

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**DIE SITUATION DER ARBEITGEBER- UND  
ARBEITNEHMERORGANISATIONEN IM ELEKTRIZITÄTSSEKTOR  
(NEUE MITGLIEDSTATEN SOWIE BULGARIEN, RUMÄNIEN UND DIE TÜRKEI)  
ZUSAMMENFASSUNG**

Projekt-Nr. VC/2003/0451

Dezember 2004

Forschungsprojekt, das im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und  
Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt wurde

# EINLEITUNG

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in der Europäischen Union (EU-15) und der Lage von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in den neuen Mitgliedstaaten und den beitrittswilligen Ländern beschäftigt. Die Studie wird vom Institut für Arbeitswissenschaft (IST) der Katholischen Universität Löwen (UCL) im Auftrag der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2002/83).

Der vorliegende Bericht soll den Prozess des sozialen Dialogs und die Situation der an diesem Dialog beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im Elektrizitätssektor in den zehn neuen Mitgliedstaaten sowie in Bulgarien, Rumänien und der Türkei untersuchen.

## Hintergrund der Studie

Diese Studie hängt mit der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene durch die Europäische Kommission zusammen.

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 Mitteilung<sup>1</sup> 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 Beratungsdokument<sup>2</sup>, 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 Mitteilung<sup>3</sup>, 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. Diese drei Kriterien lauten: (1) *Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;* (2) *sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie mehrere Mitgliedstaaten vertreten;* (3) *sie sollten über angemessene Ressourcen verfügen, um wirksam am Beratungsverfahren teilnehmen zu können.*

In Ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*<sup>4</sup> hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bezüglich des sozialen Dialogs erneut bekräftigt.

---

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

<sup>2</sup> KOM(96) 448 endg. vom 18 September 1996, Mitteilung der Kommission über *die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*.

<sup>3</sup> KOM(98) 322 endg. vom 20 Mai 1998, Mitteilung der Kommission über *die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*.

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

Wie in früheren Studien festgestellt<sup>5</sup>, 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 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 Beitrittskandidatenländer zur Bestätigung aufgefordert, 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 Dialogs.*<sup>6</sup>

Tatsächlich stellt die Erweiterung der Europäischen Union sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht eine erhebliche Herausforderung dar: *Der quantitative Sprung wird offensichtlich, sobald die Anzahl der Partner steigt. Die am sozialen Dialog beteiligten Delegationen werden erweitert, was bekanntlich den Dialog nicht gerade erleichtert. Es gibt aber auch einen qualitativen Sprung, da die neuen Marktteilnehmer für die aus der Geschichte ihres Landes überkommenen Arbeitsbeziehungen stehen. Tarifverhandlungen spielen eine weitaus geringere Rolle im Vergleich zu der Tradition, wie wir sie beispielsweise von Deutschland, Schweden oder Italien her kennen. Insbesondere findet nicht in allen Ländern ein sozialer Dialog auf Sektorebene statt.*<sup>7</sup>. Insgesamt zeichnen sich die meisten nationalen Gegebenheiten durch einen stark entwickelten Tripartismus, aber auch durch Schwächen auf der zentralen bipartiten Ebene, im sozialen Dialog auf Sektorebene sowie auf Ebene der Organisationen, insbesondere der Arbeitgeberorganisationen, aus. Die Erweiterung wird sich sowohl auf sektorübergreifender als auch auf Sektorebene auswirken. Insbesondere wird sie Konsequenzen für die europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und deren institutionelle Repräsentativität haben.

Kürzlich, im August 2004, hatte die Europäische Kommission ihr Interesse an der Verbesserung des europäischen sozialen Dialogs im Kontext eines erweiterten Europas erneut bekräftigt<sup>8</sup>: *Durch die Erweiterung werden sozialer Dialog und Partnerschaft noch notwendiger. Die Erweiterung schafft neue Möglichkeiten für die Volkswirtschaften und Unternehmen der EU, es sind aber noch umfassende Anpassungen erforderlich, insbesondere bei den Wirtschaften der neuen Mitgliedstaaten. Daher kommt Partnerschaften besondere Bedeutung dabei zu, die Auswirkungen einer ständigen Umstrukturierung in diesen Ländern in den Griff zu bekommen. Allerdings stellt die Erweiterung der EU auch eine Herausforderung für den europäischen sozialen Dialog dar. Der soziale Dialog ist in den neuen Mitgliedstaaten dadurch gekennzeichnet, dass die dreiseitige Form vorherrscht, dass die Sozialpartnerorganisationen verhältnismäßig neu sind und dass der zweiseitige soziale Dialog auf nationaler und sektoraler Ebene unterentwickelt ist. In diesem Zusammenhang ist die Frage der technischen Kapazität der Sozialpartner von Bedeutung. Die Erweiterung ist aber auch eine Herausforderung für die technische Kapazität der europäischen Sozialpartnerorganisationen. Die Vielfalt der Traditionen der Arbeitsbeziehungen wird*

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> *Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter*, Europäische Kommission, DG Erweiterung, Juni 2003.

<sup>7</sup> Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2003 (unveröffentlicht).

<sup>8</sup> KOM(2004) 557 endg. vom 12 August 2004, Mitteilung der Kommission: Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs.

*stärker und es bilden sich größere Verhandlungsdelegationen, wodurch es möglicherweise schwieriger wird, zu Einigungen zu kommen.*

Diese Studie kann als Hilfsmittel zum Verständnis dieser quantitativen und qualitativen Faktoren betrachtet werden. Sie ermöglicht ferner das Verständnis der verschiedenen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den verschiedenen Ländern und die Vorstellung der Akteure des sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor.

## Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der berücksichtigten 13 Länder eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein den Gegebenheiten der jeweiligen Länder angepasster Fragebogen ausgearbeitet (s. Anhang). Das IST (Institut für Arbeitswissenschaft) war für die Koordinierung und die Erstellung der Zusammenfassungen zuständig. An dieser Stelle möchte das IST seine Unabhängigkeit bezüglich der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten, bekräftigen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung quantitativer und qualitativer Daten bezüglich der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem teilgenommen wird, 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 sein*<sup>9</sup>. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, waren infolgedessen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen selbst.

Zur Abgrenzung des zu untersuchenden Bereichs wurde als Hauptkriterium zur Ermittlung der in Betracht zu ziehenden Organisationen deren Rolle in den Tarifverhandlungen auf Sektorebene bestimmt.

Die Gespräche mit den Organisationen und die Erstellung der nationalen Berichte fanden von Februar bis Juni 2004 statt.

Abschließend noch einige Worte zum Anhörungsprozess unter Beteiligung der europäischen Sozialpartner. Folgende Organisationen wurden befragt (sie haben sich auch dazu entschlossen, uns ihre Stellungnahmen sowie diejenigen ihrer Mitglieder zum Berichtsentwurf zukommen zu lassen): EPSU, EMCEF and Eurelectric. Diese Befragung fand im November und Dezember 2004 statt. Wir erhielten dementsprechend die Stellungnahmen zu den nationalen Kurzdarstellungen und haben versucht, möglichst viele davon zu berücksichtigen. Diese Anmerkungen wurden je nach Art der erhaltenen Informationen in unterschiedlicher Weise eingearbeitet: die Kommentare wurden in Form von Fußnoten eingefügt oder in den Haupttext aufgenommen, je nach Art der erhaltenen Informationen.

## Die nationalen zusammenfassenden Berichte

Die in diesem Bericht enthaltenen nationalen zusammenfassenden Berichte schildern die Situation in den 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union unter folgenden Rubriken:

- Für jedes Land die Abgrenzung des Tätigkeitsspektrums, das unter den Elektrizitätssektor fällt;
- Beschreibung der allgemeinen Merkmale des Sektors (Beschäftigung, Unternehmen)
- Übersicht über den sozialen Dialog auf Sektorebene: Strukturen, Tarifverträge, wichtigste Verhandlungsgegenstände und Akteure.

---

<sup>9</sup> Antwort auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Monografien über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

- Beschreibung der Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen, die am sozialen Dialog im Elektrizitätssektor beteiligt sind: Repräsentativität und Anerkennung der Organisationen, Beteiligung an Tarifverhandlungen, Verbindungen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

## DER ELEKTRIZITÄTSSEKTOR

### Abgrenzung des Elektrizitätssektors

Der Elektrizitätssektor in den neuen Mitgliedstaaten sowie in Bulgarien, Rumänien und der Türkei entspricht in den meisten Fällen der NACE-Klassifikation 40.1:

- Elektrizitätserzeugung (NACE 40.11)
- Elektrizitätsübertragung (NACE 40.12)
- Elektrizitätsverteilung und –handel (NACE 40.13)

In einigen Fällen unterscheiden sich die Abgrenzungen des Sektors in gewissen Punkten voneinander. Diese Unterschiede können auf der statistischen Abgrenzung (der Sektor ist breiter gefasst), der Tarifverhandlungsstruktur oder dem Tätigkeitsbereich der Akteure beruhen.

Schließlich sei darauf hingewiesen, dass in den Statistiken oft Daten für einen breiter gefassten Sektor angegeben sind, der auch andere Zweige der Energiebranche einschließt. Nähere Angaben siehe untenstehende Tabelle.

Land	Abgrenzung
Bulgarien	Aus statistischer Sicht entspricht die Elektrizitätsbranche in Bulgarien der NACE-Klassifikation. Arbeitnehmerverbände und Arbeitgeberorganisationen in diesem Sektor sind auf breiterer Grundlage als nur dem Elektrizitätssektor tätig, da sie Branchen aus dem gesamten Energiesektor vertreten. Tarifverhandlungen auf Untersektorebene decken auch den Elektrizitätssektor ab.
Zypern	Der Elektrizitätssektor in Zypern beinhaltet die Erzeugung, Übertragung und Verteilung elektrischer Energie zum Verkauf an Haushalte, industrielle und gewerbliche Nutzer sowie den Ausbau und die Instandhaltung des Stromnetzes. Der Sektor entspricht der NACE Rev. I Klassifikationsgruppe E40.1. Der Elektrizitätssektor in Zypern besteht aus einem öffentlichen Unternehmen, der Electricity Authority of Cyprus (EAC).
Tschechische Republik	Der Tätigkeitsbereich der Akteure beschränkt sich nicht nur auf den Elektrizitätssektor. So umfasst der Arbeitgeberverband ČSZE neben der Erzeugung, Übertragung und Verteilung von Elektrizität auch die Erzeugung und Verteilung von Wärme, Handel mit Elektrizität und Wärme, Energieforschung, Montage, Installation und Energietechnik. Der größte Gewerkschaftsverband umfasst neben Elektrizität auch die Erzeugung von Wärme, Energietechnik und andere, kleinere Bereiche. Hinsichtlich der Tarifverträge umfasst der Elektrizitätssektor in der Tschechischen Republik auch Unternehmen, die aufgrund ihrer Geschäftsbereiche unter folgende Abteilungen der NACE-Klassifikation fallen: Abteilung 40.1 Erzeugung und Verteilung von Elektrizität; Abteilung 40.3 Erzeugung und Verteilung von Wärme.
Estland	Der Elektrizitätssektor umfasst auch die Aktivitäten der NACE-Gruppe 40.1. Das Statistische Amt Estlands veröffentlicht lediglich Daten für den gesamten Energiesektor, d.h. Elektrizitäts-, Gas-, Dampf- und Warmwasserversorgung (NACE E), ohne die Daten nach Untersektoren aufzuschlüsseln.
Ungarn	In Ungarn entsprechen die statistischen Daten betreffend den Elektrizitätssektor den NACE-Codes (EUROSTAT). Im Laufe der Studie wurde zur Abgrenzung des Sektors eine duale Logik angewandt. Da die statistischen Daten für den Untersektor 40.1 nicht immer verfügbar waren, wurde der gesamte Untersektor 40 gelegentlich in die quantitative Analyse einbezogen. Gleichwohl wurden die Gespräche für den Untersektor 40.1 durchgeführt.
Lettland	In Lettland ist Latvenergo der Monopolanbieter in der Elektrizitätsübertragungs- und Verteilungsbranche des Elektrizitätssektors. 2002 lieferte Latvenergo etwa 93% der gesamten in Lettland erzeugten Elektrizität. Latvenergo ist außerdem das einzige Unternehmen, das Elektrizität überträgt und verteilt. Das statistische Zentralbüro Lettlands behandelt oftmals Elektrizität, Gas und Wasserversorgung als einzigen Sektor, daher beziehen sich die angegebenen Daten oft auf diese drei Sektoren zusammen.
Litauen	Hinsichtlich der Abgrenzung des Sektors ist zu beachten, dass die nationalen Statistiken in Litauen die Elektrizitätsversorgung in einer Rubrik mit der Gas- und Wasserversorgung zusammenfassen. Es werden keine gesonderten Statistiken für diese drei Untersektoren geführt. Der Elektrizitätssektor in Litauen entspricht der NACE-Klassifikation.
Malta	Der Elektrizitätssektor in Malta ist durch die Monopolstellung der Enemalta Corporation gekennzeichnet. Ihre Dienstleistungen umfassen die Einfuhr und den Vertrieb von Erdölprodukten und Erdölgas sowie die Erzeugung

	und Verteilung von Elektrizität an alle Sektoren der maltesischen Gesellschaft. Das Unternehmen ist in drei Hauptabteilungen gegliedert: Elektrizität, Erdöl und Gas. Die Elektrizitätsabteilung ist für die Erzeugung, Verteilung, Übertragung von und den Handel mit Elektrizität für die Maltesischen Inseln zuständig.
Polen	Der polnische Elektrizitätssektor umfasst die NACE-Klassifikationsgruppe 40.1. Es sind allerdings zwei Punkte hinsichtlich der Vorlage der statistischen Daten für diesen Sektor zu beachten: 1) Das polnische Elektrizitätserzeugungssystem hat sich aus einem doppelten Netz aus Kraftwerken und thermoelektrischen Kraftwerken entwickelt. Thermoelektrische Kraftwerke fallen unter die NACE-Klassifikationsgruppen 40.1 und 40.3 (Dampf- und Warmwasserversorgung). Dampf und Wasser, die für die städtische Fernwärmeheizung verwendet werden, sind Nebenprodukte der Elektrizitätserzeugung. 2) Im Allgemeinen ist es nicht immer möglich, statistische Daten über die NACE-Unterkategorien zu erhalten. Daher werden einige Daten für Abteilung 40 und Abschnitt E angegeben.
Rumänien	Die Abgrenzung des Elektrizitätssektors in Rumänien entspricht der Abgrenzung laut NACE-Code: Erzeugung, Transport, Verteilung von und Handel mit Elektrizität. Neben diesen Tätigkeiten umfasst der Sektor ferner Wartungs- und Dienstleistungsunternehmen, deren Tätigkeit in der Bereitstellung von Sonder- und Hilfsdiensten zur Entwicklung folgender spezifischer Tätigkeiten besteht: die Herstellung von einer Art Kernbrennstoff als Beitrag zur Energieerzeugung in Rumänien, Erzeugung von Heizenergie, Bergbauunternehmen, spezialisierte Abteilungen für das Ablesen / Registrieren und Einziehen der Stromgebühren für Haushaltskunden. Abgesehen von diesen Tätigkeiten gibt es keine Unterschiede zur NACE-Klassifikation. Hierbei sei angemerkt, dass in den offiziellen Statistiken die Gruppe NACE 40 als Ganzes angegeben (Erzeugung von und Versorgung mit Elektrizität, Heizenergie, Gas und Wasser) und nicht immer nach Untersektoren aufgeschlüsselt ist. Was die Strukturierung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen anbelangt, können sie lediglich einige Teile des Elektrizitätssektors (z.B. Elektrizitätserzeugung), den Elektrizitätssektor insgesamt oder einen breiter gefassten Sektor in der Energiebranche umfassen. Der sektorale soziale Dialog umfasst die Sektoren Elektrizität, Heizenergie, Erdöl und Gas insgesamt.
Slowakei	Der Elektrizitätssektor ist in einer umfassenden Umstrukturierung begriffen, und es herrscht eine allgemeine Tendenz, ihn gemäß der NACE-Klassifikation zu strukturieren, d.h. ihn in Erzeugung, Übertragung, Verteilung und Handel zu unterteilen, wogegen der Sektor bisher alle Montage- und Produktionsbetriebe, Forschung und Entwicklung, Lehrlingsschulen usw. umfasste. Zurzeit umfasst der Sektor neben der Erzeugung und Verteilung sowie dem Handel mit Elektrizität auch andere Energieerzeuger (Erdgas, Braunkohle, Rohöl und Wärme usw.) und –verteiler sowie Montage- und Produktionsbetriebe usw. Seit 2003 fallen die Lehrlingsschulen im Hinblick auf den sozialen Dialog unter die Zuständigkeit der lokalen Behörden und sind Teil der öffentlichen Verwaltung. Allerdings bleiben die Einzelpersonen Mitglieder der im Elektrizitätssektor tätigen Gewerkschaften. Die Umstrukturierung des Sektors wirkt sich auf die Anzahl der in diesem Sektor tätigen Unternehmen und Mitarbeiter aus. Daher entsprechen die vorgelegten Daten der NACE-Klassifikation. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Tarifverhandlungen auf Sektorebene einen breiteren Bereich als nur den Elektrizitätssektor abdecken.
Slowenien	Der Elektrizitätssektor in Slowenien entspricht der NACE-Klassifikation: Erzeugung von Elektrizität, Übertragung von Elektrizität, Verteilung von Elektrizität und Handel mit Elektrizität.
Türkei	Der Elektrizitätssektor in der Türkei ist in den Statistiken des staatlichen Instituts für Statistik (DIE) und den Statistiken des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit (CSGB) klassifiziert. Die DIE-Klassifikation erfasst Elektrizität, Gas und Wasser in der gleichen statistischen Kategorie, innerhalb welcher die Elektrizität nach den Kategorien Erzeugung, Verteilung und Übertragung klassifiziert ist.

Quelle: Nationale Berichte

## Merkmale des Elektrizitätssektors

Der Elektrizitätssektor in den neuen Mitgliedstaaten und in den drei Beitrittskandidatenländern ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- In mehreren Ländern wird der Sektor von einem großen Unternehmen beherrscht, wogegen in den anderen Ländern die Anzahl der Unternehmen höher und im Zunehmen begriffen ist.
- In fast allen Ländern wurde ein Privatisierungsprozess in diesem Sektor eingeleitet oder steht wahrscheinlich unmittelbar bevor; der Prozess ist aber in den einzelnen Ländern höchst unterschiedlich fortgeschritten.
- Bei den Beschäftigten dieses Sektors handelt es sich meist um vorwiegend männliche Industriearbeiter. Es werden in der Regel unbefristete Arbeitsverträge geschlossen. Die Durchschnittslöhne in diesem Sektor liegen über dem landesweiten Durchschnitt.

Land	Beschäftigte und Unternehmen im Sektor
Bulgarien	67 staatliche Unternehmen mit 31.000 fest angestellten Arbeitnehmern, 40 private Unternehmen mit 320 fest angestellten Arbeitnehmern.

Zypern	Ein öffentliches Unternehmen, die Electricity Authority of Cyprus (EAC). Im April 2004 2.017 Beschäftigte.
Tschechische Republik	2003 waren 22.893 Personen im Untersektor 40.1 und 14.681 Personen in der Abteilung 40.3 beschäftigt. 2003 waren 955 Geschäftseinheiten in diesem Sektor tätig (NACE 40.1.: 527 Geschäftseinheiten, 40.3: 428 Geschäftseinheiten). Unter die Abteilungen 40.1 und 40.3 fielen 2003 442 Unternehmen mit fest angestellten Arbeitnehmern.
Estland	2003 waren 253 Unternehmen und etwa 10.000 Arbeitnehmer im Energiesektor tätig.
Ungarn	2003 waren 0,6 % (ca. 25.000 Personen) der in der einheimischen Wirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer im NACE-Untersektor 40.1 tätig, während 1,0 % (ca. 39.000 Personen) im NACE-Untersektor 40 arbeiten.
Lettland	Latvenergo ist der Monopolanbieter in der Stromübertragungs- und Verteilungsbranche des Elektrizitätssektors mit 6.547 Arbeitnehmern (5.500 in der Erzeugung, Transformation und Verteilung von Elektrizität).
Litauen	Der Sektor wird von fünf großen Unternehmen beherrscht, bei denen 60% der Arbeitnehmer im Energiesektor beschäftigt sind. 25.119 fest angestellte Arbeitnehmer im Energiesektor.
Malta	Monopol der Enemalta Corporation. Im Mai 2004 waren bei Enemalta 1.848 Vollzeitkräfte beschäftigt, 1.303 davon in der Elektrizitätsabteilung.
Polen	2003 waren 883 Unternehmen und 99.200 Arbeitnehmer im Elektrizitätserzeugungs- und -verteilungssektor tätig.
Rumänien	45 Unternehmen im Sektor, 61.320 Arbeitnehmer, davon 61.159 Angestellte.
Slowakei	16.400 fest angestellte Arbeitnehmer in der Erzeugung und Verteilung von und im Handel mit Elektrizität.
Slowenien	19 Unternehmen und 6.486 Arbeitnehmer im Elektrizitätssektor.
Türkei	2002 waren 57.748 Arbeitnehmer im Elektrizitätssektor beschäftigt, davon 37.029 fest angestellte Arbeitnehmer.

Quelle: Nationale Berichte

In Bulgarien ist die im Staatsbesitz befindliche Nationale Elektrizitätsgesellschaft (NEK) das größte Unternehmen der Elektrizitätsbranche. Sie beschäftigt etwa 7.000 Arbeitnehmer. Für lange Zeit war sie das einzige Unternehmen in diesem Sektor. 2000 fanden einige strukturelle Änderungen innerhalb der NEK statt, aufgrund derer einige ihrer Unternehmen aus dem Verband gelöst wurden und somit die offizielle Anzahl der Unternehmen anstieg. Bei den Beschäftigten in der Elektrizitätsbranche handelt es sich hauptsächlich um Industriearbeiter. Es gibt 23.852 männliche und 9.024 weibliche fest angestellte Arbeitnehmer. Die Löhne in diesem Sektor sind fast doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt. Insgesamt tendiert die Beschäftigung in diesem Sektor stabil. Die Anzahl der Arbeitnehmer beläuft sich seit 1998 auf etwa 33.000. Nach Abschluss des im 2. Halbjahr 2004 und 2005 erwarteten Privatisierungsverfahrens ist mit erheblichen Veränderungen zu rechnen. Durch die Privatisierung dürfte die Anzahl der KMU wahrscheinlich zunehmen. 67% des Sektors werden privatisiert.

Der Elektrizitätssektor in Zypern besteht aus einem öffentlichen Unternehmen, der Electricity Authority of Cyprus (EAC). Der Elektrizitätssektor konnte in den letzten beiden Jahrzehnten aufgrund des Wirtschaftswachstums, des steigenden Lebensstandards und der hohen Einkommenselastizität der Nachfrage nach Elektrizität ein beträchtliches Wachstum verzeichnen. Die Einrichtung der Regulierungsbehörde Cyprus Energy Regulatory Authority sollte der Einführung und Förderung des Wettbewerbs sowie der Lizenzierung der Erzeugung und des Verkaufs von Elektrizität sowie der Preisgestaltung dienen. Sie sollte zu einer vernünftigeren Energiepolitik beitragen. In den vergangenen zehn Jahren hat die EAC ein Entwicklungsprogramm realisiert, das hohe Investitionen und strukturelle Veränderungen, die Liberalisierung des Marktes, Preispolitik, Umweltschutz und die Harmonisierung mit dem europäischen gemeinschaftlichen Besitzstand beinhaltet.

In der Tschechischen Republik wird künftig ein Rückgang der Beschäftigung in der Elektrizitätserzeugungs- und Verteilungsbranche erwartet. Angesichts der Produktionsweise in diesem Sektor überwiegen männliche Arbeitnehmer, in erster Linie Techniker und Facharbeiter mit weiterführender Schulbildung mit oder ohne Abschluss. Die Arbeitsverträge in diesem Sektor werden in der Regel unbefristet geschlossen. Fast alle Arbeitnehmer sind Vollzeitkräfte. Die Selbstständige ohne eigene Lohnabhängige machen einen großen Teil der Elektrizitätserzeuger und -verteiler aus (rund 50%). Die Erzeugung und Verteilung von Wärme wird dagegen von größeren Firmen mit 10 bis 100 Beschäftigten beherrscht.

Augenscheinlichstes Merkmal in Ungarn ist zweifelsohne der hohe Angestelltenanteil. Die Durchschnittslöhne des Sektors sind höher als die durchschnittlichen Vergütungen in der einheimischen Wirtschaft. Wird nach Geschlechtern aufgeteilt, beträgt der Anteil der Frauen unter den Arbeitnehmern 20 %. Auf Grund der begrenzten Neueinstellungen und zahlreichen

Entlassungen sind im Sektor hauptsächlich ältere Arbeiter zu finden. Der Anteil der Schattenwirtschaft am Sektor ist unerheblich.

In Estland gab es 2003 3 Unternehmen im Staatsbesitz, 118 Unternehmen im Besitz der Gemeinden, 149 Firmen im Besitz von estnischen und 6 im Besitz von ausländischen Gesellschaften. Die Mehrheit der Unternehmen beschäftigt 1 bis 19 Personen (74,3%), 5,3% der Unternehmen beschäftigen 100 und mehr Personen. Allerdings sind bei den großen Unternehmen 69% der Arbeitnehmer im Energiesektor beschäftigt. In den vergangenen sieben Jahren ist die Zahl der Beschäftigten ständig zurückgegangen. Insgesamt waren 2003 im Energiesektor 2.200 Frauen und 8.000 Männer beschäftigt. Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer in diesem Sektor nicht aus Estland stammt. Die Löhne im Energiesektor lagen über dem Landesdurchschnitt.

In Lettland ist Latvenergo der Monopolanbieter in der Stromübertragungs- und Verteilungsbranche des Elektrizitätssektors. Das Energiegesetz der Republik Lettland zur Umsetzung und Anwendung der EU-Richtlinie 96/92/EG trat 1998 in Kraft. Im September 2000 ergänzte das lettische Parlament das Energiegesetz um einen Artikel, in dem das Vermögen von Latvenergo als strategisch bedeutende Eigentumstitel im Staatsbesitz bezeichnet wird. Es darf nicht an Dritte übertragen oder als Sicherheit verwendet werden. Latvenergo wurde aus der Liste der zu privatisierenden Unternehmen ausgeschlossen.

In Litauen wird der Sektor von fünf großen Unternehmen beherrscht, bei denen 60% der Arbeitnehmer im Energiesektor beschäftigt sind. Fast alle Beschäftigten in diesem Sektor sind im staatlichen Sektor tätig. Die bisher einzige bedeutungsvolle Privatisierung war die des Westverteilernetzes (eine von zwei Verteilungsgesellschaften). Das Ostverteilernetz ist demnächst zur Privatisierung vorgesehen. Die Erzeugung und Übertragung liegen jedoch nach wie vor fast ganz in staatlicher Hand. 70% der Beschäftigten sind Arbeiter. Sie verfügen über einen Arbeitsvertrag und haben in der Regel ein höheres Bildungsniveau als ein durchschnittlicher Industriearbeiter. Im Elektrizitätssektor sind zwischen 15.500 und 17.500 Arbeiter beschäftigt. Die Zukunft der Branche hängt von der EU ab. Es ist geplant, das Stromnetz Litauens mit dem Polens zu verbinden. Die von der EU geforderte Stilllegung der Kernkraftwerke lässt fraglich erscheinen, ob Litauen auch künftig Elektrizität exportieren wird. Zurzeit wird mit der EG über eine Verschiebung der Stilllegung des zweiten Reaktors verhandelt. Allgemein bemüht man sich innerhalb der EU um Unterstützung für den Bau eines neuen Reaktors.

Der Elektrizitätssektor in Malta ist durch die Monopolstellung der Enemalta Corporation gekennzeichnet. Mit dem Beitritt zur Europäischen Union wird der Elektrizitätssektor in Malta einem Wandel unterworfen. Die Erdöl- und Gasabteilungen könnten an private Organisationen verkauft werden. Die Elektrizitätsabteilung wird in zwei Geschäftsbereiche aufgeteilt werden, nämlich die Erzeugung einerseits und Durchleitung und Verteilung andererseits. Außerdem könnte die Monopolstellung von Enemalta in allen Tätigkeitsbereichen des Elektrizitätssektors ins Wanken gebracht werden. Entsprechend der Elektrizitätsrichtlinie der Europäischen Union wird Enemalta ihre gesetzliche Monopolstellung in der Elektrizitätserzeugung einbüßen. Theoretisch könnten dann andere Elektrizitätserzeugungsgesellschaften gegründet werden.

Die Beschäftigungssituation im Elektrizitätssektor in Polen ist dadurch gekennzeichnet, dass 2003 für den gesamten Abschnitt E 88% der Arbeitsplätze auf den öffentlichen und 12% auf den privaten Sektor entfielen. 2003 waren von den Arbeitnehmern in der Abteilung 40 21,7% Frauen und 78,3% Männer. Daneben ist festzuhalten, dass die Beschäftigten im Elektrizitätssektor (40.1) überdurchschnittlich hoch entlohnt wurden. Zwischen 2000 und 2004 ist ein leichtes Wachstum der Gesamtzahl der Unternehmen in diesem Sektor festzustellen: Die Zahl der privaten Unternehmen war stärker angestiegen, als die Zahl der staatlichen Unternehmen abgenommen hatte. Eine Aufschlüsselung der Unternehmen nach ihrer Größe zeigt außerdem einen leichten Rückgang der Anzahl der Unternehmen mit über 50 Arbeitnehmern und eine zunehmende Zahl kleinerer Unternehmen. Insgesamt ist festzustellen, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in diesem Sektor zwischen 2002 und 2004 ein erhebliches Gewinnwachstum verzeichnen konnte. Daher befindet sich der Elektrizitätssektor in einer guten finanziellen Lage, trotz seines größtenteils nicht abgeschlossenen Umwandlungs- und Privatisierungsverfahrens. Tatsächlich befindet sich das Aktienkapital im Wesentlichen noch im Besitz der öffentlichen Hand. Unter diesen Umständen sind die Privatisierungsvorhaben immer noch von Bedeutung.

In Rumänien war die Elektrizitätsbranche nach 1990 in einer komplexen Umstrukturierungs- und Reorganisationsphase begriffen. Aus einem Sektor mit einem einzigen Unternehmen in der Zuständigkeit für alle Tätigkeiten wurde jetzt ein Sektor mit unabhängigen Strukturen für Erzeugung, Verteilung und Transport. Inzwischen sind 45 Unternehmen in diesem Sektor tätig. Dabei handelt es sich meist um Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Es gibt 6 Unternehmen mit ausländischem Kapital. 70% des Personals in diesem Sektor bestehen aus Industriearbeitern. Etwa 75% der Arbeiter sind Männer, 25% Frauen. Der Mindestlohn in diesem Sektor beträgt etwa 100 EUR, der Durchschnittslohn etwa 200 EUR. Der landesweite Durchschnittslohn für sämtliche Wirtschaftstätigkeiten liegt bei 143 EUR. Die Unternehmen haben den Status einer kommerziellen Gesellschaft und arbeiten nach marktwirtschaftlichen Regeln. Die Entwicklung des Energiesektors in Rumänien basiert auf den Zielsetzungen des „Ablaufplans für den Energiesektor in Rumänien“. Dieser Plan wurde vom Ministerium für Wirtschaft und Handel erarbeitet und von der Regierung genehmigt. Er gilt für den Zeitraum von 2003 bis 2015. Die Strategie soll die Effizienz der Elektrizitätsbranche entwickeln und erhöhen, einen wettbewerbsbasierten Energiemarkt schaffen und den nationalen Markt in den Binnenmarkt der Europäischen Union integrieren. Investitionen zur Modernisierung des nationalen Energiesystems und zur Privatisierung des Sektors wurden geplant und in die Wege geleitet.

In der Slowakei ist zurzeit *Slovenske elektrarne a.s.* der führende Elektrizitätserzeuger. Die Verteilung der Elektrizität liegt in den Händen von drei zu 49% privatisierten Kapitalgesellschaften. Die Umstrukturierung der Unternehmen im Elektrizitätssektor ist noch im Gange, und einige Elektrizitätserzeugungs- oder -verteilungsbetriebe sind nicht vollständig privatisiert. In diesen Fällen werden Privatisierungsprojekte erarbeitet und die Auswahl strategischer Investoren vorbereitet. Die meisten Arbeitnehmer in diesem Sektor sind Männer. Frauen sind in der Regel in der Verwaltung oder mit Fachdienstleistungen beschäftigt. Das Lohnniveau der Beschäftigten rangiert gemessen an der Volkswirtschaft insgesamt an annähernd fünfter Stelle. Die Beschäftigungszahlen in diesem Sektor sind stark rückläufig.

Die Mehrheit der Beschäftigten des Elektrizitätssektors in Slowenien sind Männer. In diesem Sektor sind alle Bildungsprofile vertreten, die Mehrzahl besteht jedoch aus Mitarbeitern mit höchstens weiterführender Schulbildung (73%). Die Durchschnittslöhne im Elektrizitätssektor liegen in Slowenien über dem landesweiten Durchschnitt. Meist handelt es sich um Grossunternehmen mit über 100 Mitarbeitern. Im Erzeugungs- und Verteilungssektor liegt das Privatisierungsniveau bei 20%. Die Elektrizitätsübertragungsgesellschaft ELES darf laut Gesetz nicht privatisiert werden; das gilt auch für die slowenischen Eigentumsanteile am Kernkraftwerk Krško. In den letzten zehn Jahren war der Sektor durch Fusionen von Unternehmen gekennzeichnet.

Bis vor kurzem war die Elektrizitätsbranche in der Türkei von einem staatlichen Unternehmen, der Türkischen Elektrizitätsbehörde (TEK) beherrscht. Seit den Achtziger Jahren bemühte sich die Regierung um eine private Beteiligung an dieser Branche. Die private Beteiligung wurde eingerichtet und danach fortgesetzt. Der Staat behielt weiterhin die führende Rolle in diesem Prozess, weil die staatlichen Einrichtungen die einzigen Käufer für privat erzeugte Elektrizität waren und das Eigentum an den materiellen Eigentumswerten behielten. 2001 wurde das Elektrizitätsmarktgesetz verabschiedet, das den Weg für einen liberalisierten Markt in der Energieerzeugung und -verteilung in der Türkei frei machte. Die Arbeitnehmer sind meist Industriearbeiter, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

## DER SOZIALE DIALOG IM ELEKTRIZITÄTSSEKTOR

In manchen Ländern existiert ein dreiseitiges Verfahren im Elektrizitätssektor. In einigen anderen Ländern gibt es keinen institutionalisierten dreiseitigen Prozess, aber einige Arten von informellen Verfahren, die sich mit punktuellen Problemen wie Privatisierungen und Umstrukturierungen befassen. Seit kurzem kann auch der Staat als Arbeitgeber oder als Kontrollinstanz bei Lohnverhandlungen (im Falle öffentlicher Unternehmen) in den sozialen Dialog eingreifen. Die zweiseitigen Tarifverhandlungen im Elektrizitätssektor sind im Allgemeinen gut strukturiert und durch eine hohe Erfassungsrate gegenüber anderen Wirtschaftssektoren gekennzeichnet. Der Inhalt des sozialen Dialogs ist oft von aktuellen Entwicklungen des Sektors wie beispielsweise Umstrukturierungen und Privatisierungen geprägt.

In Bulgarien scheint eine dreiseitige Konzertierung auf Sektor- und Branchen- (Subsektor-)Ebene in vielen Sektoren noch die Ausnahme zu sein, aber im Elektrizitätssektor ist die dreiseitige Konzertierung bereits etablierte Praxis. Die dreiseitige

Konzertierung findet innerhalb der so genannten „Sektoren-/Branchenräte für dreiseitige Zusammenarbeit“ statt. Zweiseitige Tarifverhandlungen finden auf Branchen- (Untersektor-)Ebene und Unternehmensebene statt. Der Branchentarifvertrag (BCA) gibt den Mindestrahmen für weitere Verhandlungen auf Unternehmensebene vor. Nach Angaben der bulgarischen Kammer der Energiebranche fallen 13% der Unternehmen unter die BCA. Etwa 50-55% der Arbeitnehmer fallen Schätzungen zufolge unter die BCA. Die Erfassungsrate im Elektrizitätssektor war im Vergleich zu den übrigen Sektoren in Bulgarien sehr hoch. Die sozialen Folgen der Privatisierung gehören derzeit zu den Hauptthemen bei Tarifverhandlungen.

In Zypern existiert eine dreiseitige Konzertierung für die allgemeine Wirtschafts- und Sozialpolitik des Landes, die auch eine Konzertierung auf Sektorebene beinhaltet. Die Tarifverhandlungen in Zypern finden auf Unternehmensebene statt, was zugleich der Sektorebene entspricht, da der dortige Elektrizitätssektor aus nur einem einzigen Unternehmen besteht. Seit Gründung der Electricity of Cyprus wurden etwa 25 Tarifverträge abgeschlossen. Die Erfassungsrate der Tarifverträge im Elektrizitätssektor beläuft sich auf nahezu 100% der Arbeitnehmer. Die Akteure sehen die zukünftige Entwicklung des sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor optimistisch und vertrauen auf Verhandlungen „auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens und Verständnisses“.

In der Tschechischen Republik existiert in keinem Sektor eine institutionalisierte dreiseitige Konzertierung. Einige Organisationen erwähnen jedoch die Existenz einiger Formen der paritätischen Konzertierung im Energiesektor. Diese Formen der Konzertierung betreffen hauptsächlich Massenentlassungen im Energiesektor infolge der Privatisierungen. Die inhaltliche Struktur der Tarifverträge auf höherer Ebene (HCLA) hat sich in den letzten Jahren bereits stabilisiert, insbesondere im Hinblick auf folgende Punkte: Die Formulierung von Vorschriften über die Definition des Gegenstandes und Geltungsbereichs der HLCA, die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien und Bestimmungen über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Obwohl Lohnfragen in der Regel durch Tarifverträge auf Unternehmensebene (ELCA) ausführlicher geregelt werden, können Lohnverhandlungen den Abschluss von HLCA erheblich erschweren. Die Erfassungsrate der HLCA liegt zwischen 8,3 und 9,3% der Unternehmen in diesem Sektor und zwischen 58,6 und 76,4% der fest angestellten Arbeitnehmer in diesem Sektor. Nach Angaben der Organisationen fallen zwischen 16 und 17,2% der Unternehmen dieses Sektors und zwischen 81,2 und 83,8% der fest angestellten Arbeitnehmer in diesem Sektor unter die ELCA. Allgemein beurteilen die Beteiligten die Zusammenarbeit auf diesem Gebiet des sozialen Dialogs positiv.

Was das System der Arbeitsbeziehungen in Ungarn angeht, findet der dreiseitige Dialog lediglich auf nationaler Ebene statt; infolgedessen werden tripartite, den Sektor betreffende Abkommen geschlossen. Zweiseitige Tarifverhandlungen spielen sich auf zwei Ebenen ab: auf Ebene des Unternehmens und des Sektors. Auf letzt genannter Ebene stützt sich der zweiseitige soziale Dialog auf eine lange Tradition, von daher ist diese Ebene besser entwickelt. Einem der Gesprächspartner zufolge ist derzeit ein Wandel im Gang, wonach es zwischen unternehmens- und sektorspezifischen Tarifverhandlungen zu einer Verzahnung kommt. Die Sozialpartner unterzeichnen im Sektor sowohl Tarifverträge als auch sektorspezifische „Lohnabkommen“. Eine der bedeutendsten Änderungen im System der Arbeitsbeziehungen in Ungarn betraf die obligatorische Einrichtung von Ausschüssen für sozialen Dialog.

In Estland gibt es im Energiesektor keine dreiseitige Konzertierung, wie in den meisten übrigen Sektoren auch. Lediglich auf Unternehmensebene gibt es einen zweiseitigen sozialen Dialog. Laut Verzeichnis der Tarifverträge wurden im Energiesektor im Jahr 2002 vier Tarifverträge geschlossen (die zusammen für 4.080 Arbeitnehmer gelten). 2003 wurden zwei Tarifverträge auf Unternehmensebene (unter die 4.842 Arbeitnehmer fallen) und 2004 zwei weitere Tarifverträge geschlossen (unter die 580 Arbeitnehmer fallen).

In Lettland gibt es keine dreiseitige Konzertierung im Elektrizitätssektor. Zweiseitige Verhandlungen finden in diesem Sektor lediglich auf Unternehmensebene statt. Da Latvenergo allerdings über 90% der in Lettland erzeugten Elektrizität produziert, gelten alle abgeschlossenen Tarifverträge gleichzeitig für den gesamten Sektor und damit auch für kleinere Elektrizitätserzeuger. Ein allgemeines Abkommen legt die Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiter von Latvenergo fest.

In Litauen existiert keine dreiseitige Konzertierung auf Sektorebene. Tarifverhandlungen im Elektrizitätssektor finden auf Unternehmensebene statt. Etwa 40 Tarifverträge wurden in der Elektrizitätsbranche abgeschlossen (seit 2002 geschlossene,

derzeit geltende Tarifverträge). Die Verträge enthalten detaillierte Wochen- und Monatslohntabellen für verschiedene Klassen von Arbeitern, Voraussetzungen für Einstellung und Entlassung, Arbeitszeit, Pausen, Urlaub, Arbeitsbedingungen und ein Antistreikabkommen. Etwa die Hälfte der Firmen und 90% der Arbeiter fallen unter die Tarifverträge.

In Malta ist die dreiseitige Konzertierung im Elektrizitätssektor aufgrund der Intervention des Staates als Akteur im öffentlichen Sektor mit dem Tarifverhandlungsprozess verbunden. Das Tarifverhandlungsreferat (Collective Bargaining Unit, CBU) war eigentlich zur Kontrolle der finanziellen Aspekte der in den staatlich geleiteten / staatseigenen Unternehmen oder Gesellschaften (einschl. Enemalta) eingerichtet worden. Ziel ist die Anpassung der Löhne und Gehälter in den überstaatlichen Unternehmen an die Lohnpolitik der Regierung und die Bewahrung eines angemessenen Verhältnisses zu den Lohnstufen für Angestellte des öffentlichen Sektors. Tarifverhandlungen finden auf Unternehmensebene statt. Es gibt zwei getrennte Tarifverträge für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern. Alle Arbeitnehmer fallen unter diese Tarifverträge.

In Polen existiert innerhalb der sektoralen Arbeitsgruppe zur Energie eine dreiseitige Konzertierung für den Elektrizitätssektor. Diese sektorale Arbeitsgruppe befasst sich mit allgemeinen Fragen zur Organisation und Umstrukturierung des Sektors und Änderungsvorschlägen für die beiden bestehenden sektoralen Tarifverträge. 1992 wurde ein unternehmensübergreifender Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer im Energiesektor abgeschlossen. 1996 schlossen die Arbeitgeberorganisationen zwei getrennte Tarifverträge für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern ab. Seit damals wurden sie mit geringfügigen Änderungen regelmäßig verlängert. Im Elektrizitätssektor ist der Abschluss von Tarifverträgen auf Unternehmensebene ebenfalls eine gut etablierte und strukturierte Praxis. Grundsätzlich sollen diese Verträge Vorteile sichern, die über die Vereinbarungen auf Sektorebene hinausgehen bzw. sich aus diesen ergeben. Diese Verträge werden regelmäßig in gegenseitigem Einvernehmen von den Vertragsparteien verlängert und gegebenenfalls geändert.

In Rumänien gibt es keine formelle dreiseitige Konzertierung in diesem Sektor. Es kommt jedoch vor, dass die Regierung in Sonderfällen wie beispielsweise der Umstrukturierung des Sektors die in der Branche tätigen Beteiligten des sozialen Dialogs zu Rate zieht oder Gespräche mit ihnen führt. Tarifverhandlungen finden sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene statt. Die Bestimmungen der auf Sektorebene geschlossenen Tarifverträge sind Minimalbedingungen und für die Verhandlungen auf Unternehmensebene bindend. Die auf Sektorebene ausgehandelten Tarifverträge haben einen umfassenderen Geltungsbereich als nur den Elektrizitätssektor. Die Erfassungsrate des sektoralen Tarifvertrags liegt bei über 90% der Unternehmen und über 95% der Arbeitnehmer. Die Erfassungsrate des sektoralen Tarifvertrags liegt bei über 90% der Unternehmen (diese Zahl entspricht den Unternehmen mit 21 und mehr Mitarbeitern) und über 95% der Arbeitnehmer.

In der Slowakei gibt es keine formelle dreiseitige Konzertierung in diesem Sektor. Die Diskussionen befassen sich mit Gesetzesentwürfen für den Energiesektor, Kerndokumenten für den Betrieb des Energiesektors und den sozialen Fragen in diesem Sektor. Auf Sektorebene schließen die Parteien Tarifverträge auf höherer Ebene ab, in denen die für Arbeitnehmer in diesem Sektor geltenden Bedingungen festgelegt und die Beziehungen zwischen den Partnern geregelt werden. Auf Unternehmensebene schließen die Partner Unternehmenstarifverträge ab. Die Bedingungen im Unternehmenstarifvertrag müssen in jedem Falle besser sein als diejenigen, die im Sektortarifvertrag festgelegt sind. Alle großen Unternehmen haben inzwischen Unternehmenstarifverträge abgeschlossen (rund 90%).

In Slowenien herrscht eine besondere Situation im Elektrizitätssektor wegen der Rolle des Staates als wichtigster Arbeitgeber des Sektors. Das hat zur Folge, dass der Staat eine vertragschließende Partei der Tarifverträge auf Sektorebene ist. Künftig sollen die Tarifverträge vielleicht auch von sektoralen Arbeitgeberverbänden unterzeichnet werden. Die Sektorebene ist die entwickeltere Ebene der Tarifverhandlungen, selbst wenn die Unternehmensebene tendenziell in den Vordergrund gerückt wird. Der erste auf Sektorebene geschlossene Tarifvertrag für den Elektrizitätssektor wurde 1992 unterzeichnet, der zweite folgte 1996. Die Tarifverträge in Slowenien haben allgemeine Geltung für alle Unternehmen und Arbeitnehmer in diesem Sektor. Der zweiseitige soziale Dialog auf Sektorebene ist nach Einschätzung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gut entwickelt und verbessert sich ständig. In allen Unternehmen des Sektors (mit einer Ausnahme) wurden Tarifverträge geschlossen, die für alle Arbeitnehmer gelten.

Im Elektrizitätssektor der Türkei gibt es keine dreiseitige Konzertierung. Tarifverhandlungen finden auf Ebene der Unternehmen (Einrichtung) und des Arbeitsplatzes statt. 2003 waren im Energiesektor einschließlich des Elektrizitätssektors 80 Tarifverträge in Kraft. Sie galten für 64.29 Arbeitnehmer an 2.078 Arbeitsplätzen.

## ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERORGANISATIONEN

Die Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Elektrizitätssektor ist im Allgemeinen durch eine nicht allzu bedeutende Anzahl von Organisationen gekennzeichnet (von einigen Ausnahmen abgesehen). Auf Arbeitgeberseite existiert in manchen Fällen keine Arbeitgeberorganisation. Das wichtigste Unternehmen oder der Staat übernehmen im sozialen Dialog die Rolle einer Arbeitgeberorganisation. Wenn mehrere Arbeitgeberorganisationen existieren, sind sie oft für unterschiedliche Mitgliedergruppen zuständig. Auf Arbeitnehmerseite gibt es im allgemeinen wenig Organisationen; oder falls mehrere existieren, sind sie oft für verschiedene Arbeitnehmerkategorien zuständig.

Die bulgarische Kammer der Energiebranche ist die einzige Arbeitgeberorganisation, die im sozialen Dialog in der Elektrizitätsbranche eine Rolle spielt. Es gibt drei Gewerkschaftsorganisationen, die am dreiseitigen und zweiseitigen sozialen Dialog im Elektrizitätssektor in Bulgarien beteiligt sind.

In **Zypern** gibt es keinen Arbeitgeberverband. Die Electricity Authority of Cyprus, das staatliche Unternehmen in der Elektrizitätsbranche, übernimmt die Rolle eines Arbeitgeberverbandes im Elektrizitätssektor. Die EAC nimmt an Beratungen und Tarifverhandlungen teil. Sie ist zur Unterzeichnung von Tarifverträgen bevollmächtigt. Die EAC ist auch an der dreiseitigen Konzertierung beteiligt. Die Beschäftigten der Electricity Authority of Cyprus sind in vier Gewerkschaften organisiert. Die Arbeitnehmer sind in diesen Gewerkschaften entsprechend ihren Kategorien und Berufen organisiert.

In der **Tschechischen Republik** gibt es einen Arbeitgeberverband in diesem Sektor: Der Tschechische Verband der Arbeitgeber im Energiesektor. Drei Gewerkschaften sind in diesem Sektor tätig: Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Energiebranche (die bedeutendste), die Tschechische Gewerkschaft der Energiearbeiter des Nordwestens und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Kernenergie.

In **Ungarn** gibt es im Elektrizitätssektor drei Gewerkschaftsorganisationen und eine Arbeitgeberorganisation. Wichtigste Gewerkschaft ist der Verband der Gewerkschaften der Stromindustrie (VDSZSZ); an zweiter Stelle steht die Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Bergbauindustrie und Nummer drei ist die Gewerkschaft für Strom und Wärmeenergie (Liga VHSZ). Die Arbeitgeber werden durch den Arbeitgeberverband der Unternehmen in der Elektrizitätsindustrie vertreten.

In **Estland** gibt es zwei Arbeitgeberverbände (einer davon speziell für den Elektrizitätssektor, der andere für den gesamten Energiesektor) und eine Gewerkschaftsorganisation.

In **Lettland** gibt es keine auf Sektorebene tätige Arbeitgeberorganisation. Latvenergo liefert rund 93% der gesamten in Lettland erzeugten Elektrizität und beschäftigt rund 90% der Arbeitnehmer im Elektrizitätssektor. Daher ist Latvenergo der Hauptakteur des sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor. Dies gilt umso mehr, als die bei Latvenergo getroffenen Vereinbarungen auch für die übrigen kleinen Elektrizitätserzeuger gelten. Die lettische Gewerkschaft Enerģija ist als einzige in diesem Sektor tätig.

In **Litauen** ist der litauische Elektrizitätsverband die einzige Organisation in diesem Sektor, ist jedoch nicht an Tarifverhandlungen beteiligt. Dies ist nicht in der Satzung vorgesehen, und es ist den Mitgliedern nicht gestattet, eigenständig zu verhandeln. Der litauische Gewerkschaftsbund der Energie- und Elektroarbeitnehmer bereitet methodologisches Material für die Teilnahme ihrer Mitgliedsgewerkschaften an Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene vor. Die Mitgliedsgewerkschaften haben 40 Tarifverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen.

In **Malta** finden Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene statt. Die Hauptbeteiligten an diesem Prozess sind die General Workers' Union (GWU) über ihre Sektion Chemie, Energie und Druck, die Enemalta Professional Officers Union (EPOU), die Union of United Workers (UHM) und die Enemalta Senior Staff Union. Die Arbeitnehmer sind in diesen Gewerkschaften entsprechend ihres beruflichen Ranges organisiert. Hauptakteure sind die beiden erstgenannten Organisationen, während

die beiden übrigen nicht aktiv an Tarifverhandlungen beteiligt sind. Auf Arbeitgeberseite ist die Enemalta Corporation an den Tarifverhandlungen durch ihren stellvertretenden Personalchef und den stellvertretenden Vorsitzenden vertreten.

In Polen gibt es auf Arbeitnehmerseite fünf Organisationen, die anerkannte Teilnehmer am zweiseitigen sozialen Dialog im Elektrizitätssektor sind. Diese Organisationen sind im Wesentlichen nach Tätigkeiten organisiert. 1996 wurden alle Arbeitgeberorganisationen zu einem sektorweiten Verband der Arbeitgeberorganisationen zusammengefasst. Dieser Verband koordiniert die übrigen Organisationen und sorgt für größere Einheitlichkeit, ohne die Arbeitgeberorganisationen zu ersetzen. Die Arbeitnehmer sind durch fünf Organisationen bei diesem Dialog vertreten. Nur die beiden Gewerkschaften, die der NSZZ "Solidarnosc" angehören, sind nach Untersektoren strukturiert. Die anderen Gewerkschaften sind eher sektorübergreifend, vorwiegend nach Berufen, eingeteilt.

In Rumänien ist der Elektrizitätssektor durch den Arbeitgeberverband „Energetica“ vertreten, der alle Untersektoren einschließt. Der Verband ist an Tarifverhandlungen auf Sektorebene beteiligt. Es gibt vier Gewerkschaftsorganisationen in diesem Sektor, in denen jeweils alle Berufsgruppen von Arbeitnehmern vertreten sind. Sie werden als repräsentativ für den Elektrizitätssektor anerkannt.

Die Arbeitgeber der Energiebranche sind in der Slowakei durch den Verband der Arbeitgeber der Energiebranche vertreten. Der Verband der Arbeitgeber nimmt an Tarifverhandlungen auf Sektorebene teil. Die slowakische Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Energiebranche und der Verband der Gewerkschafter in der Kernenergie der slowakischen Republik sind die beiden Gewerkschaften, die an Tarifverhandlungen in diesem Sektor beteiligt sind. Sie haben verschiedene Mitgliederbereiche.

In Slowenien gibt es keinen Arbeitgeberverband, der an Tarifverhandlungen im Elektrizitätssektor beteiligt ist. Der Arbeitgeber wird vom Staat vertreten. Künftig sollen die Tarifverträge vielleicht auch von sektoralen Arbeitgeberverbänden unterzeichnet werden. Die Gewerkschaft der Arbeiter im Energiebereich in Slowenien ist eine Zweigorganisation des Verbandes der Freien Gewerkschaften Sloweniens (*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*, ZSSS), die im Energiesektor tätig ist.

In der Türkei sind die Arbeitnehmer im Elektrizitätssektor durch drei Gewerkschaften vertreten, von denen eine die Möglichkeit hat, an Tarifverhandlungen teilzunehmen (da sie die vorgeschriebene 10%-Schwelle überschreitet). Die Gewerkschaft, die zur Teilnahme an Tarifverhandlungen berechtigt ist, ist der Verband der türkischen Gewerkschaften der Energie- Gas- und Wasserarbeiter. Es gibt keine Organisation, die die Arbeitgeber des Privatsektors vertritt. Im öffentlichen Sektor gibt es eine Arbeitgeberorganisation, die den größten Teil des türkischen öffentlichen Sektors vertritt, der Verband der Arbeitgeber der öffentlichen Unternehmen der Türkei. Diese Organisation handelt Tarifverträge für Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors unter einem arbeitsrechtlichen Vertrag (meist Industriearbeiter) mit den oben genannten Gewerkschaften aus. Es gibt außerdem vier Gewerkschaften für öffentliche Bedienstete, die gemäß dem Gesetz über Gewerkschaften für öffentliche Bedienstete tätig sind. Diese Gewerkschaften für öffentliche Bedienstete sind nicht zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und zum Streik berechtigt.