

# Der europäische Sozialdialog und der soziale Dialog im Eisenbahnsektor in den Ländern des Westbalkans: Kurzfassung





***DER EUROPÄISCHE SOZIALDIALOG UND DER  
SOZIALE DIALOG IM EISENBAHNSEKTOR IN DEN  
LÄNDERN DES WESTBALKANS: KURZFASSUNG***

Eine Publikation der europäischen Sozialpartner, der Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) und der europäischen Transportarbeiterföderation (ETF).  
Herausgegeben von EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr

**DIESE PUBLIKATION IST EINE KURZFASSUNG DES BERICHTES, DER WÄHREND DES PROJEKTES "SOCIAL DIALOGUE IN THE RAILWAY SECTOR IN WESTERN BALKAN COUNTRIES" ENTWICKELT WURDE. DIE VOLLSTÄNDIGE VERSION DES BERICHTES LIEGT AUF ENGLISCH, KROATISCH, MAZEDONISCH UND SERBISCH VOR.**

**DAS PROJEKT WURDE VON DEN EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNERN DES EISENBAHNSEKTORS CER UND ETF INITIIERT UND VON DER EVA-AKADEMIE DURCHGEFÜHRT.**

**MIT FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE UNION. DIE PUBLIKATION GIBT DIE MEINUNG DES VERFASSERS WIEDER, DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION HAFTET NICHT FÜR DIE NUTZUNG DER ENTHALTENEN INFORMATIONEN.**

**DIE EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER:**

Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER)  
Avenue des Arts, 53 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Tel.: +32 2 2130870 // [contact@cer.be](mailto:contact@cer.be) // [www.cer.be](http://www.cer.be)

Europäische Transportarbeiterföderation (ETF)  
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Tel.: +32 2 2854660 // [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) // [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**HERAUSGEBER UND PROJEKTTRÄGER:**

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH  
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany  
Tel.: +49 30 3087526 // [info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de) // [www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>06</b>
<b>1. SOZIALDIALOG – WIE FUNKTIONIERT ER?</b> .....	<b>08</b>
1.1. Hintergrund .....	08
1.2. Ziele und Nutzen des Sozialdialogs .....	09
1.3. Der europäische Sozialdialog - Formen und Prozesse .....	10
<b>2. DER EUROPÄISCHE SOZIALDIALOG IM EISENBahnSEKTOR</b> .....	<b>12</b>
2.1. Die Geschichte des europäischen Sozialdialogs im Eisenbahnsektor .....	12
2.2. Die Struktur des europäischen Sozialdialogs im Eisenbahnsektor .....	12
2.3. Arbeitsprogramm und Ergebnisse.....	13
2.3.1 Das Arbeitsprogramm des Sozialdialogs auf europäischer Ebene .....	13
2.3.2 Vereinbarungen der Sozialpartner .....	14
2.3.3 Gemeinsame Empfehlungen .....	15
2.3.4 Gemeinsame Stellungnahmen .....	17
<b>3. SOZIALER DIALOG IM EISENBahnSEKTOR IN LÄNDERN DES WESTBALKANS</b> .....	<b>18</b>
3.1. Kroatien .....	20
3.2. EJR Mazedonien .....	22
3.3. Montenegro .....	24
3.4. Serbien .....	26
<b>KONTAKTE LENKUNGS-AUSSCHUSS UND SOZIALPARTNER WESTBALKAN</b> .....	<b>28</b>
<b>BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN</b> .....	<b>29</b>



Belgrad, Serbien



Skopje, Mazedonien

## EINLEITUNG

Diese Broschüre stellt zunächst den europäischen Sozialdialog vor und beschreibt anschließend die Situation des sozialen Dialogs in verschiedenen Ländern des Westbalkans. Sie ist die Kurzfassung eines Projektes, das von den europäischen Sozialpartnern des Eisenbahnsektors CER (Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften) und ETF (Europäische Transportarbeiterföderation) initiiert und von der EVA-Akademie für umweltorientierten Verkehr durchgeführt wurde.

Die europäischen Sozialpartner des Eisenbahnsektors CER und ETF teilen die Auffassung, dass sozialer Dialog notwendig ist, um den Eisenbahnsektor weiterzuentwickeln und die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter der Unternehmen zu verbessern. Sie bemühen sich um einen intensiven Dialog auf der europäischen Ebene, denn gemeinsame Erklärungen und Empfehlungen der beiden Sozialpartner nehmen einen hohen Stellenwert in der Gestaltung arbeitsbezogener Aspekte des Sektors ein. Ergebnisse ihrer gemeinsamen Arbeit beeinflussen die Gesetzgebung und politische Entscheidungen. Als Beispiele seien hier genannt die Vereinbarungen zur „Zertifizierung von Triebfahrzeugführern, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem der Gemeinschaft führen“ und „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen von fahrendem Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor“, die in verschiedenen Gesetzgebungsprozessen in verbindliche Richtlinien umgewandelt wurden. Die gemeinsame Stellungnahme zu „Sozialen Aspekten und Schutz der

Beschäftigten bei wettbewerblichen Ausschreibungen bei öffentlichen Schienenverkehrsdiensten und im Falle eines Betreiberwechsels als Folge“ enthält Forderungen an soziale Aspekte, die in den Vorschlag des Europäischen Parlaments zur Änderung der Verordnung 1370/2017 einfließen. Wichtig ist die Beteiligung und das Engagement der Mitgliedsunternehmen und –gewerkschaften in den Ländern an den Prozessen.

Auf der europäischen Ebene wird der soziale Dialog als hilfreiches Instrument angesehen, Entwicklungen in der Branche voranzubringen und aktuellen Herausforderungen zu begegnen. Es ist das erklärte Ziel der Europäischen Union und der europäischen Sozialpartner „die Kapazitäten der Sozialpartner zu stärken und das Problemlösungspotenzial des sozialen Dialogs auf allen Ebenen (EU, national/regional, sektoral, unternehmensintern) voll auszuschöpfen“ um eine „Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und ausgeprägtem sozialen und territorialen Zusammenhalt“<sup>1</sup> zu erreichen. Dieses Projekt verstärkt die Wirkung und die Sichtbarkeit der Ergebnisse des europäischen Sozialdialogs im Eisenbahnsektor in den Ländern des Westbalkans. Die Maßnahmen unterstützen die Sozialpartner der Kandidatenländer einen leistungsfähigen nationalen sozialen Dialog zu entwickeln und die Kenntnisse über die Struktur und den Nutzen des europäischen Sozialdialogs zu verbessern.

Die europäischen Institutionen betonen, dass ein funktionierender sozialer Dialog wichtig für Wachstum und Beschäftigung in den Ländern ist. „Der soziale Dialog ist – über die Vielfalt

nationaler Arbeitsbeziehungssysteme hinaus – eine Grundkomponente des europäischen Sozialmodells, dessen wichtige Rolle selbst in den europäischen Verträgen verankert ist, darunter die Charta der Grundrechte.“<sup>2</sup> Die Mitteilung der Kommission „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ stellt sogar fest, dass „Die Länder, deren Arbeitsmärkte sich als krisenfester erwiesen haben, ein gemeinsames Merkmal aufweisen – einen starken sozialen Dialog.“<sup>3</sup>

CER und ETF möchten die Sozialpartner des Eisenbahnsektors in den Kandidatenländern mit der Arbeit, die auf europäischer Ebene geleistet wird, vertraut machen. Sie unterstützen außerdem den sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten und Kandidatenländern im Westbalkan. Deshalb haben sie dieses Projekt initiiert, um den Kommunikationsprozess mit den Sozialpartnern im Westbalkan und auf europäischer Ebene in Gang zu setzen.

Die an diesem Projekt beteiligten Länder sind das neue Mitglied Kroatien und die Kandidatenländer Serbien, Montenegro und die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien. Länderbesuche und ein Seminar zu den Erfahrungen und einem Informationsaustausch zum nationalen und europäischen sozialen Dialog im Eisenbahnsektor bildeten die Hauptthemen dieses Projektes. Die Absicht war, den sozialen Dialog als Instrument vorzustellen, mit dem gemeinsamen Probleme bilateral gelöst werden können. Gleichzeitig betonen die Initiatoren, dass es notwendig ist, mit dem Instrument des sozialen Dialogs qualifiziert und geübt umzugehen und über seine Prozesse und sein Potential gut in-



Podgorica, Montenegro



Zagreb, Kroatien

formiert zu sein. Ein weiterer Leitaspekt war zu zeigen, dass es viele Möglichkeiten gibt, einen sozialen Dialog auf Unternehmens-, regionaler oder nationaler Ebene zu führen. Die Experten erläuterten die verschiedenen Systeme der Arbeitsbeziehungen und vermittelten einen Überblick über die Vielfalt der Dialogformen und der bestehenden Möglichkeiten. Das Projekt beabsichtigte auch die Fähigkeiten der Sozialpartner zu verstärken, ihre Rolle im Prozess des sozialen Dialogs wahrzunehmen. Die Diskussionen sollten verdeutlichen, welche Umstände die Entwicklung des sozialen Dialogs beeinflussen, sowohl positiv als auch negativ.

Eine unabdingbare Voraussetzung ist ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zwischen den Sozialpartnern in diesem Prozess. Die grundlegenden Regeln des Dialogs müssen eingehalten werden. Die jeweiligen Parteien dürfen nicht allein ihren Standpunkt verkünden, sondern sie müssen ihrem Partner auch zuhören, ihn ernst nehmen und die Argumente erwägen. Dieses Klima kann erreicht werden, wenn die Treffen und der Informationsaustausch gut vorbereitet werden. Dafür hat das Projekt ein Seminar zum Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den Sozialpartnern der Länder des Westbalkans und Vertretern der Mitgliedstaaten und europäischer Einrichtungen organisiert.

Die Unterstützung des sozialen Dialogs in den Kandidatenländern durch die

CER und ETF hat eine lange Tradition. Durch die Aktivitäten in früheren Kandidatenländern konnten sie vielfältige Erfahrungen sammeln. Im Jahr 2004 führten CER und ETF eine erste Reihe mit Seminaren zum europäischen Sozialdialog in den neuen Mitgliedsstaaten durch. Die Seminare fanden statt in Budapest mit den Sozialpartnern aus Ungarn und Slowenien und in Bratislava mit denen aus der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik und Polen. Die zweite Reihe wurde 2006 in Tallin und Bukarest organisiert. Die teilnehmenden Länder waren Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien und Rumänien.

Mit dieser positiven Erfahrung wurde das Seminar dieses Projektes in Split mit Vertretern aus Kroatien, F.Y.R. Mazedonien, Montenegro, Serbien und Bosnien und Herzegowina ausgerichtet. Die verschiedenen Sozialpartner aus den Mitgliedstaaten und Kandidatenländern lernten sich besser kennen und verstehen. Das Seminar trug zu einem besseren Verständnis der verschiedenen nationalen Systeme und der Struktur auf europäischer Ebene bei und wird die Integration der neuen Partner in den europäischen Sozialdialog erleichtern.

Weitere Ergebnisse des Seminars waren:

- die Stärkung der Kapazitäten der Sozialpartner Kroatiens und der Kandidatenländer ihren Beitrag zum Sozialdialog auf nationaler Ebene zu leisten und in Zukunft auch auf europäischer Ebene,

- die verbesserte Wirkung und Sichtbarkeit der Ergebnisse des europäischen sektoralen Sozialdialogs Eisenbahn in den Kandidatenländern,
- ein besseres Verständnis der Partner des sektoralen sozialen Dialogs untereinander in den Kandidatenländern,
- Informationen für die Sozialpartner in den Kandidatenländern über die Ziele und Aktivitäten des europäischen sektoralen Sozialdialogs Eisenbahn,
- die Befähigung der Sozialpartner der Kandidatenländer zur Teilnahme am europäischen Sozialdialog,
- die Identifizierung von Perspektiven des EU Beitritts.

In dem folgenden Kapitel wird die Funktionsweise des europäischen Sozialdialogs beschrieben mit besonderer Berücksichtigung der Aktivitäten im Eisenbahnsektor. Die Sozialpartner im Eisenbahnsektor stehen in regelmäßigem Kontakt um gemeinsame Vereinbarungen und Empfehlungen zu relevanten sozialen und arbeitsbezogenen Problemfeldern für den Eisenbahnsektor zu erzielen. Die Struktur, der Prozess und die Ergebnisse des sozialen Dialogs werden in dieser Broschüre dargestellt. Errungenschaften werden die Partner motivieren, den sozialen Dialog fortzusetzen, zu intensivieren und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln. Im dritten Kapitel beschreiben die Repräsentanten der Eisenbahnunternehmen und Eisenbahngewerkschaften die spezifische Situation des sozialen Dialogs in Kroatien, EJR Mazedonien, Montenegro und Serbien.

<sup>1</sup> Europäische Kommission (2010): Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Europäischen Kommission. S. 22 u. S.5.

<sup>2</sup> Europäische Kommission (2013): Arbeitsbeziehungen in Europa 2012. Zusammenfassung. S. 5.

<sup>3</sup> Europäische Kommission (2012): Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. S. 14.

## 1 SOZIALDIALOG – WIE FUNKTIONIERT ER?

### 1.1 HINTERGRUND

Die Akteure in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind vertraut mit dem Begriff „Sozialdialog“. Wenn es darum geht, auf die Ausgestaltung und Entwicklung arbeitsbezogener Themen einzuwirken, ist der Sozialdialog ein effizientes Mittel für die Akteure, die Sozialpartner. Was verstehen wir unter dem Begriff „Sozialdialog“? Die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) lautet:

*„Der Sozialdialog umfasst alle Arten der Verhandlung, der Anhörung sowie den Informationsaustausch zwischen Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Themen von allgemeinem Interesse. Wie der Sozialdialog in der Praxis geführt wird, ist von Land zu Land und von Region zu Region unterschiedlich. Es kann ein dreiseitiger Prozess sein, an dem die Regierung offiziell beteiligt ist, oder es kann sich um zweiseitige Beziehungen zwischen den Sozialpartnern mit oder ohne indirekte Beteiligung der Regierung handeln. Ferner kann der Sozialdialog informell oder institutionalisiert geführt werden, wobei es häufig eine Kombination aus beiden Formen ist; er kann auf nationaler, regionaler oder Unternehmensebene stattfinden, branchenübergreifend, sektoral oder eine Kombination aus beidem sein.“*<sup>4</sup>

Der Grundsatz, die Arbeitnehmervertreter zu informieren und anzuhören, steht im Zentrum des europäischen Sozialmodells und insbesondere des Sozialdialogs. Die Richtlinie 2002/14/EG, die einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft festlegt, sieht „Mindestanforderungen für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen und Betrieben in der Europäischen Gemeinschaft“ vor<sup>5</sup>. Diese Richtlinie verankert die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung als Teil des Sozialdialogs in der EU-Gesetzgebung (acquis communautaire). Neue Mitgliedstaaten müssen Strukturen und Aktivitäten des Sozialdi-

alogs entwickeln und diese in die nationalen Vorschriften aufnehmen. Innerhalb der 28 EU-Mitgliedstaaten kann dies in unterschiedlicher Form erfolgen und einen unterschiedlichen Grad der Relevanz haben. Dabei spiegeln die verschiedenen nationalen Muster des Dialogs die unterschiedliche Geschichte sowie wirtschaftliche und politische Situation der Länder wider.

Die Entwicklung des Sozialdialogs beruht auf mehreren in Europa geschlossenen Übereinkommen und Regularien. Hierbei handelt es sich um Grundsatzdokumente, die die Beteiligung der Arbeitnehmer regeln und den Sozialdialog fördern:

- die ILO-Übereinkommen „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts“, 1948 (Nr. 87)“ und „Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen“, 1949 (Nr. 98)<sup>6</sup>,
- die Europäische Sozialcharta (1961). Textsammlung, 6., zum 30. Juni 2008 aktualisierte Auflage<sup>7</sup>,
- die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (1989)<sup>8</sup>,
- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. 2000<sup>9</sup>.

Der Vertrag von Lissabon (2009) reformiert die zwei Kernverträge der EU, den Vertrag über die Europäische Union und den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Der letztere wurde umbenannt in „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)“. Er soll der Union den Rechtsrahmen und die Instrumente bereitstellen, die notwendig sind, um künftige Herausforderungen zu meistern und den Ansprüchen der Bürger gerecht zu werden. Die Bestimmungen über den Sozialdialog, die Anhörung und Verhandlungen der Sozialpartner (vormals die Artikel 138 und 139 des Vertrags von Amsterdam) wurden nahezu unverändert in den AEUV (Artikel 154 und 155) übernommen.<sup>10</sup>

**1. Die Kommission hat die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Unions-ebene zu fördern, und erlässt alle zweckdienlichen Maßnahmen, um den Dialog**

*zwischen den Sozialpartnern zu erleichtern, wobei sie für Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Parteien sorgt.*

**2. Zu diesem Zweck hört die Kommission vor der Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage an, wie eine Unionsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden soll.**

**3. Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Unionsmaßnahme für zweckmäßig, so hört sie die Sozialpartner zum Inhalt des in Erwägung gezogenen Vorschlags an. Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung.**

**4. Bei den Anhörungen gemäß den Absätzen 2 und 3 können die Sozialpartner der Kommission mitteilen, dass sie den Prozess nach Artikel 155 einleiten wollen. Die Dauer dieses Prozesses darf höchstens neun Monate betragen, sofern die betroffenen Sozialpartner und die Kommission nicht gemeinsam eine Verlängerung beschließen.**

Artikel 154 AEUV



1. Sofern die Sozialpartner dies wünschen, kann der Dialog zwischen ihnen auf Unionsebene vertragliche Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen zur Folge haben.

2. Die auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen werden entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder - in den von Artikel 153 abgedeckten Bereichen - auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt. Das Europäische Parlament wird unterrichtet. Der Rat beschließt einstimmig, sofern die Vereinbarung eine oder mehrere Bestimmungen betreffend einen der Bereiche enthält, für die gemäß Artikel 153(2) Einstimmigkeit erforderlich ist.

Artikel 155 AEUV

Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass der AEUV einen neuen Artikel 152 enthält:

„Die Union anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner auf der Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme.

Sie fördert den sozialen Dialog und achtet dabei die Autonomie der Sozialpartner Union. Der dreiseitige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung trägt zum sozialen Dialog bei.“<sup>11</sup>

Artikel 152 AEUV

## 1.2 ZIELE UND NUTZEN DES SOZIALDIALOGS

Organisationen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten, spielen eine wichtige Rolle in den Mitgliedstaaten der EU. Sie sind die Akteure, welche die Entwicklungen am Arbeitsplatz und in Gesamtwirtschaft und Gesellschaft mitgestalten. In welcher Form und welchem Umfang diese Funktion wahrgenommen wird, ist jedoch von Land zu Land sehr unterschiedlich. Auf nationaler Ebene beinhaltet sie die Festlegung von Lohn- und Beschäftigungsbedingungen durch Tarifverträge

in unterschiedlicher Form und auf verschiedenen Ebenen. Gemeinsam können Vereinbarungen in Bereichen wie der sozialen Sicherheit, der Ausbildung oder des Arbeitsschutzes erarbeitet oder Fragen von gegenseitigem Interesse erörtert werden. Durch Anhörungen äußern die Sozialpartner ihre Meinung zudem gegenüber Regierungen und anderen öffentlichen Stellen, und im günstigsten Fall können sie auf die Gestaltung der Arbeitsgesetze und Beschäftigungspolitik einwirken.

Das europäische Sozialmodell ist ein gemeinsames Konzept, das viele europäische Staaten für ihre Gesellschaften fördern. Es besteht eine breite Akzeptanz, dass dieses Modell mindestens ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, einen hohen und steigenden Lebens-

### DAS SCHLOSS VON VAL-DUCHESSE, BRÜSSEL:

Im Januar 1985 lud Jacques Delors, Präsident der Europäischen Kommission, die europäischen Sozialpartner zu ihrem ersten Treffen ein, um den europäischen Sozialdialog zu initiieren.



<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>

<sup>5</sup> [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF). Artikel 1.

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>

<sup>7</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf)

<sup>8</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/glossary/social\\_charter\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm)

<sup>9</sup> [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)

<sup>10</sup> Weitere Informationen siehe: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: Leitfaden Soziales Europa, Teil 2: Sozialdialog, Januar 2012.

<sup>11</sup> Vertrag über die Europäische Union (EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), abgeändert durch den Vertrag von Lissabon (2007). 2008. Artikel 152.



standard, einen hohen Beschäftigungsgrad, ein hohes Bildungsniveau, umfassende Wohlfahrt und sozialen Schutz, einen niedrigen Grad der Ungleichheit und einen hohen Solidaritätsgrad umfasst und den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie dem Dialog zwischen ihnen einen hohen Stellenwert beimisst. Der Sozialdialog und die Qualität der Arbeitsbeziehungen stehen im Zentrum des europäischen Sozialmodells. Da der Sozialdialog in den Mitgliedstaaten – insbesondere in den Gründungsstaaten und den Ländern, die bis zum Ende des 20. Jahrhunderts beigetreten sind –, eine wichtige Rolle spielt, wurde er in die institutionellen und richtungsweisenden Texte und Verfahren aufgenommen, die diese Länder auf europäischer Ebene erarbeitet haben.

Die Sozialpartner haben das beste Wissen und die größte Erfahrung, was die Gegebenheiten der Beschäftigung und sozialen Situation in dem jeweiligen Sektor und in den Unternehmen betrifft. Mit ihrer Anhörung durch Politiker und Behörden kann die Steuerung im Bereich der arbeitsbezogenen Themen verbessert werden. Durch

Vereinbarungen können Kompromisse geschlossen und ein Interessenausgleich erreicht werden, wie dies für die Gesetzgebung mitunter nicht möglich ist. Die Vorteile des Sozialdialogs werden in den Mitgliedstaaten seit langem allgemein anerkannt.

Da die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Europa immer stärker zusammengewachsen sind, wurde es wichtig, die beschäftigungs- und sozialpolitische Rolle der EU zu entwickeln. Die EU-Institutionen und die Mitgliedstaaten haben erkannt, dass ähnliche Vorteile durch einen Sozialdialog auf europäischer Ebene erzielt werden können. Aber der Sozialdialog auf europäischer Ebene gestaltet sich wegen seines transnationalen Charakters anders als der soziale Dialog auf nationaler, regionaler oder Unternehmensebene. Die europäischen Sozialpartner bieten ein Forum für den Austausch von Ideen und Meinungen sowie zur Förderung des Dialogs zwischen den Partnern. Sie sind in der Lage, fortlaufend verbindliche Vereinbarungen und nicht verbindliche Empfehlungen für relevante Sozial- und Beschäftigungsthemen auszuhandeln. In ihren gemeinsamen

Stellungnahmen und Erklärungen können sie ihre Anliegen der europäischen Kommission, dem europäischen Parlament und dem Ministerrat kundtun. Im Eisenbahnsektor haben die europäischen Sozialpartner bereits eine Vielzahl von Initiativen durchgeführt und zahlreiche gemeinsame Texte zur Förderung ihrer Politik erarbeitet. Die Ergebnisse des Sozialdialogs im Eisenbahnsektor werden in einem separaten Kapitel beschrieben.

### 1.3 DER EUROPÄISCHE SOZIALDIALOG – FORMEN UND PROZESSE

Der Sozialdialog auf EU-Ebene – sowohl der branchenübergreifende als auch der sektorale – existiert in zwei Hauptformen. Zum einen ist er die Antwort auf die Anhörung seitens der europäischen Kommission, zum anderen die unabhängige Arbeit zu Themen, die die Sozialpartner selbst festlegen. Diese Prozesse können formeller oder informeller Art sein, sie können auf die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen beschränkt sein oder die Regierung und andere öffentliche Stellen einbeziehen.



**DIE SOZIALPARTNER PRÄSENTIEREN IHRE GEMEINSAME STELLUNGNAHME „DER SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN IN WETTBEWERBLICHEN AUSSCHREIBUNGEN“ IM SEPTEMBER 2013 DEN MITGLIEDERN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS**

**V.l.n.r.: Matthias Rohrmann (CER), Dr. Libor Lochman (CER), Karim Zéribi (MEP), Bogusław Liberadzki (MEP), Guy Greivelding (ETF), Karl-Heinz Zimmermann (EVG), François Nogué (CER)**

Der Dialog existiert in zwei Grundformen und erfolgt auf zwei Hauptebenen (Je nach dem Grad der Beteiligung der verschiedenen Organisationen), entweder:

- **zweigliedrig**, d.h. nur zwischen den Sozialpartnern (Organisationen, die die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten) oder
- **dreigliedrig**, d.h. unter Einbeziehung der Sozialpartner und der EU-Institutionen (vorwiegend auf branchenübergreifender Ebene).

**Seine Hauptebenen sind:**

- **branchenübergreifend**, d.h. der Dialog deckt die gesamte EU-Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und alle Sektoren ab;
- **sektoral**, unter Abdeckung einer bestimmten Branche innerhalb der EU; und
- **Unternehmen**, mit den europäischen Betriebsräten als Hauptforen,

Auf branchenübergreifender Ebene werden die Gewerkschaften vom eu-

ropäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und die Arbeitgeber von BusinessEurope (weitgehend Arbeitgeber des privaten Sektors), dem Europäischen Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP) und der Europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME) vertreten. Auf Sektorebene sind die Sozialpartner diejenigen Verbände, in denen die nationalen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammengeschlossen sind, die in einer bestimmten Branche in Europa tätig sind.

43 Sektoren in Industrie, Dienstleistungen und Handel haben Sozialdialogausschüsse gebildet, einer davon ist der Eisenbahnsektor. Die Arbeit des Ausschusses wird von der europäischen Kommission unterstützt. In diesen Ausschüssen können die Sozialpartner auf eigene Initiative über Fragen von gegenseitigem Interesse diskutieren, gemeinsame Arbeiten durchführen sowie Vereinbarungen und andere gemeinsame Texte aushandeln.

Die Kommission hört die branchenübergreifenden und sektoralen Sozialpartner zu verschiedenen Fragen an und die Partner können mittels der Sozialdialogausschüsse gemeinsame Antworten erarbeiten. In der europäischen Gesetzgebung muss die Kommission in Bezug auf Prozesse, die die Beschäftigung und Sozialpolitik betreffen, die Sozialpartner anhören. Diese können Vereinbarungen aushandeln, die durch eine EU-Richtlinie Rechtskraft erlangen, wie dies indirekt bei der Vereinbarung über eine „europäische Lizenz für Triebfahrzeugführer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind“ (Richtlinie 2007/59/EG) der Fall ist und direkt bei der Vereinbarung über „Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ (Richtlinie 2005/47/EG). Im Verkehrssektor haben eine Reihe von legislativen Maßnahmen direkte soziale Auswirkungen, was bedeutet, dass sie aus der Sicht der Sozialpartner als soziale Gesetzgebung anzusehen sind.

## 2 DER EUROPÄISCHE SOZIALDIALOG IM EISENBAHNSEKTOR

### 2.1 DIE GESCHICHTE DES EUROPÄISCHEN SOZIALDIALOGS IM EISENBAHNSEKTOR

Der europäische Sozialdialog im Eisenbahnsektor hat eine lange Geschichte. 1972 wurde auf Initiative der europäischen Kommission ein gemeinsamer Ausschuss für den Eisenbahnsektor gegründet. Seine Mitglieder wurden anhand von Vorschlägen der relevanten Sozialpartner von der Kommission ernannt. Der Gemeinsame Ausschuss war zunächst eher ein beratendes Gremium als ein Forum für einen echten Sozialdialog. Doch die einbezogenen Sozialpartner nutzten ihn zur Entwicklung eines aktiven Dialogs und seit 1992 machen sie sich die Vorteile zu Nutze, die der Vertrag von Maastricht in Bezug auf den sektoralen Sozialdialog bietet.

Der sektorale Sozialdialogausschuss für den Eisenbahnsektor wurde 1999 auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner, der CER und der ETF gegründet und hat den Gemeinsamen Ausschuss ersetzt. Seine Gründung wurde notwendig, da der Entschluss der Kommission 98/599 vorsah, die Möglichkeit für einen europäischen Sozialdialog auf alle Sektoren auszudehnen, nicht nur auf eine begrenzte Anzahl von Gemeinsamen Ausschüssen zu beschränken. Einer der Hauptunterschiede im Vergleich zu den früheren Gemeinsamen Ausschüssen besteht darin, dass es sich bei den Sozialpartnern nicht mehr um von der Kommission ernannte Einzelpersonen handelt, sondern um die als repräsentativ anerkannten europäischen Sozialpartnerorganisationen, welche die Teilnehmer selbst benennen.

Der europäische Sozialdialog ist im EU-Vertrag (Artikel 152 AEUV) verankert. Die europäische Kommission soll den Dialog zwischen den Sozialpartnern fördern und erleichtern und zugleich deren Autonomie wahren (Artikel 152, 154). Die Kommission muss ferner die Sozialpartner im Bereich der Sozialpolitik anhören (Art. 154), und zwar gemäß dem Verfahren der Folgen-

abschätzung für neue branchenspezifische Rechtsvorschriften, z.B. in Bezug auf das 4. Eisenbahnpaket (internes Verfahren). Dies wirkt wie ein Katalysator. Die europäischen Sozialpartner können beschließen, autonome Verhandlungen zu führen (Art. 155).

Verhandlungen nach Artikel 155 des EU-Vertrages: eine wichtige Erfahrung

Die europäischen Sozialpartner im Bahnsektor verhandelten erstmals im Jahr 1996 und unterzeichneten 1998 eine Vereinbarung über die Integration der Eisenbahnbeschäftigten in die EU-Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EWG, heute 2003/88/EG). Mit dieser Vereinbarung erklärten die Sozialpartner gemeinsam, dass die Eisenbahnbeschäftigten in den Geltungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie einbezogen werden sollen und legten drei Tätigkeitsbereiche fest, auf die die Möglichkeiten für Ausnahmeregelungen des Artikels 17 der Richtlinie Anwendung finden können.

Als die Arbeitszeitrichtlinie geändert und die ausgeschlossenen Branchen (Transportarbeiter, Seeleute, Ärzte in der Ausbildung) einbezogen wurden, erkannten die Kommission, das europäische Parlament und der Ministerrat die Vereinbarung und die Definitionen der Sozialpartner ohne Einschränkung an. Mit dieser Vereinbarung einigten sich die Sozialpartner jedoch in Bezug auf Grundsätze und handelten keine Bedingungen für die Arbeitszeit aus.

### 2.2 DIE STRUKTUR DES EUROPÄISCHEN SOZIALDIALOGS IM EISENBAHNSEKTOR

Das allgemeine Verfahren des formellen Sozialdialogs auf EU-Ebene wird im Kapitel 1.3 beschrieben. Dieses Verfahren findet auch auf den Eisenbahnsektor Anwendung.

Der zweigliedrige Sozialdialog ist die Hauptform des Dialogs im Eisenbahnsektor. Die europäischen Sozialpartner, die an dem formellen Sozialdialog

teilnehmen, müssen von der Europäischen Kommission als repräsentative Sozialpartnerorganisationen des Eisenbahnsektors anerkannt worden sein. Die Kriterien dafür sind, dass es sich um europäische Organisationen handeln muss, dass ihre Mitglieder auf nationaler Ebene als Sozialpartner anerkannt sind, dass sie den Auftrag und die Fähigkeit haben, auf europäischer Ebene als Sozialpartnerorganisation zu handeln und dass sich die Partner gegenseitig anerkennen.

*Auf Arbeitgeberseite sind die anerkannten Sozialpartner im Eisenbahnsektor:*

- die Gemeinschaft Europäischer Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen (CER)
- die Europäischen Infrastrukturbetreiber (EIM), seit 2005,

*und auf Gewerkschaftsseite:*

- die Europäische Transportarbeiterföderation (ETF).

*Die Aufgaben der Sozialpartner im formellen Sozialdialog sind:*

- Anhörung zu Gesetzgebungsvorschlägen (Artikel 154)
- Bildung eines Sozialdialogausschusses und aktive Beteiligung
- Aushandlung von Vereinbarungen, z.B. über Arbeitsbedingungen für den gesamten Sektor [Artikel 155(2) AEUV]

Die Gremien des europäischen Sozialdialogs sind der Sozialdialogausschuss, der Lenkungsausschuss und die Arbeitsgruppen.

Der Sozialdialogausschuss für den Eisenbahnsektor hat 28 Mitglieder von jeder Seite - Arbeitgeberverbände (von CER und EIM benannt) und Gewerkschaften (von der ETF benannt). Die Vergütung durch die Europäische Kommission für die Teilnahme ist auf die Vertreter der EU-Mitgliedstaaten beschränkt. Der Ausschuss versammelt sich einmal im Jahr zu einer Plenarsitzung. Der gegenwärtige Vorsitzende ist Guy Greivelding (ETF), der stellvertretende Vorsitzende Matthias Rohrmann

(CER). Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden alle zwei Jahre gewählt.

Der Lenkungsausschuss setzt sich aus fünf Vertretern von jeder Seite und den Sekretariaten von CER, EIM und ETF zusammen. Er erarbeitet die Tagesordnung für die Plenarsitzung. Der Sozialdialogausschuss für den Eisenbahnsektor hat zwei ständige Arbeitsgruppen. Die Arbeitsgruppe I konzentriert sich auf Kompatibilität und Interoperabilität (Vorsitzender: Anders Olofsson (CER), die Berichterstatter/innen sind Serge Piteljon (ETF), Barbara Grau (CER). Die Arbeitsgruppe II konzentriert sich auf Beschäftigungsfähigkeit und Chancengleichheit (Vorsitzende: Maria-Cristina Marzola (ETF), Berichterstatterinnen: Viktoria Kalass (CER), Daniela Zlatkova (ETF). Der Sozialdialogausschuss ist nach internen Regeln organisiert. Bei seiner täglichen Arbeit verfolgt er jedoch einen flexiblen Ansatz und nutzt seine Struktur entsprechend den jeweils auftretenden Anforderungen. Zusätzlich zu dem formalisierten Sozialdialog bilden die europäischen Sozialpartner je nach dem jährlichen Arbeitsprogramm Ad-hoc-Projektgruppen.

### 2.3 ARBEITSPROGRAMM UND ERGEBNISSE

#### 2.3.1 DAS ARBEITSPROGRAMM DES SOZIALEN DIALOGS AUF EUROPÄISCHER EBENE

Bei ihrer gemeinsamen Arbeit diskutieren die europäischen Sozialpartner soziale und personalbezogene Themen, die für die Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen sowie deren Personal in allen oder vielen EU-Mitgliedstaaten von Bedeutung sind. Nach Artikel 153 (3) über die EU-Sozialpolitik sind Initiativen, welche die Löhne betreffen, vom Spektrum der EU-Zuständigkeit ausgenommen. Zudem stehen den Gewerkschaften zur Untermauerung ihrer Position keine wirksamen Instrumente für Arbeitskämpfe auf europäischer Ebene zur Verfügung. Daher sind die europäischen Sozialpartner gezwungen, Themen von gemeinsamem In-



**DIE UNTERZEICHNUNG DER GEMEINSAMEN EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA SICHERHEIT:**  
Am 5. Dezember 2012 durch Libor Lochman, Dr. Rudolf Müller, Sabine Trier und Guy Greivelding (LTR)

teresse ausfindig zu machen, und der Erfolg des europäischen Sozialdialogs hängt stark von der Fähigkeit ab, die europäische Dimension von Problemen und die Bereitschaft zu erkennen, diese auf europäischer Ebene anzugehen. Die europäischen Sozialpartner erarbeiten jedoch verschiedene Arten von Texten, die für die europäischen Eisenbahnunternehmen und -beschäftigten von Vorteil sind.

Unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen im Sektor stellt der Sozialdialogausschuss jedes Jahr ein Arbeitsprogramm auf; dieses erweitert sich zunehmend, da die Bedeutung, die der Sozialdialog im Rahmen der formellen Anhörung durch die Kommission zu sektoralen Rechtsvorschriften hat, erst seit relativ kurzer Zeit anerkannt wird. Allgemein deckt das Arbeitsprogramm folgende Bereiche ab:

Unterrichtung und Anhörung zu EU-Rechtsvorschriften für den Schienenverkehr (dreigliedriger Teil des Dialogs). Dies ist der formelle europäische Sozialdialog, in den die europäische Kommission einbezogen ist.

Verhandlung, Umsetzung und Weiterverfolgung von Vereinbarungen. Die Sozialpartner haben zwei bereits beschriebene autonome Vereinbarungen ausgehandelt, die in Form von Richtlinien des Rates in die EU-Gesetzgebung Eingang gefunden haben. Die Durchführung und Einhaltung der Vereinbarungen auf nationaler Ebene sowie eine eventuelle Überarbeitung sind reguläre

Punkte in dem Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner.

Gemeinsame Empfehlungen sind das zeitwichtigste Instrument der europäischen Sozialpartner. Diese sind für die Unterzeichnerparteien nicht rechtsverbindlich, sondern lediglich moralisch verbindlich. Gemeinsame Empfehlungen richten sich zumeist an die CER und die ETF-Mitgliedsorganisationen und sollen auf Unternehmensebene umgesetzt werden. Die europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor haben mehrere Gemeinsame Empfehlungen unterzeichnet (siehe unten) und bereiten im Rahmen ihres gegenwärtigen Arbeitsprogramms neue Empfehlungen zur Frage der Förderung der Beschäftigung im Eisenbahnsektor vor. Die Überprüfung der Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlungen wiederum ist Teil des Arbeitsprogramms (z.B. anlässlich der Halbzeitbewertung des Weißbuches zur europäischen Verkehrspolitik bis 2010). Im Ergebnis wurden bislang gemeinsame Empfehlungen und gemeinsame Standpunkte formuliert.

Gemeinsame Standpunkte zu EU-Rechtsvorschriften für den Schienenverkehr und zur Sozialpolitik, sofern gemeinsame Punkte festgestellt werden. Gemeinsame Stellungnahmen, wie z.B. „Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei Ausschreibungsverfahren im öffentlichen Schienenpersonenverkehr und im Falle eines Betreiberwechsels“, richten sich an Drittparteien und legen politische Standpunkte dar. Diese Texte sind

für die Lobbyarbeit von Bedeutung.

Der regelmäßige Kontakt und die formelle Anhörung durch die europäische Eisenbahnagentur zum Arbeitsprogramm und zum Entwurf von Empfehlungen, welche die soziale Dimension betreffen, sind durch die EU-Gesetzgebung sichergestellt. Die Umsetzung der Richtlinie über die Zertifizierung von Triebfahrzeugführern, die Aufgaben des fahrenden Personals und der Arbeitsschutz im Rahmen der Technischen Spezifikationen der Interoperabilität gehören beispielsweise zu den Aufgaben der Agentur.

Gemeinsame Projekte zu sozialen Themen. Im Hinblick auf die Erreichung von Ergebnissen entsprechend den Zielsetzungen der jährlichen Arbeitsprogramme führen CER und ETF gemeinsame Projekte und Studien durch. Im Rahmen dieser Projekte werden verschiedene Instrumente oder Know-how entwickelt, wie z.B. Trainingsmodule, wissenschaftliche Analysen, Beispiele für bewährte Verfahren, gemeinsame Empfehlungen oder Standpunkte usw.

Das Arbeitsprogramm zeigt, dass die Sozialpartner in vollem Umfang sämtliche Instrumente nutzen, die ihnen im Rahmen des europäischen Sozialdialogs zur Verfügung stehen, einschließlich der Unterrichtung und Anhörung, der gemeinsamen Stellungnahmen, Aushandlung von Vereinbarungen und gemeinsamer Projekte.

### Überblick über die Ergebnisse der vergangenen 10 Jahre

#### Vereinbarungen

- Vereinbarung über eine „europäische Lizenz für Triebfahrzeugführer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind“ (2004)
- Vereinbarung über „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ (2004)

#### Gemeinsame Empfehlungen

- „Bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor“ (2007)

- „Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnsektor“ (2007)
- „Förderung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens gegenüber Gewalt von dritter Seite“ (2012)
- „Identifizierung und Vorbeugung psychosozialer Risiken im Eisenbahnsektor“ (2014)

#### Gemeinsame Stellungnahmen

- „Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei Ausschreibungsverfahren im öffentlichen Schienenpersonenverkehr und im Falle eines Betreiberwechsels“ (2013)

#### Gemeinsame Berichte

- Jahresbericht 2013 über die Beschäftigung von Frauen im Eisenbahnsektor (Jahresbericht 2014 in Vorbereitung)

#### Gemeinsame Projekte

- Beschäftigungsfähigkeit im demographischen Wandel (3 Studien von 2004 bis 2010)
- Umstrukturierung des Schienengüterverkehrs und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung (2008-2009)
- Sozialer Dialog in neuen Mitgliedstaaten und Bewerberländern (3 Projekte in 2004, 2006, 2014)
- Chancengleichheit (3 Projekte: 2004/2005, 2007 und 2012)
- Unsicherheit und Gewalt von dritter Seite (2012)
- Identifizierung und Vorbeugung psychosozialer Risiken (2013)
- Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers (2013)

### 2.3.2 VEREINBARUNGEN DER SOZIALPARTNER

Die im Jahr 2003 ausgehandelten und am 27. Januar 2004 unterzeichneten Vereinbarung waren wegweisend für den europäischen Sozialdialog im Eisenbahnsektor, da sie die möglichen Folgen der EU-Politik für die Marktöffnung des Eisenbahnsektors und das Erfordernis für europäische soziale Regeln vorwegnahmen.

- Vereinbarung über eine „europäische Lizenz für Triebfahrzeugführer, die im

interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind“;

- Vereinbarung über „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“.

Mit diesen Vereinbarungen waren die Sozialpartner in der Lage, ihre eigenen Bedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer zu definieren. Die Vereinbarung über „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ wurde im Juli 2005 im Rahmen des 3. Eisenbahnpakets in europäisches Recht überführt (Richtlinie 2005/47/EG). Der Inhalt der Vereinbarung über die „europäische Lizenz für Triebfahrzeugführer“ wurde in den Entwurf der Richtlinie der Kommission „über die Zertifizierung von Triebfahrzeugführern, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem der Gemeinschaft führen“ aufgenommen und in die Richtlinie 2007/59/EG aufgenommen.

Die zwei Vereinbarungen sehen allgemeine Standards für die Qualifikation und den Arbeitsschutz vor, mit dem Ziel, ein Sozialdumping zu vermeiden. Sie sind ein wichtiger Beitrag der Sozialpartner des Eisenbahnsektors im Hinblick auf die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Eisenbahnmarktes.

Die Verhandlungen waren schwierig und alle Sozialpartner durchliefen einen Lernprozess, der nötig war, um eine Einigung zu erzielen. Verhandlungen auf europäischer Ebene mit einer multinationalen Delegation mit Partnern aus unterschiedlichen Systemen und Verhandlungskulturen erfordern eine große Fähigkeit und Bereitschaft, den eigenen nationalen Hintergrund zurückzustellen und eine gemeinsame europäische Sicht zu finden. Aufgrund dieser erfolgreichen Verhandlungen konnten die europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor wertvolle Erfahrungen sammeln.

**Vereinbarung über eine „europäische Lizenz für Triebfahrzeugführer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind“:**



Die CER-ETF-Vereinbarung hat den Vorschlag für die Zertifizierung von Triebfahrzeugführern (2007/59/EG) weitgehend beeinflusst. Die Fahrerlaubnis geht direkt auf diese Initiative der europäischen Sozialpartner zurück. Die Vereinbarung zielt auf die Sicherstellung von Qualifikationsstandards und somit auf die Gewährleistung der Sicherheit und die Erhöhung der Mobilität der Triebfahrzeugführer ab. Die Fahrzeugführer erhalten eine europäische Fahrerlaubnis und eine zusätzliche Bescheinigung, aus der die Infrastruktur und das Rollmaterial hervorgehen, das der Triebfahrzeugführer führen darf.

**Vereinbarung über „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“:**

Diese Vereinbarung wurde in die Richtlinie 2005/47/EG (Anwendung von Art. 155(2) AEUV) umgewandelt und in die nationalen Gesetzgebungen überführt. Sie sieht eine Begrenzung der Fahrzeiten sowie Bestimmungen über Pausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und die maximale Anzahl der auswärtigen Ruhezeiten vor. Diese Vereinbarung hat das Ziel, die Sicherheit zu erhöhen und Sozialdumping zu vermeiden.

Bewerberländer sind noch nicht von dieser Vereinbarung betroffen, die nur auf den grenzüberschreitenden Verkehr Anwendung findet, aber sie bietet Schutz angesichts des bevorstehenden Wettbewerbs. Es gibt eine Rückschrittsklausel: die Vereinbarung darf nicht dazu dienen, die bereits in den nationalen Gesetzen und Vereinbarungen verankerten Standards abzusenken.

*Auszug aus den Bestimmungen der Vereinbarung (für den grenzüberschreitenden Verkehr):*

**Mindestpausen:** Bestimmungen für Triebfahrzeugführer: bei einer Arbeitszeit zwischen 6 - 8 Stunden ohne Unterbrechung: 30 Minuten; über 8 Stunden: 45 Minuten. Bestimmungen für anderes Fahrpersonal: bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: 30 Minuten.

**Tägliche Ruhezeit am Wohnort:** Mindestens 12 Stunden; einmal pro Woche: 9 Stunden (bei Ausgleich durch die folgende Ruhezeit am Wohnort). Eine reduzierte Ruhezeit darf nicht zwischen 2 auswärtigen Ruhezeiten liegen.

**Auswärtige Ruhezeit:** Mindestens 8 Stunden. Eine tägliche Ruhezeit am Wohnort folgt auf eine tägliche auswärtige Ruhezeit (Ausnahmen für eine zweite auswärtige Ruhe sind auf nationaler und Unternehmensebene möglich und werden zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt). Das Entgelt wird auf nationaler oder Unternehmensebene festgesetzt.

**Wöchentliche Ruhezeit:** Mindestens 24 Stunden + tägliche Ruhezeit (12 Stunden), Garantie von 104 Ruhezeiten von 24 Stunden / Jahr, Garantie von 12 Doppelruhen (48 h + 12 h), die den Samstag und Sonntag umfassen, und Garantie

von 12 Doppelruhen (48 h + 12 h) ohne Wochenendgarantie.

**2.3.3 GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN**

Gemeinsame Empfehlungen sind prozessorientierte Texte, die, obwohl sie nicht verbindlich sind, befolgt werden müssen und die Fortschritte bei der Umsetzung sind regelmäßig zu bewerten.<sup>12</sup> Daher haben diese Vereinbarungen eine große Bedeutung für Unternehmen und Gewerkschaften im europäischen Eisenbahnsektor. Bislang gibt es folgende Empfehlungen:

- „Bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor“ (Rom, 12. Juni 2007)
- „Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnsektor“ (Belgrad, 4. Oktober 2007)
- „Förderung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens gegenüber Gewalt von dritter Seite“ (Brüssel, 5. Dezember 2012)
- „Identifizierung und Vorbeugung psychosozialer Risiken im Eisenbahnsektor“ (Brüssel, 11. März 2014)

**„Bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor“**

Auf der Basis einer gemeinsamen Studie der Sozialpartner, die das Ziel hatte,



die Vertretung von Frauen in den Bahnunternehmen und den verschiedenen Bahnberufen festzustellen, die Situation zu bewerten und Beispiele für eine bewährte Praxis zu identifizieren, die eine bessere Integration von Frauen zur Folge hat, haben die Sozialpartner CER und ETF im Jahr 2007 gemeinsame Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen im Eisenbahnsektor vereinbart. Die Sozialpartner wollten einen Beitrag zu einer besseren Vertretung und Integration von Frauen in dem Sektor leisten, der traditionell männlich dominiert ist. Daher vereinbarten sie Empfehlungen die sich an ihre angeschlossenen Mitglieder richten und zur Umsetzung auf nationaler, regionaler und Unternehmensebene bestimmt sind. Verweise auf den vollständigen Text der Empfehlungen sind in den bibliografischen Angaben enthalten.

Laut den Gemeinsamen Empfehlungen von 2007 wurde 2012 ein Folgeprojekt durchgeführt: „Folgeprojekt der Gemeinsamen Empfehlungen von CER / ETF ‚Bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor‘: Umsetzung – Bewertung – Überarbeitung“. Die Studie hatte das Ziel, die Entwicklungen in Bezug auf die Situation im Jahr 2003 zu vergleichen, statistische Daten hinsichtlich der besseren Vertretung von Frauen in den Bahnunternehmen und den entsprechenden Gewerkschaften zu aktualisieren sowie die Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlungen zu überwachen und zu bewerten. Dies umfasst die Bewertung, in welchem Umfang die Zielsetzungen der Charta für Chancengleichheit erreicht werden, die Identifizierung, welche Art von positiven Aktionen durchgeführt werden, und die Untersuchung, ob die Bewertungsprozesse erfolgten und (quantifizierbare) Ziele festgesetzt wurden. Der Bericht enthält die wesentlichen Ergebnisse der vergleichenden Analyse und die Bewertung. Er basiert auf einer quantitativen Befragung von 25 Unternehmen in 17 Ländern und 16 Gewerkschaften in 13 Ländern, Mitgliedern von CER und ETF, und Interviews mit Unternehmens- und Gewerkschaftsvertretern in Österreich,

Frankreich, Deutschland, Italien, Polen und Schweden.

#### **„Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnsektor“**

Mit den Empfehlungen zur Beschäftigungsfähigkeit raten die europäischen Sozialpartner CER, EIM und ETF ihren Mitgliedsorganisationen und angeschlossenen Mitgliedern, die Strategie der Beschäftigungsfähigkeit anzuwenden, wie sie in dem Memorandum von 2007 als zentraler Leitfaden für die Personalpolitik beschrieben wird. Das strategische Konzept basiert auf Vorbeugung und zielt darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Qualifikation, die Kompetenzen, die Gesundheit und Eignung der Arbeitnehmer bewahrt und verbessert. Alle beteiligten Parteien – Unternehmen, Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften – tragen Verantwortung in diesem Bereich. Die Strategie sollte auf der Basis des Sozialdialogs zwischen den Sozialpartnern im Hinblick auf einen maximalen Nutzen für alle Partner vereinbart werden. Der europäische Sozialdialog hat den Prozess überwacht und gefördert und im Jahr 2008 eine Tagung zur Bewertung der bisherigen Ergebnisse der Gemeinsamen Empfehlungen durchgeführt. 2010 wurde ein Folgeprojekt zur „Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel“ durchgeführt, bei dem Beispiele für bewährte Verfahren gesammelt und die Situation in den Unternehmen in einer Studie dargelegt wurden.

#### **„Förderung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens gegenüber Gewalt von dritter Seite“**

Die Sicherheit der Beschäftigten und der Fahrgäste der Eisenbahnen in Europa ist für die europäischen Sozialpartner und ihre angeschlossenen Unternehmen und Gewerkschaften von grundlegender Bedeutung. Obwohl der Schienenpersonenverkehr grundsätzlich sicher ist, sind die Sozialpartner vor allem besorgt über Gewalt von dritter Seite gegenüber den Beschäftigten im Schienenpersonenverkehr.

Mit den gemeinsamen Empfehlungen wollen die europäischen Sozialpartner des Eisenbahnsektors ihre Mitglieder – die angeschlossenen Gewerkschaften und Unternehmen – bei der Ergreifung von Maßnahmen unterstützen, die der Erhöhung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens der Beschäftigten und der Fahrgäste gegenüber Gewalt von dritter Seite dienen. Zudem wollen sie einen Beitrag zur Steigerung der Qualität der Arbeitsbedingungen im Schienenpersonenverkehr leisten und Strategien zur Prävention und zum Umgang mit Gewalt von dritter Seite am Arbeitsplatz entwickeln durch praktische Maßnahmen der Kommunikation, der Vorbeugung, der Intervention und der Nachsorge. Diese Maßnahmen sollten auf die jeweiligen Arbeits- und Unternehmensbereiche abgestimmt werden. Ein ganzheitlicher und gemeinsamer Ansatz gilt hierbei am erfolgversprechendsten. Die europäischen Sozialpartner empfehlen daher, dass eine nachhaltige Politik angewandt werden sollte, bei der in folgenden Bereichen Maßnahmen ergriffen werden:

- Bewusstsein schaffen
- Einrichtung einer spezialisierten Stelle
- Dokumentation, Erfassung und Analyse
- Sicherheitsmanagement und Ausrüstung
- Präventive Ausbildung und Sensibilisierung der Beschäftigten
- Nachsorge
- Rechts- und Ordnungspartnerschaften
- Bewährte Praxis
- Dialog mit Politikern, anderen Akteuren und Sozialpartnern / ziviler und sozialer Dialog
- Vergabe öffentlicher Aufträge im Schienenpersonenverkehr
- Abschluss einer Vereinbarung der Sozialpartner
- Regelmäßige Bewertung der Effektivität der Maßnahmen

Eine detaillierte Erläuterung ist in einer vollständigen Fassung der Empfehlungen im Anhang enthalten.

#### **„Identifizierung und Vorbeugung psychosozialer Risiken im Eisenbahnsektor“**



**PODIUMSDISKUSSION DER SOZIALPARTNER**  
*Aus Kroatien, EJR Mazedonien, Montenegro, Serbien und Bosnien & Herzegowina geleitet von Sabine Trier und Jean-Paul Preumont in Split 2014*

Aus der Sicht der europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor beeinträchtigen psychosoziale Risiken (PSR) die Gesundheit und Sicherheit (OSH) der Beschäftigten des Sektors. Die Sozialpartner vertreten die Auffassung, dass die Behandlung der Frage der psychosozialen Risiken sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten des Sektors relevant ist. Aus der Sicht der Unternehmen bedeutet eine Reduzierung von PSR eine Senkung der mit psychosozialen Risiken verdeckten Kosten. Für die Arbeitnehmer bedeutet eine Reduzierung psychosozialer Risiken eine Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens und dient der Vermeidung ernsthafter Gesundheitsprobleme. Eine gesunde Arbeitsumgebung, die sowohl die physischen als auch die psychischen Aspekte berücksichtigt, ist wichtig, um qualitativ hochwertige Arbeit und folglich einen qualitativ hochwertigen Service zu gewährleisten. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist für die Produktivität und die Servicequalität gleichermaßen von Bedeutung.

Die gemeinsamen Empfehlungen sollen dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen im Bahnsektor zu verbessern, indem das Problem der psychosozialen Risiken angegangen wird und sektorspezifische Maßnahmen zur Verringerung des Problems ergriffen werden. Die speziellen Ziele der gemeinsamen Empfehlungen bestehen darin, das Bewusstsein der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und deren Verständnis für psychosoziale Risiken zu erhöhen sowie ihre Aufmerksamkeit auf Anzeichen von Risiken zu richten. Die Sozialpartner wünschen sich Strategien und Maßnahmen von Seiten ihrer angeschlossenen Gewerkschaften und Unternehmen, die arbeitsbedingte psychosoziale Risiken bewältigen und präventiv wirken.

Laut dem EU-Recht und der nationalen Gesetzgebung liegt die Verpflichtung zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eindeutig auf Seiten der Arbeitgeber. Die europäischen Sozialpartner teilen die Auffassung, dass die Bewältigung psychosozialer Risiken nicht nur Teil der Unternehmenspolitik in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sein sollte, sondern in allen relevanten Bereichen der Unternehmenspolitik aufgegriffen werden sollte. Sie streben eine kooperative Unternehmenskultur an, in der Maßnahmen zur Vermeidung psychosozialer Risiken ergriffen und deren Folgen angegangen werden. Psychosoziale Risiken können im Rahmen einer umfassenden Risikoeinschätzung, durch eine separate psychosoziale Risikopolitik und/oder besondere Maßnahmen bewältigt werden, die auf identifizierte Risikofaktoren abzielen. Die europäischen Sozialpartner betonen, dass ein gemeinsamer Ansatz der erfolgversprechendste Weg ist.

### 2.3.4 GEMEINSAME STELLUNGNAHMEN

Gemeinsame Stellungnahmen verdeutlichen gemeinsame Standpunkte der europäischen Sozialpartner in Bezug auf bestimmte Aspekte der Politik und dienen dazu, die europäische Politik zu beeinflussen und Wissen auszutauschen.

#### **“Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei Ausschreibungsverfahren im öffentlichen Schienenpersonenverkehr und im Falle eines Betreiberwechsels“**

Im Rahmen des europäischen Sozialpartnerprojekts „Soziale Aspekte und

Schutz der Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels (Die aktuelle Situation)“ hat der Lenkungsausschuss eine gemeinsame Stellungnahme erarbeitet. Am 23. September 2013 hat der europäische Sozialdialogausschuss für den Bahnsektor die gemeinsame Stellungnahme angenommen. Auch wenn die Meinung der europäischen Sozialpartner bezüglich der Notwendigkeit einer weiteren Liberalisierung und Marktöffnung auseinander geht, kommen beide zu der Schlussfolgerung, dass die Folgen des Wettbewerbs nicht zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gehen dürfen, sondern dass auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene verbindliche Sozialstandards vorhanden sein müssen und/oder im Falle eines Betreiberwechsels ein obligatorischer Personaltransfer erfolgen sollte. Das Projekt hat gezeigt, dass sich, was die sozialen Aspekte und den Personalschutz betrifft, in Bezug auf die Anwendung der Artikel 4(5) und 4(6) in Verbindung mit den Erwägungsgründen 16 und 17 die nationalen Situationen stark voneinander unterscheiden. Die Position der Sozialpartner wird in dieser gemeinsamen Stellungnahme in fünf grundsätzlichen Standpunkten zum Ausdruck gebracht. In seiner ersten Lesung des 4. Eisenbahnpakets hat das europäische Parlament die wichtigsten Vorschläge der Gemeinsamen Stellungnahme der EU-Sozialpartner CER/ETF in die Überarbeitung der PSO Verordnung angenommen. Dies ist als ein großer Erfolg für die EU-Sozialpartner anzusehen. Es bestehen gute Chancen, dass die Forderung nach verbindlichen Sozialstandards und/oder einem obligatorischen Personaltransfer letztlich in die Gesetzgebung Eingang finden werden. Sofern der europäische Rat zustimmt, wird die PSO-Verordnung 1370/2007 entsprechend dieser Forderung angepasst.

<sup>12</sup> Europäische Kommission: Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen über die Funktionsweise und das Potenzial des europäischen sektoralen Sozialdialogs. Brüssel, 2010. S. 9.



### 3 DER SOZIALDIALOG IM EISENBAHNSEKTOR IN DEN LÄNDERN DES WESTBALKANS

#### EINLEITUNG

Im folgenden Kapitel wird die Situation des Sozialdialogs in den Ländern Kroatien, der EJR Mazedonien, Montenegro und Serbien beschrieben. Die Sozialpartner, ihre Struktur und ihre rechtlichen Voraussetzungen für den Sozialdialog werden erläutert. Die Sozialpartner dieser Länder bringen ihre Erwartungen zum Ausdruck, die mit einem Beitritt zur Europäischen Union einhergehen sollen.

Einige Beobachtungen sind für alle Länder der Region relevant. Ein wesentlicher Aspekt ist, dass sich der Eisenbahnsektor der Region in einem Übergangsprozess befindet. Der Großteil der ehemals staatlichen Organisationen wurde in getrennte Gesellschaften aufgeteilt. Im Fall Serbien wurde die integrierte Organisationsstruktur beibehalten, aber der Geschäftsbereich ist in zwei Direktorate unterteilt. Um die Kriterien für einen EU-Beitritt zu erfüllen, müssen die Unternehmen über eine getrennte Buchführung und Rechnungslegung verfügen. Diese separaten Organisationen oder Direktorate betreffen mindestens die Infrastruktur und die Betriebsführung, meist ist die Betriebsführung in Personen- und Güterverkehr unterteilt. Die Umstrukturierungsprozesse sind noch nicht abgeschlossen, Teilungen und Umstrukturierungen sind zu kontinuierlichen Prozessen geworden. Dabei sind die meisten Unternehmen sind

nach wie vor Staatseigentum.

Die Finanzkrise hat die Westbalkanländer und damit die Bahnunternehmen in einer Zeit getroffen, die noch immer durch den Übergangsprozess des vergangenen Jahrhunderts geprägt war. Alte Probleme sind noch nicht gelöst und neue hinzugekommen. Investitionen in Infrastruktur und Rollmaterial sind dringend erforderlich. Das Verkehrsaufkommen, insbesondere der Schienengüterverkehr, ist drastisch zurückgegangen. In dieser Situation stehen neue Umstrukturierungsmaßnahmen auf der Tagesordnung.

Die Zahl der Beschäftigten aller Unternehmen ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen. Um im intermodalen Wettbewerb konkurrieren zu können, brauchen die Eisenbahngesellschaften gut ausgebildete, motivierte Beschäftigte. Die größte Herausforderung für die Zukunft besteht in der Entwicklung des Personals und der Arbeitsplätze. Die technologische Modernisierung erfordert neue Kompetenzen. Die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und die Entwicklung der Qualifikation der Arbeitnehmer sind wesentliche Faktoren für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen.

Für die Gewerkschaftsbewegung war die Zersplitterung in viele kleine Gewerkschaften in den Ländern ein großes Problem. Obwohl starke und koordinierte Gremien notwendig wären, um die

Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, und Zusammenschlüsse unterstützt werden sollten, haben sich die Gewerkschaften aufgespalten oder es wurden neue Organisationen gegründet. Diese Entwicklung behindert eine wirksame Arbeit zum Nutzen der Arbeitnehmer. Nachteilige Bestimmungen über die Gründung von Gewerkschaften und Eigeninteressen einiger Vertreter fördern zudem diese Entwicklung.

Alle Sozialpartner der Kandidatenländer, die an diesem Projekt mitgewirkt haben, haben ihren Wunsch zum Ausdruck gebracht, sehr bald in die Europäische Union aufgenommen zu werden. Sie erwarten dadurch eine positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Region. Alle Länder haben bereits begonnen, die EU-Bestimmungen umzusetzen. Man verspricht sich von einer engeren Beziehung zur EU die Verbesserung sozialer Bedingungen und wirtschaftliche Vorteile.

Gemäß den ILO-Übereinkommen und den Forderungen der Europäischen Union existieren in allen Ländern Mechanismen des sozialen Dialogs. Der dreigliedrige Sozialdialog ist immer noch relevanter als der zweigliedrige Dialog auf sektoraler Ebene, obwohl er nicht immer formalisiert ist. Die Intensität und die Ergebnisse des Sozialdialogs unterliegen aber immer wieder Veränderungen. Ein gemeinsames Vorgehen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern in den arbeitsrelevanten Aspekten

wird als vorteilhaft für die Entwicklung des Eisenbahnsektors angesehen. Seine Entwicklung ist wichtig für ein nachhaltiges Verkehrssystem in der Region. Die Sozialpartner von Kroatien, der EJR Mazedonien, Montenegro und Serbien

stellen die Situation des Schienenverkehrs und des Sozialdialogs in ihren Ländern dar. Die ausführliche Fassung findet sich in den Sprachversionen englisch, kroatisch, mazedonisch und serbisch wieder. Die Berichte sind größtenteils

von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern gemeinsam verfasst worden. Dieses gemeinsame Vorgehen hat das gegenseitige Verständnis und den Dialog zwischen den Partner gefördert und verschafft uns einen Gesamtüberblick.

LAND-SCHIENEN-KM	UNTERNEHMEN	ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN	ANZAHL DER GEWERKSCHAFTEN
Kroatien – 2.604 km	Hrvatske Željeznice (HŽ) unterteilt in 3 unabhängige, staatliche Betriebe (2012):	10.038	Bei den Kroatischen Eisenbahnen sind die Eisenbahner in 13 Gewerkschaften organisiert.
	HŽ Infrastruktura d.o.o.	5.421	Bei HŽ Infrastruktura sind 3 Gewerkschaften von 6 repräsentativ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaft der Beschäftigten der Bahnbetreiber (1.634 Mitglieder)</li> <li>• Gewerkschaft der Beschäftigten der Infrastrukturbetreiber (1.359 Mitglieder)</li> <li>• Kroatische Eisenbahnergewerkschaft (1.093 Mitglieder)</li> </ul>
	HŽ Cargo d.o.o.	2.460	Bei HŽ Cargo sind 2 Gewerkschaften von 8 repräsentativ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaft der kroatischen Triebfahrzeugführer (762 Mitglieder)</li> <li>• Kroatische Eisenbahnergewerkschaft (549 Mitglieder)</li> </ul>
	HŽ Putnički prijevoz d.o.o.	1.906	Bei HŽ Putnički prijevoz sind 3 Gewerkschaften repräsentativ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaften der kroatischen Triebfahrzeugführer (834 Mitglieder)</li> <li>• Gewerkschaft der kroatischen Eisenbahner (495 Mitglieder)</li> <li>• Kroatische Eisenbahnergewerkschaft (473 Mitglieder)</li> </ul>
EJR Mazedonien – 926 km	Die Mazedonische Eisenbahn wurde in 2 Unternehmen aufgeteilt (2003)	2.515	In Mazedonien sind die Eisenbahner in 8 Gewerkschaften organisiert.
	Staatliches Unternehmen der Mazedonischen Bahninfrastruktur	1.315	Repräsentative Gewerkschaften sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaftsorganisation der Eisenbahner von PE MR Infrastructure – Skopje,</li> <li>• Verband der Unabhängigen Gewerkschaften – Zeleznicari</li> </ul>
	Staatliches Unternehmen des Mazedonischen Eisenbahnverkehrs JSC	1.200	Repräsentative Gewerkschaften sind <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaftsorganisation der Eisenbahner von PE MR Transport JSC – Skopje</li> <li>• Gewerkschaftsorganisation der Depotarbeiter</li> </ul>
Montenegro – 250 Km	Aufteilung des ehemaligen Unternehmens in 4 Unternehmen (2008)		Die Beschäftigten des Eisenbahnsektors sind in 4 Gewerkschaften organisiert (1.200 Mitglieder).
	Željeznička Infrastruktura Crne Gore - AD Podgorica (ŽICG)	840	Gewerkschaft der Bahninfrastruktur-beschäftigten in Montenegro
	Railway Transportation of Montenegro JSC (ŽPCG)		Gewerkschaft der Eisenbahner in Montenegro
	Montecargo JSC Podgorica (AD Montecargo)	243	Gewerkschaft Montecargo, Montenegro
	Railway Rolling Stock Maintenance JSC Podgorica (OŽVS)		Gewerkschaft der im Bereich Instandhaltung des Rollmaterials Beschäftigten
Serbien - 3.222 km	Serbische Eisenbahnen JSC, integrierte staatliche Gesellschaft	18.047	28 Gewerkschaften, 85 % der Beschäftigten sind Mitglieder einer Gewerkschaft, 3 Gewerkschaften sind repräsentativ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaft der Eisenbahner Serbiens</li> <li>• Gewerkschaft Executive Services der Serbischen Eisenbahnen</li> <li>• Gewerkschaft der Beschäftigten der Infrastrukturbetreiber Serbiens.</li> </ul>

## 3. SOZIALER DIALOG IM EISENBAHNSEKTOR IN LÄNDERN DES WESTBALKANS



### 3.1. KROATIEN

#### WIE FUNKTIONIERT DER SOZIALDIALOG?

Ein entwickelter Sozialdialog gilt als Stabilisierungsfaktor, der für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt des Landes und den Zusammenhalt neuer EU-Mitglieder im europäischen Binnenmarkt notwendig ist.

#### Der rechtliche Rahmen für den Sozialdialog/Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen - nationale und internationale Instrumente:

- die Verfassung der Republik Kroatien
- das Arbeitsgesetz
- das Gesetz über die Kriterien der Teilnahme an dreigliedrigen Gremien und den repräsentativen Charakter

- für Tarifverhandlungen
- ILO-Übereinkommen (87, 98...)
- Internationale Konvention über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, UN
- Internationale Konvention über bürgerliche und politische Rechte, UN
- europäische Sozialcharta, Europarat (nicht überarbeitet)

Mit Rücksicht darauf, dass der Sozialdialog Teil der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ist, die als ein System nicht per Dekret begründet werden können, sondern eine Entwicklung von unten nach oben erfordern, muss die Initiative von den Sozialpartnern – Arbeitnehmern und Arbeitgebern – ausgehen.

Obwohl in den vergangenen zehn Jahren in der Republik Kroatien ein institutioneller Mechanismus für den dreigliedrigen und den zweigliedrigen Sozialdialog auf regionaler und nationaler Ebene eingeführt wurde, ist die Kultur des Sozialdialogs noch wenig ausgeprägt.

Der zweigliedrige Sozialrat für den Schienenverkehrssektor wurde 30. Mai 2012 mit Unterstützung des Arbeitsministeriums und des Rentensystems gegründet. Folgende Gewerkschaften haben die Vereinbarung über die Gründung dieses Sozialrats unterzeichnet: die Gewerkschaft der Eisenbahner Kroatiens, Gewerkschaft der Beschäftigten der Infrastrukturbetreiber HŽ, Gewerk-



Treffen der europäischen Sozialpartner mit den Sozialpartnern Kroatiens in Zagreb 2014



schaft der kroatischen Triebfahrzeugführer, Gewerkschaft der Beschäftigten der kroatischen Bahnbetreiber, Kroatische Eisenbahngewerkschaft, die Unabhängige Gewerkschaft der HŽ CARGO und die Gewerkschaft der HŽ Waggon- und Zuginspektoren. Für die Arbeitgeber haben folgende Parteien die Vereinbarung unterzeichnet: HŽ Holding d.o.o., HŽ Infrastruktura d.o.o., HŽ Cargo d.o.o., HŽ Putnički prijevoz d.o.o. and HŽ Vuča vlakova d.o.o.

Der Sozialrat ist nicht im Amt, da die Arbeitgeber die neue Struktur des Rates auf Seiten der Arbeitgeber nicht festgelegt haben, was sie tun müssen, da die HŽ Holding d.o.o. nicht mehr besteht und neue Arbeitgebervertreter ernannt werden müssen.

## TARIFVERTRÄGE

Im Eisenbahnsektor gibt es mehrere Tarifverträge, d.h. jedes Unternehmen hat seinen eigenen Tarifvertrag.

### Ein Tarifvertrag umfasst folgende Teile:

- den **ARBEITSRECHTLICHEN TEIL**, der folgende Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten regelt: Abschluss von Arbeitsverträgen, temporärer Transfer von Arbeitnehmern, Praktikanten, Arbeitszeit, Ruhezeiten, Freistellungen, Aus- und Fortbildung der Arbeitnehmer, Dienstzeiten mit vorgezogenem Rentenplan, Schutz der Privatsphäre und Würde der Arbeitnehmer, Diskriminierungsverbot, Kündigung von Arbeitsverträgen, Schutz der Arbeitnehmerrechte, Abfindungen, Beziehungen zu Gewerkschaften Betriebsräte und Beauftragte für ein befristetes Verbot zur Ausübung der Tätigkeit, temporäre Suspendierung von Arbeitnehmern;
- den **TARIFTEIL**, der Folgendes regelt: Löhne, Vorsorgeleistungen, Arbeitsunfallversicherung, Lohnfortzahlung, Versicherung der Arbeitnehmer und andere Einkünfte der Arbeitnehmer;
- **ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ.**

## ERGEBNISSE DES SOZIALDIALOGS

Der Sozialdialog könnte eine gute Perspektive haben, was die Geschäftstätigkeit des Unternehmens betrifft, da der gegenseitige Dialog und das Verständnis der anstehenden Probleme sowie das Schließen von Kompromissen für eine leichtere Anpassung und Umsetzung individueller Prozesse im Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind, wobei die Anforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer sowie ein nachhaltiger Geschäftsbetrieb berücksichtigt werden müssen.

Bei HŽ Putnički prijevoz d.o.o. sind die Forderungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften in Bezug auf alle Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften allgemein bekannt, um jedoch Kompromisse zu schließen und einen erfolgreichen, profitablen Geschäftsbetrieb sicherzustellen, müssen die Rechte der Arbeitnehmer respektiert werden.

## 3.2. EHEMALIGE JUGOSLAWISCHE REPUBLIK MAZEDONIEN

### WIE FUNKTIONIERT DER SOZIALDIALOG?

#### Rechtsgrundlage für den Sozialdialog

Die Rechtsgrundlage für den Sozialdialog in Mazedonien bilden:

- das Arbeitsgesetz („Amtsblatt Nr. 62/2005),
- Vertrag über die Gründung des Wirtschafts- und Sozialrats der R. Mazedonien (Amtsblatt Nr.113/2010),
- ILO-Übereinkommen Nr.87 „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts“ (1948),
- ILO-Übereinkommen Nr.98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und das Recht zu Kollektivverhandlungen (1949),
- ILO-Übereinkommen Nr.144 über die Dreigliedrig Anhörung und die Empfehlung Nr.152 zu Internationalen Arbeitsnormen (1976),
- ILO-Übereinkommen Nr.140 über bezahlten Bildungsurlaub (1974).

#### Dreigliedriger Sozialdialog auf nationaler Ebene

Auf nationaler Ebene findet der dreigliedrige Sozialdialog im Rahmen der Tätigkeit des Wirtschafts- und Sozialrates von Mazedonien statt (im Folgenden: ESC), wo die Sozialpartnerschaft zwischen folgenden Organen begründet wird:

- Der Regierung der Republik Mazedonien, vertreten durch den Arbeitsminister, der auch den Vorsitz der Versammlungen des ESC führt, den Finanzminister, den Wirtschaftsminister und den Vizepräsidenten der Regierung, der für wirtschaftliche Angelegenheiten zuständig ist;
- Repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene, dem Gewerkschaftsbund von Mazedonien und dem Verband der freien Gewerkschaften Mazedoniens;
- der Arbeitgeberorganisation von Mazedonien.

Die Sozialpartner des Eisenbahnsektors sind nicht direkt an den Tätigkeiten des ESC beteiligt und können diese nicht beeinflussen, da die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im Sektor bislang vorwiegend auf Unternehmensebene und auf der Ebene des Verkehrsministeriums stattfindet, in Abhängigkeit von der jeweiligen Thematik.

#### Dreigliedriger Sozialdialog im Eisenbahnsektor

Trotz eines erheblichen Grades der gegenseitigen Achtung und Kooperation existiert bislang keine institutionelle Form eines dreigliedrigen Sozialdialogs auf der Ebene des Verkehrsministeriums, wie im Falle des ESC oder eine andere Form. Auf sektoraler Ebene findet der Sozialdialog in Form informeller oder formeller Treffen der Partner statt; die Häufigkeit der Treffen hängt vom Umfang und der Art der Veränderungen der Arbeitsbedingungen innerhalb des Sektors ab.

#### Zweigliedriger Sozialdialog im Eisenbahnsektor

Der zweigliedrige Sozialdialog findet überwiegend auf Unternehmensebene zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und den Unternehmensleitungen statt. Auf sektoraler Ebene wird der zweigliedrige Sozialdialog selten praktiziert; je nach Anlass, werden gemeinsame Versammlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen festgesetzt, um Fragen des gegenseitigen Interesses zu erörtern.

#### Am zweigliedrigen und dreigliedrigen Sozialdialog im Eisenbahnsektor beteiligte Parteien

Die Anhörung und Unterrichtung erfolgt gemäß Artikel 94a des Arbeitsgesetzes, somit sind alle bestehenden Gewerkschaftsorganisationen in den

Prozess einbezogen. In Bezug auf die Mitbestimmung und die Möglichkeit der Gewerkschaften, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen, gibt es große Unterschiede zwischen den Unternehmen. Dies beruht auf dem unterschiedlichen Rechtstatus der Unternehmen. Die MR TRANSPORT JSC Skopje ist nach dem Gesetz über die Handelsgesellschaften gegründet und tätig, das die Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Gesellschaft vorsieht. Nach den Änderungen des Gesetzes über öffentliche Unternehmen im Jahr 2004 war die ständige Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern im Vorstand von PE INFRASTRUCTURE Skopje nicht mehr möglich. Um dieses Problem zu mildern, sieht die Satzung des Unternehmens vor, dass die repräsentativen Gewerkschaften berechtigt sind, an den Sitzungen des Vorstands teilzunehmen, wenn Fragen zu den Arbeitsbedingungen diskutiert werden. Der Prozess der Tarifverhandlungen ist nach Artikel 219 und 220 des Arbeitsgesetzes geregelt, die vorsehen, dass nur repräsentative Gewerkschaftsorganisationen Tarifverträge aushandeln dürfen.

#### Beschreibung des Prozesses des sozialen Dialogs

Auf Unternehmensebene findet der Sozialdialog in beiden Unternehmen im Bereich der Unterrichtung/Anhörung und der Tarifverhandlungen statt. Der Prozess der Unterrichtung und Anhörung erfolgt mittels Informationschriften über aktuelle und künftige Aktivitäten der Unternehmensleitung, welche den Gewerkschaftsorganisationen und bei direkten Beratungsgesprächen mit Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden. Die Sozialpartnerschaft deckt im Wesentlichen Probleme des Arbeitsalltags ab, die die Arbeitsbedingungen beeinflussen.



Die am häufigsten diskutierten Themen sind:

- Fragen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Individuelle oder kollektive Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten usw.

## TARIFVERTRÄGE

Die Tarifverhandlungen im Eisenbahnsektor finden ausschließlich auf Unternehmensebene statt.

Beim Infrastrukturbetreiber gibt es seit 2010 einen Tarifvertrag; da das Arbeitsgesetz vorsieht, dass Tarifverträge längstens zwei Jahre gültig sein dürfen, haben die Sozialpartner im Mai 2012 vereinbart, den bestehenden Vertrag um weitere zwei Jahre zu verlängern. Ein völlig neuer Tarifvertrag für die nächsten zwei Jahre steht kurz vor dem Abschluss. Der verhandelnde Vorstand der Gewerkschaft setzt sich zusammen aus Vertretern der Gewerkschaftsorganisation der Eisenbahner von PE MR INFRASTRUCTURE – Skopje und des Verbands der Unabhängigen Gewerkschaften – Zeleznicari.

Bei MR TRANSPORT JSC Skopje finden die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung für Beschäftigte des öffentlichen Sektors Anwendung, da kein Unternehmenstarifvertrag existiert. Die Verhandlungen zum Abschluss eines Unternehmenstarifvertrages befinden sich in der letzten Phase. Der Gewerkschaftsvorstand setzt sich zusammen aus Vertretern der Gewerkschafts-

organisation der Eisenbahner von MR TRANSPORT JSC – Skopje und der Gewerkschaftsorganisation der Depotarbeiter.

## Wesentliche Elemente der Tarifverträge

- Festlegung individueller Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer, wie z.B. Arbeitsverträge, Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung, besonderer Schutz für ältere Arbeitnehmer, Schwangerschafts- und Mutterschaftsrechte sowie Schutz von Alleinerziehenden,
- Festlegung der Bedingungen für die Ausübung der Kollektivrechte, wie z.B. Vereinigungs- und Streikrecht.

Die Tarifverträge sind obligatorisch und finden auf alle Beschäftigten des Unternehmens Anwendung.

## DIE ERGEBNISSE DES SOZIALDIALOGS

Das wichtigste Ergebnis des Sozialdialogs ist ohne Zweifel ein anhaltender sozialer Frieden und, mit geringfügigen Ausnahmen, eine ununterbrochene Betriebsfähigkeit der Unternehmen des mazedonischen Eisenbahnsektors. Die Bedeutung dieser Tatsache wird noch gesteigert, da die Bahnen in den vorangegangenen 5 Jahren unter den Bedingungen der Finanzkrise arbeiten mussten, die soziale Unruhen, gefolgt von Generalstreiks, insbesondere im Bahnsektor von Bulgarien und Griechenland, auslösten.

Seit 2010 sind die Beschäftigten des Infrastrukturbetreibers von dem Tarifvertrag abgedeckt und in Kürze soll der erste Vertrag für die Beschäftigten des Bahnbetreibers geschlossen werden, was mehr Rechte für die Arbeitnehmer bedeutet.

## DIE PERSPEKTIVEN DES SOZIALDIALOGS

Eine weitere Integration der R. Mazedonien in die wirtschaftlichen und politischen Prozesse der EU wird zwangsläufig eine zunehmende Umsetzung der Eisenbahnrichtlinien zur Folge haben und somit eine weitere Zersplitterung der Gesellschaften des mazedonischen Eisenbahnsektors. Zudem unterliegen die Beschäftigten beider Unternehmen aufgrund der jüngsten Reformen der öffentlichen Verwaltung Mazedoniens unterschiedlichen Gesetzen und folglich unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Dies könnte künftig zu Unzufriedenheit unter den Beschäftigten und zu einer potentiell sozialen Instabilität im Sektor führen.

Aus diesem Grund werden die Sozialpartner den Schwerpunkt auf den sektoralen Sozialdialog legen, insbesondere den dreigliedrigen, wobei sichergestellt sein muss, dass die Gesetzgebung im Eisenbahnsektor gleiche Arbeitsbedingungen für alle Eisenbahner schafft, ungeachtet des Arbeitgebers oder des Beschäftigungsstatus.

Die Notwendigkeit für eine Weiterentwicklung des Sozialdialogs

Die Synergien der Sozialpartner im Hinblick auf die weitere Entwicklung des Sozialdialogs werden höchstwahrscheinlich darauf ausgerichtet sein, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam eine Formalisierung und Institutionalisierung des dreigliedrigen Sozialdialogs im Rahmen des Verkehrsministeriums fordern werden. Die Formalisierung würde es ermöglichen, Kompromisse zu schließen in die Arbeitnehmervertreter effektiv in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.



### 3.3. MONTENEGRO

#### DER SOZIALDIALOG

Die Rechtsgrundlage für den Dialog liefern die Verfassung von Montenegro, das Arbeitsgesetz und der Rahmentarifvertrag. Auf nationaler Ebene existieren ein Sozialdialog und ein Sozialrat, der sich aus Vertretern der Gewerkschaftszentralen auf staatlicher Ebene, Arbeitgeberverbänden und der Regierung zusammensetzt. Die Bahn hat keine eigenen Vertreter. Es gibt keinen speziellen dreigliedrigen Dialog für den Eisenbahnsektor. Der zweigliedrige Dialog existiert im Eisenbahnsektor auf Unternehmensebene; an ihm sind Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter beteiligt. Der Sozialdialog erstreckt sich auf Verträge, einschließlich deren Durchführung und Änderung, Vereinbarungen, Löhne, Arbeitsbedingungen, Wohnungs- und andere Fragen.

Tarifverträge existieren in jedem Unternehmen des Eisenbahnsektors. Die Tarifverträge wurden von folgenden Parteien unterzeichnet: Gewerkschaft der Beschäftigten im Bereich Bahninfrastruktur, im Eisenbahnverkehr, Montecargo sowie der im Bereich Instandhaltung des Rollmaterials Beschäftigten. Die wichtigsten Elemente der Tarifverträge sind: Urlaub und Fre-

stellung, Arbeitsbeziehungen, Löhne und Gehälter, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Schutz der Arbeitnehmerrechte usw.

Bislang hat der Sozialdialog aufgrund der begrenzten materiellen und finanziellen Mittel der Unternehmen nur einen beschränkten Erfolg.

#### Sozialdialog bei der ZPCG

Der Rahmentarifvertrag vom 20. März 2014 ist das Ergebnis eines dreigliedrigen Sozialdialogs zwischen dem Ministerium für Arbeit und Sozialfürsorge, repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene (Föderation der Gewerkschaften von Montenegro und Verband der Freien Gewerkschaften von Montenegro) sowie repräsentativen Arbeitgeberverbänden, wie z.B. dem Arbeitgeberverband von Montenegro.

Auf der Ebene der ZPCG findet der Sozialdialog zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften statt. Es gibt keine Betriebsräte. Der Tarifvertrag für die ZPCG wurde nach zweigliedrigen Verhandlungen am 27. Dezember 2013 zwischen dem Verwaltungsratsvorsitzenden und dem Vorsitzenden des Verbandes der Eisenbahnergewerkschaften von Montenegro

unterzeichnet. Normalerweise gestattet die ZPCG der Gewerkschaft, Initiativen durchzuführen, Anfragen einzureichen, Vorschläge zu machen, Stellungnahmen abzugeben und aktiv die Rechte der Beschäftigten zu vertreten.

Der Tarifvertrag deckt wie üblich alle wesentlichen Bereiche der Arbeit und Unternehmensleitung ab:

- Beschäftigung
- Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Arbeitszeit
- Urlaub und Freistellung
- Ausbildung und spezielle Schulung

Treffen der europäischen Sozialpartner mit den Sozialpartnern Montenegros in Podgorica 2014





### Bahninfrastruktur von Montenegro JSC – Podgorica

Die ZICG beschäftigt 840 Arbeitnehmer. Die Arbeit der Gewerkschaft konzentriert sich auf folgende Bereiche: Sozialdialog, Verhandlungen und Tarifverträge, Urlaubsorganisation, Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zwecks Verbesserung der Lebensbedingungen und Lösung von Wohnungsproblemen, Kauf von Grundnahrungsmitteln zu günstigen Bedingungen.

Die Rechtsgrundlage für die Gewerkschaft und den Sozialdialog bei der ZICG sind die Verfassung von Montenegro, das Arbeitsgesetz und der Rahmentarifvertrag. Als Folge des Sozialdialogs wurde der Tarifvertrag geschlossen. Die wesentlichen Elemente, die Tarifverträge abdecken, sind: Urlaub und Freistellung, Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen für Gewerkschaften, Schutz der Arbeitnehmerrechte usw.

von Arbeitnehmern

- Verdienst, Lohn- und Gehaltserhöhungen und andere Arbeitnehmerbezüge
- Schutz der Arbeitnehmerrechte
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Kooperation zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitung

Die Arbeit der Gewerkschaften und der Sozialdialog konzentrieren sich im Wesentlichen auf folgende Bereiche:

- Tarifverhandlungen und Tarifverträge
- Entwicklungspläne und ihre Auswirkungen auf den Status der Beschäftigten; Trends und Veränderungen in

der Lohnpolitik

- Zeiten und Arten der Lohnzahlungen
- Organisation von Arbeitszeit, Nachtarbeit und Überstunden
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und andere materielle und soziale Fragen, die die Arbeitnehmer betreffen
- Schutz der Rechte von Arbeitnehmern, die aufgrund technologischer und wirtschaftlicher Veränderungen sowie durch Umstrukturierung entlassen werden
- Gütliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten



## 3.4. SERBIEN

### WIE FUNKTIONIERT DER SOZIALDIALOG?

#### Die Rechtsgrundlage für den Sozialdialog und die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

Der Sozialdialog in Serbien hat keine sehr lange Geschichte. Die soziale und wirtschaftliche Reform in Serbien hat die Entwicklung des Sozialdialogs in Gang gesetzt. Die Rechtsgrundlage für den Sozialdialog in Serbien bilden das Arbeitsgesetz, die Rechtsvorschriften zur Gründung des Wirtschafts- und Sozialrates sowie die gesetzlichen Vorschriften über die gütliche Beilegung von Arbeitskämpfen.

#### Trilateraler Sozialdialog auf nationaler Ebene

Die Rechtsgrundlage des trilateralen Sozialdialogs auf nationaler Ebene ist das Gesetz über den Wirtschafts- und Sozialrat (2004 verabschiedet). Der Wirtschafts- und Sozialrat der Republik Serbien ist eine unabhängige Institution, die sich aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zusammensetzt. Der Wirtschafts- und Sozialrat ist in erster Linie dafür verantwortlich, über verschiedene Themen zu beraten, wie z.B. über die Entwicklung und Verbesserung von Tarifverhandlungen, die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, einschließlich der Ergreifung entsprechender Maßnahmen, über Preis- und Lohnpolitik, Wettbewerb, Produktivität und Privatisierung. Der Wirtschafts- und Sozialrat berät über Gesetzesentwürfe und andere Vorschläge, die sich auf den wirtschaftlichen und sozialen Status von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auswirken; seine Stellungnahmen werden dann an das zuständige Ministerium übermittelt, das den Rat innerhalb von 30 Tagen nach der Einreichung der Stellungnahme über seine Antwort unterrichtet. Sollte das Ministerium die Stellungnahme nicht annehmen, kann der Wirtschafts- und Sozialrat seine Stellungnahme an die Regierung übermitteln.



Die Serbische Eisenbahn JSC ist nicht in den trilateralen Sozialdialog einbezogen.

Die Eisenbahngewerkschaft von Serbien, der etwa 30% der Beschäftigten der Serbischen Eisenbahn JSC angehören, ist Mitglied der Allianz unabhängiger Gewerkschaften Serbiens, die als einer der repräsentativen Gewerkschaftsverbände auf nationaler Ebene und im Wirtschafts- und Sozialrat vertreten ist.

#### Trilateraler Dialog im Eisenbahnsektor

Da die Serbische Eisenbahn JSC ihre Rechtsform von einem öffentlichen Unternehmen in eine Aktiengesellschaft umgewandelt hat, wird der Sozialdialog bei der Serbischen Eisenbahn JSC auf einer zweigliedrigen Basis geführt. Der Sozialdialog findet zwischen dem Arbeitgeber und repräsentativen Gewerkschaften innerhalb des Unternehmens in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz statt.

#### Bilateraler Sozialdialog im Eisenbahnsektor

Gespräche und Verhandlungen mit Gewerkschaftsorganisationen finden auf Unternehmensebene (Serbische Eisenbahn JSC) in Form eines bilateralen Sozialdialogs statt, an dem die bevoll-

mächtigten Vertreter der Serbischen Eisenbahn JSC und die innerhalb des Unternehmens gegründeten Gewerkschaften teilnehmen.

### DER PROZESS DES SOZIALDIALOGS

Die Organisation der Kommunikationsform, d.h. der Sozialdialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und dem Tarifvertrag. In der Praxis wird der Sozialdialog auf vielerlei Weise geführt, es gibt informelle Gespräche, offizielle Versammlungen und Vereinbarung über verschiedene Themen. Die Form der Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften hängt vom Gesprächsgegenstand ab. Der Dialog zwischen der Unternehmensleitung der Serbischen Eisenbahn JSC und den Gewerkschaften unterliegt einem dynamischen Prozess, der kontinuierlich verbessert und erweitert wird.

Der Tarifvertrag für das Unternehmen wurde vom Arbeitgeber und den repräsentativen Gewerkschaften geschlossen, der Hauptteil des Tarifvertrags wurde 2002 von der Gewerkschaft der Eisen-



bahner Serbiens und der Unabhängigen Gewerkschaft der Eisenbahner Serbiens unterzeichnet, die zum Zeitpunkt des Abschlusses die repräsentativen Verbände der Serbischen Eisenbahn waren.

Seit 2002 wurden mit den jeweiligen repräsentativen Gewerkschaften mehrere Nachträge zum Tarifvertrag unterzeichnet. Der Tarifvertrag deckt verschiedene Bereiche ab, wie z.B.: Arbeitsaufnahme, Ausbildung und Fortbildung, Personalumschichtung, Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung, Arbeitsschutz, Löhne, Gehälter und andere Leistungen, Bedingungen für die Gewerkschaftsarbeit, Abfindungen, Bedingungen für den Streikfall, Personalüberhang sowie die Beilegung von Streitigkeiten während der Anwendung des Tarifvertrags.

**Bisherige Ergebnisse des Sozialdialogs**  
Die wichtigsten Ergebnisse des Sozialdialogs bestehen bislang in der Erhaltung und Verbesserung des materiellen und sozialen Status der Beschäftigten. Die größte Errungenschaft des Sozialdialogs war die Unterzeichnung und Anwendung des Tarifvertrags und die Zusicherung, dass der Vertrag einheitlich angewandt wird.

Folglich besteht die wichtigste Aufgabe der Arbeitgeber und Gewerkschaften darin, den materiellen und sozialen Status der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.

#### **DIE ZUKUNFT DES SOZIALDIALOGS IN SERBIEN:**

##### *Aus der Sicht der Unternehmen*

Der Sozialdialog muss an erster Stelle eine Reihe sozialer Fragen lösen, damit soziale Unruhen vermieden werden und die Stabilität des Eisenbahnsystems während des Übergangsprozesses gesichert ist.

##### *Aus der Sicht der Gewerkschaften*

Der Sozialdialog muss obligatorisch und kontinuierlich geführt werden, mit dem Ziel, den materiellen und sozialen Status der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern:

- Weiterentwicklung des Sozialdialogs durch die Anwendung der Standards der Industrieländer;

- durch die aktive Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrates, eine größere Einbeziehung repräsentativer Gewerkschaften in die Schaffung von Richtlinien für die Beschäftigung, Sozialpolitik, Renten und Krankenversicherung sowie alle anderen Bereiche, die für die Arbeitnehmer von Bedeutung sind.

##### *Die Forderungen jeder Seite*

Die wesentliche Forderung der Arbeitgeber besteht darin, stabile Geschäftsbedingungen zu schaffen und ein finanzielles Gleichgewicht herzustellen, was auch notwendig ist, um die wesentliche Forderung der Gewerkschaften zu erfüllen, nämlich eine Verbesserung des Status der Arbeitnehmer in jeder Hinsicht. Das grundsätzliche Ziel beider Parteien ist es, zu einem allgemeinen Konsens hinsichtlich aller Themen zu gelangen, die für die Tätigkeit und die Entwicklung des Unternehmens am Markt von zentraler Bedeutung sind.

## KONTAKTE LENKUNGSAUSSCHUSS

### CER

#### CER

Xavier Martin  
Avenue des Arts, 53  
1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2130877  
e-mail: xavier.martin@cer.be

#### Société nationale des chemins de fer français (SNCF)

Barbara Grau  
2 place aux Étoiles - CS 70001  
93633 La Plaine St Denis, France  
Tel: +33 1 85078719  
e-mail: barbara.grau@sncf.fr

#### Arbeitgeber- und Wirtschafts- verband MoVe e.V. (Agv MoVe)

Matthias Rohrmann,  
Viktoria Kalass  
Bellevuestr. 3  
10785 Berlin, Germany  
Tel. +49 3029753119  
e-mail: matthias.rohrmann@agv-move.de  
viktoria.kalass@agv-move.de

### Almega

Anders Olofsson  
Agatan 9, Box 388  
58104 Linköping, Sweden  
Tel: +46 73 8073026  
e-mail: anders.olofsson@almega.se

### Ferrovie dello Stato Italiane (FS)

Roberta Tomassini  
Piazza della Croce Rossa 1  
00161 Roma, Italy  
Tel: +39 06 44102953  
e-mail: r.tomassini@fsitaliane.it

### ETF

#### European Transport Workers' Federation (ETF)

Sabine Trier  
Galerie AGORA  
Rue du Marché aux Her-  
bes 105, Boîte 11  
1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2854667  
e-mail: s.trier@etf-europe.org

### CGT

David Gobé  
263, rue de Paris  
93 515 Montreuil cedex, France  
Tel.: +33 1 49 88 61 00  
e-mail: david.gobe@orange.fr

### Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB)

Daniela Zlatkova  
106 Mariya Luiza blvd.  
Sofia 1233, Bulgaria  
Tel.: +35 929318001  
e-mail: d.zlatkova@stsb.bg

### Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

Katarina Mindum  
Trg. Francuske Republike 13  
10000 Zagreb  
Tel.: +385 1 3707582  
e-mail: kmindum@inet.hr

### Sindikat Strojvodij Slovenije (SSSLO)

Leon Didič  
Trg OF 7, 1000 Ljubljana  
Tel.: +386 1 2913330

## KONTAKTE SOZIALPARTNER WESTBALKAN

### CROATIA

#### HŽ Infrastruktura d.o.o.

Darko Perićić  
President of HŽ Infrastruc-  
ture Management Board  
Mihanovićeva 12  
10000 Zagreb  
Tel.: +385 1 3783300  
e-mail: darko.pericic@hzninfra.hr

#### HŽ Putnički Prijevoz d.o.o.

Vatroslav Težulat  
Director of Human Resour-  
ces and Legal Affairs  
Mihanovićeva 12  
10000 Zagreb  
Tel.: +385 1 4577-591  
e-mail: zeljeznicar@hznet.hr

#### HŽ Cargo

Petra Bručić Barić  
International Relations Manager  
Mihanovićeva 12  
10000 Zagreb  
Tel.: +385 1 453 4102  
e-mail: Petra.BrucicBaric@hzcargo.hr

### Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

Katarina Mindum  
Trg. Francuske Republike 13  
10000 Zagreb  
Tel.: +385 1 3707582  
e-mail: kmindum@inet.hr

### F.Y.R. OF MACEDONIA

#### PE MZ Infrastructure

Petar Spasovski  
Ass. Director General for  
General Affairs  
Jordan Mijalkov 50 b  
1000 Skopje  
Tel.: +389 75 282841  
e-mail: pspasovski@mz.com.mk

#### MZ Transportad

Božidar Cvetkovski  
Director & Member of Managing Board  
Legal issues, Human Resources &  
Corporate Functions  
Jordan Mijalkov 50 b  
1000 Skopje  
Tel.: +389 2 3248704  
e-mail: mztransportad@t-home.mk

### Federation of Trade Union of Transport and Communication

Slave Naumovski  
President  
Kuzman Josifovski - Pitu no. 19/5, loc 5  
1000 Skopje  
F.Y.R. of Macedonia  
Tel.: +389 26121994  
e-mail: snaumovskizop@gmail.com

### MONTENEGRO

#### Željeznicka Infrastruktura Crne Gore AD (ŽICG)

Lucija Filipović  
Project Implementation Unit Leader  
Trg Golootičkih žrtava 13  
81 000 Podgorica, Montenegro  
Tel.: +382 20 441 240  
e-mail: piu@zicg.me

#### Željeznički prevoz Crne Gore AD

Aleksandar Smolović  
Human Resources Manager  
Trg Golootičkih žrtava 13  
81 000 Podgorica, Montenegro  
e-mail: aleksandar.smolovic@zpcg.me

### Montecargo

Vesna Tintor  
Head of Service for commercial jobs  
Trg Golootičkih žrtava 13  
81 000 Podgorica, Montenegro  
Tel.: +382 20 441 191  
e-mail: vesna.t@montecargo.me

### Trade union organization

#### AD „Montecargo“

Milenko Klikovać  
President  
Tel.: +382 68 877 008  
e-mail: zdenkavladisavl-  
jevic@gmail.com

### Sindikalna organizacija

#### Prevoza masinodnja Crne Gore

Milan Vuković  
President  
e-mail: mvodjazpcg@gmail.com

### Sindikat Željeznice Infrastruktura

#### Crne Gore

Marko Cacović  
President  
Tel: +382 20 441 181  
e-mail: micocacovic@gmail.com

## SERBIA

### Železnice Srbije

Jovica Trajković  
Assistant to General Director for subsidiaries  
Nemanjina 6  
11000 Belgrade, Serbia  
Tel.: +38 11 12687736  
e-mail: jovica.trajkovic@srbrail.rs

### Trade Union of Railway

Men of Serbia (SZS)  
Predrag Spasić  
General Secretary  
Nemanjina 6  
11000 Belgrade  
Tel.: +38 1 63572345  
ztp\_szs@szs-railsyn.org

## BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN

### Dokumente der Europäischen Union

- European Social Charter. Collected texts (6th edition). (Updated to 30 June 2008). [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf)
- The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (1989). [http://europa.eu/legislation\\_summaries/glossary/social\\_charter\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm)
- Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000). [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)
- Treaty on European Union (TEU) and the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) as amended by the Treaty of Lisbon (2007): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>
- Directive 2002/14/EC: [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF)

### Dokumente der Europäischen Kommission

- Vademecum – A Practical guide for EU Social Partner Organisations and their National Affiliates. 2014.
- Industrial Relations in Europe 2012. Commission Staff Working Document. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brussels 2012.
- Towards a job-rich recovery. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions. European Commission. Strasbourg 2012.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: Social Europe guide. Volume 2: Social Dialogue. 2012.
- Europe 2020 - A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission. Brussels 2010.
- Commission Staff Working Document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue. Brussels 2010.
- Communication from the Commission - Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue, COM/2004/0557. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0557:EN:NOT>
- Communication from the Commission - The European social dialogue, a force for innovation and change, COM/2002/0341. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0341:EN:NOT>
- Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, as modified by Commission Regulation (EU) No 519/2013 of 21 February 2013. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:EN:NOT>
- Communication from the Commission Adapting and promoting the social dialogue at Community level, COM/98/0322 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0322:EN:NOT>
- Commission Communication concerning the Development of the social dialogue at Community level, COM/96/0448 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51996DC0448:EN:NOT>

### **Internationale Publikationen**

- ILO on social dialogue: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>
- Eurofound: Role of social dialogue in industrial policies. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN1311011S/tn1311011s.htm>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Role of social dialogue in industrial policies. Executive summary.
- Rohrmann, Matthias und Dr. Viktoria Kalass (2014): Der Europäische Soziale Dialog. In: Arbeit und Arbeitsrecht. Die Zeitschrift für das Personal-Management. P. 584ff.

### **Dokumente der Sozialpartner**

- Directive 2007/59/EC of the European Parliament and of the Council of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the Community's rail network. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32007L0059>
- Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005L0047>

### **Women in the Railway sector:**

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3556.cfm>
- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/women-railway.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/european-project-representation-and-better-integration-of-women-in-the-different-professions/>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/wir-women-in-rail-good-practices-and-implementation-guide/>

### **PSR-RAIL**

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3895.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/a-guide-to-identifying-and-preventing-psychosocial-risks-at-work-in-the-railway-sector/>

### **Protection of staff**

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3845.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/social-aspects-and-the-protection-of-staff-in-case-of-change-of-railway-operator-the-current-situation/>

### **Employability**

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/rw-employability.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/conference-report-employability-an-hr-strategy-for-shaping-change-in-the-railway-sector/>

### **Insecurity and the feeling of insecurity**

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/rw-aggressions-insecurity.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/promoting-security-and-the-feeling-of-security-vis-a-vis-third-party-violence-in-the-european-rail-sector-a-good-practice-guide/>

**DIESE PUBLIKATION IST EINE KURZFASSUNG DES BERICHTES, DER WÄHREND  
DES PROJEKTES "SOCIAL DIALOGUE IN THE RAILWAY SECTOR IN WESTERN BALKAN  
COUNTRIES" ENTWICKELT WURDE. DIE VOLLSTÄNDIGE VERSION DES BERICHTES LIEGT  
AUF ENGLISCH, KROATISCH, MAZEDONISCH UND SERBISCH VOR.**

**DAS PROJEKT WURDE VON DEN EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNERN DES EISENBAHNSEKTORS  
CER UND ETF INITIIERT UND VON DER EVA-AKADEMIE DURCHGEFÜHRT.**

**MIT FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE UNION. DIE PUBLIKATION  
GIBT DIE MEINUNG DES VERFASSERS WIEDER, DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION HAFTET  
NICHT FÜR DIE NUTZUNG DER ENTHALTENEN INFORMATIONEN.**

**DIE EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER:**

Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER)  
Avenue des Arts, 53 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Tel.: +32 2 2130870 // [contact@cer.be](mailto:contact@cer.be) // [www.cer.be](http://www.cer.be)

Europäische Transportarbeiterföderation (ETF)  
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Tel.: +32 2 2854660 // [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) // [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**HERAUSGEBER UND PROJEKTTRÄGER:**

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH  
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany  
Tel: +49 30 3087526 // [info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de) // [www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)

# **DER EUROPÄISCHE SOZIALDIALOG UND DER SOZIALE DIALOG IM EISENBAHNSEKTOR IN DEN LÄNDERN DES WESTBALKANS: KURZFASSUNG**

Eine Publikation der europäischen Sozialpartner, der Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) und der europäischen Transportarbeiterföderation (ETF).  
Herausgegeben von EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr



*The Voice  
of European  
Railways*



Mit finanzieller Unterstützung  
durch die Europäischen Union

