

EUROPÄISCHER SOZIALER DIALOG

Der europäische Soziale Dialog ist für die Arbeitgeber ein wirkungsvolles Instrument, die europäische Sozialpolitik im Sinne der Unternehmen zu beeinflussen und aktiv mitzugestalten. Das gilt mit Blick auf den kontinuierlichen Ausbau der sozialen Dimension des Europäischen Binnenmarkts und neuerdings auch der Wirtschafts- und Währungsunion. Aus diesem Grund fordern die Arbeitgeber, dass die Sozialpartner sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene angemessen in die neuen Verfahren zur wirtschaftspolitischen Koordinierung („Economic Governance“) im Rahmen des Europäischen Semesters eingebunden werden. Auch muss die EU-Kommission die Autonomie der Sozialpartner respektieren. Durch die Rücknahme der auf einer Sozialpartnereinbarung basierenden Elternurlaubsrichtlinie und den Vorschlag für eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt die EU-Kommission den Europäischen Sozialen Dialog jedoch grundsätzlich in Frage.

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“ gelungen. Hiermit unterstützten 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 wurde die Bedeutung der geografischen und beruflichen Mobilität für Wachstum und Beschäftigung unterstrichen – ein weiter Gesichtspunkt, der für mehr Flexibilität spricht. Aufbauend auf der gemeinsamen Analyse wurde mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ein gemeinsames Projekt zu Flexicurity realisiert. Im Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für die Jahre 2012 bis 2014 war

Was ist der europäische Soziale Dialog?

Der europäische Soziale Dialog wird zwischen den europäischen Sozialpartnerorganisationen BUSINESSEUROPE, Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME), Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) geführt. Unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsweise ist, dass er sowohl inhaltlich als auch organisatorisch autonom gestaltet wird. Der in Art. 154, 155 im Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) verankerte Soziale Dialog garantiert den europäischen Sozialpartnern bei sozialpolitischen Rechtssetzungsinitiativen einen Anhörungsanspruch durch die EU-Kommission verbunden mit dem Recht zu entscheiden, ob sie selbst den Inhalt der geplanten Maßnahme aushandeln wollen. Der seit 2001 existierende sog. autonome Soziale Dialog ist ein zusätzliches Instrument, um besonders wichtige Themen auf die Tagesordnung zu bringen und mitzugestalten.

Gemeinsames Arbeitsprogramm der Europäischen Sozialpartner für 2015-2017 setzt zukunftsweisende Impulse

- Förderung des aktiven Alterns und eines generationsübergreifenden Ansatzes
- Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Geschlechtergleichstellung durch die Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles
- Mobilität und Migration
- Investitionspaket und Stärkung der industriellen Basis in Europa
- Qualifikationsbedarf in der digitalen Wirtschaft
- Aktive Arbeitsmarktpolitiken
- Förderung der Ausbildung zur Stärkung der Jugendbeschäftigung
- Zusage, die Bemühungen zur verbesserten Umsetzung von autonomen Rahmenvereinbarungen zu verstärken

EUROPÄISCHER SOZIALER DIALOG

eine erneute Analyse der Funktionsweise der Arbeitsmärkte in Europa vorgesehen, die in 2014 abgeschlossen wurde.

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 Dialogs nach Art. 155 im Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) aufgegriffen, Rechtssetzungsvorhaben der EU-Kommission zusammen mit den Gewerkschaften inhaltlich selbst auszuhandeln. Auf diese Weise haben die europäischen Sozialpartnerorganisationen BusinessEurope, Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME), Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP) und EGB in Form von Rahmenabkommen den Inhalt der Richtlinien zum Elternurlaub, zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverträgen in eigener Verantwortung ausgehandelt. Dabei ist es den Arbeitgebern gelungen, im Sinne der Subsidiarität 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.

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 fakultativ umgesetzt werden. In den freiwilligen Rahmenabkommen zur „Telearbeit“, über „Stress am Arbeitsplatz“, „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ sowie über „Active Ageing“ 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 Austauschs „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. Anhand 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
- Umsetzungsberichte zu Sozialpartnerinitiativen zu Stress sowie Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und zu Chancengleichheit von Frauen und Männern

PUBLIKATIONEN

Gemeinsames Arbeitsprogramm für den Sozialen Dialog für 2015-2017

Positionspapier von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, EGB, Mai 2015

Aktionsrahmen zur Förderung von Jugendbeschäftigung

Positionspapier von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, EGB, Juni 2013

Europa 2020

Gemeinsame Erklärung von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, EGB, Juni 2010

kompakt:

- Europäische Betriebsräte
- Flexicurity

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de