

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 12.8.2004
KOM(2004) 557 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION

**Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa –
Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs**

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einführung.....	3
2.	Die Reformagenda: Wettbewerbsfähigkeit sowie mehr und bessere Arbeitsplätze	4
2.1	Verbesserung der Anpassungsfähigkeit	4
2.2	Investitionen in Humankapital und Qualität der Arbeitsplätze.....	5
2.3	Mehr Menschen für den Arbeitsmarkt gewinnen.....	5
2.4	Reformen durchsetzen.....	6
3.	Die Rolle der Sozialpartner: Der Bedarf an einer verstärkten Partnerschaft	6
3.1	Der europäische soziale Dialog als eine Form der besseren Governance.....	6
3.2	Der Bedarf an ziel-führenden Synergien.....	6
3.2.1	Synergien mit der nationalen Ebene	7
3.2.2	Synergien zwischen Sektoren	8
3.2.3	Synergien zwischen dem sozialen Dialog auf europäischer Ebene und der Unternehmensebene	9
4.	Die Rolle der Kommission bei der Unterstützung des sozialen Dialogs	9
4.1	Verstärkung und Erweiterung der Partnerschaft.....	9
4.2	Intensivierung der Unterstützung für die Strukturen des europäischen sozialen Dialogs im Kontext der Erweiterung	10
4.3	Verstärkung der Wirkung des europäischen sozialen Dialogs und der Folgemaßnahmen	11
4.4	Autonome Vereinbarungen	11
4.5	Vorbereitung weiterer Entwicklung.....	12
	Anhang 1: Der europäische soziale Dialog – Hintergrundinformationen.....	13
	Anhang 2: Typologie der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs.....	16
	Anhang 3: Checkliste für die Ausarbeitung von Sozialpartnertexten der neuen Generation... ..	22
	Anlage 4: Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog.....	23
	Anlage 5: Verzeichnis der europäischen Organisationen der Sozialpartner, die gemäß Artikel 138 EGV konsultiert werden.....	24

1. EINFÜHRUNG

Notwendigkeit einer Partnerschaft für den Wandel

Die Europäische Union (EU) sieht sich derzeit mit einem Wandel in einem bisher nicht gekannten Umfang konfrontiert.

Die EU hat eine Strategie festgelegt, um dieser Herausforderung zu begegnen: eine Erweiterung auf neue Grenzen und die Zielsetzung einer wirtschaftlichen und sozialen Modernisierung, die vom Europäischen Rat in Lissabon im Jahr 2000 vereinbart wurde und zu der 2001 in Göteborg eine Umweltdimension hinzukam.

In dem europäischen Sozialmodell wird großes Gewicht auf die Notwendigkeit gelegt, einen sozialen Dialog zu führen, und es wird allgemein anerkannt, dass im 21. Jahrhundert keine erfolgreichen Volkswirtschaften denkbar sind ohne ein modernes System der Arbeitsbeziehungen und wirksame Strategien einer proaktiven Bewältigung des Wandels.

Um die Umsetzung der Lissabonner Agenda auf eine sichere Grundlage zu stellen, ruft der Europäische Rat auf seiner Tagung vom Frühjahr 2004 die Mitgliedstaaten auf, Partnerschaften für den Wandel einzugehen, die die Sozialpartner, die Zivilgesellschaft und die staatlichen Stellen gemäß den nationalen Gepflogenheiten einbeziehen.

Die Sozialpartner haben mit aktiver Unterstützung der Europäischen Kommission die Fundamente für den europäischen sozialen Dialog gelegt und dieser hat sich sowohl in seiner zweiseitigen als auch in der dreiseitigen Form auf dynamische und innovative Weise weiterentwickelt. In letzter Zeit haben die Sozialpartner den Wunsch geäußert, einen eigenständigeren Dialog zu führen und sie sind derzeit dabei, eine ganze Palette neuartiger Initiativen vorzusehen, einschließlich einer zunehmenden Zahl gemeinsamer Texte der „neuen Generation“; diese sind dadurch gekennzeichnet, dass die Folgemaßnahmen von den Sozialpartnern selber zu leisten sind. Dazu ist eine stärkere Wechselwirkung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf verschiedenen Ebenen erforderlich, wozu auch wirksamere Systeme der Arbeitsbeziehungen und Kapazitäten der Sozialpartner auf nationaler Ebene gehören.

Erweiterung: Herausforderungen und Möglichkeiten

Durch die Erweiterung werden sozialer Dialog und Partnerschaft noch notwendiger. Die Erweiterung schafft neue Möglichkeiten für die Volkswirtschaften und Unternehmen der EU, es sind aber noch umfassende Anpassungen erforderlich, insbesondere bei den Wirtschaften der neuen Mitgliedstaaten. Daher kommt Partnerschaften besondere Bedeutung dabei zu, die Auswirkungen einer ständigen Umstrukturierung in diesen Ländern in den Griff zu bekommen.

Allerdings stellt die Erweiterung der EU auch eine Herausforderung für den europäischen sozialen Dialog dar. Der soziale Dialog ist in den neuen Mitgliedstaaten dadurch gekennzeichnet, dass die dreiseitige Form vorherrscht, dass die Sozialpartnerorganisationen verhältnismäßig neu sind und dass der zweiseitige soziale Dialog auf nationaler und sektoraler Ebene unterentwickelt ist. In diesem Zusammenhang ist die Frage der **technischen Kapazität** der Sozialpartner von Bedeutung.

Die Erweiterung ist aber auch eine Herausforderung für die **technische Kapazität der europäischen Sozialpartnerorganisationen**. Die Vielfalt der Traditionen der Arbeitsbeziehungen wird stärker und es bilden sich größere Verhandlungsdelegationen, wodurch es möglicherweise schwieriger wird, zu Einigungen zu kommen.

Zweck der Mitteilung

In den Mitteilungen von 1998 und 2002 über den sozialen Dialog wurden die institutionellen Rahmenbedingungen festgelegt und beschrieben, unter denen die europäischen Sozialpartner tätig sind und die inzwischen fest etabliert sind¹.

Da die Halbzeit der Lissabon-Strategie und die Überprüfung der Strategie der nachhaltigen Entwicklung näher rücken, ist genau der Zeitpunkt gekommen, um eine Bestandsaufnahme des europäischen sozialen Dialogs vorzunehmen; dies gilt insbesondere im Hinblick auf die jüngsten Aufrufe zu einer Partnerschaft für den Wandel, mit deren Hilfe die erforderlichen Reformen durchgeführt werden sollen, damit die Lissabonner Zielsetzungen rechtzeitig verwirklicht werden können. Darüber hinaus findet die jüngste Erweiterung der EU zu einer Zeit statt, in der sich im europäischen sozialen Dialog gerade bedeutsame qualitative Änderungen ereignen.

Vor diesem Hintergrund – und unter voller Anerkennung des umfassenden Anwendungsbereichs des sozialen Dialogs – **hat diese Mitteilung zum Zweck, für die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs zu sensibilisieren und das Verständnis zu fördern, ihre Wirkung zu verstärken und weitere Entwicklungen voranzubringen, die auf einer wirksamen Interaktion zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf verschiedenen Ebenen beruhen.**

2. DIE REFORMAGENDA: WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SOWIE MEHR UND BESSERE ARBEITSPLÄTZE

In einer Welt des raschen Wandels und der hohen Mobilität von Kapital und Technologie ist die Qualität der Humanressourcen der Schlüsselfaktor der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Diese grundlegenden Umwandlungen verändern in Europa die Arbeitsweise, das Beschäftigungsprofil und die herkömmlichen Anschauungen darüber, wie EU-Arbeitsmärkte funktionieren. Unternehmen müssen auf den Strukturwandel reagieren und ihren Qualifikationsbedarf sowie die Organisation der Produktion im Allgemeinen und der Arbeitsprozesse im Besonderen überdenken.

Vor uns liegt die Herausforderung, die Qualität der Arbeitsplätze im Hinblick darauf zu verbessern, den Wandel in all seinen Ausprägungen – wirtschaftlicher, sozialer und umweltbezogener Art – gut in den Griff zu bekommen, damit wir eine nachhaltige Entwicklung und den sozialen Zusammenhalt dadurch gewährleisten können, dass das volle Potenzial der gegenwärtigen und der zukünftigen Erwerbsbevölkerung mobilisiert und entwickelt wird. Von höchster Bedeutung ist dabei die Tatsache, dass die Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern, Unternehmen und Branchen der EU-Volkswirtschaften verstärkt werden muss.

2.1 Verbesserung der Anpassungsfähigkeit

Damit die Anpassungsfähigkeit verbessert wird, muss man unbedingt ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse erreichen. Dies ist die Grundvoraussetzung sowohl für Arbeitgeber, damit sie wettbewerbsfähige Unternehmen

¹ Mitteilung der Kommission: *Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*, KOM(1998) 322 endgültig; Mitteilung der Kommission, *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*, KOM(2002) 341 endgültig.

führen können, als auch für Arbeitnehmer, damit sie in den Genuss angemessener Arbeitsbedingungen und Löhne kommen.

In diesem Zusammenhang ergeben sich neue Fragen danach, wie mit den Humanressourcen umgegangen werden soll. Die Sozialpartner handeln auf allen Ebenen Kompromisse aus zu den Themengebieten Arbeitsbeziehungen, Möglichkeiten des lebenslangen Lernens, flexible Arbeitszeiten und Organisation von Übergangsmärkten.

2.2 Investitionen in Humankapital und Qualität der Arbeitsplätze

Nachhaltige Entwicklung und Produktivitätswachstum müssen durch verstärkte und wirksamere Investitionen in Humankapital und bessere Arbeitsplatzqualität unterfüttert werden². Gut entwickelte Systeme der Arbeitsbeziehungen können dazu beitragen, günstige Bedingungen für Innovation, Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Wettbewerbsfähigkeit zu schaffen.

Investitionen in die Arbeitsplatzqualität, das heißt in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, angemessener Zugang zu Ausbildung und Qualifikationsentwicklung in sämtlichen Altersgruppen und gute Arbeitsbedingungen, um Personal zu halten und anzuziehen – das sind die wichtigen Faktoren, um die Herausforderung, den Wandel zu bewältigen, bestehen zu können.

Hochleistungsfähige Arbeitsorganisationen werden durch konsensgeprägte Beziehungen zwischen Führungspersonal und Beschäftigten geschaffen, die sich am besten durch Verhandlungen und Zusammenarbeit auf Unternehmensebene erreichen lassen.

2.3 Mehr Menschen für den Arbeitsmarkt gewinnen

Europa muss Arbeit zu einer echten Option für alle machen. Höhere Beschäftigungsquoten und eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung sind umso mehr nötig, als in Zukunft die Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter zurückgeht.

Über Kollektivverhandlungen können die Sozialpartner dazu beitragen, Regelungen für den Arbeitsmarkt zu verbessern, um Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, Arbeitslose leichter einzustellen und einen Beitrag zum Kampf gegen Schwarzarbeit zu leisten. Die Beteiligungsquoten in der EU lassen sich dadurch erhöhen, dass die Hindernisse beseitigt werden, die weiterhin der Beteiligung von Frauen und Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt entgegenstehen.

Ein weiterer wichtiger Ansatz zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots besteht darin sicherzustellen, dass Menschen länger im Berufsleben bleiben, was den Aufbau umfassender Strategien des aktiven Alterns erforderlich macht³. Die Sozialpartner müssen dringend tätig werden, um Anreize für eine Frühverrentung zu beseitigen und gleichzeitig Anreize zu schaffen, länger zu arbeiten.

² Mitteilung der Kommission: *Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität*, KOM(2003) 728 endgültig.

³ Mitteilung der Kommission: *Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters*, KOM(2004) 146 endgültig.

2.4 Reformen durchsetzen

In dem Bericht der Task Force Beschäftigung⁴ wird ausgeführt, dass zukunftsfähige Reformen Investitionen in „politisches Kapital“ und Bemühungen um den Aufbau lernfähiger und effektiver Institutionen erfordern.

Die Kommission ruft die europäischen und nationalen Sozialpartner auf, sich in eine echte Partnerschaft für den Wandel einzubringen, indem sie ihre Bemühungen verstärken, die oben dargestellten Probleme anzugehen, und gewährleisten, dass ihre Beiträge so konkret und wirksam wie möglich sind.

3. DIE ROLLE DER SOZIALPARTNER: DER BEDARF AN EINER VERSTÄRKTEN PARTNERSCHAFT

3.1 Der europäische soziale Dialog als eine Form der besseren Governance

Seit seiner Eröffnung im Jahr 1985 hat sich der europäische soziale Dialog in seiner derzeitigen Form erheblich weiterentwickelt. **Quantitativ** hat die Arbeit der Ausschüsse für den sozialen Dialog ihren Niederschlag in der Verabschiedung von über dreihundert gemeinsamen Texten durch die Sozialpartner gefunden und sie haben zahlreiche **transnationale gemeinsame Projekte** durchgeführt.

In jüngster Zeit ist es zu einer **qualitativen Veränderung** der Natur des sozialen Dialogs in Richtung auf eine **größere Autonomie** gekommen. Dies spiegelt sich wieder in der Tatsache, dass die Sozialpartner zunehmend Texte der „neuen Generation“ verabschieden, in denen sie Verpflichtungen eingehen oder Empfehlungen für ihre nationalen Mitglieder aussprechen und sich darum bemühen, aktiv Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene zu leisten.

Diese Entwicklung des sozialen Dialogs steht in Einklang mit den allgemeinen Bemühungen der Kommission zur Verbesserung der europäischen Governance. In der Tat stellt der soziale Dialog ein zukunftsweisendes Beispiel verbesserter Konsultation und die Anwendung des Prinzips der Subsidiarität in der Praxis dar; allgemein wird anerkannt, dass er einen wesentlichen Beitrag zur besseren Governance leistet, da die Sozialpartner der Realität der Arbeitswelt nahe sind. Die Sozialpartner unterscheiden sich durchaus von anderen Organisationen, wie Pressure Groups oder Interessenverbänden, da sie an Kollektivverhandlungen teilnehmen können.

Obwohl die europäischen Sozialpartner einiges erreicht haben und einige viel versprechende Entwicklungen in Gang gekommen sind (siehe Anhang 1), sind die **Ergebnisse** ihrer Initiativen noch verbesserungsfähig, insbesondere die Texte der neuen Generation, von denen viele Themen der Lissabon-Strategie aufnehmen. Die Schwierigkeit besteht häufig darin, dass viele Texte ungenaue, vage Bestimmungen für Folgemaßnahmen enthalten. Ein wirksamer Follow-up auf nationaler Ebene ist jedoch nur dann möglich, wenn die Texte der europäischen Sozialpartner detaillierte einschlägige Bestimmungen enthalten.

3.2 Der Bedarf an ziel-führenden Synergien

Sollen die europäischen Sozialpartner einen wirksamen Beitrag zur Verwirklichung der Zielsetzungen der Lissabon-Strategie leisten, so ist eine sinnvolle Interaktion zwischen den

⁴ *Jobs, Jobs, Jobs – mehr Beschäftigung in Europa schaffen*, Bericht der Taskforce Beschäftigung, November 2003.

auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelten Arbeitsbeziehungen von grundlegender Bedeutung.

3.2.1 Synergien mit der nationalen Ebene

Die wachsende Eigenständigkeit des europäischen sozialen Dialogs, insbesondere die zunehmende Einleitung verschiedener Initiativen und Verabschiedung von Texten der neuen Generation, bei denen die Sozialpartner selber die Folgemaßnahmen leisten, bedeutet, dass eine wirksame Interaktion zwischen den auf europäischer und auf nationaler Ebene angesiedelten Arbeitsbeziehungen entscheidend ist. Arbeitsbeziehungen von hoher Qualität auf nationaler Ebene sind daher von größter Bedeutung.

Kapazitäten

In der Praxis hängt die Wirkung der Texte der Sozialpartner zum großen Teil sowohl von dem **politischen Willen** der Mitgliedsorganisationen in den Mitgliedstaaten zur Umsetzung des Textinhalts ab als auch von ihren entsprechenden **technischen Kapazitäten** und ihrer Repräsentativität. Daten zu den Geltungsbereichen von Kollektivvereinbarungen in den Mitgliedstaaten, insbesondere nach der Erweiterung, legen nahe, dass eine wirksame Umsetzung in zahlreichen Mitgliedstaaten möglicherweise problematisch werden kann.

Die Kommission fordert die Sozialpartner und die Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit auf, um die Sozialpartner dabei zu unterstützen, die Verwaltungskapazitäten nationaler Sozialpartnerorganisationen zu verstärken, z. B. mit Hilfe der Möglichkeiten, die durch die Strukturfonds eröffnet werden – insbesondere den Europäischen Sozialfonds (ESF).⁵

Nationale staatliche Stellen könnten potenziell eine unterstützende Rolle bei der Umsetzung europäischer Texte in einigen Mitgliedstaaten spielen. Diese potenzielle Rolle wird denn auch in Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag angesprochen; dort heißt es, dass Vereinbarungen nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten „der Sozialpartner *und* der Mitgliedstaaten“ durchgeführt werden (Hervorhebung hinzugefügt). Werden z. B. ein Text oder seine Bestimmungen auf nationaler Ebene durch eine Kollektivvereinbarung umgesetzt, könnte dies in Mitgliedstaaten, in denen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen Teil der üblichen Arbeitsbeziehungen sind, möglicherweise dazu verhelfen, den Wirkungsbereich des europäischen Textes zu erweitern. In einigen Mitgliedstaaten können auch dreigliedrige Mechanismen und Strukturen von Nutzen sein.

Sensibilisierung

Sollen die Synergien zwischen der europäischen und der nationalen Ebene maximiert werden, muss sichergestellt sein, dass die Sozialpartner für ihre Texte auf allen Ebenen **sensibilisieren**, indem sie entsprechende Werbemaßnahmen durchführen. Regelmäßigen Zusammenkünften der europäischen Sozialpartner und der nationalen Mitglieder, wie in den Ausschüssen für den sozialen Dialog oder bei Tagungen und sonstigen von Sozialpartnern selber organisierten Veranstaltungen, kommt daher in einem erweiterten Europa und für eine wirksame Umsetzung von Texten der neuen Generation umso mehr Bedeutung zu.

⁵ KOM(2004) 493 endgültig.

Transparenz

Will man Synergien maximieren, muss auch unbedingt Gewähr geleistet sein, dass die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs für alle Gruppen, die in die Aushandlung von Texten und die Folgemaßnahmen einbezogen sind, möglichst **transparent** erscheinen. Bedeutung und Status der Texte der europäischen Sozialpartner sind nämlich für Personen, die nicht unmittelbar an ihrem Dialog beteiligt sind, nicht immer leicht zu verstehen, zum Teil wegen des breiten Spektrums von Titeln und Formaten und der wenig präzisen Terminologie. Eine ungenaue Terminologie und auch eine mangelnde Klarstellung – noch während der Verhandlungen – aller Aspekte der Folgemaßnahmen zu Texten können zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung in der Praxis führen.

Nach Auffassung der Kommission gibt es zwei Hauptkategorien von Texten, die als Texte „der neuen Generation“ bezeichnet werden könnten: autonome Vereinbarungen sowie prozess orientierte Texte, in denen Empfehlungen ausgesprochen werden (Aktionsrahmen, Leitlinien, Verhaltenskodizes und Politikorientierungen). Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass Vereinbarungen bis zu einem bestimmten Datum umgesetzt und überwacht werden müssen, während bei Texten der zweiten Art ein eher prozessorientierter Ansatz vorgegeben ist, bei dem es zu einer regelmäßigen Berichterstattung über die Fortschritte bei der Verfolgung der Ziele kommt. Diese Kategorien werden in der Typologie in Anhang 2 näher erläutert.

Die Kommission ermutigt die Sozialpartner, ihre Texte klarer zu gestalten und in ihre Texte der neuen Generation detaillierte Bestimmungen für Folgemaßnahmen aufzunehmen. Zu diesem Zweck fordert die Kommission sie auf, sich die Typologie und die Checkliste für die Ausarbeitung von Texten zu Nutze zu machen, die als Anhänge enthalten sind, und gemeinsame Follow-up-Aktionen vorzusehen.

3.2.2 Synergien zwischen Sektoren

Die Sozialpartner verschiedener Sektoren – auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene – können sehr viel voneinander lernen. Daher ließen sich die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs dadurch verbessern, dass die Synergien **zwischen den verschiedenen Sektoren** sowie **zwischen der europäischen branchenübergreifenden Ebene und der sektoralen Ebene** verstärkt werden. So haben sich z. B. im Bereich lebenslanges Lernen einige Sektoren (Post, Banken, Reinigungssektor) auf den branchenübergreifenden Aktionsrahmen bezogen. Zum Thema Telearbeit haben Sozialpartner in den Sektoren Elektrizitätswirtschaft sowie Kommunal- und Regionalbehörden auf ähnliche Weise gemeinsame Texte verabschiedet, in denen die branchenübergreifende Vereinbarung begrüßt wird; dabei haben sie ihre Mitglieder aufgerufen, die Vereinbarung in ihren Sektoren gemäß den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten bis zu dem für Juli 2005 festgelegten Termin durchzuführen. Beide Sektoren verpflichten sich auch, die Umsetzung der Vereinbarungen in ihrem Bereich im Jahr 2005 zu überwachen.

Die Kommission ermutigt die Sozialpartner, weiterhin vergleichbaren Ansätzen nachzugehen. Hier wäre es von Nutzen, wenn die Sozialpartner die Ergebnisse ihres Dialogs der Öffentlichkeit stärker bekannt machen würden; die Kommission wird diesen Prozesse unterstützen.

3.2.3 Synergien zwischen dem sozialen Dialog auf europäischer Ebene und der Unternehmensebene

Schließlich könnten die Sozialpartner möglichen Synergien zwischen dem **europäischen sozialen Dialog und der Unternehmensebene** nachgehen. Ein Beispiel dafür ist die Verbindung zwischen dem sektoralen sozialen Dialog und **Europäischen Betriebsräten (EBR)**. In letzter Zeit hat sich der soziale Dialog auf Unternehmensebene stark entwickelt und es sind zahlreiche Vereinbarungen innerhalb europaweit tätiger Konzerne geschlossen worden. Inzwischen hat man etwa 650 EBR gegründet, die häufig die größten Unternehmen des Sektors abdecken.

In zunehmendem Maße werden in den EBR Fragen betrachtet, die über die Kernbereiche Unternehmungsleistung und Beschäftigung hinausgehen und Themen mit einer ausgeprägten europäischen Dimension einbeziehen, wie Sicherheit und Gesundheitsschutz, Chancengleichheit, Ausbildung und Mobilität, soziale Verantwortung der Unternehmen und Umweltfragen. Werden diese und ähnliche Themen von den Sozialpartnern auf der sektoralen Ebene aufgegriffen, so ergeben sich unter Umständen Synergien zwischen dieser Ebene und den EBR in dem betreffenden Sektor.

Die europäischen Sozialpartner könnten die Möglichkeit nutzen, die sich dadurch bietet, dass die Kommission eine Konsultation zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie vornimmt, um die Verbindung zwischen EBR und dem sozialen Dialog auszubauen.

Eine andere Möglichkeit, der man weiter nachgehen könnte, wenn Synergien zwischen der europäischen und der betrieblichen Ebene gefördert werden sollen, ist die Verbindung zwischen dem **sozialen Dialog und Unternehmensstrategien zur Förderung der Corporate Social Responsibility (CSR, soziale Verantwortung der Unternehmen)**⁶. In den letzten 20 Jahren haben Unternehmen in zunehmendem Maße Initiativen im Bereich soziale und umweltbezogene Verantwortung eingeleitet, manchmal auf Druck der betroffenen Akteure. Einige der sektoralen Sozialpartner auf europäischer Ebene betreiben Initiativen im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Unternehmen, einschließlich von Chartas und Verhaltenskodizes.

4. DIE ROLLE DER KOMMISSION BEI DER UNTERSTÜTZUNG DES SOZIALEN DIALOGS

Gemäß Artikel 138 Absatz 1 hat die Kommission die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner zu fördern, und erlässt alle zweckdienlichen Maßnahmen, um den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu erleichtern, wobei sie für Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Parteien sorgt.

4.1 Verstärkung und Erweiterung der Partnerschaft

Die Kommission vertritt die Auffassung, dass Verhandlungen das angemessenste Mittel sind, um Streitfragen im Zusammenhang mit Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnissen auf branchenübergreifender wie auf sektoraler Ebene zu lösen; sie begrüßt den Wunsch der Sozialpartner, einen eigenständigeren Dialog zu führen und zur Verwirklichung der Lissabonner Zielsetzungen beizutragen. Sie ermutigt auch die Sozialpartner, die durch zahlreiche Gemeinschaftsrichtlinien geschaffene Möglichkeit zu nutzen, bestimmte

⁶ Mitteilung der Kommission: *Die soziale Verantwortung der Unternehmen: ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung*, KOM(2002) 347 endgültig.

Fragestellungen durch Verhandlungen der Sozialpartner auf allen entsprechenden Ebenen inhaltlich zu präzisieren.

Im Anschluss an die Schlussfolgerungen des Europäischen Rats vom März 2004 hinsichtlich einer erforderlichen Partnerschaft für den Wandel wird die Kommission das Follow-up überwachen, das die Sozialpartner ihrem Beitrag und der Bewertung der Verwirklichung der Lissabonner Zielsetzungen folgen lassen.

4.2 Intensivierung der Unterstützung für die Strukturen des europäischen sozialen Dialogs im Kontext der Erweiterung

In einem erweiterten Europa muss die Unterstützung für den zweiseitigen sozialen Dialog intensiviert werden. Die Ausschüsse für den sozialen Dialog sind die angemessenen Gremien für die Entwicklung dieses Dialogs. Die Kommission wird neue Sektoren ermutigen, einen sozialen Dialog aufzunehmen und Beiträge zu leisten, um die Lissabonner Zielsetzungen zu verwirklichen.

Der europäische soziale Dialog muss auf festen Fundamenten ruhen; dies bedeutet, dass die Qualität der Arbeitsbeziehungen in einigen Fällen auf nationaler und auf dezentraler Ebene zu verbessern ist.

Die Kommission wird weiterhin die Entwicklung des zweiseitigen sozialen Dialogs in den neuen Mitgliedstaaten fördern und ihre Unterstützung für die europäischen Sozialpartner verstärken, um die Folgen der Erweiterung in den Griff zu bekommen.

Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass – da die Sozialpartner autonome Organisationen sind und der soziale Dialog in der EU auf der Vereinigungsfreiheit beruht – der Aufbau neuer Kapazitäten im Wesentlichen ein von unten nach oben verlaufender Prozess ist, der von den eigenen Bemühungen der Sozialpartner abhängt.

Erweiterung und Aktualisierung der Studien zur Repräsentativität

Damit sie festlegen kann, welche Sozialpartner gemäß Artikel 138 EG-Vertrag anzuhören sind, führt die Kommission Studien zur Repräsentativität der europäischen Organisationen durch. Die entsprechenden Informationen haben auch ihre Bedeutung für die Einrichtung neuer Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog sowie für die Bewertung – durch die Kommission – des Vertretungsanspruchs der Unterzeichnerparteien von gemäß Artikel 139 Absatz 2 zustande gekommenen Vereinbarungen.

Angesichts des Anwachsens der Zahl von Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog und der Erweiterung der EU muss die Veröffentlichung neuer Studien und Monografien beschleunigt und die vorhandenen Studien müssen regelmäßig aktualisiert und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Die Kommission schlägt vor, die Studien zur Repräsentativität von der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen der Dubliner Stiftung erstellen zu lassen.

4.3 Verstärkung der Wirkung des europäischen sozialen Dialogs und der Folgemaßnahmen

Die Kommission begrüßt die Tatsache, dass die Sozialpartner in zunehmendem Maße Texte verabschieden, in denen Empfehlungen verschiedener Art für ihre Mitglieder hinsichtlich Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene ausgesprochen werden (siehe Anhang 2).

Sie legt den Sozialpartnern nahe, beim Follow-up dieser Texte stärker von Peer-Review-Verfahren Gebrauch zu machen, die von der offenen Koordinierungsmethode angeregt worden sind, z. B. dadurch, dass sie Ziele setzen (quantitativer Art, soweit möglich) oder Benchmarks festlegen und dass sie regelmäßig über die dabei erreichten Fortschritte berichten.

Die Kommission wird zu einem größeren Bekanntheitsgrad des europäischen sozialen Dialogs beitragen und die Sozialpartner beim Follow-up ihrer Texte auf folgende Weise unterstützen:

- Sie wird Mitteln und Wegen nachgehen, den Erfahrungsaustausch zu Follow-up-Verfahren zu fördern, z. B. durch das Verbindungsforum, die Erstellung elektronischer Newsletter und durch Gremien für den Meinungsaustausch.
- Sie wird den Sozialpartnern Unterstützung anbieten, die über die Website des sozialen Dialogs zugänglich sein soll. Diese Unterstützung könnte die Form einer Typologie von Texten des sozialen Dialogs haben, die auf der in dieser Mitteilung angebotenen Typologie beruht, oder die Form eines Lexikons der Terminologie des sozialen Dialogs, einer Checkliste für die Ausarbeitung von Texten der neuen Generation, einer Liste gelungener Beispiele von Bestimmungen für den Follow-up, von Informationen über europäische Betriebsvereinbarungen und sonstigen nützlichen Informationen. Die Kommission wird auch sämtliche Texte der Sozialpartner in eine Datenbank aufnehmen.
- Sie wird die finanzielle Unterstützung für gemeinsame Follow-up-Aktionen der europäischen Sozialpartner verstärken.
- Sie wird landesweit Seminare in allen Mitgliedstaaten organisieren – zuerst in den neuen Mitgliedstaaten –, um für die Bedeutung des europäischen sozialen Dialogs für nationale Arbeitsbeziehungen zu sensibilisieren.

4.4 Autonome Vereinbarungen

Die Kommission erkennt die Autonomie der Sozialpartner bei Verhandlungen über die unter deren Zuständigkeit fallenden Themen uneingeschränkt an.

Allerdings kommt in dem speziellen Fall, dass autonome Vereinbarungen gemäß Artikel 139 Absatz 2 durchgeführt werden, der Kommission eine besondere Rolle zu, wenn die Vereinbarung das Ergebnis einer Anhörung gemäß Artikel 138 war, unter anderem deshalb, weil durch die Entscheidung der Sozialpartner, eine Vereinbarung auszuhandeln, vorübergehend das von der Kommission in diesem Bereich eingeleitete Legislativverfahren auf Gemeinschaftsebene ausgesetzt wird.

Die Kommission beachtet den Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner, sie veröffentlicht aber autonome Vereinbarungen und informiert das Europäische Parlament und den Ministerrat, nachdem sie eine Ex-Ante-Bewertung vorgenommen hat, wie sie dies bei

Vereinbarungen nach Artikel 139 Absatz 2 vornimmt, die durch Ratsbeschluss durchzuführen sind.

Nach Ablauf der Umsetzungs- und Überwachungsfrist führt die Kommission, während sie der Überwachung durch die Sozialpartner Vorrang einräumt, ihre eigene Überwachung der Vereinbarung durch, um zu bewerten, in welchem Umfang die Vereinbarung zur Verwirklichung der Zielsetzungen der Gemeinschaft beigetragen hat.

Sollte die Kommission zu der Ansicht kommen, dass die Vereinbarung nicht geeignet ist, die Zielsetzungen der Gemeinschaft zu verwirklichen, wird sie die Möglichkeit in Betracht ziehen, falls erforderlich, einen Vorschlag für einen Rechtsakt vorzulegen. Auch kann die Kommission jederzeit, auch während der Umsetzungsfrist, von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen, wenn sie zu der Auffassung gelangt, dass entweder die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer die Verfolgung der gemeinschaftlichen Zielsetzungen verzögern.

Zwar sollte die weit gehende Zuständigkeit der Sozialpartner anerkannt werden, aber man sollte in Übereinstimmung mit früheren Bedenken der Kommission dann, wenn es um Grundrechte oder wichtige politische Optionen geht oder in Situationen, in denen Regeln in allen Mitgliedstaaten gleichmäßig angewandt werden müssen und die Abdeckung vollständig sein muss, einer Durchführung durch Ratsbeschluss den Vorzug geben. Autonome Vereinbarungen eignen sich auch nicht für die Überarbeitung vorhandener Richtlinien, die vom Rat und dem Europäischen Parlament über das übliche Legislativverfahren verabschiedet worden sind.

4.5 Vorbereitung weiterer Entwicklung

Angesichts der zunehmenden Anzahl von Texten der neuen Generation ist die Kommission der Meinung, dass Rahmenbedingungen gesetzt werden müssen, um die Schlüssigkeit der Resultate des sozialen Dialogs zu verbessern und die Transparenz zu verstärken. In dieser Mitteilung wird ein erster Schritt in diese Richtung dadurch unternommen, dass eine Typologie (Anhang 2) und eine Checkliste für die Ausarbeitung von Texten (Anhang 3) vorgeschlagen werden.

Die Kommission wird der Möglichkeit nachgehen, umfassendere Rahmenbedingungen zu setzen. Sie würde es vorziehen, dass die Sozialpartner ihre eigenen Rahmenbedingungen aushandeln; sie ruft diese daher auf, diese Vorgehensweise in Betracht zu ziehen.

Das Interesse an transnationalen Kollektivverhandlungen und deren Bedeutung haben in den letzten Jahren zugenommen, insbesondere als Reaktion auf die Globalisierung sowie die Wirtschafts- und Währungsunion. EBR schließen immer mehr Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen ab, die Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedstaaten abdecken. Es besteht auch ein wachsendes Interesse an grenzüberschreitenden Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus an einander grenzenden Mitgliedstaaten sowie Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bestimmter Sektoren, die mehrere Mitgliedstaaten umfassen.

Eingedenk dieser Entwicklung führt die Kommission derzeit eine Studie über transnationale Kollektivverhandlungen durch und wird deren Ergebnisse den Sozialpartnern zur Verfügung stellen. In einer späteren Phase wird die Kommission die Sozialpartner dazu anhören, zu welchen Resultaten sie gelangt sind, was die Ausarbeitung gemeinschaftlicher Rahmenbedingungen für transnationale Kollektivverhandlungen anbelangt.

Anhang 1: Der europäische soziale Dialog – Hintergrundinformationen

Der europäische soziale Dialog hat sich in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt und kann jetzt als feste Einrichtung gelten.

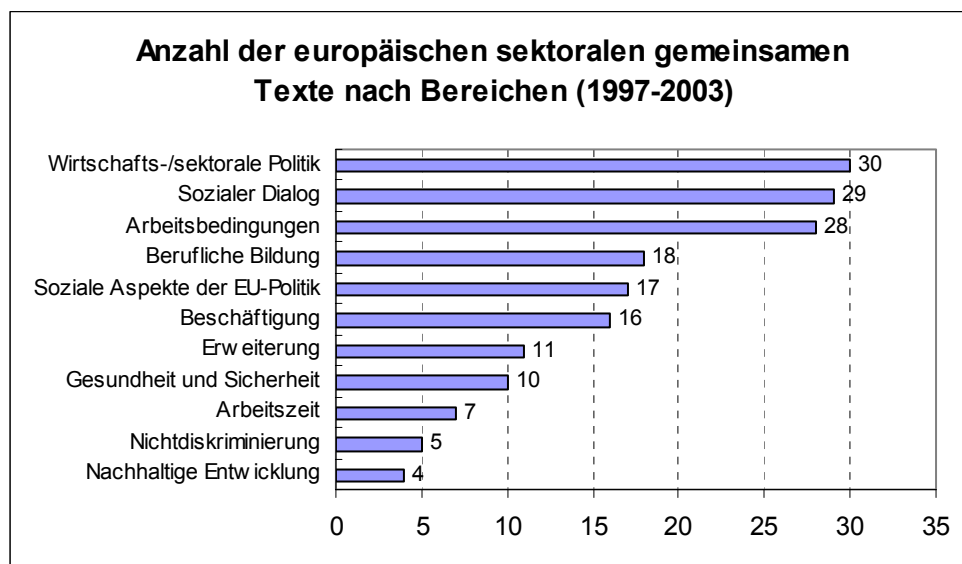
Der europäische **dreiseitige** soziale Dialog vollzieht sich im Rahmen des im März 2003 eingerichteten dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung⁷ sowie im Rahmen des Dialogs über Makroökonomie, Beschäftigung, Sozialschutz und allgemeine und berufliche Bildung.

Der europäische **zweiseitige** soziale Dialog vollzieht sich im Rahmen des Ausschusses für den branchenübergreifenden sozialen Dialog und der 30 Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog (siehe Anhang 4) auf der Basis der von den Sozialpartnern beschlossenen Arbeitsprogramme.

Sowohl der zweiseitige als auch der dreiseitige Dialog fördern Zusammenhalt und Konsensbildung. Die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Arbeitbeziehungen stärkt das gegenseitige Verständnis und schafft Vertrauen.

Konkretes Ergebnis der Arbeit der verschiedenen Ausschüsse für den sozialen Dialog ist die Annahme von über 40 gemeinsamen Texten durch die Sozialpartner des branchenübergreifenden Dialogs und von etwa 300 Vereinbarungen durch die Sozialpartner des sektoralen Dialogs. Formell reichen diese Texte von gemeinsamen Stellungnahmen bis zu Leitlinien, Verhaltenskodizes und Vereinbarungen. Einige dieser Texte, so etwa drei der Vereinbarungen der branchenübergreifenden Sozialpartner und Vereinbarungen der Sozialpartner im Verkehrssektor, wurden durch Richtlinien des Rates umgesetzt.

Auch was die **abgedeckten Bereiche** angeht, hat der soziale Dialog sich in den letzten Jahren stark ausgeweitet:

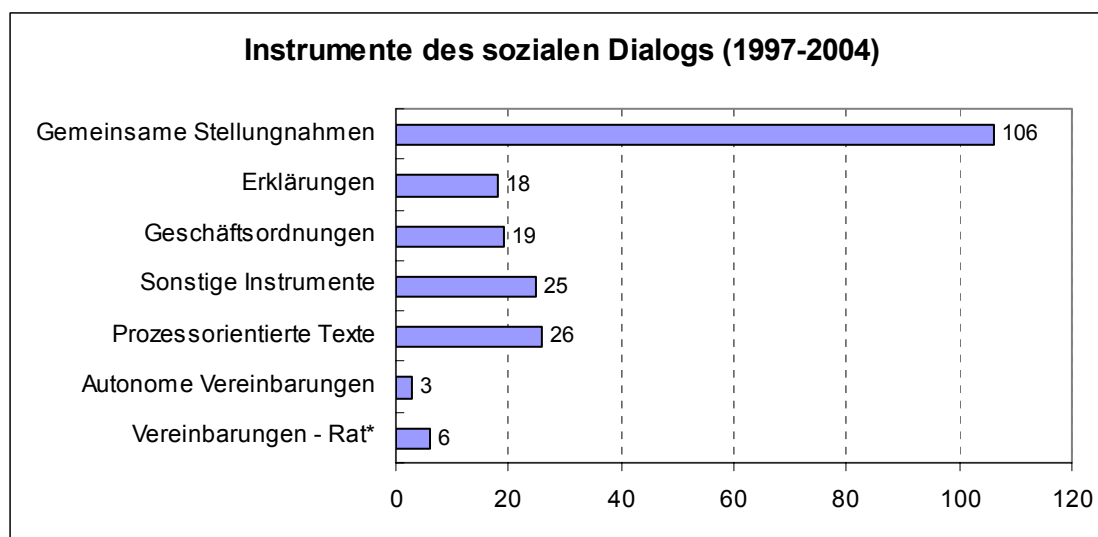


* Diese Tabelle nennt die Hauptthemen der gemeinsamen Texte, die in der Praxis jedoch mehr als nur einen Bereich betreffen.

⁷ ABl. L 70 vom 14.3.2003, S. 31.

Die Tätigkeit der Sozialpartner beschränkt sich nicht auf die Annahme gemeinsamer Texte. Sie führen darüber hinaus eine Vielzahl **gemeinsamer grenzüberschreitender Projekte** durch. Diese Projekte beinhalten ganz unterschiedliche Aktionen, wie etwa die Veranstaltung von Rundtischgesprächen, Studien sowie die Ausarbeitung praktischer Instrumente, wie Handbücher über berufliche Bildung, Gesundheit und Sicherheit und das Beschaffungswesen. Der grenzüberschreitende Charakter dieser Projekte bringt mit sich, dass sie einen praxisbezogenen Beitrag leisten zur Verbesserung des Zusammenspiels der Akteure der Arbeitsbeziehungen auf europäischer und nationaler Ebene: sie fördern den Austausch von Erfahrungen und Best Practice und verbessern das Verständnis der Basis für die Europapolitik.

Mittlerweile wird allgemein anerkannt, dass bessere Governance im Bereich Beschäftigung und Soziales das Zusammenspiel einer **Vielzahl von Politikinstrumenten** erfordert, darunter auch eine Kombination der Faktoren Gesetzgebung, sozialer Dialog, soziale Verantwortung der Unternehmen, offene Koordinierungsmethode, Strukturfonds, Aktionsprogramme, Mainstreaming, Politikanalyse und Politikforschung. Dies sind auch die Instrumente, von denen die Sozialpartner im Bereich Arbeitsbeziehungen Gebrauch machen.



* Diese Tabelle deckt den Zeitraum 1997-2004 ab, beinhaltet jedoch außerdem die branchenübergreifende Vereinbarung über den Elternurlaub aus dem Jahr 1995.

Zahlreiche der an die europäischen Institutionen gerichteten gemeinsamen Stellungnahmen der Sozialpartner haben sich inhaltlich in EU-Rechtsvorschriften und –Strategien niedergeschlagen, insbesondere dank ihrer Funktion, die Kompromisspositionen der Sozialpartner aufzuzeigen.

In jüngster Zeit hat **qualitativ** der europäische soziale Dialog immer größere Autonomie erlangt. Dies findet seinen Ausdruck zum Teil darin, dass die Sozialpartner zunehmend gemeinsame Arbeitsprogramme verabschieden. Ein weiteres Indiz für die qualitative Verschiebung ist, dass die Sozialpartner vermehrt dazu übergehen, eine „**neue Generation**“ von Texten auszuarbeiten, für die vor allem kennzeichnend ist, dass die Sozialpartner auf europäischer Ebene Empfehlungen an ihre Mitglieder richten und die nationalen Sozialpartner das Follow-up auf nationaler Ebene übernehmen.

Ungeachtet der bisherigen Errungenschaften des europäischen sozialen Dialogs ist anzumerken, dass er in bestimmten Bereichen mehr **Durchschlagskraft** haben könnte.

Insbesondere sind für alle nicht unmittelbar am Dialog Beteiligten die Bedeutung und der Status der Texte der europäischen Sozialpartner nicht ohne weiteres ersichtlich. Dies liegt zum Teil an den unterschiedlichen Titeln und Formaten und auch an dem recht **uneinheitlichen Sprachgebrauch**.

Auf das Problem des uneinheitlichen Sprachgebrauchs der Sozialpartner hatte die Kommission erstmals in ihrer Mitteilung vom Juni 2002⁸ hingewiesen. Darin forderte sie die Sozialpartner auf, in ihren Beiträgen auf begriffliche Klarheit zu achten und „Vereinbarung“ nur für Texte zu verwenden, die nach den in Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags festgelegten Verfahren umgesetzt werden. In der Vergangenheit wurde der Begriff „Vereinbarung“ in der Tat recht pauschal verwendet, zum Beispiel für Texte über die Einsetzung von Ausschüssen des sozialen Dialogs sowie für Texte, die im Wesentlichen Empfehlungen beinhalten, also keine wirklichen „Vereinbarungen“ sind. Andererseits gibt es eine Reihe von Texten, die man, obschon sie weniger verbindliche Titel tragen, durchaus als „Vereinbarungen“ oder andere Texte der neuen Generation einstufen könnte.

Die Effizienz einiger der Initiativen der Sozialpartner, insbesondere der Lissabonner Themen betreffenden Texte der neuen Generation, ließe sich dadurch steigern, dass man **das Follow-up und die Berichterstattung präziser regelt**. Die bisherige Bandbreite reicht von genauen Angaben dazu, durch welche Instanzen und in welchen Zeiträumen Texte zu bewerten sind, bis zu viel vageren Bestimmungen, in denen die Sozialpartner sich lediglich verpflichten, in regelmäßigen Abständen über das Follow-up zu diskutieren, oder nur pauschal und ohne Zeitvorgaben ein Follow-up ankündigen. Einige Texte enthalten überhaupt keine Follow-up-Bestimmungen. Begriffliche Unklarheiten und mangelnde Abklärung aller Follow-up-Aspekte in Verhandlungen können in der praktischen Umsetzung Schwierigkeiten bereiten.

Viel versprechende neue Entwicklungen sind unter anderem der branchenübergreifende *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen* der europäischen Sozialpartner und der *Verhaltenskodex zur sozialen Verantwortung der Unternehmen in der Zuckerindustrie*. Beide Texte enthalten klare Follow-up-Regelungen; zu beiden wurden die Follow-up-Berichte fristgerecht erstellt. In jüngster Zeit haben die Sektoren Textil/Bekleidung sowie Gerberei/Leder sich bemüht, ihre Verhaltenskodizes umzusetzen; die Sozialpartner im Landwirtschaftssektor bemühen sich um das Follow-up ihrer Vereinbarung über die berufliche Bildung.

⁸ KOM(2002) 341 endgültig.

Anhang 2: Typologie der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs

Die nachstehende Typologie soll das Verständnis der verschiedenen Instrumente des sozialen Dialogs fördern und den Sozialpartnern helfen, die Transparenz zu verbessern. Zu unterscheiden sind vier Grundkategorien, die sich jeweils in Unterkategorien unterteilen: gemäß Artikel 139 Absatz 2 umgesetzte Vereinbarungen; prozessorientierte Texte; gemeinsame Stellungnahmen und Instrumente; Verfahrenstexte. Die Sozialpartner sind aufgefordert, bei der Ausarbeitung künftiger Texte diese Typologie zu Grunde zu legen.

Die **Texte der neuen Generation**, deren Follow-up die Sozialpartner selbst übernehmen wollen, gehören in die ersten beiden Kategorien, d. h. die **autonomen Vereinbarungen** und die **prozessorientierten Texte**.

Es ist darauf hinzuweisen, dass begriffliche Unklarheiten die Kategorisierung einiger der Texte und die Zuordnung bei überlappenden Kategorien erschweren.

I. Gemäß Artikel 139 Absatz 2 umgesetzte Vereinbarungen: Mindestanforderungen

Texte dieser Kategorie legen Mindestanforderungen fest und sehen die fristgerechte Einhaltung bestimmter Verpflichtungen vor. Artikel 139 Absatz 2 ist zu entnehmen, dass zwei Arten von Vereinbarungen in diese Kategorie fallen, die sich hauptsächlich nach dem Umsetzungsverfahren unterscheiden.

Gemäß Artikel 139 Absatz 2 durchgeführte Vereinbarungen: Mindestanforderungen	
Art der Vereinbarung	Beispiele
<p><i>Durch Beschluss des Rates durchgeführte Vereinbarungen</i></p> <p>Durchführung durch Beschluss des Rates, Überwachung durch die Kommission</p>	<ul style="list-style-type: none">– Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, 1995– Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 1997– Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, 1999– Europäische Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten, 1998– Europäische Vereinbarung über die Arbeitsorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt, 2000– Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen mobiler Eisenbahnarbeiter, die in interoperablen grenzübergreifenden Diensten eingesetzt sind, 2004⁹
<p><i>Autonome Vereinbarungen, die nach den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten durchgeführt werden.</i></p> <p>Durchführung und Überwachung durch die Sozialpartner</p>	<ul style="list-style-type: none">– Rahmenvereinbarung über Telearbeit, 2002– Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress, 2004¹⁰– Vereinbarung über eine europäische Fahrerlaubnis für Zugführer in grenzüberschreitenden interoperablen Verkehrsdiensten, 2004

Durch Beschluss des Rates durchgeführte Vereinbarungen

Die erstgenannte Art von Vereinbarungen wird auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch Beschluss des Rates (nach der bisherigen Praxis durch

⁹ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung geforderte Durchführung durch Beschluss des Rates.

¹⁰ Formelle Annahme zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ausstehend.

Richtlinien des Rates) auf Vorschlag der Kommission durchgeführt. Hierzu gehören die drei branchenübergreifenden Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie die Arbeitszeitvereinbarungen für den Seeverkehr und die Zivilluftfahrt und die Vereinbarung im Eisenbahnsektor über die Arbeitsbedingungen für mobile Eisenbahnarbeiter, die in interoperablen grenzüberschreitenden Diensten eingesetzt sind. Die drei branchenübergreifenden Rahmenvereinbarungen wurden im Rahmen einer Anhörung durch die Kommission gemäß Artikel 138 ausgehandelt, während in den sektoralen Vereinbarungen die durch eine Richtlinie¹¹ den Sozialpartnern eingeräumte Möglichkeit genutzt wird, Gemeinschaftsbestimmungen an die spezifischen Erfordernisse des Sektors anzupassen.

Verantwortlich dafür, dass durch Beschluss des Rates durchgeführte Vereinbarungen umgesetzt werden, sind die Mitgliedstaaten, und zwar auch in den Fällen, in denen die Umsetzung durch Kollektivvereinbarung der Sozialpartner erfolgt. Zuständig für die Überwachung solcher Vereinbarungen ist die Kommission, die allerdings die Sozialpartner systematisch zu den Durchführungsberichten anhört.¹²

Autonome Vereinbarungen

Beim zweiten Typ von Vereinbarungen – den nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten durchgeführten Vereinbarungen – sind die Sozialpartner selbst für Durchführung und Überwachung verantwortlich. Die *Rahmenvereinbarung über Telearbeit* vom Juli 2002 ist die erste branchenübergreifende Vereinbarung dieser Art; sie war Ergebnis einer Anhörung gemäß Artikel 138. Im Mai 2004 schlossen die Sozialpartner auf branchenübergreifender Ebene ihre zweite Vereinbarung dieser Art, die Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz, ebenfalls Ergebnis einer Anhörung gemäß Artikel 138. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung war die Vereinbarung jedoch noch nicht formell angenommen.

Die effektive Umsetzung und Überwachung ist wichtig bei Vereinbarungen dieser Art, insbesondere dann, wenn sie im Rahmen einer Kommissionsanhörung gemäß Artikel 138 ausgehandelt werden. In Artikel 139 Absatz 2 heißt es, „die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt ...“ (zwingend). Dies bedeutet, dass die Durchführung vorgeschrieben ist, und dass die Unterzeichnerparteien verpflichtet sind, bei ihren Mitgliedern auf die Durchführung der europäischen Vereinbarung hinzuwirken.

II. Prozessorientierte Texte

Diese Kategorie besteht aus einer Vielfalt gemeinsamer Texte, die eher Zug um Zug und prozessorientierter als Vereinbarungen durchgeführt werden. In derartigen Texten richten die Sozialpartner unterschiedliche Empfehlungen an ihre Mitglieder für das Follow-up. Dies sollte eine regelmäßige Bewertung der in der Realisierung erzielten Fortschritte einschließen,

¹¹ In diesem Fall die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitorganisation (ABl. L 307 vom 31.12.1993).

¹² Das European Trade Union Institute (ETUI) des EGB hat eigene Durchführungsberichte zu Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Rahmen ihres NETLEX-Netztes nationaler Rechtssachverständiger ausgearbeitet. Die Vereinbarung über die Arbeitszeit in der Zivilluftfahrt und die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor zeigen, dass die Sozialpartner Bewertungen der Durchführung dieser Vereinbarungen vornehmen werden.

um die Durchschlagskraft zu gewährleisten. In bestimmten Aspekten kann die Durchführung eine Zusammenarbeit mit nationalen Stellen erfordern.

Texte dieser Art können sich in Bereichen als nützlich erweisen, in denen Rechtsvorschriften auf europäischer Ebene nicht als die geeignete Lösung erscheinen – vielfach wegen in den Mitgliedstaaten bereits bestehender komplexer und vielfältiger Bestimmungen –, die Sozialpartner aber dennoch Interesse an einer Zusammenarbeit haben. Derartige Texte können auch den Austausch von Good Practice und das gegenseitige Lernen fördern und sie können mitunter den Boden für künftige Gemeinschaftsvorschriften bereiten.

Drei Arten von Dokumenten fallen in diese Kategorie.

Aktionsrahmen

In Aktionsrahmen werden bestimmte politische Prioritäten vorgegeben, auf die die nationalen Sozialpartner hinarbeiten wollen. Diese Prioritäten dienen als Benchmarks. Die Sozialpartner berichten jährlich über das Follow-up.

Richtlinien und Verhaltenskodizes

Richtlinien und Verhaltenskodizes enthalten Empfehlungen und/oder Orientierungen für nationale Mitglieder zur Festlegung von Standards oder Grundregeln. In einigen Fällen handelt es sich hierbei um Grundregeln oder europäische Mindestanforderungen, die auf nationaler oder Unternehmensebene umzusetzen sind. In anderen Fällen sollen dadurch höhere Standards als die in bestehenden Rechtsvorschriften festgelegten vorgegeben werden. In diese Kategorie fallen auch Verhaltenskodizes, mit denen in internationalen Übereinkommen vereinbarte Standards im Bereich Arbeitsrecht in Unternehmen umgesetzt werden sollen. Solche Verhaltenskodizes gehen inhaltlich zum Teil über einschlägige IAO-Übereinkommen hinaus.

Politikorientierungen

Bei dieser Unterkategorie handelt es sich um Texte, in denen die Sozialpartner einen proaktiven Ansatz zur Förderung bestimmter Strategien bei ihren Mitgliedern verfolgen. In den Texten ist ausgeführt, wie dies bewerkstelligt werden soll (z. B. Erfassung und Austausch von Good Practice, Sensibilisierung) und auf welche Weise die Sozialpartner das Follow-up und die Effizienz bewerten.

Prozessorientierte Texte	
Art des Textes	Beispiele¹³
<i>Aktionsrahmen</i> – Gemeinsame Prioritäten realisieren	Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen, 2002
Follow-up und Berichterstattung jährlich durch die Sozialpartner	

¹³ Einige dieser Texte enthalten keine näheren Bestimmungen zu Follow-up und Berichterstattung, wurden aber dennoch aufgenommen, weil sie Empfehlungen an die Mitglieder der Unterzeichnerorganisationen richten.

<p>Richtlinien, Verhaltenskodizes – Standards oder Grundregeln festlegen</p> <p>Follow-up und Berichterstattung regelmäßig durch die Sozialpartner</p>	<p>Neue europäische Standards oder Grundregeln festlegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rahmenvereinbarung zur Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft, 1997* – Vereinbarung zur Förderung der Beschäftigung im europäischen Postsektor, 1998 – Leitlinien über die Telearbeit im Telekommunikationssektor, 2001 – Europäische Rahmenvereinbarung über Leitlinien zur Telearbeit im Handel, 2001 – Verhaltenskodex – Leitlinien für europäische Friseure, 2001 – Freiwillige Leitlinien zur Unterstützung der Altersvielfalt im Handelssektor, 2002 – Gemeinsame Erklärung über lebenslanges Lernen im Banksektor, 2002 – Europäische Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft, 2002* – Verhaltenskodex über die soziale Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie, 2003 – Verhaltens- und Ethikkodex für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe, 2003 – Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit im Elektrizitätssektor, 2003 – Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit in lokalen und regionalen Behörden, 2004 – Erklärung zur Förderung der Beschäftigung und der Integration von Menschen mit Behinderung im Handels- und Vertriebssektor, 2004 – Leitlinien für Kundenkontaktzentren (Telekommunikationen), 2004 <p>International vereinbarte Standards fördern und durchsetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verhaltenskodex gegen Kinderarbeit in der Schuhindustrie, 1996 – Verhaltenskodex für den europäischen Textil-/Bekleidungssektor, 1997 – Vereinbarung über Grundrechte und Grundprinzipien am Arbeitsplatz, Handelssektor, 1999 – Verhaltenskodex im Leder-/Gerbereisektor, 2000 – Verhaltenskodex in der Schuhindustrie, 2000 – Verhaltenskodex – eine Charta für die Sozialpartner in der europäischen Holz verarbeitenden Industrie, 2002
<p>Politikorientierungen – Förderung einer proaktiven Politik</p> <p>Regelmäßiges Follow-up und regelmäßige Berichterstattung durch die Sozialpartner</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Paritätische Empfehlung zur Lehrlingsausbildung in der Zuckerindustrie, 1998 – Gemeinsame Erklärung des Elektrizitätssektors zu Chancengleichheit/Vielfalt, 2003 – Orientierungsleitfaden für die Bewältigung des Wandels und dessen soziale Konsequenzen, 2003 (branchenübergreifende Sozialpartner) – Gemeinsame Erklärung über die soziale Verantwortung der Unternehmen im Handel, 2003 – Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner in der Reinigungsindustrie, 2004

* Diese Texte werden zwar als „Vereinbarungen“ bezeichnet, wurden aber dennoch in diese Kategorie aufgenommen, denn sie beinhalten im Wesentlichen Empfehlungen an die Mitglieder und geben keine Fristen vor für die Realisierung der verschiedenen Ziele.

III. Gemeinsame Stellungnahmen und Instrumente: Informationsaustausch

Diese Kategorie besteht aus dem Informationsaustausch dienenden Texten und Instrumenten der Sozialpartner. Dies umfasst sowohl den Informationsfluss von den Sozialpartnern zu zentralen Stellen, d. h. nationalen Behörden und/oder europäischen Institutionen, als auch den Informationsfluss zu nachgeordneten Stellen, z. B. in Form von Erläuterungen für die

nationalen Mitglieder zu den Auswirkungen der EU-Politik. Die Instrumente dieser Kategorie sehen keine Durchführungs-, Überwachungs- oder Follow-up-Maßnahmen vor.

Gemeinsame Stellungnahmen

Diese Kategorie umfasst die Mehrzahl der von den Sozialpartnern angenommenen Texte. Dazu gehören auch die gemeinsamen Stellungnahmen und gemeinsamen Erklärungen, die im Allgemeinen an die europäischen Institutionen und/oder nationale Behörden gerichtet sind sowie Texte, die im Rahmen einer Anhörung der Gemeinschaft verfasst werden (Grün- und Weißbücher, Konsultationsdokumente, Mitteilungen), Texte, die einen gemeinsamen Standpunkt in Bezug auf eine bestimmte Gemeinschaftsmaßnahme wiedergeben und Texte, in denen die Kommission aufgefordert wird, eine bestimmte Position zu vertreten, Studien in Auftrag zu geben oder sonstige Maßnahmen einzuleiten.

Erklärungen

Derartige Erklärungen sind im Allgemeinen an die Sozialpartner selbst gerichtet. Sie umreißen geplante Arbeiten und Aktivitäten der Sozialpartner (z. B. Organisation von Seminaren, Rundtischgesprächen usw.).

Leitfäden u.a.

Es handelt sich hierbei z. B. um von den Sozialpartnern ausgearbeitete Leitlinien und Handbücher mit praktischen Ratschlägen für Arbeitnehmer und Unternehmen zu Themen wie berufliche Bildung, Gesundheit und Sicherheit oder öffentliches Beschaffungswesen. In vielen Fällen leisten Gemeinschaftsbeihilfen einen Beitrag hierzu. Derartige Instrumente beinhalten vielfach praktische Hilfen für die Basis: zum Beispiel erläutern sie die Auswirkungen der EU-Rechtsvorschriften in bestimmten Bereichen oder sie unterstützen den Austausch von Good Practice.

Gemeinsame Stellungnahmen und Instrumente	
Art des Instruments	Beispiele¹⁴
Gemeinsame Stellungnahmen	<ul style="list-style-type: none"> – Stellungnahme zur Aus- und Fortbildung im Bergbau, 2003 – Gemeinsame Erklärung über die Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften zur Regelung des Wach- und Sicherheitsgewerbes auf europäischer Ebene, 2001 – Gemeinsame Erklärung zu den Kriterien der europäischen Richtlinie zur Zeitarbeit, 2001 – Gemeinsame Stellungnahme der europäischen Sozialpartner in der Zivilluftfahrt, 2001
Erklärungen	<ul style="list-style-type: none"> – Gemeinsame Erklärung zu den Sozialpartnern der Reinigungsindustrie und zur EU-Erweiterung, 2000 – Gemeinsame Erklärung und Schlussbericht zur Studie über das lebenslange Lernen im Stromversorgungssektor, 2003
Leitfäden u.a.	<ul style="list-style-type: none"> – Auswahl des günstigen Angebots – Eine Leitfaden für Auftragsvergabestellen in der Reinigungsindustrie – Ausbildungskit „Grundlegende Büroreinigungstechniken“ (Reinigungsindustrie) – Europäisches Berufsbildungshandbuch zum einfachen Wachdienst (privates Sicherheitsgewerbe) – Handbuch zur Ausbildung in der Bauindustrie, 2004 – Website des Ausschusses für den sozialen Dialog im Postsektor, 2003

¹⁴ Dieses Verzeichnis erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern verweist lediglich auf einige wenige Beispiele.

IV. Verfahrenstexte

Diese letzte Kategorie beinhaltet Texte, die der Regelung des zweiseitigen Dialogs zwischen den Sozialpartnern dienen. Darin eingeschlossen ist die *Vereinbarung vom 31. Oktober 1991* der branchenübergreifenden Sozialpartner mit Vorschlägen für die Überarbeitung der Politikgestaltungsprozesse im EG-Vertrag im Bereich Sozialpolitik. Diese Vorschläge wurden nahezu wortgetreu auf der Regierungskonferenz von 1991 in den EU-Vertrag übernommen. In diese Kategorie fallen auch die Texte der Sozialpartner, mit denen die Geschäftsordnung der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog festgelegt wird.

Anhang 3: Checkliste für die Ausarbeitung von Sozialpartnertexten der neuen Generation

- Geben Sie klar an, an wen sich die Texte oder die verschiedenen Bestimmungen richten, z. B. die Kommission, andere europäische Institutionen, nationale Behörden, Sozialpartner.
- Nennen Sie den genauen Status und Zweck des Texts.
- Nennen Sie gegebenenfalls die Frist, bis zu der Bestimmungen umgesetzt werden sollten.
- Geben Sie klar an, wie der Text auf nationaler Ebene umgesetzt werden soll, einschließlich eines Hinweises, ob die Umsetzung in allen Fällen verbindlich sein sollte.
- Geben Sie klar an, welche Instanzen für die Überwachung/Berichterstattung zuständig sind und welchem Zweck die Berichterstattung in den einzelnen Durchführungsphasen dient.
- Geben Sie klar an, wann und/oder in welchen Zeitabständen die Überwachung/Berichterstattung vorzunehmen ist.
- Beschreiben Sie das Verfahren für die Beilegung von Streitigkeiten (z. B. Meinungsverschiedenheiten über die Textauslegung).
- Geben Sie das Datum an.
- Stellen Sie sicher, dass der Text unterzeichnet ist.
- Vereinbarungen sollte ein Anhang angefügt werden, in dem die Mitglieder der Unterzeichnerparteien, an die der Text gerichtet ist, aufgelistet sind.
- Nennen Sie die Sprache des Originals.

Anlage 4: Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog

Branche	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Einrichtung
Audiovisueller Sektor	EFJ, EURO-MEI, FIA, IFM	ACT, AER, CEPI, EBU, FIAPF	2004
Banken	UNI-Europa	FBE, GEBC, GECE	1999
Bauindustrie	EFBH	FIEC	1999
Bergbau	EMCEF	APEP, Euracoal, Euromines, IMA	2002
Binnenschifffahrt	ETF	EBU, ESO	1999
Darstellende Kunst	EAEA	PEARLE	1999
Eisenbahnverkehr	ETF	CER	1999
Elektrizitätswirtschaft	EGÖD, EMCEF	EURELECTRIC	2000
Gerberei/Leder	EGV:TBL	COTANCE	2001
Handel	UNI-Europa	EuroCommerce	1999
Holzindustrie	EFBH	CEI-Bois	2000
Hotels/Gaststätten	EFFAT	HOTREC	1999
Industrielle Reinigung	UNI-Europa	EFCI	1999
Kommunale Verwaltung	EGÖD	CCRE	2004
Landwirtschaft	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
Möbelindustrie	EFBH	UEA	2001
Personengebundene Dienstleistungen	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
Post	UNI-Europa	PostEurop	1999
Private Sicherheitsdienste	UNI-Europa	CoESS	1999
Schiffbau	EMB	CESA	2003
Schuhindustrie	EGV-TBL	CEC	1999
Seefischerei	ETF	EUROPECHE/COGECA	1999
Seeverkehr	ETF	ECSA	1999
Straßenverkehr	ETF	IRU	1999
Telekommunikation	UNI-Europa	ETNO	1999
Textil/Bekleidung	EGV:TBL	EURATEX	1999
Versicherungen	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
Zeitarbeitsvermittlung	UNI-Europa	Euro CIETT	2000
Zivilluftfahrt	ECA, ETF	ACI EUROPE, AEA, CANSO, ERA, IACA	2000
Zuckerindustrie	EFFAT	CEFS	1999

Anlage 5: Verzeichnis der europäischen Organisationen der Sozialpartner, die gemäß Artikel 138 EGV konsultiert werden

1. Allgemeine Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen
 - Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
 - Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)
 - Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE)
2. Branchenübergreifende Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die bestimmte Arbeitnehmer- oder Unternehmensgruppen vertreten
 - Eurocadres
 - Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME)
 - Europäische Vereinigung der leitenden Angestellten (CEC)
3. Spezifische Organisationen
 - Eurochambres
4. Branchenbezogene Arbeitgeberorganisationen
 - Airports Council International (ACI EUROPE)
 - Allgemeiner Verband der landwirtschaftlichen Genossenschaften der Europäischen Union (COGECA)
 - Arbeitgebergruppe der landwirtschaftlichen Berufsverbände der Europäischen Union (GEOPA)
 - Association of European Airlines (AEA)
 - Ausschuss der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der Europäischen Union (COPA)
 - Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
 - Einzel-, Groß- und Außenhandel in Europa (EuroCommerce)
 - Euracoal
 - Euromines
 - Europäische Binnenschiffahrtsunion (EBU)
 - Europäische Koordination unabhängiger Produzenten (CEPI)
 - Europäische Liga der Arbeitgeberverbände der darstellenden Kunst (PEARLE)
 - Europäische Organisation für Textil und Bekleidung (EURATEX)
 - Europäische Rundfunk-Union (EBU)
 - Europäische Schifferorganisation (ESO)
 - Europäische Sparkassenvereinigung (GECE)
 - Europäische Vereinigung der Elektrizitätswirtschaft (EURELECTRIC)
 - Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken (GEBC)
 - Europäische Vereinigung der Sicherheitsdienste (CoESS)
 - Europäische Vereinigung für industrielle Mineralien (IMA)
 - Europäischer Ausschuss der Versicherungsträger (CEA)
 - Europäischer Bankenverband (FBE)
 - Europäischer Dachverband der Arbeitgeberverbände des Friseurgewerbes (EU Coiffure)
 - Europäischer genossenschaftlicher und wechselseitiger Versicherungsverband (ACME)
 - Europäischer Holzindustrieverband (CEI-Bois)
 - Europäischer Verband der Gerbervereinigungen (COTANCE)
 - Europäischer Verband der industriellen Reinigung (EFCI)

- Europäischer Verband der Möbelindustrie (UEA)
- Europäischer Verband der Telekommunikationsbetreiber (ETNO)
- Europäischer Verband der Zeitarbeitsfirmen (Euro CIETT)
- Europäischer Verband der Zuckerindustrie (CEFS)
- European Regions Airline Association (ERA)
- Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER)
- Gemeinschaft der europäischen Werftvereinigungen (CESA)
- Hotels, Restaurants und Cafés in Europa (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- Internationale Straßenverkehrsunion (IRU)
- Internationaler Verband der Filmproduzenten (FIAPF)
- Internationaler Verband der Versicherungsvermittler (BIPAR)
- Organisation der europäischen Postverwaltungen und Postunternehmen (PostEurop)
- Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CCRE)
- Verband der europäischen Bauwirtschaft (FIEC)
- Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA)
- Vereinigung der europäischen Kaliproduzenten (APEP)
- Vereinigung der nationalen Verbände von Fischereiunternehmen in der Europäischen Union (EUROPECHE)
- Vereinigung europäischer Rundfunksender (AER)
- Vereinigung kommerzieller Fernsehsender in Europa (ACT)
- Zusammenschluß der Schuhverbände in Europa (CEC)

5. European trade union organisations

- Europäische Allianz für Kunst und Unterhaltung (EAEA)
 - Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)
 - Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF)
 - Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT)
 - Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)
 - Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD)
 - Europäischer Gewerkschaftsverband: Textil, Bekleidung, Leder (EGV:TBL)
 - Europäischer Journalistenverband (EFJ)
 - Europäischer Metallarbeiterbund (EMB)
 - European Cockpit Association (ECA)
 - Internationaler Musikerverband (IFM)
 - Internationaler Schauspielerverband (FIA)
 - Union Network International – Europa (UNI-Europa)
 - Union Network International – Medien und Unterhaltung International – Europa (EURO-MEI)
 - Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Bildung und Wissenschaft (ETUCE)
- (*)

Dieses Verzeichnis wird entsprechend der Gründung neuer Ausschüsse für den branchenbezogenen sozialen Dialog und/oder unter Berücksichtigung der Studie zur Repräsentativität fortgeschrieben.

() Verbände, die dem EGB angeschlossenen sind, erhalten eine Kopie.*