

Europäischer Sozialer Dialog

Der europäische Soziale Dialog ist für die Arbeitgeber mit Blick auf den kontinuierlichen Ausbau der sozialen Dimension des Europäischen Binnenmarktes ein wirkungsvolles Instrument, die europäische Sozialpolitik im Sinne der Unternehmen zu beeinflussen und aktiv mitzugestalten.

Aktive Gestaltung der sozialpolitischen EU-Agenda: Das Flexicurity-Konzept

Die aktive Gestaltung der sozialpolitischen Agenda auf EU-Ebene durch den Sozialen Dialog ist den Arbeitgebern mit der „gemeinsamen Analyse über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte in Europa“ von November 2007 gelungen. Hiermit unterstützen die europäischen Sozialpartner das Flexicurity-Konzept als Grundlage für eine zukunftsfähige Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Dafür muss, so die Analyse von Gewerkschaften und Arbeitgebern, auch das Arbeitsrecht unter die Lupe genommen werden. Zudem wird die Bedeutung der geografischen und beruflichen Mobilität für Wachstum und Beschäftigung unterstrichen, ein weiterer Ausgangspunkt, um mehr Flexibilität einzufordern. Aufbauend auf der gemeinsamen Analyse wurde mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ein gemeinsames Projekt zu Flexicurity realisiert und im Frühjahr 2011 abgeschlossen.

Interessenvertretung für Unternehmen: EU-Regulierungen wirtschaftsfreundlicher gestalten

Mit dem Ziel geplante EU-Regulierungen wirtschaftsfreundlicher zu gestalten, haben die Arbeitgeber bereits mehrfach die Möglichkeit des Europäischen Sozialen Dialoges nach Art. 155 AEUV (ehem. Art. 139 EGV) aufgegriffen, Rechtssetzungsvorhaben der EU-Kommission zusammen mit den Gewerkschaften inhaltlich selbst auszuhandeln. Auf diese Weise haben die europäischen Sozialpartnerorganisationen BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB in Form von Rahmenabkommen den Inhalt der Richtlinien zum Elternurlaub, zur Teilzeitarbeit und zu den befristeten Arbeitsverträgen in eigener Verantwortung ausgehandelt. Dabei ist es den Arbeitgebern gelungen, im Sinne der Schadensbegrenzung und angesichts sehr unterschiedlicher nationaler Ansätze auf diesen Themengebieten Regelungen zu vereinbaren, die bei der nationalen Umsetzung hinreichend viel Raum für die Berücksichtigung von nationalen Besonderheiten lassen und den Anliegen von kleinen und mittleren Unternehmen besondere Berücksichtigung schenken. Im Ergebnis sind diese von den Sozialpartnern inhaltlich gestalteten Richtlinien sehr viel beschäftigungs- und unternehmensfreundlicher als von Kommission und Europäischem Parlament formuliert.

Was ist der Soziale Dialog?

Der europäische Soziale Dialog wird zwischen den europäischen Sozialpartnerorganisationen BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geführt. Unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsweise ist, dass er sowohl inhaltlich als auch organisatorisch autonom gestaltet wird. Der in Art. 154, 155 AEUV verankerte Soziale Dialog garantiert den europäischen Sozialpartnern bei sozialpolitischen Rechtssetzungsvorhaben einen Anhörungsanspruch durch die Kommission verbunden mit dem Recht zu entscheiden, ob sie selbst den Inhalt der geplanten Maßnahme aushandeln wollen. Der seit 2001 existierende so genannte autonome Soziale Dialog ist ein zusätzliches Instrument, um besonders wichtige Themen auf die Tagesordnung zu bringen und mitzugestalten.

Gemeinsames Arbeitsprogramm

Das derzeitige gemeinsame Arbeitsprogramm 2009 bis 2011 beinhaltet folgende Themen:

- Reform-Agenda Europa 2020
- Folgen des Klimawandels auf die Beschäftigung
- Einführung der Flexicurity-Prinzipien
- Mobilität und Wirtschaftsmigration, Integrative Arbeitsmärkte
- Restrukturierung
- Aktionsrahmen für Beschäftigungsmaßnahmen

Welche Prioritäten das gemeinsame Arbeitsprogramm ab 2012 erhalten soll, wird in der zweiten Jahreshälfte 2011 verhandelt.

Praxisnahe, maßgeschneiderte Unternehmenslösungen ermöglichen

Eine weitere Möglichkeit, restriktive EU-Regulierungen zu verhindern, bieten die freiwilligen Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner, die von den nationalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen freiwillig umgesetzt werden. In den freiwilligen Rahmenabkommen zur „Telearbeit“, über „Stress am Arbeitsplatz“ sowie über „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ werden den Unternehmen Lösungsansätze aufgezeigt, wie sie diese Themen praxisnah und maßgeschneidert auf ihre jeweilige Situation handhaben können, um dadurch gleichzeitig überflüssige Bürokratie und Kosten zu vermeiden. Die nationalen Umsetzungswege werden dabei nicht verbindlich vorgegeben sondern folgen den jeweiligen nationalen, sektoralen und betrieblichen Gegebenheiten.

EU-weiten Erfahrungsaustausch fördern

Voneinander im Sinne des Austausches „guter Praktiken“ lernen und damit unbürokratisch und praxisnah zur Gestaltung der sozialen Dimension der EU beizutragen, mit diesem Ziel haben die europäischen Sozialpartner das Instrument des freiwilligen Aktionsrahmens entwickelt. An Hand von praktischen Unternehmensbeispielen werden hier sowohl Probleme als auch innovative Lösungswege und Handlungsprioritäten identifiziert. Die BDA unterstützt dieses erfolgreiche Instrument des EU-weiten Erfahrungsaustauschs von Unternehmen und Arbeitnehmern intensiv, das bislang folgende Themen zum Gegenstand hatte: Lebenslanges Lernen, Chancengleichheit von Männern und Frauen, gemeinsame Erfahrungen aus Praxisbeispielen zu Europäischen Betriebsräten, Flexicurity und sozialer Dialog, integrative Arbeitsmärkte, Binnenmarkt und

soziale Grundrechte, Auswirkungen des Klimawandels auf Beschäftigung sowie die Reformstrategie Europa 2020.

Initiativen der BDA

- Koordinierung des Europäischen Sektor-Dialogs: regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch; Einrichtung einer BDA-Internetplattform, Februar 2006
- Fortlaufend: Umsetzungsberichte zu Sozialpartnerinitiativen zu Stress sowie Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und zu Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Gemeinsame Sozialpartnervorschläge zur besseren Nutzung der ESF-Mittel, Mai 2009
- Verhandlungen mit dem EGB zur Revision der Richtlinie über Elternurlaub, März 2009
- Gemeinsame Analyse der Sozialpartner zur sog. Laval-Rechtsprechung des EuGH, März 2010
- Verhandlungen über eine autonome Rahmenvereinbarung zu „Inclusive Labour Markets“, Dezember 2009

Publikationen

Wichtigste Texte des europäischen Sozialen Dialogs zwischen **BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB**:

- Gemeinsame Arbeitsprogramme für den Sozialen Dialog für 2003 – 2005, 2006 – 2008 und 2009 – 2010, 2011
- Europa 2020: Gemeinsame Erklärung, Juni 2010
- Integrierte Arbeitsmärkte, März 2010
- Gemeinsame Studie zur Umstrukturierung, Januar 2010
- Sozialpartnervereinbarung zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie, Juni 2009
- Gemeinsame Analyse über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte in Europa, November 2007
- Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, April 2007
- Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, März 2005
- Stress am Arbeitsplatz, Oktober 2004
- Lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen, März 2002
- Freiwillige Rahmenvereinbarungen zu Telearbeit, März 2002

- Befristete Arbeitsverhältnisse, März 1999
- Teilzeitarbeit, Juni 1997
- Rahmenvereinbarungen zu Elternarbeit, Dezember 1995

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900
europa@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de