

Die Sozialpartner – also die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer – spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der EU-Sozialpolitik und der Festlegung der europäischen Sozialstandards. Der Dialog zwischen den Sozialpartnern beeinflusst die gesamte Organisation des Arbeitslebens und hilft dabei, die Anzahl der Arbeitsplätze zu erhöhen und das soziale Wohlbefinden zu verbessern.

Die grundlegende Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung der Sozialgesetzgebung wird durch die Artikel 138 und 139 des EG-Vertrags anerkannt und festgelegt.

Die Rolle der Europäischen Kommission besteht in der Unterstützung und Förderung des sozialen Dialogs. Bevor die Kommission einen Vorschlag für ein Gesetz im sozialen Bereich oder zu arbeitsbezogenen Themen macht, werden die Sozialpartner gebeten, sich dazu zu äußern. Die Sozialpartner können auch Vereinbarungen untereinander abschließen, die dann in der gesamten EU angewendet werden.

FOREN FÜR DEN EUROPÄISCHEN SOZIALEN DIALOG

- Ausschuss für den sozialen Dialog (branchenübergreifend)
- Ausschüsse des sektoralen sozialen Dialogs
- Dreigliedriger Sozialgipfel
- Beratende Ausschüsse
- Arbeitsgruppen, Seminare usw.

Wussten Sie schon?

- Im Rahmen des EG-Vertrags gestalten die Sozialpartner durch Vereinbarungen auf Gemeinschaftsebene direkt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ganz Europa.

Sozialpartner im branchenübergreifenden sozialen Dialog

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) (European Trade Union Confederation - ETUC)	www.etuc.org
Verband der europäischen Unternehmen (BUSINESSEUROPE)	www.businessseurope.eu
Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - CEEP)	www.ceep.eu
Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises - UEAPME)	www.ueapme.com
Eurocadres (Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte) - im Rahmen der Delegation des EGB	www.eurocadres.org
Europäische Vereinigung der leitenden Angestellten (Confédération européenne des cadres - CEC) - im Rahmen der Delegation des EGB	www.cec-managers.org

Ausschüsse des sektoralen sozialen Dialogs

Sektoren im Bereich der natürlichen Ressourcen	Landwirtschaft	Bergbau	Seefischerei
Sektoren im Produktionsbereich	Chemische Industrie	Bauindustrie	Elektrizitätswirtschaft
	Schuhindustrie	Möbelindustrie	Erdgas
	Schiffbau	Eisenhüttenwesen	Zuckerindustrie
	Gerberei und Leder	Textil und Bekleidung	Holzindustrie
Sektoren im Dienstleistungsbereich	Audiovisueller Sektor	Banken	Catering
	Zivilluftfahrt	Handel	Hotels und Gaststätten
	Krankenhäuser	Reinigung	Binnenschifffahrt
	Versicherungen	Darstellende Kunst	Kommunale Verwaltung
	Seeschifffahrt	Personengebundene Dienstleistungen	Post
	Private Sicherheitsdienste	Profi-Fußball	Eisenbahnverkehr
	Straßenverkehr	Telekommunikation	Zeitarbeitsvermittlung

Weitere Informationen über den sozialen Dialog und Videos
<http://ec.europa.eu/socialdialogue>

© Europäische Gemeinschaften, 2009
 Nachdruck mit Quellenangabe ist gestattet.



Gedruckt in Luxemburg
 GEDRUCKT AUF WEISSEM CHLORFREIEM PAPIER

KE-81-08-426-DE-D



Grundlegendes zum europäischen sozialen Dialog

Der soziale Dialog bezeichnet die Gespräche, Anhörungen, Verhandlungen und gemeinsamen Maßnahmen von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zu einer Vielzahl von sozialen und arbeitsbezogenen Themen. Auf EU-Ebene leistet der soziale Dialog einen wichtigen Beitrag zur EU-Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze. Er stellt ein wichtiges Element des Europäischen Sozialmodells dar und ergänzt den sozialen Dialog und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene.

EBENEN DES DIALOGS

- Branchenübergreifend**
Bezieht sich auf die Gesamtwirtschaft und umfasst die branchenübergreifenden Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen
- Sektoral**
Umfasst Arbeitnehmer und Arbeitgeber in über 30 verschiedenen Branchen

ART DES DIALOGS

- Zweiseitig**
Dialog zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften auf Gemeinschaftsebene
- Dreiseitig**
Austausch zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und EU-Behörden (Europäische Kommission, Ministerrat)

ANLASS FÜR DEN DIALOG

- Autonom**
Eigenständig durchgeführte Aktivitäten, Vereinbarungen, Seminare und Stellungnahmen der Sozialpartner
- Auf der Grundlage des Vertrags**
Anhörungen und mögliche Verhandlungen zu Themen, die durch die Europäische Kommission zur Sprache gebracht wurden (Artikel 138 und 139 EG-Vertrag)



Europäische Kommission

Wer sind die Sozialpartner?

Es gibt sechs verschiedene Arten von Organisationen, die am branchenübergreifenden sozialen Dialog beteiligt sind, und zwar sind dies Organisationen, die Gewerkschaften, Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, den öffentlichen Sektor, kleine und mittlere Unternehmen sowie leitende Angestellte und Führungskräfte repräsentieren. (Auf der hinteren Umschlagseite finden Sie eine Liste der Organisationen und ihrer Websites.) Mehr als 70 europäische Organisationen aus bestimmten Bereichen der Wirtschaft beteiligen sich an den jeweiligen sektoralen sozialen Dialogen.

Eine Organisation kann nur dann als Partner für den europäischen Sozialdialog anerkannt werden, wenn sie auf EU-Ebene organisiert ist und an den Anhörungen sowie den Verhandlungen über Vereinbarungen teilnehmen kann. Die Organisationen sollten möglichst für alle EU-Mitgliedstaaten repräsentativ sein, und die Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Ländern müssen dort jeweils als Sozialpartner anerkannt sein.

Arten des Dialogs

Die Europäische Kommission unterstützt den sozialen Dialog. Wenn die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften auf europäischer Ebene einen offiziellen Dialog starten möchten, stellt die Kommission den Rahmen bereit, der diesen Dialog ermöglicht. Dieser Rahmen umfasst derzeit den branchenübergreifenden Ausschuss für den sozialen Dialog sowie 36 Ausschüsse des sektoralen sozialen Dialogs aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren wie der Landwirtschaft, dem Handel, der Zivilluftfahrt, der chemischen Industrie usw. (Auf der hinteren Umschlagseite finden Sie eine vollständige Liste der betreffenden Sektoren.)

Der **zweiseitige** soziale Dialog auf europäischer Ebene ist der Dialog zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften. Die behandelten Themen können sich auf die gesamte Branche auswirken oder nur auf ganz spezielle wirtschaftliche Sektoren. Der Dialog findet in den oben aufgeführten Ausschüssen und in Arbeitsgruppen statt. Die Europäische Kommission übernimmt im zweiseitigen sozialen Dialog eine Vermittlerrolle..

Beim **dreiseitigen** sozialen Dialog treffen sich die Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite mit den Vertretern der EU-Institutionen (Kommission, Ministerrat) zum zweimal jährlich stattfindenden dreigliedrigen Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung. Außerdem finden regelmäßige Gespräche auf technischer und politischer Ebene zu makroökonomischen Fragen, Beschäftigungsfragen, Fragen des Sozialschutzes und zu Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung statt.

Wussten Sie schon?

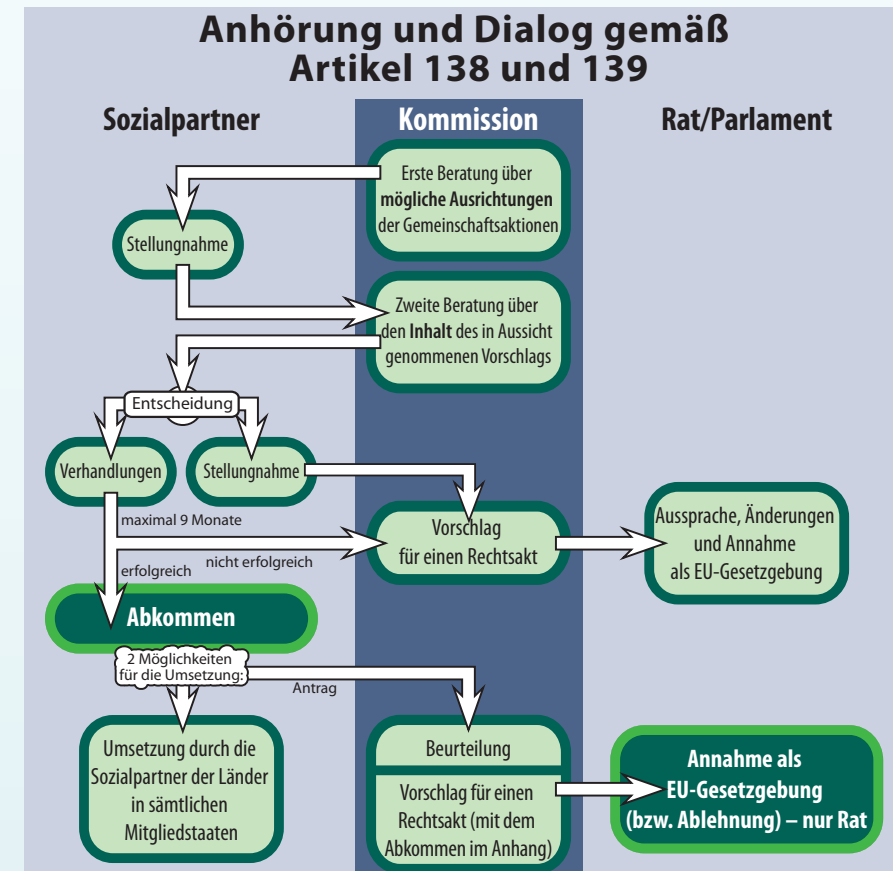
- Der „dreigliedrige Sozialgipfel“ tritt jedes Jahr mindestens einmal zu einem hochrangigen Meinungsaustausch zwischen Sozialpartnern und EU-Vertretern zusammen.
- Der sektorale soziale Dialog hat sich erheblich ausgeweitet, und zwar von 19 Sektoren (1999) auf 36 Ausschüsse (2008).

Und so funktioniert es

Gemäß Artikel 138 EG-Vertrag müssen die betroffenen Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gehört werden, bevor eine sozialpolitische Gemeinschaftsmaßnahme ergriffen wird. Nach einem in Artikel 139 vorgesehenen Verfahren können sie Vereinbarungen zu sozialpolitischen Themen abschließen, die durch Gemeinschaftsrecht oder durch die Sozialpartner selbst umgesetzt werden.

Wenn die Kommission - nach der Anhörung der Sozialpartner zu einer möglichen Ausrichtung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik - eine Gemeinschaftsmaßnahme für angebracht hält, werden anschließend die Arbeitgeber und die Gewerkschaften zum Inhalt einer solchen Maßnahme gehört.

Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder eine Empfehlung zu dem betreffenden Thema. Sie können auch der Kommission mitteilen, dass sie zu diesem Thema selbst offizielle Verhandlungen nach Artikel 139 einleiten wollen.



Ergebnisse erzielen

Dieser Prozess führt zu Vereinbarungen, mit denen beispielsweise Mindeststandards in sozialpolitischen Fragen festgelegt werden können. Diese Standards werden entweder durch die nationalen Mitgliederorganisationen der Sozialpartner im Einklang mit den gültigen einzelstaatlichen Verfahren und Methoden (auch unter der Bezeichnung **autonome Vereinbarungen** bekannt) oder durch Gemeinschaftsmaßnahmen umgesetzt.

Themen, die durch autonome Vereinbarungen geregelt wurden, sind z. B. Telearbeit und Stress am Arbeitsplatz. Durch eine Gemeinschaftsmaßnahme wurden beispielsweise Vereinbarungen zu den Themen Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge umgesetzt.

Zusätzlich zu den formell im EG-Vertrag vorgesehenen Verfahren können die Sozialpartner auch ihre eigenen Aktionspläne entwickeln und verschiedene Themen diskutieren, die von allgemeinem Interesse sind, wie z. B. das lebensbegleitende Lernen und die Gleichstellung der Geschlechter. In diesen Fällen kann der Sozialdialog zur Festlegung von **Aktionsrahmen** führen.

Mit Aktionsrahmen werden politische Prioritäten vorgegeben, auf die die Sozialpartner hinarbeiten wollen. Solche Prioritäten dienen als Benchmarks, und die Sozialpartner berichten jährlich über die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Prioritäten Geltung zu verschaffen.

Weitere Ergebnisse des sozialen Dialogs können Leitlinien, Verhaltenskodizes usw. sein.

Modernisierung der Arbeitswelt

Die autonome Vereinbarung der Sozialpartner aus dem Jahre 2002 zum Thema Telearbeit – d. h. regelmäßiges Arbeiten außerhalb des Firmengeländes – wurde in den meisten Mitgliedstaaten von den Sozialpartnern selbst umgesetzt. Diese Vereinbarung behandelt wichtige Themen, wie z. B. die Bereitstellung der Arbeitsausrüstung, Geheimhaltung und Datenschutz, Gleichbehandlung und Fortbildung. Sie hat dazu beigetragen, dass sich die Telearbeit so weiterentwickelt hat, dass sowohl die Bedürfnisse der Arbeitskräfte als auch die der Arbeitgeber berücksichtigt werden konnten.

Warum betrifft Sie das?

Die Sozialpartner kennen die Bedingungen an den Arbeitsplätzen in Europa. Sie verstehen die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Unternehmen und verteidigen deren Interessen. Das Engagement der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene trägt dazu bei, dass auch Ihre Interessen bei Gesetzesinitiativen berücksichtigt werden können.

In einigen Fällen haben die Sozialpartner die EU-Sozialgesetzgebung beeinflusst und geprägt. Verschiedene Vereinbarungen konnten abgeschlossen werden, und es wurde eine Reihe von Texten zum Austausch von standardisierten Verfahren („Good Practice“) und Informationen zu sozialpolitischen Themen erstellt. Viele dieser Themen sind für Sie von unmittelbarer Bedeutung. Einige Beispiele: Modernisierung der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsorganisation, Fortbildung, Gesundheit und Sicherheit, Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Umstrukturierung, Chancengleichheit und berufliche Mobilität.

Verhinderung von Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz

Forschungsergebnisse zeigen, dass jedes Jahr 5 % der Arbeitnehmer Belästigungen und/oder Mobbing ausgesetzt sind. Als Reaktion auf diese Tatsache haben Arbeitgeber und Gewerkschaften 2007 eine Vereinbarung über eine Politik der Nulltoleranz gegenüber Mobbing, sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz abgeschlossen. In dieser Vereinbarung werden Verfahren für den Fall des Eintretens solcher Situationen in europäischen Unternehmen festgelegt.

Zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen

Der soziale Dialog wird auch in Zukunft einen zentralen Bestandteil der EU-Sozialpolitik bilden. Die Sozialpartner werden sich auch weiterhin mit Themen wie der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (z. B. Urlaub aus familiären Gründen), Arbeitsorganisation und Betreuungseinrichtungen beschäftigen. Weitere wichtige Themen sind der einfachere Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen, z. B. durch lebensbegleitendes Lernen sowie die EU-weite Anerkennung beruflicher Qualifikationen.

Neue Themen, wie die sozialen Auswirkungen der Klimaveränderungen und der Abhängigkeit von Energielieferungen, werden in Zukunft ebenfalls diskutiert. Gleichzeitig arbeiten die Sozialpartner daran, ihre Mitglieder in den neueren Mitgliedstaaten vollständig in den EU-Sozialdialog zu integrieren.