



EUROPÄISCHE  
KOMMISSION

Brüssel, den 25.1.2023  
COM(2023) 40 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN  
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND  
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

*Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union – Mobilisierung seines vollen  
Potenzials zur Gestaltung gerechter Übergänge*

## 1. EINLEITUNG

**Der soziale Dialog ist ein Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells.** Eines der zentralen Ziele der EU ist die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der soziale Dialog und Tarifverhandlungen sind grundlegende Möglichkeiten zur Erreichung dieses Ziels – sie tragen dazu bei, die Produktivität zu steigern und gleichzeitig soziale Gerechtigkeit, ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld und Demokratie am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ein starkes soziales Europa erfordert starke Sozialpartner. Der soziale Dialog ist daher einer der wichtigsten Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte.

**Es bedarf starker Sozialpartner, wenn es darum geht, Veränderungen wirksam und in ausgewogener Weise zu bewältigen.** Der Klimawandel, die Digitalisierung und demografische Trends führen dazu, dass sich die Welt, einschließlich der Arbeitswelt, rasch verändert. Durch die COVID-19-Pandemie wurden einige dieser Veränderungen beschleunigt. Der soziale Dialog spielt eine entscheidende Rolle bei der Ermittlung ausgewogener Lösungen für Veränderungen in der Arbeitswelt. In der gesamten EU war der soziale Dialog von entscheidender Bedeutung für die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Begrenzung der Auswirkungen der Pandemie. Auf Branchen- und Unternehmensebene haben die Sozialpartner rasch neue Protokolle für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz erarbeitet oder Schulungen durchgeführt. Auf Ebene der Mitgliedstaaten haben sie die Behörden im Zusammenhang mit finanziellen Hilfen für Arbeitnehmer und Unternehmen unterstützt. Die Sozialpartner spielen auch eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der weitreichenden Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine, indem sie die Integration von Vertriebenen aus der Ukraine sowie anderer Flüchtlinge und Migranten in den Arbeitsmarkt erleichtern und nachhaltige Lösungen erarbeiten, wenn es darum geht, Löhne und Gehälter sowie Tarifverträge anzupassen, um auf die Krise der Lebenshaltungskosten und die hohe Inflation zu reagieren.

**Die Einbeziehung der Sozialpartner verbessert die Politikgestaltung und die Rechtsetzung.** Die Sozialpartner verfügen über unübertroffenes Wissen und umfassende Erfahrungen in Bezug auf die Beschäftigungssituation und die soziale Lage vor Ort. Durch ihre Einbeziehung wird es ermöglicht, das richtige Gleichgewicht zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern herzustellen und die Akzeptanz und Wirksamkeit von politischen Maßnahmen und Rechtsvorschriften zu verbessern. Den Sozialpartnern kommt eine im Vergleich zu anderen Interessenträgern einzigartige Rolle zu. Laut Vertrag (Artikel 154 AEUV) ist die Kommission verpflichtet, die Sozialpartner zu Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik (d. h. nach Artikel 153 AEUV) anzuhören, damit die Sozialpartner Vereinbarungen aushandeln können, falls sie dies wünschen. Vereinbarungen der Sozialpartner können durch EU-Recht umgesetzt werden (Artikel 155 AEUV). Im Rahmen des Europäischen Semesters für die Koordinierung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik werden

regelmäßig strukturierte Dialoge auf EU-Ebene mit den Sozialpartnern in allen wichtigen Phasen des Zyklus organisiert.

**Die EU fördert die Rolle der Sozialpartner und drängt auf einen besseren sozialen Dialog.** Die Förderung des sozialen Dialogs ist ein gemeinsames Ziel der EU und ihrer Mitgliedstaaten, wobei die Vielfalt der nationalen Systeme zu berücksichtigen und die Autonomie der Sozialpartner zu wahren ist. Sowohl auf Ebene der Mitgliedstaaten als auch auf Ebene der EU muss mehr getan werden, um die tarifvertragliche Abdeckung zu unterstützen und die Kapazitäten der Sozialpartner auszubauen, ihre Einbeziehung zu fördern und ihre Autonomie zu wahren.<sup>1</sup> Die Kommission kündigte im **Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte** vom März 2021<sup>2</sup> an, dass sie nach Konsultation der Sozialpartner eine Initiative zur Unterstützung des sozialen Dialogs auf Ebene der Mitgliedstaaten und der EU vorlegen werde. Ein gestärkter sozialer Dialog auf allen Ebenen wurde auch auf höchster politischer Ebene in der vom portugiesischen EU-Ratsvorsitz, dem Europäischen Parlament, der Europäischen Kommission, den Sozialpartnern und der Organisation Social Platform unterzeichneten **Erklärung von Porto für soziales Engagement**<sup>3</sup> gefordert. Die Initiative zum sozialen Dialog, auf die auch in der Mitteilung der Kommission „Konferenz zur Zukunft Europas – Von der Vision zu konkreten Maßnahmen“ vom Juni 2022 verwiesen wird, leistet einen wichtigen Beitrag zu den Folgemaßnahmen zur Konferenz.<sup>4</sup>

In der vorliegenden **Mitteilung der Kommission** werden verschiedene konkrete Maßnahmen genannt, mit denen der soziale Dialog in der EU weiter gestärkt werden kann; sie wird von einem **Vorschlag für eine Empfehlung des Rates** über die Stärkung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene begleitet. Die Kommission hat diese Initiative unter enger Einbeziehung der Sozialpartner vorbereitet und sich auch mit dem Europäischen Parlament, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen ausgetauscht.

## 2. DER SOZIALE DIALOG AUF NATIONALER EBENE

**Die Funktionsweise und die Verfahren des sozialen Dialogs unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat:** Dies gilt in Bezug auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Rolle von Tarifverhandlungen bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen, die Kapazitäten und Mitgliederzahlen der jeweiligen Organisationen, die formalen Strukturen für die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen sowie für ihre politische Bedeutung. Zudem unterscheiden sich die Tarifverhandlungssysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten in Bezug darauf, wie stark sie zentralisiert bzw. dezentralisiert sind.

---

<sup>1</sup> Siehe auch den Bericht der Sonderberaterin Andrea Nahles über die Stärkung des sozialen Dialogs in der EU, [online](#) abrufbar.

<sup>2</sup> COM(2021) 102 final, [online](#) abrufbar.

<sup>3</sup> Erklärung von Porto für soziales Engagement vom 7. Mai 2022, [online](#) abrufbar.

<sup>4</sup> COM(2022) 404 final, Anhang, [online](#) abrufbar.

**Die meisten Mitgliedstaaten verfügen über eine oder mehrere formale Strukturen des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene**, in denen Vertreter von Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Regierung allgemeine wirtschaftliche und soziale Fragen erörtern können. Die Rolle und die Befugnisse dieser Gremien sind sehr unterschiedlich, aber sie spielen in der Regel eine beratende und konsultative Rolle bei Entwürfen von Rechtsvorschriften und politischen Maßnahmen, insbesondere in beschäftigungsbezogenen Bereichen, und können manchmal als Forum für die Aushandlung von Vereinbarungen dienen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es auch dreigliedrige Gremien, die sich mit spezifischen Themen wie soziale Sicherheit, Beschäftigung, Ausbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befassen. Ein produktiver dreigliedriger sozialer Dialog unter Beteiligung der Behörden bedingt, dass ein starker zweigliedriger sozialer Dialog vorhanden ist.

**Der soziale Dialog steht unter dem Druck, in der sich wandelnden Arbeitswelt Ergebnisse erzielen zu müssen.** Während der Organisationsgrad der Arbeitgeber (der Anteil der in Arbeitgeberorganisationen zusammengeschlossenen Arbeitgeber) relativ stabil geblieben ist, ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer (im Durchschnitt) in allen Mitgliedstaaten zurückgegangen. Die Verlagerung der Wirtschaftstätigkeit vom verarbeitenden Gewerbe auf Dienstleistungen des privaten Sektors und die sich wandelnde Arbeitswelt erschweren es Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, neue Mitglieder zu gewinnen. Viele der in den meisten neueren Beschäftigungsformen tätigen Arbeitnehmer ebenso wie eine zunehmende Anzahl an Selbstständigen sind nicht vertreten. Gleiches gilt für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, deren Zahl zwar zunimmt, die jedoch weniger dazu neigen, sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Die Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsort erschwert es den Arbeitnehmervertretern, eine solchermaßen zersplitterte Arbeitnehmerschaft zu organisieren. In den letzten Jahren haben die Sozialpartner Initiativen eingeleitet, um neue Mitglieder zu gewinnen oder bestimmten unterrepräsentierten Gruppen (insbesondere Jugendlichen und Plattformarbeitern) über gezielte Strategien und Anwerbungsbemühungen mehr Mitspracherecht zu geben sowie spezifische Strukturen innerhalb der Organisationen zu schaffen. Was die Gleichstellung der Geschlechter anbelangt, so ist der Anteil der Frauen in den Gewerkschaften in der EU sehr unterschiedlich, wobei die Zahl der weiblichen Mitglieder generell trotz der allgemein rückläufigen Gewerkschaftsmitgliederzahlen zunimmt. Frauen in Führungspositionen sind nach wie vor unterrepräsentiert.

**Der Anteil der Beschäftigten mit tarifvertraglicher Abdeckung ist in den letzten 30 Jahren erheblich zurückgegangen.** Er sank von EU-weit durchschnittlich rund 66 % im Jahr 2000 auf etwa 56 % im Jahr 2019, wobei in Mittel- und Osteuropa besonders große Rückgänge zu verzeichnen waren [Abbildung 1]. In allen Mitgliedstaaten ist auf breiter Ebene eine Entwicklung hin zur Dezentralisierung der Verhandlungen auf Unternehmensebene zu beobachten. Nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist die tarifvertragliche Abdeckung nur in Ländern mit zumindest irgendeiner Form von Branchentarifverhandlungen hoch (über 50 %). In Ländern, in denen Verhandlungen vorwiegend auf Unternehmensebene stattfinden, ist die tarifvertragliche

Abdeckung in der Regel gering. Die Koordinierung zwischen Branchen und den einzelnen Akteuren der Tarifverhandlungen sowie das Ausmaß der Koordinierung sind besonders wichtige Dimensionen von Tarifverhandlungen.

**Umfang und Qualität der Einbeziehung der Sozialpartner in die Politikgestaltung sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich.** Die Qualität der Einbeziehung der Sozialpartner ist zwar in den letzten Jahren in den meisten Mitgliedstaaten stabil geblieben, aber ihre rechtzeitige und sinnvolle Einbeziehung ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen, Verfahren und Vorgehensweisen.<sup>5</sup> Insbesondere die Qualität und Wirksamkeit des sozialen Dialogs in den Mitgliedstaaten wird vom Beschäftigungsausschuss in seiner jährlichen „Überprüfung des sozialen Dialogs“ bewertet. In den jüngsten Schlussfolgerungen, die der Rat im Juni 2022 gebilligt hat, wird unter anderem betont, wie wichtig es ist, während des gesamten politischen Entscheidungsprozesses ausreichend Zeit für Konsultationen einzuräumen, einen angemessenen institutionellen Rahmen zu gewährleisten und Fragen im Zusammenhang mit dem Aufbau von Kapazitäten und der sinkenden tarifvertraglichen Abdeckung anzugehen.<sup>6</sup> Das Europäische Parlament betonte auch, dass starke Tarifverhandlungssysteme die Widerstandsfähigkeit der Mitgliedstaaten in Zeiten einer Wirtschaftskrise erhöhen und dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen sollten, um eine hohe Gewerkschaftsdichte zu fördern und dem Rückgang der Tarifbindung entgegenzuwirken.<sup>7</sup>

---

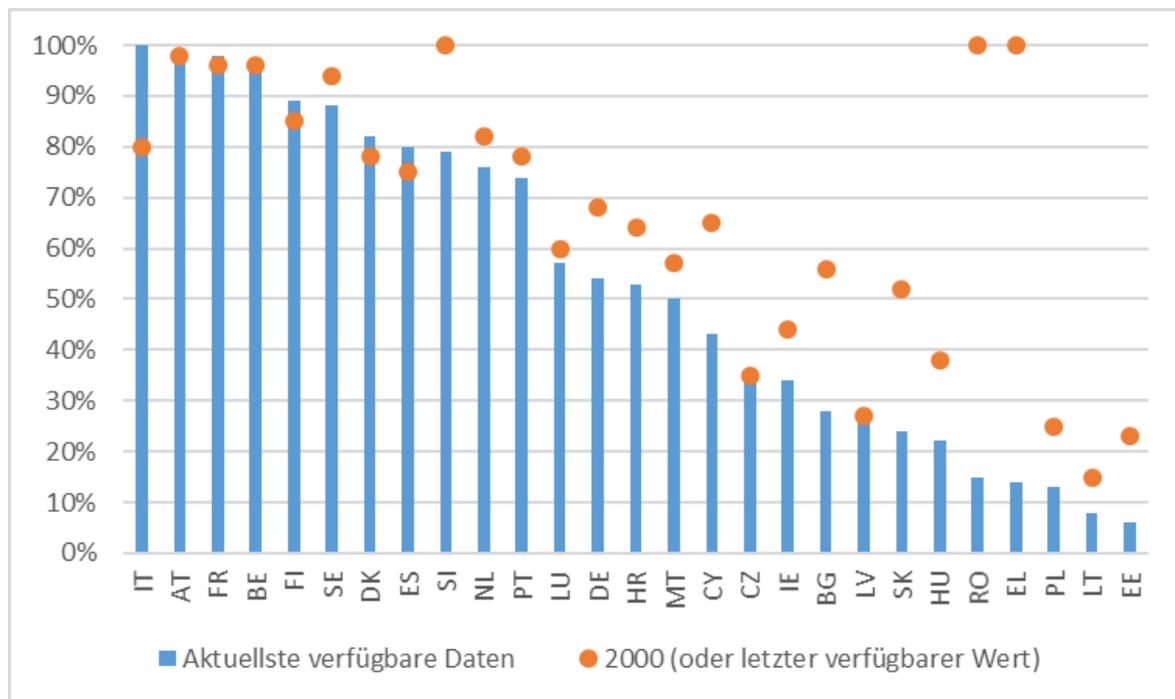
<sup>5</sup> Eurofound (2021), [online](#) abrufbar.

<sup>6</sup> [Online](#) abrufbar.

<sup>7</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. März 2021 zu dem Europäischen Semester für die wirtschaftspolitische Koordinierung: Beschäftigungs- und sozialpolitische Aspekte in der jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum 2021, [online](#) abrufbar.

## Abbildung 1: Tarifvertragliche Abdeckung in der EU, 2000–2019

Zahl der Arbeitnehmer, die unter Tarifvereinbarungen fallen, geteilt durch die Gesamtzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger (in %, 2000 und 2019).



Hinweis: 1) Die aktuellsten verfügbaren Daten stammen aus den Jahren 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) und 2014 (HR). 2) Für IT wurde die Abdeckung auf 100 % geändert, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die tarifvertraglich festgelegten Grundgehälter von den Arbeitsgerichten als Referenz für die Anwendung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes einer verhältnismäßigen und ausreichenden Vergütung herangezogen werden. Die 100%ige tarifvertragliche Abdeckung in RO und EL im Jahr 2000 erklärt sich dadurch, dass es Mechanismen gibt, die Tarifverträge auf alle Unternehmen ausdehnen, während der Rückgang vor allem eine Folge der Abschaffung dieser Ausdehnungsmechanismen und anderer Änderungen ist, die zu einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen führten.

Quelle: Daten für das Jahr 2000 oder letzter verfügbarer Wert: ICTWSS-Datenbank, Version 6.1, Universität Amsterdam. Variable AdjCov (Nr. 111). Aktuellste verfügbare Daten siehe OECD/AIAS-Datenbank (2021).

**Die EU verfügt über eine Reihe von Instrumenten zur Stärkung des nationalen sozialen Dialogs.** Nach der Mindestlohnrichtlinie<sup>8</sup> sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die Sozialpartner dabei zu unterstützen, ihre Kapazitäten zur Führung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung auszubauen, und um konstruktive, zielführende und fundierte Lohnverhandlungen zu fördern. In der Richtlinie werden die Mitgliedstaaten, in denen nicht mindestens 80 % der Arbeitnehmer tarifvertraglich abgedeckt sind, aufgefordert, günstige Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen zu schaffen und einen Aktionsplan zur Förderung solcher Verhandlungen zu erstellen. Der voranschreitende technologische Wandel und die zunehmende Automatisierung haben zur Folge, dass rasch eine Umstrukturierung in der gesamten Wirtschaft spürbar wird. In diesem Zusammenhang hilft der Qualitätsrahmen der EU

<sup>8</sup> Richtlinie (EU) 2022/2041, [online](#) abrufbar.

für Umstrukturierungen 2013 den Unternehmen dabei, Veränderungen zu antizipieren und die beschäftigungspolitischen und sozialen Auswirkungen von Umstrukturierungen abzufedern.<sup>9</sup> Ein umfassender Rahmen von Richtlinien zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, sowohl auf nationaler als auch auf transnationaler Ebene, legt darüber hinaus Regeln zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene<sup>10</sup>, insbesondere bei einer Umstrukturierung, fest. Das Europäische Parlament prüft eine Entschließung mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Nach den EU-Richtlinien über die öffentliche Auftragsvergabe<sup>11</sup> sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen gemäß dem IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen zu achten.

Mit dem Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten<sup>12</sup> soll der soziale Dialog in der Plattformwirtschaft gestärkt werden, indem unter anderem neue Unterrichts- und Anhörungsrechte in Bezug auf das algorithmische Management gewährt und digitale Arbeitsplattformen dazu verpflichtet werden, für Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit zu schaffen, miteinander und mit ihren Vertretern in Kontakt zu treten und zu kommunizieren. In den jüngsten Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge von Solo-Selbständigen wird klargestellt, unter welchen Umständen bestimmte Solo-Selbständige Tarifverhandlungen über die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen führen können, ohne gegen die EU-Wettbewerbsvorschriften zu verstoßen.<sup>13</sup> Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung sozial- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen und Reformen wurde in den beschäftigungspolitischen Leitlinien ebenfalls anerkannt und weiterentwickelt.

**In den letzten Jahren hat der soziale Dialog im Rahmen des Europäischen Semesters an Bedeutung gewonnen** und zur Herausgabe einer Reihe länderspezifischer Empfehlungen im Hinblick auf die Einbeziehung der nationalen Sozialpartner in die Politikgestaltung geführt. Im Jahresbericht zum nachhaltigen Wachstum 2023 bekräftigt die Kommission die Bedeutung eines inklusiv gestalteten Prozesses und der rechtzeitigen Einbeziehung der Sozialpartner in die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Koordinierung und Umsetzung auf europäischer und nationaler Ebene, auch in allen relevanten Phasen des Europäischen Semesters, von denen viele ebenso für die Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität von Bedeutung sind. Im Vorschlag der Kommission für einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2023 wird

---

<sup>9</sup> COM(2013) 882 final, [online](#) abrufbar.

<sup>10</sup> Richtlinie 1998/59/EG, Richtlinie 2001/23/EG, Richtlinie 2002/14/EG und Richtlinie 2009/38/EG.

<sup>11</sup> Richtlinie 2014/24/EU, Richtlinie 2014/25/EU und Richtlinie 2014/23/EU.

<sup>12</sup> COM(2021) 762 final, [online](#) abrufbar.

<sup>13</sup> COM(2022) 6846, [online](#) abrufbar.

hervorgehoben, dass eine vorhersehbare, sinnvolle und rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner eine wichtige Rolle dabei spielt, sicherzustellen, dass Reformen und Investitionen wirksam konzipiert und umgesetzt werden. Die Kommission betont regelmäßig, wie wichtig die Einbeziehung der Interessenträger in ihren Beziehungen zu allen Mitgliedstaaten ist. Die Kommission wird die bestehenden Foren des Europäischen Semesters nutzen, um die Sozialpartner über die Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität zu informieren und darin einzubeziehen.

**Die EU hat die Sozialpartner dabei unterstützt, ihre Mitgliederbasis zu stärken und ihre Verwaltungskapazitäten auszubauen.** In einer Reihe von Mitgliedstaaten fehlt es den Sozialpartnern an Kapazitäten, was ihre wirksame Beteiligung am sozialen Dialog beeinträchtigt.<sup>14</sup> In den Länderberichten des Europäischen Semesters 2019 wurde hervorgehoben, dass in zehn Ländern die Kapazitäten der Sozialpartner eine Herausforderung darstellen, und in den Länderberichten 2020 wurde dies für vier weitere Länder angeführt. Der Kapazitätsaufbau ist in erster Linie eine Aufgabe der Sozialpartner selbst. Den Behörden kommt jedoch eine Schlüsselrolle zu, indem sie technische, finanzielle und sonstige Unterstützung leisten.

Gemäß dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)<sup>15</sup> müssen Mitgliedstaaten, an die eine länderspezifische Empfehlung zum sozialen Dialog gerichtet wurde, mindestens 0,25 % ihrer ESF+-Mittel für die Unterstützung des Kapazitätsausbaus bei den Sozialpartnern und/oder NRO einsetzen, während alle anderen Mitgliedstaaten diesem Bereich einen angemessenen Betrag an ESF+-Mitteln zuweisen müssen. Die Kommission erleichtert die Programmplanung des ESF+ für den Aufbau von Kapazitäten der nationalen Sozialpartner. Sie fördert auch das Lernen voneinander und den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten, unter anderem über die prärogativen Haushaltlinien für den sozialen Dialog.

**Die Anstrengungen zur Bewältigung der vorstehend dargelegten Herausforderungen müssen auf nationaler Ebene verstärkt werden, um alle Vorteile des sozialen Dialogs zu nutzen.** EU-Maßnahmen können den Mitgliedstaaten dabei helfen, den sozialen Dialog zu fördern und die Sozialpartner zu unterstützen, reichen jedoch als alleiniges Mittel nicht aus. Die Herausforderungen, vor denen die Sozialpartner stehen, einschließlich der rückläufigen Tendenz bei Tarifverträgen und der von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlichen Qualität des sozialen Dialogs, können nur durch Maßnahmen auf nationaler Ebene bewältigt werden. Zusätzlich zu den vorstehend genannten Instrumenten wird die Kommission die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Grundsatzes 8 der europäischen Säule sozialer Rechte unterstützen, indem sie einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum sozialen Dialog vorlegt. Diese Empfehlung wird den Mitgliedstaaten nach ihrer Annahme Leitlinien dazu an die Hand geben, wie der soziale Dialog am besten gefördert und Tarifverhandlungen gestärkt werden können. Die Förderung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen ist auch im

---

<sup>14</sup> Eurofound (2020), [online](#) abrufbar.

<sup>15</sup> Verordnung (EU) 2021/1057, [online](#) abrufbar.

Zusammenhang mit den laufenden Beitrittsverhandlungen wichtig, da die Kandidatenländer ihre Strukturen und Prozesse des sozialen Dialogs stärken müssen, um den Herausforderungen zu begegnen, die sich aus der sich wandelnden Arbeitswelt ergeben.

#### **Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates**

- Die Kommission schlägt eine Empfehlung des Rates vor, mit der die weitere Umsetzung des Grundsatzes 8 der europäischen Säule sozialer Rechte durch die Mitgliedstaaten unterstützt werden soll. In dem Vorschlag wird den Mitgliedstaaten empfohlen, günstige Rahmenbedingungen für den dreigliedrigen und den zweigliedrigen sozialen Dialog zu schaffen, was auch Tarifverhandlungen umfasst, bei denen die Grundrechte der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen geachtet werden. Dieser Vorschlag ist auf die Förderung starker, unabhängiger Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ausgerichtet, einschließlich Maßnahmen, die dem Ausbau ihrer Kapazitäten dienen, er gewährleistet den Zugang zu den einschlägigen Informationen, die für die Teilnahme am sozialen Dialog erforderlich sind, er fördert die Beteiligung aller Parteien am sozialen Dialog, er sorgt für eine Anpassung an das digitale Zeitalter und fördert Tarifverhandlungen in der neuen Arbeitswelt sowie einen fairen und gerechten Übergang zur Klimaneutralität und er stellt eine angemessene institutionelle Unterstützung sicher.
- Die Kommission wird in Abstimmung mit den einschlägigen Sozialpartnern und den Mitgliedstaaten regelmäßig eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der Empfehlung durch die Mitgliedstaaten vornehmen, um die Fortschritte unmittelbar nach dem Zieldatum für die Umsetzung zu bewerten. Dies wird die regelmäßige und bewährte Anhörung und Einbeziehung der Sozialpartner im Rahmen des jährlichen Verfahrens des Europäischen Semesters ergänzen.

### **3. DER SOZIALE DIALOG AUF EU-EBENE**

**Im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wird die Schlüsselrolle der Sozialpartner in einer sozialen Marktwirtschaft uneingeschränkt anerkannt, indem ihnen eine besondere Rolle bei der Gestaltung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich der Sozialpolitik eingeräumt wird.** Die im Vertrag vorgesehene Möglichkeit, Vereinbarungen der Sozialpartner im EU-Recht umzusetzen, bestätigt die Bedeutung des sozialen Dialogs in der EU und den besonderen Status der repräsentativen Sozialpartner. Bei der Anwendung dieser Bestimmungen ist es von wesentlicher Bedeutung, die Autonomie und die Rolle der Sozialpartner und der EU-Organe zu achten. Ihre Rolle wird auch durch den dreigliedrigen Charakter von drei EU-Agenturen (Eurofound, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung und Europäische

Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) sowie durch die dreigliedrigen Beratenden Ausschüsse in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und berufliche Bildung anerkannt.

**Im Jahr 2015 brachte die Kommission gemeinsam mit den europäischen Sozialpartnern eine Initiative für einen Neubeginn für den sozialen Dialog auf den Weg.** Die europäischen Sozialpartner, die Kommission und der Ratsvorsitz unterzeichneten daraufhin eine gemeinsame Erklärung zum Neubeginn für den sozialen Dialog.<sup>16</sup> Im Rahmen der Folgemaßnahmen wurde die Rolle der europäischen Sozialpartner im Europäischen Semester durch die Kommission gestärkt – sie werden nun in entscheidenden Phasen des Verfahrens angehört und durch die Einführung neuer Formen der Anhörung der Sozialpartner stärker in die Politikgestaltung und Rechtsetzung einbezogen. Zudem wird der Schwerpunkt verstärkt auf den Kapazitätsaufbau von nationalen Sozialpartnern gelegt, unter anderem durch eine Aufstockung der Finanzmittel, da der soziale Dialog auf EU-Ebene ohne einen gut funktionierenden und wirksamen nationalen sozialen Dialog nicht erfolgreich sein kann.

**Der Rahmen für den sozialen Dialog in der EU ist zu einem soliden Rahmen für bilaterale und dreigliedrige Verhandlungen und Konsultationen geworden.** Von entscheidender Bedeutung ist jedoch, dass dieser Rahmen regelmäßig aktualisiert wird, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner in vollem Umfang zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen beitragen können. Es ist an der Zeit, eine Bilanz der im Anschluss an die Initiative „Ein Neubeginn für den sozialen Dialog“ erzielten Fortschritte zu ziehen und Möglichkeiten zu prüfen, wie das Potenzial des europäischen sozialen Dialogs besser genutzt werden kann. Die Kommission schlägt auf der Grundlage ihrer Konsultationen mit den Sozialpartnern eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des europäischen sozialen Dialogs vor, die darauf abzielen, seine Strukturen zu modernisieren, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern und zu unterstützen, die Sozialpartner stärker in die Politikgestaltung der EU einzubeziehen und die finanzielle und technische Unterstützung der Kommission wirksamer zu gestalten.

### 3.1. Strukturen des sozialen Dialogs

#### *Branchenübergreifende Ebene*

**Der europäische soziale Dialog verfügt über etablierte branchenübergreifende Strukturen.** Der Dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung stellt eine halbjährliche Konzertierung zwischen dem Rat, der Kommission und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene sicher.<sup>17</sup> Der makroökonomische Dialog bietet dem Rat, der Kommission, der Europäischen Zentralbank und der Euro-Gruppe ein Forum für den Gedankenaustausch mit den europäischen Sozialpartnern über die Geld- und Haushaltspolitik sowie über die

---

<sup>16</sup> Gemeinsame Erklärung zum Neubeginn für den sozialen Dialog (2016), [online](#) abrufbar.

<sup>17</sup> Artikel 152 AEUV und Beschluss (EU) 2016/1859 des Rates, [online](#) abrufbar.

Lohnentwicklung. In den letzten Jahren hat der Beschäftigungsausschuss (EMCO) neben der von ihm durchgeführten traditionellen jährlichen Überprüfung des sozialen Dialogs mehrere Seminare mit europäischen und einschlägigen nationalen Sozialpartnern veranstaltet, um Themen zu erörtern, die für sie von besonderer Bedeutung sind (z. B. Kompetenzen, Maßnahmen im Zusammenhang mit COVID-19 oder Arbeitsmarktübergänge). Im Ausschuss für Sozialschutz (SPC) werden die Sozialpartner regelmäßig in die Diskussionen einbezogen (z. B. über Renten, Langzeitpflege oder Zugang zum Sozialschutz). Der von der Kommission eingerichtete Ausschuss für den sozialen Dialog ist das wichtigste Forum für den branchenübergreifenden sozialen Dialog zwischen den branchenübergreifenden europäischen Organisationen der Sozialpartner.

Diese Foren ermöglichen zwar einen umfassenden zweigliedrigen und dreigliedrigen EU-Dialog, doch die jüngsten Erfahrungen mit der Entwicklung besserer Instrumente zur Bewältigung des raschen Wandels auf dem Arbeitsmarkt und der sozialen Veränderungen haben deutlich gemacht, dass ergänzend ein vertiefter dreigliedriger Dialog über Beschäftigungs- und Sozialfragen notwendig ist. Diese Notwendigkeit wurde von den Sozialpartnern im Konsultationsprozess nachdrücklich hervorgehoben.

#### **Die Kommission wird**

- den Beschäftigungsausschuss und den Ausschuss für Sozialschutz ersuchen, einen regelmäßigen dreigliedrigen Austausch über einschlägige Themen mit Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner zu organisieren,
- im Rahmen der Sitzungen des Ausschusses für den sozialen Dialog und im Einvernehmen mit den Sozialpartnern Ad-hoc-/außerordentliche dreigliedrige Diskussionen mit Beteiligung von europäischen und nationalen Sozialpartnern und Vertretern der Mitgliedstaaten zu einschlägigen Themen (z. B. Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel oder gerechter Übergang) zu organisieren.

#### ***Branchenebene***

**Auf Branchenebene deckt der soziale Dialog in der EU mehr als 80 % der Arbeitskräfte der EU ab.** In den 43 Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog sitzen 65 europäische Arbeitgeberverbände und 15 europäische Gewerkschaftsverbände, die rund 185 Millionen Arbeitnehmer und mehr als 6 Millionen Unternehmen in der gesamten EU vertreten. Sie erörtern und vereinbaren, wie die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen in ihren jeweiligen Sektoren verbessert werden können, und werden zu Entwicklungen auf EU-Ebene mit sozialen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen angehört. Neben Vereinbarungen verabschieden die europäischen sektoralen Sozialpartner jedes Jahr 30 bis 50 gemeinsame Standpunkte zu einem breiten Spektrum von Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Auswirkungen des Übergangs zur Klimaneutralität,

Digitalisierung, Kompetenzen, Arbeitskräftemobilität oder Gleichstellung der Geschlechter.<sup>18</sup> Eine hohe Abdeckung von Arbeitnehmern und Unternehmen verleiht den Ausschüssen Legitimität und stellt sicher, dass erzielte gemeinsame Ergebnisse wie autonome Vereinbarungen eine tatsächliche Wirkung im Hinblick auf die Umsetzung zeigen. Trotz großer Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen haben die Ausschüsse einen gemeinsamen Rahmen für den sozialen Dialog auf EU-Ebene geschaffen.

**Dieser Rahmen ist im Laufe der Zeit weiterentwickelt worden, um der Notwendigkeit gerecht zu werden, dass die Sozialpartner Einfluss nehmen und zu einer stärkeren Integration der EU beitragen müssen.** Sozialpartner können allerdings in jeder Branche neu erscheinen oder verschwinden. So sind beispielsweise in den letzten Jahren neue Wirtschaftsteilnehmer wie Billigfluggesellschaften in der zivilen Luftfahrt, neue Postdienstleister oder private Sozialdienstleister neu in Erscheinung getreten. Um besser auf branchenspezifische Entwicklungen und die sich wandelnde Arbeitswelt reagieren zu können, sollten die Ausschüsse darauf hinarbeiten, möglichst inklusiv zu sein und dafür zu sorgen, dass sie ihre Repräsentativität beibehalten oder weiter ausbauen. Sie sollten auch die Relevanz des sektoralen sozialen Dialogs erhöhen, unter anderem durch die Einbeziehung nationaler Sozialpartnerorganisationen und die Zusammenarbeit mit Sektoren/Segmenten, die im europäischen sektoralen sozialen Dialog bisher noch nicht vertreten oder von diesem noch nicht abgedeckt sind.<sup>19</sup>

**Die Kommission wird gemeinsam mit den branchenspezifischen Sozialpartnern die Modernisierung des Rahmens für den sektoralen sozialen Dialog in der EU vorantreiben, um dessen Relevanz und Wirksamkeit zu erhöhen,** und prüfen, ob eine Überarbeitung des Beschlusses 98/500/EG der Kommission über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene<sup>20</sup> erforderlich ist.

**Umweltverpflichtungen wirken sich auf die Organisation von Sitzungen aus.** Im Einklang mit der jüngsten Mitteilung der Kommission „Ökologisierung der Kommission“<sup>21</sup> hat die Kommission bereits damit begonnen, eine Reihe von Sitzungen online oder in hybrider Form auszurichten. Die Kommission wird weiterhin die Organisation von Sitzungen im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs unterstützen. Dabei wird sie in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen neuen und umweltfreundlicheren Ansatz für die Organisation solcher Sitzungen entwickeln.

---

<sup>18</sup> Ergebnisse sind [online](#) abrufbar.

<sup>19</sup> Siehe Eurofound (2019), [online](#) abrufbar.

<sup>20</sup> Beschluss der Kommission 98/500/EG, [online](#) abrufbar.

<sup>21</sup> [Siehe](#) COM(2022) 2230 final.

### **Die Kommission wird in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern**

- den Rechtsrahmen für die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog gegebenenfalls durch eine Überarbeitung des einschlägigen Kommissionsbeschlusses modernisieren,
- im Rahmen der derzeitigen Struktur der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog Synergien zwischen den bestehenden Ausschüssen erleichtern, die Einbeziehung neuer Segmente von Wirtschaftssektoren in diese vorbehaltlich der Erfüllung der einschlägigen Kriterien fördern und den Ansatz für die Durchführung von Repräsentativitätsstudien in Zusammenarbeit mit Eurofound anpassen,
- ein Verfahren zur Überprüfung der Art und Weise einleiten, in der Sitzungen der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog ausgerichtet werden,
- die Modalitäten für die Einrichtung eines neuen sektoralen sozialen Dialogs für soziale Dienstleistungen auf EU-Ebene weiter untersuchen.

### **Die Kommission ruft die Sozialpartner auf,**

- weitere Anstrengungen im Rahmen ihrer jeweiligen sozialen Dialoge zu unternehmen und zu bewerten, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um Kontakte zu verbundenen Organisationen in den Mitgliedstaaten zu knüpfen, die noch nicht in den jeweiligen Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog vertreten sind, und so die Mitgliederzahlen und die Repräsentativität sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberverbände zu verbessern,
- die Einbeziehung aller einschlägigen repräsentativen europäischen Organisationen der Sozialpartner in die bestehenden und neuen Ausschüsse zu fördern.

## **3.2. Unterstützung von Vereinbarungen der Sozialpartner**

**Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern sind eines der wichtigsten Ergebnisse des sozialen Dialogs in der EU.** Bislang haben die Sozialpartner sechs autonome Vereinbarungen auf branchenübergreifender Ebene geschlossen. Neben den autonomen Vereinbarungen wurden zwischen 1995 und 2010 vier branchenübergreifende Vereinbarungen der Sozialpartner durch EU-Rechtsvorschriften umgesetzt.<sup>22</sup> In den letzten zehn Jahren haben die branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner jedoch keine neuen Vereinbarungen zur Umsetzung durch EU-Recht ausgehandelt. Die Kommission begrüßt das neue Arbeitsprogramm 2022–2024 der branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner und die laufenden Verhandlungen über eine neue Vereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit, die durch EU-Rechtsvorschriften umgesetzt werden sollen. Auf sektoraler

<sup>22</sup> Richtlinie 96/34/EG, Richtlinie 97/81/EG, Richtlinie 1999/70/EG und Richtlinie 2010/18/EU.

Ebene wurden zwischen 1999 und 2018 acht Vereinbarungen der Sozialpartner durch EU-Rechtsvorschriften umgesetzt<sup>23</sup> und zwischen 1999 und 2021 wurden fünf autonome Vereinbarungen von den nationalen Sozialpartnern ausgehandelt.

**In den jüngsten Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)<sup>24</sup> wird der Rahmen für die Umsetzung von Vereinbarungen der Sozialpartner durch EU-Rechtsvorschriften präzisiert.** Aus den Urteilen geht hervor, dass die Kommission auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner auf Umsetzung ihrer Vereinbarung auf EU-Ebene von Fall zu Fall entscheidet, ob es angemessen ist, dem Rat einen Vorschlag zur Umsetzung der jeweiligen Vereinbarung auf EU-Ebene als Richtlinie vorzulegen. Während der Aushandlung einer Vereinbarung können die Sozialpartner frei agieren, und die Kommission muss jegliches Verhalten unterlassen, das darauf abzielt, den Verlauf der Verhandlungen oder den Inhalt der geplanten Vereinbarung zu beeinflussen.

**Die Kommission wird weiterhin vorrangig Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern fördern.** Zu diesem Zweck werden die Kommissionsdienststellen die Aushandlung von Vereinbarungen der Sozialpartner unterstützen, indem sie auf Ersuchen der Sozialpartner administrative Unterstützung und Beratung in Rechtsfragen leisten, insbesondere in Fragen, die sich negativ auf die Umsetzung einer Vereinbarung durch EU-Rechtsvorschriften auswirken könnten (z. B. mögliche Diskrepanzen mit dem Geltungsbereich des Vertrags oder Überschneidungen mit bestehenden Rechtsvorschriften). Diese Beratung in Rechtsfragen, die nach bestmöglichem Bemühen bereitgestellt wird, greift dem endgültigen Standpunkt der Kommission zu der Frage, ob die Vereinbarung dem Rat vorgelegt werden soll, nicht vor.

Wie der Gerichtshof in seinem Urteil vom 21. September 2021 (Rechtssache C-928/19 P) bestätigt hat, wird die Kommission nach Eingang eines Antrags der Sozialpartner auf Umsetzung einer Vereinbarung der Sozialpartner durch EU-Recht die Rechtmäßigkeit der Vereinbarung und die Repräsentativität der Unterzeichnerparteien sowie die Angemessenheit der Umsetzung der Vereinbarung durch EU-Recht bewerten, indem sie unter anderem wirtschaftliche, soziale und politische Aspekte berücksichtigt. In diesem Zusammenhang kann eine Folgenabschätzung durchgeführt werden. Die Kommission erkennt das Wissen der Sozialpartner über die möglichen Auswirkungen ihrer Vereinbarung auf Unternehmen und Arbeitnehmer an.

Die Kommissionsdienststellen werden die jeweiligen Sozialpartner innerhalb von drei Monaten über ihre vorläufigen Überlegungen unterrichten, gegebenenfalls auch hinsichtlich der Frage, ob eine Folgenabschätzung durchgeführt werden wird oder nicht. Die Kommission wird eine endgültige Entscheidung treffen, je nachdem, wie komplex die Bewertung der vorgeschlagenen

---

<sup>23</sup> Richtlinie 1999/63/EG, Richtlinie 2000/79/EG, Richtlinie 2005/47/EG, Richtlinie 2009/13/EG, Richtlinie 2010/32/EU, Richtlinie 2014/112/EU, Richtlinie 2017/159/EU und Richtlinie 2018/131/EU.

<sup>24</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 14. Oktober 2019, C-928/19, und Urteil des Gerichts vom 21. September 2021, C-928/19 P.

Vereinbarung ist, wobei sie die Anforderungen der jüngsten Rechtsprechung des Gerichtshofs berücksichtigt.

**Die Kommission wird auch weiterhin andere gemeinsame Ergebnisse der Sozialpartner fördern**, wie einen Aktionsrahmen, das Lernen voneinander oder Leitlinien, und die europäischen Sozialpartner ermutigen, als Reaktion auf neue Herausforderungen kontinuierlich neue Ergebnisse zu entwickeln und weiterzuverfolgen.

**Die Kommission wird**

- den europäischen Sozialpartnern auf deren Ersuchen und während ihrer Verhandlungen über Vereinbarungen der Sozialpartner, deren Umsetzung durch EU-Recht geplant ist, administrative Unterstützung und Rechtsberatung gewähren,
- bei künftigen Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen des sozialen Dialogs den Schwerpunkt auf Projekte legen, die die Umsetzung autonomer Vereinbarungen der Sozialpartner unterstützen.

**Die Kommission ruft die europäischen Sozialpartner auf,**

- mehr Vereinbarungen der Sozialpartner auszuhandeln und abzuschließen,
- sicherzustellen, dass sie über ein Mandat ihrer nationalen Mitgliedsorganisationen verfügen, um Verhandlungen über Vereinbarungen der Sozialpartner aufnehmen zu können,
- ihre jeweiligen Mitglieder weiterhin in gemeinsame und gesonderte Maßnahmen und Projekte zum Kapazitätsausbau einzubeziehen, mit denen die Umsetzung ihrer autonomen Rahmenvereinbarungen in allen Mitgliedstaaten sichergestellt werden soll.

### **3.3. Stärkung der Einbeziehung der Sozialpartner in die Politikgestaltung der EU**

**Die Kommission hört alle 87 anerkannten europäischen Sozialpartner zu möglichen legislativen Maßnahmen der EU im Bereich der Sozialpolitik an, die unter Artikel 153 AEUV fallen** (z. B. Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, soziale Sicherheit und Sozialschutz der Arbeitnehmer, Gleichstellung der Geschlechter im Beschäftigungsbereich). Diese zweistufigen Anhörungen haben sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich fortgesetzt und wurden alle schriftlich durchgeführt. In einigen Bereichen wie der Festlegung von Arbeitsplatzgrenzwerten für Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe<sup>25</sup> werden die Sozialpartner mithilfe spezifischer Strukturen wie des dreigliedrigen Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz umfassend konsultiert. In solchen Fällen und im

---

<sup>25</sup> Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Exposition gegenüber Karzinogenen, Mutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen bei der Arbeit, [online](#) abrufbar.

Einvernehmen mit den europäischen Sozialpartnern könnte die zweistufige Anhörung in Form von Treffen mit allen betroffenen Sozialpartnern erfolgen, um allen Verpflichtungen aus dem Vertrag nachzukommen.

**Mit dem Neubeginn für den sozialen Dialog hat die Kommission spezielle Anhörungen als Möglichkeit eingeführt, um die europäischen Sozialpartner** zu Initiativen zu konsultieren, für die der Vertrag keine zweistufige Anhörung vorschreibt. Diese speziellen Anhörungen haben sich als nützlich erwiesen und es hat sich gezeigt, dass sie sowohl für die Kommission als auch für die Sozialpartner wichtige Foren zum Austausch über künftige politische Initiativen darstellen. Die Zahl der speziellen Anhörungen hat im Laufe der Zeit zugenommen und sie erstrecken sich nun auch auf andere Politikbereiche als die Beschäftigungs- und Sozialfragen gemäß Artikel 153 AEUV (z. B. nachhaltige Unternehmensführung, Lohntransparenz, die europäische Pflegestrategie, die Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität und das Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten auf dem Unionsmarkt). Darüber hinaus werden die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zu Entwicklungen in der EU angehört, die soziale Auswirkungen auf ihre jeweiligen Sektoren haben.

**Es muss gewährleistet werden, dass das Format und der zeitliche Rahmen solcher Anhörungen angemessen sind, da ansonsten möglicherweise Chancen auf den Erhalt hochwertiger Beiträge zu Anhörungen für die Kommission ungenutzt bleiben.** Daher sind ein besseres Verständnis des sozialen Dialogs in der gesamten Kommission und ein kohärenterer Ansatz für die Einbeziehung und Konsultation der Sozialpartner notwendig. Ein besserer Überblick über die Planung anstehender Vorschläge im Arbeitsprogramm der Kommission würde den Sozialpartnern dabei helfen, ihre Beiträge und Tätigkeiten vorzubereiten.

**Darüber hinaus arbeitet die Kommission regelmäßig mit den Sozialpartnern zu bestimmten Themen zusammen.** So wollen die Kommission und die europäischen Wirtschafts- und Sozialpartner beispielsweise im Rahmen der Europäischen Integrationspartnerschaft<sup>26</sup> einen Multi-Stakeholder-Ansatz für die Integration von Flüchtlingen und anderen Migranten in den Arbeitsmarkt fördern. Die Sozialpartner beteiligen sich auch an den Beratungen über legale Migration im Rahmen der neuen Plattform für Arbeitsmigration.

#### **Die Kommission wird**

- in jeder Kommissionsdienststelle die Funktion eines Koordinators für den sozialen Dialog zuweisen,
- über die zuständigen Mitglieder des Kollegiums im Rahmen des regelmäßigen Dialogs die Standpunkte der branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner zu

<sup>26</sup> Informationen dazu sind [online](#) abrufbar.

den politischen Prioritäten im Vorfeld des Arbeitsprogramms der Kommission einholen.

**Die Kommission ruft die Sozialpartner auf,**

- im Vorfeld der einschlägigen Vorschläge der Kommission mehr gemeinsame Standpunkte zu Ergebnissen vorzulegen.

### **3.4. Effizientere Gestaltung der technischen und finanziellen Unterstützung**

**Die besondere Rolle der Sozialpartner und der im Vertrag verankerte Charakter des europäischen sozialen Dialogs werden im EU-Haushalt anerkannt.** Über diesen Haushalt unterstützt die Kommission Projekte der europäischen und nationalen Sozialpartner sowie Forschungsarbeiten im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Darüber hinaus finanziert und organisiert die Kommission die Sitzungen des Ausschusses für den sozialen Dialog und der 43 Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog sowie die Anhörungen.

**Die EU unterstützt wichtige Forschungsarbeiten zum sozialen Dialog und zu Tarifverhandlungen.** Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog gehören zu den strategischen Prioritäten des mehrjährigen Arbeitsprogramms 2021–2024 von Eurofound. Eurofound stellt vergleichende Informationen über den nationalen sozialen Dialog und die Verfahren und Ergebnisse im Rahmen von Tarifverhandlungen bereit, berichtet über die Funktionsweise des dreigliedrigen sozialen Dialogs und die Einbeziehung der Sozialpartner in die Politikgestaltung, meldet Daten zur Festlegung der Arbeitszeit sowie zur Festsetzung von Löhnen und Gehältern und analysiert die Rolle des sozialen Dialogs im Zusammenhang mit Umstrukturierungen, den Auswirkungen des Übergangs zur Klimaneutralität und der Digitalisierung. Die Kommission führt außerdem ein gemeinsames Projekt mit der OECD durch, um die Weiterentwicklung der OECD/AIAS-Datenbank zu den institutionellen Merkmalen von Gewerkschaften, zu Lohnfestsetzung, staatlichen Interventionen und Sozialpakten zu unterstützen. Das Projekt liefert umfassende, vergleichbare Informationen über die Weiterentwicklung und Reichweite von Tarifverhandlungen in OECD- und EU-Ländern. Darüber hinaus beteiligt sich die Kommission jedes Jahr an der Finanzierung einer Reihe europäischer Forschungsprojekte zu Tarifverhandlungen im Rahmen ihrer Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zur Verbesserung des Kenntnisstandes im Bereich der Arbeitsbeziehungen.

**Der Informationsaustausch und die Förderung der Kultur des sozialen Dialogs müssen verbessert werden.** Die Kommission unterhält eine öffentlich zugängliche Datenbank über die von den europäischen Sozialpartnern gemeinsam vereinbarten Ergebnisse und stellt online Informationen über die 40 bis 50 Projekte des sozialen Dialogs bereit, die jedes Jahr finanziert werden. Dennoch gibt es nur begrenzte Informationen über die Auswirkungen des europäischen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene und über die Folgemaßnahmen der nationalen Sozialpartner zu den auf europäischer Ebene vereinbarten Ergebnissen. Die meisten Ergebnisse

des sozialen Dialogs in der EU enthalten keine Bestimmungen zur Umsetzung. Ihre Umsetzung wird nicht überwacht, weiterverfolgt oder analysiert. Darüber hinaus ist die Kultur des sozialen Dialogs in einigen Mitgliedstaaten aufgrund nationaler und lokaler Traditionen, die sich auf die Entwicklung des sozialen Dialogs ausgewirkt haben, vergleichsweise schwach ausgeprägt. Das Bewusstsein der nationalen Sozialpartner für die EU-Politik und die einschlägigen Arbeitsmarktinstitutionen ist in den einzelnen Mitgliedstaaten und den Organisationen der Sozialpartner ebenfalls unterschiedlich ausgeprägt und könnte durch gezielte Informationsmaßnahmen gestärkt werden, die auf einen Kapazitätsaufbau abzielen. Zu diesen Maßnahmen könnte ein an junge Führungskräfte der Sozialpartner gerichtetes Pilotprogramm gehören, das Informationen bereitstellt und Besuche ermöglicht.

#### **Die Kommission wird**

- in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Forschungsnetzwerk zur Analyse und Förderung des sozialen Dialogs in der EU und zur Überwachung seiner Umsetzung einrichten,
- die europäischen Sozialpartner bei der Sensibilisierung ihrer Mitgliedsorganisationen für die EU-Politik und die einschlägigen Arbeitsmarktinstitutionen unterstützen.

#### **Die Kommission ruft die Sozialpartner auf,**

- den Ergebnissen des europäischen sozialen Dialogs und den Ergebnissen von EU-Projekten größere Sichtbarkeit zu verschaffen und sicherzustellen, dass die Ergebnisse bei ihren Mitgliedern und darüber hinaus weite Verbreitung finden.

## **4. FÖRDERUNG DES SOZIALEN DIALOGS AUF INTERNATIONALER EBENE**

**Die EU geht mit gutem Beispiel voran und fördert den sozialen Dialog auf internationaler Ebene.** Dies geschieht durch regelmäßige Kooperationssitzungen mit der Internationalen Arbeitsorganisation, der OECD oder anderen internationalen Organisationen oder Gremien sowohl auf politischer als auch auf technischer Ebene. Die EU und ihre Mitgliedstaaten unterstützen aktiv globale Partnerschaften, die den sozialen Dialog fördern, unter anderem mit der Initiative „Global Deal“. Im Rahmen der Erweiterungspolitik der EU unterstützt die Kommission auch Projekte zur Verbesserung des sozialen Dialogs in Kandidatenländern oder potenziellen Kandidatenländern und beteiligt sich am Austausch bewährter Verfahren auf verschiedenen Ebenen. Im Zusammenhang mit der Europäischen Nachbarschaftspolitik finanziert die Kommission regionale Programme zur Stärkung des sozialen Dialogs und organisiert das Forum für den sozialen Dialog der Union für den Mittelmeerraum mit den Sozialpartnern auf beiden Seiten des Mittelmeers. Über internationale Partnerschaften und mit Global Gateway, dem wertebasierten Angebot der EU für Partnerländer, hält die EU hohe

Standards in Bezug auf Menschenrechte, soziale Rechte und Arbeitnehmerrechte aufrecht, und die Förderung des sozialen Dialogs trägt dazu bei, dass diese Zusammenarbeit der gesamten Gesellschaft zugutekommt.

**Im Februar 2022 nahm die Kommission ihre Mitteilung über menschenwürdige Arbeit weltweit an<sup>27</sup>**, in der sie die Verpflichtung der EU bekräftigt, sich für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit in der EU und weltweit einzusetzen. Die EU unterstützt das universelle Konzept der menschenwürdigen Arbeit, das von der IAO entwickelt wurde und sich in den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung widerspiegelt. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind eines der vier Elemente des universellen Konzepts menschenwürdiger Arbeit. Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen gehören zu den grundlegenden Arbeitsnormen, die in der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind, und die auch Teil der Verpflichtungen in den Freihandelsabkommen der EU sowie im Allgemeinen Präferenzsystem Plus der EU sind.

**Alle Mitgliedstaaten haben die internationalen Kernarbeitsnormen der IAO, die für den sozialen Dialog von Bedeutung sind, ratifiziert.** Der Rat, unterstützt durch die Kommission, fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, die IAO-Übereinkommen weiterhin zu ratifizieren und wirksam umzusetzen.<sup>28</sup> Er ruft die Mitgliedstaaten und die Kommission ferner dazu auf, den sozialen Dialog auf allen Ebenen und in allen seinen Formen zu verbessern, unter anderem durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit und durch die Förderung internationaler Rahmenvereinbarungen, um die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der Zukunft der Arbeit sicherzustellen und zu sozialem Fortschritt beizutragen, insbesondere durch die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

#### **Die Kommission wird**

- die Mitgliedstaaten auffordern, die IAO-Übereinkommen auch in Zukunft zu ratifizieren und wirksam umzusetzen, und diese Übereinkommen international fördern,
- in Zusammenarbeit mit der IAO ein Projekt auf den Weg bringen, um die Sozialpartner in den Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog der EU auf deren Ersuchen bei der Durchführung von Maßnahmen zu verantwortungsvollen Lieferketten, einschließlich der Achtung der Arbeitnehmerrechte, zu unterstützen.

#### **Die Kommission ruft die Sozialpartner auf,**

- weiterhin den sozialen Dialog international auf allen Ebenen zu fördern.

<sup>27</sup> COM(2022) 66 final, [online](#) abrufbar.

<sup>28</sup> Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Oktober 2019 zum Thema „Die Zukunft der Arbeit: Die Europäische Union unterstützt die Jahrhunderterklärung der IAO“.

