



BUSINESSEUROPE



INTEGRIERTES PROGRAMM FÜR DEN
EUROPÄISCHEN SOZIALEN DIALOG 2009-2011

Europäischer sozialer Dialog: Errungenschaften und künftige Herausforderungen

Ergebnisse der Umfrage zur Bestandsaufnahme unter nationalen Sozialpartnern in den EU-Mitgliedstaaten und Kandidatenländern

**Zusammenfassender Abschlussbericht
– Mai 2011**

Verfasser:

Eckhard Voss

Wilke, Maack und Partner

In Zusammenarbeit mit:

Birte Homann, Katharina Westhäusser

Wilke, Maack und Partner

und Anna Kwiatkiewicz

BPI Warschau

VORBEMERKUNG

Die europäischen Sozialpartner vereinbarten im Rahmen des Arbeitsprogramms für den europäischen sozialen Dialog 2009-2011¹ Follow-up-Maßnahmen zu den Ergebnissen früherer gemeinsamer Kapazitätsaufbau-Projekte und eine Bestandsaufnahme der Bekanntheit des europäischen sozialen Dialogs unter den Sozialpartnern und ihrer allgemeinen Einschätzung dieser Institution, ihrer Instrumente wie auch deren Wirksamkeit, durchzuführen. Sie setzen damit ihre gemeinsame Arbeit an konkreten Ergebnissen des sozialen Dialogs auf EU-Ebene fort. In ihrem Arbeitsprogramm 2006-2008 vereinbarten sie „im Rahmen der Umsetzung der Rahmenvereinbarungen über Telearbeit und Stress am Arbeitsplatz sowie der Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern ein gemeinsames Verständnis dieser Instrumente zu entwickeln und positive Auswirkungen auf den verschiedenen Ebenen des sozialen Dialogs auszuloten.“²

Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang war die am 3./4. Mai 2011 in Budapest abgehaltene Konferenz auf EU-Ebene zum Thema „Europäischer sozialer Dialog: Errungenschaften und künftige Herausforderungen“. Über 70 Vertreter der nationalen Sozialpartnerorganisationen und Mitglieder der branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME kamen bei dieser Veranstaltung zusammen.

Auf der Konferenz wurden die zentralen Herausforderungen der nationalen Sozialpartner für eine effektive Einbindung in den sozialen Dialog auf EU-Ebene, einschließlich der Fortschritte bei der Umsetzung der Vereinbarungen im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene, ausgemacht und erörtert. Nach Aussage der Teilnehmenden konnte die Konferenz einen Beitrag zum Austausch von Erfahrungen und Informationen über Rahmenbedingungen und Kontext des nationalen sozialen Dialogs sowie über die Bedeutung der Ergebnisse des sozialen Dialogs auf EU-Ebene leisten. Umfassende Konferenzunterlagen sind beim Ressourcenzentrum der europäischen Sozialpartner erhältlich.³

Die europäischen Sozialpartner haben zur Vorbereitung der Konferenz und Bestandsaufnahme von (über) 15 Jahren sozialer Dialog auf europäischer Ebene ein Team von Experten mit der Durchführung einer Umfrage unter den nationalen Sozialpartnern beauftragt. Diese Erhebung wurde zwischen Januar und April 2011 hauptsächlich im Rahmen von Telefoninterviews anhand eines Fragebogens (siehe Anhang) durchgeführt.

Diese Umfrage ist wohlgerneht nicht die erste Aktion der europäischen Sozialpartner bezüglich des sozialen Dialogs auf EU bzw. nationaler Ebene: Bereits im Jahr 2003 wurden die europäischen Sozialpartner aktiv, insbesondere um die Fähigkeiten der neuen Mitgliedstaaten und (dann) der Kandidatenländer für eine effektive Teilnahme am europäischen sozialen Dialog zu verbessern. In diesem Rahmen entstand eine Reihe von Vergleichspublikationen und den Abschluss bildete die im Juni 2009 in Brüssel abgehaltene Konferenz auf EU-Ebene.⁴

Dieser Abschlussbericht fasst die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage zusammen. Er ist eng an den Aufbau der Umfrage und die von einer beeindruckend großen Anzahl von Vertretern der Sozialpartner auf nationaler Ebene erhaltenen Antworten angelehnt. Der auf der Budapester Konferenz vorgestellte und debattierte Bericht konnte eine konstruktive Diskussion über den aktuellen Stand des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene und die wichtigsten Herausforderungen

¹ EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP: Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2009-2010, Brüssel

² EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP: Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2006-2008, Brüssel

³ <http://www.resourcecentre.etuc.org/> und <http://www.erc-online.eu/Content/Default.asp>.

⁴ Siehe insbesondere den Abschlussbericht „Social Partners' Participation in the European Social Dialogue: What are the Social Partners' Needs? A review of activities and conclusions from the project“, Brüssel, Dezember 2009, und den Bericht zur Schlusskonferenz in Brüssel vom 25./26. Juni 2009. Die Dokumente sind in den Ressourcenzentren der EU-Sozialpartner online verfügbar.

und Bedürfnisse der Zukunft anstoßen. Er wurde unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Konferenz von Budapest sowie der während oder nach der Konferenz geäußerten Anmerkungen noch überarbeitet und dann im Mai 2011 fertiggestellt.

Was Art und Charakter des Berichts anbelangt, so möchten die Autoren auf Folgendes hinweisen: Erstens ist es nicht ihre Absicht, eine umfassende Bewertung der Ergebnisse und Auswirkungen von 15 Jahren europäischen sozialer Dialog zu leisten. Dies war bereits Thema von wissenschaftlichen und politischen Diskussionen. Dieser Bericht konzentriert sich vielmehr auf die Analyse der Ergebnisse der von den nationalen Sozialpartnern erhaltenen Umfrageantworten, arbeitet wichtige Trends heraus und zieht erste Schlüsse hinsichtlich der Umsetzung und Bedeutung der verschiedenen Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene. Diese Schlussfolgerungen aus den Umfrageresultaten sollten jedoch auch die Ergebnisse der früheren gemeinsamen Aktivitäten der Sozialpartner auf EU-Ebene, insbesondere der Kapazitätsaufbauprojekte zwischen 2004 und 2009, berücksichtigen.

Zweitens und wie auch im Titel dieses Berichts erwähnt, liegt der Schwerpunkt auf der Dokumentation und Analyse der Standpunkte der Sozialpartner auf nationaler Ebene zu den Errungenschaften und Herausforderungen des europäischen sozialen Dialogs. Es war nicht das Ziel der Studie eine eingehende Analyse/Bewertung einzelner autonomer Rahmenvereinbarungen und anderer Instrumente (z. B. Aktionsrahmen) durchzuführen. Nähere Informationen zur Umsetzung und zu konkreten Ergebnissen der einzelnen Instrumente finden Sie in den von den europäischen Sozialpartnern veröffentlichten Bewertungs- und Fortschrittsberichten (siehe Übersicht im Anhang).

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass dieser Bericht hauptsächlich auf Zitaten aus Interviewnotizen und/oder erhaltenen schriftlichen Antworten basiert.⁵ Wir denken, dass dieser Stil dem Ziel der Erhebung, die Vielfalt der bestehenden Erfahrungen, Meinungen und Ansichten der Sozialpartner auf nationaler Ebene in authentischer Weise zu dokumentieren, am besten entspricht. Darüber hinaus bedanken wir uns für die tatkräftige Unterstützung dieser Umfrage vonseiten der nationalen Sozialpartner – ohne die die Ausarbeitung dieses Berichts nicht möglich gewesen wäre.

Es sollte jedoch auch darauf hingewiesen, dass die Bewertungen und Interpretationen dieses Dokuments auch die Meinung der Autorinnen und Autoren widerspiegeln. Der Bericht erhebt nicht den Anspruch, die individuelle oder kollektive Meinung der europäischen Sozialpartner wiederzugeben, in deren Auftrag er erstellt wurde, noch die der EU-Kommission, die das Projekt finanziell unterstützt hat.

Aufbau des Berichts

Dieser Bericht dokumentiert und erörtert die Ergebnisse der Umfrage und ist dabei stark an die Struktur der Umfrage und die drei Hauptteile des verwendeten Fragebogens (siehe Anhang) angelehnt:

Kapitel 1 enthält einige grundlegende Informationen über Entwicklung und Charakter des europäischen sozialen Dialogs und über die Methodik der Umfrage sowie die erhaltenen Antworten.

Kapitel 2 fasst die wichtigsten Ergebnisse des ersten Teils der Umfrage zusammen, der sich vor allem mit dem allgemeinen Bewusstsein für den sozialen Dialog auf EU-Ebene und der Einschätzung des Einflusses aus der Sicht der Sozialpartner auf nationaler Ebene befasst.

Kapitel 3 über die „Umsetzung der Rahmenvereinbarung und die Bedeutung anderer gemeinsamer Initiativen“ stellt die Ergebnisse des Umfrageteils vor, der insbesondere die Einschätzung und Ansichten der nationalen Sozialpartner in Bezug auf die verschiedenen Arten von Ergebnissen des sozialen Dialogs sowie die diesbezüglichen Errungenschaften und Hauptresultate infolge der

⁵ Es ist darauf hinzuweisen, dass die im Bericht enthaltenen Zitate nicht als offizielle Positionen der jeweiligen Organisationen der Sozialpartner zu verstehen sind, sie spiegeln entweder die in den schriftlichen Antworten geäußerten Meinungen wider oder sind Zitate aus Interviewnotizen der jeweiligen Forscher, die in den meisten, jedoch nicht allen Fällen von den Interviewpartnern gegengelesen wurden.



Umsetzung auf nationaler Ebene, entsprechende Herausforderungen sowie von den Befragten genannte wichtige Erfolgsfaktoren behandelt.

Kapitel 4 stellt Ergebnisse vor und fasst die Antworten der nationalen Sozialpartner bezüglich ihrer allgemeinen Einschätzung, ihren großen Erwartungen und künftiger Herausforderungen zusammen. Dieser Teil enthält auch Vorschläge zu Fragen, die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs (stärker) thematisiert werden sollten, und zur Verbesserung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene.

In *Kapitel 5* werden dann einige allgemeine Schlussfolgerungen gezogen.

INHALT

Vorbemerkung.....	2
Aufbau des Berichts.....	3
Inhalt.....	5
1 Einführung und Überblick.....	7
Entwicklung und Ziele des sozialen Dialogs auf EU-Ebene	7
Sektoraler und branchenübergreifender sozialer Dialog.	8
Ergebnisse des europäischen branchenübergreifenden sozialen Dialogs	9
Methodik und Ergebnisse der Umfrage zur Bestandsaufnahme	12
2 Einschätzung der allgemeinen Rolle des sozialen Dialogs auf EU-Ebene und dessen Auswirkungen auf nationaler Ebene	15
3 Umsetzung der Rahmenvereinbarungen und Bedeutung sonstiger gemeinsamer Initiativen.....	20
Bedeutung und Umsetzung der Rahmenvereinbarungen	20
Durch eine Richtlinie des Rates umgesetzte Vereinbarungen	21
Autonome Rahmenvereinbarungen.....	22
Aktionsrahmen	29
Allgemeine Ergebnisse und Beurteilungen	29
Lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen.....	32
gleichstellung von frauen und männern	33
Gemeinsame Initiativen und gemeinsame Projekte	35
Die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse und die gemeinsame Erklärung zu Europa 2020.....	36
Aktivitäten im Rahmen integrierter Arbeitsprogramme.....	38
Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung, Herausforderungen und andere wichtige Fragen aus Sicht der nationalen Sozialpartner.....	39
4 Allgemeine Einschätzung, Erwartungen und künftige Herausforderungen	43

Wichtige Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog:	43
Bewertung der Strategie Europa 2020 und ihrer Auswirkung auf den europäischen sozialen Dialog	45
Fragen, die im europäischen sozialen Dialog (stärker) thematisiert werden sollten	46
Vorschläge zur Verbesserung des europäischen sozialen Dialogs	48
5 Allgemeine Schlussfolgerungen	54
Anhang	59
Teilnehmer der Erhebung.....	59
Verfügbare Bewertungs-, Fortschritts- und Durchführungsberichte, die von den europäischen Sozialpartnern zu den autonomen Rahmenvereinbarungen und Aktionsrahmen veröffentlicht wurden.....	61
Fragebogen der Erhebung.....	61

1 EINFÜHRUNG UND ÜBERBLICK

Entwicklung und Ziele des sozialen Dialogs auf EU-Ebene

Die Europäische Union sieht im sozialen Dialog einen der Grundpfeiler des europäischen Sozialmodells und ein Instrument für den sozialen Zusammenhalt. Dies wurde mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon bekräftigt. Der neue Artikel 152 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unterstreicht das Engagement der Union, die Rolle der europäischen Sozialpartner und den sozialen Dialog zu fördern. Zugleich erkennt er die Autonomie der europäischen Sozialpartner an.⁶ Neben dem branchenübergreifenden sozialen Dialog wird der Dialog auf sektoraler Ebene zu einem immer wichtigeren Teil dieses Instruments europäischer Governance.

Die Anhörungskomponente des europäischen sozialen Dialogs wurde bereits 1951 im Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl sowie 1957 in den Römischen Verträgen anerkannt. Die Verhandlungskomponente wurde 1985 durch den sogenannten Prozess von Val Duchesse⁷ auf den Weg gebracht und mit dem Abkommen der europäischen Sozialpartner über die Sozialpolitik im Jahr 1991 weiter ausgebaut. Diese Entwicklung mündete im Protokoll über die Sozialpolitik, das 1993 dem Vertrag von Maastricht als Anhang beigelegt und 1997⁸ auf Dauer im europäischen Vertragswerk verankert wurde.

Im Nachgang dazu veröffentlichte die Kommission die Mitteilung über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene⁹ sowie den Beschluss vom 20. Mai 1998. Darin ging es speziell um die sektorenbezogene Dimension des europäischen sozialen Dialogs und die Einrichtung der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog in Europa. Diese Ausschüsse bilden ein Forum für Vertrauensbildung, Informationsaustausch, Diskussionen, Anhörung, Verhandlungen und gemeinsame Aktionen.

Der soziale Dialog sollte dazu beitragen, am Ziel der europäischen Institutionen, die Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Erreichung der Zielsetzungen der Europäischen Gemeinschaft zu koordinieren, festzuhalten. Er wird somit zu einem wesentlichen Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Der in diesem Zusammenhang im Dezember 1970 eingerichtete Ständige Ausschuss für Beschäftigungsfragen war das erste Gremium, dessen Ziel es war, Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und EU-Institutionen zusammenzubringen und Dialog, Konzertierung und Konsultation anzustoßen. Die Arbeit dieses Ausschusses hat zwar zu keinen konkreten Initiativen geführt, jedoch die Grundlage für den Entwicklungsprozess der nächsten Jahrzehnte geschaffen. Die Einheitliche Europäische Akte (1985) hat ein neues Ziel für die Interaktion zwischen den Sozialpartnern, nämlich die Möglichkeit zur Herstellung vertraglicher Beziehungen,

⁶ Artikel 152 AEUV: Die Union anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme. Sie fördert den sozialen Dialog und achtet dabei die Autonomie der Sozialpartner. Der Dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung trägt zum sozialen Dialog bei.

⁷ Der Begriff „Val Duchesse“ steht für die Herausbildung des europäischen sozialen Dialogs Mitte der 1980er Jahre, da dessen konstituierende Sitzung im Brüsseler Schloss Val Duchesse stattfand. Diese Sitzung kam auf Initiative des Präsidenten der Kommission, Jacques Delors, zustande, der im Januar 1985 die Vorsitzenden und Generalsekretäre aller den EU-Sozialpartnern (UNICE – heute BusinessEurope, CEEP und EGB) angeschlossenen nationalen Organisationen einlud.

⁸ Artikel 154 und 155 AEUV (vormals Artikel 138 und 139 EGV)

⁹ Mitteilung der Kommission über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene, KOM(1998) 322 endg. vom 20. 05. 1998 und der dieser Mitteilung beigelegte Beschluss 98/500/EG der Kommission; ABl. L 225 vom 12. 08. 1998, S. 27.

eingeführt und markierte damit den Beginn des strukturierten sozialen Dialogs. Die gemeinsamen Stellungnahmen der folgenden Jahre waren auch ein Beleg für die Kooperationsfähigkeit der Sozialpartner. Ihre Wirkung blieb jedoch begrenzt, da die Sozialpartner über keine Mittel verfügten, um die Gemeinschaftspolitik zu beeinflussen, und diese Stellungnahmen keinerlei Handlungsverpflichtung für die Sozialpartner darstellten. Der Vertrag von Maastricht und später der Vertrag von Amsterdam erhöhten den Einsatz und bestätigten neue Ziele für den sozialen Dialog, nämlich einen direkten Beitrag zur EU-Gesetzgebung.

Nach Auffassung der Europäischen Kommission umfasst der soziale Dialog sowohl die zwei- als auch die dreiseitigen Prozesse zwischen den europäischen Sozialpartnern untereinander und zwischen den Sozialpartnern und der Kommission. Diese Prozesse sind in den Artikeln 154 und 155 des AEUV verankert und können zum Abschluss rechtlich oder vertraglich bindender Vereinbarungen führen. Auf der europäischen Ebene existiert der soziale Dialog in zwei Formen – als zweiseitiger Dialog zwischen den europäischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und als dreiseitiger Dialog, an dem neben den Sozialpartnern auch die zuständigen europäischen Behörden teilnehmen.

In ihrer gemeinsamen Erklärung zum Europäischen Rat in Laeken vom Dezember 2001¹⁰ legten die europäischen Sozialpartner ihre Auffassung der begrifflichen Unterscheidung zwischen dreiseitiger Konzertierung, Anhörung und sozialem Dialog dar:

- die dreiseitige Konzertierung bezeichnet den Austausch zwischen Sozialpartnern und europäischen Behörden;
- unter Anhörung der Sozialpartner sind die Tätigkeit der Beratenden Ausschüsse und die offiziellen Konsultationen gemäß Artikel 153 des AEUV zu verstehen;
- sozialer Dialog ist die zweiseitig geführte Arbeit der Sozialpartner, die sich aus den offiziellen Anhörungen seitens der Kommission auf der Grundlage der Artikel 153 und 154 des AEUV ergeben kann, dies aber nicht muss.

Die europäischen Sozialpartner verwenden also eine enge Definition, da sie den Begriff sozialer Dialog ihrer zweiseitigen, autonomen Arbeit vorbehalten. Wenn die europäischen Behörden beteiligt sind, sprechen die Sozialpartner lieber von dreiseitiger Konzertierung.

Sektoraler und branchenübergreifender sozialer Dialog

Der soziale Dialog gewährleistet, dass die europäischen Sozialpartner – BUSINESSEUROPE, CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft), UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) und EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) – nicht nur die Möglichkeit haben, europäische Vereinbarungen „im Schatten des Rechts“ abzuschließen, sondern auch ein Recht auf Anhörung zu anhängigen Rechtsvorschriften.

Laut Definition der Kommission „betrifft der branchenübergreifende soziale Dialog alle Wirtschaftszweige und Arbeitnehmer“ und sein „Ziel ist es, zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern einen Dialog über die großen horizontalen Themen der Arbeitswelt und der sozialen Angelegenheiten zu ermöglichen.“ Der Ausschuss für den sozialen Dialog (ASD) ist für diesen Prozess von zentraler Bedeutung. Der 1992 gegründete Ausschuss bringt Arbeitnehmervertreter (EGB, Eurocadres und CEC) und Arbeitgeberorganisationen (BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP) zusammen, um beschäftigungspolitische Schlüsselfragen zu diskutieren. Die Sozialpartner haben bislang sieben branchenübergreifende Vereinbarungen ausgehandelt, die entweder in Richtlinien oder selbstständig umgesetzt wurden. Dazu zählen:

- Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub. Im Jahr 2009 einigten sich die europäischen Sozialpartner auf eine Überarbeitung der Vereinbarung über den Elternurlaub, aufgenommen in die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010.

¹⁰ EGB, UNICE, UEAPME, CEEP: Gemeinsamer Beitrag der Sozialpartner zum Europäischen Rat von Laeken, Brüssel 2001.

- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit
- Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge
- Die im Jahr 2002 unterzeichnete Rahmenvereinbarung über Telearbeit. Dies war das erste Mal, dass die nationalen Sozialpartner eine Vereinbarung gemäß den sozialpartnerspezifischen Verfahren und Parteien in den Mitgliedstaaten umgesetzt haben.
- Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz (2004)
- Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007)
- Rahmenvereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten (2010)

Der europäische *sektorale soziale Dialog* ist ein Instrument der EU-Sozialpolitik und der Arbeitsbeziehungen auf sektoraler Ebene. In diesem Rahmen erfolgen Verhandlungen zwischen den europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen eines bestimmten Wirtschaftssektors. Die Kommission hat die Ansicht geäußert, dass die sektorale Ebene die „angemessene Ebene für die Erörterung zahlreicher Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung, den Arbeitsbedingungen, der Berufsausbildung, den industriellen Wandlungsprozessen, der Wissensgesellschaft, der demographischen Entwicklung, der Erweiterung und der Globalisierung ist.“¹¹ Die Kommission ist entschlossen, weitere Ausschüsse einzurichten, um am Ende alle Hauptsektoren abzudecken. Ende 2010 gab es bereits 40 Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog, die eine Vielzahl gemeinsamer Texte und Vereinbarungen hervorgebracht haben. Sie betreffen 145 Millionen Arbeitnehmer in einer Reihe von Sektoren.¹²

Ergebnisse des europäischen branchenübergreifenden sozialen Dialogs

Die Sozialpartner haben im Rahmen ihres sozialen Dialogs auf europäischer Ebene Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis zu einer breiten Palette von Themen wie Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, soziale Verantwortung der Unternehmen, berufliche Bildung, Praktiken des sozialen Dialogs usw. geschaffen. Die Einbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus den Mitgliedstaaten in eine allgemeine europäische Debatte und ihre diesbezügliche Zusammenarbeit haben sich auch positiv auf den sozialen Dialog der nationalen Ebene ausgewirkt. Neben den Rahmenvereinbarungen, die in Richtlinien aufgenommen oder von den nationalen Sozialpartnern autonom umgesetzt werden und bestimmte Normen und Rechtsschutz im Bereich des Arbeitsmarkts festlegen, ist auch die Zahl der sonstigen Ergebnisse des sozialen Dialogs in den letzten zehn Jahren beträchtlich gestiegen: gemeinsame Stellungnahmen, um politische Debatten zu beeinflussen bzw. anzustoßen; länderübergreifende Projekte, um den Austausch von Meinungen und Praktiken zu fördern und Kontakte zwischen den Fachleuten in den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden zu knüpfen. Der europäische soziale Dialog bringt somit auch eine Vielzahl schwer messbarer Ergebnisse hervor.

In den letzten Jahren war jedoch eine qualitative Verschiebung hin zu mehr autonomen Maßnahmen zu beobachten. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass die Sozialpartner zunehmend Texte der „neuen Generation“ verabschieden, in denen sie auf nationaler Ebene Verpflichtungen eingehen oder Empfehlungen aussprechen, die sie dann mit ihren nationalen Mitgliedern weiterverfolgen. Dies hat auch das Interesse an der konkreten Umsetzung und Überwachung der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs erhöht. In ihrer letzten Mitteilung zum sozialen Dialog aus dem Jahr 2004¹³ hat die Kommission die Sozialpartner daher aufgefordert, in ihre Texte der neuen Generation

¹¹ Mitteilung der Kommission: „Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel“, KOM(2002) 341 endgültig vom 26. Juni 2002.

¹² Bezüglich des sektoralen sozialen Dialogs siehe auch das „Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission zu Arbeitsweise und Potenzial der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog in Europa“, Brüssel, 22. 07. 2010. SEK(2010) 964 endg.

¹³ Mitteilung der Kommission: „Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs“, KOM(2004) 557, 12. August 2004.



detaillierte Bestimmungen für Folgemaßnahmen aufzunehmen, und eine von den Sozialpartnern zu verwendende Typologie (siehe nachstehende Tabelle) und Checkliste vorgeschlagen.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des branchenübergreifenden sozialen Dialogs gemäß den Einträgen der Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs der EU-Kommission. Es sei hier noch angemerkt, dass eine Reihe weiterer Ergebnisse, wie z. B. die verschiedenen Ergebnisse der drei integrierten Arbeitsprogramme (Studienberichte, Zusammenstellungen bewährter Verfahren, Konferenzberichte usw.) sowie Bewertungs- und Fortschrittsberichte bezüglich der Umsetzung von Initiativen, insbesondere der autonomen Rahmenvereinbarung und der Aktionsrahmen, nicht in der Tabelle erscheinen.¹⁴

¹⁴ Die vielleicht umfangreichste Liste von im Rahmen des europäischen branchenübergreifenden sozialen Dialogs hervorgebrachten Texten finden Sie im Anhang der jüngsten Umfrage des EGB über den europäischen sozialen Dialog. Die Liste deckt den Zeitraum von 1985-2010 ab und enthält insgesamt 75 Texte. Siehe EGB: „European Social Dialogue – State of Play and Prospects“, Brüssel, EGB und OSE (Europäische Soziale Beobachtungsstelle), Abschlussbericht, Januar 2011.

Tabelle 1: Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs 1995-2010

Textart	Ergebnisse
Durch Beschluss des Rates durchgeführte Vereinbarungen	- RV über den Elternurlaub, überarbeitet (2009) - RV über Teilzeitarbeit (1997) - RV über befristete Arbeitsverträge (1999) - RV über den Elternurlaub (1995)
Autonome Vereinbarungen	- RV über Telearbeit (2002) - RV über Stress am Arbeitsplatz (2004) - RV über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) - RV zu integrativen Arbeitsmärkten (2010)
Aktionsrahmen	- Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2005) - Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Qualifikationen (2002)
Gemeinsame Erklärungen	- Gemeinsame Erklärung zur Halbzeitüberprüfung der Lissabon-Strategie (2005) - Erklärung der Sozialpartner zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen – Förderung der Chancengleichheit und des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen (2003) - Gemeinsame Erklärung zum Gipfel von Laeken (2001) - Beschäftigungspolitische Leitlinien 1999: Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner zum Europäischen Rat von Wien - Gemeinsame Erklärung anlässlich der Konferenz in Warschau (1999) - Erklärung der europäischen Sozialpartner zum Europäischen Rat von Köln (1999) - Erklärung der Sozialpartner über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (1999) - Gemeinsame Erklärung zur Verhinderung der Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit und zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz (1995)
Gemeinsame Stellungnahmen und Politikorientierungen	- Gemeinsame Erklärung zur Strategie „Europa 2020“ (2010) - Gemeinsames Schreiben der europäischen Sozialpartner zur Kinderbetreuung + Anhang (2008) - Gemeinsame Analyse der wichtigsten Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte (2007) - Gesammelte Erfahrungen über Europäische Betriebsräte (2005) - Europäische Beobachtungsstelle für den Wandel, Beitrag der europäischen Sozialpartner (2000) - Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner auf dem Forum vom 15. Juni 2000 (2000) - Gemeinsame Stellungnahme zur Reform des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen (1998) - Gemeinsame Stellungnahme zum Entscheidungsentwurf für die zweite Phase des europäischen Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci II (1998) - Beitrag der Sozialpartner zum Beschäftigungsgipfel (1997)
Gemeinsame Arbeitsprogramme und andere gemeinsame Texte (Auswahl)	- Bericht über die gemeinsame Arbeit der europäischen Sozialpartner zu den EuGH-Entscheidungen in den Rechtssachen Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg (2010) - Gemeinsame Empfehlungen zur Unterstützung der wirtschaftlichen Erholung mit dem ESF (2009) - Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2008-2010 (2008) - Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben: Fortschrittsbericht der Sozialpartner (2008) - Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2006-2008 (2006) - Gemeinsamer Bericht über beschäftigungspolitische Maßnahmen der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten (2005) - Gemeinsamer Beitrag zur europäischen Jugendinitiative (2005) - Gemeinsamer Beitrag der Sozialpartnervertreter in der Arbeitsgruppe „Soziales Europa“ des Konvents (2003) - Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2003-2005 (2002)

Quellen: EU-Kommission: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, Ressourcenzentren der EU-SP.

Methodik und Ergebnisse der Umfrage zur Bestandsaufnahme

Um einen umfassenden Überblick über die Situation in den verschiedenen europäischen Ländern zu erhalten und die Umsetzung des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene qualitativ zu beurteilen, hat der Sachverständige und Koordinator in Abstimmung mit der Lenkungsgruppe der europäischen Sozialpartner einen Interviewleitfaden erstellt. Die telefonischen Befragungen aller Mitgliedsorganisationen der europäischen Sozialpartner in den 27 EU-Mitgliedstaaten und den zwei Kandidatenländern Türkei und Kroatien wurden anhand dieses vorstrukturierten Interviewleitfadens durchgeführt.

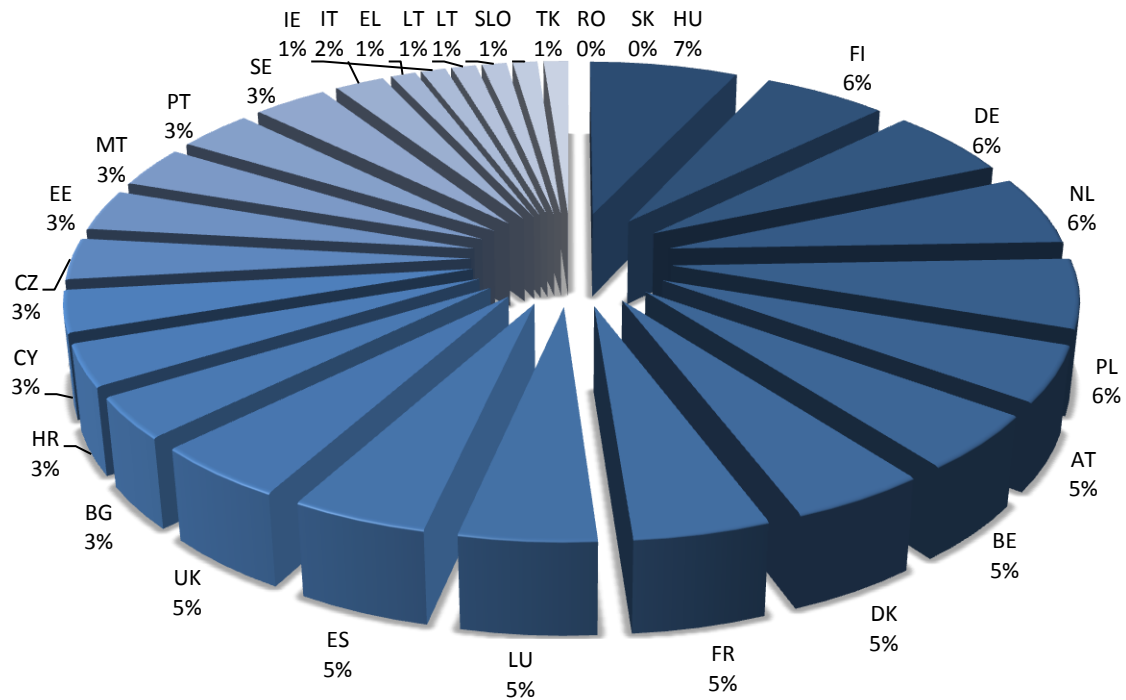
Der Interviewleitfaden (siehe Anhang) umfasst drei Hauptteile:

- Bekanntheit des sozialen Dialogs auf EU-Ebene und dessen Auswirkungen auf nationaler Ebene
- Umsetzung und Bedeutung der Rahmenvereinbarungen sonstiger gemeinsamer Initiativen
- Allgemeine Einschätzung, Erwartungen und künftige Herausforderungen hinsichtlich des europäischen sozialen Dialogs

Anfang 2011 wurde den 169 Mitgliedsorganisationen der europäischen Sozialpartner zusammen mit einer schriftlichen Erläuterung des Projekts und der Methodik eine elektronische Version des Interviewleitfadens übermittelt. Die einzelnen Organisationen wurden dann von mehrsprachigen Projektteammitgliedern per Telefon und E-Mail kontaktiert, um Termine für die Telefoninterviews zu vereinbaren. Die Interviews wurden hauptsächlich im Januar, Februar und März 2011 durchgeführt. Einige letzte Befragungen wurden dann noch Anfang April durchgeführt. Es ist anzumerken, dass einige Mitgliedsorganisationen den Fragebogen lieber schriftlich beantworten wollten, als Telefoninterviews mit dem Projektteam zu führen.

Von den insgesamt 169 nationalen Sozialpartnerkontakten der EGB-, BUSINESSEUROPE-, CEEP- bzw. UEAPME-Mitgliedsorganisationen haben schließlich 86 Verbände an der Befragung teilgenommen. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von rund 51 %. Schaubild 1 zeigt die geografische Verteilung (in %) der befragten Organisationen. 66 % der Befragten kamen aus 12 Ländern: Organisationen aus Ungarn waren mit 6 Interviewpartnern stark vertreten, gefolgt von Finnland, Deutschland, den Niederlanden und Polen mit jeweils 5 teilnehmenden Organisationen und Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg, Spanien und Großbritannien mit jeweils 4. Rumänien und die Slowakei sind die einzigen Länder für die keine Daten vorliegen, da keine der nationalen Sozialpartnerorganisationen, die einem der EU-Sozialpartner angehören, auf die Umfrage geantwortet hat.

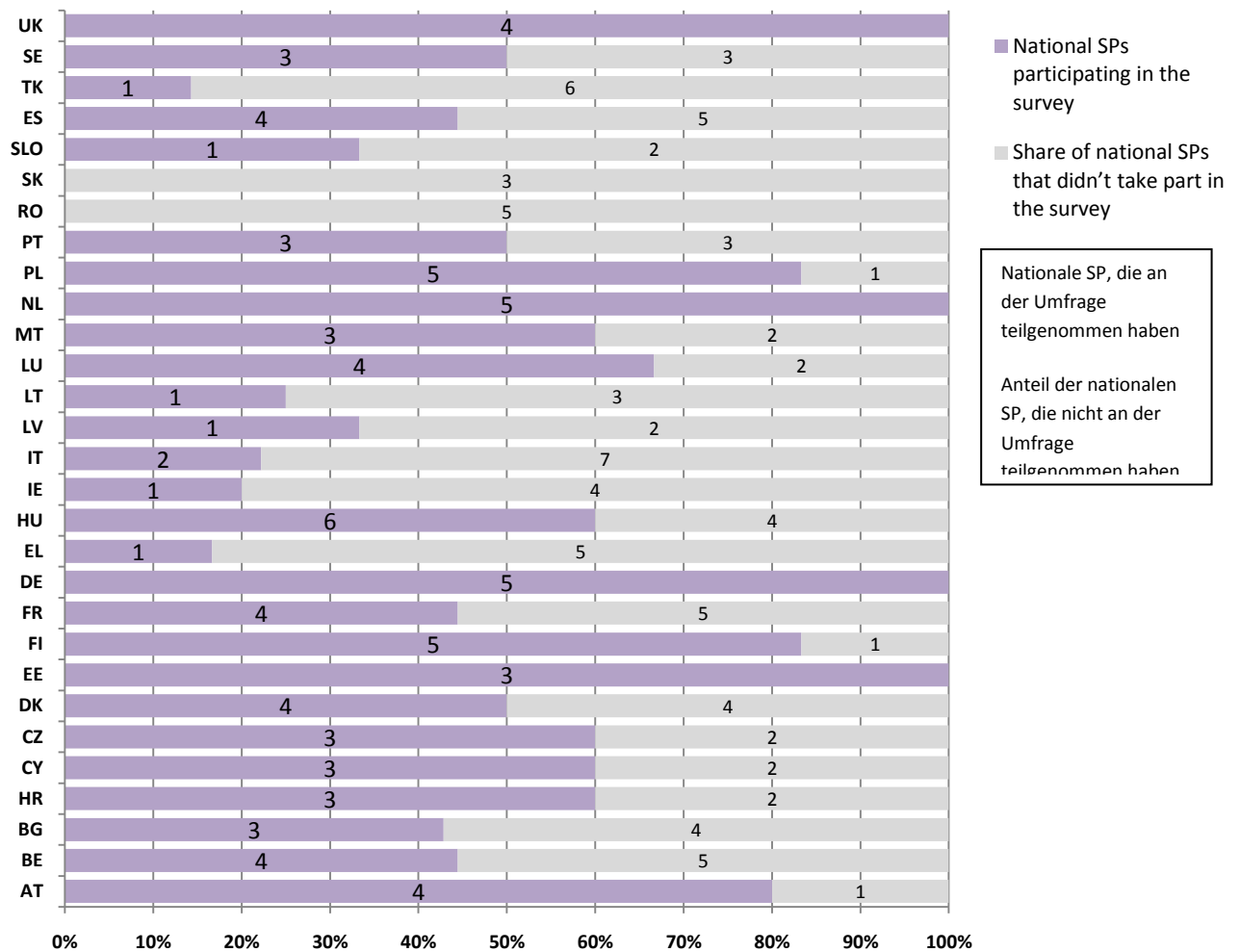
Schaubild 1: Herkunftsland der teilnehmenden Organisationen



Quelle: Wilke, Maack und Partner

Schaubild 2 zeigt die Teilnahmequote der einzelnen Länder. In Estland, Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich zum Beispiel, die eine Teilnahmequote von 100 % aufweisen, konnten mit allen nationalen Sozialpartnerorganisationen, die den entsprechenden Verbänden auf EU-Ebene angehören, Interviews geführt werden. Anzumerken ist, dass in 7 Ländern, mehr als drei Viertel der nationalen Mitglieder an der Umfrage teilgenommen haben, in 15 Ländern waren es mehr als die Hälfte und in 22 Ländern belief sich die Teilnahmequote auf zumindest über 33 %.

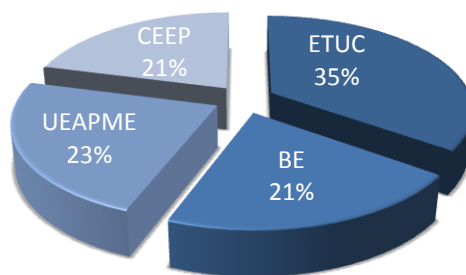
Schaubild 2: Abdeckung der nationalen Sozialpartnerorganisationen, nach Ländern (in %)



Quelle: Wilke, Maack und Partner.

Was die Mitgliedschaft der Befragten in europäischen Sozialpartnerorganisationen anbelangt, so sind von den 86 Interviewten 30 Mitglieder des EGB, 20 der UEAPME und jeweils 18 von CEEP bzw. BUSINESSEUROPE.

Schaubild 3: Teilnahmequote in % nach Mitgliedschaft bei europäischen Sozialpartnerorganisationen



Quelle: Wilke, Maack und Partner.

2 EINSCHÄTZUNG DER ALLGEMEINEN ROLLE DES SOZIALEN DIALOGS AUF EU-EBENE UND DESSEN AUSWIRKUNGEN AUF NATIONALER EBENE

Dieses Kapitel fasst die Antworten und Kommentare auf den ersten Teil des Umfragefragebogens zusammen, der vor allem die Auswirkungen des sozialen Dialogs auf EU-Ebene auf die politische Agenda der einzelnen Mitgliedstaaten behandelt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage gestellt, welche Initiativen der EU-Sozialpartner den größten Einfluss auf die Arbeit der nationalen Sozialpartner hatten.

Nach Meinung vieler Interviewpartner sollte hervorgehoben werden, dass die wichtigste Errungenschaft der Sozialpartner in Europa die Implementierung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union und des Vertrags als ein legitimes politisches Instrument neben der Gesetzgebung ist. Dies hatte nicht nur in jenen Ländern mit vergleichsweise schwachen Strukturen des sozialen Dialogs erheblichen Einfluss, sondern auch in Ländern, die durch eine lange Tradition und starken Einfluss des sozialen Dialogs und der Sozialpartner auf die nationale Politik, wie z. B. Dänemark oder Schweden, gekennzeichnet sind:

Vor dem EU-Beitritt war Dänemark viel stärker vom nationalen sozialen Dialog geprägt als die meisten anderen europäischen Länder. Anfangs herrschte in der EU eine gewisse Skepsis, ob der soziale Dialog genauso effektiv ist wie gesetzliche Regelungen. Doch der Vertrag von Maastricht hat den sozialen Dialog auf europäischer Ebene legitimiert und damit natürlich auch den bestehenden sozialen Dialog in Dänemark. Insbesondere diese systemische Dimension war von großer Bedeutung. (DK: DA)

Der europäische soziale Dialog ist eine Inspiration und eine zusätzliche Plattform/Arena für den nationalen sozialen Dialog. Der europäische soziale Dialog verstärkt die Verzahnung zwischen der europäischen Ebene und den nationalen, regionalen und lokalen Ebenen und umgekehrt (weil der nationale soziale Dialog eine Grundvoraussetzung für einen gut funktionierenden europäischen Dialog ist). Die Arbeit im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs rückt auch die gute Arbeit der Sozialpartner auf europäischer und nationaler wie auch regionaler und lokaler Ebene ins Rampenlicht, die – mit Bezug auf den europäischen sozialen Dialog – im Vorfeld oder unabhängig davon und parallel dazu geleistet wird. (SE: SALAR/CEEP)

Außerdem haben die verschiedenen Ergebnisse des sozialen Dialogs nach Meinung der überwältigenden Mehrheit der Befragten die Arbeitswelt und sozialen Bedingungen in den Mitgliedstaaten verändert und beeinflusst. Genauso viele Interviewpartner betonten, dass insbesondere die Vereinbarungen über Elternurlaub und Teilzeitarbeit den Arbeitsalltag der Menschen in vielen Ländern direkt beeinflusst und positiv verändert haben, z. B. durch die Vermeidung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie der Geschlechtergleichstellung.

Abhängig von den speziellen nationalen Herausforderungen und Bedürfnissen haben die Vereinbarungen auf EU-Ebene und insbesondere diejenigen, die durch Richtlinien des Rates umgesetzt wurden, erhebliche Auswirkungen auf die nationalen Bedingungen – z. B. in Ungarn im Bereich der befristeten Verträge – gezeitigt:

Die wichtigste Auswirkung im Arbeitsalltag betrifft die befristeten Arbeitsverträge: Es gab viel Missbrauch in Ungarn und viele traditionelle Arbeitsverträge wurden durch befristete Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Dank der Vereinbarung ist ein Problembewusstsein entstanden, was praktische Vorteile für beide Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und eine Änderung in der Arbeitsplatzorganisation zur Folge hatte. (HU: MGYOSZ)

Auch in Ländern, in denen zu diesen speziellen Fragen bereits Rechtsvorschriften und nationale Maßnahmen bestehen, hat der sozialer Dialog nach Meinung der Interviewpartner einen deutlichen Mehrwert mit entsprechend positiven Auswirkungen erfahren.

Die Umsetzung hat dazu beigetragen, die Bekanntheit der bereits bestehenden nationalen Maßnahmen zu erhöhen. (AT: WKÖ)

Aufgrund der langen Tradition des sozialen Dialogs bieten die meisten europäischen Initiativen nichts wirklich Neues. Die Vereinbarung über Telearbeit ergänzt und verbessert jedoch das vor vielen Jahren abgeschlossene, bestehende Abkommen. (DK: PERST/CEEP)

Bezüglich der Geschlechtergleichstellung trat 1999 basierend auf der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub von 1995 und im Rahmen der Umsetzung der entsprechenden Richtlinie das „Gesetz über Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben“ in Kraft. (ES: CC.OO)

Die Aufnahme der Vereinbarung in Richtlinien war ein großer Erfolg für den europäischen sozialen Dialog. Den größten Einfluss auf die Gesetzgebung hatte die Richtlinie über Teilzeitarbeit (wie auch die Arbeitszeitrichtlinie). (FI: SAK)

Die wichtigste Initiative war die Vereinbarung über den Elternurlaub: Dies war auch die einzige Maßnahme, die es in LUX bis dahin nicht gab. Hinsichtlich aller anderen Vereinbarungen hatte Luxemburg bereits fortschrittlichere Regelungen. (LU: FDA-FEDIL)

Andere Interviewpartner betonten die Rolle des europäischen sozialen Dialogs, einen Rahmen und Bezugspunkt für Diskussionen auf nationaler Ebene bezüglich Themen zu bieten, die bereits geprüft werden oder als wichtig erachtet wurden, wie z. B. im Falle von Zypern hinsichtlich Belästigung und Gewalt am Arbeit:

Ogleich sich die Sozialpartner des Handlungsbedarfs bezüglich des Problems der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz bewusst waren, und schon entsprechende Pläne hatten, beschleunigte die Rahmenvereinbarung auf EU-Ebene den Prozess und bildete den Diskussionsrahmen. Daraufhin wurde von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene eine Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz abgeschlossen. (CY: OEB)

Von Interviewpartnern aus Ländern mit ausgereiften Strukturen des sozialen Dialogs wurde auch die wichtige Rolle der autonomen Rahmenvereinbarungen hervorgehoben und bekräftigt.

Gestützt auf die autonome Vereinbarung über Telearbeit konnten die belgischen Sozialpartner einen für alle Arbeitnehmer im privaten Sektor geltenden Tarifvertrag aushandeln und damit auch eine Gesetzeslücke schließen. (BE: Gewerkschaften)

Das Thema Gewalt und Belästigung ist, schon seit vielen Jahren, ein Aktionsschwerpunkt der dänischen Regionen. Die Regionen hatten sich schon lange vor dem Abschluss der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz mit dieser Frage beschäftigt. Die Vereinbarung der EU-Sozialpartner hat jedoch den Fokus auf das Thema verstärkt bzw. ergänzend gewirkt und die Diskussion über Möglichkeiten zur Erkennung und Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bzw. den Umgang damit wiederbelebt. (DK: dänische Regionen)

Die Vereinbarung über Telearbeit hatte den größten Einfluss, weil sie genau zum richtigen Moment kam. Sie war auch aufgrund der in den letzten zehn Jahren erheblichen Zunahme der Telearbeit in den Niederlanden von Bedeutung. Es war bereits ein wichtiges Thema. (NL: VON-NCW)

Ein positiver Effekt ist die Verstärkung der Maßnahmen auf nationaler Ebene zu bestimmten Themen wie z. B. der Gleichstellung der Geschlechter oder der Förderung von Schulungs- und Bildungsinitiativen. Der europäische soziale Dialog hat die laufende Diskussion auf nationaler Ebene ergänzt. (PT: CGT-IN)

Die Auswirkungen der autonomen Vereinbarungen scheinen in den Ländern am stärksten ausgeprägt, in denen es bis dahin keine solchen Vorschriften gab:

Telearbeit und Regelung der Frauenarbeit –Die bulgarischen Sozialpartner unterzeichneten eine nationale Vereinbarung, um diese Fragen zu regeln. Die Annahme der Änderungen der Vorschriften ist gerade im Gange. Dies sind wichtige Fragen, die noch einer Klärung bedurften. Ihre Lösung wurde von Arbeitgebern und Gewerkschaften erfolgreich auf nationaler Ebene umgesetzt. (BG: BICA/CEEP)

Die Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz und die Rahmenvereinbarung über Telearbeit hatten den größten Einfluss auf nationaler Ebene, da die von diesen Vereinbarungen behandelten Fragen zu dieser Zeit noch recht neu waren. Die nationalen Rechtsvorschriften sahen keine ausreichenden, diesbezüglichen Bestimmungen vor. Die Sozialpartner haben daraufhin die Texte übersetzt, Diskussionen angestoßen und den Mitgliedsorganisationen und staatlichen Institutionen Informationen bereitgestellt. Die Entwicklung der Auflagen und Zielsetzungen dieser Vereinbarungen wurde im Wege von Tarifverträgen auf lokaler und sektoraler Ebene vorangetrieben. Die Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner wurden auch von den nationalen Sozialpartnern unterzeichnet. (LV: LBAS)

Die Vereinbarungen waren wichtig, um bestimmte Auflagen in das Arbeitsrecht aufzunehmen. Sie haben den Sozialpartnern guten Rückhalt geboten. (LT: LPK)

Das slowenische UEAPME-Mitglied berichtet, dass der europäische soziale Dialog bisher unbehandelte Themen und Herausforderungen wie z. B. Stress bzw. Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auf die nationalen Agenda gebracht hat:

Stress am Arbeitsplatz: Die Verhandlungen begannen 2003 vor dem EU-Beitritt Sloweniens. In Slowenien herrschte hierzu kein öffentliches Interesse – das Phänomen war nicht bekannt. Erst nach dem EU-Beitritt und angesichts der Verpflichtung zur praktischen Umsetzung stellten sie fest, dass eine rege Diskussion darüber im Gange war. Dies ist ein wichtiges, gesetzlich jedoch vernachlässigtes Thema. *Belästigung und Gewalt:* Die Frage war vor der Vereinbarung, die große Wirkung hatte, nur unzureichend abgedeckt. Nun gibt es Diskussionen und Gespräche darüber und sie wurde im Rahmen von Verordnungen umgesetzt. Es gab einige wichtige Beiträge. (SL: OZS)

Unterschiedliche Auswirkungen der verschiedenen Instrumente: Insbesondere im Hinblick auf die zwei Arten von Rahmenvereinbarungen wiesen die Interviewpartner darauf hin, dass zwischen den autonomen Rahmenvereinbarungen als Ergebnis des autonomen sozialen Dialogs auf der Grundlage des gemeinsamen Arbeitsprogramms der Sozialpartner und den anderen Verhandlungen im Rahmen von Initiativen der EU-Kommission im Zusammenhang mit der sogenannten „verhandelten Sozialgesetzgebung“ – eine klar legislative Rolle der durch Richtlinien des Rates umgesetzten Vereinbarungen – unterschieden werden muss.

Nach Meinung der Interviewpartner der Gewerkschaften sind insbesondere die im Rahmen von Richtlinien des Rates umgesetzten Vereinbarungen am wirksamsten und haben die größte Folgewirkung, weil sie die Gesetzgebung direkt beeinflussen.

Im ersteren Fall, wo die Arbeitsbedingungen/Rechte der Arbeitnehmer verbessert werden sollen, war das Ergebnis besser als im Rahmen des autonomen sozialen Dialogs. (DE: DGB)

Durch Beschluss des Rates durchgeführte Vereinbarungen hatten die größte Folgewirkung, da sie direkt in Form von bulgarischen Rechtsvorschriften erlassen werden. (BG: CITUB/EGB)

Die durch Richtlinien des Rates umgesetzten Vereinbarungen, weil die entsprechenden Rechtsvorschriften von jedermann befolgt werden müssen. Andere Initiativen haben kaum je die gleiche Wirkung. (UK: TUC)

Die Unterschiede in der Wirkung zwischen den beiden Arten von Rahmenvereinbarungen werden von den zyprischen Arbeitgebern wie folgt zusammengefasst:

Die Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub, befristete Arbeitsverträge und Teilzeitarbeit (umgesetzt z. B. durch Richtlinien des Rates) hatten großen Einfluss auf unsere Arbeit, da es sich um EU-Richtlinien des Rates handelt, die in nationales Recht übernommen werden müssen. Es wurden dreigliedrige technische Ad-hoc-Ausschüsse zur Prüfung der Richtlinien und der endgültigen Übernahme in nationales Recht eingerichtet. Darüber hinaus hatten die autonomen Rahmenvereinbarungen über Belästigung und Gewalt bzw. Stress am Arbeitsplatz großen Einfluss auf unsere Arbeit, da sie in dreigliedrigen technischen Ad-hoc-Ausschüssen geprüft und von den Sozialpartnern unterzeichnet wurden. Die Rahmenvereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten hatte großen Einfluss, da sie den sozialen Dialog auf nationaler Ebene über eine Reihe zu beschließender Maßnahmen und/oder Strategien bezüglich des zyprischen Arbeitsmarkts in Gang gebracht hat. (CY: OEB)

Rahmenvereinbarungen sind jedoch nur ein Ergebnis des europäischen sozialen Dialogs. Es gibt auch andere Mittel, die als „weichere“ Instrumente gelten. Sie sollen Orientierung, Anleitung und Unterstützung für die Entwicklung von Initiativen bieten. Viele Interviewpartner betonten, dass diese gemeinsamen Texte eine Stärkung für ähnliche nationale Initiativen und Positionen dargestellt und die Beratungen der nationalen dreigliedrigen Gremien zu diesem Thema unterstützt haben, wie zum Beispiel die belgischen Gewerkschaften berichten:

Der nationale soziale Dialog steht sicherlich unter dem Einfluss der EU, die Lissabon-Strategie und ihr Nachfolger Europa 2020, einschließlich der Zielvorgaben für die Beschäftigungsquoten und Themen wie aktives Altern und Flexicurity, spielen durchaus eine Rolle. (BE: Gewerkschaften)

Auch hier haben insbesondere die Sozialpartner in den neuen EU-Mitgliedstaaten den Mehrwert dieser Initiativen hervorgehoben:

Der europäische soziale Dialog stimuliert den nationalen sozialen Dialog und dies war auch schon vor dem EU-Beitritt im Jahr 2007 der Fall. Die Sozialpartner haben ihr Bestes getan, um den europäischen Rahmen einzuhalten, der Erfolg ist jedoch von der betreffenden Ebene abhängig. In Bulgarien ist der soziale Dialog auf branchenübergreifender Ebene erfolgreicher als der auf sektoraler Ebene. (BG: CITUB)

In 2 bis 3 Monaten bzw. spätestens im Juli wird die neue Regierung ein neues Gesetz über den sozialen Dialog erlassen. Über die Ausrichtung des Gesetzes ist noch nichts bekannt. Der Wirtschafts- und Sozialrat wurde teilweise erneuert, im Grunde jedoch ausgesetzt. Der Nationale Rat für den Interessenausgleich besteht rechtlich zwar noch, sein Status kann jedoch nicht mit dem während der sozialistischen Regierung verglichen werden. Er ist statt 20 nur 5 Mal zusammengetreten. Der europäische soziale Dialog wird hoffentlich insbesondere im Rahmen der ungarischen EU-Ratspräsidentschaft zu einer Stärkung des nationalen sozialen Dialogs beitragen. (HU: STARTOSZ)

Der europäische soziale Dialog ergänzt und stärkt unsere nationale Agenda. GRTU ist im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vertreten, so können wir direkt im sozialen Dialog mitreden. Wir haben zwar einen nationalen sozialen Dialog, dennoch erwarten wir uns Verbesserungen. Diese Anstrengungen werden vom sozialen Dialog auf EU-Ebene ergänzt, da wir auf lokaler Ebene oft nicht konsultiert werden und über wichtige Fragen oft erst von unseren Vertretern in Brüssel erfahren. (MT: GRTU)

Ein Vertreter des tschechischen Industriedachverbands SP ČR hat auch auf den inspirierenden Einfluss des europäischen sozialen Dialogs hingewiesen:

Das Bewusstsein nimmt langsam zu: Die Tschechische Republik gehört zu der Gruppe von Ländern, in denen der nationale soziale Dialog durch den europäischen sozialen Dialog inspiriert oder angeleitet wird. Nach dem EU-Beitritt war es nicht immer einfach, Themen „aus Europa“, die in der Zeit des wirtschaftlichen Wandels und des Aufbaus von Strukturen des sozialen Dialogs keine Priorität hatten, auf nationaler Ebene zu behandeln. Die Situation hat sich zwar schon gebessert, aber Themen wie Belästigung am Arbeitsplatz stehen immer noch nicht ganz oben auf der Agenda. (CZ: SP ČR)

Ein ungarischer Gewerkschaftsvertreter berichtet auch, dass sich der europäische soziale Dialog auch positiv auf den zweiseitigen sektoralen Dialog ausgewirkt hat, der sich auf keinerlei Tradition stützen konnte:

Der ungarische soziale Dialog auf sektoraler Ebene wurde vom europäischen sozialen Dialog beeinflusst. Vorher gab es überhaupt keine sektoralen Abkommen, traditionell gab es nur die Gespräche auf betrieblicher Ebene (aufgrund des Status als ex-sozialistisches Land). Derzeit gibt es mehr als 30 zweigliedrige sektorale Ausschüsse, die jedoch eine andere Rolle spielen als in den alten Mitgliedstaaten. Sie sind nur beratende Gremien und nicht Verhandlungspartner. Auf der Unternehmens- oder Betriebsebene: Die Kultur des sozialen Dialogs hat sich entwickelt, die Haltung der Sozialpartner hat sich geändert, Verhandlungen sind Neuland. (HU: MOSZ)

Interviewpartner aus ganz Europa haben in diesem Zusammenhang auch die enge Verbindung zwischen europäischem und nationalem sozialen Dialog hervorgehoben:

Der europäische soziale Dialog ist ein Bottom-up-Prozess. Die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs behandelten Themen werden daher letztlich von den nationalen Mitgliedsverbänden von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB ausgewählt. Aufgrund dieser Eigenart des europäischen sozialen Dialogs sind seine Themen für die nationalen Mitgliedsverbände von Bedeutung. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Der europäische soziale Dialog ist eine gute Ergänzung für weiterführende Diskussionen zu speziellen Themen. Durch die Follow-up-Berichte sind die Sozialpartner gezwungen, jüngste Entwicklungen und Zukunftspläne zu diskutieren. (SE: LO)

In Griechenland berichteten die Sozialpartner über positive Auswirkungen der autonomen Vereinbarung über Telearbeit auf den nationalen sozialen Dialog und die Regelung der Arbeitsbeziehungen:

Es war ein allgemein positiver Einfluss festzustellen, bestimmte Themen können einfacher diskutiert werden. Das wichtigste Beispiel war die oben genannte Vereinbarung über Telearbeit. (GR: GSEE)

Auch die französischen und italienischen Sozialpartner sind der Meinung, dass die Vereinbarungen auf EU-Ebene und gemeinsamen Initiativen einen positiven Einfluss auf den nationalen sozialen Dialog hatten:

Die Umsetzung von der europäischen auf die nationale Ebene ist für die Verhandlungsparteien immer schwierig. Das wichtigste Abkommen war die Vereinbarung über Telearbeit, weil es die erste autonome Vereinbarung war. Die nationalen Sozialpartner wollten unbedingt beweisen, dass sie in der Lage sind, die Vereinbarung auf nationaler Ebene umzusetzen. Die Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz war ein Motor für die nationalen Verhandlungen und sie konnten den Text trotz der eingefrorenen Verhandlungen über „Schwerarbeit“ (travail pénible) umsetzen. Wie gesagt konnten die französischen Sozialpartner mithilfe der Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz eine Reihe von Schwierigkeiten im Rahmen des Diskussionsprozesses überwinden. (FR: CFDT)

Die nationale Agenda wurde dadurch in hohem Maß gestärkt. Effekte auf nationaler Ebene sind in vielen Fällen zu beobachten. Die Vereinbarungen wurden als Referenzen für den sozialen Dialog auf nationaler Ebene geltend gemacht. Die italienischen Sozialpartner haben auch immer versucht, die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs mit ihren eigenen spezifischen Regelungen zu ergänzen und zu bereichern. Es besteht eine enge Verbindung zwischen der europäischen Ebene und den nationalen Ebenen und eine Interaktion – wechselseitige Beziehung –, da die italienischen Sozialpartner auch einen Beitrag zum europäischen sozialen Dialog geleistet haben. (IT: Confindustria)

Es ist schließlich noch anzumerken, dass die Auswirkungen des europäischen sozialen Dialogs in den beiden Kandidatenländer Kroatien und die Türkei eher von indirekter Natur zu sein scheinen, da z. B. der kroatische Arbeitgeberverband HUP Folgendes berichtet:

Als Beitrittskandidat ist die Angleichung der nationalen Rechtsvorschriften vorrangig. Die Umsetzung der Rahmenvereinbarung wird erst in der zweiten Verhandlungsrunde diskutiert, die noch nicht begonnen hat. (HR: HUP)

3 UMSETZUNG DER RAHMENVEREINBARUNGEN UND BEDEUTUNG SONSTIGER GEMEINSAMER INITIATIVEN

Dieser Abschnitt des Berichts fasst die Ergebnisse des Hauptteils der Umfrage zusammen, der vor allem die Umsetzung und Relevanz der unterschiedlichen Ergebnisse aus 15 Jahren europäischer sozialer Dialog aus Sicht der nationalen Sozialpartner behandelt:

- Umsetzung der drei Vereinbarungen durch Beschlüsse des Rates und der vier autonomen Rahmenvereinbarung (Fragen B.1 und B.2)
- Einschätzungen bezüglich der beiden Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Qualifikationen bzw. für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Fragen B.3 und B.4)
- Und die Frage nach Einfluss und Auswirkungen der anderen EU-Initiativen der Sozialpartner, insbesondere der gemeinsamen Erklärung zu Europa 2020, der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse (2007) sowie der gemeinsamen, im Rahmen der integrierten Arbeitsprogramme nach 2003 durchgeführten Projekte (Frage B.5 und B.6)

Bedeutung und Umsetzung der Rahmenvereinbarungen

Die europäischen Sozialpartner haben bislang insgesamt sieben branchenübergreifende Rahmenvereinbarungen gemäß Artikel 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union abgeschlossen. Es handelt sich dabei um zwei verschiedene Arten von Rahmenvereinbarungen:

Zum einen haben die europäischen Sozialpartner Vereinbarungen getroffen, die durch einen Beschluss des Rates bzw. eine Richtlinie der Kommission umgesetzt und somit Bestandteil des EU-Rechts werden. Bislang wurden drei durch eine Richtlinie des Rates umgesetzte Vereinbarungen abgeschlossen: Elternurlaub (1996, überarbeitet 2009), Teilzeitarbeit (1997) und befristete Arbeitsverträge (1999).

In den letzten zehn Jahren haben die europäischen Sozialpartner, abgesehen von der überarbeiteten Richtlinie über den Elternurlaub, keine Rahmenvereinbarung getroffen, die dann durch eine Richtlinie des Rates umgesetzt wurde. Stattdessen wurden vier autonome Rahmenvereinbarungen ausgehandelt, wobei die Verantwortung für die Umsetzung auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene bei den Sozialpartnern lag. Die Vereinbarungen über Telearbeit (2002), Stress am Arbeitsplatz (2004), Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) und integrative Arbeitsmärkte (2010) fallen unter diese Kategorie.

Wie bereits im vorherigen Kapitel dargelegt werden die durch Richtlinien des Rates umgesetzten Rahmenvereinbarungen von den Gewerkschaften allgemein als die wichtigsten erachtet, weil sie, wie zum Beispiel die folgenden Aussagen der portugiesischen Gewerkschaften und Arbeitgeber zeigen, direkten Einfluss auf arbeitsrechtliche Regelungen haben:

Generell hatten die ersten Richtlinien die größte Folgewirkung, weil sie durch Rechtsvorschriften umgesetzt wurden und so die Praxis in Portugal allgemein und unmittelbar beeinflusst haben. Auch die Rahmenvereinbarungen und autonomen Vereinbarungen haben ihre Arbeit beeinflusst, jedoch nicht in gleichem Maße. (PT: UGT)

Die gemeinsamen Initiativen mit der größten Folgewirkung auf ihre Arbeit waren nach Meinung von CIP:

- die durch Richtlinien des Rates umgesetzten Vereinbarungen der Sozialpartnern, da sie in nationales Recht überführt und die Sozialpartner im Rahmen des Umsetzungsprozesses (z. B. 2003 portugiesisches Arbeitsrecht) konsultiert wurden;

- die Rahmenvereinbarung über Telearbeit, da sie die Schaffung eines diesbezüglichen Rechtsrahmens im portugiesischen Arbeitsgesetzbuch (2003) vorangetrieben hat;
- die Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, da sie die Bestimmung des Begriffs Belästigung in der Überarbeitung des portugiesischen Arbeitsrechts (2009) beeinflusst hat – die Definition von Belästigung wurde gemäß der Vereinbarung ausgeweitet;
- der Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Qualifikationen, da er einen Bedeutungszuwachs des Themas bewirkt und Diskussionen innerhalb der Struktur von CIP und zwischen den Sozialpartnern und der Regierung in Bezug auf die Möglichkeiten zur Entwicklung von Strategien für lebenslanges Lernen angestoßen hat;
- die autonomen Rahmenvereinbarungen, wenn sie die Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der Vereinbarungen gefördert haben. (PT: CIP)

Durch eine Richtlinie des Rates umgesetzte Vereinbarungen

Den Interviewpartnern zufolge hängen die möglichen Auswirkungen der zwei Arten von Rahmenvereinbarungen auf die Arbeitsbedingungen und -beziehungen und die entsprechenden konkreten Folgen in hohem Maße davon an, ob bezüglich eines bestimmten Themas oder Problems bereits nationale Rechtsvorschriften bestehen oder nicht. Insbesondere in Ländern ohne entsprechende Rechts- und/oder Verwaltungsvorschriften war die Folgewirkung der Richtlinien am größten.

Ein Beispiel für Letzteres ist Portugal, Schweden bzw. Belgien:

Portugal hat eine sehr ausgeprägte Gesetzgebungstradition und alle Beschlüsse des Rates wurden innerhalb der von der Richtlinie vorgegebenen Frist umgesetzt. Die Umsetzung war für das nationale Recht in Portugal ein wichtiger Schritt vorwärts. Die Rahmenvereinbarungen werden allgemein als wichtig erachtet und in ihrem EU-Kontext unterstützt, auch wenn das portugiesische Recht, wie zum Beispiel im Fall des Elternurlaubs, in einigen Punkte viel günstigere Bestimmungen vorgesehen hat. (PT: UGT-P)

Die Vereinbarungen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge: Diese beiden Vereinbarungen wurden durch ein neues schwedisches Gesetz umgesetzt, das die Diskriminierung von teilzeit- und befristet beschäftigten Arbeitnehmern verbietet. (SE: SALAR/CEEP)

Was die Auswirkungen dieser Abkommen auf die nationalen Arbeitsbedingungen anbelangt, so hat, wie schon oben gesagt, die Vereinbarung über den Elternurlaub die Situation der Arbeitnehmer erheblich verbessert, weil es bislang keine vergleichbaren Bestimmungen gab. (BE: Gewerkschaften)

Die weitergehenden Auswirkungen der Richtlinien auf die EU als Ganzes werden von einem französischen Interviewpartner dargelegt:

Auch wenn die Vereinbarungen in Frankreich keine großen Veränderungen bewirkt haben, so sind sie von großer Bedeutung für andere Länder: Sie wurden von den EU-15 unterzeichnet und Bestandteil des *Acquis Communautaire*. Arbeitnehmer aus den Beitrittsländern konnten so in den Genuss des entsprechenden Schutzes kommen. (FR: CFDT)

Die folgenden Aussagen aus Bulgarien und dem Kandidatenland Türkei belegen dies:

Die Vereinbarung über den Elternurlaub wurde im Jahr 2004 umgesetzt, hat jedoch keine große Rolle gespielt, da bereits weitreichendere nationalen Rechtsvorschriften in Kraft waren. Die Vereinbarungen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge hatten größere Folgewirkung. Sie haben den Rahmen für eine bereits zu beobachtende Entwicklung geschaffen. (BG: CITUB)

Das türkische Gesetz über den Elternurlaub nimmt direkt auf die europäische Richtlinie Bezug und zitiert Teile davon. (TK: TISK)

Aber auch in Ländern, in denen schon vor der Umsetzung der Richtlinie Regelungen in Kraft waren, betonen die Sozialpartner zumeist, dass sich die europäischen Rechtsvorschriften positiv ausgewirkt haben, z. B. durch günstigere Regelungen oder durch eine nationale Umsetzung, die über die in der Richtlinie festgelegten Mindestvorschriften hinausgeht:

Sie wurden zum Teil im Wege von Tarifverträgen und zum Teil durch Rechtsvorschriften umgesetzt. Die Richtlinien haben zu einigen Änderungen in den Tarifverträgen geführt. Die wichtigsten Veränderungen, insbesondere im öffentlichen Sektor, sind der Teilzeitrichtlinie zuzuschreiben. (DK: DA)

Die Richtlinie über den Elternurlaub ist ein Beispiel für erfolgreiche Verhandlungen im Rahmen des sozialen Dialogs. Die Umsetzung der Richtlinie hat in diesem Zusammenhang auch Rechte für die Väter festgelegt. In einigen Ländern haben diese Maßnahmen den Arbeitnehmern eine völlig neues und neuartiges Recht gewährt. (IT: CISL)

Der Zugang zur betrieblichen Altersversorgung für teilzeit- und befristet beschäftigte Arbeitnehmer stellte eine wesentliche Verbesserung dar. (SE: LO)

Aus der Sicht der Gewerkschaften gibt es immer noch Lücken und einige Fälle von nicht ordnungsgemäßer Umsetzung. Die nationalen Rechtsvorschriften sind jedoch auch weitreichender als die entsprechenden Richtlinien (einschließlich der zur Geschlechtergleichstellung und Diskriminierung). (ES: CC.OO)

Die Sozialpartner haben jedoch auch auf Probleme und Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarungen durch Richtlinien des Rates, wie z. B. eine Diskrepanz zwischen der theoretischen gesetzlichen Regelung und der Durchführung in der Praxis, hingewiesen:

Es muss zwischen Theorie und Praxis unterschieden werden. In der Theorie wurden alle drei Vereinbarungen umgesetzt, die Praxis sieht jedoch anders aus. Elternurlaub: In Zypern besteht ein Recht auf Elternurlaub und wird auch zugesichert, es gibt jedoch keine Bereitschaft, diesen auch in Anspruch zu nehmen bzw. keine große Zahl von Betroffenen, da der rechtliche Rahmen sehr begrenzt ist und verbessert werden sollte. Das Gesetz hat kaum konkrete Auswirkungen in der Praxis. (CY: SEK)

Die Regelung ist gut, aufgrund mangelnder Kapazitäten zur Überwachung, könnten die Ergebnisse in der Praxis zuweilen negativ ausfallen. (LV: LBAS)

Alle Vereinbarungen wurden vollständig umgesetzt, die Auswirkungen im Arbeitsalltag sind jedoch nur gering. (DK: CEEP)

Warum es so schwierig ist, konkrete Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt herbeizuführen, erklärt ein spanischer Gewerkschaftsvertreter wie folgt:

Das Hauptproblem beim Elternurlaub ist der mangelnde soziale Schutz für Arbeitnehmer, die Kinder oder behinderte Angehörige betreuen. Die Einbindung von Männern in diese Aufgaben ist ein schwieriges Unterfangen und die Karrierechancen und Sozialversicherungsbeiträge der Frauen leiden darunter. Aufgrund des unzureichenden Angebots an Kindertagesstätten für 0- bis 3-Jährige und noch mehr an Tagespflegeeinrichtungen für kranke Erwachsene wäre einer Ausweitung des Elternurlaubs vonnöten. (ES: CC.OO)

In vielen Fällen wurden die Richtlinien des Rates von den nationalen Regierungen gemäß EU-Recht umgesetzt. Bezüglich der Einbindung und Anhörung der Sozialpartner im Rahmen dieses Prozesses waren erhebliche Unterschiede festzustellen. Die Rolle des sozialen Dialogs entsprach im Allgemeinen den jeweiligen nationalen Bedingungen, in einigen Fällen befolgten die nationalen Regierungen jedoch die bereits zwischen den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverträgen vereinbarten Verfahren, wie z. B. bei den befristeten Arbeitsverträgen in Italien:

Die Richtlinie über befristete Arbeitsverträge wurde 2001 durch eine Vereinbarung der Sozialpartner (mit Ausnahme von CGIL) und später durch einen Gesetzgebungsakt umgesetzt. (IT: Confindustria und auch CISL)

Die Sozialpartner berichten abhängig vom konkreten nationalen Hintergrund der Arbeitsbeziehungen jedoch auch, dass sie keinerlei Einfluss auf die Durchführung, Überwachung und Evaluierung der durch Richtlinien des Rates umgesetzten Rahmenvereinbarungen hatten, wie z. B. ein Interviewpartner aus dem Vereinigten Königreich:

Im Falle einer Umsetzung durch eine Richtlinie des Rates verlieren die Sozialpartner ihren Anspruch auf das Thema bzw. die Vereinbarung, weil die Anwendung des Gesetzes durch Arbeitsinspektoren überwacht wird. (UK: TUC)

Autonome Rahmenvereinbarungen

Unsere Erhebung hat einige allgemeine Aspekte der Umsetzung und Wirkung der autonomen Rahmenvereinbarungen in den EU-Mitgliedstaaten und in den beiden Beitrittsländern aufgezeigt.

Wie bereits aus den Umsetzungs- und Auswertungsberichten hervorgeht, die von den nationalen und europäischen Sozialpartnern in Bezug auf die autonomen Rahmenvereinbarungen veröffentlicht wurden (siehe Anhang), weicht die Art und Weise, in der die autonomen Rahmenvereinbarungen umgesetzt werden, von Land zu Land erheblich ab und scheint insbesondere sehr stark von folgenden Faktoren abhängig zu sein:

- Relevanz des Themas (d.h. ob das betreffende Thema bereits in nationalen Gesetzen oder Rechtsvorschriften abgedeckt/behandelt wird)
- Qualität des sozialen Dialogs im jeweiligen Land

- Rolle des Arbeitsrecht und der Tarifverhandlungen

Diese Faktoren führen zu bestimmten länderspezifischen Besonderheiten, was sich beispielsweise in der Umsetzung der ersten autonomen europäischen Rahmenvereinbarung über Telearbeit in den Niederlanden zeigt:

Rahmenvereinbarung über Telearbeit:

Die vorherigen europäischen Rahmenvereinbarungen, denen Richtlinien folgten, wurden im Rahmen von gesetzlichen Regelungen umgesetzt, in der Regel nach ausführlicher Anhörung der Sozialpartner im dreigliedrigen Sozialrat. Bei der europäischen Rahmenvereinbarung über Telearbeit hat der niederländische Gesetzgeber beschlossen, dass er keine Rolle bei der Umsetzung der Vereinbarung spielt und daher diese Frage den Sozialpartnern überlassen kann. Im Fall der Telearbeit ist die Empfehlung der Arbeitsstiftung recht allgemein gehalten. Im Grunde wird die Rahmenvereinbarung ins Bewusstsein der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerückt, ohne darüber hinaus zu gehen. Es werden Fragestellungen angesprochen, die für die Situation in den Niederlanden mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitsformen relevant sein können. Der vollständige Wortlaut der europäischen Rahmenvereinbarung ist der Empfehlung als Anhang beigelegt, nebst einer Erläuterung der für die Telearbeit relevanten niederländischen Bestimmungen des Arbeitsrechts und einigen Beispielen über die Regelung der Telearbeit in bestehenden Tarifverträgen, von denen einige bis in die 1990er Jahre zurückdatieren. Allerdings enthalten Tarifverträge erst seit ein paar Jahren einen Absatz über Telearbeit.

Quelle: NL: Kommentar der FNV zur Erhebung

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen ersten Überblick über die nationalen Besonderheiten bei der Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarungen, die aus den geführten Interviews und den eingegangenen schriftlichen Rückmeldungen zu der Erhebung entnommen wurden. Dabei muss betont werden, dass dies keine vollständige oder allgemeine Übersicht sein kann¹⁵ - es soll lediglich die Vielfalt der Aktivitäten illustriert werden. Allerdings fällt bei dieser Übersicht auf, dass die Umsetzung durch nationale Tarifverträge und/oder Rechtsvorschriften nur in relativ wenigen Ländern durchgeführt wurde, das gilt selbst für die beiden älteren Vereinbarungen über Telearbeit und Stress am Arbeitsplatz.

¹⁵ Die umfassendste Übersicht über die nationalen Umsetzungswege sind den Umsetzungsberichten und Auswertungsberichten zu entnehmen, die von den europäischen Sozialpartnern erstellt wurden. Vgl. hierzu das Literaturverzeichnis im Anhang.

Tabelle 2: Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarungen nach Angaben der Interviewpartner

Kategorie	Nationale Tarifverträge und/oder Rechtsvorschriften	Beispiele sonstiger Maßnahmen:*
Telearbeit (2002)	- Belgien - Bulgarien - Dänemark - Spanien - Frankreich - Griechenland (Rechtsvorschriften) - Ungarn (Rechtsvorschriften ohne Einfluss der Sozialpartner) - Italien - Luxemburg - Niederlande - Portugal (Rechtsvorschriften) - Slowenien (Rahmenvereinbarung führte zur Änderung des Arbeitsrechts) - nicht erforderlich, da bereits nationale Rechtsvorschriften vorhanden sind: Schweden	- Leitlinien, Broschüren - Regelungen im öffentlichen Sektor (AT Wien) - Unilaterale Tätigkeiten
Stress am Arbeitsplatz (2004)	- Belgien - Zypern - Dänemark - Spanien - Frankreich - Ungarn („teilweise“, „Umsetzung auf Sektorebene läuft“) - Malta - Slowenien (im Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten) - Nicht erforderlich, da nationale Rechtsvorschriften vorhanden sind: Finnland, Italien, Niederlande, Schweden	- Checkliste / „Stresstest“ (z.B. AT) - Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner (z.B. PL) - Gemeinsames Programm der Sozialpartner (z.B. BG, PT) - Unilaterale Initiativen
Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007)	- Zypern - Dänemark - Spanien - Frankreich - Luxemburg (Tarifvertrag) - Malta - Portugal (bei der Neufassung des Arbeitsrechts berücksichtigt) - Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern noch nicht abgeschlossen (März 2011): Bulgarien, Italien - Nicht erforderlich, da nationale Rechtsvorschriften bereits vorhanden sind: Belgien, Malta, Niederlande, Schweden	- Gemeinsame Erklärung (LU) - Gemeinsame Broschüre der Sozialpartner (z.B. AT) - Website (z.B. AT, SE, UK) - Seminare und Schulungen (z.B. SL) - Gemeinsame Workshops und weitere gemeinsame Maßnahmen in Planung (z.B. PL) - Unilaterale Initiativen (z.B. DE)

*Hinweis: Die genannten Beispiele sind exemplarisch und erfassen in keinem Fall alle Länder oder alle von den nationalen Sozialpartnern durchgeführten Maßnahmen. Eine ausführlichere Übersicht ist in den Umsetzungsberichten enthalten, die von den europäischen Sozialpartnern veröffentlicht wurden.

Quellen: Interviews und schriftliche Rückmeldungen

In der Tabelle ist die Umsetzung der vor kurzem im Jahr 2010 unterzeichneten Vereinbarung über integrative Arbeitsmärkte nicht berücksichtigt. Mit der von den europäischen Sozialpartnern durchgeführten Auswertung der Umsetzungsmaßnahmen auf nationaler Ebene wird im Sommer 2011 begonnen. Die meisten Interviewpartner haben jedoch angegeben, dass es über die Art und Weise, wie die Vereinbarung in ihrem Land umgesetzt werden soll, laufende Gespräche gibt. Aus den Rückmeldungen gehen unterschiedliche Einschätzungen im Hinblick auf beide Fragen hervor: wie die

Rahmenvereinbarung umzusetzen ist und welche Bedeutung sie für die nationale Tagesordnung hat. Aus einigen Ländern kam der Hinweis, dass nationale Tarifverträge diskutiert werden, andere Interviewpartner waren der Ansicht, dass eine nationale Umsetzung nicht erforderlich sei, da die Vereinbarung bereits ausreichend durch die nationalen Gepflogenheiten abgedeckt wird.

Ungeachtet der Tatsache, ob es in einem Land bereits nationale Regelungen und Vorschriften zu dem fraglichen Punkt gibt, betonte die große Mehrheit der Interviewpartner den Mehrwert der autonomen Rahmenvereinbarungen, die eine positive Wirkung auf die nationalen Debatten und auf die verschiedenen Initiativen zum Thema haben. Viele Interviewpartner sprachen auch den positiven Beitrag an, den die autonomen Rahmenvereinbarungen zur Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialogs in den Arbeitsbeziehungen allgemein geleistet haben:

Die europäische Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz vom 8. Oktober 2004 wurde am 2. Juli 2008 durch die nationale Branchentarifvereinbarung in französisches Recht umgesetzt. Mit Aufnahme der Verhandlungen bekräftigten die französischen Sozialpartner ihre Bereitschaft, über die einfache Umsetzung der vier Jahre zuvor unterzeichneten Europäischen Vereinbarung hinaus zu gehen. In der Vereinbarung wird insbesondere die Notwendigkeit der Schulung von Geschäftsführern und leitenden Angestellten bekräftigt. Diese sollen erstens über psychosoziale Risiken aufgeklärt und zweitens über die entsprechenden Vermeidungs- und Gegenmaßnahmen informiert werden. Weiterhin wird auf die unverzichtbare Rolle der Arbeitnehmervertretungen bei der Verhütung beruflicher Gefahren hingewiesen. Die endgültige Fassung des Texts ist jedoch noch nicht zufriedenstellend, besonders da keine Verhandlungspflicht auf Sektorebene festgelegt wird, ein Mangel, der die Wirkung der Vereinbarung erheblich beeinträchtigen kann. Wir haben daher unsere Strukturen gebeten, die Aushandlung einer Vereinbarung über psychosoziale Risiken in ihrem Sektor zu fordern, mit der die Tarifverträge gestärkt werden, und die Verhandlungen in den Betrieben zu überwachen, um sicherzustellen, dass durch die Vereinbarung konkrete Garantien für Arbeitnehmer geschaffen werden. (FR: FO)

Italien nahm hinsichtlich der Telearbeit eine Vorreiterrolle ein, und war das erste Land, in dem die Vereinbarung umgesetzt wurde. Diese Vereinbarung war sehr wichtig, da sie durch ihre direkte Umsetzung eine neue Runde für den sozialen Dialog eröffnete. Die Generalsekretäre der Gewerkschaften und die Präsidenten der Arbeitgeberorganisationen haben einen Vertrag über die Umsetzung unterzeichnet, die in allen Sektoren und Betrieben gültig ist. Der Vertrag hat die gleiche Wirksamkeit wie ein Gesetz. (IT: Confindustria)

Die Vereinbarung über Telearbeit war im Interesse beider Sozialpartner. Sie bot Gelegenheit, das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben neu abzustimmen und gab insbesondere jungen Frauen im Mutterschaftsurlaub die Chance, weiter am Arbeitsprozess teilzunehmen. Die Telearbeitsvereinbarung war die einzige, die in das gemeinsame Arbeitsprogramm des bilateralen sozialen Dialogs aufgenommen wurde. (CZ: SP ČR)

Die Umsetzung der Rahmenvereinbarungen hat zweifellos die breitere Öffentlichkeit für die vertraglich geregelten Angelegenheiten sensibilisiert. Außerdem hat die Umsetzung der Vereinbarungen einen Rahmen geschaffen, in dem die Sozialpartner in den nächsten Jahren arbeiten können. Tatsächlich haben die Vereinbarungen den Weg für weitere Gespräche, eine engere Zusammenarbeit und die Arbeit der Sozialpartner in den jeweiligen Gebieten geebnet. (CY: OEB)

Ebenso interessant sind die Beispiele, in denen die autonomen Rahmenvereinbarungen *nicht* durch bilaterale Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern umgesetzt wurden. Hier war die Umsetzung oftmals aufgrund von Problemen bei der Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (noch) nicht möglich. So konnten zum Beispiel wegen abweichenden Interessen der nationalen Sozialpartner in Österreich, der Tschechischen Republik oder Estland keine nationalen Vereinbarungen abgeschlossen werden.

Die Vereinbarung über Telearbeit wurde lediglich von den Arbeitgeberorganisationen durch die Veröffentlichung eines Leitfadens umgesetzt, in dem die Verbindungspunkte zwischen der Rahmenvereinbarung und der nationalen Gesetzgebung dargestellt werden. Die Gewerkschaften strebten den Abschluss einer allgemeinen Tarifvereinbarung an, die jedoch für die Arbeitgeber nicht akzeptabel war. (AT: WKÖ)

Die Vereinbarungen über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und über Stress am Arbeitsplatz stellten für die nationalen Sozialpartner ein größeres Problem dar. Es fanden zwar Diskussionen und vereinzelt auch einseitige Projektaktivitäten statt, eine echte Kooperation gab es jedoch nicht. (CZ: SP ČR)

Nein, formal wurden sie nicht umgesetzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass es in Estland keine Tradition für Tarifverhandlungen gibt. Der Arbeitgeberverband könnte natürlich diese Fragen stärker in den Blickpunkt stellen, aber der ist nicht sonderlich beliebt. Es gibt keine echte Plattform, die man nutzen oder über die man diese autonomen Rahmenvereinbarungen umsetzen könnte. (EE: ETTK)

Die autonome Rahmenvereinbarung über Telearbeit wurde beispielsweise zuerst übersetzt (auf gemeinsame Initiative und gemeinsamer Beantragung von Mitteln aus dem Übersetzungsfonds seitens des Arbeitgeber- und des Gewerkschaftsverbands), danach folgten die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, die sich bislang noch nicht auf die Umsetzung einigen konnten. (EE: EAKL)

Wie die nachfolgenden Stellungnahmen belegen, scheinen die Gewerkschaften tendenziell ein größeres Interesse an der Aushandlung nationaler Tarifvereinbarungen zu haben als die Arbeitgeber - und sie sind besser darauf vorbereitet.

Die Gewerkschaften sind eher zu Verhandlungen bereit als die Arbeitgeberorganisationen, aber die Fortschritte sind begrenzt. (EE: EAKL)

Nach luxemburgischem Recht ist der Arbeitgeber für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Die Arbeitgeberorganisationen sind davon überzeugt, alles richtig umgesetzt zu haben, die Gewerkschaften hingegen würden einer nationalen Rahmenvereinbarung den Vorzug geben. (LU: FDA-DEFIL)

Die Arbeitgebervertreter haben darauf hingewiesen, dass im Gegensatz zu rechtlich bindenden Vorschriften die unterschiedlichen und individuell angepassten Umsetzungswege flexibler sein und sehen darin ein wichtiges Argument für die autonomen Rahmenvereinbarungen. So äußerten sich etwa der spanische Sozialpartner CEPEYME und der polnische Arbeitgeberverband PKPP „Lewiatan“ in ihren Rückmeldungen zur Erhebung:

Eine Richtlinie wäre schwächer als eine Rahmenvereinbarung. Es ist immer schwierig, es allen Beteiligten in allen Ländern recht zu machen. Mit einer Rahmenvereinbarung fällt es den Sozialpartnern leichter, alle zufriedenzustellen. Rahmenvereinbarungen können zu Leitlinien führen, die auf nationaler Ebene rechtlich wirksam sind. In Spanien zum Beispiel gab es einige Urteile / Beschlüsse des obersten spanischen Gerichtshofs, die sich auf Vereinbarungen der EU-Sozialpartner beziehen. Diese Vereinbarungen haben eine Rechtswirksamkeit erreicht. Eine Rahmenvereinbarung ist unter Umständen weniger einschüchternd als eine Richtlinie und kann leichter akzeptiert werden. (ES: CEPEYME)

Rahmenvereinbarungen verleihen den bestehenden Denkweisen bezüglich des Arbeitsmarkts neue Impulse und können das bestehende Arbeitsrecht modernisieren. (PL: PKPP „Lewiatan“)

Hinsichtlich der Inhalte zeigt unsere Erhebung, dass die Wirkung der Rahmenvereinbarungen sehr stark vom jeweiligen Thema abhängig ist. Bei einigen Themen scheint die Wirkung auf die nationalen Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsleben weitaus stärker zu sein als bei anderen.

Wie die spanischen Sozialpartner berichten, hatten ebenfalls die autonomen Vereinbarungen über Telearbeit und Belästigung am Arbeitsplatz die größte Wirkung:

Auf Grundlage dieser Vereinbarungen war es möglich, in den Tarifverhandlungen auf diese Dokumente zu verweisen. Sie waren außerdem für Betriebe bei der Auslegung strittiger Punkte oder Definitionen hilfreich. (ES: CEOE)

Einige Bestimmungen der autonomen Vereinbarungen wurden in der Rechtsprechung zur Auslegung von Rechtssachen herangezogen. So hat zum Beispiel der oberste Gerichtshof das freiwillige Konzept der Telearbeit bei einem Verfahren mit einem spanischen Unternehmen angewandt. (ES: CEOE)

In diesem Zusammenhang haben die deutschen Gewerkschaften auf ein strukturelles Problem der autonomen Vereinbarungen hingewiesen, die Gebiete und Politikbereiche abdecken, die bereits durch nationale Rechtsvorschriften geregelt werden: Beispielsweise der Stress am Arbeitsplatz sei, zumindest nach Auffassung der deutschen Gewerkschaften, durch vergleichsweise strenge Gesetze zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz abgedeckt, die auch durch die starke Position der Sozialpartner gekennzeichnet sind. Daher sei nach Ansicht der deutschen Gewerkschaften die Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarung zu diesem Thema überflüssig, da damit kein klarer Mehrwert verbunden sei.

Auf diese Probleme hat auch der slowenische Arbeitgeberverband OZS in seiner Beschreibung der Schwierigkeiten bei der optimalen Umsetzung der Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz hingewiesen:

Das Wirtschafts- und Sozialgremium (höchstes Gremium der Sozialpartnerschaft) hat 2008 eine Sondergruppe eingerichtet und mit dem Entwurf einer nationalen Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz beauftragt. Die Gewerkschaften waren jedoch zu ehrgeizig und zu aggressiv: Sie wollten die EU-Vereinbarung in eine branchenübergreifende nationale Vereinbarung umsetzen. Den Arbeitgebervertretern erschien dieser Schritt verfrüht, da er zu viel Spielraum für einen Missbrauch lässt. Da Tarifvereinbarungen in Slowenien rechtlich bindend sind, ist es gefährlich, eine Vereinbarung zu entwerfen, ohne in der Lage zu sein, den Begriff „Stress“ präzise definieren zu können. Stress am Arbeitsplatz wurde jedoch in die dreigliedrige Sozialvereinbarung über Gesundheit und Sicherheit von 2007-2009 aufgenommen. Außerdem führte die europäische Rahmenvereinbarung zu einem besseren Verständnis und zu einer Diskussion dieses Themas - in der Zukunft werden weitere Regelungen folgen. (SL: OZS)

Bei anderen Themen wird von einer schwierigen Umsetzung berichtet, da diese nicht immer den Anforderungen bestimmter Sektoren entsprechen (Telearbeit) oder eine Einigung mit den Arbeitgebern viel schwieriger zu erzielen ist (z.B. Teilzeitarbeit, Gleichstellung):

Zwischen den Sektoren gibt es noch immer beträchtliche Unterschiede hinsichtlich des Umfangs der Vereinbarungen und ihrer Inhalte und Wirkungen. Die größte Beachtung fanden die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Belästigung am Arbeitsplatz. Dennoch bleiben Unterschiede bei Gehältern, Zugang zur Beschäftigung, Karrierechancen und Qualität der Arbeitsverträge (unbefristet und Vollzeit). (ES: CC.OO)

Die Vereinbarungen setzen einen stabilen, starken sozialen Dialog voraus, der nicht in jedem Land gegeben ist:

Die Vereinbarung über Gewalt war wichtiger, aber schwierig umzusetzen, weil dies eine besondere Vereinbarung mit Grundsätzen aber ohne konkrete Regelungen ist. Voraussetzung für die Umsetzung ist eine Kultur, die dem sozialen Dialog mehr Bedeutung beimisst als dies bei den ungarischen Sozialpartnern derzeit der Fall ist. Der Text wurde zwar übersetzt, ist aber den Arbeitnehmern nicht bekannt, ausschließlich Führungskräfte und Experten sind mit der Vereinbarung vertraut. (HU: MOSZ)

Sie wurden nicht umgesetzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass es in Estland keine Tradition für Tarifverhandlungen gibt. Der Arbeitgeberverband könnte natürlich diese Fragen stärker in den Blickpunkt stellen - aber diese Vorgehensweise ist nicht sonderlich beliebt. Es gibt keine echte Plattform, die man nutzen oder über die man diese autonomen Rahmenvereinbarungen umsetzen könnte. (EE: ETTK)

Die Rahmenvereinbarungen über Stress am Arbeitsplatz und über Belästigung und Gewalt haben neue Perspektiven aufgezeigt und neue Themen aufgebracht. Die Art, wie sie umgesetzt wurden, ist nicht ideal, weil damit für die Sozialpartner keine Pflichten oder klar definierte Verantwortungsbereiche verbunden sind. Beide Gewerkschaften in Polen sind davon überzeugt, dass dies auf den sehr allgemeinen Charakter der europäischen Vereinbarungen zurückzuführen ist. Laut Solidarność werden autonome Vereinbarungen von der Regierung nicht verstanden - die Regierung hat keine langfristige Perspektive für den polnischen Arbeitsmarkt, für die Themen der europäischen Vereinbarungen sind Regelungen erforderlich, die Arbeitgeber sind gegen eine Erweiterung der EU-Vereinbarungen in puncto Inhalt oder Form. (PL: NSZZ Solidarność)

Von ähnlichen Hindernissen berichten die nationalen Sozialpartner in Litauen, Kroatien und Slowenien.

Die nationalen Sozialpartner haben zwar autonome Rahmenvereinbarungen unterzeichnet, allerdings stellen diese auf nationaler Ebene lediglich Empfehlungen dar, da wir keine allgemeinen sektoralen Vereinbarungen haben und alle betroffenen Angelegenheiten ausschließlich auf Unternehmensebene ausgehandelt werden. (LV: LBAS)

Es gibt keine bedeutenden gemeinsamen Maßnahmen zur Umsetzung, der soziale Dialog in Slowenien ist infolge der Krise momentan sehr schwach. (SL: OZS)

Auch die Situation in Großbritannien ist dadurch gekennzeichnet, dass es keine Tarifverhandlungen als Instrument der Regelung der Arbeitsbeziehungen auf nationaler Ebene gibt. Hier basiert die Umsetzung der Rahmenvereinbarungen im Wesentlichen auf Leitlinien und dem Austausch von Good-Practice-Beispielen. Diese können auf betriebliche Maßnahmen Einfluss haben.

Da in Großbritannien die Umsetzung der Ergebnisse von Tarifverhandlungen in nationales Recht nicht die Regel ist, werden die autonomen Rahmenvereinbarungen durch unverbindliche Leitlinien umgesetzt und an die konkreten Arbeitsplätze in Großbritannien angepasst. Die Leitlinien enthalten Good-Practice-Beispiele, aber auf betrieblicher Ebene bleibt die Autonomie bestehen, da keine Lösung allen Arbeitsplätzen gerecht werden kann. Für die Leitlinien zu Telearbeit und Stress am Arbeitsplatz wurde ein Web-Tool entwickelt, mit dem die Leitlinien heruntergeladen werden können, ein Mechanismus zur Überwachung der Umsetzung gibt es jedoch nicht. Für die Rahmenvereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten ist ein ähnliches Tool in Planung. (UK: TUC)

Weiterhin ergab die Erhebung, dass die Sozialpartner in einer Reihe von Ländern auf den unterschiedlichen Charakter der ersten und zweiten Rahmenvereinbarung im Vergleich zu den beiden letzten Rahmenvereinbarungen über Belästigung und Gewalt bzw. über integrative Arbeitsmärkte hingewiesen haben. Obwohl die Einschätzungen der nationalen Sozialpartner recht unterschiedlich ausfallen (siehe nachfolgende Beispiele), werden die jüngeren Vereinbarungen von vielen Interviewpartnern eher als allgemeine Texte angesehen, deren Zweck die Sensibilisierung und Definition bestimmter Grundsätze ist. Weniger berücksichtigt werden dagegen die Festlegung von Mindeststandards oder Benchmarks für Praxisbeispiele, die zu konkreten Pflichten und Aufgaben führen, die von den nationalen Sozialpartnern erfüllt werden müssen.

Der „offene Charakter“ der autonomen Rahmenvereinbarungen wird von den nationalen Sozialpartnern ziemlich unterschiedlich beurteilt, außerdem gibt es Abweichungen zwischen der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite, wie folgende zwei Beispiele belegen.

Das finnische Mitglied der CEEP hat auf die Unterschiede zwischen der Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst in Finnland hatte, und den Vereinbarungen über Stress am Arbeitsplatz und über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz hingewiesen:

Bei der Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz kann man sagen, dass sie auf die Probleme in Zusammenhang mit Stress am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht hat, aber keine konkreten Gegenmaßnahmen angegeben wurden. Auch die Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz war eher eine Sensibilisierungskampagne. (FI: Verband der Arbeitgeber in der Kommunalverwaltung)

Der DGB aus Deutschland beurteilt den vagen Charakter der letzten Vereinbarung über integrative Arbeitsmärkte ziemlich kritisch:

Zum Beispiel der letzte Text zu integrativen Arbeitsmärkten... Diese so genannte Vereinbarung enthält für keine der beiden Seiten irgendeine Verpflichtung, und es geht nicht daraus hervor, welche Maßnahmen die Sozialpartner auf nationaler Ebene im Hinblick auf integrative Arbeitsmärkte ergreifen werden. Wir werden diese Rahmenvereinbarung nicht verwenden, weil sie für uns in Deutschland keine positiven Auswirkungen hat. (DE: DGB)

Im Gegensatz dazu hält der litauische Arbeitgeberverband LPK diesen Text für besonders wichtig und positiv für die nationale Debatte:

Die letzte Vereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten zum Beispiel war sehr wichtig, da sie eine gute Grundlage für die Diskussionen auf nationaler Ebene darstellte: Was muss unternommen werden? Wie könnten die Bedingungen aussehen? Welche Maßnahmen könnten beschlossen werden? In Litauen betreffen die Probleme beispielsweise Arbeitslosigkeit und Arbeitslosigkeit älterer Menschen - und ihre Integration in den Arbeitsmarkt. (LT: LPK)

Andere nationale Sozialpartner, insbesondere Vertreter der Arbeitgeberverbände, haben darauf aufmerksam gemacht, dass die Vereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten bei der Entwicklung einer Plattform für weitergehende nationalen Debatten, Erfahrungsaustausch und Koordination hilfreich war. Die britischen Sozialpartner haben zum Beispiel vereinbart, die Rahmenvereinbarung vorwiegend durch Organisation eines Austauschs der Schlüsselakteure des Arbeitsmarkts umzusetzen:

Die Diskussionen über den Geltungsbereich machten deutlich, dass die Sozialpartner keine verpflichtenden Elemente wollten (d.h. keine Umsetzung in Rechtsvorschriften) und stattdessen einen Weg einschlagen sollten, der dem in den vorherigen Vereinbarungen nicht unähnlich war. Es wurde vereinbart, dass aufgrund des Charakters der Vereinbarung die Erfahrungen anderer Organisationen aus dem dritten Sektor genutzt werden sollten. Die Diskussionen über das Ergebnis führten zu einer Einigung über eine abweichende Vorgehensweise im Vergleich zu den vorherigen Vereinbarungen, bei denen wir gedruckte Leitlinien erarbeitet hatten. In diesem Fall aber entschieden wir uns für eine webbasierte Lösung auf Grundlage der Erfahrungen und Beispiele der Sozialpartner aus anderen Sektoren. (UK: PPE/CEEP)

Auf die positive Funktion und den Mehrwert der autonomen Rahmenvereinbarungen, die es den nationalen Sozialpartnern erlauben, diese in einer Weise umzusetzen, die für die spezifischen wirtschaftlichen, sozialen und Beschäftigungsbedingungen am besten geeignet ist, wurde von Interviewpartnern der Arbeitgeberseite hingewiesen:

Die von den Sozialpartnern umgesetzten autonomen Vereinbarungen hatten auch einen großen Einfluss auf die Gestaltung einer gemeinsamen Agenda und Politik für die Sozialpartner. Die Umsetzungsmaßnahmen fielen unterschiedlich aus, von Sensibilisierungskampagnen hin zu Leitlinien und Schulungsmaßnahmen. Aufgrund des Art der in den Vereinbarungen über Telearbeit, Stress am Arbeitsplatz und Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz abgedeckten Themen (keine Rechtsgrundlage) richteten sich die Umsetzungsmaßnahmen auf die Ebene des Arbeitsplatzes und wendeten sich an die Arbeitgeber und Arbeitnehmer. (FI: EK)

Aktionsrahmen

ALLGEMEINE ERGEBNISSE UND BEURTEILUNGEN

Obwohl nur in wenigen Ländern auf nationaler Ebene nationale Tarifvereinbarungen auf einen oder beide Aktionsrahmen folgten, wie etwa in Belgien (beide) und Portugal (lebenslanger Erwerb von Kompetenzen), wird die Wirkung von der überwiegenden Mehrheit der Interviewpartner insgesamt als positiv beurteilt, wie die folgenden Aussagen des deutschen Arbeitgeberverband und des tschechischen Wirtschaftsverbands belegen:

Die Wirkung der beiden Aktionsrahmen kann nicht in konkreten Zahlen gemessen werden. Allerdings haben beide Bereiche - lebenslanges Lernen und Geschlechtergleichstellung - für deutsche Arbeitgeber eine hohe Priorität. Die Aktionsrahmen haben zweifellos dazu beigetragen, dass die deutschen Arbeitgeber und Sozialpartner sich besser auf die Herausforderungen der Bereiche lebenslanges Lernen und Geschlechtergleichstellung einstellen können. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Die Umsetzung war erfolgreich. Wir behalten dieses Thema auf der Tagesordnung. Die Kooperation und das gegenseitige Verständnis der Sozialpartner haben sich ebenfalls verbessert. (CZ: SP ČR)

Die österreichischen, spanischen und italienischen Sozialpartner berichten, dass neben den Aktionsrahmen die spezifischen Gegebenheiten für die Kontrolle und Auswertung der Umsetzung einen wichtigen Einfluss haben:

Der Aktionsrahmen an sich hatte keinen großen Einfluss auf die nationale Agenda, aber die jährliche Berichtserstellung hat die Erfolge in Erinnerung gerufen, die in diesem Bereich erzielt werden konnten. (AT: WKÖ)

Der jährliche (Durchführungs-) Bericht erinnert jedes Mal daran, bei den nationalen Initiativen aktiver zu werden. (AT: IV)

Der Mehrwert eines Aktionsrahmens besteht darin, dass er zu einer Kultur oder Haltung auf nationaler Ebene beiträgt: Die Dringlichkeit eines Themas wird in den Blickpunkt gerückt. (ES: CEOE)

Der Aktionsrahmen führt zu einem jährlichen Bericht über die Umsetzung und regt somit die Diskussionen an. (FR: CFDT)

Der Aktionsrahmen stellt in jedem Fall einen Bezugspunkt dar. Der Arbeitgeberverband war zusammen mit den Gewerkschaften an der Umsetzung beteiligt, und die Sozialpartner haben eine Reihe von gemeinsamen Aktivitäten auf den Weg gebracht. (IT: Confindustria)

Die dänischen und belgischen Sozialpartner berichten von einem ähnlichen Effekt der europäischen Aktionsrahmen, die den nationalen sozialen Dialog unterstützen.

Die Aktionsrahmen haben eine Struktur für Diskussionen geliefert, die ohnehin hätten geführt werden müssen. Sie trugen dazu bei, dass die Sozialpartner keinen Aspekt des Problems vernachlässigt haben. Die Veränderungen finden kontinuierlich statt. Der wichtigste Aspekt der Aktionsrahmen ist, dass weder die Arbeitgeberorganisationen noch die Gewerkschaften das Problem ignorieren können, zu dessen Erörterung sie sich verpflichtet haben. (DK: DA)

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein exzellentes Beispiel für die Art von Aktivitäten, die von den europäischen Sozialpartnern initiiert wurden. (...) In Belgien wurde der Aktionsrahmen gemeinsamen von den Sozialpartnern im NLC umgesetzt. (BE: Gewerkschaften)

Die Interviewpartner aus Bulgarien berichten, dass sowohl die Geschlechtergleichstellung als auch der lebenslange Erwerb von Kompetenzen in den letzten Jahren für die nationale Politik an Bedeutung gewonnen haben, sie führen jedoch die genaue Funktion der europäischen Initiativen in diesem Zusammenhang nicht weiter aus:

Seit 2009 gibt es eine Strategie zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, die Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften nehmen an verschiedenen Programmen teil. Die Gesetze sind relativ gut entwickelt. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften beteiligen sich auf allen Ebenen und kooperieren mit der Landesbehörde für Aus- und Weiterbildung. Ein auf dreigliedriger Ebene beschlossenes operationelles Programm ist in Kraft, und 2011 werden 20.000 Arbeitnehmer an den Aktivitäten teilnehmen. (BG: CITUB)

In ähnlicher Weise geben auch die Interviewpartner aus der Tschechischen Republik und Litauen an, dass das lebenslange Lernen in den letzten Jahren in den nationalen Debatten immer wichtiger wurde, sie haben allerdings nicht ausgeführt, welche Rolle der europäischen Aktionsrahmen dabei gespielt hat:

Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Qualifikationen: Der Aktionsrahmen stellte für die nationalen Sozialpartner einen Impuls dar, auf nationaler Ebene die Entwicklung einer Strategie für lebenslanges Lernen und die entsprechende Rechtsgrundlage voranzutreiben. (CZ: SP ČR)

Lebenslanges Lernen ist bereits seit vielen Jahren Gegenstand der Diskussion. In Litauen gibt es viele ungelernete Arbeitskräfte. Die Sozialpartner und die Regierung sind sehr aktiv und arbeiten derzeit an einem System für den lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen. Das System könnte in 2011 fertig sein und Gesetzeskraft erlangen. (LT: LPK)

In der Stellungnahmen wird auch ein allgemeines Problem im Hinblick auf die konkrete Wirkung und Bedeutung der beiden Aktionsrahmen beschrieben: Die Kausalzusammenhänge sind unklar, d.h. es ist nicht sicher, ob der Aktionsrahmen einen Mehrwert geboten hat und gemeinsame oder einseitige Initiativen auf nationaler Ebene angeschoben hat, die ohne den Aktionsrahmen nicht stattgefunden hätten.

Was jedoch möglich ist, ist ein repräsentativer Überblick über die Beurteilungen der nationalen Sozialpartner im Rahmen des Fragebogens hinsichtlich der Auswirkungen der beiden Aktionsrahmen (siehe nachstehende Tabelle). Es sei darauf hingewiesen, dass die nachstehende Übersicht nur ein allgemeines Bild auf Grundlage der im Rahmen der Erhebung geführten Interviews mit den Sozialpartnern liefern kann. Die Übersicht soll keine umfassende Darstellung aller von den Sozialpartnern ergriffenen nationalen Maßnahmen für die Umsetzung und das Follow-up der beiden Aktionsrahmen sein. Diese ausführlichen Informationen sind in den nationalen Umsetzungsberichten der nationalen Sozialpartner enthalten sowie in den Auswertungsberichten, die 2006 von den europäischen Sozialpartnern zum Aktionsrahmen für die lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen und 2006 zum Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern erstellt wurden.¹⁶

¹⁶ Ausführliche Beschreibung siehe Anhang. Sämtliche Berichte sind zudem in der Online-Datenbank der europäischen Sozialpartner enthalten: <http://www.resourcecentre.etuc.org/> und <http://www.erc-online.eu/Content/Default.asp>

Tabelle 3: Beurteilung der Bedeutung der Aktionsrahmen durch die Interviewpartner

Aktionsrahmen	Geringe Wirkung aufgrund vorhandener Vorschriften und gut entwickelter Praktiken	Geringe Wirkung aufgrund eines Mangels an geeigneten Aktivitäten und nationalen Umsetzungsmechanismen	Große Wirkung - hat politische Maßnahmen eingeleitet oder gestärkt
Lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen (2002)	- Österreich - Dänemark - Niederlande - Estland - Finnland - Frankreich - Luxemburg - Malta - Schweden	- - Estland - Griechenland - Ungarn - Litauen	- Belgien (Gemeinsame Umsetzung durch den <i>Conseil national du Travail</i>) - Bulgarien - Tschechische Republik - Zypern - Spanien - Ungarn - Italien - - Portugal
Gleichstellung von Frauen und Männern (2005)	- Österreich - Dänemark - Estland - Spanien - Finnland - Frankreich - Ungarn - Luxemburg - Malta - Niederlande - Schweden	- - Estland - Griechenland - Ungarn - Litauen	- Belgien (nationale Vereinbarung) - Bulgarien - Tschechische Republik - Zypern - Deutschland - Lettland - Italien - Portugal - Vereinigtes Königreich

Quellen: Interviews

Die Erhebung hat ferner gezeigt, dass ähnlich wie bei der Umsetzung und Wirkung der autonomen Rahmenvereinbarungen, insbesondere die Sozialpartner in den MOEL berichten, dass die Umsetzung der Aktionsrahmen aufgrund eines mangelnden politischen Willens und/oder mangelnder Umsetzungsmechanismen die Umsetzung der Aktionsrahmen eher schwach ausfiel oder nahezu ausblieb.

Außerdem gibt es erhebliche Unterschiede bei der Beurteilung der Bedürfnisse/Herausforderungen aus nationaler Perspektive, wie etwa das Beispiel Estland zeigt: Die Gewerkschaften betonen, dass beide Aktionsrahmen umgesetzt wurden, jedoch bislang keine gemeinsamen Initiativen durchgeführt wurden. Der Verband privater Arbeitgeber sieht ebenfalls nur eine begrenzte Wirkung auf die nationalen Praktiken, hält aber gleichzeitig die Programme zur Geschlechtergleichstellung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in Estland für ausreichend. Diese Position vertritt auch das estnische Mitglied von UEAPME:

Für die Förderung der lebenslangen Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen gibt es auf nationaler Ebene umfangreiche Maßnahmen. Viele Initiativen werden vom EU-Strukturfonds und/oder vom estnischen Nationalfonds mitfinanziert. Außerdem gibt es spezielle Programme für KMU, z.B. zusätzliche Schulungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. (EE: EVEA)

In einigen Ländern berichten die Sozialpartner aber auch von einem allgemeinen Mangel an Aktivitäten, weil die europäischen Aktionsrahmen nicht auf der Tagesordnung des sozialen Dialogs und der nationalen Reformpolitik stehen. Das ist zum Beispiel in Ungarn der Fall (hier wurden die Aktionsrahmen nicht mal in die Landessprache übersetzt). Bemerkenswert ist auch, dass die Positionen der Sozialpartner in Ungarn zum Beispiel in Bezug auf lebenslanges Lernen erhebliche Unterschiede aufweisen: Die Vertreter der Arbeitgeber geben an, dass berufliche Bildung und lebenslanges Lernen ganz oben auf der Tagesordnung stünde, sowohl auf betrieblicher Ebene als

auch auf der Ebene des sektoralen sozialen Dialogs, die Gewerkschaften hingegen sehen die bestehenden Defizite:

Der Aktionsrahmen für die lebenslange berufliche Weiterentwicklung wurde nicht übersetzt. Lebenslanges Lernen hat für die ungarischen Arbeitnehmer keinen hohen Stellenwert, da es größere Probleme wie Niedriglöhne oder Arbeitsbedingungen gibt. Die Arbeitsmarktinstitutionen sind nicht wirklich entwickelt, daher kann das lebenslange Lernen nicht in die Praxis umgesetzt werden. (HU: MOSZ)

Aus Sicht der britischen Gewerkschaften greift das zugrundeliegende Prinzip der Aktionsrahmen als weiches Instrument für Veränderungen und Regelungen in Großbritannien nicht.

Die Aktionsrahmen sind von allen Instrumenten die schwächsten. Sie haben keinen großen Einfluss. (UK: TUC)

LEBENSLANGE WEITERENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Im Hinblick auf die Wirkung der Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen, der bereits 2002 von den europäischen Sozialpartnern vereinbart wurde, gaben eine Reihe nationaler Sozialpartner an, dass die Initiativen der europäischen Sozialpartner zum lebenslangen Lernen einen wichtigen Einfluss auf Reformen hatten und die herrschenden Ansichten verändert haben:

Die europäischen Initiativen brachten das Thema zurück auf die nationale Ebene. Hier steht das Thema auf der Tagesordnung, und eine entsprechende Strategie zum lebenslangen Lernen ist in Vorbereitung. Das hat eine große Bedeutung für den Wandel des Arbeits- und Berufslebens. In vielen Ländern gibt es bereits einen nationalen Qualifikationsrahmen, auch in Österreich ist einer geplant. Auf diese Weise konnte europaweit ein Paradigmenwechsel eingeleitet werden, der auch die Beurteilung von Qualifikationen transparenter gemacht hat. (AT: IV)

Der Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Kompetenzen hat unsere Arbeit auf nationaler Ebene stark beeinflusst. Er ebnete den Weg für die Organisation eines nationalen Qualifizierungssystems und stärkte das Konzept des lebenslangen Lernens. Zudem bekräftigte der Aktionsrahmen die Bedeutung von Investitionen in das Humankapital und den Wert von Qualifizierungsmaßnahmen für die Entwicklung der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit. (CY: OEB)

Die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen ist in Portugal ein wichtiges Thema, da hier Ausbildung und berufliche Fortbildung auf niedrigem Stand sind. Daher hat der Aktionsrahmen für die lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen die Bedeutung des Themas in den Blickpunkt gerückt und Diskussionen innerhalb der CIP-Struktur und zwischen den Sozialpartnern und der Regierung über die Wege für die Entwicklung von diesbezüglichen Strategien angeregt. (PT: CIP)

Die Begleittexte hatten einen wichtigen Einfluss auf die bilateralen Verhandlungen, insbesondere weil sie die Gespräche zwischen den Sozialpartnern und der Regierung über diese Themen förderten. Alle Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber, insbesondere die vier Arbeitgeberverbände, die am sozialen Dialog teilnehmen) haben 2006 ein bilaterales Abkommen über die berufliche Fortbildung unterzeichnet. Im Anschluss an dieses Abkommen wurde am 14. März 2007 ein weiteres Dreierabkommen (mit der Regierung) über die Reform der beruflichen Fortbildung unterzeichnet. (PT: UGT-P)

Die Aktionsrahmen hatten ebenfalls erhebliche Auswirkungen auf die nationale Politik, wie zum Beispiel in Spanien, wo der soziale Dialog und die Konsultierung der Sozialpartner zum lebenslangen Erwerb von Kompetenzen im Anschluss an den Aktionsrahmen von 2002 zur lebenslangen Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen zu verschiedenen Initiativen und Veränderungen führte, wie ein Vertreter der spanischen Gewerkschaften ausführt:

In Bezug auf die lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen hat sich bereits seit mehreren Jahren ein wichtiger Prozess des sozialen Dialogs zu dieser Frage entwickelt, mit dem Ziel, gesetzliche Grundlagen und Instrumente für die Umsetzung festzulegen. Unter anderem wurden in diesem Zeitraum folgende Vorschriften erlassen:

- Organgesetz über Qualifizierungen und berufliche Fortbildung, 2002
- Allgemeines Verwaltungssystem für berufliche Qualifikationen
- Vereinbarung über berufliche Fortbildung vom Februar 2006 zwischen CC.OO., UGT, CEOE, CEPYME und dem Ministerium für Arbeit und Soziales
- IV. Nationale Vereinbarung über berufliche Fortbildung vom Februar 2006 zwischen CC.OO., UGT, CEOE und CEPYME
- Gesetz über den nationalen Katalog beruflicher Qualifikationen, 2006 (ES: CC.OO)

Die belgischen Gewerkschaften haben in ihrer gemeinsamen Stellungnahme zu unserer Erhebung ebenfalls auf die unterstützende Funktion des europäischen Aktionsrahmens für den nationalen sozialen Dialog hingewiesen.

Wieder einmal wurde der Aktionsrahmen gemeinsamen von den Sozialpartnern über den NLC umgesetzt. In diesem Prozess konnten Initiativen auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene entwickelt werden. (BE: Gewerkschaften)

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der Aktionsrahmen spielte in vielen Ländern eine wichtige Rolle und unterstützte die aktive Einbindung der Sozialpartner in die nationale Politikgestaltung zur Geschlechtergleichstellung, wie folgende Anmerkungen zeigen:

Die Umsetzung des Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung spielte im nationalen Kontext eine wichtige Rolle. Er stellte eine Grundlage für die gemeinsamen Aktivitäten der nationalen Sozialpartner bei der Realisierung eines ESF-Projekts für den Kapazitätsaufbau der Sozialpartnerorganisationen dar (2004-2006). Viele Aktivitäten der nationalen Sozialpartner wurden im Nationalprogramm für die Geschlechtergleichstellung im Zeitraum 2007-2010 integriert. (LV: LBAS)

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat unsere Arbeit auf nationaler Ebene stark beeinflusst. Die Sozialpartner haben auf nationaler Ebene bei einer Reihe von gemeinsamen Aktivitäten und Sensibilisierungskampagnen zusammengearbeitet. (CY: OEB)

In der Vergangenheit wurde mit dem Thema Geschlechtergleichstellung nicht ernsthaft umgegangen. Theoretisch ist jeder für die Geschlechtergleichstellung, in der Praxis sieht das jedoch ganz anders aus, selbst die Gewerkschaften brauchten einige Zeit, um sich seriös mit dem Thema auseinanderzusetzen. Der Aktionsrahmen hatten einen positiven Einfluss auf das Umfeld, in dem das Thema diskutiert wurde. (CY: SEK)

So auch in Schweden:

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern half den Sozialpartnern bei der Diskussion und gründlichen Prüfung einiger wichtiger Fragestellungen. (SE: LO)

Auch in Deutschland haben die Sozialpartner den positiven Einfluss des Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung festgestellt, und zwar nicht nur auf den Dialog zwischen den Sozialpartnern, sondern auch ganz allgemein. Obwohl der Konsultierungs- und Ausarbeitungsprozess nicht ganz einfach ist, stellten die Aktionsrahmen eine gute Grundlage für die gemeinsamen Aktivitäten von DGB und Arbeitgeberorganisationen zu diesem Punkt dar. Diese Grundlage war vorher nicht gegeben. Obwohl die Sozialpartner natürlich unterschiedliche Interessen und Anliegen haben, war doch die Entwicklung einer gemeinsamen Grundlage für Aktivitäten unter dem Dach der Aktionsrahmen möglich. Ein wichtiger Meilenstein in diesem Zusammenhang war die DGB-BDA-Konferenz „*Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - Zwischenbilanz und Perspektiven*“, die im Juli 2008 in Berlin mit rund 150 Teilnehmern stattfand. Auf der Basis von Praxisbeispielen auf betrieblicher Ebene und eines Austauschs der Erfahrungen der Sozialpartner machte die Konferenz deutlich, wie Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichstellung in den Betrieben umgesetzt werden können.¹⁷

Ein Vertreter des DGB stellte fest, dass der Aktionsrahmen nicht nur den Dialog zwischen den deutschen Sozialpartnern angeregt, sondern auch einen wichtigen Einfluss auf die Gleichstellungsdebatte in der deutschen Politik ganz allgemein hatte.

Heute sind die vier Prioritäten des Aktionsrahmens (Rollenverständnis von Frauen und Männern, Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf) in der deutschen Politik weithin anerkannt, was sich auch in den jüngsten Initiativen der deutschen Regierung zu Gleichstellungsfragen widerspiegelt.

¹⁷ Weitere Informationen finden sich im Folgebericht über die Umsetzung des Aktionsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter durch die europäischen Sozialpartner (*3rd follow-up report on the implementation of the framework of actions on gender equality by the European social partners*), 2008, S. 36ff.

Tatsächlich besteht heute in der deutschen Politik ein breiter Konsens darüber, dass jeder Fortschritt im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben auf den drei Pfeilern Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf basieren muss. Das zeigt, dass der Aktionsrahmen zur rechten Zeit kam und die wichtigsten Themen und Herausforderungen abdeckt. (DE: DGB)

In Belgien berichten die Sozialpartner, dass der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch zu einer größeren Transparenz und Sichtbarkeit der gemeinsamen Aktivitäten und Initiativen der Sozialpartner in der Öffentlichkeit beigetragen hat.

In Belgien wurde der Aktionsrahmen gemeinsamen von den Sozialpartnern im NLC umgesetzt. Diese Arbeit rückte die branchenübergreifenden und sektoralen Initiativen der Sozialpartner zur Förderung der Geschlechtergleichstellung stärker in den Blickpunkt. (BE: Gewerkschaften)

In den Niederlanden hatte nach Angaben der Sozialpartner der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern einen wichtigen Einfluss auf den nationalen sozialen Dialog und auf die Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, da dieser Rahmen in den Niederlanden nur auf Verfassungsebene bestand. Wie jedoch die Rückmeldung des niederländischen Gewerkschaftsverbands FNV zeigt, stand die Frage der Gleichstellung bereits seit geraumer Zeit auf der Tagesordnung der niederländischen Arbeitsstiftung (*Stichting van de Arbeid*). Die Stiftung hat beispielsweise 2001 eine Checkliste für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern entwickelt, die die Akteure bei den betriebsweiten und sektoralen Tarifverhandlungen, aber auch die Arbeitgeber, Personalleiter und Betriebsräte unterstützte. Aktuellere Initiativen sind die Taskforce „Teilzeit Plus“ (siehe nachstehenden Kasten), die 2006 von der niederländischen Regierung eingerichtete nationale Arbeitsgruppe für Lohngleichheit sowie viele andere dreigliedrige oder bilaterale Initiativen.

Geschlechtergleichstellung - „Taskforce Teilzeit Plus“

Auf Wunsch der (nationalen) Sozialpartner hat die niederländische Regierung in 2007 die Arbeitsgruppe „Taskforce Teilzeit Plus“ eingerichtet, die untersuchen sollte, wie Frauen motiviert werden können, mehr Stunden zu arbeiten. In den Niederlanden entscheiden sich die meisten Frauen zur Teilzeitarbeit, manchmal in Jobs mit nur sehr geringer Stundenzahl, die ihnen weder eine wirtschaftliche Unabhängigkeit noch Chancen auf eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Diese Präferenzen der niederländischen Frauen bestätigen die existierenden Rollenverständnisse und stellen ein Hindernis für weitere Veränderungen dar. Die Arbeit der Taskforce zielt auf die Änderung kultureller Aspekte ab: Wie können die Frauen in den Niederlanden zu einer anderen Haltung bewegt werden? Aber auch die Arbeitgeber erhalten Anreize, um die Arbeitszeit der Frauen zu erhöhen. (NL: FNV)

In Großbritannien haben die Aktionsrahmen gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner zu Fragen angeregt, die sie als wichtige Herausforderungen ansehen. Ein Vertreter des öffentlichen Sektors nannte in Zusammenhang mit dieser Erhebung das zwölfmonatige Projekt „EQPay“, das von den Sozialpartnern der öffentlichen Wirtschaft in 2009 durchgeführt wurde, als gutes Beispiel.

EQPay - ein Projekt des CEEP UK

„Das Projekt EQPay wurde von der britischen Sektion des CEEP mit Unterstützung des CEEP durchgeführt. Es sollte nicht nur die Umsetzung des Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung seitens CEEP erleichtern, sondern auch dem Verband wichtige Hintergrundinformationen liefern, die für die Überprüfung der EU-Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit wichtig waren.

Das Projekt geht im Wesentlichen auf die von einer Reihe von Mitgliedorganisationen des CEEP UK geäußerten Beobachtungen zurück, dass die aktuellen Maßnahmen und Methoden zur Anpassung der Entgelte von Frauen und Männern in der öffentlichen Wirtschaft ihren Zweck nicht nur nicht ausreichend erfüllen, sondern gleichzeitig auch zu erheblichen Kosten und Störungen der öffentlichen Dienstleistungen führen und ein Hindernis für effektivere Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichgewichte in den Entgelten für Männer und Frauen darstellen.

Der CEEP UK war daher an den Erfahrungen anderer Arbeitgeber der öffentlichen Wirtschaft und anderer Unternehmen, die Dienstleistungen von öffentlichem Interesse erbringen, interessiert, die bereits Ursachenforschung betrieben und innerhalb ihres Sektors oder Unternehmens Maßnahmen zur Lohngleichheit eingeleitet hatten.

Quelle: EQPay- Konzepte der Sozialpartner für die Lohngleichheit in der öffentlichen Wirtschaft (EQPay - Social partner approaches to reduce the gender pay gap in the public services). Abschlussbericht, November 2009

Je nach den länderspezifischen Gegebenheiten variierten der Einfluss der Aktionsrahmen und die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung von politischen Maßnahmen erheblich. Im Gegensatz zu den oben genannten Ländern und Fallbeispielen gibt es auch andere Fälle, in denen die nationalen Sozialpartner von einer relativ schwachen Auswirkung auf die Politik berichten:

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter hatte im Vergleich zu anderen Vereinbarungen eine eher geringe Wirkung. Der Vorschlag der Regierung hinsichtlich des Gleichstellungsgesetzes berücksichtigte diesen Aktionsrahmen kaum. Einen konkreten Einfluss auf die Verhandlungen gab es nicht. (ES: CEOE)

Das scheint laut dem spanischen UEAPME-Mitglied PIMEC dem Umstand geschuldet zu sein, dass es in Spanien bereits einen recht umfassenden gesetzlichen Rahmen zur Geschlechtergleichstellung gibt sowie dreigliedrige Initiativen, die in den vergangenen Jahren durchgeführt wurden. In der Rückmeldung von PIMEC werden außerdem besondere Initiativen zur Chancengleichheit in kleineren Unternehmen erwähnt:

Gesetze und sonstige Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung in Spanien

Im Organisationsgesetz 3/2007 ist die Gleichheit von Frauen und Männern verankert. Im Gesetz werden Rechte auf Chancengleichheit in verschiedenen Gebieten eingeführt: Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Arbeitsumfeld, Gleichbehandlungs- und Schlichtungsstellen, gleiche Chancen bei der Karriereplanung und weitere Gleichstellungsmaßnahmen. In Art. 45 LO 3/2007 werden Unternehmen verpflichtet, die Grundsätze der Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu respektieren, daher müssen sie Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung ergreifen. Die Maßnahmen müssen mit den Arbeitnehmervertretern abgestimmt werden. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten müssen die Maßnahmen in einem Gleichstellungsplan festgelegt werden. Der Gleichstellungsplan umfasst die Gleichstellungsziele, die Strategien und Verfahrensweisen und die Kontroll- und Auswertungssysteme. Ein Aspekt betrifft die Vergütung. Auch wenn KMU nicht zur Aushandlung von Gleichstellungsplänen verpflichtet sind, schaffen die spanische und die katalanische Regierungen doch verschiedene Anreize für die Einrichtung eines Plans, z.B. erhalten KMU staatliche Beihilfen oder Angebote zur Beratung und Unterstützung. In Katalonien hat der Rat für Arbeitsbeziehungen (Gewerkschaften, Arbeitgeber und die katalanische Regierung) einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen eingerichtet, der im vergangenen Jahr eine Liste mit Empfehlungen für Tarifverhandlungen veröffentlicht hat.

Quelle: Schriftliche Rückmeldung von PIMEC/ES auf den Fragebogen.

Gemeinsame Initiativen und gemeinsame Projekte

Die branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner haben verschiedene Arten von gemeinsamen Erklärungen und Initiativen beschlossen, wie gemeinsame Erklärungen, Analysen, Empfehlungen, Berichte, Fallstudien usw. Beginnend mit der 1995 abgegebenen „Gemeinsamen Erklärung zur Verhinderung der Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit und zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ haben sich die europäischen Sozialpartner in den vergangenen 15 Jahren auf rund 15 gemeinsame Stellungnahmen und Erklärungen geeinigt, auf die letzte im Jahr 2010: „Gemeinsame Erklärung zur Strategie Europa 2020“.

Seit 2003 führen die europäischen Sozialpartner unter dem Dach gemeinsamer integrierter Arbeitsprogramme mit Themen wie Restrukturierung, Klimawandel und Flexicurity gemeinsame Projekte durch, die von der EU kofinanziert werden. Der Schwerpunkt lag dabei insbesondere auf der Verbesserung der Verbindungen zwischen dem sozialen Dialog auf nationaler und auf europäischer Ebene: durch das gemeinsame Projekt für den Aufbau von Kapazitäten für Sozialpartner, die 2004 und 2007 der EU beitreten, durch Einrichtung eines gemeinsamen Übersetzungsfonds, durch Schulungs- und Mentoringprogramme sowie durch die Websites der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit Online-Ressourcen.¹⁸

Im folgenden Teil konzentrieren wir uns auf die Ergebnisse der Erhebung und auf die Aktivitäten, die von den nationalen Sozialpartnern am häufigsten genannt und kommentiert werden: Die gemeinsame Analyse von 2010 über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte in Europa, die gemeinsame Erklärung zu Europa 2020 und die gemeinsamen Projekte, insbesondere für den Aufbau von Kapazitäten und die Unterstützung des sozialen Dialog in den neu beigetretenen Mitgliedstaaten und die gemeinsamen Studien über Restrukturierung und Flexicurity vor dem Hintergrund der integrierten Arbeitsprogramme der EU-Sozialpartner.

¹⁸ www.resourcecentre.etuc.org und www.erc-online.eu.

DIE GEMEINSAME ARBEITSMARKTANALYSE UND DIE GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU EUROPA 2020

Obwohl nicht alle Interviewpartner in dieser Studie sich dazu geäußert haben, zeigt unsere Erhebung, dass die Bewertungen der nationalen Sozialpartner zur gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse (2007) und gemeinsamen Erklärung zu Europa 2020 weit auseinandergehen. Neben erheblichen Unterschieden in den Positionen und Auffassungen der Arbeitgeber einerseits und der Gewerkschaften andererseits gibt es auch Abweichungen innerhalb der einzelnen Interessengruppen.

Ein erstes und ziemlich erstaunliches Ergebnis der Auswertung der Antworten zeigt, dass viele Arbeitgeber die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse als wichtigen Beitrag zur Flexicurity-Diskussion in Europa und in den jeweiligen Ländern ansehen:

Die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse hat einen wichtigen Beitrag zur Diskussion der Flexicurity geleistet. Das Dokument wurde oftmals als Grundlage herangezogen, als die Sozialpartner aus Österreich ihre gemeinsame Position zur Nach-Lissabon-Strategie formuliert haben. (AT: WKÖ)

Unter den übrigen Dokumenten war die gemeinsame Analyse über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte in Europa am wichtigsten, da sie eine gemeinsame Selbstverpflichtung zur Analyse von Unbeweglichkeiten und bestehenden Problemen im europäischen Arbeitsmarkt zeigt. (FI: EK)

Die gemeinsame Analyse der europäischen Sozialpartner über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte: Die Analyse nimmt Bezug auf das Flexicurity-Konzept, das kontrovers diskutiert wurde. Wenn es zumindest auf europäischer Ebene einen gemeinsamen Rahmen mit Empfehlungen gibt, kann die Diskussion auf nationaler Ebene vereinfacht werden. (ES: CEOE)

Einfluss der gemeinsamen Erklärung zu Europa 2020 und der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse: Beide Erklärungen stellten einen Orientierungsrahmen für die nationalen Debatten über die Strategie EU2020 und die Arbeitsmarktpolitiken dar. Beide Erklärungen haben gezeigt, dass der Konsens über bestimmte Themenfelder, wie etwa Flexicurity - auf europäischer Ebene im Vergleich zur nationalen Ebene weiter vorangeschritten ist. In diesem Sinn stellen die beiden Erklärungen eine treibende Kraft für eine offenere Haltung diesen Konzepten und Bewertungen gegenüber dar. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Im Gegensatz dazu haben die Gewerkschaftsvertreter Bedenken über diese „Instrumentalisierung“ der gemeinsamen Analyse und der Erklärung zu Europa 2020 geäußert, die sehr allgemein formuliert waren und „Spielraum für eine konstruktive Mehrdeutigkeit“ gaben:

Die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse wurde von den Arbeitgebern auf nationaler Ebene als Stellungnahme zur Flexicurity beschrieben, obwohl schon im ersten Absatz der Analyse klargestellt wird, dass sie genau das nicht ist. Wie man sich denken kann, ist zu einem Zeitpunkt, zu dem die Gewerkschaften den Kampf gegen unsichere Arbeitsverhältnisse aufgenommen haben, diese Analyse der Arbeitgeber nicht gerade vorteilhaft. (NL: FNV)

Der christliche Gewerkschaftsbund der Niederlande CNV hat festgestellt, dass die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse von staatlicher Seite als Empfehlung interpretiert wurde, die zur Rechtsfertigung der Liberalisierung des gesetzlichen Kündigungsschutzes missbraucht wurde. Als Gegenmaßnahme wurde angeregt, dass der Charakter derartiger Texte, wie die „gemeinsame Analyse“ von den europäischen Partnern klarer betont werden sollte, um eine diesbezügliche Verwirrung zu vermeiden.

Die Sozialpartner anderer Länder, sowohl Vertreter der Arbeitgeber- als auch der Gewerkschaftsverbände, wiesen ebenfalls auf den zu allgemein gehaltenen Charakter der gemeinsamen Analyse und der Erklärung zu Europa 2020 hin, den sie als Schwäche werteten:

Bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt in der Debatte haben sich die Sozialpartner bezüglich der 2020-Strategie in Österreich auf eine nationale Position einigen können. Diese Positionierung war von großer Bedeutung. Im Vergleich dazu fiel der Inhalt der gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner wesentlicher schwächer aus. (AT: VÖWG)

Die gemeinsame Analyse und Erklärung hatten keinen Einfluss. Die in diesen Initiativen behandelten Themen sind wichtig, doch der Wortlaut der Erklärung ist zu allgemein gehalten. (EE: ETTK)

Es ist nur eine Erklärung - das reicht nicht. Der europäische soziale Dialog sollte mehr als eine Erklärung sein. Die Erklärung wurde verbreitet, und das war es schon. (GR: GSEE)

Es gab jedoch einige nationale Sozialpartner, die eine nuanciertere Position über den Wert der beiden gemeinsamen Texte formuliert haben, wie aus nachstehenden Anmerkungen hervorgeht:

Sie hatten darauf keinen Einfluss. Dennoch sind politische Erklärungen wie die gemeinsame Erklärung zu Europa 2020 wichtig. Durch diese Erklärungen werden die laufenden Diskussionen realistischer. Außerdem sind eine gemeinsame Position der europäischen Sozialpartner und ein Konsens für Politiker wesentlich hilfreicher als individuelle Positionen. (DK: DA)

Die gemeinsame Erklärung hatte nur einen indirekten Einfluss. Beide Dokumente unterstützten politische Maßnahmen zur Flexicurity, ein Thema, das für Arbeitgeber sehr wichtig ist. Die gemeinsame Analyse hat auch die Notwendigkeit zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung unterstrichen. (NL: VNO-NCW).

Die Arbeitsmarktanalyse wurde von den Sozialpartnern diskutiert. Obwohl die Standpunkte erheblich voneinander abwichen, haben sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände um eine Mobilisierung ihrer Mitglieder bezüglich dieses Themas bemüht. (PT: UGT-P)

Die gemeinsame Erklärung zu Europa 2020 hatte Einfluss auf unsere Arbeit, da darin ein Weg zu den Zielen der Strategie Europa 2020 vorgezeichnet wird. Außerdem wurde sie von der CIP bei den Diskussionen über diese Strategie auf nationaler Ebene verwendet. (PT: CIP)

Die gemeinsame Erklärung wurde von den Sozialpartnern diskutiert, die sich auf eine Wachstumsstrategie geeinigt haben. (UK: TUC)

Die gemeinsame Erklärung zur Strategie Europa 2020 hat die gemeinsame Position der Sozialpartner bestätigt. Das Wissensdreieck (Bildung, Forschung und Innovation) ist das zentrale Element der Strategie und sollte daher auch im Budget entsprechend berücksichtigt werden. Unsere nationale Agenda zielt auf die Stärkung des Wissensdreiecks ab, der Impuls seitens der EU-Ebene hilft dabei. (FI: AKAVA)

Insbesondere in Ländern mit einem relativ schwachen sozialen Dialog und/oder geringem Einfluss der Sozialpartner auf die Reform der Regierungspolitik lag der Schwerpunkt auf dem Nutzen der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse und der Erklärung zu Europa 2020 als Informationsgrundlage und Referenzpunkt für die nationalen Anhörungsverfahren mit Regierungen und anderen wichtigen Akteuren:

„Die Strategie EU 2020 ist auch für die ungarische Volkswirtschaft sehr wichtig, vor allem vor dem Hintergrund der ungarischen EU-Ratspräsidentschaft: Ungarn hat dieselben Probleme, die sich auch auf europäischer Ebene zeigen, und bemüht sich um die dieselbe Strategie für die wirtschaftliche Entwicklung. In diesem Zusammenhang ist die Schaffung von Arbeitsplätzen der wichtigste Faktor zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Außerdem sollte das Bildungssystem verbessert werden, insbesondere die Hochschulbildung: Es gibt einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in den „grünen“ Wirtschaftszweigen, in diesem Bereich muss die Ausbildung/Fortbildung verbessert werden. (HU: MGYOSZ)

Auf nationaler Ebene haben die Sozialpartner gemeinsame Initiativen zu Richtlinien in die Wege geleitet und diese in dreigliedrigen Ausschüssen diskutiert. (CY: CCI)

Die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse hat den Weg für weitere Diskussionen auf nationaler Ebene bereitet, die sich mit der zyprischen Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt befassen. Erörtert wurden die strukturellen Änderungen und Politiken, die erforderlich sind, um die Wettbewerbsfähigkeit der zyprischen Unternehmen zu verbessern, das Wirtschaftswachstum und die Produktivität zu fördern und die negativen Folgen der Wirtschaftskrise einzudämmen. (CY: OEB)

Die Strategie EU 2020 lieferte ergänzende Informationen, mit denen der Regierung ein vollständigerer Vorschlag vorgelegt werden konnte. Das ist ein kontinuierlicher Prozess und ein Streitbares Thema, das weiterhin diskutiert wird. Auch die SEK hat ihren Standpunkt zur Strategie EU 2020 dem Finanzministerium vorgelegt. Die gemeinsame Erklärung zur EU 2020 hat eine wichtige Rolle für die Sozialpartner auf nationaler Ebene gespielt. (CY: SEK)

Die Erklärung war in Zeiten der Krise äußerst wichtig, hat jedoch als politisches Statement keinerlei technischen oder praktischen Wert. Sie hat große Bedeutung, jedoch nicht im Sinne eines rechtlichen Rahmens. Die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse war in der Debatte über befristete Arbeitsverhältnisse und Jugendarbeitslosigkeit sehr wichtig. Als wissenschaftliche und politische Analyse hat sie eine Diskussionsgrundlage dargestellt. (IT: Confindustria)

Sie wurde beim „Regierungsfrühstück“ diskutiert - dreiseitigen Treffen, auf denen konkrete Reformen / Aufgaben besprochen werden. (CZ: CMKOS)

Sie hatte einen Einfluss. Es ist gut zu sehen, dass die Probleme in ganz Europa dieselben sind. Die Dokumente stellen eine gute Grundlage für eine Debatte mit der Regierung dar. (LT: LPK)

Wir haben bei den Verhandlungen mit der lettischen Regierung zu verschiedenen Themen zahlreiche Ideen aus der gemeinsamen Erklärung zu Europa 2020, der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse (2007) und anderen Dokumenten verwendet. Im September und November vergangenen Jahres hatten wir verschiedene Gespräche mit unserer Regierung über die Strategie Europa 2020 und das nationale Reformprogramm. Dabei stellten wir unsere Hauptforderungen vor, die bei der Entwicklung des nationalen Reformprogramms berücksichtigt werden sollen: stärkere Ausrichtung auf Bildung (besonders berufliche Bildung und lebenslanges Lernen), Forschung, Innovation und Schaffung von Arbeitsplätzen, schwächere Ausrichtung auf Sparmaßnahmen (hohe Steuern, Senkung des öffentlichen und privaten Verbrauchs). Unsere größte Sorge hinsichtlich des nationalen Reformprogramms ist die Tatsache, dass alle für 2020 gesetzten nationalen Ziele knapp unter denen liegen, die in der Strategie für Europa 2020 als Standardziele festgelegt wurden. (LV: LBAS)

Initiativen wie die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse sind positiv, da es innerhalb der EU 27 Arbeitsmärkte gibt und es sehr interessant ist zu vergleichen, was in den verschiedenen Ländern passiert und wie die Strategien in den verschiedenen Ländern umgesetzt werden. (MT: MEA)

AKTIVITÄTEN IM RAHMEN INTEGRIERTER ARBEITSPROGRAMME

Seit 2003 beinhalten die Aktivitäten im Rahmen der drei integrierten Arbeitsprogramme der europäischen Sozialpartner eine Reihe verschiedener Tätigkeiten wie Kapazitätsaufbau und Unterstützung des sozialen Dialogs in den neuen Mitgliedstaaten oder gemeinsame Studien. Diese Aktivitäten werden von den nationalen Sozialpartnern generell als wichtig angesehen und positiv bewertet.

Viele Interviewpartner haben hervorgehoben, dass diese Instrumente sie bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt haben und die nationale Politikgestaltung beeinflusst haben. Insbesondere Sozialpartner aus den MOEL haben die positive Wirkung und unterstützende Funktion der Projekte im Rahmen des Kapazitätsaufbaus und der technischen Fonds, z.B. für Übersetzungen, hervorgehoben.

Die drei gemeinsamen Projekte waren sehr erfolgreich. Die einflussreichsten Elemente waren die Verbindungen zwischen dem sozialen Dialog auf europäischer und auf nationaler Ebene und die Wichtigkeit, die der weiteren Förderung des sozialen Dialogs und der Kooperation zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften beigemessen wurde. Über den sozialen Dialog und die Kooperation zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften bei verschiedenen Projekten und Initiativen konnte ein besseres Verständnis der Anliegen der einzelnen Parteien erreicht werden. Auch die Kommunikation konnte erheblich verbessert werden. (CY: OEB)

Die Projekte geben nationalen Sozialpartnern eine Gelegenheit, auf Informationen und Datenbanken zuzugreifen, die die tägliche Arbeit einfacher gestalten. (CY: SEK)

Die gemeinsamen Projekte tragen dazu bei, bei den Akteuren Vertrauen und Wissen aufzubauen. Die Seminare zur Umstrukturierung haben zu einem besseren Verständnis der treibenden Faktoren und der Auswirkungen einer Umstrukturierung beigetragen und schaffen nun eine Wissensgrundlage für weitere Maßnahmen. Das Projekt zum Kapazitätsaufbau unterstützte die Akteure aus den neuen Mitgliedstaaten beim sozialen Dialog auf europäischer Ebene und ermöglichte den „alten“ Sozialpartnern ein Kennenlernen der neuen Sozialpartner. (AT: WKÖ)

Die gemeinsamen Projekte zum Kapazitätsaufbau (und zur Antizipation des Wandels) und zur Flexicurity lieferten wertvolle Informationen über die Situation des Arbeitsmarkts und die Anforderungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten. Es hat sich gezeigt, dass diese Informationen bei der Anpassung an den durch die Krise veränderten Arbeitsmarkt äußerst wichtig waren. In naher Zukunft wird voraussichtlich wieder darauf zurückgegriffen werden. (FI: EK)

Die gemeinsamen Programme sind nützlich, CMKOS nimmt immer daran teil. Sie geben Gelegenheit zum Lernen und zeigen auch, dass es aus sozialer Perspektive keine einheitliche und universelle EU gibt. Die gemeinsamen Programme schaffen eine Gelegenheit, Vertreter aus anderen Ländern zu treffen. Auch die Kofinanzierung durch die EU ist wichtig, da sie zur Verbesserung der Kapazität der Sozialpartner in den MOEL beiträgt. (CZ: CMKOS)

Diese Projekte waren sehr wichtig. Ohne sie wäre gar nichts passiert. Sie haben einen Beitrag zum Institutions- und Kapazitätsaufbau nicht nur in den neuen, sondern in allen Mitgliedstaaten geleistet. Zudem wurden Verbindungen und Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern etabliert. Die Kooperation war sehr erfolgreich und die Teilnehmer konnten voneinander lernen. (DK: DA)

Obwohl die gemeinsamen Projekte zum europäischen sozialen Dialog die Welt nicht verändert haben, war doch ein klarer Nutzen der Initiativen und Instrumente der sensibilisierende Effekt. (EE: EAKL)

Am wichtigsten war das Projekt zur Umstrukturierung. Als Arbeitgeberorganisation hatten wir die Gelegenheit zur Erörterung der Modelle und der Best-Practice-Beispiele in den nationalen Seminaren. Wir konnten auch Ideen auf europäischer Ebene austauschen und von den Erfahrungen anderer Teilnehmer lernen. (IT: Confindustria)

Von den gemeinsamen Projekten ist das zur Umstrukturierung besonders hervorzuheben, nicht nur wegen der Wichtigkeit der Inhalte, sondern auch, weil dadurch das Gespräch der Sozialpartner zu diesem Thema angestoßen wurde und Best-Practice-Beispiele ausgetauscht werden konnten. (PT: CIP)

Im Hinblick auf die gemeinsamen Projekte ist der Erfahrungsaustausch von großer Bedeutung. Gleiches gilt für den Übersetzungsfonds, ohne ihn würden die Kenntnisse über die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene noch dürftiger ausfallen.

(SE: LO)

Die gemeinsamen Projekte waren sehr erfolgreich. Sie waren gut und wichtig bei der Identifizierung und Analyse von Themen von gemeinsamem Interesse für Gewerkschaften, Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf europäischer und auf nationaler Ebene. Die Projekte haben zur Sensibilisierung beigetragen, das Wissen erweitert und das wechselseitige Voneinanderlernen und Verständnis verbessert. Sie dienten als Inspirationsquelle und Unterstützung für den sozialen Dialog auf europäischer und nationaler Ebene und haben die Verbindung zwischen europäischem und nationalem Dialog gestärkt. (SE: SALAR/CEEP)

Sehr interessant war das Projekt zur Umstrukturierung. Der EGB hat die Leitlinien zur Bewältigung des Wandels (*Orientations for reference to manage change*) nicht übernommen, und das gemeinsame Projekt ermöglichte die Organisation von Seminaren und zu weiteren Fortschritten in diesem Bereich. (FR: CFDT)

Ein weiterer wichtiger Punkt der integrierten Programme war nach Angaben der nationalen Sozialpartner der Umstand, dass die Projekte den Sozialpartnern ermöglicht haben, an ihren eigenen Programmen zu arbeiten und autonom zu bleiben.

Zu den einflussreichsten Elementen der gemeinsamen Projekte gehören die folgenden: Konzeption einer eigenen Agenda, Stärkung der Autonomie und größere Unabhängigkeit von der Kommission (ES: CEOE)

Die gemeinsame Studie zur Flexicurity im Rahmen des integrierten Arbeitsprogramms 2009-2011 wurde von den nationalen Sozialpartnern recht unterschiedlich bewertet: Hier spiegeln unterschiedliche Positionen Bewertungen wider, die bereits in Zusammenhang mit der gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse von 2007 vorgenommen wurden.

Im Allgemeinen bereichern gemeinsame Projekte auf europäischer Ebene die Diskussion auf nationaler Ebene. So steht zum Beispiel Flexicurity auf der Tagesordnung in Malta weit oben. In den vergangenen beiden Jahren war Flexicurity das Top-Thema. Deshalb sind die gemeinsamen Projekte wichtig. (MT: MEA)

Der Fall Flexicurity ist ein sehr gutes und erfolgreiches Beispiel für den Prozess des sozialen Dialogs in Finnland. Wir hoffen, dass sich die Arbeit in der Zukunft mit der neuen Regierung fortsetzen wird. Die EU hat außerdem einige exzellente Seminare zum Thema organisiert. (FI: AKAVA)

Die Flexicurity-Initiative stellt ein Beispiel mit eher schlechter Wirkung dar. Das Projekt der europäischen Sozialpartner zur Flexicurity hat die Position und die Forderungen der portugiesischen Gewerkschaften zu diesem Thema geschwächt. (PT: CGTP-IN)

Die gemeinsamen Initiativen auf europäischer Ebene sind wichtig, aber ihr Einfluss auf nationaler Ebene bleibt im Hinblick auf ein entsprechendes Bewusstsein bei den Gewerkschaftsmitgliedern begrenzt. Allerdings haben diese Dokumente dokumentarischen Wert. Die gemeinsame Analyse des Arbeitsmarkts beispielsweise hat wegen der Objektivität der Daten durchaus Relevanz für die Parteien. Die Schlussfolgerungen werden jedoch nicht geteilt, da sie mit der Frage der Flexicurity zu sorglos umgehen, das ist zwischen den belgischen Gewerkschaften ein sehr kontrovers diskutiertes Thema. (BE: Gewerkschaften)

Flexicurity: Momentan gibt es lediglich ein formelles Wissen, das aber in die Praxis umgesetzt werden muss, und zwar auf eine Weise, die ein besseres Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit schafft. (CZ: CMKOS)

Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung, Herausforderungen und andere wichtige Fragen aus Sicht der nationalen Sozialpartner

Die Erhebung und der Austausch mit den nationalen Sozialpartnern haben eine Reihe von Faktoren aufgezeigt, die im Kontext einer erfolgreichen Umsetzung der verschiedenen Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene als wichtig angesehen werden. Diese Auffassungen werden hier nur kurz dargestellt, allgemeinere Schlussfolgerungen werden im Schlusskapitel dieses Berichts zusammenfassend dargestellt.

Der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung, der in konkrete Aktionen mündet und reale Auswirkungen auf nationaler Ebene hat, ist nach Angaben der Interviewpartner ein gut strukturierter, bilateraler als auch trilateraler sozialer Dialog:

Diese Art von Vereinbarungen und Regelungen kann in den Niederlanden wirksam werden, weil wir über eine bewährte Tradition des sozialen Dialogs und der Verhandlungen verfügen. Dieses Modell, dass sich um einen Kompromiss am Verhandlungstisch bemüht (auch *Poldermodel* genannt), ist eine Voraussetzung für qualitativ hochwertige Rahmenvereinbarungen auf nationaler Ebene.

(NL: FNV)

Wie Antworten im Rahmen der Erhebung in vielen anderen Ländern zeigen, werden dreigliedrige Institutionen bei Anhörungen, der Verbreitung der Ergebnisse und der Entwicklung gemeinsamer Initiativen auf Basis der gemeinsamen Initiativen der europäischen Sozialpartner als Schlüssel betrachtet: Die Sozialpartner in Belgien haben die Rolle des nationalen Rats für Arbeit hervorgehoben, in Zypern wurden den regelmäßigen Treffen der Sozialpartner im nationalen Sozialrat und in den technischen Ausschüssen große Bedeutung beigemessen. Ähnlich hoch bewertet wurde die Rolle des Wirtschafts- und Sozialausschusses in Kroatien, der Nationale Ausschuss für den Interessenausgleich in Ungarn, der Wirtschafts- und Sozialrat in Luxemburg und Slowenien und in Malta der maltesische Rat für die Wirtschafts- und Sozialentwicklung und der Rat für Beschäftigungsverhältnisse (als beratende Gremien der Regierung).

Diese unvollständige Liste zeigt, dass bestimmte nationale Gegebenheiten für die erfolgreiche Umsetzung der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs auf der Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten und für diesbezügliche konkrete Erfolge sowohl förderlich als auch hinderlich sein können.

Abhängig von der spezifischen nationalen Tradition und dem System bilateraler Beziehungen wird das Instrument der nationalen Branchenvereinbarungen als sehr wichtig bei der reibungslosen und erfolgreichen Festlegung und Umsetzung europäischer Initiativen angesehen, wie Interviewpartner aus Belgien, Portugal, Frankreich, Italien oder Spanien betont haben:

In den Branchenvereinbarungen, die von den Gewerkschaftsverbänden CC.OO und UGT und den Arbeitgeberverbänden CEOE und CEPYME zwischen 2002 und 2008 unterzeichnet wurden, sind diese Themen berücksichtigt. Sie hatte erheblichen Einfluss auf die Übereinkommen und Tarifverträge, die in anderen Sektoren und Unternehmen unterzeichnet wurden. (ES: CC.OO)

Im Gegensatz dazu zeigen die Antworten von Sozialpartnern aus Ländern, in denen diese Strukturen und Voraussetzungen entweder nicht gegeben oder als eher schwach anzusehen sind, dass eine reibungslose Umsetzung und das Follow-up der erzielten Ergebnisse des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene schwierig ist, wie folgende Einschätzungen belegen:

Es gibt keinen ernstzunehmenden branchenbezogenen / sektoralen sozialen Dialog, im sektoralen Dialog ist nicht viel geschehen. Eine Ausnahme stellt der soziale Dialog im Gesundheits- und im Verkehrssektor dar. Darüber hinaus gibt es keine gesetzlichen Mechanismen zur Umsetzung der Initiativen des europäischen sozialen Dialogs in Estland. (EE: EAKL)

Sie wurden nicht umgesetzt. Es gibt keinerlei Auswirkungen auf die tägliche Arbeit, die Texte sind ihnen zwar bekannt, aber es gibt keine nationalen Bestrebungen zur Umsetzung in Bulgarien. Das Problem ist, dass es keine Organisation oder Institution gibt, die die Umsetzung auf nationaler Ebene überwacht, außerdem sind die Texte eher auf Angestellte des öffentlichen Diensts anwendbar. Für Arbeitnehmer im privaten Sektor sind die Texte nicht so relevant. Beamte können die Texte nach Belieben auslegen und für sich anwenden. (BG: NCSC)

Die nationalen Sozialpartner haben zwar autonome Rahmenvereinbarungen unterzeichnet, allerdings stellen diese auf nationaler Ebene lediglich Empfehlungen dar, da wir keine allgemeinen sektoralen Vereinbarungen haben und alle betroffenen Angelegenheiten ausschließlich auf Unternehmensebene ausgehandelt werden. (LV: LBAS)

Es besteht im Hinblick auf die Einbindung der Sozialpartner noch immer eine Lücke im Governance-Modell. Die Fortschritte sind gering. Da der soziale Dialog in Malta unterentwickelt ist, bleibt auch der Erfolg der Interviews mit den Sozialpartnern in Malta zweifelhaft. (MT: MCCEI)

Die nationalen Sozialpartner in Ungarn und in der Tschechischen Republik haben betont, dass eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des europäischen sozialen Dialogs die Unterstützung der Ergebnisse von staatlicher Seite ist - und diese Unterstützung ist nicht immer gegeben:

In der Regel wurden die Sozialpartner in Ungarn erst gegen Ende des Gesetzgebungsprozesses eingebunden. In Bezug auf die Arbeitszeit (Teilzeit) wurden sie von der Regierung informiert und um eine Stellungnahme gebeten (jedoch ohne Garantie, dass diese bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wird). Die neue Regierung bindet den sozialen Dialog bei der Gesetzgebung überhaupt nicht ein, der Nationale Ausschuss für den Interessenausgleich wurde nur ein- oder zweimal einberufen. Auf sektoraler Ebene findet gar kein sektoraler Dialog statt. (HU: MOSZ)

Allgemein gesprochen ist die Umsetzung des gemeinsamen Texts, besonders der Vereinbarungen, von der Bereitschaft der staatlichen Verwaltung abhängig, die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs *anzuerkennen und zu akzeptieren*. Und diese Bereitschaft ist noch immer gering. (CZ: SP ČR)

Insbesondere im Hinblick auf die autonomen Rahmenvereinbarungen, aber auch auf die Aktionsrahmen, haben einige nationale Sozialpartner, besonders die Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen, darauf hingewiesen, dass diese Instrumente nicht geeignet sind, um einen ernstzunehmenden Einfluss auf die reale Arbeitswelt und die Arbeitsbeziehungen vor ihrem jeweiligen länderspezifischen Hintergrund auszuüben. Die Sozialpartner aus diesen Ländern haben daher Interesse an stärkeren Umsetzungsmechanismen und -verfahren. Oftmals ist das jedoch aufgrund mangelnder Einigkeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nicht machbar.

Der europäische soziale Dialog hatte nur wenig Einfluss auf die nationale Agenda. Der Einfluss ist nicht so groß wie er sein sollte. Im letzten Jahrzehnt war der Erfolg gering, da die Vereinbarungen (über Telearbeit, Stress und Belästigung am Arbeitsplatz) sehr „schwach“ waren und auf nationaler Ebene nur schwer umzusetzen. Außerdem ist die Gesetzgebung in Finnland bereits relativ umfassend, daher gab auch der europäische soziale Dialog keine Antwort auf ihre Probleme. Für die Behandlung der Fragen auf nationaler Ebene bestand kein konkreter Rahmen. Zudem hatte sich die Haltung der Arbeitgeber in Finnland geändert, und das Aufstellen einer vernünftigen Tagesordnung gestaltete sich schwierig, da die Arbeitgeber nicht bereit waren, über ernste Probleme und schwierige Fragen zu sprechen. Sie waren auch nicht bereit, BUSINESSEUROPE ein Verhandlungsmandat zu geben, daher konnten keine guten Ergebnisse erzielt werden. (FI: SAK)

Das Umstrukturierungsprojekt weckte hohe Erwartungen, konkrete Ergebnisse blieben jedoch weitgehend aus. (FI: AKAVA)

Eine Hauptaufgabe ist die Umsetzung der Vereinbarungen, die per Definition von den unterzeichnenden Parteien in die Praxis umzusetzen sind. Insbesondere die autonomen Rahmenvereinbarungen sind schwach. (PT: CGTP-IN)

Es müssen Themen gefunden werden, die wirklich relevant sind, zudem müssen höhere Standards festgelegt werden, die eine bessere Rechtssetzung in Schweden oder in anderen Ländern mit bereits hohen Standards ermöglichen. Die Ergebnisse müssen Verpflichtungen darstellen, nicht nur Dokumente und Richtlinien. Der europäische soziale Dialog sollte konkreter werden. (SE: LO)

Die Umsetzung ist, was sektorale Tarifvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen angeht, noch immer begrenzt. Nur in Unternehmen, die im Bereich der neuen Technologien tätig sind, gibt es Telearbeit im nennenswerten Umfang, obwohl diese nicht immer den Kriterien aus der autonomen Rahmenvereinbarung entspricht. Sie ist weder Ergebnis von Verhandlungen oder Vereinbarungen mit Gewerkschaften noch von Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben. Versuche zur Einführung eines Telearbeitssystems im öffentlichen Dienst schlugen ebenso fehl. (ES: CC.OO)

Im Allgemeinen wurden die Rahmenvereinbarungen und die nachfolgenden Richtlinien des Rates (nach Konsultation der Sozialpartner) in Rechtsvorschriften umgesetzt. Nach 2002 folgte lediglich eine Richtlinie auf eine Rahmenvereinbarung (Änderung des Elternurlaubs). Wenn eine Vereinbarung von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene auf „freiwilliger“ Basis abgeschlossen wird, führt dies oft zu wenig überzeugenden Ergebnissen. (NL: FNV)

Ähnlich wurden die Aktionsrahmen bewertet. Kritische Stimmen erkennen die inspirierende Funktion der europäischen Initiativen zwar an, sehen aber auch eine unzureichende Wirkung im realen Leben, was auf fehlende Ressourcen und Unterstützung zurückzuführen ist, wie beispielsweise die tschechische CMKOS ausführt:

Beide Aktionsrahmen (zur Gleichstellung der Geschlechter und zu lebenslangem Lernen und Kompetenzentwicklung) sind inspirierend, allerdings ist es problematisch, ein derartiges Thema ohne Begleitdokumente (Analysen, Best-Practice-Beispiele usw.) auf die Tagesordnung zu setzen. (CZ: CMKOS)

Noch skeptischer äußerten sich die polnischen Sozialpartner zum Instrument der Aktionsrahmen: Nach Auffassung der NSZZ Solidarność hatten diese keinen maßgeblichen Einfluss in Polen, eine gemeinsame Umsetzung war nicht effektiv. Laut PKPP folgten auf die Initiativen Gespräche zwischen den Sozialpartnern. Allerdings, so wurde ergänzt, führten die Behörden konkretere Maßnahmen



durch. Nach Angaben der NSZZ sind Geschlechtergleichstellung und Lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung Fragen, die erst vor kurzem Gegenstand der nationalen Debatte wurden. Bis heute wurden sie nicht im Rahmen eines ernstzunehmenden sozialen Dialogs oder anderer Initiativen erörtert.

4 ALLGEMEINE EINSCHÄTZUNG, ERWARTUNGEN UND KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN

In diesem Abschnitt werden die Antworten der nationalen Sozialpartner zu einer Reihe miteinander verbundener Fragen zu wichtigen Aufgaben, Entwicklungen und Methoden der Verbesserung des europäischen sozialen Dialogs zusammenfassend dargestellt. Die entsprechenden Fragen waren im dritten Teil des Fragebogens enthalten:

- *Was sind aus Ihrer Sicht zukünftig die wichtigsten Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog?*
- *Wie wird Ihrer Ansicht nach die neue Strategie Europa 2020 den europäischen sozialen Dialog beeinflussen?*
- *Wie könnte der Gesamterfolg des europäischen sozialen Dialogs Ihrer Meinung nach verbessert werden?*
- *Welche Fragen sollten auf europäischer Ebene (stärker) thematisiert werden?*
- *Was wären die bestmöglichen Ergebnisse, die der europäische soziale Dialog anstreben sollte?*

Erstaunlicherweise zeigten sich bei den eingegangenen Antworten und geführten Interviews viele Gemeinsamkeiten, insbesondere im Hinblick auf die wichtigsten Herausforderungen der Zukunft, die Fragen, die (stärker) thematisiert werden sollten und die bestmöglichen Ergebnisse, die der europäische soziale Dialog anstreben sollte.

Zugleich gab es auch abweichende Ansichten, wie etwa bei der Frage, wie der Gesamterfolg des sozialen Dialogs verbessert werden könnte und wie auf die wichtigsten Herausforderungen zu reagieren sei.

Wichtige Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog:

Die vielleicht wichtigste Herausforderung für den europäischen sozialen Dialog ist laut der nationalen Sozialpartner in der gesamten EU die Frage nach seiner zukünftigen Rolle bei der Politikgestaltung in Europa. In diesem Punkt haben viele Interviewpartner Bedenken hinsichtlich des nachlassenden Einflusses des sozialen Dialogs auf EU-Ebene geäußert:

Die wichtigste Herausforderung ist, dass die Arbeit im sozialen Dialog ausreichend in der europäischen Sozialpolitik reflektiert wird. Dies ist derzeit nicht der Fall. Die erfolgreiche Arbeit der Sozialpartner und die vielen Initiativen der Ausschüsse für den horizontalen und den sektoralen Dialog sollten die Europäische Kommission anregen, bei der Auswahl von Projekten weniger Regulierungsinitiativen vorzulegen und stattdessen der autonomen Arbeit der Sozialpartner mehr Raum zu geben. Zudem ist die deutsche Wirtschaft besorgt über die Tendenzen der Europäischen Kommission, den Prozess der Konsultation der Sozialpartner, der im EU-Vertrag festgelegt ist, durch Internet-Anhörungen, die an die allgemeine Zivilgesellschaft gerichtet sind, aufzuweichen. Die deutsche Wirtschaft appelliert daher an die Europäische Kommission, zwischen dem sozialen und dem zivilen Dialog eine klare Trennlinie zu ziehen. Es muss eine klare Aufgabenverteilung zwischen allen Akteuren in der Institutionsstruktur der EU geben. Es sind die Sozialpartner mit ihrer Repräsentativität und praktischen Erfahrung, die die sozialpolitischen Themen Europas im Rahmen des sozialen Dialogs angehen sollten. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen Laval, Rüffert und Luxemburg haben bei den Gewerkschaften in Spanien und anderen Ländern Besorgnis ausgelöst, vorwiegend aufgrund der großen Zahl multinationaler Unternehmen in Spanien. Für die Debatten, die diese Entscheidungen in den europäischen Institutionen und unter den Sozialpartnern ausgelöst haben, gibt es ein eigenes Follow-up. (ES: CC.OO)

Die Anerkennung der autonomen Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner ist äußerst wichtig, insbesondere um sicherzustellen, dass diese zum Beispiel vom Europäischen Gerichtshof respektiert werden. (DK: Dänische Regionen)

Leider scheint derzeit der soziale Dialog geschwächt zu werden, sowohl im Hinblick auf die Verfahren als auch auf die Ergebnisse. Neben der Schwäche der Gewerkschaften haben auch das Verhalten der Kommission und die Haltung der Arbeitgeber zu den Problemen beigetragen. Wir fragen uns, ob die so genannte „soziale Verantwortung der Unternehmen“ ebenfalls zu diesem Trend beigetragen hat, da dadurch viele arbeits- und sozialpolitische Themen vom Verhandlungstisch „gefedt“ wurden. Der europäische soziale Dialog sollte von der Europäischen Kommission ernstgenommen, und nicht nur als Verfahren angesehen werden, das aufgrund des EG-Vertrages aufrecht erhalten werden muss. Die Maßnahmen zum Vertrauens- und Wissensaufbau müssen fortgesetzt werden. (AT: WKÖ)

Die Kommission legt die Artikel 153 und 154 des EG-Vertrages sehr eng (vielleicht zu eng) aus. Das bedeutet zweierlei: Zum einen übernimmt die Kommission nicht ihre Aufgabe als Motor für die Anregung des sozialen Dialogs, und zum anderen führt die Kommission keine routinemäßige Anhörung der Sozialpartner durch, sobald eine Initiative eingeleitet wird, die sich direkt oder indirekt auf die Sozialpolitik bezieht. Stellvertretend für die Vorgehensweise der Kommission ist beispielsweise die Konsultierung anlässlich der Binnenmarktakte: Dieses Dokument enthält 50 Maßnahmen, von denen die Sozialpolitik direkt betroffen ist, dennoch wurden die Sozialpartner nicht konsultiert. (BE: Gewerkschaften)

Die erste Herausforderung ist wohl die Europäische Kommission selbst. Der europäische soziale Dialog und die europäischen Sozialpartner scheinen reine Formalitäten zu sein, die für die Europäische Kommission keine zentrale Bedeutung haben. (EE: EAKL)

Die Europäische Kommission legt den Geltungsbereich des sozialen Dialogs viel zu eng aus. Derzeit konsultiert die Kommission die Sozialpartner nur dann, wenn eine Frage eine sozialpolitische Rechtsgrundlage im Vertrag hat. Aber auch Vorschläge auf Basis anderer Bestimmungen im Vertrag können den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik betreffen. Migration der Arbeitskräfte und bestimmte Fragen, die den Binnenmarkt betreffen, sind aktuelle Beispiele. Ein konkretes Beispiel aus jüngster Zeit ist die Richtlinie über konzerninterne Entsendungen hochqualifizierter Arbeitskräfte. Dies ist im Wesentlichen eine Arbeitsmarktfrage, doch die Kommission hat die Sozialpartner überhaupt nicht angehört. Dieses Verhalten ist nicht akzeptabel. Die Konsultation im Rahmen des sozialen Dialogs muss in allen Angelegenheiten stattfinden, die den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik betreffen. Nicht die formelle Rechtsgrundlage ist ausschlaggebend, sondern der wirkliche politische Inhalt des Vorschlags. (FI: AKAVA)

Eine weitere Herausforderung, die von vielen Interviewpartnern sowohl von den Gewerkschafts- als auch von den Arbeitgeberorganisationen hervorgehoben wurden, insbesondere aus Ländern, in denen schon umfangreiche Erfahrungen mit dem sozialen Dialog auf EU-Ebene gesammelt wurden, ist die Notwendigkeit zum Erhalt der Autonomie und zur Arbeit an autonomen Programmen. Viele Interviewpartner hoben den Mehrwert und die Bedeutung der gemeinsamen Studien und anderer „weicherer“ Initiativen hervor, die als wichtig angesehen werden sollten.

Für den europäischen sozialen Dialog ist es wichtig, auch weiterhin eine autonome Rolle auf Grundlage der autonomen Arbeitsprogramme zu spielen: Die Europäische Kommission sollte nur in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern integrierte Leitlinien erarbeiten. (AT: WKÖ)

Die wichtigste Herausforderung ist die Entwicklung eines Konzepts für den Dialog, der wirklich europäisch ist und nicht nur einzelstaatliche Systeme kopiert oder Experimente zusammenträgt. Es muss ein europäisches „Dach“ geben. (DK: DA)

Zur weiteren Stärkung der Autonomie müssen die Sozialpartner von der Europäischen Kommission und anderen Institutionen respektiert werden. Sie müssen ihre eigenen Prioritäten betonen und die eigene Agenda der Agenda der Kommission gegenüber stellen. Autonomie ist wichtig - das gilt aber auch für Verbindungen. Es sollte Initiativen geben, die von den Sozialpartnern und solche, die von der Kommission vorgeschlagen werden. Die Agenda könnte mit innovativeren Themen erweitert werden. (ES: CEOE)

Die wichtigsten Herausforderungen müssen in die europäische soziale Governance eingebunden werden und auch weiterhin eine Rolle spielen und ihre Autonomie bewahren. (IT: Confindustria)

Eine weitere Herausforderung stellt die gewerkschaftseigene Agenda dar, die nicht immer an die Agenda des europäischen sozialen Dialogs geknüpft ist, die tendenziell von der Europäischen Kommission festgelegt wird. (PT: CGTP-IN)

Eine überwältigende Mehrheit der Interviewpartner gab als Herausforderung die Notwendigkeit an, die gut funktionierenden Strukturen für den europaweiten sozialen Dialog weiter zu unterstützen, insbesondere in den Ländern, in denen die Rolle des sozialen Dialogs eher schwach ausgeprägt ist.

Ein funktionierender sozialer Dialog in den neuen Mitgliedstaaten und in Osteuropa wäre wünschenswert. (AT: VÖWG)

In Lettland ist das Konzept der Sozialpartnerschaft und der Sozialpartner nicht gesetzlich verankert, der Begriff der Sozialpartner findet sich weder in unserem Arbeitsrecht noch in anderen Rechtsvorschriften. Ein ernstzunehmender sozialer Dialog ist daher schwierig zu führen. Diese Situation muss mit Hilfe der europäischen Sozialpartner und der europäischen Institutionen geändert werden. (LV: LBAS)

Wie können junge Europäer davon überzeugt werden, dass der europäische soziale Dialog nützlich und modern und auch als Sozialmodell wichtig ist? (CZ: CMKOS)

Der soziale Dialog wird sehr stark von den länderspezifischen Gegebenheiten beeinflusst: In vielen Mitgliedstaaten ist der soziale Dialog schwach, wenn die Regierung dann nicht an der Umsetzung von Vereinbarungen interessiert ist, haben die nationalen Sozialpartner keinerlei Einfluss (diese Beobachtung gilt insbesondere für die neuen Mitgliedstaaten). Ein größeres Interesse der Kommission an einem sozialen Dialog auf EU-Ebene wäre daher wünschenswert. (PL: NSZZ Solidarność)

Eine Reihe von Sozialpartnern sind besorgt über eine gewisse Tendenz zur Aufweichung und/oder Schwächung der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs, der nicht zu konkreten Aktionen und vereinbarten Zielen der Sozialpartner führt, die mit bestimmten Verpflichtungen und Aufgaben auf beiden Seiten verbunden sind:

Die wichtigste Herausforderung besteht darin, den europäischen sozialen Dialog davor zu bewahren, in die Bedeutungslosigkeit abzurutschen. Wenn mit den Arbeitgebern keine Ergebnisse erzielt werden können, gibt es auch keinen sozialen Dialog. Die Arbeitgeber müssen eine größere Bereitschaft zum Gespräch und zur Anerkennung des sozialen Dialogs zeigen. (FI: SAK)

Die Probleme in Verbindung mit dem System der autonomen Vereinbarungen und ihrer Umsetzung sollten sobald wie möglich gelöst werden. Gemeinsame Stellungnahmen, Erklärungen usw. sind nützlich, aber sie müssen auch zu gemeinsamen Aktionen führen. Ein Beispiel: Die Sozialpartner sind sich einig, dass das Wissensdreieck das Schlüsselement von Europa 2020 und für Fragen des Haushalts ist. Jetzt wird die Reform des EU-Haushalts vorangetrieben. Logischerweise sollten die Sozialpartner eine gemeinsame Stellungnahme zu diesem Thema abgeben, aber es gibt keinerlei Signale für diese Art von Zusammenarbeit. (FI: AKAVA)

Die zukünftigen Herausforderungen aus unserer Sicht ist die Gewährleistung, dass der Dialog wirksame Ergebnisse liefert und es nicht nur um den Dialog als Selbstzweck geht, und weiterhin, dass die Institutionen dem europäischen sozialen Dialog eine größere Bedeutung beimessen und dass dieser eher konzentriert als zerstreut stattfinden sollte. (MT: GWU)

Wichtigste Herausforderungen: Verstärkter Abschluss von verbindlichen Vereinbarungen, vorzugsweise solche, die auf Beschluss des Rats durchgeführt werden. (SE: TCO)

Allerdings hat in diesem Zusammenhang die Erhebung auch gezeigt, dass mit der Erweiterung der Europäischen Union auch die Unterschiede zwischen den Interessen, nationalen Rahmenbedingungen und jeweiligen Herausforderungen zugenommen haben. Das und die aktuelle wirtschaftliche und soziale Lage führen auch zu bestimmten Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog, wie der finnische Arbeitgeberverband EK in seiner schriftlichen Antwort auf diese Erhebung betont hat:

In den Folgen der Wirtschaftskrise und angesichts der Sparmaßnahmen, die in vielen Ländern beschlossen wurden, prüfen wir die Strukturen des sozialen Dialogs auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene. Aus diesem Grund werden wir uns schon bald turbulenten Zeiten gegenüber sehen. Die Gewerkschaften fordern mehr Sicherheit und eine schärfere Gesetzgebung, die die Situation nur verschlimmern würden. Um im globalen Wettbewerb bestehen zu können, müssen die Unternehmen flexibel sein und produktiver arbeiten. Es wird schwierig werden, Lösungen zu finden, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht werden. Die Arbeitszeitrichtlinie ist ein gutes Beispiel dafür, wie schwierig es ist, auf europäischer Ebene eine Vereinbarung abzuschließen. (FI: EK)

Bewertung der Strategie Europa 2020 und ihrer Auswirkung auf den europäischen sozialen Dialog

Die Erhebung zeigt recht große Unterschiede hinsichtlich der Auswirkungen der Strategie 2020 auf den europäischen sozialen Dialog und auf den Bereich Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Europa ganz allgemein. Das ist aus einer Reihe von Gründen nicht überraschend, wenn man den Hintergrund und das Wesen der Strategie Europa 2020 bedenkt, die ein breites Feld von Themen, Herausforderungen und Politikfelder abdeckt.

Diese konzeptionelle Breite spiegelt sich auch in den Stellungnahmen und Einschätzungen der nationalen Sozialpartner wider. Generell wird die Strategie Europa 2020 aus Sicht der Arbeitgeber signifikant besser beurteilt als aus Sicht der Gewerkschaften, wie folgende Zitate zeigen:

Beschäftigungsfähigkeit und Flexicurity sind wichtige Elemente der Strategie EU 2020 - sie sind die Kernthemen der europäischen Sozialpartner. (AT: WKÖ)

Die neue Strategie Europa 2020 wird eine Herausforderung für den europäischen sozialen Dialog, hier müssen viele Punkte neu verhandelt und angepasst werden. Die Rolle des europäischen sozialen Dialogs in diesem Prozess wird ein wesentliches Element auf dem Weg zu den Zielen der Strategie sein. So wird der europäische soziale Dialog zukünftig eine wichtige Rolle spielen. (CY: OEB)

Europa 2020 ist ein erster Schritt vorwärts, daher werden die Elemente der Strategie den europäischen sozialen Dialog beeinflussen. Die wichtigste Aufgabe ist es, die Fehler zu vermeiden, die bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie gemacht wurden. Die Strategie muss regelmäßig überprüft werden, um negative Folgen zu vermeiden. (CY: SEK)

Im Gegensatz dazu liegt die Sorge der Gewerkschaften eher im größeren Kontext und in der Art der Umsetzung der Strategie Europa 2020: entweder mit oder ohne den sozialen Dialog, der das Potenzial hat, die Zukunft zu gestalten und zu beeinflussen:

EU 2020: Diese Frage sollte auch die neue Vereinbarung über den Euroraum berücksichtigen, die Gehälter, Renten und andere äußerst wichtige Themen für die Sozialpartner regelt. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Verknüpfung der Strategie Europa 2020 mit der Vereinbarung über den Euroraum stärkere Wirkung erzielen wird als ohne diesen Bezug. Zweitens unternehmen die Euro-Länder Schritte für eine weitergehende Integration, und diese Entwicklung wird viele Fragen der Strategie Europa 2020 betreffen. (FI: AKAVA)

Die Sozialpartner sollten in die Festlegung und nationale Umsetzung der verschiedenen Vorreiterinitiativen eingebunden werden. Allerdings erscheint uns die fehlende Konsultierung auf europäischer Ebene zu den Vorschlägen der wirtschaftlichen Governance, wie etwa beim Verfahren zur „Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte“, nicht positiv. (NL: FNV)

Fragen, die im europäischen sozialen Dialog (stärker) thematisiert werden sollten

Angesichts der über 80 Antworten aus 27 Ländern fällt auf, dass eine Reihe von Problemen und Themen, die im europäischen sozialen Dialog stärkere Bedeutung haben sollten, relativ häufig sowohl von Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen als auch nur von einer Seite angesprochen wurden.

Interviewpartner und Erhebungsteilnehmer der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen haben vorgeschlagen, dass die Frage der Wirtschaftskrise und -erholung im branchenübergreifenden europäischen sozialen Dialog behandelt werden sollte, um konkrete Forderungen oder ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, die für die nationalen Sozialpartner hilfreich sein können:

Die drängendste Frage ist derzeit vielleicht die folgende: Wie kommen wir aus der Krise? Auf nationaler Ebene ist Beschäftigung DAS zentrale Thema. Auch wichtig ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Ferner ist die Flexicurity eine wichtige Fragestellung. Es wäre interessant, ein Benchmarking der verschiedenen Systeme der Arbeitsbeziehungen durchzuführen, damit erfolgreiche Modelle als Vorbild dienen können. (ES: CEOE)

Nach unserer Auffassung sind die wichtigsten Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog folgende: Identifizierung des besten Auswegs aus der aktuellen Wirtschaftskrise ohne Aufgabe der Arbeitnehmerrechte und Sozialleistungen, die Erhöhung der Mitgliederzahlen und die gesellschaftsweite Verbreitung unserer Ideen, insbesondere bei jungen Menschen. (LV: LBAS)

Einführung von Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer in Zeiten einer Wirtschaftskrise. (PL: OPZZ)

Mögliche Auswege aus der Krise sollten intensiver diskutiert werden. (ES: CEPEYME)

Einige Arbeitgeberorganisationen haben zudem vorgeschlagen, mehr gemeinsame Projekte durchzuführen und die Hauptentwicklungen der europäischen Arbeitsmärkte zu überwachen und zu analysieren.

Nicht die Diagnose der aktuellen Lage ist das wichtigste Thema, sondern die zukünftigen Entwicklungen des Arbeitsmarkts und das Angebot konkreter Lösungen zur Unterstützung der Unternehmen und Arbeitnehmer im Prozess der Erholung der Wirtschaft. (PL: PKPP „Lewiatan“)

Demografie, Flexicurity und soziale Innovation (andere Herangehensweisen, Strukturen, Modernisierungen) müssen stärker thematisiert werden. (NL: VON-NCW)

Das Wirtschaftswachstum und die Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität sollten Priorität haben. (PT: CIP)

Aus Sicht der Arbeitgeberverbände gibt es weitere wichtige Fragen, die aus den nachstehenden Antworten hervorgehen. Es sollte erwähnt werden, dass bei der Frage nach den wichtigsten Themen des zukünftigen europäischen sozialen Dialogs die „Flexicurity“ von den Arbeitgeberverbänden am häufigsten genannt wurde.

(...) Überwachung der nationalen Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien, Probleme des demografischen Wandels, Mobilität und Qualifikationen. (AT: WKÖ)

Unterstützung unternehmerischer Initiativen, aktives Älterwerden und Weiterbildung und größere finanzielle Unterstützung für KMU. (CY: CCI/UEAPME)

Bewältigung des ökonomischen, sozialen und ökologischen Wandels zur Gewährleistung einer nachhaltigen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts, Kapazitätsaufbau der Organisationen der nationalen und sektoralen Sozialpartner, Unterstützung der aktiven Beteiligung der Sozialpartnervertreter aus den neuen Mitgliedstaaten, Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen, Investition in Humankapital und lebenslanges Lernen, Verbesserung der Anpassungsfähigkeit durch Flexicurity, gleichzeitig angesichts der sinkenden Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter mehr Personen für den Arbeitsmarkt gewinnen, Unterstützung der KMU, Erhöhung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, Sicherung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, OHS). (CY: OEB)

Der Aspekt der Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Flexicurity und Wettbewerbsfähigkeit sollte stärker in den Mittelpunkt rücken. (HU: MGYOSZ)

Es ist von entscheidender Bedeutung, die wirtschaftlichen und wettbewerbsbezogenen Aspekte der Sozialpolitik nach der Krise und in Zeiten der Globalisierung (Migration aus wirtschaftlichen Ursachen, Produktivität, Lohnpolitik) zu berücksichtigen) (IT: Confindustria)

Die Interviewpartner der Gewerkschaftsorganisationen haben hingegen andere Schwerpunkte gesetzt: Hier wurde die Frage der Sicherheit in den heutigen europäischen Gesellschaften und Arbeitsmärkten besonders hervorgehoben.

Flexicurity: Momentan gibt es lediglich ein formelles Wissen, das aber in die Praxis umgesetzt werden muss. Derzeit gibt es lediglich mehr Flexibilität, jedoch keine ausreichende Sicherheit. Flexicurity sollte als gesetzliche Verpflichtung zur Verbindung von Flexibilität und Sicherheit angesehen werden. (CZ: CMKOS)

Für die EU ist es wichtig, Themen wie prekäre Arbeit, bessere Arbeitsbedingungen und Karrieresicherheit zu berücksichtigen. (FR: FO)

Wichtige Themen: Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, hochwertige Beschäftigung und Arbeitnehmerschutz (LU: LCGB und CGT-L)

Folgende Themen sind bereits mit dem europäischen Sozialmodell verknüpft und stellen wichtige Herausforderungen im Bereich Sozialpolitik und sozialer Zusammenhalt dar, die von vielen Interviewpartnern der Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen in ihren Antworten auf den Erhebungsfragebogen betont wurden:

Eine dritte Herausforderung könnten die sozialpolitischen Maßnahmen in Europa sein, weil es nicht nur ein europäisches Sozialmodell gibt, sondern mindestens drei oder vier. Es wäre gut, wenn der europäische soziale Dialog sich mit der Frage eines einheitlichen europäischen Sozialmodells befassen könnte und mit den Methoden, wie dieses ausgewogener gestaltet werden kann. (EE: EAKL)

Die europäischen Arbeitsmarktinstitutionen müssen gestärkt und verbessert werden, damit die Arbeitslosigkeit bekämpft und ein *EUROPÄISCHER* Arbeitsmarkt geschaffen werden kann. (HU: MOSZ)

Die wichtigsten Herausforderungen sind die Zukunft von Europa im Allgemeinen und die Wirtschaftskrise im Besonderen. Die europäischen Institutionen waren zunächst bei sozialen Themen sehr aktiv, mittlerweile gibt es aber keine wirkliche Sozialagenda mehr. Vor allen Dingen muss eine stärkere soziale Dimension neu etabliert werden. Der wirtschaftliche und der soziale Fortschritt müssen Hand in Hand gehen. Dieser Prozess ist nicht nur von den Sozialpartnern abhängig, die Europäische Kommission muss sich auch beteiligen. (PT: UGT-P)

Die sozialpolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten müssen die Erfahrungen anderer Länder berücksichtigen, dieser Punkt sollte stärker beachtet werden. (BG: NCSC)

Die Sozialpolitik muss überprüft und neu strukturiert werden, um Menschen zu unterstützen, die von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen sind. (CY: SEK)

Karriere und Kapazitäten, Renten und demografische Entwicklung, Arbeitsleben (in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit) (FI: SAK)

Reform der sozialen Sicherungssysteme / Versorgungssysteme / Rentenfonds. (LT: LPK)

Einige Interviewpartner (aus Frankreich, Polen, Schweden, Großbritannien) haben außerdem vorgeschlagen, dass der europäische soziale Dialog auch den demografischen Wandel und die Nachhaltigkeit der Rentensysteme in Europa thematisieren sollte. Auch hier wurde Bezug auf die Initiativen der EU-Kommission in diesem Zusammenhang genommen und auf die Notwendigkeit, diesen Punkt ungeachtet aller sich ergebende Schwierigkeiten mit gemeinsamen Analysen zu bearbeiten.

Fragen, die (stärker) thematisiert werden sollten Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung, alternde Gesellschaften und demografische Entwicklungen (AT: IV)

Rentensysteme: Reaktion zum Grünbuch Rente (2010), besonders unter dem Gesichtspunkt, dass für 2011 die Veröffentlichung eines Weißbuchs geplant ist. (PL: PKPP „Lewiatan“)

Die europäischen Rentensysteme könnten Gegenstand gemeinsamer Analysen sein. (NL: CNF)

Renten und soziale Sicherungssysteme: nach einer Krise sind diese Themen wichtiger als je zuvor. (TK: TISK)

Anstatt konkrete Themen und Fragen vorzuschlagen, die im europäischen sozialen Dialog behandelt werden sollten, haben einige Interviewpartner die Notwendigkeit betont, Themen und Fragen auszuwählen, die für den europäischen sozialen Dialog wirklich wichtig und für die nationalen Sozialpartner relevant sind:

Die wichtigste Aufgabe ist die Auswahl der richtigen Themen und der richtigen Form, um relevant zu sein. Nur so kann den nationalen Sozialpartnern eine Botschaft vermittelt werden. Nur relevante Texte werden von den nationalen Sozialpartnern beachtet oder umgesetzt. (NL: VON-NCW)

Es gibt zwei Möglichkeiten: Themen, zu denen Vereinbarungen abgeschlossen werden können, oder Themen, bei denen die Meinungsabweichungen besonders groß sind. Beide sind wichtig. (FI: AKAVA)

Einige Interviewpartner haben jedoch in diesem Zusammenhang hervorgehoben, dass der europäische soziale Dialog diese Punkte thematisieren und sich auf gemeinsame Fragen konzentrieren sollte, *„die umgesetzt werden können.“* (SE: LO)

Diese Aufgabe ist äußerst ambitioniert: Nehmen wir zum Beispiel das Thema Renten, das von vielen Interviewpartnern als Problem mit wachsender Bedeutung genannt wurde, das zugleich aber auch ein extrem sensibles Thema ist, wie im Fall Rentenalter und Renten. Einige Interviewpartner haben dagegen nahegelegt, dass diese zunächst durch „weichere“ Aktivitäten, wie Studien oder Austausch von Meinungen und Erfahrungen behandelt werden sollten, und erst danach mit strikteren Methoden.

Zuletzt muss noch betont werden, dass insbesondere die Vertreter der nationalen Arbeitgeberorganisationen, die kleine und mittelständische Unternehmen vertreten, wie etwa das Handwerk, darauf Wert legen, dass die spezifische Rolle der KMU im europäischen Arbeitsmarkt, ihr Beitrag zur Konjunkturerholung, zum Wirtschaftswachstum und zur Schaffung von Arbeitsplätzen im europäischen sozialen Dialog breiter diskutiert werden sollte. Beispielsweise UNIZO aus Belgien, ISME aus Irland, ZRP aus Polen oder PIMEC aus Kroatien haben die Notwendigkeit hervorgehoben, dass mehr KMU-spezifische Analysen und gemeinsame Initiativen durchgeführt werden sollten, um die Besonderheiten der kleinen und mittelständischen Unternehmen in Europa und ihre Unterschiede im Hinblick auf den sozialen Dialog und andere Punkte (wie Flexibilität und Sicherheit, lebenslanges Lernen und Qualifizierungsbedarf) besser verstehen zu können.

Vorschläge zur Verbesserung des europäischen sozialen Dialogs

Die nationalen Sozialpartner haben eine bemerkenswert hohe Anzahl von allgemeinen aber auch spezifischeren Vorschlägen zum Thema Verbesserung des europäischen sozialen Dialogs und seines Erfolgs gemacht.

Ein Vorschlag betraf die Schwächung der Rolle des sozialen Dialogs in den europäischen Institutionen und im Bereich der europäischen Politikgestaltung, der europäische soziale Dialog muss gestärkt werden.

Die europäischen Sozialpartner sollte eine wichtige Stimme beispielsweise neben dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss haben. Der dreigliedrige Ausschuss vor dem Beschäftigungsausschuss hat eine zentrale Bedeutung. Der europäische soziale Dialog spielt auf einer formalisierten institutionellen Ebene eine wichtige Rolle. (AT: VÖWG)

Der Gesamterfolg des europäischen sozialen Dialogs ist beachtlich. Wie immer gibt es auch hier Raum für Verbesserungen. Folgende Aktionen/politischen Maßnahmen könnten den Erfolg verbessern: Der europäische soziale Dialog muss genutzt, „institutionalisiert“ und erweitert werden, um vor einer Beschlussfassung alle Fragen zu thematisieren, die geprüft werden müssen. Die Effizienz des Prozesses und die Wirksamkeit seiner Ergebnisse müssen verbessert werden. Die Kapazitäten der nationalen und sektoralen Sozialpartnerorganisationen müssen ausgebaut werden. Die aktive Beteiligung der Sozialpartnervertreter aus den neuen Mitgliedstaaten muss gefördert werden. (CY: OEB)

Auf höchster Ebene (Europäische Kommission und Rat) muss ein regelmäßigerer Dialog etabliert werden, der europäische soziale Dialog muss systematischer werden und darf sich nicht auf einige wenige Themen beschränken. (HR: HOK)

Der Dialog braucht stabilere Verfahren. (SE: TCO)

Einige Sozialpartner haben sehr konkrete Empfehlungen zur Stärkung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene abgegeben, wie z.B. die belgischen Gewerkschaften in ihrer Stellungnahme:

Wir empfehlen folgende Maßnahmen:

- Institutionalisierung durch eine Richtlinie über den sozialen Dialog auf europäischer Ebene
- größere Einbindung der Interessengruppen (einschließlich Arbeitgeberkontakte und Kommission) zur Verbesserung der Vertragsinhalte
- Stärkung des europäischen sektoralen sozialen Dialogs, da dieser notwendige Änderungen in allen Bereichen antizipiert, zu einer besseren Antizipation des Wandels und stärkeren Gleichbehandlung innerhalb einer Gruppe beiträgt
- Stärkung des nationalen sozialen Dialogs: Ein funktionierender europäischer sozialer Dialog kann nur dann existieren, wenn er auf einem nationalen sozialen Dialog basiert, der ebenso „effektiv“ ist. Mittlerweile ist klar, dass die nationalen „Erfolge“ sich von Land zu Land erheblich unterscheiden, insbesondere auf Sektorebene.
- Stärkung der Verbindungen zwischen Industrie- und Sektorebene
- Festlegung eines Rahmens für transnationale Vereinbarungen in Europa (BE: Gewerkschaften)

Nach Ansicht vieler interviewter Sozialpartnervertreter hängt die Stärkung des europäischen sozialen Dialogs stark von der Stärkung des nationalen sozialen Dialogs und von der Rolle ab, die die Sozialpartner im jeweiligen Land spielen. Deshalb haben viele Interviewpartner darauf hingewiesen, dass der soziale Dialog auch auf nationaler Ebene verbessert und gestärkt werden muss.

Zur weiteren Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des sozialen Dialogs sollte die Europäische Kommission der Stärkung und Unterstützung der nationalen Mitglieder der europäischen Sozialpartnerorganisationen - soweit erforderlich - Priorität einräumen. In dieser Hinsicht kann das Projekt zur Stärkung der Sozialpartnerorganisationen in den seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten, das von der Europäischen Kommission finanziell gefördert und gemeinsam von BUSINESSEUROPE und EGB umgesetzt wird, als Modell dienen. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Der Gesamterfolg des europäischen sozialen Dialogs kann verbessert werden, indem den europäischen Institutionen größere Befugnisse zur Beeinflussung der Prozesse in den Mitgliedstaaten eingeräumt werden. (LV: LBAS)

Im sozialen Bereich sollte es eine echte europäische Gesetzgebung geben. Die Gewerkschaften sollten internationalisiert werden, weiterhin sollten transnationale Rechte der Arbeiterbewegungen festgelegt werden. Die Grundrechte der Verbände sollten in die Zuständigkeit der EU fallen. (HU: MOSZ)

Im Hinblick auf die Beziehungen des auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene geführten sozialen Dialogs und den jüngsten Entwicklungen auf nationaler Ebene, haben viele Teilnehmer auf der Konferenz die Notwendigkeit hervorgehoben, dass die europäischen Sozialpartner den Trends, Entwicklungen und Problemen des nationalen sozialen Dialogs mehr Aufmerksamkeit schenken, z.B. in Zusammenhang mit den Follow-up-Aktivitäten zu einem Projekt.

In diesem Zusammenhang haben zahlreiche Befragte aus Mittel- und Osteuropa die positiven Effekte und den Mehrwert der Initiativen der europäischen Sozialpartner zur Stärkung des sozialen Dialogs

und zur Förderung des Kapazitätsaufbaus betont. Zugleich wird aber auch darauf hingewiesen, z.B. vom tschechischen Arbeitgeberverband, dass weitere Schritte folgen müssen:

Viele positive Schritte sind bereits unternommen worden, aber es bleibt noch Raum für Verbesserungen. Die Erkenntnisse aus der Umsetzung des bestehenden gemeinsamen Texts weisen uns den Weg für weitere Maßnahmen:

- Beteiligung an der Entwicklung weiterer gemeinsamer Arbeitsprogramme der europäischen Sozialpartner mit aktiven Beiträgen
- Regelmäßige Beiträge zur Tagesordnung des nationalen dreigliedrigen Gremiums und seiner jeweiligen Teams
- Beginn einer systematischeren und effizienteren Kooperation zur Umsetzung neuer, komplexerer Vereinbarungen (einschließlich über Arbeitsmärkte) (CZ: SP ČR)

Die Interviewpartner haben aber auch bestätigt, dass diese Arbeit und Unterstützung fortgesetzt und die bestehende Lücke zwischen den Ländern, in denen der soziale Dialog eine wichtige Rolle spielt, und den Ländern, in denen das nicht der Fall ist, geschlossen werden muss. Diese Lücke wurde bereits im Abschlussbericht über das gemeinsame Projekt der Sozialpartner „Teilnahme am europäischen sozialen Dialog: Wie sehen die Bedürfnisse der Sozialpartner aus?“ erläutert. Dieses Projekt wurden in mehreren Phasen zwischen 2004 und 2009 durchgeführt.¹⁹

Zur Verbesserung des Gesamterfolgs ist es nach Auffassung der Interviewpartner von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen wichtig, dass der soziale Dialog auf europäischer Ebene stärkere Instrumente umfassen und sich auf konkrete Ergebnisse und Erfolge fokussieren muss.

Die wesentliche Aufgabe besteht darin, den europäischen sozialen Dialog wieder als Instrument anzusehen, mit dem Vereinbarungen und nicht nur Erklärungen erreicht werden können. (GR: GSEE)

Es wäre wichtig, sich auf die praktische Umsetzung zu konzentrieren, und nicht auf die Produktion theoretischer Dokumente. Zum Beispiel im Hinblick auf die Wirtschaftskrise: Wie können Arbeitnehmerorganisationen beteiligt werden? Gemeinsame Treffen der Sozialpartner, Informationsaustausch und Schulung der Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte sind essentiell für eine praktische Umsetzung. (AT: VÖWG)

Die Ergebnisse des sozialen Dialogs sollten konkreter sein, es gibt ausreichend Spielraum für die Umsetzung im nationalen Rahmen. Eine Umsetzung wird sich jedoch aufgrund des allgemeinen Charakters sehr schwierig gestalten, auch das Ergebnis wird schwächer ausfallen. (PL: NSZZ Solidarność)

Die aktuelle Situation sieht so aus, dass der sozialer Dialog komplexe Texte produziert, die zum einen nicht konkret sind und zum anderen kaum verbindlich, wenn überhaupt. Für die Glaubwürdigkeit des sozialen Dialogs ist es wichtig, dass dieser in konkrete Vereinbarungen überführt wird, die einen echten Mehrwert und Rechte und Pflichten für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der EU schaffen. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, dass alle Beteiligten, einschließlich der Kommission, das Ziel teilen, ein soziales Europa mit einer echten sozialen Agenda aufzubauen. Solange diese Ziele nicht erreicht sind, wird der sozialer Dialog weiterhin Texte produzieren, die aus Sicht der Gewerkschaften als enttäuschend zu betrachten sind. (BE: Gewerkschaften)

Die Texte müssen konkreter, verbindlicher und präziser werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind sie, auch wegen der steigenden Anzahl neuer Mitgliedstaaten, zu allgemein. Die Verhandlungsposition der Sozialpartner muss gestärkt werden. (PT: UGT-P)

Die Instrumente müssen gestärkt werden. (...) Der Erfolg kann mit der Einführung von Elementen mit Zwangscharakter verbessert werden. (UK: TUC)

Es gibt auch andere Auffassungen, insbesondere von den Arbeitgeberorganisationen. Deren Vertreter haben eher das Gegenteil empfohlen: Es sollten eher Grundsätze als Standards festgelegt und die Vielfalt der Umsetzungswege respektiert werden.

Der europäische soziale Dialog muss mögliche Wege aufzeigen und es den nationalen Sozialpartnern überlassen, eine Lösung auszuwählen, die an die spezifische Arbeitsmarktsituation des Landes angepasst ist. Richtlinien sind keine Lösung (LU: FDA-FEDIL)

Die Stärke des sozialen Dialogs resultiert aus seiner Vielfalt. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Es ist wichtiger, eine Reihe von Grundsätzen für die Entwicklung des europäischen Arbeitsmarkts festzulegen als bestimmte Probleme anzugehen, deren Lösung aufgrund der Unterschiede in den Mitgliedstaaten schwierig wird. Das Ziel gemeinsamer Standards ist lächerlich. (DK: DA)

¹⁹ Alan Wild: Social Partners' Participation in the European Social Dialogue: What are the Social Partners needs? A Review of activities and outcomes from the project, Brüssel, Dezember 2009.

Ein wichtiges Ergebnis der Erhebung und insbesondere der Antworten der Gewerkschaftsorganisationen auf die Frage, wie der Erfolg des europäischen sozialen Dialogs verbessert werden kann, ist mit dem Verhältnis zwischen dem branchenübergreifenden und dem sektoralen sozialen Dialog verknüpft sowie mit anderen Formen des transnationalen sozialen Dialogs, z.B. in multinationalen Konzernen.

In diesem Zusammenhang haben Vertreter des italienischen Arbeitgeberverbands und Vertreter der belgischen, französischen und deutschen Gewerkschaften auf die Notwendigkeit einer engeren Beziehung zwischen dem sektorübergreifenden Dialog auf EU-Ebene und auf die sich daraus ergebende Wertschöpfung hingewiesen. Das betrifft sowohl die funktionalen Beziehungen (d.h. der sektorübergreifende soziale Dialog soll den sektoralen sozialen Dialog unterstützen) als auch die Inhalte (d.h. Identifizierung wichtiger Fragestellungen und Aufgaben, die bereits im sozialen Dialog in bestimmten Sektoren thematisiert werden, Erörterung dieser Themen im Rahmen des branchenübergreifenden sozialen Dialogs und in diesem Rahmen Entwicklung EU-weiter Lösungsansätze):

Im Hinblick auf den Erfolg muss der europäische soziale Dialog flexibler und weniger ritualisiert werden. Die Partner sollten sich eher auf Inhalte als auf Strukturen konzentrieren. Der europäische soziale Dialog sollte konkreter und aktiver werden. Aber er ist auf dem richtigen Weg. (IT: Confindustria)

Der Inhalt des sozialen Dialogs sollte den sektoralen sozialen Dialog und die Beziehungen zwischen der Industrie- und sektoralen Ebene stärken und entwickeln. Auf sektoraler Ebene hat der soziale Dialog 1998 eine entscheidende Entwicklung erfahren, als die Kommission die Einrichtung von Ausschüssen des sektoralen Dialogs zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern in den Sektoren auf europäischer Ebene beschloss. Der sektorale soziale Dialog ist ein wichtiges Instrument der Sozialpartner, über das die verschiedenen Inhalte der Sektoren ausgetauscht werden können (Entwicklung gemeinsamer Standpunkte, Modernisierung von Sektoren usw.) Er kann auch eine Quelle für echte Innovationen sein. Bis dato hat der sektorale soziale Dialog vielfältige Ergebnisse hervorgebracht. Die Produkte des Dialogs umfassen verschiedene Texte: gemeinsame Stellungnahmen und Empfehlungen, gemeinsame Erklärungen, Richtlinien für die gute Praxis, Verhaltenskodizes, Vereinbarungen, Seminare, Konferenzen und Rundtischgespräche sowie die Erstellung von Studien und Leitfäden. Oftmals entstehen diese vor einer Erstellung gemeinsamer Texte. Eine bessere Koordinierung zwischen den Sektoren und zwischen dem sektoralen und branchenübergreifenden Dialog wäre daher hilfreich, um die Gespräche über bestimmte Themen auf sektorübergreifender Ebene zusammenzufassen und eine Diskussionsgrundlage für neue Rahmenvereinbarungen zu schaffen. (BE: Gewerkschaften)

Die wichtigste Ebene für ein konkretes Engagement ist der sektorale soziale Dialog. Auf betrieblicher Ebene gibt es keinen transnationalen gesetzlichen Rahmen. Die Gewerkschaften müssen Themen finden, die in jedem Land, in dem ein Unternehmen Tochtergesellschaften hat, und so für alle Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Das gestaltet sich schwierig. Die Zuständigkeit des EBR muss erweitert und das Konzept der „multinationalen Unternehmen“ definiert werden: Dazu muss ein gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, der aber sehr komplex ausfallen wird. Der branchenübergreifende europäische soziale Dialog könnte die Grundlage für den sektoralen Dialog und die Aktivitäten auf sektoraler Ebene darstellen. Die Sektoren müssen jedoch auch voneinander lernen. (FR: CFDT)

Auf Sektorebene ist der soziale Dialog oftmals weit entwickelt und kann als Modell dienen. (PT: UGT-P)

Ein konkretes Beispiel für einen gut funktionierenden Dialog, der effektive Wirkung zeigt, wird in der Stellungnahme der belgischen Gewerkschaften in Zusammenhang mit dem sozialen Dialog im Leiharbeitssektor beschrieben:

Erfolge des sektoralen sozialen Dialogs: Leiharbeit

Der europäische soziale Dialog im Leiharbeitssektor wurde im Jahr 2000 aufgenommen. Die Sozialpartner in diesem Sektor, UNI-Europa für die Arbeitnehmer und Euro-Ciett für die Arbeitgeber, haben zunächst den Dialog in Bezug auf ihre Arbeit zur europäischen Leiharbeitsrichtlinie aufgebaut. Die Gesetzesinitiative brachte UNI-Europa und Euro-Ciett an den Verhandlungstisch. Die Sozialpartner verfassten zu verschiedenen Fragestellungen dieses Vorschlags gemeinsame Positionspapiere. Im Jahr 2008, noch vor der Annahme der Leiharbeitsrichtlinie, haben UNI-Europa und Euro-Ciett ihre Arbeit auf den Inhalt konzentriert, in der Hoffnung vor dem Europäischen Parlament und Rat Gehör zu finden. Am 10. Juni 2008 hat der Rat über den Vorschlag mit einer qualifizierten Mehrheit eine Einigung erzielt. Nach der Genehmigung durch Europäische Parlament am 22. Oktober 2008 wurde die Richtlinie formell am 19. November 2008 vom Rat angenommen. Die Richtlinie wird innerhalb von drei Jahren in Kraft treten. Die Kommission und die Sozialpartner, sowohl auf sektorübergreifender als auch auf Sektorebene, haben die Vereinbarung unterstützt.

Quelle: Stellungnahme der belgischen Gewerkschaften zur Erhebung

Das Verhältnis zwischen sektorialem und sektorübergreifendem sozialen Dialog war auch ein wichtiges Thema auf der Projektkonferenz in Budapest. Mehrere nationale Sozialpartner wiesen

darauf hin, dass die verschiedenen Rollen und Eigenschaften der beiden Typen des sozialen Dialogs deutlicher unterschieden werden müssten. Laut der Mehrheit der Teilnehmer und Redner sollte der branchenübergreifende soziale Dialog auf EU-Ebene allgemein im Hinblick auf die sektoralen Entwicklungen eine ergänzende Rolle spielen. Außerdem bemerkten viele Teilnehmer, dass das Potenzial der Synergien, der wechselseitigen Stärkung und Unterstützung noch nicht voll ausgeschöpft sei. In diesem Zusammenhang und mit Blick auf die äußerst dynamische Entwicklung des europäischen sozialen Dialogs müssten die Entwicklungen auf Sektorebene besser überwacht und ein Informations- und Erfahrungsaustausch organisiert werden.

Zweit weitere Vorschläge zur Verbesserung der Leistung und der Erfolge des sozialen Dialogs kamen von den nationalen Sozialpartnern in Zusammenhang mit den Erhebungsinterviews sowie auf der Konferenz in Budapest: Erstens müsse die „Sichtbarkeit“ des sozialen Dialogs erhöht und verbessert, die Ergebnisse besser publik gemacht und außerdem die Prozesse transparenter werden:

Ergebnisse und Entscheidungen des europäischen sozialen Dialogs erfährt man ausschließlich über die Medien. Vor dem EU-Beitritt gab es mehr Informationen, jetzt als Mitgliedstaaten werden sie nicht mehr informiert, sie sind verpflichtet, sich zu informieren, aber zwischen den sozialen Strukturen findet kein nennenswerter Dialog statt. In den Medien gibt es keine detaillierte Berichterstattung, und die Auswirkungen oder Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs werden in Bulgarien auf nationaler Ebene nicht wahrgenommen. (BG: NCSC/UEAPME)

Offensichtlich wurden diese Initiativen nicht ausreichend publik gemacht. Sie sind nicht besonders bekannt und hatten daher keinen konkreten Einfluss auf die Arbeit der EVEA auf Landesebene. (EE: EVEA/UEAPME)

Der europäische soziale Dialog muss sichtbarer werden. In Bulgarien ist der soziale Dialog nicht besonders bekannt. Nur eine Arbeitgeberorganisation von sechs ist Mitglied von BUSINESSEUROPE. Die Ziele des sozialen Dialogs müssen von den Behörden stärker respektiert werden. (BG: CITUB)

Die Kapazität zur Verbesserung der Sichtbarkeit muss ausgebaut werden - sowohl im Hinblick auf die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs als auch auf die Sichtbarkeit bei den europäischen Institutionen, nationalen Gremien des sozialen Dialogs und staatlichen Behörden. Die Kapazitäten für Folgevereinbarungen könnten gestärkt werden. (ES: CEOE)

Der soziale Dialog muss in den Medien stärker berücksichtigt werden: Was bedeutet Sozialpartnerschaft und wie arbeiten die Sozialpartner mit der Bevölkerung zusammen? (LV: LBAS)

Eine wichtige Herausforderung ist die Sensibilisierung für und eine bessere Anerkennung des europäischen sozialen Dialogs. (TR: TISK)

Zweitens haben sowohl die Interviewpartner als auch die Teilnehmer der Konferenz in Budapest die Notwendigkeit betont, dass die spezifische Situation und die Bedürfnisse der Kleinst- und Kleinunternehmen stärker berücksichtigt werden müssen. Auf diesen Punkt haben unter anderem die nationalen Mitgliedsorganisationen von UEAPME hingewiesen:

Die EVEA ist in Estland auf nationaler Ebene bei Verhandlungen der nationalen Gesetzgebung zugelassen. Sie ist in der Gestaltung der Wirtschaftspolitik und in arbeitsrechtliche Verhandlungen eingebunden. Derzeit wird sie jedoch nicht an dreigliedrigen Verhandlungen beteiligt und verhandelt auch nicht mit den Gewerkschaften. Der estnische Arbeitgeberverband ETTK hingegen ist an diesen Verhandlungen beteiligt, und auch die EVEA plant eine zukünftige Beteiligung. Derzeit sind die Interessen der KMU aufgrund von Kapazitätsengpässen unterrepräsentiert. (EE: EVEA/UEAPME)

Für KMU (Handwerk) war die Umsetzung der Verordnungen schwierig, da der Gesetzgeber 6 Monate Elternurlaub vorgeschrieben hat (in der Europäischen Vereinbarungen waren nur 3 Monate vorgesehen). Die KMU hatten Zahlungsschwierigkeiten, weil der Betrag das normale Gehalt überstieg. (LU: FDA-FEDIL)

Die Folgen, insbesondere auf Elternurlaub und befristete Arbeitsverträge, haben die personelle Flexibilität bei arbeitsintensiven KMU weiter untergraben und für diese Unternehmen zu zusätzlichen verwaltungstechnischen Belastungen geführt. Außerdem wird die Wettbewerbsfähigkeit der KMU durch die Zusatzkosten geschwächt. (IE: ISME)

Fragen, die auf europäischer Ebene stärker thematisiert werden sollten: Die Folgen der Wirtschaftskrise, besonders für KMU und Arbeitslosigkeit, die Notwendigkeit wirtschaftlicher und sozialer Reformen, die Unterstützung der KMU bei der Erhöhung ihrer Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit (CY: OEB)

Eine weitere Aufgabe ist es, die KMU im sozialen Dialog sichtbarer zu machen (EE: EVEA)

Bewältigung der Wirtschaftskrise, Schaffung von Arbeitsplätzen, stärkere Einbindung der Regierung in den Unterstützungsprozess, Abbau von Bürokratie, mehr Informationen für Kleinunternehmen, technische Neuerungen, Kreditpolitik. Der europäische soziale Dialog sollte sich bewusst werden, dass der Mittelstand nur mangelhaft vertreten ist. (HU: IPOSZ)

Der soziale Dialog muss für KMU geöffnet werden. (HU: STRATOSZ)

Den spezifischen Anliegen und Problemen der KMU muss stärker Rechnung getragen werden, die großen Unternehmen und Gewerkschaften haben zu viel Einfluss. (IE: ISME)

Die Spezifität des sozialen Dialogs für kleine und mittelständische Unternehmen wird durch die gemeinsame Tätigkeit der französischen Sozialpartner bei der Entwicklung eines Rahmens für den sozialen Dialog im französischen Handwerk illustriert, wie das folgende Beispiel belegt, das der französische Arbeitgeberverband und das UEAPME-Mitglied UPA beigesteuert haben:

Entwicklung geeigneter Formen des sozialen Dialogs im französischen KMU-Sektor

Die UPA und 5 repräsentative Gewerkschaftsorganisationen haben am 12. Dezember 2001 eine Vereinbarung über die Entwicklung des sozialen Dialogs im Handwerk unterzeichnet. Der soziale Dialog ist ein zentrales Element, wenn man eine Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen anstrebt. Dennoch ist es eine Voraussetzung für die Effizienz des sozialen Dialogs, dass Systeme sozialer Beziehungen eingeführt werden, in denen die Unterschiede der verschiedenen Unternehmensformen und die spezifischen Gegebenheiten jeder Branche berücksichtigt sind. Da der Geschäftsführer eines KMU am besten in der Lage ist, die Durchführbarkeit vertraglicher und/oder rechtlicher Instrumente zu beurteilen, aber auch ein Mitarbeiter eines KMU am besten in der Lage ist, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Unternehmen zu formulieren, sieht die Vereinbarung von 2001 verschiedene Stellen und Ebenen des Austauschs vor, die an Handwerksbetriebe angepasst sind. Es werden gemeinsame Sozialpartner-Gebietskommissionen eingesetzt, die aus Vertretern der Organisationen bestehen, die die Vereinbarung unterzeichnet haben. Diese erhalten Gelegenheit, im Hinblick auf die legitimen Erwartungen der Handwerksbetriebe und ihrer Beschäftigten, insbesondere in Bezug auf die Flexibilität, die Probleme gemeinsam zu erörtern und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln.

Quelle: Stellungnahme von UPA zur Erhebung

5 ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die nachfolgenden Schlussfolgerungen zeigen die Kernfragen auf, die sich aus den Rückmeldungen von über 80 Vertretern der Sozialpartner aus 27 EU-Staaten und aus den Beitrittskandidaten Türkei und Kroatien sowie aus den Stellungnahmen und Aussprachen auf der Konferenz in Budapest Anfang Mai 2011 ableiten lassen:

Das wichtigste Ergebnis ist, dass die Sozialpartner, Gewerkschaften oder Arbeitgeber, Vertreter des öffentlichen und privaten Sektors und der kleinen und mittelständischen Unternehmen aus West- Ost- Nord- und Südeuropa ganz deutlich den Mehrwert eines europäischen branchenübergreifenden sozialen Dialogs anerkennen.

Eine wichtige Errungenschaft ist nach Angaben der nationalen Sozialpartner, dass der soziale Dialog zu einer Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung der europäischen Politik geführt und dies zu einer Reihe positiver Entwicklungen und zu einem Mehrwert für die nationalen Sozialpartner beigetragen hat. Die Sozialpartner werden nicht nur zu sozialpolitischen Fragen konsultiert, sondern auch zu volkswirtschaftlichen Fragen. Damit wird ihr Einflussbereich über die Angelegenheiten hinaus erweitert, die von unmittelbarem Interesse für sie sind. Allerdings haben nicht alle Sozialpartner eine ausreichende Möglichkeit zur Einflussnahme.

Unsere Erhebung hat aber auch gezeigt, dass die Sozialpartner in ganz Europa sich besorgt über die jüngsten Entwicklungen auf Ebene der europäischen und der nationalen Politik zeigen, die eine bedeutende Rolle des sozialen Dialogs bei der Politikgestaltung und in Entscheidungsprozessen unterminieren.

Sowohl auf EU- als auch nationaler Ebene wird deutlich, dass für die optimale Umsetzung konkreter Ergebnisse des sozialen Dialogs bestimmte Rahmenbedingungen und Voraussetzungen vorhanden sein müssen. Es gibt zwar keinen einzigen, richtigen Weg für eine erfolgreiche Umsetzung, doch die Rückmeldungen auf unsere Erhebung und die Stellungnahmen auf der Konferenz zeigen, dass die Umsetzung dann am wirksamsten ist, wenn die nationalen Sozialpartner gemeinsame Standpunkte und Initiativen entwickeln können, die in die Agenda der jeweiligen Regierung passen. Ist das nicht der Fall, sind Erfolge weit schwerer zu erzielen, wie folgende nationale Beispiele belegen:

Geltungsbereich und Inhalt hochwertiger Rahmenvereinbarungen sind vom wirtschaftlichen und politischen Umfeld abhängig. In den letzten paar Jahren sind die Voraussetzungen zur Führung eines branchenübergreifenden sozialen Dialogs, der in Rahmenvereinbarungen mündet, immer schlechter geworden. (NL: FNV)

Meiner Ansicht nach hatten diejenigen zu Belästigung am Arbeitsplatz und Elternurlaub die bedeutendste Wirkung. Allerdings nur deswegen, weil die Regierung und die Gewerkschaften zu diesen Themen ähnliche Standpunkte vertraten. Andere Themen wie Beschäftigung oder Verträge sind auch sehr wichtig, aber hier fielen die Ergebnisse des sozialen Dialogs im Zeitraum 1997 bis 2010 sehr unterschiedlich aus. Es gab wichtige Vereinbarungen, aber auch bedeutende Konflikte. Die Reformen haben die Prekarität und Volatilität der Beschäftigung, typische Merkmale des spanischen Arbeitsmarkts, nicht verbessern können. (ES: CC.OO)

Die Rolle des Staates bzw. der Regierung im europäischen Modell der Flexicurity muss entwickelt werden. In Slowenien ist Flexicurity sehr wichtig, allerdings gestaltet es sich schwierig, den Aspekt der Sicherheit zu berücksichtigen. Die Rolle des Staates ist sehr wichtig. Man muss begreifen, dass dieses Problem nicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geregelt werden kann. Wegen der angespannten Wirtschaftslage muss der Staat eingreifen, um der Arbeitslosigkeit zu begegnen. (SL: OZS)

Im Hinblick auf die konkreten Ergebnisse und Errungenschaften des europäischen sozialen Dialogs haben die nationalen Sozialpartner die vielen positiven Ergebnisse hervorgehoben, die zum Fortschritt und zur positiven Entwicklung im Sozial- und Arbeitsleben in Europa beigetragen haben. So wurde zum Beispiel der soziale Dialog an sich gestärkt, insbesondere in den europäischen Ländern, in denen die Sozialpartner und der soziale Dialog derzeit noch eine untergeordnete Rolle spielen.

Obwohl generell die positive Wirkung und die Wertschöpfung für die Entwicklungen auf nationaler Ebene relativ unbestritten sind, kann dasselbe nicht für den Erfolg und die konkreten Ergebnisse aus 15 Jahren sozialen Dialogs in Europa behauptet werden. Hier sind sowohl die Ähnlichkeiten als auch die Abweichungen erstaunlich. Die Erhebung hat Differenzen, Nuancen und unterschiedliche Einschätzungen und Beurteilungen deutlich gemacht, die nicht immer den üblichen Differenzen zwischen den Gewerkschaften auf der einen Seite und der Arbeitgeber auf der anderen entsprechen. Obwohl die meisten Sozialpartner sich positiv zu den Errungenschaften im Rahmen der Umsetzung der autonomen Rahmenvereinbarungen geäußert haben, gehen doch die Beurteilungen der Rolle und des Nutzens weicherer Instrumente, wie Aktionsrahmen, gemeinsame Stellungnahmen und Texte, erheblich auseinander und scheinen mindestens so sehr von den landesspezifischen Gegebenheiten und den Traditionen des sozialen Dialogs abhängig zu sein wie die Angliederung an eine Arbeitgeberorganisation oder an eine Gewerkschaft. Sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften haben Bedenken hinsichtlich der konkreten Errungenschaften und Fortschritte in einigen Ländern geäußert und haben mehrere Vorgehensweisen empfohlen, wie der Erfolg des sozialen Dialogs auf EU-Ebene verbessert werden könnte. Wie die auf der Konferenz in Budapest geführten Gespräche und die in diesem Rahmen vorgestellten nationalen Erfahrungen deutlich zeigen, sind die Voraussetzungen für den sozialen Dialog zwischen den europäischen Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt: In einigen Ländern ist der soziale Dialog fest in der Gestaltung der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik verankert, in anderen Ländern muss ein Mangel an Akzeptanz, Vertrauen und Ernsthaftigkeit beklagt werden, der die Möglichkeit zur richtigen Umsetzung des sozialen Dialogs auf EU-Ebene untergräbt und behindert. In diesem Zusammenhang wurde häufig von den Sozialpartnern auf EU- und auf nationaler Ebene darauf hingewiesen, dass der europäische soziale Dialog den nationalen sozialen Dialog weder ersetzen noch dessen Defizite kompensieren kann oder dies anstrebt.

In Bezug auf das Verhältnis zwischen europäischem und nationalem sozialen Dialog lassen sich eine Reihe von wichtigen Punkten insbesondere aus den auf der Konferenz in Budapest (3. und 4. Mai 2011) geführten Debatten und Gesprächen der Vertreter der europäischen und nationalen Sozialpartner ableiten:

- Es gibt keinen einseitigen Zusammenhang zwischen dem sozialen Dialog auf europäischer und auf nationaler Ebene. Der soziale Dialog ist, was die wesentlichen Aspekte wie Unterstützung, Organisation der Umsetzung der Ergebnisse, Themenentwicklung oder Verbreitung und Transparenz angeht, sowohl ein Prozess von oben nach unten als auch eine Beziehung von unten nach oben.
- Eine wichtige Aufgabe für die Sozialpartner auf europäischer und auf nationaler Ebene bleibt es, das richtige Gleichgewicht zwischen den Top-Down- und den Bottom-Up-Prozessen zwischen dem europäischen und dem nationalen sozialen Dialog zu finden.
- Der europäische soziale Dialog kann keinen funktionierenden nationalen sozialen Dialog ersetzen bzw. dessen Defizite ausgleichen (z.B. im Hinblick auf funktionierende Strukturen, Vertrauen, Konsens zwischen Sozialpartnern und Regierungen). In diesem Zusammenhang muss daran erinnert werden, dass der soziale Dialog gemäß dem Europäischen Vertrag eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung des sozialen Europas und der Umsetzung der Grundrechte der Europäischen Union spielt. Das Projekt hat gezeigt, dass dieses Grundprinzip des sozialen Europas derzeit noch nicht in der gesamten Europäischen Union gleichermaßen und angemessen respektiert wird.
- In diesem Zusammenhang hat die Mehrheit der an dem Projekt Beteiligten sowie die Teilnehmer der Konferenz die Notwendigkeit hervorgehoben, dass die Entwicklungen des sozialen Dialogs

und der Arbeitsbeziehungen auf nationaler Ebene gründlicher überwacht und kontrolliert werden müssen, damit aktuelle Trends erkannt, Lösungsansätze für die gegenseitige Unterstützung entwickelt und die vorhandenen komparativen Kenntnisse vertieft werden können. Nach Aussage der nationalen Sozialpartner, insbesondere aus den Ländern, die erst kürzlich der Europäischen Union beigetreten sind, waren die gemeinsamen Projekte zum Kapazitätsaufbau und Austausch für die Entwicklung funktionierender Strukturen und einer praxis- und dialogorientierten Kultur von großer Bedeutung. Das aktuelle Projekt zeigt aber auch, dass dieser Prozess bei weitem noch nicht abgeschlossen ist und weitere Maßnahmen erforderlich sind, um eine Situation in Europa zu verhindern, die von einer Dualität des sozialen Dialogs geprägt ist, d.h. funktionsfähig und relevant in einigen Ländern, aber lediglich formal und irrelevant in anderen Ländern.

Die Erhebung und die Aussprachen auf der Abschlusskonferenz haben deutlich gemacht, dass die Beurteilung der Errungenschaften des sozialen Dialogs sehr stark von den gewählten Benchmarks abhängig ist. Unser Projekt hat auch gezeigt, dass wir weit von einem gemeinsamen Benchmark-Katalog entfernt sind - was in einem Land als großer Erfolg und positive Wirkung angesehen wird, kann in einem anderen Land als Rückschritt und Schwäche gewertet werden. Was von den Arbeitgeberorganisationen als positiver Aspekt und Erfolg angesehen wird, kann für die Gewerkschaften ein Problem darstellen. Für diejenigen, die die Leistungen des sozialen Dialogs vor dem Hintergrund der übergeordneten Ziele wie die Schaffung einheitlicher sozialer Standards auf europäischer Ebene beurteilen, sind die Ergebnisse des sozialen Dialogs nicht überzeugend. Wenn man allerdings die Ergebnisse des sozialen Dialogs in puncto Beteiligung, gemeinsames Verständnis und potenzielle Einflussnahme auf das soziale Europa beurteilt, sind diese recht beachtlich.

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt, enthielt der letzte Teil des Erhebungsfragebogens eine Frage, der wir uns bisher nicht gewidmet haben: *Was wären die bestmöglichen Ergebnisse, die der europäische soziale Dialog anstreben sollte?* Die nachfolgenden exemplarischen Beispiele, die den Interviews und Rückmeldungen zur Erhebung entnommen wurden, belegen ein bemerkenswert großes Spektrum an Interessen und Erwartungen zu dieser Frage.

Der soziale Dialog ist ein Hilfsmittel, über das ein soziales Europa auf der Basis von Solidarität und Wachstum gestärkt und konsolidiert werden kann. (IT: CISL)

Der soziale Dialog sollte eine Verbesserung der Lebensqualität für die EU-Bürger anstreben, die Schaffung von Arbeitsplätzen, eine bessere soziale Integration und verbesserte Wettbewerbsfähigkeit. (MT: MEA)

Die Stärke des sozialen Dialogs resultiert aus seiner Vielfalt. Die Sozialpartner ermitteln die besten Verfahren für die fragliche Angelegenheit und entwickeln Kontrollmechanismen, die dafür am besten geeignet sind. Eine Harmonisierung, entweder in Bezug auf die Dauer eines Arbeitsprogramms, das Kontrollverfahren oder die Verfahren im Allgemeinen, stehen dieser Vielfalt entgegen und schwächen den sozialen Dialog. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Langfristig sollte der soziale Dialog in der Funktion als Mitgesetzgeber soziale Normen für alle Arbeitnehmer in der Europäischen Union beschließen und damit der treibende Faktor für ein soziales Europa werden. Derzeit sind wir von diesem Ziel noch weit entfernt: Der soziale Dialog, obwohl er seit 20 Jahren besteht, sucht noch immer seinen Weg in ein soziales Europa, welches selbst noch immer um seine Identität bemüht ist. Der Dialog ist aber direkt mit den Folgen der Erweiterung, der Krise und dem Rechtsruck in der EU konfrontiert. Der Hintergrund hat sich geändert, und 20 Jahre sind angesichts der Geschichte einiger europäischer Gewerkschaften eine relativ kurze Zeit. Wenn bessere Ergebnisse erzielt werden sollen, muss der soziale Dialog Priorität für die europäischen und nationalen Sozialpartner bekommen. Sie sollten den Schritt wagen, sich an einen Verhandlungstisch zu setzen und einen realen europäischen sozialen Dialog zu führen, ohne dabei die aktive unterstützende Rolle der Europäischen Kommission zu vergessen. (BE: Gewerkschaften)

Ein optimales Ergebnis wäre eine Lösung, die für den einzelnen Arbeitnehmer und seine Arbeitsbedingungen einen echten Unterschied bedeutet. (UK: TUC)

Analysen und Empfehlungen zu wirklich europaweiten Themen. (UK: CBI)

Die europäischen Sozialpartner müssen sich jedoch nicht nur mit der Vielzahl von Erwartungen hinsichtlich der bestmöglichen Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs befassen. Unsere Erhebung zeigt auch ein erhebliches „Spannungsverhältnis“ der verschiedenen und gelegentlich abweichenden Ansichten zu den wichtigen Herausforderungen, die im Dialog auf EU-Ebene thematisiert werden sollten sowie der verschiedenen Instrumente, die im Hinblick auf die bestmöglichen Ergebnisse verwendet werden sollten:

Fragen, die im europäischen sozialen Dialog thematisiert werden sollten: Einige Sozialpartner haben sehr konkrete Empfehlungen zu den Fragen und Themen abgegeben, die im Dialog auf EU-Ebene (stärker) thematisiert werden sollten, andere favorisieren einen zielgerichteten (und offenen) Prozess, in dem diese Fragen gemeinsam ermittelt werden, und sehen dabei die besten Chancen auf konkrete Ergebnisse.

Weichere oder stärkere Instrumente: Einige Sozialpartner sprachen sich für die Anwendung weicherer Instrumente, wie gemeinsame Studien, Analysen oder Stellungnahmen aus, andere sehen darin eine Schwächung des sozialen Dialogs und fordern die Konzentration auf Ergebnisse, die so konkret wie möglich sind und reale Auswirkungen auf die sozialen Bedingungen haben. Generell ist dies eine komplexe Fragestellung, zwischen Ursachen und Folgen lässt sich kein direkter Zusammenhang herstellen. Obwohl es Fälle gibt, bei denen Sozialpartner in Ländern mit vergleichsweise schwachen Strukturen des sozialen Dialogs eine stärkere legislative Rolle für den sozialen Dialog fordern, gibt es auch Beispiele aus diesen Gruppierungen, in denen weiche Instrumente als hilfreich für die Unterstützung der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und gemeinsamer Lösungsansätze angesehen werden. Zudem hat unsere Erhebung deutlich gemacht, dass auf Grundlage der Zuordnung eines Sozialpartners zu den Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen keine Rückschlüsse hinsichtlich der Wahl weicherer oder stärkerer Instrumente abgeleitet werden können.

Außerdem besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem Konzept *Grundsätze und Vielfalt* und dem Konzept *Standards und Konvergenz*. Gewerkschaften haben ein starkes Interesse an Ergebnissen des sozialen Dialogs, die Ungleichheiten abbauen und die Standards für das Leben und Arbeiten in Europa stärken. Die Vertreter der Arbeitgeberseite wünschen sich einen größeren Respekt für die Vielfalt und legen größeren Wert auf die Entwicklung gemeinsamer Grundsätze (z.B. Flexicurity) als auf die Festlegung bestimmter Mindeststandards für ein soziales Europa.

Diese Spannungen und Reibungspunkte machen es für die europäischen Sozialpartner nicht einfach, eine gemeinsame Agenda für den autonomen sozialen Dialog zu entwickeln, der allen Interessen und Erwartungen gerecht wird. Ein Vertreter der CEEP-Mitgliedorganisation Dänische Regionen (Danske Regioner) bemerkte dazu:

Die erweiterte EU erweitert auch den Kreis der Themen, die für die verschiedenen Interessengruppen relevant sind. Für den europäischen sozialen Dialogs wird es eine große Herausforderung, das richtige Gleichgewicht und die richtigen Themen zu finden, um allen Bedürfnissen der Sozialpartner in den EU27(+) gerecht zu werden. (DK: Dänische Regionen)

Einige bemerkenswerte und insgesamt sehr konstruktive Vorschläge der Interviewpartner und Konferenzteilnehmer beziehen sich auf die Verbesserung der Mechanismen und Prozesse für die Identifizierung gemeinsamer Interessenbereiche und auf die Verbesserung des Erfolgs des europäischen sozialen Dialogs im Allgemeinen, z.B. durch

- Stärkung der Beziehung zwischen branchenübergreifendem und sektorialem Dialog, da sich beide gegenseitig unterstützen
- Erhöhung der „Sichtbarkeit“ des europäischen sozialen Dialogs und bessere Bekanntmachung der konkreten Ergebnisse in der Öffentlichkeit, sowohl auf der europäischen als auch auf der nationalen Ebene
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses hinsichtlich der Rolle und spezifischen Eigenheiten der verschiedenen Instrumente, die in den vergangenen 15 Jahren angewendet und geprüft wurden (damit soll auch einer Unzufriedenheit vorgebeugt werden)
- Verbesserung der Transparenz der Mechanismen, Verfahren und Entscheidungsprozesse im Kontext des europäischen sozialen Dialogs für nationale Mitgliedorganisationen und umgekehrt
- Stärkung der Kapazitäten und Kompetenzen der Strukturen und Institutionen des europäischen sozialen Dialogs

- 
- Fortgesetzte Förderung des Kapazitätsaufbaus, Informations- und Erfahrungsaustausch im Hinblick auf die Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen des nationalen sozialen Dialogs
 - Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bestimmter Gruppierungen der nationaler Sozialpartner, wie etwa der öffentlichen Sektor oder Kleinst- und Kleinunternehmen

Die positiven Rückmeldungen und konstruktiven Vorschläge der nationalen Sozialpartner geben Anlass zur berechtigten Hoffnung (in schwierigen Zeiten), dass der europäische soziale Dialog die Herausforderungen bewältigen kann und die grundlegende Rolle, die er sowohl in Europa als auch in länderspezifischen Zusammenhängen spielt, erfolgreich fortgesetzt oder weiter ausgebaut werden kann.

ANHANG

Teilnehmer der Erhebung

Nr.	Organisation	Land	Mitglied von
1	IV	Österreich	BUSINESSEUROPE
2	BKA-GV	Österreich	CEEP
3	VÖWG	Österreich	CEEP
4	WKÖ	Österreich	UEAPME
5	UNIZO	Belgien	UEAPME
6	FGTB	Belgien	EGB
7	CSC	Belgien	EGB
8	CGSLB	Belgien	EGB
9	BICA	Bulgarien	CEEP
10	NCSC	Bulgarien	UEAPME
11	CITUB	Bulgarien	EGB
12	HUP	Kroatien	BUSINESSEUROPE
13	HOK	Kroatien	UEAPME
14	KMU-Verband der HUP	Kroatien	UEAPME
15	OEB	Zypern	BUSINESSEUROPE
16	CCCI	Zypern	UEAPME
17	SEK	Zypern	EGB
18	SPCR	Tschechische Republik	BUSINESSEUROPE
19	AMSP CR	Tschechische Republik	UEAPME
20	CMKOS	Tschechische Republik	EGB
21	DA	Dänemark	BUSINESSEUROPE
22	KL Kommunalverwaltung	Dänemark	CEEP
23	Amt für Arbeitgeber im öffentlichen Dienst	Dänemark	CEEP
24	Dänische Regionen (Danske Regioner)	Dänemark	CEEP
25	ETTK	Estland	BUSINESSEUROPE
26	EVEA	Estland	UEAPME
27	EAKL	Estland	EGB
28	EK	Finnland	BUSINESSEUROPE
29	Verband der Arbeitgeber in der Kommunalverwaltung	Finnland	CEEP
30	Yrittajat	Finnland	UEAPME
31	SAK	Finnland	EGB
32	AKAVA	Finnland	EGB
33	Air France	Frankreich	CEEP
34	UPA	Frankreich	UEAPME
35	CFDT	Frankreich	EGB
36	FO	Frankreich	EGB
37	BDA	Deutschland	BUSINESSEUROPE
38	BVÖD	Deutschland	CEEP
39	Kommunaler Arbeitgeberverband	Deutschland	CEEP
40	ZDH	Deutschland	UEAPME
41	DGB	Deutschland	EGB
42	GSEE	Griechenland	EGB

Nr.	Organisation	Land	Mitglied von
43	MGYOSZ	Ungarn	BUSINESSEUROPE
44	Arbeitgeberverband ungarischer Bahnunternehmen	Ungarn	CEEP
45	STRATOSZ	Ungarn	CEEP
46	IPOSZ	Ungarn	UEAPME
47	SZEF	Ungarn	EGB
48	MOSZ	Ungarn	EGB
49	ISME	Irland	UEAPME
50	Confindustria	Italien	BUSINESSEUROPE
51	CISL	Italien	EGB
52	LBAS	Lettland	EGB
53	LPK	Litauen	BUSINESSEUROPE
54	FEDIL	Luxemburg	BUSINESSEUROPE
55	FDA	Luxemburg	UEAPME
56	CGT-L/OGB-L	Luxemburg	EGB
57	LLCGB	Luxemburg	EGB
58	MEA	Malta	CEEP
59	GRTU	Malta	UEAPME
60	GWU	Malta	EGB
61	VNO-NCW	Niederlande	BUSINESSEUROPE
62	Innenministerium	Niederlande	CEEP
63	MKB	Niederlande	UEAPME
64	FNV	Niederlande	EGB
65	CNV	Niederlande	EGB
66	PKPP Lewiatan	Polen	BUSINESSEUROPE
67	Mittal Steel Poland SA	Polen	CEEP
68	ZRP	Polen	UEAPME
69	NSZZ Solidarnosc	Polen	EGB
70	OPZZ	Polen	EGB
71	CIP	Portugal	BUSINESSEUROPE
72	CGTP-IN	Portugal	EGB
73	UGT-P	Portugal	EGB
74	OZS	Slowenien	UEAPME
75	CEOE	Spanien	BUSINESSEUROPE
76	PIMEC	Spanien	UEAPME
77	CEPYME	Spanien	UEAPME
78	CC.OO	Spanien	EGB
79	TISK	Türkei	BUSINESSEUROPE
80	SALAR	Schweden	CEEP
81	LO	Schweden	EGB
82	TCO	Schweden	EGB
83	CBI	Vereinigtes Königreich	BUSINESSEUROPE
84	PPE	Vereinigtes Königreich	CEEP
85	North East Regional Employers' Organisation	Vereinigtes Königreich	CEEP
86	TUC	Vereinigtes Königreich	EGB

Verfügbare Bewertungs-, Fortschritts- und Durchführungsberichte, die von den europäischen Sozialpartnern zu den autonomen Rahmenvereinbarungen und Aktionsrahmen veröffentlicht wurden

EU-Vereinbarung/Text	Berichte
Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	- Fortschrittsbericht 2010 - Fortschrittsbericht 2009 - Fortschrittsbericht 2008
Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz	- Fortschrittsbericht 2008 - Fortschrittsbericht 2007 - Fortschrittsbericht 2006
Rahmenvereinbarung über Telearbeit	- Durchführungsbericht 2006 - Nationale Durchführungsberichte: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Lettland, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich
Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern	- Bewertungsbericht 2009 - 3. Durchführungsbericht 2008 - 2. Durchführungsbericht 2007 - 1. Durchführungsbericht 2006
Aktionsrahmen zur lebenslangen Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen	- Bewertungsbericht 2006 - 3. Follow-up-Bericht 2005 - 2. Follow-up-Bericht 2004 - 1. Follow-up-Bericht 2003

Fragebogen der Erhebung

Angaben zu Interviewpartner und Interview

NAME	
LAND	
ORGANISATION	
FUNKTION	
MITGLIED VON	☐ EGB ☐ BUSINESSEUROPE ☐ UEAPME ☐ CEEP
DATUM DES INTERVIEWS	

A Bekanntheit des sozialen Dialogs auf EU-Ebene und dessen Auswirkungen auf nationaler Ebene

A.1 Die EU-Sozialpartner haben in den letzten 15 Jahren eine Vielzahl gemeinsamer Initiativen durchgeführt, wie Rahmenvereinbarungen, Aktionsrahmen, gemeinsame Erklärungen und

andere Initiativen (siehe Liste im Anhang).

Welche dieser gemeinsamen Initiativen der EU-Sozialpartner, an die Sie sich erinnern, hatte die wichtigste Wirkung auf Ihre Arbeit im nationalen Zusammenhang?

Erläutern Sie bitte die Gründe.

- A.2** Wie hat der europäische soziale Dialog Ihre nationale Agenda ergänzt oder gestärkt? Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel.

B Umsetzung der Rahmenvereinbarungen und Bedeutung sonstiger gemeinsamer Initiativen

Rahmenvereinbarungen

Bis dato haben die europäischen Sozialpartner eine Reihe von branchenübergreifenden Rahmenvereinbarungen auf der Grundlage von Artikel 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union abgeschlossen. Dabei lassen sich zwei Arten von Rahmenvereinbarungen unterscheiden: Erstens: **Autonome Rahmenvereinbarungen**, bei denen die Sozialpartner selbst die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene übernehmen. Diese werden „autonome Vereinbarungen“ genannt. Bislang konnten vier **autonome Vereinbarungen** ausgehandelt werden: Telearbeit (2002), Stress am Arbeitsplatz (2004), Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) und Integrative Arbeitsmärkte (2010). Neben diesen Vereinbarungen haben die europäischen Sozialpartner weitere abgeschlossen, die durch einen Beschluss des Rates / eine Richtlinie der Kommission durchgeführt werden, wodurch die Vereinbarung Bestandteil des EU-Rechts wird. **Bislang wurden drei Vereinbarungen abgeschlossen und durch eine Richtlinie des Rates durchgeführt:** Elternurlaub (1996, geändert 2009), Teilzeitarbeit (1997) und befristete Arbeitsverträge (1999) (vollständige Liste im Anhang).

- B.1** Wurden die mit Beschluss des Rates durchgeführten Vereinbarungen auf nationaler Ebene umgesetzt?

Wenn ja, inwieweit wurden diese umgesetzt und welche Auswirkungen hatten Sie auf die Arbeitsweisen in Ihrem Land?

Wenn sie (noch) nicht (oder nicht richtig) umgesetzt wurden: Was sind die Ursachen und Hindernisse?

- B.1** Wurden die vier autonomen Rahmenvereinbarungen auf nationaler Ebene umgesetzt?

Wenn ja, inwieweit wurden diese umgesetzt und welche Auswirkungen hatten Sie auf die Arbeitsweisen in Ihrem Land?

Wenn sie (noch) nicht (oder nicht richtig) umgesetzt wurden: Was sind die Ursachen und Hindernisse?

Aktionsrahmen und sonstige gemeinsame Initiativen

EGB, BUSINESSEUROPE-UEAMPE und CEEP haben bislang zwei Aktionsrahmen unterzeichnet, in denen gemeinsame Ziele und Leitlinien festgelegt werden. Diese müssen von den jeweiligen Mitgliedorganisationen der unterzeichnenden Parteien auf allen entsprechenden Ebenen gefördert und umgesetzt werden.

Die branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner haben außerdem verschiedene Arten von gemeinsamen Erklärungen und Initiativen beschlossen, wie gemeinsame Erklärungen, Analysen, Empfehlungen, Berichte, Fallstudien usw. (siehe Liste im Anhang).

- B.3** In welchem Umfang und inwieweit hat der Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter Ihre Arbeit in Ihrem Land beeinflusst?

- B.4** In welchem Umfang und inwieweit hat der Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen Ihre Arbeit in Ihrem Land beeinflusst?

- B.5** Welchen Einfluss hatten die gemeinsamen Initiativen der EU-Sozialpartner, wie die gemeinsame Erklärung zu Europa 2020, die gemeinsame Arbeitsmarktanalyse (2007) oder andere Initiativen auf Ihre Arbeit auf nationaler Ebene?

Gemeinsame Projekte der europäischen Sozialpartner 2003 2009

Seit 2003 führen die europäischen Sozialpartner unter dem Dach gemeinsamer integrierter Arbeitsprogramme mit Themen wie Restrukturierung, Klimawandel und Flexicurity gemeinsame Projekte durch. Der Schwerpunkt lag dabei insbesondere auf der Verbesserung der Verbindungen zwischen dem sozialen Dialog auf nationaler und auf europäischer Ebene: durch das gemeinsame Projekt für den Kapazitätsaufbau für Sozialpartner aus Ländern, die 2004 und 2007 der EU beitreten, durch Einrichtung eines gemeinsamen Übersetzungsfonds, durch Schulungs- und Mentoringprogramme sowie durch die Websites der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit Online-Ressourcen.

- B.6** *Wie erfolgreich waren Ihrer Ansicht nach die gemeinsamen Projekte, die zwischen 2003 und 2009 durchgeführt wurden, und welche Elemente hatten den größten Einfluss?*

C Allgemeine Einschätzung, Erwartungen und künftige Herausforderungen

- C.1** *Was sind aus Ihrer Sicht zukünftig die wichtigsten Herausforderungen für den europäischen sozialen Dialog?*
- C.2** *Wie wird Ihrer Ansicht nach die neue Strategie Europa 2020 den europäischen sozialen Dialog beeinflussen?*
- C.3** *Wie könnte der Gesamterfolg des europäischen sozialen Dialogs Ihrer Meinung nach verbessert werden?*
- C.4** *Welche Fragen sollten auf europäischer Ebene (stärker) thematisiert werden?*
- C.5** *Was wären die bestmöglichen Ergebnisse, die der europäische soziale Dialog anstreben sollte?*