Energie-CFDT	ND (ND)	Gesetzlicher Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Chemischer Gewerkschaftsbund CGT-FO	15.000 (ND)	Gesetzlicher Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund Chemie, Bergbau, Textilien und Energie-CFTC	ND (3.000)	Gesetzlicher Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund der leitenden Angestellten und Fachkräfte der chemischen, chemienahen und verbundenen Industriezweige-CFE-CGC	ND (3.000)	Gesetzlicher Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	FECCIA

Deutschland	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie	771.000 (200.000)	Weist vom Bundesarbeitsgericht festgelegte Merkmale auf	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF ETGLWF
	Führungskräfte-Verband Chemie	28.000 (18.000)	Weist vom Bundesarbeitsgericht festgelegte Merkmale auf	Verhandelt und unterzeichnet CA	FECCIA
	Christliche Gewerkschaft Chemie und Energie	15.408 (13.200)	Weist vom Bundesarbeitsgericht festgelegte Merkmale auf	Verhandelt und unterzeichnet CA	SECB
Griechenland	Panhellenische Vereinigung der Apotheker (PEF)	2.200 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EIPG
	Gewerkschaftsverband der angestellten Pharmazeutiker und verbundenen Berufe in Griechenland (OEFSEE)	2.950 (2.950)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Griechischer Verband der ärztlichen Gutachter (POIE)	160 (160)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Angestelltenverband der chemischen Industrie Griechenlands (OEHVE)	6.870 (6.870)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Panhellenische Vereinigung der Industriechemiker (PSHV)	1.200 (180)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
Ungarn	MOL Industriegewerkschaft der Chemiarbeiter	8.850 (3.929)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund Chemie, Energie und angeschlossene Berufe	26.000 (17.500)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
Irland	Gewerkschaft Dienstleistungen, Industrie, Fachkräfte und Techniker	Über 200.000 (ND)	Anerkannt im Rahmen der Zugehörigkeit zu einer nationalen Organisation, die als Sozialpartner an den nationalen Tarifabkommen teilnimmt	Beteiligt sich an Konsultationen	EMCEF
Italien	Gewerkschaft der Chemiarbeiter und verbundenen Berufe	126.774 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaftsbund Energie, Mode, Chemie und verbundene Industriezweige	136.098 (55.670)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF ETUF EPSU
	Bund der italienischen Chemie-, Energie- und Fabrikarbeiter	80.184 (± 23.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	UGL Gewerkschaftsbund der italienischen Chemiarbeiter	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Beteiligt sich aktiv am sozialen Dialog, aber geringer Einfluss auf Verhandlungen	-
	Unabhängiger Gewerkschaftsbund der italienischen Chemiarbeiter	12.305 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Beteiligt sich aktiv am sozialen Dialog, aber geringer Einfluss auf Verhandlungen	-
	Unabhängiger italienischer Gewerkschaftsbund der Chemiarbeiter	± 10.000 (± 6.000)	Auf nationaler Ebene nicht anerkannt als Vertreter innerhalb des Sektors	Beteiligt sich aktiv am sozialen Dialog, aber Vertretung von besonderen Fällen	-

	Nationaler Gewerkschaftsverband der Führungskräfte von Industrieunternehmen	± 80.000 (± 14.000)	Gegenseitige Anerkennung	Beteiligt sich aktiv am sozialen Dialog, aber Vertretung von besonderen Fällen	FECCIA
Lettland	Lettische Gewerkschaft der Industriebranchen (LISTU)	7.000 (ND)	Keine formalen oder gegenseitigen Systeme der Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	-
Litauen	Litauischer Gewerkschaftsbund der Chemiarbeiter	5.000 (3.000)	Keine formalen oder gegenseitigen Systeme der Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
Luxemburg	Gewerkschaftsbund Chemie, Keramik, Glas und andere Industrien	28.000 (ND)	Gesetzlicher Vertreter auf nationaler Ebene	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE beteiligt sich aber an CB, koordinierende Rolle	⁵
	Gewerkschaft Holz, Kautschuk, Keramik, Chemikalien, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas	ND (ND)	Gesetzlich anerkannter Vertreter auf nationaler Ebene	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE beteiligt sich aber an CB, koordinierende Rolle, beteiligt sich an Konsultationen mit öffentlichen Behörden	⁶
	Nationale Gewerkschaft der Privatangestellten	1.500 (ND)	Kein Vertreter auf nationaler oder Sektorebene	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE aber koordinierende Rolle in CB	-
Malta	Allgemeine Arbeitnehnergewerkschaft (GWU)	46.489 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EMCEF
	Vereinigte Arbeitnehnergewerkschaft	25.901 (± 25)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EUROFEDOP
	Apothekerkammer Malta	110 (6)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EuroPharm PGEU (Beobachter)
	Gewerkschaft der Chemiehilfsarbeiter	30 (5)	*Anerkennung gemäß Aufzeichnung im Gewerkschaftsregister des Registerführers der Gewerkschaften *Auf Grund der geringen Mitgliederzahl besteht aber keine Anerkennung zur Durchführung von CB im Chemiesektor	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	-
Niederlande	FNV angeschlossene Gewerkschaften, Abteilung verarbeitende Industrie	450.000 (22.000 aktive und 4.170 inaktive)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EMCEF
	CNV Industrie, Nahrungsmittelproduktion und Verkehr;	8.000 (5.700 aktive und	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EMCEF

⁵ EMCEF behauptet, dass diese Organisation EMCEF unmittelbar angehört. Nach Konsultation des nationalen Experten bestätigte dieser jedoch, dass der Gewerkschaftsbund Chemie, Keramik, Glas und andere Industrien unmittelbar LCGB und OGB-L angeschlossen ist und über diese Organisationen indirektes Mitglied von EMCEF ist.

⁶ EMCEF behauptet, dass diese Organisation EMCEF unmittelbar angehört. Nach Konsultation des nationalen Experten bestätigte dieser jedoch, dass die Gewerkschaft Holz, Kautschuk, Keramik, Chemikalien, Papier, Kunststoff, Textilien und Glas unmittelbar LCGB und OGB-L angeschlossen ist und über diese Organisationen indirektes Mitglied von EMCEF ist.

	Chemie und Industrie Die Gewerkschaft	2.300 inaktive ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EMCEF
	Vereinigung von leitendem Personal	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	EMCEF
Polen	Sekretariat der Arbeitnehmer der chemischen Industrie der unabhängigen selbstverwalteten Gewerkschaft „Solidarnosc“	37.552 (15.403)	Anerkennung durch Anerkennung von Solidarnosc	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	EMCEF
	Nationale Sektion von ISTU „Solidarnosc“ der Arbeitnehmer der pharmazeutischen Industrie	3.500 (3.500 in NACE 24.4)	Anerkennung durch Anerkennung von Solidarnosc	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	-
	Nationale Sektion von ISTU „Solidarnosc“ der chemischen Industrien	11.903 (11.903 alle in NACE 24, ausgenommen in 24.4)	Anerkennung durch Anerkennung von Solidarnosc	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	-
	Gewerkschaftsverband Chemie-, Glas- und Keramikindustrie in Polen	20.000 SW + 15.000 Rentner	Anerkannt durch Zugehörigkeit zu einer nationalen Organisation, die die Voraussetzung der Repräsentativität erfüllt	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	EMCEF
	Sekretariat Chemische Industrie von ISTU „Solidarnosc-80“	10.000 (10.000, in NACE 24.1, 24.3 und 24.6)	Anerkennung durch Anerkennung von Solidarnosc-80	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	-
	Nationales Gewerkschaftsbündnis für kontinuierliche Arbeit	18.000 (6.000, in NACE 24.1 und 24.7)	Anerkannt durch Zugehörigkeit zu einer nationalen Organisation, die die Voraussetzung der Repräsentativität erfüllt	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	-
	Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker	20.500 (ND)	Gesetzlich zugelassen	Verhandelt CA auf Sektorebene und kann solche CA unterzeichnen	-
Portugal	Demokratische Gewerkschaft Energie, Chemie, Textilien und andere Industriesektoren	10.000 (1.500)	Formale oder gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Gewerkschaft der Arbeitnehmer der chemischen, pharmazeutischen, Mineralöl- und Erdgasindustrie des Nordens	5.216 (ND)	ND	Verhandelt über den Gewerkschaftsverband	-
	Gewerkschaft der chemischen, pharmazeutischen, Mineralöl- und Erdgasindustrie des Zentrums, des Südens und der Inseln	7.200 (3.500)	Formale oder gegenseitige Anerkennung	Verhandelt über den Gewerkschaftsverband und hat Anspruch auf Konsultation zu verschiedenen Angelegenheiten	-
Slowakei	Chemiegewerkschaft der Slowakischen Republik	20.000 (18.000)	Gesetzlich unterstützte Systeme der Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
Slowenien	Gewerkschaft der chemischen, Nichtmetall- und Kautschukindustrie	11.530 (8.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF

	Sloweniens				
Spanien	Verband der Arbeitnehmerrausschüsse der Textil- und Lederindustrie, der Chemikalienindustrie und verbundenen Industriesektoren	67.000 (35.000)	Anerkannter Vertreter auf nationaler Ebene	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Allgemeiner Arbeitnehmerverband der verbundenen Industriesektoren	75.000 (22.500)	Anerkannter Vertreter auf nationaler Ebene	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Baskische Arbeitnehmersolidarität – Vielfalt von Sektoren	22.550 (2.250)	Anerkannter Vertreter auf nationaler Ebene	Nimmt an der Verhandlung der wichtigsten CA nicht teil	EMCEF
	Gewerkschaftsbund der Führungskräfte der chemischen Industrie	90 (90)	Anerkannter Vertreter auf nationaler Ebene	Nur auf Unternehmensebene	FECCIA
Schweden	Industriearbeitergewerkschaft	71.040 (28.490)	Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Schwedischer Verband der Industriearbeitnehmer	301.100 (25.000)	Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Schwedische Vereinigung der Diplomingenieure	75.900 (5.000)	Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	EMCEF
	Schwedische Vereinigung der Fach- und Führungskräfte	65.000 (500)	Vertreter	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEC
Vereinigtes Königreich	Amicus	1,2 M (12.000)	Freiwillig	Verhandelt im Namen der Angestellten der Branche und unterzeichnet das mit CIA aufgesetzte Abkommen	EMCEF
	GMB	600.000 (10.000)	Freiwillig	Verhandelt im Namen der Angestellten der Branche und unterzeichnet das mit CIA aufgesetzte Abkommen	EMCEF
	Transportarbeitergewerkschaft (TGWU)	835.000 (40.000)	Freiwillig	Verhandelt im Namen der Angestellten der Branche und unterzeichnet das mit CIA aufgesetzte Abkommen	EMCEF
	Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Einzelhandel und in verwandten Sektoren (USDAW)	340.000 (ND)	Freiwillig	Verhandelt im Namen der Angestellten der Branche und unterzeichnet das mit CIA aufgesetzte Abkommen	EMCEF
	Prospect	104.000 (ND)	Freiwillig	Kleine Präsenz im Sektor; unterzeichnet nicht das Abkommen in der chemischen Industrie	EMCEF
	Britischer Verband der Führungskräfte im Bergbau (BACM)	3.500 (ND)	Freiwillig	Keine größere Unternehmenspräsenz; unterzeichnet nicht das Abkommen in der chemischen Industrie	EMCEF CEC FECER
	National Association of Colliery Overmen, Deputies and Shotfirers (NACODS) (Steigergewerkschaft)	610 (ND)	Freiwillig	Beteiligt sich an Konsultationen auf Unternehmens- oder Standortebebene und hat keine Abkommen mit größeren Unternehmen; unterzeichnet nicht das Abkommen in der chemischen Industrie	EMCEF

*D: direkte Mitgliedschaft; I: indirekte Mitgliedschaft; **auf Grund ihrer Fachgruppen.

Quelle: nationale Berichte

Hinweis: Neben den in der Tabelle enthaltenen Informationen sei darauf hingewiesen, dass nicht verfügbare Angaben über in dem Sektor arbeitende Mitglieder, nach Organisationen aufgeschlüsselt, auf Problemen bei der Auswertung der Zahlen beruhen, zum Beispiel auf Grund der Abgrenzung von Tätigkeiten innerhalb der Organisation, die nicht der nationalen Abgrenzung des Sektors entspricht.

FECCIA benötigt zusätzliche Angaben einiger Organisationen in dieser Studie. Nach Befragung nationaler Experten stellten wir jedoch fest, dass diese Organisationen in den meisten Fällen keine typischen Merkmale des chemischen Sektors aufweisen. Daher haben wir beschlossen, auf diese Organisationen, die nicht speziell am chemischen Sektor beteiligt sind, in einem getrennten Text im vergleichenden Teil des Berichts einzugehen. In manchen Fällen legt der nationale Experte kurz die Gründe dar, aus denen er es nicht für zweckmäßig hielt, weitere Informationen über die jeweilige Organisation zu berücksichtigen.

Österreich

Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF), Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie dem Bericht beizufügen. Hierfür nannte er drei Gründe:

1. Das WdF ist weder ein Wirtschaftsverband noch eine Gewerkschaft. Er ist vielmehr ein Verein von Führungskräften.
2. Das WdF beteiligt sich nicht als Interessenverband an industriellen Beziehungen.
3. Das WdF organisiert Führungskräfte branchenübergreifend. Deshalb beziehen sich seine Aktivitäten nicht speziell auf den chemischen Sektor.

Belgien

La Confédération Nationale des Cadres/Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (CNC/NCK)/ Nationale Union der leitenden Angestellten, Mitglied von CEC

Diese faktische Vereinigung wurde 1966 gegründet. Es handelt sich um eine nationale, politisch unabhängige und überkonfessionelle Organisation zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Interessen von Führungskräften. Im Jahr 1986 wurde sie durch einen Königlichen Erlass als repräsentative Organisation der Führungskräfte anerkannt, wodurch sie an den Sozialwahlen teilnehmen kann. Bei den Wahlen 2004 erhielt sie 10,4 % der den Führungskräften in Betriebsräten zustehenden Sitze, von denen ungefähr zwanzig aus Chemieunternehmen stammen. CNC/NVK gehören nach eigenen Angaben mehr als 10.000 Führungskräfte an. Ihre finanziellen Mittel werden durch Mitgliedsbeiträge aufgebracht. Zwei bis drei Personen arbeiten für die Organisation. Es sei darauf hingewiesen, dass CNC/NCK weder als repräsentative Organisation auf Sektorebene anerkannt noch ein vollwertiger Sozialpartner ist. Sie tagt daher in keinem paritätischen Ausschuss. Außerdem beteiligt sich die Organisation nicht an der tripartiten Konzertierung und hat keine Befugnis zur Unterzeichnung von CA auf Unternehmensebene. CNC/NCK ist Mitglied von EGB, CEC und CIC.

Tschechische Republik

Česká Manažerská Asociace (CMA)/ Tschechischer Verband der Führungskräfte, beobachtendes Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie dem Bericht beizufügen. Hierfür nannte er drei Gründe:

- 1) CMA ist Mitglied der größten Arbeitgeberorganisation – Arbeitgeberverband der Tschechischen Republik (<http://www.spcr.cz/cz/sdruzeni/index.htm>);
- 2) Es handelt sich um eine berufliche Organisation von Führungskräften, deren Mitglieder Personen (Führungskräfte) und kollektive Mitglieder (Firmen) sind;
- 3) CMA kann keine Tarifverhandlungen durchführen.

Griechenland

Enossi Anotaton Stelehon Epirisiseon (EASE) / Vereinigung der Unternehmensleiter, Mitglied von CEC

EASE wurde 1986 gegründet, um zur anhaltenden Verbesserung des Niveaus im Topmanagement beizutragen und das Wissen und die Erfahrung seiner Mitglieder zum Wohle der griechischen Wirtschaft zu nutzen. EASE hat 400 Mitglieder, die ein breites Segment der dynamischsten Unternehmen in Griechenland leiten. Die Vereinigung erfüllt nicht die rechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss von kollektiven Arbeitsabkommen, nimmt aber am Verfahren des sozialen Dialogs teil und ist seit kurzem ein Mitglied des nationalen Wettbewerbsrates. EASE ist ein Mitglied des Europäischen Verbands der Führungskräfte (CEC). Diese Organisation nimmt am Verfahren des sozialen Dialogs teil, schließt aber kein kollektives Arbeitsabkommen ab.

Es sei außerdem darauf hingewiesen, dass diese Organisation zum Teil auch den chemischen Industriesektor abdeckt. Ferner kann CEC kaum als klassische Gewerkschaft im Sinne einer Vertretung abhängig beschäftigter Arbeitnehmer bezeichnet werden, da er vielmehr Führungskräfte und gut bezahlte leitende Angestellte vertritt, die in vielen Fällen mit Anteilen am Unternehmen beteiligt sind.

Ungarn

Menedzserek Országos Szövetsége / Landesverband der ungarischen Führungskräfte, beobachtendes Mitglied von CEC

Der rechtliche Vorgänger dieser Organisation (Gazdasági Vezetők Érdekképviseleti Szervezete - Organisation der Unternehmensleiter) wurde 1989 gegründet, um ein professionelles Forum für ungarische Führungskräfte und zur Wahrnehmung ihrer Interessen als Angestellte zu gewährleisten. Die Organisation wird in ihrer derzeitigen Form seit 1993 betrieben. Der Landesverband der Führungskräfte ist in einer Vielzahl von Sektoren der ungarischen Wirtschaft tätig. Die 640 Verbandsmitglieder sind natürliche Personen, Unternehmensleiter und Führungskräfte, die in ungarischen und multinationalen Unternehmen mit Niederlassung in Ungarn angestellt sind. Ungefähr 60 von ihnen sind im chemischen Sektor tätig. Der Verband hat zwei regionale Organisationen (in Debrecen und Szeged), und zwei Sektionen (Sektion der Nachwuchsführungskräfte und Sektion der Mentoren für Führungskräfte, die Unternehmensleitern und Führungskräften von kleinen und mittleren Unternehmen Anleitung geben). Das Leitungsorgan der Organisation ist das Präsidium, an dessen Spitze der Präsident steht. Der Generalsekretär ist für das laufende Geschäft des Verbands zuständig. Die Vertreter der Vereinigung nehmen selten direkt am sektoralen sozialen Dialog in der chemischen Industrie teil, sie unterstützen aber die Teilnehmer mit ihrem Rat. Das Personal besteht aus 12 Personen. Die Organisation beteiligt sich an Konsultationen auf Sektorebene. In den Jahren 2003 und 2004 unterzeichnete die Organisation keine CA. An der tripartiten Konzertierung ist die Organisation nicht beteiligt.

Polen

Porozumienie Związków Zawodowych (KADRA) / Gewerkschaftsallianz, Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie in den Bericht aufzunehmen, weil KADRA am chemischen Sektor nicht beteiligt ist. KADRA bestätigte dem nationalen Experten unmissverständlich, dass die Organisation am chemischen Sektor nicht beteiligt ist.

Stowarzyszenie Menedżerów w Polsce (SMwP) / Führungskräfteverband in Polen (MAP), beobachtendes Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie in den Bericht aufzunehmen, weil SMwP am chemischen Sektor nicht beteiligt ist. Außerdem ist SMwP weder als Arbeitgeberverband noch als Gewerkschaft anerkannt.

Slowenien

Združenje Managerjev Slovenije / Führungskräfteverband in Slowenien (MAS), Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie in den Bericht aufzunehmen. Hierfür nannte er im Wesentlichen drei Gründe:

1. Der Führungskräfteverband könnte als Organisation (aber nicht als Gewerkschaft) mit Mitgliedern aus Spitzenpositionen in verschiedenen Unternehmen bezeichnet werden.
2. Dieser Führungskräfteverband ist definitiv keine Organisation, die am sozialen Dialog im Allgemeinen und am sozialen Dialog im Sektor der chemischen Industrie beteiligt sein könnte oder ist.
3. Weder die Gewerkschaften noch die Handelskammer von Slowenien betrachten den Führungskräfteverband als Akteur im sozialen Dialog.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.zdruzenje-manager.si/eng/>

Spanien

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) / Verband der Führungs- und Fachkräfte: Mitglied von CEC

Der nationale Experte hielt es nicht für zweckmäßig, weitere Informationen über die Organisation zu erteilen und sie in den Bericht aufzunehmen. Hierfür nannte er folgenden Grund: Gemäß FEQUICC sollte CCP nicht aufgenommen werden, weil in dem Bericht nur sektorale Organisationen aufgeführt sind. Die Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) umfasst FEQUICC und FEQUICC ist die sektorale Organisation (in der chemischen Industrie) von CCP. Es sei zudem darauf hingewiesen, dass die 90 angeschlossenen Mitglieder von FEQUICC auch Mitglieder von CCP sind.

Vereinigtes Königreich

Managerial and Professional Staff Association (MPA) / Verband der Führungs- und Fachkräfte: Mitglied von CEC

MPA ist ein spezialisierter Verband von Vereinigungen und Gewerkschaften, die die Interessen von Führungs- und Fachkräften vertreten. Der Verband entstand in den 1980er Jahren aus der Verschmelzung von zwei anderen Verbänden, COMPS (Rat der Führungs- und Fachkräfte) und MPG (Verband der Führungs-, Fach- und allgemeinen Vereinigungen). Von den 24 angeschlossenen Organisationen sind 13 MPA-Mitglieder als Gewerkschaften zertifiziert und 11 davon besitzen eine Unabhängigkeitsbescheinigung. Die MPA-Vereinigungen besitzen untereinander etwa 200.000 Einzelmitglieder, die in einer Vielzahl von Branchen tätig sind. Der Verband ist dem CEC direkt angeschlossen.

Association of Management and Professional Staffs (AMPS) / Vereinigung von Führungs- und Fachkräften:

AMPS ist nun eine Sektion von Amicus, jedoch mit eigener Verwaltung, eigenem Personal und völliger Autonomie bei allen die industriellen Beziehungen betreffenden Aktivitäten. Es handelt sich um eine im Vereinigten Königreich eingetragene Gewerkschaft, dessen Ursprünge in der 1918 gegründeten *British Association of Chemists* liegen. Zu den ursprünglichen Mitgliedern, Diplomwissenschaftlern der britischen chemischen Industrie, kamen Führungskräfte, Wissenschaftler und andere Akademiker in einem Spektrum der wissenschaftsbasierten Industrien im Vereinigten Königreich hinzu. Die Bereiche umfassen Chemie, Pharmazeutika und Textilien sowie eine besondere Sektion für professionelle Taucher. AMPS kann seine Mitglieder bei Verhandlungen mit Arbeitgebern repräsentieren und Beschwerden bearbeiten sowie Mitglieder vor Arbeitsgerichten vertreten. Obwohl die Website von AMPS auf Verhandlungen verweist, ist die Vereinigung kein unabhängiger Unterzeichner der Chemical Industry Charter, an der CIA, Amicus, GMB, T&G und Usdaw beteiligt waren. Auf Grund ihrer Position innerhalb von Amicus ist AMPS dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angeschlossen. Die Vereinigung ist ferner Mitglied von MPA. Auf europäischer und internationaler Ebene ist sie ein direktes Mitglied von FECCIA und FICCIA und indirekt EMCEF, ETUC, CEC und CIC angeschlossen.

b) Arbeitgeberorganisationen

In dem Sektor tätige Arbeitgeberorganisationen, nach Ländern aufgeschlüsselt

Land	Organisationen	Zahl der Mitglieder (SW Zahl)	Anerkennung	Rolle in CB auf Sektorebene	Europäische Mitgliedschaft (direkte)
Österreich	Bundesorganisation der chemischen Industrie	310 (45.156)	Als Teil des Verbands anerkannt	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC, CEPE, COLIPA, ECPA, EFPIA, EUPC, TEPPFA, EPPA, EuropaBio, ECEG, Europharm SMC
	Bundesorganisation des chemischen Gewerbes	1.014 (38.061)	Als Teil des Verbands anerkannt	Die Organisation beteiligt sich nicht an Gremien, die den Sektor betreffen (es wird keine Mitgliedschaft bezüglich des Sektors erwogen)	-
Belgien	Verband der belgischen Chemieindustrie	750 (97.016)	Gesetzlich geregelte Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG CEFIC
Zypern	Verband der Pharmazeutikhersteller in Zypern	5 (400)	Anerkennung durch Mitgliedschaft in der zypriotischen Industrie- und Handelskammer (CCC)	Befasst sich nicht mit CB und unterzeichnet keine CA	-
	Verband der Hersteller von Farben, Lacken und Klebstoffen in Zypern	8 (205)	Anerkennung durch ihre Mitgliedschaft in der CCC	Befasst sich nicht mit CB und unterzeichnet keine CA	-
	Verband der Hersteller von	6 (150)	Anerkennung durch	Befasst sich nicht mit CB und	Federation of

	Spraydosen, Reinigungsmitteln und Kosmetika in Zypern		ihre Mitgliedschaft in der CCCI	unterzeichnet keine CA	European Aerosol
Tschechische Republik	Vereinigung der chemischen Industrie der Tschechischen Republik (SCHP CR)	114 (ND)	Gesetzlich geregelte Bedingungen zur Ermächtigung von Gremien für die Durchführung von CB	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Dänemark	Dänischer Arbeitgeberverband, DI	255 (30.500)	Gegenseitige Anerkennung innerhalb des Tarifverhandlungssystems	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG UNICE
Estland	Verband der estnischen Chemieindustrie	32 (ND)	-	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	CEFIC ECEG
Finnland	Chemiefachverband in Finnland	280 (38.000)	Kein formales System der Anerkennung von Seiten der Sozialpartner in Finnland	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Frankreich	Gewerkschaft der chemischen Industrie	1.191 (ND)	Arbeitgebergruppierungen bestimmen selbst über Beratungsverfahren	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Deutschland	Bundesverband der Arbeitgebervereinigungen der chemischen Industrie	1.900 (580.000)	Weist vom Bundesarbeitsgericht festgelegte Merkmale auf	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG
Griechenland	Griechische Vereinigung der Pharmazeutikunternehmen (SFEE)	64 (9.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EFPIA
	Panhellenische Vereinigung der pharmazeutischen Industrie (PEF)	33 (500)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Vereinigung der Vertreter pharmazeutischer Produkte (SAFEF)	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	ND
	Panhellenische Union der Arbeitgeberverbände und Vertreter der Kosmetik- und Parfümindustrie (PSVAK)	71 (7.500)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	COLIPA
	Panhellenische Vereinigung griechischer Hersteller und Gewerbetreibender der Kosmetik- und Schönheitsprodukte (PEVVEKKP)	40 (400)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Panhellenische Vereinigung der Großhändler und qualifizierten Apotheker (PSF)	130 (2.500)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	GIRP
	Vereinigung der Vertreter, Importeure und Erzeuger von Tierarzneimitteln (SAEPKF)	22 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Vereinigung der griechischen Chemieunternehmen (SEHV /HACI)	57 (3.000)	Gegenseitige Anerkennung	*Hat keinen Status als Sozialpartner *Nimmt daher nicht an Tarifverhandlungsverfahren teil und unterzeichnet kein Tarifabkommen	CEFIC

				*Unterbreitet aber ihre Forderungen den staatlichen Behörden	
	Vereinigung der griechischen Reinigungsmittel- und Seifenindustrie (SEVAS)	12 (2.000)	Gegenseitige Anerkennung	*Hat keinen Status als Sozialpartner *Nimmt daher nicht an Tarifverhandlungsverfahren teil und unterzeichnet kein Tarifabkommen *Unterbreitet aber ihre Forderungen den staatlichen Behörden	-
Ungarn	HUNGAMOSZ, Vereinigung der ungarischen Aluminiumerzeuger	5 (ND)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Nimmt nicht am sozialen Dialog teil und unterzeichnet kein CA	UNICE
	MAVESZ, ungarischer Verband der chemischen Industrie	52 (22.600)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG EUPC
	MAGYOSZ, ungarischer Verband der Pharmazeutikhersteller	47 (13.944)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Verhandelt und unterzeichnet CA	AESGP
	MAGUSZ, Vereinigung der ungarischen Kautschukerzeuger	30 (ND)	Anerkennung durch das ungarische Arbeitsgesetzbuch	Verhandelt und unterzeichnet CA	UNICE BLIC
Irland	Irischer Verband der chemienahen Industrie	55 (ND)	Anerkannt im Rahmen seines Hauptverbands, der als Sozialpartner an den nationalen Tarifabkommen teilnimmt	Verhandelt nicht	CEFIC
Italien	Italienischer Verband der chemischen Industrie	± 1.350 (± 103.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG CEFIC
	Italienischer Verband der pharmazeutischen Industrie	240 (± 73.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EFPIA
	Italienischer Verband der kleinen und mittleren Chemieunternehmen	± 1.300 (± 30.000)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Allgemeiner italienischer Gewerbeverband	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung, aber nicht besonders repräsentativ für den Sektor	Beteiligt sich an CB	UEAPME
	Nationaler Verband der Maschinenbauingenieure	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung, aber nicht besonders repräsentativ für den Sektor	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Unabhängiger Bund der Gewerbeorganisationen	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung, aber nicht besonders repräsentativ für den Sektor	Beteiligt sich an CB	-
	Bund der freien Handwerksvereinigungen in Italien	ND (ND)	Gegenseitige Anerkennung, aber nicht besonders	Beteiligt sich an CB	-

			repräsentativ für den Sektor		
Lettland	Vereinigung der lettischen Chemie- und Pharmazeutikindustriearbeiter (ALCPIP)	27 (2.000)	Keine Systeme zur formalen oder gegenseitigen Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE, BETEILIGT SICH ABER AN KONSULTATIONEN AUF SEKTOREBENE	COLIPA CEFIC (als Beobachter) ECEG
Litauen	Vereinigung der litauischen Chemieindustriearbeiter	23 (7.000); in NACE 24: 12 (4.000)	Keine Systeme zur formalen oder gegenseitigen Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Luxemburg	FEDIL Industrie, Bau, gewerbliche Dienstleistungen	40 (8.978)	Gilt nicht als Arbeitgeberorganisation, da CA von jedem Unternehmen individuell unterzeichnet werden	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE, ABER ZENTRALE ERFASSUNG DER INFORMATIONEN ÜBER DEN SEKTOR	-
Malta	Arbeitgebervereinigung in Malta (MEA)	230 (36.000); in dem Sektor: 30 (± 3.000)	Anerkennung gemäß Aufzeichnung im Register der Arbeitgebervereinigungen des Registerführers der Gewerkschaften	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	CEEP OPCE
	Industrieverband in Malta (FOI)	300 (25.000); in dem Sektor: ND	Anerkennung durch Systeme zur gegenseitigen Anerkennung auf Seiten der Sozialpartner	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	UNICE UMCE
Niederlande	Vereinigung der niederländischen chemischen Industrie	600 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	CEFIC
	Allgemeine Arbeitgebervereinigung der niederländischen Industrie	200 (ND)	Gegenseitige Anerkennung	NUR SD AUF UNTERNEHMENSEBENE	-
Polen	Polnische Kammer der chemischen Industrie	62 (ND)	Anerkannt durch Zugehörigkeit zu einer nationalen Organisation, die die Voraussetzung der Repräsentativität erfüllt	*Verhandelt *Hat Befugnis zur Unterzeichnung von CA, hat aber bisher kein CA auf dieser Ebene unterzeichnet	ECEG EAFP
	Polnische Union der Arbeitgeber der pharmazeutischen Unternehmen	20 (10.000)	Anerkannt durch Zugehörigkeit zu einer nationalen Organisation, die die Voraussetzung der Repräsentativität erfüllt	*Hat vielmehr eine Funktion der Interessenvertretung gegenüber dem Staat und den anderen Arbeitgebern als gegenüber Arbeitnehmern *Selbst wenn die Befugnis zur Unterzeichnung von CA vorliegt, wird der soziale Dialog auf Unternehmensebene und die Ausrichtung des Handelns auf die wirtschaftliche Verteidigung ihrer Mitglieder gerichtet	EGA
	Wielkopolski Union der privaten	2 (293)	Keine nationaler	Beteiligt sich nicht an den	-

	Arbeitgeber		Anerkennung	Verhandlungen von CA auf dieser Ebene (es handelt sich um eine regionale Arbeitgeberorganisation)	
	Business Centre Club-Arbeitgeberunion	ND (ND)	Erfüllt die Voraussetzung der Repräsentativität; daher direkte Anerkennung als nationale Organisation	ND	ND
Portugal	Portugiesische Vereinigung der Chemieunternehmen	55 (ND)	ND	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG
	Portugiesische Vereinigung der pharmazeutischen Industrie	139 (10.200)	Formale oder gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	EFPIA AESGP
	Portugiesische Vereinigung der Hersteller von Farben und Lacken	73 (3.512)	ND	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEPE
Spanien	Spanischer Arbeitgeberverband der chemischen Industrie	1.200 (109.000)	Gesetzlich geregelte Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
	Spanische Vereinigung für Kosmetik, Toilettenartikel und Parfümerie	250 (18.000)	Gesetzlich geregelte Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	COLIPA
	Vereinigung der Hersteller von Pyrotechnik der Gemeinschaft Valencia	17 (500)	Gesetzlich geregelte Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
	Vereinigung der Arbeitgeber der Chemieindustrie	80 (4.500)	Gesetzlich geregelte Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	-
Slowakei	Vereinigung der chemischen und der pharmazeutischen Industrie der Slowakischen Republik	35 (17.300)	Durch Gesetzgebung unterstützte Systeme der Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Slowenien	Vereinigung der chemischen Industrie	163 (11.856)	Gegenseitige Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	CEFIC ECEG
Schweden	Schwedische Vereinigung der Industrie- und Chemiearbeitgeber	714 (± 71.000)	Anerkennung	Verhandelt und unterzeichnet CA	ECEG
Vereinigtes Königreich	Verband der Chemischen Industrie	150 (ND)	Freiwillig	Führt – mit Ausnahme der Charta - keine Tarifverhandlungen im Namen seiner Mitglieder durch, wirkt aber beratend und schlichtend mit. 2003 und 2004 wurde von der Organisation mit Ausnahme der Charta kein CA unterzeichnet.	ECEG CEFIC

*D: direkte Mitgliedschaft; I: indirekte Mitgliedschaft

Quelle: nationale Berichte

Hinweis: Neben den in der Tabelle angegebenen Informationen sei darauf hingewiesen, dass nicht verfügbare Angaben über in dem Sektor arbeitende Mitglieder, nach Organisationen aufgeschlüsselt, auf Problemen bei der Auswertung der Zahlen beruhen, zum Beispiel auf Grund der Abgrenzung von Tätigkeiten innerhalb der Organisation, die nicht der nationalen Abgrenzung des Sektors entspricht.

3. BESCHREIBUNG DES SOZIALEN DIALOGS IM SEKTOR

3.1. Europäische Ebene⁷

Die europäische Chemieindustrie beschäftigt derzeit rund 2 Millionen Menschen und ist der zweitgrößte Industriesektor in Europa. Im Dezember 2004 gab die Europäische Kommission die Errichtung eines Ausschusses auf EU-Ebene für den sozialen Dialog in diesem Sektor bekannt. Die Sozialpartner in der chemischen Industrie auf EU-Ebene sind, wie oben festgestellt, ECEG und EMCEF.

3.2. Nationale Ebene

Der soziale Dialog kann tripartit und/oder bipartit sein. Der tripartite Dialog zeichnet sich durch die Einbeziehung der Regierung und der Sozialpartner (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) aus, während der bipartite Dialog zwischen den beiden Letztgenannten, das heißt ohne Mitwirkung der Regierung, stattfindet. Nach einer kurzen Übersicht der tripartiten Konzertierung und ihrer Existenz in einigen Ländern richten wir unser Augenmerk auf den bipartiten sozialen Dialog auf Sektorebene in der chemischen Industrie.

a) Beschreibung der tripartiten Konzertierung im Sektor

Speziell für den chemischen Sektor

Land	Vorhandensein	Grundmerkmale der tripartiten Konzertierung	Ergebnisse
Belgien	-	-	-
Dänemark	-	-	-
Deutschland	-	-	-
Estland	-	-	-
Finnland	-	-	-
Frankreich	-	-	-
Griechenland	-	-	-
Irland	-	-	-
Italien	X	Gemeinsames Gremium: „Tripartite Sonderrunde für die Erholung der chemischen Industrie“	Keine Tarifabkommen unterzeichnet, aber Dokument und gemeinsame Strategie sind vorhanden
Lettland	-	-	-
Litauen	-	-	-
Luxemburg	-	-	-
Malta	-	-	-
Niederlande	-	-	-
Österreich	-	-	-
Polen	X (theoretisch)	Die tripartite Konsultation gilt mehr als Ort der Diskussion denn als Ort echter Verhandlungen	-
Portugal	-	-	-
Schweden	-	-	-
Slowakei	-	-	-
Slowenien	-	-	-
Spanien	X	Tripartite soziale Konzertierung erfolgt nur gelegentlich und ohne Regelmäßigkeit	Unterzeichnete Abkommen
Tschechische Republik	-	-	-
Ungarn	-	-	-
Vereinigtes Königreich	-	-	-
Zypern	X	Zwei Arten: eine zur Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten und eine für Verwaltungs- und Satzungsstreitigkeiten	Unterzeichnete Abkommen

⁷ Quelle: <http://www.eiro.eurofound.ie>

Quelle: nationale Berichte

Nur vier Länder organisieren eine tripartite Konzertierung speziell für den chemischen Sektor, auch wenn dies in Polen nur unter theoretischen Gesichtspunkten erfolgt und in Spanien eher selten vorkommt. Andererseits stellen wir fest, dass dies in Italien, obwohl es dort ein gemeinsames tripartites Gremium gibt, nicht zur Unterzeichnung von Abkommen führt, sondern zur Aufzeichnung von Dokumenten und zur Festlegung einer gemeinsamen Strategie. Abschließend ist festzuhalten, dass eine tripartite Konzertierung, aus der unterzeichnete Abkommen hervorgehen, nur in Zypern effektiv genutzt wird. Andererseits können andere Arten der Anhörung oder Zusammenkunft zwischen der Regierung und den Sozialpartnern stattfinden, wie dies in einigen Ländern geschieht, zum Beispiel zum REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals – Registrierung, Bewertung und Zulassung chemischer Stoffe)-Projekt.

b) Beschreibung des bipartiten sozialen Dialogs im Sektor

Grundmerkmale des bipartiten sozialen Dialogs, nach Ländern aufgeschlüsselt

Land	Bipartiter sozialer Dialog auf:			Tarifabkommen auf Sektorebene
	Sektorebene	Unternehmens ebene	Andere	
				-
Belgien	X	X	-	X
Dänemark	X	X	-	X
Deutschland	-	X	Nationaler Sektor und regionaler Sektor	-
Estland	-	X	-	-
Finnland	X	-	Lokal	X
Frankreich	X	X	-	X
Griechenland	X	-	Beschäftigungsebene	X
Irland	X	X	-	X
Italien	-	X	Nationale Ebene und regionale/Provinzebene	-
Lettland	-	X	-	-
Litauen	X	X	-	-
Luxemburg	-	X	-	-
Malta	-	X	-	-
Niederlande	-	X	-	-
Österreich	X	-	-	X
Polen	X	X	-	-
Portugal	X	X	-	X
Schweden	X	-	-	X
Slowakei	X	X	-	X
Slowenien	X	X	-	X
Spanien	X	X	Provinzebene (oder Ebene der autonomen Gemeinschaft)	X
Tschechische Republik	X	X	-	X
Ungarn	X	X	-	X
Vereinigtes Königreich	-	X	Standortebene	-
Zypern	X	X	Mehrere Arbeitgeber	-

Quelle: nationale Berichte

B. ZUSAMMENFASSUNG FÜR BULGARIEN, RUMÄNIEN UND DIE TÜRKEI

In **Bulgarien** zählt der Sektor nicht zu den stärksten bezüglich der Wirtschaftsleistung, der Beschäftigung und der Zahl der Unternehmen (beispielsweise im Vergleich zu Handel, Bauwesen und Textilien). Die Wirtschaftsleistung ist in diesem Bereich tendenziell rückläufig. Insgesamt gibt es 3 repräsentative Sozialpartner, die in CB in dem Sektor eine Rolle spielen (2 Gewerkschaften und eine Arbeitgeberorganisation). Gemäß bulgarischem Arbeitsgesetzbuch können die Sozialpartner nur ein Sektor-/Branchenabkommen unterzeichnen. Das bedeutet, dass sich 2 Gewerkschaften und eine Arbeitgeberorganisation über ein CA einigen müssen. Da es jedoch den Beteiligten seit über 8 Jahren nicht gelungen ist, sektorale CA zu unterzeichnen, liegt in Bulgarien eine wirklich außergewöhnliche Situation vor. Die Unternehmensebene ist die einzig wirksame CB-Ebene. Der Sektor weist eine sehr starke Präsenz von multinationalen Konzerngesellschaften auf – Solvay Group und Farmaco zählen zu den größten Investoren in Bulgarien –, die in der Tat die besten Beispiele für einen funktionierenden sozialen Dialog nicht nur auf Sektorebene, sondern auch landesweit liefern. Natürlich beeinflusst auch die führende wirtschaftliche Rolle der multinationalen Konzerngesellschaften CB. Vielleicht ist diese Tatsache eine Erklärung für das Fehlen von sektoralen CA, zumal die führenden Akteure betriebliche CA abschließen.

Während des Zeitraums 1960-1990 verzeichnete die chemische Industrie in **Rumänien** eine kontinuierliche Entwicklung. Hierzu gehörten eine geringe Zahl großer und sehr großer Firmen (1990 waren es 97), eine große Zahl von Angestellten (1990 waren es 274.500), das staatliche Eigentum aller Unternehmen und die gleichmäßige Aufstellung der Unternehmen im ganzen Land. Nach 1990 fanden bedeutende Veränderungen in diesem Sektor statt: Die Zahl der Unternehmen vergrößerte sich durch Neugründungen (über 3.200), die Zahl der Angestellten wurde stufenweise abgebaut, so dass 2003 nur 40,0 % der Angestellten von 1990 in dem Sektor beschäftigt waren, und Unternehmen wurden privatisiert. In Rumänien sind die Sozialpartner im chemischen und petrochemischen Sektor organisiert; Letztgenannter wird im einheitlichen Tarifabkommen auf nationaler Ebene als eine der 32 Branchen definiert, in denen ein Tarifabkommen auf Sektorebene unterzeichnet wurde. In dem Sektor gibt es einen repräsentativen Arbeitgeberverband und eine verglichen mit anderen Sektoren relative kleine Zahl von Gewerkschaftsverbänden. Dies ist auf die recht große Zahl von Klein- und Mikrounternehmen zurückzuführen. Auf Sektorebene wird ein einheitliches Tarifabkommen und ein Abkommen „oberhalb der Unternehmensebene“ abgeschlossen. Tarifabkommen werden in der Regel für einen Zeitraum von 2-3 Jahren oder mehr unterzeichnet. Veränderungen oder Ergänzungen des Vertrags werden verhandelt (vor allem wenn sie Löhne oder andere Ansprüche betreffen). Nach Ansicht der Sozialpartner ist der tripartite Dialog nicht funktionsfähig. Auch wenn Konsultationen mit der Regierung oder Regierungsvertretern stattfinden, werden die von den Arbeitgebern oder Gewerkschaften vorgeschlagenen Lösungen nicht sehr ernst genommen. Der bipartite soziale Dialog ist auf Sektorebene weiter entwickelt. Das Hauptanliegen ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Sektors, um den zunehmend aggressiven Wettbewerbern standzuhalten, so dass Positionen in bestehenden externen Märkten aufrechterhalten und neue Märkte „erobert“ werden können. Auf Unternehmensebene sind nur Großunternehmen, in denen die Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisation einer Vereinigung oder einem Arbeitgeber- bzw. Gewerkschaftsbund angeschlossen sind, zur Unterzeichnung von Tarifabkommen befähigt. In der Praxis findet das Gesetz, das vorsieht, dass Tarifabkommen auf Sektorebene für alle Angestellten im Sektor gelten (auch wenn sie in den Verhandlungen nicht vertreten sind), keine Anwendung für kleinere Unternehmen, was von den Behörden nicht überprüft wird.

Der Anfang der 1950er errichtete **türkische** Chemiesektor, einschließlich Erdöl und Petrochemie, erzeugt nunmehr knapp 10 % des BIP und stellt eine Viertel Million Arbeitsplätze. Dennoch ist eine duale Struktur, in der technologisch rückständige KMU neben lokalen Großfirmen und multinationalen Konzerngesellschaften arbeiten, das zentrale Merkmal der chemischen Industrie in der Türkei. Diese Struktur hat sich grundlegend auf die industriellen Beziehungen und die Tarifverhandlungen in der chemischen Industrie ausgewirkt. Die Sozialpartner sind gut etabliert und weitgehend institutionalisiert. Sie verfügen über weit reichende Verbindungen zu Gewerkschaftsverbänden und –bünden auf nationaler und internationaler Ebene. In der chemischen Industrie der Türkei gibt es drei Gewerkschaften und drei Arbeitgeberverbände auf Sektorebene. Der tatsächliche (inoffizielle) gewerkschaftliche Organisationsgrad ist derzeit gering und war während der vergangenen zehn Jahre rückläufig. Beide Gewerkschaften befinden sich in einer kritischen Phase, was die Gewerkschaftsdichte in der chemischen Industrie angeht. Unter Berücksichtigung der tatsächlichen Zahlen könnte eine der Gewerkschaften (Lastik-İş) sogar ihre Zuständigkeit verlieren. In der Türkei sind keine Formen des sozialen Dialogs auf Sektorebene vorhanden. Abkommen können nur auf Ebene der Niederlassung und des Unternehmens (mehrere Niederlassungen) stattfinden. Jährlich werden im Durchschnitt 128 CA unterzeichnet und gerade einmal 17 % der Arbeitskräfte sind durch CA in der chemischen Industrie abgedeckt. Die laufende Privatisierung der großen öffentlichen Unternehmen tendiert dahin, sowohl die Gewerkschaften als auch CB in dem Sektor zu untergraben. Die Sozialpartner verfügen über ausreichende Legitimität

und Kompetenz, um den sozialen Dialog auf Sektorebene zu unternehmen, solange der Grad der gewerkschaftlichen Organisation zunimmt und die Probleme bei der Durchführung des sozialen Dialogs auf Sektorebene und CB aus der schweren Wirtschaftskrise, der Privatisierung und der Bedrohung durch Führungskräfte, der rückläufigen gewerkschaftlichen Organisation und den düsteren Aussichten für die Gewerkschaften und den sozialen Dialog resultieren.