

Ist Ihre Branche auch dabei?

Der Europäische Soziale Dialog



Matthias Rohrmann

Rechtsanwalt, Geschäftsführer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe (Agv MoVe), Frankfurt a. M., Vize-Präsident europ. soz. Dialog Eisenbahn



Dr. Viktoria Kalass

Politikwissenschaftlerin, Fachreferentin für Intern. Sozialpolitik, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe (Agv MoVe), Berlin

Obleich vielen Unternehmensvertretern wie Beschäftigten unbekannt, handelt es sich beim Europäischen Sozialdialog (EU SD) um eine für beide Seiten gleichermaßen bedeutsame europäische Institution, die unmittelbar ihre Interessen berührt. In diesem Rahmen nehmen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter unmittelbar Einfluss auf die europäische Gesetzgebung.

1 Grundlagen und Hintergrund

Für die EU-Kommission ist der institutionalisierte Dialog zwischen Sozialpartnern ein zentrales Instrument der Politikberatung in wirtschaftlichen, sozialen und arbeitsmarktpolitischen Fragen. Vor der Verabschiedung von europäischen Normen und Gesetzen werden die Sozialpartner sowohl zu branchenspezifischen wie auch zu übergreifenden Fragen beteiligt. Auf seiner branchenbezogenen Ebene, dem „Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog“ (EU SSD), gibt es mehr als 40 aktive Ausschüsse, die für ganz Europa für insgesamt 44 Industrie- und Dienstleistungssektoren zuständig sind. In diesen repräsentieren Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre jeweiligen Interessen. Für die in diesen Bereichen EU weit über 145 Millionen Beschäftigten und 6 Millionen Unternehmen gibt es damit eine direkte Interessenvertretung, die für diese Branchen Vereinbarungen trifft oder bei der Europäischen Kommission anstößt. Metall, Chemie, Handel- und Banken, Straßenverkehr und Eisenbahn – alle wesentlichen Wirtschaftsbereiche sind mit dabei.

Der scheidende EU-Kommissar für Beschäftigung und Integration, László Andor, der bislang für den EU SD zuständig war, hat diesen als den entscheidenden Faktor bezeichnet, das europäische Sozialmodell zum Nutzen

von Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt voranzubringen. In der neuen EU-Kommission ist der EU SD noch höherrangig vertreten. Um ihm mehr Gewicht zu verleihen, hat der neue Kommissionspräsident, Jean-Claude Juncker, hierfür einen eigenen Kommissar und Vizepräsidenten, Valdis Dombrovskis, benannt, der auch für den Euro zuständig ist..

Als Grundlage dient die im Oktober 1991 von den EU-Mitgliedstaaten getroffene Vereinbarung, die später im Maastricht-Vertrag aufgenommen wurde. Sie stellt Verfahren für eine enge Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der EU-Beschäftigungs- und -Sozialpolitik auf. Der EU SD hat beim Aufbau des Binnenmarkts eine zentrale Rolle gespielt. Heute ist er für die Stärkung der wirtschaftspolitischen Steuerung und den Aufbau einer Wirtschaftsunion unverzichtbar.

Auch wenn sich Art und Umfang in den EU-Mitgliedstaaten unterscheiden, so spielen doch in ihnen allen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, also die Sozialpartner, eine wichtige Rolle zur Gestaltung von Wirtschaft, Beschäftigungsbedingungen und der Gesellschaft allgemein. Diese „nationalen sozialen Dialoge“, welche einerseits die direkten Wechselbeziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie andererseits deren Beziehung zur Politik und den Behörden umfassen, haben auch die europäische Ebene geprägt. Durch die in der Praxis weite Verbreitung in den Mitgliedstaaten, hat sich auf Ebene der EU damit ein eigener, europäischer Sozialer Dialog herausgebildet.

Definition

„Sozialer Dialog“

Wechselbeziehung zwischen den Sozialpartnern einerseits, sowie zwischen den Sozialpartnern und der Politik/den Behörden andererseits. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) definiert den sozialen Dialog als „alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder Informationsaustausch zwischen oder unter Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Fragen von gemeinsamem Interesse im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik“.

2 Rechte und Kompetenzen

Was in der Praxis häufig nicht bekannt ist: Der EU SD mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als den Hauptakteuren hat weit gehende institutionelle Rechte und Kompetenzen. Die Europäische Kommission muss ihn in Gesetzgebungsverfahren einbeziehen sowie anhören und er kann selber Gesetzesinitiativen mit dem Ziel der Verabschiedung von EU-Richtlinien oder EU-Verordnungen anstoßen. Die Verordnungen bspw. gelten dann unmittelbar in allen 28 EU-Mitgliedstaaten.

Um diese Rechte und Kompetenzen zu sichern, hat die EU eine ganze Reihe von Verfahren und Vorkehrungen geschaffen, damit die entsprechende Beteiligung sichergestellt werden kann. Es existieren auf EU-Ebene in Komitees und Ausschüssen organisierte Plattformen für Gespräche, Informationsaustausch und Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, der EU-Kommission und anderen europäischen Institutionen, wie dem EU-Parlament. Der EU SD beruht rechtlich auf Art. 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV):

Vorschriften

AEUV (Auszug)

Art. 154

- (1) Die Kommission hat die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Unionsebene 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.
- (2) Zu diesem Zweck hört die Kommission vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage, wie eine Unionsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (3) Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Unionsmaßnahme für zweckmäßig, so hört sie die Sozialpartner zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner übermitteln der Kommission eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung.
- (4) Bei den Anhörungen nach den Absätzen 2 und 3 können die Sozialpartner der Kommission mitteilen, dass sie den Prozess nach Artikel 155 in Gang setzen wollen. Die Dauer dieses Prozesses darf höchstens neun Monate betragen, sofern die betroffenen Sozialpartner und die Kommission nicht gemeinsam eine Verlängerung beschließen.

Art. 155

- (1) Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene kann, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen.
- (2) Die Durchführung der auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder – in den durch Artikel 153 erfassten Bereichen – auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission. Das Europäische Parlament wird unterrichtet. Der Rat beschließt einstimmig, sofern die betreffende Vereinbarung eine oder mehrere Bestimmungen betreffend einen der Bereiche enthält, für die nach Artikel 153 Absatz 2 Einstimmigkeit erforderlich ist.

Praxistipp:

Wer sich einen schnellen Überblick über die rechtlichen Grundlagen des EU SD verschaffen will, dem sei die „Zusammenfassung der EU Gesetzgebung“ empfohlen: europa.eu/legislation_summaries/index_de.htm

In der Rubrik „Beschäftigung“ findet sich dort alles zur rechtlichen Basis des Sozialen Dialogs und vieles mehr. Die Seite kann generell allen empfohlen werden, die europäischen Richtlinien, Verordnungen oder die Grundlagen zu bestimmten Themen in den europäischen Verträgen suchen.

3 Ebenen und Funktionsweise

In der Praxis haben sich zwei Formen sowie zwei Ebenen des EU SD herausgebildet. Grundsätzlich ist bei den Formen des Sozialdialogs zu unterscheiden zwischen

- dem zweigliedrigen sozialen Dialog (nur Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) sowie
- dem dreigliedrigen sozialen Dialog, bei dem neben Arbeitgebern und Gewerkschaften als Dritte andere EU-Institutionen (z. B. Kommission, Generaldirektionen, Parlament) hinzukommen.

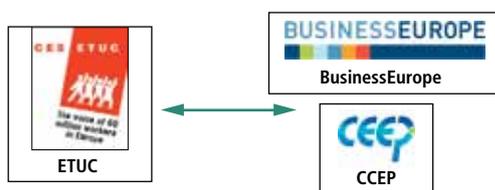
Beim zweigliedrigen oder zweiseitigen sozialen Dialog tauschen die Sozialpartner sich autonom aus. Beim dreigliedrigen finden Gespräche oder Verhandlungen direkt mit EU-Kommission, deren Generaldirektionen oder Abgeordneten und Ausschüssen des EU-Parlaments aus. Neben diesen beiden Formen wird zwischen zwei Hauptebenen des EU SD differenziert: Unterhalb des zweiseitigen sozialen Dialogs unterscheidet man den horizontalen sozialen Dialog, der alle Wirtschaftsbereiche umfasst, vom sektoralen sozialen Dialog, der jeweils eine bestimmte Wirtschaftsbranche betrifft.

Je nach Ebene nehmen verschiedene Organisationen am SD teil: Auf der branchenübergreifenden Ebene, dem horizontalen SD, sind die Gewerkschaften vor allem durch den Europäischen Gewerkschaftsverbund (EGB) und die Arbeitgeberseite maßgeblich für den privaten Wirtschaftsbereich durch den Verband BusinessEurope sowie durch den Europäischen Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen CEEP vertreten. Die Mitglieder des EGB setzen sich aus über 80 nationalen plus zwölf europäischen Gewerkschaftsverbänden zusammen. Insgesamt vertritt der EGB damit rund 60 Millionen Gewerkschaftsmitglieder in ganz Europa. Außerhalb des EGB gibt es auf Beschäftigtenseite weitere eingebundene Organisationen, wie die europäische Vereinigung der leitenden Angestellten (CEC), die rund 1,5 Mio. Fach- und Führungskräfte vertritt. Auf Arbeitgeberseite werden BusinessEurope und CEEP noch durch die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe

Grafik 1

Horizontaler und sektoraler EU SD

Horizontaler, branchenübergreifender Dialog



- betrifft gesamte Wirtschaft bzw. gesamten Arbeitsmarkt der EU
- Vereinbarungen, die zu RL wurden:
 - Elternurlaub (1995; 2009)
 - Teilzeitarbeit (1997)
 - befristete Arbeitsverträge (1999)
- „autonome“ Vereinbarungen der Sozialpartner
 - Telearbeit 2002
 - arbeitsbedingter Stress (2004)
 - Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007)
 - aktive Arbeitsmarktpolitik (2010)

Sektoraler, branchenspezifischer Dialog



- betrifft bestimmten Wirtschaftssektor in der EU
- Beispiele für Vereinbarungen, die zu RL wurden:
 - Regelungen der Arbeitszeit von Seeleuten (1999)
 - Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt (2000)
 - befristete Arbeitsverträge (1999)
- Beispiel für „autonome“ Vereinbarungen der Sozialpartner
 - Leitfaden für bewährte Praktiken bei der Koordinierung von Sicherheit und Gesundheitsschutz (Bauindustrie)

(UEAPME) ergänzt. Damit sind auch die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) auf EU-Ebene vertreten. Die UEAPME vertritt immerhin 12 Millionen KMU mit EU weit mehr als 55 Millionen Beschäftigten (Quelle: EU-Kommission).

Zu den durch BusinessEurope in der EU vertretenen nationalen Spitzenverbänden zählt auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA). Die BDA wirkt über BusinessEurope direkt an der Meinungsfindung und Interessenvertretung für deutsche Arbeitgeber auf der EU-Ebene mit. Wie weit reichend die Inhalte im Bereich Beschäftigung und Sozialpolitik sind, in denen der horizontale SD mitwirkt, zeigen die Themen des aktuellen gemeinsamen Arbeitsprogramms (2012 – 2014, Quelle: BDA): Analyse der Funktionsweise der Arbeitsmärkte in Europa, Jugendarbeitslosigkeit, Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Bildung und Lebenslanges Lernen, Mobilität und Wirtschaftsmigration, bessere Umsetzung und Auswirkungen der Instrumente des Sozialen Dialogs, Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartnerorganisationen in Zentral-, Ost- und Südeuropa, wirtschaftliche und soziale Governance der EU.

4 Der branchenbezogene EU SSD

Neben dem branchenübergreifenden – horizontalen – erlangt der auf bestimmte Branchen bezogene, sektorale Sozialdialog zunehmend an Bedeutung. Auf einer zweiten Ebene, der sektoralen Ebene des EU SD, sind für derzeit 44 Branchen Ausschüsse für deren Sozialpartner eingerichtet. Sie sind das Gremium und Instrument von über 60 branchenbezogenen Arbeitgeberverbänden und 17 sektoralen Gewerkschaftsorganisationen. Die Ausschüsse umfassen große Branchen, wie Metallverarbeitung, Maschinenbau, chemische Industrie, über Straßenverkehr und Eisenbahn bis hin zum Profifußball. Mitmachen innerhalb eines Ausschusses dürfen alle diejenigen Sozialpartnerorganisationen, die im europäischen Raum repräsentativ sind. Das prüft vorher die EU-Kommission durch Erfassen aller in dem Bereich tätigen europäischen Sozialpartnervereinigungen (auf Gewerkschafts- wie auch auf Arbeitgeberseite). Diese werden dann aufgrund ihrer Mitgliederzahl sowie den durch diese vertretenen Beschäftigten und Bereiche des Sektors analysiert und verglichen. Die Sozialpartnerorganisationen, welche dann die Mehrheit in dem Bereich bilden, sind repräsentativ und erhalten Zugang zum Ausschuss des Sektors. I. d. R. sind dies auf Arbeitgeberseite ein bis zwei Vereinigungen, auf Arbeitnehmerseite zu meist nur eine Gewerkschaft.

Der EU SSD gilt als Schlüsselement des europäischen Sozialmodells, als Instrument branchenbezogener europäischer Industriepolitik und guter Governance. Er bringt Ergebnisse von hoher praktischer Bedeutung für die Industrie- und Dienstleistungssektoren, für die dort tätigen Beschäftigten und Unternehmen hervor. Er ist aber auch Ausdruck der gestiegenen sozialen Verantwortung der Arbeitgeber sowie der Zunahme des Themas Beschäftigungsbedingungen. Die Sozialpartner leisten durch ihr Einbringen in die Gesetzgebungsprozesse der EU einen erheblichen Beitrag zur Politikgestaltung; sie sind sozusagen „Mitgesetzgeber“, vgl. **Grafik 2** auf S. 587.

Die Sozialpartner zeigen aber in der Praxis auch, dass es gar nicht immer Verordnungen oder Richtlinien bedarf, um die Rahmenbedingungen in einer Branche gemeinsam zu gestalten. So gibt es zahlreiche Möglichkeiten von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern im EU SSD selbst: von Leitlinien, Verhaltenskodizes, gemeinsamen Projekten mit Berichterstattungen und Empfehlungen bis hin zur Verabredung von Aktivitäten und der Vorgabe eines Aktionsrahmens. Mit den transnationalen Projekten in den 44 Branchen leisten die Sozialpartner auch einen sehr praktischen Beitrag, um Brücken zwischen den EU-Mitgliedstaaten und zwischen diesen zu bauen. Insbesondere für die Akteure im Bereich der Arbeitsbeziehungen der neuen EU-Mitgliedstaaten ist das für den Einstieg, aber auch für die Sozialpartnerorganisationen aller andern EU-Mitgliedsländer für das gegenseitige Verständnis und für die Integration von großer Bedeutung. Insgesamt gibt es über 500 Projekte, Empfehlungen und Vereinbarungen.

Übersicht

Welche Branchen sind im EU SSD vertreten?

Derzeit existieren 44 Ausschüsse für den EU SSD:

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Audiovisueller Sektor | Lebensmittel- und Getränkeindustrie |
| Bankensektor | Möbelindustrie |
| Bausektor | Meeresfischerei |
| Bergbau | Metallindustrie |
| Bildung | Papierindustrie |
| Binnenschifffahrt | Personengebundene Dienstleistungen/Friseurgewerbe |
| Chemische Industrie | Postdienste |
| Darstellende Kunst | Private Wach- und Sicherheitsdienste |
| Eisenbahnverkehr | Profifußball |
| Elektrizitätswirtschaft | Schiffbau |
| Gaswirtschaft | Schuhindustrie |
| Gemeinschaftsverpflegung | Seeverkehr |
| Gerberei und Leder | Sozialpartner |
| Grafische Industrie | Stahlindustrie |
| Handel | Straßenverkehr |
| Holzverarbeitung | Telekommunikation |
| Hotel- und Gaststättengewerbe (HoReCa) | Textil und Bekleidung |
| Häfen | Versicherungen |
| Industrielle Reinigung | Zeitarbeitsvermittlung |
| Kommunal- und Regionalbehörden | Zentralbehörden |
| Krankenhäuser und Gesundheitswesen | Zivilliftfahrt |
| Landwirtschaft | Zuckerindustrie |

5 Beispiele für Vereinbarungen und Aktivitäten des EU SSD

Aufgrund unseres besonderen Bezugs zu dem Bereich, ist hier als Beispiel der EU SSD der Eisenbahnbranche dargestellt, der aber – da einer der aktivsten – exemplarisch für die anderen Sektoren ist.

Die Akteure in diesem sektoralen sozialen Dialog sind auf Arbeitnehmerseite die Europäische Transportarbeiterföderation (ETF), auf Arbeitgeberseite die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER), sowie der Verband der europäischen Infrastrukturmanager (EIM). Im EU SSD Eisenbahn ist es den Sozialpartnern gelungen, unmittelbaren Einfluss auf die europäische Gesetzgebung auszuüben. So wurde die Vereinbarung zu bestimmten Einsatzbedingungen für Fahrpersonal im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr als RL 2005/47/EG übernommen. Auch die Bestimmungen, auf die sich die Sozialpartner in der Vereinbarung zur Zertifizierung von Triebfahrzeugführern verständigt haben, haben teilweise Eingang in die RL 2007/59/EG gefunden.

Zudem haben Gewerkschaften und Arbeitgeber Vereinbarungen zu zentralen sozialpolitischen Themen im europäischen Eisenbahnsektor getroffen. Dazu zählen die Vereinbarungen „Gemeinsame Empfehlungen zur Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnsektor“ sowie „Gemeinsame Empfehlungen zur besseren Repräsentativität von Frauen in Eisenbahnberufen“ (jew. 2007). Die Entwicklung des Frauenanteils im europäischen Bahnsektor wird seither regelmäßig durch die Sozialpartner gemonitort. Ein großer Erfolg in jüngster Vergangenheit war die „Gemeinsame Stellungnahme CER/ETF Soziale Aspekte und der Schutz der Beschäftigten bei wettbewerblichen Ausschreibungen bei öffentlichen Schienenverkehrsdiensten und im Falle eines Betreiberwechsels als Folge“ (Vereinbarung, 2013). Deren Regelungen wurden im Februar 2014 vom Europäischen Parlament in der ersten Lesung zum Vierten Eisenbahnpaket übernommen. Damit bestehen gute Chancen, dass die Forderung nach einer verbindlichen Berücksichtigung sozialer Kriterien am Ende des Gesetzge-

ungsverfahrens übernommen wird. Stimmt nun auch der Rat der EU zu, wird die VO 1370/2007 dazu entsprechend angepasst.

Derzeit haben die europäischen Sozialpartner im EU SSD Eisenbahn ein Projekt bei der EU-Kommission beantragt, dass sich mit der Frage nach der Arbeitgeber-Attraktivität des europäischen Eisenbahnsektors befasst. Ziel des Projekts ist es, gemeinsame Empfehlungen der Sozialpartner zur Steigerung der Attraktivität der Branche zu formulieren und Antworten auf die Frage zu finden, welche Möglichkeiten die Sozialpartner selbst haben, das Branchenimage zu stärken.

Das Beispiel des Eisenbahnsektors zeigt, was alles auf dieser Ebene an Aktivitäten und damit an Politikgestaltung für den Sektor möglich ist. Um einen Eindruck der Vielfältigkeit der Vereinbarungen und Aktivitäten auch aus den anderen Sektoren zu zeigen, haben wir eine Übersicht über die sektoralen europäischen Vereinbarungen des sozialen Dialogs, die durch EU-Richtlinien oder Verordnungen umgesetzt wurden, abrufbar unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/downloads, zusammengestellt.

Praxistipp

Die EU bietet in vielen Sprachen ausführliche aktuelle Informationen zu Aktivitäten und Vereinbarungen des EU SD im Internet an. Hier können Praktiker sich informieren, wer sie in der Branche vertritt, wer Ansprechpartner sind und wichtige Dokumente und Vereinbarungen finden. Zum branchenübergreifenden EU SD lautet die Adresse europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10132_de.htm. Auf der Startseite des EU SSD kann man seine Branche auswählen. Die Branchenseiten bieten dann alle Informationen über Aktivitäten und laufende Programme sowie Dokumentationen und Vereinbarungstexte.

Die EU hat in einer Broschüre: „Der sektorale soziale Dialog in Europa – Aktuelle Entwicklungen“ aus allen Branchen die besten Beispiele und Vereinbarungen zusammengestellt. Die Broschüre ist online und als Druckexemplar kostenfrei bei der EU erhältlich.

6 Fazit

Um Europa, seine Rolle und wie weit die EU in unser Leben eingreifen soll, wird seit einiger Zeit intensiv und kontrovers diskutiert. Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass es – auch für den Zusammenhalt in Europa – von zentraler Bedeutung ist, das „soziale Europa“ voranzubringen und zu stärken. Der EU SD, egal in welcher Form und auf welcher der beiden Ebenen, horizontal oder Branchen bezogen, ist hierfür ein wesentlicher Baustein. Es ist deshalb von entscheidender Bedeutung, dass die EU und die Mitgliedstaaten in die Stärkung des sozialen Dialogs investieren. Das Signal der neuen EU-Kommission, für den SD einen eigenen Vizepräsidenten und Kommissar einzusetzen, ist positiv und richtungsweisend. Die Sozialpartner zeigen zudem in diesem Bereich, dass es oft gar nicht des europäischen Gesetzgebers bedarf, sondern sie in der Lage sind, durchaus selber für ihre Branche bindende Vereinbarungen für verschiedene Bereiche zu schaffen. Diese sind dann nicht nur von einem breiten Konsens getragen, sondern zeichnen sich auch durch hohe Sachkompetenz und Praxisnähe aus. Es gelingt dadurch zudem, unter Berücksichtigung der nationalen Sichtweisen und Besonderheiten, zu einer gemeinsamen europäischen Linie zu finden. Auf einer rechtlichen Plattform der EU finden die Sozialpartner eigene Lösungen und wirken damit dem Zerrbild der EU als bürokratischem Ungetüm entgegen! Der EU SD hat aber noch eine ganz

andere Funktion: Er fördert das gegenseitige Verständnis, er ist wichtige Plattform für den Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und EU-Institutionen und er schafft es, insbesondere auch die Vertreter der neuen EU-Mitgliedstaaten einzubeziehen. Gerade dort, wo spürbar noch richtige Pro-Europäische Aufbruchsstimmung herrscht, wird der EU SD als Brücke zwischen den EU-Institutionen, den Sozialpartnern und den tatsächlichen Anliegen der Beschäftigten wahrgenommen. Für diese Länder ist er auch ein wichtiger – weil ohne große Hürden versehener – Zugang zur Europäischen Gemeinschaft. Der EU SD ist damit einer der intakten Pfeiler des europäischen Sozialmodells, mit einigem Einfluss auf die Politik, dem deshalb auch die Praktiker mehr Beachtung schenken sollten.

