



1973-2013
40 Jahre
Europäischer
Gewerkschaftsbund

Christophe Degryse
Mit Pierre Tilly

1973-2013

40 Jahre

Europäischer

Gewerkschaftsbund

–

Christophe Degryse

Mit Pierre Tilly

Christophe Degryse: Recherche und Schlussredaktion

Pierre Tilly: Recherche, wissenschaftliche Beratung und Redaktion

Begleitausschuss: Emilio Gabaglio, Claudia Menne, John Monks, Józef Niemiec, Philippe Pochet, Bernadette Ségol, Kurt Vandaele

Übersetzung aus dem Französischen: Büro Josten s.a.

Dank:

Unser besonderer Dank gilt Peter Coldrick, Emilio Gabaglio, Tom Jenkins, Jean Lapeyre, John Monks, Józef Niemiec, Philippe Pochet, Bernadette Ségol, Peter Seideneck und Kurt Vandaele für ihr Lektorat und ihre sachkundigen Hinweise, sowie Peter Seideneck für das Lektorat der deutschen Übersetzung. Außerdem danken wir Stefan Clauwaert, Joël Decaillon, Aline Hoffmann und Juan Moreno für ihren Rat und ihre wertvollen Beiträge. Für die Archiv-, Bild- und Abbildungsrecherche bedanken wir uns bei Géraldine Hofmann, Antonio Moreira und Jacqueline Rotty. Die Verantwortung für verbleibende Fehler, die sich in dieses Buch geschlichen haben mögen, liegt natürlich bei den Autoren.

Verantwortlicher Herausgeber:

© European Trade Union Institute, 2015

ISBN : 978-2-87452-372-4 (gedruckte Ausgabe)

ISBN: 978-2-87452-381-6 (elektronische Fassung)

Inhalt

05	Vorwort
07	Einleitung
11	Kapitel 1 Die Anfänge: Strukturierung und Einigung der europäischen Gewerkschaftsbewegung
25	Kapitel 2 1973-2013: Vierzig Jahre Gewerkschaftskampf
67	Kapitel 3 Hinter den Kulissen des EGB
93	Kapitel 4 Der EGB als Akteur im europäischen Sozialdialog
113	Kapitel 5 Erarbeitung eines Gewerkschaftsprogramms zur wirtschaftspolitischen Steuerung
135	Kapitel 6 Wirtschaftliche Freiheiten gegenüber sozialen Grundrechten
149	Kapitel 7 Wirtschaftsdemokratie: eine unvollendete Bilanz
167	Kapitel 8 Die Einigung der Gewerkschaften auf dem europäischen Kontinent
193	Kapitel 9 Erweiterung der Solidarität
213	Fazit
219	Anhang
219	Fußnoten und bibliographische Angaben
241	Abkürzungsverzeichnis
247	Verzeichnis der Exkurse, Abbildungen und Tabellen
249	Liste der Euro-Demonstrationen und europäischen Aktionstage (1973-2013)
252	Das Führungspersonal des EGB (1973-2013)
253	Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI)
254	Literaturverzeichnis
259	Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Dieses Buch nimmt uns mit auf eine Reise durch die 40-jährige Geschichte des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Wenn ich dieses Werk gelesen habe, dann in der Gewissheit, dass die europäische Gewerkschaftsbewegung nicht auf Abwege geraten ist. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Europäische Kommission vom Weg abgewichen ist. Die Ausschweifungen des Kasinokapitalismus und die tiefe Krise, in die uns dieser irrsinnige Kurs gestürzt hat, scheinen das europäische Projekt entgleisen zu lassen. Hat die Europäische Union in den letzten Jahren vielleicht ihren Kompass verloren?

Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, lesen wir in der Präambel der Römischen Verträge von 1957 zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft nach. Hier findet man einige Hinweise, die uns die ursprüngliche Intention der Staats- und Regierungschefs in Erinnerung rufen, die dieses europäische Abenteuer in die Wege geleitet haben. Was liest man dort? Es ist die Rede vom „Vorsatz, die stetige Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen ihrer Völker als wesentliches Ziel anzustreben.“ Ein Ziel, so heißt es, das in der Erkenntnis verfolgt wird, dass „zur Beseitigung der bestehenden Hindernisse ein einverständliches Vorgehen erforderlich ist, um eine *beständige Wirtschaftsausweitung*, einen *ausgewogenen Handelsverkehr* und einen *redlichen Wettbewerb* zu gewährleisten“, „in dem Bestreben, ihre *Volkswirtschaften zu einigen* und deren *harmonische Entwicklung* zu fördern“ [eigene Hervorhebung]. In dieser Definition des europäischen Projekts, das die Europäische Union heute verkörpert, hat jedes Wort Bedeutung. Eine Union, die im Dienste der Verbesserung der Bedingungen ihrer Völker steht, in einem Rahmen der Stabilität, Einheit und harmonischen Entwicklung: Das ist das Projekt, dem sich die Arbeitswelt verschrieben hat und das sie noch immer vertritt.

Aber verfolgen die verschiedenen institutionellen Akteure auf europäischer Ebene auch noch dieses Projekt? Gibt es nicht mittlerweile ein anderes Projekt, das die ständige Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit über alles andere stellt? Ein Projekt, das in der Deregulierung und dem steuerlichen und sozialen Wettbewerb die Instrumente zur Schaffung eines europäischen Kontinents sieht, auf dem Großunternehmen ständig steigende Gewinnmargen, uneingeschränkte wirtschaftliche Freiheiten und Politiken winken, die der Erleichterung ihrer regulatorischen "Geißeln" und der Minderung ihrer "Belastungen" dienen, die die Steigerung ihrer Gewinne verhindern. Ein Projekt, das weit davon entfernt ist, die Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der europäischen Völker und Arbeitnehmer zu verbessern und sie in Wirklichkeit unterdrückt. Man kennt die alte Leier: Die Gewinne von heute sind die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen. Das Problem heute ist, dass man vielleicht weiß, wo die Gewinne bleiben – in der Regel in den Steueroasen – aber keiner weiß, wo die Investitionen und Arbeitsplätze sind: Zum Zeitpunkt des Erscheinens zählen wir 26 Millionen Arbeitslose.

Wenn Grundrechte in manchen Ländern inzwischen als Anpassungsgröße dienen, um Firmen noch rentabler zu machen, zum Beispiel durch Senkung der Mindestlöhne, verkehrt sich das europäische Projekt ins Gegenteil. Diese Umkehr stellt die Beziehung der Arbeitswelt zu diesem Europa grundlegend auf den Prüfstein. Das zeigt dieses Buch: Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung ist die einer ständigen Auseinandersetzung zwischen zwei verschiedenen und manchmal unvereinbaren Sichtweisen auf das europäische Projekt.

Im Tagesgeschäft der Interessensvertretung gegenüber den europäischen Institutionen, der politischen Forderungen und Analyse der sozialen Auswirkungen europäischer Entscheidungen, der Mobilisierung und Argumentation, um Überzeugungsarbeit zu leisten, findet der Europäische Gewerkschaftsbund kaum Gelegenheit zurückzublicken. Ein Jubiläum bietet diese Gelegenheit. Ein Blick in die Geschichte des EGB soll dazu beitragen, die Bürger aller europäischen Länder, die Arbeitnehmer und Gewerkschafter in den Unternehmen und in den Gewerkschaften daran zu erinnern und ihnen zu zeigen, dass sie es sind und nicht die Märkte, die das ursprüngliche europäische Projekt tragen und es wieder mit neuem Leben füllen können.

– *Bernadette Ségol*

Generalsekretärin des EGB

Brüssel, November 2013

*Für alle, die von nah oder fern zur europäischen
Gewerkschaftsbewegung beigetragen haben.*

Einleitung

Das Begehen eines Jubiläums kann Gelegenheit bieten innezuhalten, zurückzuschauen und den bestrittenen Weg Revue passieren zu lassen und mit dem nötigen Abstand zu analysieren. Diese Gelegenheit möchte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) anlässlich seines 40-jährigen Bestehens (1973–2013) ergreifen.

Es waren Jahre, in denen sich die Organisation strukturiert und allmählich gefestigt hat. Es waren vor allem Jahre des Wachstums: Gegründet wurde der EGB von 17 Gewerkschaften aus 15 Ländern und 40 Jahre später vertritt er nicht weniger als 85 nationale Gewerkschaften und zehn europäische Branchenverbände, ohne die assoziierten Organisationen und Beobachter mitzuzählen.

Der Band, den Sie in den Händen halten, erzählt die Geschichte des EGB nach und bewertet seine Arbeit anhand der Ziele, die er sich gesetzt hat. Erstmals wird die gesamte Geschichte des EGB anhand oft unveröffentlichter Dokumente aufgearbeitet (auch wenn mehrere wichtige Bücher diese Geschichte zum Teil schon analysiert haben). Vierzig Jahre Gewerkschaftsarbeit, Stellungnahmen, Mobilisierungen, Abstimmungen, Sozialdialog, Forderungen, Gespräche, Erfolge und Niederlagen ... Dieses reich bebilderte Buch verfolgt einen doppelten Ansatz. Neben der historischen Betrachtung im engeren Sinne, die in die Archive führt, haben wir versucht, eine politischere Darstellung zu wählen, in der Akteure und Führungspersonlichkeiten von früher und heute, Berater und Experten zu Wort kommen, aber auch kritische Stimmen aus Wissenschaft, Politik und Sozialwelt. Dieses Buch ist eine Chronik des EGB in seinem politischen, wirtschaftlichen und sozialen Umfeld mit einer Vielfalt von Ansätzen. „Eine“ Chronik, da wir natürlich auch nicht den Anspruch erheben, die gesamte Geschichte der europäischen Gewerkschaftswelt abzubilden. Die einzelnen Kapitel dieses Buchs, die verschiedenen Themen gewidmet sind, decken weitgehend die großen historischen

Prioritäten der Organisation ab, aber es können hier nicht alle Dimensionen behandelt werden.

Der wissenschaftliche Ansatz verbindet sich hier mit einer politischen Herangehensweise, um die Handlungslogik, die Kohärenz, den roten Faden in der – manchmal schwierigen – Geschichte des EGB aufzuzeigen, der es sich zur Aufgabe gesetzt hat, Gradmesser des sozialen Versprechens der Europäischen Union zu sein, die Lebens- und Arbeitsbedingungen durch Fortschritt zu verbessern – ein Versprechen, das in den Gründungsverträgen verankert ist.

Die Gliederung des Buchs spiegelt diesen doppelten Ansatz wider. Vier Kapitel widmen sich der eigentlichen historischen Analyse der Organisation. Wie ist sie im Umfeld einer internationalen Gewerkschaftsbewegung entstanden, die ideologisch tief gespalten ist? Kapitel 1 beschreibt, wie schwierig es war, eine Organisation aufzubauen, die einerseits europäisch (aber nicht international) ist und andererseits die ideologischen Gräben der Nachkriegszeit zwischen den Organisationen überwindet, die sozialistisch, sozialdemokratisch, christlich-sozial und kommunistisch orientiert sind. Diese lange Arbeit der Annäherung führt 1973 zur Gründung des EGB und ab 1974 zu seiner ideologischen Öffnung.

Hier beginnt für den EGB das, was man die Ausarbeitung einer gemeinschaftlichen Soziallehre nennen könnte. Eine Lehre, die er von Anfang an in seinen Forderungen gegenüber den europäischen Institutionen umsetzen muss: nach einer Ankurbelung der Wirtschaft, nach öffentlichen Investitionen, der Schaffung von Arbeitsplätzen, hochwertigen Arbeitsplätzen, öffentlichen Diensten etc. Vierzig Jahre „europäischer“ Gewerkschaftskämpfe, die in Kapitel 2 beschrieben werden und die Entwicklung in den Beziehungen zwischen dem EGB und den europäischen Institutionen sowie in seinen Forderungen, vor allem über seine Kongresse, zeigen.

Wir nehmen dieses Jubiläum zum Anlass, die Arbeitsweise des EGB mit seinen Rädchen, seinen Akteuren und internen Dynamiken unter die Lupe zu nehmen. Kapitel 3 entführt den Leser hinter die Kulissen dieser Organisation, die im Laufe der Jahre ihre Strukturen und ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit stärken musste, um sich den europäischen Entwicklungen zu stellen. Eine davon ist besonders prägend: die schrittweise Erweiterung der Europäischen Union von sechs Gründungsstaaten auf mittlerweile 28 Mitgliedstaaten. Was uns betrifft, könnte man von der Entwicklung vom EGB-17 zum EGB-85 sprechen ... Kapitel 8 beschreibt die enorme Herausforderung, die insbesondere mit der Aufnahme der Gewerkschaften aus den mittel- und osteuropäischen Ländern, den baltischen Staaten, aber auch der Balkanstaaten einherging.

Neben diesen Kapiteln, die sich mit der historischen Analyse des EGB, seinen Strukturen und seiner Dynamik beschäftigen, beleuchten fünf weitere Kapitel seine politischen Orientierungen anhand der Entwicklung einiger Kernthemen unter dem Aspekt der europäischen sozialen Dimension. Spricht man vom EGB als repräsentativen „Sozialpartner“, der als solcher von den Institutionen anerkannt ist, ist dies seiner Rolle als Akteur im europäischen Sozialdialog geschuldet. Der EGB vertritt die europäischen Arbeitnehmer und verhandelt in dieser Funktion in ihrem Namen mit den europäischen Arbeitgebervertretern (BusinessEurope für die Arbeitgeber des privaten Sektors, CEEP als Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen und UEAPME für die kleinen und mittleren Unternehmen und europäischen Handwerksbetriebe). Diese Verhandlungen haben zu Kompromissen und Abkommen geführt, die mehr oder weniger ehrgeizige Ziele verfolgen und den Alltag der Arbeitnehmer in Europa verbessern. Dieser Aspekt des europäischen Sozialdialogs wird in Kapitel 4 ausgeführt.

Lässt man 40 Jahre europäische Gewerkschaftsbewegung Revue passieren, muss man auch die allmähliche Ausarbeitung eines „Gewerkschaftsprogramms“ für die

„Regierungsführung“ der EU nennen. Da die Geburtsstunde des EGB in die Zeit der ersten Ölkrise fällt, sieht er sich von Anfang an dem Problem zunehmender Arbeitslosigkeit, der Wirtschaftskrise und Infragestellung bestimmter Aspekte der nationalen Sozialmodelle gegenüber. Angesichts des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds beginnt die Gewerkschaftsbewegung, ihr eigenes Konzept der europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung auszuarbeiten. Dieses Modell wird im Laufe der Jahre strukturiert und verfeinert, um als Sockel dessen zu dienen, was man später die soziale Dimension des Binnenmarkts nennen wird. Heute spricht man vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise und der Staatsverschuldung von der sozialen Dimension der neuen wirtschaftspolitischen Steuerung in Europa. Kapitel 5 beschreibt dieses Gewerkschaftsprogramm zur Regierungsführung, dessen Kernelemente Vollbeschäftigung, Förderung öffentlicher und privater Investitionen, Bekämpfung von Steuer- und Sozialwettbewerb, Vorrang sozialer Grundrechte, Wirtschaftsdemokratie, Konsolidierung der Sozialversicherungssysteme und hochwertige öffentliche Dienste sind. Ein Programm, das wohl niemals schwieriger umzusetzen war als in dieser/diesen Krisenzeit(en).

Auch wenn dieses Gewerkschaftsprogramm augenscheinlich in der EU niemals vollständig umgesetzt wurde, hat es zumindest als Gegengewicht zum Diskurs und den zunehmend radikaleren Forderungen nach „wirtschaftlichen Freiheiten“ gedient. Freiheiten, auf die man sich tendenziell sogar zulasten der Grundrechte beruft. Man kann einen Großteil der Geschichte der europäischen Einigung als ständige Suche nach einem Gleichgewicht zwischen den wirtschaftlichen Freiheiten und der Achtung dieser Grundrechte verstehen. Ein fragiles Gleichgewicht, das manchmal kurz vor dem Kippen steht, wie in Kapitel 6 nachzulesen ist.

Kapitel 7 behandelt die Ausgestaltung eines wesentlichen Merkmals des „europäischen Sozialmodells“. Es handelt sich um die langsame, schwierige und allmähliche Entstehung einer Form von Wirtschaftsdemokratie. Zum Teil dauert es Jahre und sogar Jahrzehnte, bis Gesetzesvorhaben zur Schaffung von Unterrichts- und Anhörungsgremien der Arbeitnehmer in Großunternehmen erfolgreich abgeschlossen werden. Diese Vorhaben sind oft das Ergebnis von Wellen der Empörung, die nach Umstrukturierungen, Verlagerungen und Standortschließungen durchaus erfolgreicher Firmen ganz Europa erfassen. Die Rechtssachen Hoover, Michelin, Memorex oder Renault-Vilvoorde sind die bekanntesten einschlägigen Fälle. Die rücksichtslosen Entscheidungen der Unternehmensführungen in diesen Fällen haben das Bewusstsein gefördert, dass eine Form industrieller Demokratie notwendig ist. Durch die Einrichtung von Betriebsräten oder anderen Gremien zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern über die grobe strategische Ausrichtung ihres Unternehmens hat der europäische Gesetzgeber deutlich gemacht, dass seiner Meinung nach Arbeit nicht nur eine Ware ist, die man in einem deregulierten Markt nehmen oder wegwerfen kann. Es ist natürlich noch ein langer Weg zur Wirtschaftsdemokratie, aber der Europäischen Union ist es zumindest gelungen, so eine Besonderheit ihres Sozialmodells gegenüber dem Rest der Welt zu zeigen.

Dieser Rest der Welt ist Thema von Kapitel 9. Hat der EGB eine soziale Festung im Dschungel der Globalisierung errichtet? Das ist ein Vorwurf, der gegen ihn erhoben wird. Daher ist es sinnvoll zu beleuchten, wie die europäische Gewerkschaftsbewegung seit ihrer Gründung Beziehungen zu anderen Gewerkschaftsorganisationen geknüpft hat, sei es auf biregionaler oder bilateraler Ebene. Die Strategie des EGB folgt der diplomatisch-wirtschaftlichen Strategie der Europäischen Union: Nachdem man versucht hatte, im Rahmen der GATT-Verhandlungen und dann der Welthandelsorganisation (WTO) Sozialklauseln in die Abkommen aufzunehmen – und nach dem jüngsten Scheitern der multilateralen Verhandlungen – bemüht sich der EGB jetzt, in den biregionalen oder bilateralen

Wirtschaftsabkommen, die die EU aushandelt, eine starke soziale Dimension umzusetzen. Das Beispiel der Aufnahme von Verhandlungen über ein transatlantisches Abkommen zwischen den USA und der EU 2013 zeigt auch hier wieder die Schwierigkeit, den Sorgen der Arbeitnehmer Gehör zu verschaffen.

Über die Chronik des EGB im engeren Sinne hinaus beleuchtet dieses Buch die verschiedenen Aspekte der europäischen Gewerkschaftsbewegung: ihre Geschichte, den Aufbau, ihre internen Debatten, die Entstehung ihrer Soziallehre, ihre Handlungsstrategien und Beziehungen zu den Arbeitgebern und europäischen Institutionen, ihre Rolle im allgemeinen Umfeld der Globalisierung. Der Bericht ist an manchen Stellen komplex, aber die Geschichte verdient es hinlänglich, dass man die Erinnerung an sie bewahrt.

Kapitel 1

Die Anfänge: Strukturierung und Einigung der europäischen Gewerkschaftsbewegung

Nach dem zweiten Weltkrieg formiert sich die internationale Gewerkschaftsbewegung neu. Der Weltgewerkschaftsbund (WGB) bündelt zu diesem Zeitpunkt die Mehrheit der bestehenden Gewerkschaften, mit Ausnahme der christlichen, die im Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften (IBCG) organisiert sind, und der amerikanischen *American Federation of Labor* (AFL)¹. Aufgrund politischer Spaltungen, die durch den Kalten Krieg verschärft werden, insbesondere zwischen den Anhängern und Gegnern des Marshall-Plans, beschließen die nichtkommunistischen westlichen Gewerkschaften, den WGB zu verlassen und 1949 eine neue Organisation zu gründen: den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) mit sozialdemokratischer Ausrichtung.² Die internationale Gewerkschaftsbewegung unterteilt sich von da an in drei Lager:³ das mittlerweile überwiegend kommunistische mit dem Weltgewerkschaftsbund (WGB), das sozialdemokratische mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und das christliche mit dem Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften (IBCG).

Die allmähliche Organisation des europäischen Kontinents auf politischer und wirtschaftlicher Ebene – einerseits mit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) in den 1950er Jahren und andererseits der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) – offenbart nach und nach die Notwendigkeit einer eigenen europäischen Gewerkschaftsorganisation. Aber die ideologische Spaltung der internationalen Organisationen und die geographische Unterteilung der entstehenden politischen Strukturen (die sechs Gründungsstaaten der EWG und die sieben Länder der EFTA) machen die Lage nicht leichter. Die beiden großen internationalen Verbände gründen übrigens zunächst eigene Regionalorganisationen für Europa (IBFG (ERO) und EO-IBCG).

Exkurs 1

Die Meilensteine in der Organisation der internationalen Gewerkschaftsbewegung vor Gründung der Europäischen Gemeinschaften

1864: Gründung der Internationalen Arbeiterassoziation (IAA) – die „Erste Internationale“ löst sich 1872 in Folge ideologischer Auseinandersetzungen auf.

Ab 1880: Gründung von internationalen Berufssekretariaten (IBS).

1889-1914: Gründung der Zweiten Sozialistischen Internationalen mit Bildung der Internationalen Zentralstelle der gewerkschaftlichen Landeszentralen im Jahr 1903.

1913: Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB).

1919: Gründung der Dritten Internationalen in der Folge der Russischen Revolution von 1917. Starke ideologische Spannungen zwischen der Dritten (Kommunistischen) Internationalen und dem IGB (sozialdemokratische Ausrichtung).

1920: Gründung des Internationalen Bundes Christlicher Gewerkschaften (IBCG), der 1968 zum Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) wird.

1921: Gründung der Roten Gewerkschaftsinternationalen in Moskau.

1945: Gründung des Weltgewerkschaftsbunds (WGB), der in einem Klima der Entspannung zwischen Pazifisten und Antifaschisten kommunistische und sozialdemokratische Gewerkschaften eint, jedoch ohne die christlichen Gewerkschaften und ohne AFL.

1949: Nach Unstimmigkeiten treten die westlichen nichtkommunistischen Gewerkschaften aus dem WGB aus und gründen den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG).

1950: Der IBFG errichtet eine europäische Regionalorganisation – IBFG (ERO).

1958: Der Internationale Bund Christlicher Gewerkschaften (IBCG) gründet eine europäische Organisation – IBCG-EO.

Siehe auch Abb. 1 weiter unten.

Im ersten Kapitel gehen wir zurück zu den Ursprüngen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und versuchen zu zeigen, wie die anfänglichen Gräben allmählich überwunden werden. Wir beleuchten zunächst die ersten – allgemein positiven – Reaktionen der Gewerkschaften auf den Schuman-Plan und die ersten europäischen Einigungsinitiativen. Wir zeigen aber auch, dass die Gewerkschaftsbewegung angesichts der schwachen sozialen Dimension dieses Projekts schnell eine kritische Haltung einnimmt. Im dritten Teil befassen wir uns mit der Erkenntnis der damaligen Gewerkschaftsführer, dass eine Einigung nötig ist, um über eine handlungsfähige Organisation zu verfügen, die diesem entstehenden Europa soziale Impulse gibt. Wie der vierte Teil zeigt, erweisen sich die Verhandlungen über diese Einigung jedoch als besonders schwierig, da es politische, ideologische und geographische Gräben zu überwinden gilt. Im fünften Teil schließlich analysieren wir die Geburtsstunde des Europäischen Gewerkschaftsbundes 1973 sowie seine fast sofortige Erweiterung um die christlichen Gewerkschaften und später die Gewerkschaften ohne internationale Zugehörigkeit, vor allem die kommunistischer Prägung.

1.1. Auf dem Weg zu einer europäischen Gewerkschaftsorganisation?

Die Geschichte des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) beginnt 1973. Seine Wurzeln reichen jedoch viel weiter zurück, bis zum Wiederaufbau Westeuropas aus den Trümmern des Zweiten Weltkriegs. Wenn die Entstehung des EGB an einen langen Weg mit vielen Windungen erinnert, liegt dies an der besonders komplexen Aufstellung der internationalen Gewerkschaftsbewegung in dieser Zeit. Vereinfacht gesagt, basiert sie einerseits auf großen branchenübergreifenden Verbänden unterschiedlicher ideologischer Ausrichtung (die Gewerkschaften christlicher Prägung sind im IBCG organisiert, die kommunistischen Gewerkschaften im WGB und die sozialistisch und sozialdemokratisch orientierten im IBFG – siehe Exkurs 1). Andererseits zählt sie einflussreiche Industriegewerkschaften zu ihren Mitgliedern, allen voran den Internationalen Bergarbeiterverband (IBV, 1890 gegründet), die Internationale Vereinigung der Textilarbeiter (1894), die Internationale Föderation der Transportarbeiter (ITF, 1896) und den Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IBM, 1893), die sozialistische und sozialdemokratische Gewerkschaften in ihren Reihen haben.⁴

Mit dieser Unterteilung – einerseits die branchenübergreifende Spaltung anhand der ideologischen Überzeugung, die andere sektoraler Natur – ist es nicht selbstverständlich, dass der innere Zusammenhalt der internationalen Gewerkschaftsbewegung gewährleistet werden kann.⁵ Hinzu kommen die großen Unterschiede zwischen den nationalen Gewerkschaftskulturen in Nord- und Südeuropa, die den Weg zur Einheit nicht erleichtern. Wie schon erwähnt, stellt die geografische Aufteilung Westeuropas (in EWG und EFTA)⁶ eine zusätzliche Hürde dar. Das Umfeld für die Entstehung einer europäischen Gewerkschaftsbewegung ist daher äußerst komplex und kleinteilig.

Noch bevor der Gedanke einer Europäischen Gemeinschaft entsteht, sind erste Anzeichen eines europäischen Gewerkschaftsbewusstseins mit der Einrichtung der Internationalen Ruhrbehörde in den ersten Nachkriegsjahren zu registrieren. Die Schaffung dieser Behörde, die 1948 von den USA, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, den Niederlanden, Belgien und Luxemburg beschlossen wird, hat zum Ziel, die Kohle- und Stahlproduktion in der am höchsten industrialisierten Region Deutschlands zu kontrollieren. Von März 1949 an bilden Vertreter aus Belgien, Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden und Deutschland einen „ständigen gewerkschaftsübergreifenden Ausschuss“, um bei der Organisation des Ruhrgebiets die Interessen der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten zu verteidigen.

Von den europäischen Plänen seines Landsmanns Jean Monnet inspiriert, gibt der französische Außenminister Robert Schuman im Jahr darauf am 9. Mai 1950 der Presse gegenüber eine aufsehenerregende Erklärung ab: Er schlägt die Zusammenlegung der Kohle- und Stahlproduktion Frankreichs und Deutschlands im Rahmen einer offenen und wirklich supranationalen Struktur vor (ein Vorschlag, der 1952 zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl – EGKS – führt). Der politische Gedanke dahinter ist, die spaltenden Faktoren in einigende Faktoren umzuwandeln.

Der IBFG reagiert sofort positiv auf diesen Vorschlag mit der Gründung eines „Ausschusses für den Schuman-Plan“ in seinen Reihen.⁷ Bei einer Sitzung in Düsseldorf am 22. und 23. Mai 1950 fordert der IBFG eine rationale Neuorganisation der Schwerindustrien in Westeuropa und die Beteiligung der Gewerkschaften an den dafür vorgesehenen Institutionen. Am 3. November des gleichen Jahres hebt der IBFG bei seiner ersten Regionalkonferenz für Europa seine europäische Regionalorganisation aus der Taufe: IBFG (ERO). An der Gründungsfeier nehmen neben hochrangigen Vertretern von 20 nationalen Gewerkschaften aus 18 europäischen Ländern Vertreter des Saargebiets und aus Triest sowie der beiden

größten amerikanischen Gewerkschaften AFL und CIO teil, die sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht zusammengeschlossen haben.

Bei Gründung der ersten europäischen Institutionen entstehen Gewerkschaftsstrukturen für Europa, die die neuen Institutionen widerspiegeln. Für Raymond Rifflet, in den 1960er Jahren Direktor für soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission, waren die Gewerkschaften eine treibende Kraft hinter der europäischen Einigung. „Noch bevor Robert Schuman die Idee einer Kohle- und Stahlgemeinschaft begründete, veranlasste der eindeutige Zusammenhang zwischen der Anhebung des Lebensstandards und der Lösung der internationalen wirtschaftlichen Widersprüche viele sozialistische wie auch christliche Gewerkschaftsführer, sich deutlich für eine europäische Einigung auszusprechen.“⁸ Ein Engagement, das Jean Monnet in seinen Erinnerungen bestätigt.⁹

Der erste wichtige Grundstein wird mit dem Ausschuss der Gewerkschaftsverbände der Berg- und Metallarbeiter der sechs Gründungsstaaten der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) gelegt, die ihrerseits 1952 gegründet wird. Dieses gewerkschaftsübergreifende Gremium nennt sich „21er Ausschuss“. Es unterhält ein Verbindungsbüro in Luxemburg in der Nähe der Hohen Behörde (die *mutatis mutandis* die „Europäische Kommission“ der Montanunion ist). Der Ausschuss kann auf sein Netzwerk unter den Bergleuten und Metallarbeitern zählen, aber sein Einfluss leidet darunter, dass die starken kommunistischen Gewerkschaften fehlen, wie die CGT-Métal in Frankreich, und die britischen Gewerkschaften, z.B. die Bergarbeitergewerkschaft *National Union of Mineworkers*, die sich gegen die europäische Integration stellen oder deren Mutterland Großbritannien zu dem Zeitpunkt auch nicht Mitglied der EGKS ist.

Die Unterzeichnung der Römischen Verträge von 1957 über die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) und der Europäischen Atomgemeinschaft (Euratom) geben der Bündelung der europäischen Gewerkschaften innerhalb des IBFG neue Impulse. Die Schaffung der EWG und eines gemeinsamen Markts verfolgt zwei wesentliche Ziele: Die wirtschaftlichen Bedingungen für den Handel und die Produktion auf dem Hoheitsgebiet der Gemeinschaft zu verändern und einen Beitrag zum Aufbau eines politischen Europas zu leisten.



Erste große europäische Gewerkschaftskundgebung. Unter dem Eindruck, dass das soziale Europa sich nicht schnell genug entwickelt, organisiert der gewerkschaftsübergreifende Ausschuss der Bergarbeiter der sechs Mitgliedstaaten der EGKS am 4. Juli 1964 eine Kundgebung mit über 20.000 Bergleuten in der Dortmunder Westfalenhalle. Unter der Überschrift „Für ein soziales Europa“ wird bei dieser Kundgebung eine Resolution zur sozialen Angleichung und zum europäischen Statut der Bergarbeiter verabschiedet.

Quelle: EGB

Auf sektoraler Ebene wird die Entstehung der EWG durch die Gründung der Europäischen Transportarbeiter-Föderation begleitet, die auf eine Initiative der deutschen Eisenbahner zurückgeht, der sich die Kollegen aus den Beneluxstaaten, Italien und Frankreich anschließen. Ihre Gründung hängt eindeutig damit zusammen, dass der Verkehrssektor zu den wenigen Branchen gehört, für die in den Römischen Verträgen eine gemeinsame Politik vorgesehen ist. Die neue Föderation nennt sich zu Beginn „Ausschuss der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Gemeinschaft“ und handelt unabhängig von der ITF, der Internationalen Transportarbeiter-Föderation.¹⁰

Auf branchenübergreifender Ebene bilden im Januar 1958 sieben Gewerkschaftsverbände, die dem IBFG¹¹ angehören und aus sechs EWG-Gründungsstaaten kommen, in Düsseldorf das Europäische Gewerkschaftssekretariat (EGS) (das 1969 zum „Europäischen Bund Freier Gewerkschaften in der Europäischen Gemeinschaft“ – EBGf – wird, siehe Abb. 1). Das EGS, das zwölf Millionen Mitglieder zählt, setzt es sich zum Ziel, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Institutionen der Gemeinschaft zu vertreten. Im Vorstand sitzen die Vertreter der nationalen Gewerkschaften, ein Delegierter der IBFG (ERO) und ein Vertreter des gewerkschaftsübergreifenden Gremiums der Berg- und Metallarbeiter. Die Gewerkschaftsverbände übernehmen die Arbeit einer ständigen Geschäftsstelle, die vom Vorstand benannt wird und die freie Gewerkschaftsbewegung gegenüber den Institutionen der Europäischen Gemeinschaft vertreten soll.¹²

Gleichzeitig bilden die Mitgliedsorganisationen des IBFG in den Ländern der Freihandelszone (EFTA) einen „Gewerkschaftsausschuss für die Europäische Freihandelszone“ unter dem Namen EFTA-TUC.¹³ Um den Graben zwischen EWG und EFTA zu überwinden, beschließen die beiden neu gegründeten europäischen Gewerkschaftsorganisationen – EGS und EFTA-TUC – regelmäßige Kontakte im Rahmen der IBFG (ERO) zu pflegen.

Diese Struktur kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass grundlegende Divergenzen zwischen den britischen Gewerkschaften und dem Norden Europas einerseits und den Gewerkschaften der sechs Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften andererseits bestehen. Auch wenn der britische Gewerkschaftsbund *Trades Union Congress* (TUC) seit dem Schuman-Plan bekundet, dass er an die europäische Einigung glaubt, äußert er doch unverhohlen, dass er über den einzuschlagenden Weg anderer Meinung ist. Der TUC ist für eine Zusammenarbeit zwischen den Regierungen, was auch die Zustimmung der nordischen Gewerkschaften findet, während die Gewerkschaften in den EWG-Ländern die Schaffung europäischer supranationaler Strukturen befürworten.¹⁴ Diese unterschiedlichen Sichtweisen sowie die Vielfalt der gewerkschaftlichen Traditionen und Praktiken schwächen die Rolle der IBFG (ERO) in der Anfangsphase der europäischen Einigung.¹⁵ Sie erschweren die Verabschiedung gemeinsamer Stellungnahmen gegenüber den entstehenden Gemeinschaftsinstitutionen.

1.2. Von der Beteiligung zur ersten Kritik der Gewerkschaften

Während zu Beginn der 1950er Jahre die Gewerkschaften (mit Ausnahme der Mitglieder des WGB) hoffen, dass die Arbeitnehmer dank der europäischen Einigungsversuche bei der Organisation der Schlüsselindustrien ein Mitspracherecht haben werden, macht sich bereits bei den ersten konkreten Umsetzungen Enttäuschung breit.

Bei der Gründung der EGKS spiegeln die Art der Beteiligung und Beziehungen zwischen den Institutionen und den Sozialpartnern die engen Verbindungen wider, die häufig auf nationaler Ebene bestehen. Trotz einiger schnell aufgegebener Bemühungen, europäische Verhandlungen zu führen – zum Beispiel über den Abschluss eines europäischen

Tarifvertrags zu den Arbeitszeiten in der Metallbranche 1955 – bleiben die Strategien der sozialen Akteure überwiegend national. Wie Georges Debunne (FGTB, Belgien) mehrfach sagt, „bleibt in Ermangelung geeigneter europäischer Instrumente nur der Kampf auf nationaler Ebene“¹⁶, was wohl erklärt, warum sich die Gewerkschaftsorganisationen weiterhin auf ihr jeweils eigenes Terrain konzentrieren.

Zwischen dem Schuman-Plan (1950) und den Römischen Verträgen (1957) macht sich im IBFG Desillusionierung über den europäischen Einigungsprozess breit.¹⁷ Ein Symbol für den Verlust von Einfluss gegenüber den Anfängen der EGKS: In der ersten Europäischen Kommission, die 1958 ihr Amt antritt, sitzt kein einziger Vertreter der Gewerkschaften (im Gegensatz zur Hohen Behörde). Der IBFG zieht 1959 bei der Untersuchung der Arbeitsweise der europäischen Institutionen folgende Schlüsse: „Die Kommission nutzt derzeit ihr Initiativ- und Vorschlagsrecht zu wenig. Sie bringt nur selten eigene Vorschläge in den Ministerrat ein und führt stattdessen lange und mühselige Vorverhandlungen zwischen den Vertretern der sechs nationalen Administrationen. Das Leben der Gemeinschaft spielt sich hauptsächlich auf Ebene der Beamten ab, ohne ausreichenden Kontakt zu den politischen Entscheidungsträgern der Gemeinschaft und den wirtschaftlichen und sozialen Organisationen der sechs Mitgliedstaaten.“¹⁸ Der IBFG schlägt Abhilfemaßnahmen vor, die vielfach wiederholt werden. „Das Europäische Parlament muss durch allgemeine Wahlen gewählt und die Exekutivbefugnisse der drei Gemeinschaften (EGKS, EWG und Euratom, Anm. d. Red.) erweitert werden. Es ist ein einziger Sitz und eine unmittelbare Abstimmung mit den Gewerkschaften erforderlich.“¹⁹

Beim Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften (IBCG) ist die Enttäuschung nicht minder groß.²⁰ Entgegen der Sichtweise, die durch das föderalistische Narrativ genährt wird,²¹ realisiert sich die Verankerung des europäischen Projekts in der Gewerkschaftsbewegung nicht ohne nationale, europäische und sektorale Interessenskonflikte und nicht ohne Schwierigkeiten gegenüber der Basis und den Aktivisten.

So hinterfragen die Gewerkschaften von Anfang an das Wesen des Wirtschaftsprojekts der Gemeinschaften und die fehlende soziale Dimension. Auch wenn es ihnen angesichts des Kalten Kriegs und der kommunistischen Opposition zufällt, die Existenz der europäischen Institutionen im Namen der Nähe zu den Bruderparteien als Erfolg der freien Welt darzustellen. Die christlich-sozialen und sozialdemokratischen Gewerkschaftsführer vermeiden es, Konflikte über europäische Fragen anzuheizen, obwohl sie gleichzeitig Druck ausüben, damit die Gemeinschaft nicht zum Ort der Konkurrenz zwischen Arbeitnehmern wird. Dies ist das Umfeld, in dem man die bisweilen gebetsmühlenartigen Diskurse über das „soziale Europa“ bis in die 1960er Jahre sehen muss – eine Zeit, in der die Kritik, Desillusionierung und Tendenz zur Rückbesinnung auf die nationale Ebene die ursprüngliche Unterstützung für das Gemeinschaftsprojekt ablösen.

Die Vorstellung eines breiten, begeisterten Konsenses der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und damit auch gewerkschaftlichen Eliten zu Beginn des europäischen Einigungsprozesses muss daher nuanciert betrachtet werden. Jüngste Arbeiten²² betonen übrigens, dass sich bereits in den 1960er Jahren einige nationale Gewerkschaftsführer vom europäischen Einigungsprojekt lossagen und zurückziehen. Im ersten Jahrzehnt ist es der Gewerkschaftsbewegung nicht gelungen, ihre Fähigkeit der Interessensvertretung gegenüber den Gemeinschaftsinstitutionen zu stärken. Diese bleibt schwach und zerbrechlich und hat überwiegend beratenden Charakter. Dies heißt jedoch keineswegs, dass sich die Bemühungen der handelnden Personen auf ganzer Linie als sinnlos erwiesen hätten, ebenso wenig wie die ersten Schritte auf dem Weg zur Anhörung und sozialen Konzertierung auf Gemeinschaftsebene. Die Gewerkschaften werden zu den Politiken konsultiert, die von den Institutionen der Gemeinschaft umgesetzt werden (Kohle, Stahl, Landwirtschaft,

Verkehr, ...). Es entstehen branchenübergreifende tripartistische Ausschüsse sowie sektorale paritätische Ausschüsse. Der europäische Sozialdialog hat übrigens seine Ursprünge in dieser Phase der europäischen Einigung (zur Geschichte und Entstehung des europäischen Sozialdialogs siehe Kapitel 4).

1.3. Angesichts der Desillusionierung: Notwendigkeit des Schulterschlusses

Ende der 1960er Jahre zeichnet sich allmählich die Idee ab, eine einzige Gewerkschaftsstruktur auf europäischer Ebene zu schaffen. Was ist damals Sachstand? Die Gewerkschaftsverbände aus den EFTA-Staaten eröffnen 1968 ein Sekretariat bei der EWG und drücken damit ihr wachsendes Interesse am Binnenmarkt aus.²³ Der IBFG verliert seinerseits 1969 die AFL-CIO als Mitglied und damit seinen wichtigsten Geldgeber.²⁴ Die „freien“ Gewerkschaften (mit sozialistischer oder sozialdemokratischer Tendenz) der EWG-Länder beschließen 1969 die Schaffung einer neuen europäischen Struktur, des Europäischen Bunds Freier Gewerkschaften (EBFG), der an die Stelle des früheren Europäischen Gewerkschaftssekretariats (EGS) tritt. Die christlichen Gewerkschaften gründen ihrerseits eine europäische Organisation, die dem Weltverband der Arbeitnehmer (EO-WVA) angegliedert ist. Auch wenn jede dieser Strukturen Vertreter ihrer internationalen Verbände umfasst, haben sie doch eine gewisse Autonomie. Darüber hinaus werden die kommunistisch orientierten Gewerkschaften, allen voran die Confédération Générale du Travail (CGT, Frankreich) und die Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), von der Europäischen Kommission anerkannt und eröffnen ein Verbindungsbüro in Brüssel.²⁵

Es zeigt sich bald, dass die Strukturierung der europäischen Gewerkschaftsbewegung in großen Organisationen, die sich an ihren jeweiligen internationalen Strukturen ausrichten – EBFG und EO-WVA – angesichts der Entwicklung des europäischen Einigungsprozesses ungeeignet ist. Die schwierigen Beziehungen zwischen dem EBFG und den sektoralen Ausschüssen sowie die Spannungen mit der EO-WVA tragen zu einem quasi ständigen Klima des Konflikts bei. Darüber hinaus weigert sich UNICE – der europäische Arbeitgeberverband²⁶ –, Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu führen. Diese Haltung verstärkt die Erkenntnis, dass die Gewerkschaftsbewegung gegenüber den zunehmend stärkeren europäischen Arbeitgeberstrukturen relativ schwach ist. Hinzu kommt, dass die von den Arbeitgebern auf europäischer Ebene vertretenen Positionen als härter als die jeweiligen nationalen Positionen eingeschätzt werden.²⁷

Die gleiche Feststellung gilt für die Beziehungen zu den europäischen Institutionen: Die mangelnde Integration zwischen den nationalen Gewerkschaften und der fehlende Zusammenhalt bei Stellungnahmen schwächen die europäische Gewerkschaftsbewegung. Die Frage nach dem Einfluss der Arbeitnehmer auf die Gestaltung von Gemeinschaftsentscheidungen steht damit auf dem Spiel. Ein Einfluss, der als immer schwächer wahrgenommen wird.

Zu Beginn der 1970er Jahre zeigt sich jedoch ein Einigungstrend unter den Gewerkschaften, vor allem in Italien. Die immer greifbarere Perspektive der Erweiterung der EWG um das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark spielt ebenfalls eine Rolle:²⁸ Die Notwendigkeit steigt, angesichts der Tragweite dieser Erweiterung gemeinsame Front zu machen. Darüber hinaus zeichnet sich allmählich in der Politik der Wille ab, die soziale Dimension der europäischen „Baustelle“ zu stärken, vor allem unter dem Druck der nationalen Gewerkschaften. Beim Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs in Paris 1972 äußert sich dieser im Auftrag an die Kommission, bis zum 1. Januar 1974 ein soziales Aktionsprogramm zu verabschieden. Die Erklärung der Staats- und Regierungschefs sagt klar, dass die



Théo Rasschaert, damals Generalsekretär des EBF, bekräftigt 1972 die Notwendigkeit einer Gewerkschaftsorganisation, die ein Partner für die europäischen Institutionen ist.

Quelle: Internationales Institut für Sozialgeschichte, Amsterdam

Lösung der sozialen Probleme ein wesentliches Ziel der Gemeinschaft ist, das den gleichen Rang wie die wirtschaftliche Entwicklung hat (siehe Kapitel 2). Nach Ansicht von Théo Rasschaert, damals Generalsekretär des EBF, bedeutet die Entwicklung der Sozialpolitiken, die der Gipfel von Paris verspricht, dass „wir über eine Organisation verfügen müssen, die funktioniert und gleichzeitig und eindeutig ihren Charakter als Partner der Gemeinschaftsinstitutionen bewahrt“²⁹.

Ein weiteres Element fördert eine größere Einigkeit unter den Gewerkschaften: Der „Werner-Bericht“ von 1970 (benannt nach dem christdemokratischen Premierminister Luxemburgs) für die stufenweise Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion bis 1980 betont sehr deutlich die Notwendigkeit der systematischen Einbeziehung der Sozialpartner in den Konsultationsprozess der Gemeinschaft. Hier heißt es: „Wesentlich für den Zusammenhalt der Wirtschafts- und Währungsunion wird es sein, dass die Sozialpartner vor der Ausarbeitung und Durchführung der Gemeinschaftspolitik konsultiert werden. Es werden Verfahren entwickelt werden müssen, um solchen Konsultationen einen systematischen und kontinuierlichen Charakter zu verleihen. Um das Auftreten zu starker Divergenzen zu vermeiden, sollte insbesondere die Einkommensentwicklung in den verschiedenen Mitgliedstaaten auf Gemeinschaftsebene unter Beteiligung der Sozialpartner beobachtet und diskutiert werden.“³⁰ Der Bericht bleibt folgenlos, da das Vorhaben der Wirtschafts- und Währungsunion Mitte der 1970er Jahre aufgegeben wird, aber er zeigt die Notwendigkeit einer europäischen Gewerkschaftsorganisation, die in der Lage ist, mit einer Stimme zu sprechen. Was in der Praxis noch auf viele Hindernisse stößt. Der frühere EGB-Generalsekretär Emilio Gabaglio erinnert sich: „Im Laufe des Jahres 1972 brach ein Konflikt zwischen

den beiden internationalen Gewerkschaftsverbänden über die Bündnisse bei den Wahlen zum Verwaltungsrat der ILO aus. Dieser Konflikt veranlasste die Mitgliedsgewerkschaften des IBFG zum Alleingang. Dies zeigt deutlich das Klima des Misstrauens und die Schwierigkeiten, auf die ein Projekt zur Einigung der Gewerkschaften unweigerlich stoßen musste.³¹

1.4. Schwierige Verhandlungen

Eine Aussage von Georges Debunne, damals Generalsekretär des FGTB (Belgien) und einer der EGB-Gründungsväter, erklärt zum Teil die tieferen Beweggründe, die zur Schaffung dieses neuen Bundes geführt haben. „Es ist notwendig, die europäische Organisation parallel zur Erweiterung des Binnenmarktes auszubauen, da im Kontext dieser Gemeinschaft die Arbeitgeber und, genauer gesagt, die multinationalen Konzerne dabei sind, sich zu einen und ihre Kräfte gegen uns zu bündeln.“³² Aus Sicht der EGB-Gründer muss sich der Kampf der Gewerkschaften gegen die zunehmende Macht dieser Konzerne³³ und die Veränderung des internationalen Wirtschaftsumfeldes richten. So betrachtet, ist die Entstehung der EWG eine wichtige Triebfeder³⁴. Angesichts einer Europäischen Kommission, die Entscheidungen auf europäischer Ebene trifft, müssen sich die Gewerkschaften der sechs (und bald neun) Mitgliedstaaten der Gemeinschaft organisieren und abstimmen, um mit einer Stimme zu sprechen.

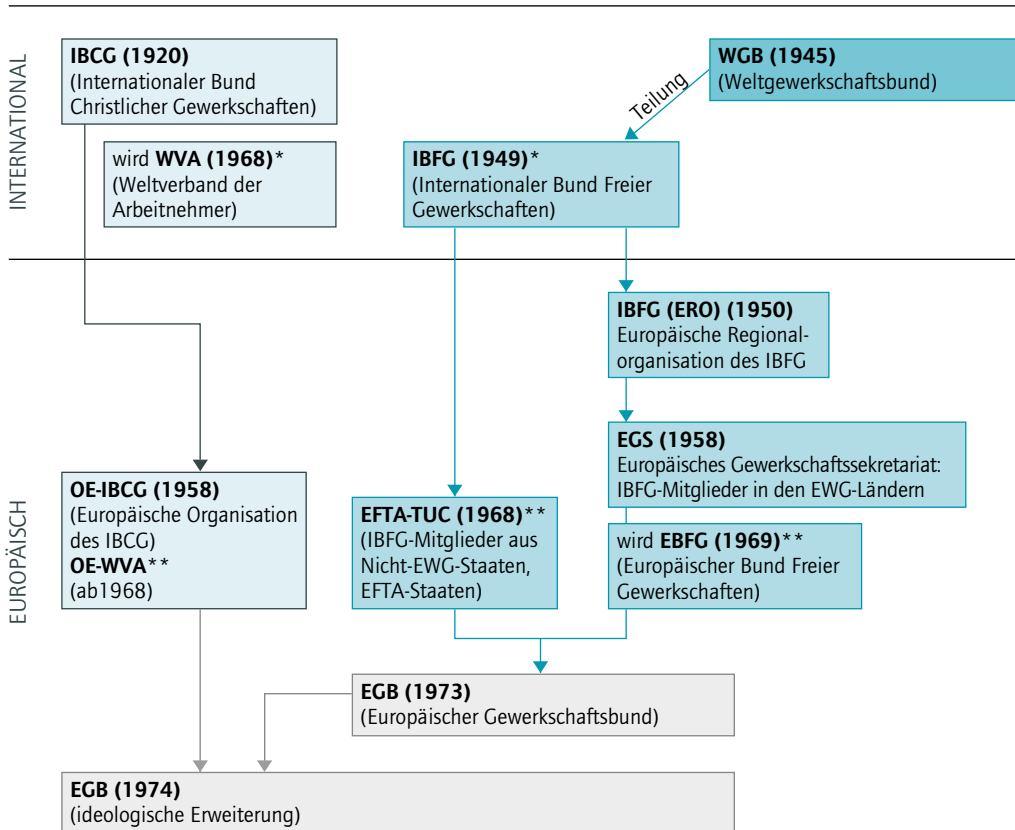
Aber wie nachfolgend zu lesen ist, erfolgt dies nicht ohne politische Schwierigkeiten (Welches Projekt für die EWG?) sowie ideologische (Wie eint man sozialdemokratische, sozialistische, christliche und kommunistische Gewerkschaften?) und geografische Fragen (Welches geografische Gebiet soll abgedeckt, welche Beziehungen zu den Gewerkschaften Osteuropas sollen unterhalten werden?), und all das vor dem Hintergrund der Befürchtungen, dass die Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten in Wettbewerb zueinander gesetzt werden.

Um das Projekt zur Gründung eines europäischen Gewerkschaftsbunds zu konkretisieren, werden bei einem Treffen in Frankfurt im Juni 1971 auf Initiative des DGB-Vorsitzenden Heinz-Oskar Vetter erste Gespräche geführt. Bei einer Sitzung in Oslo (Norwegen) am 5. und 6. November 1971 werden die Verhandlungen offiziell aufgenommen. Es nehmen 16 Mitgliedsorganisationen des IBFG aus 14 europäischen Ländern teil. Zu diesem Treffen kommen Organisationen aus Mitgliedsländern der EWG und der EFTA. Vertreten sind die Hauptgründungsväter des künftigen EGB: Bruno Storti (CISL), Georges Debunne (FGTB), Thomas Nielsen (LO Dänemark), Heinz-Oskar Vetter (DGB) und Victor Feather (TUC). Die ersten Gespräche führen im Wesentlichen zur Formulierung von Grundsätzen, die auf eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften Westeuropas abzielen, angesichts der künftigen Erweiterung der EWG, des zunehmenden Einflusses multinationaler Konzerne und der Entwicklung einer europäischen Sozialpolitik. Was den letzten Punkt betrifft, hegen die Gewerkschaften aus der EWG große Hoffnungen, da die Gemeinschaft am 14. Dezember 1970 einen „Ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen“ eingerichtet hat, der mit der Anhörung und Abstimmung zwischen Rat, Kommission und Sozialpartnern betraut ist. Die Schaffung dieses Ausschusses gilt als Sieg der Gewerkschaften.³⁵

Eine Vorbedingung für die Gründung des neuen EGB ist natürlich eine Einigung innerhalb des EBF. Aber darüber hinaus ist eine Verständigung mit dem EFTA-TUC notwendig, d.h. den britischen und nordeuropäischen Gewerkschaften. Die britische Gewerkschaftsbewegung befürchtet interne Konflikte aufgrund der antieuropäischen Stellungen, die sie bei ihren Kongressen verabschiedet hat. Die nordischen Gewerkschaften lehnen ihrerseits das Szenario eines EGB ab, der sich nur auf die EWG-Länder beschränkt (siehe unten).

Abgesehen von diesen Schwierigkeiten ist das Umfeld jedoch günstig für eine Debatte und erste Schritte in Richtung einer „sozialen europäischen Union“. Was die christlichen Gewerkschaften betrifft, wird das Projekt eines europäischen Bundes bei einem Treffen am 5. und 6. Februar 1972 in Den Haag zwischen den wichtigsten Führenden der EO-WVA unter dem Vorsitz von August Cool, der auch an der Spitze des belgischen christlichen Gewerkschaftsbunds (Confédération des syndicats chrétiens – CSC) steht, und Vertretern des EBFG besprochen. Das Treffen unterliegt der Geheimhaltung, aber der Inhalt der Unterredungen macht schnell die Runde. Es handelt sich um eine Absichtserklärung, die vor dem Hintergrund der seit einigen Jahren zwischen IBFG und WVA beobachteten Annäherung zu sehen ist. Eine grundsätzliche Einigung über die gemeinsame Schaffung einer neuen europäischen Organisation wird erzielt, an der auch die christlichen Gewerkschaften beteiligt sein werden (auch wenn der Konflikt über die ILO ihren EGB-Beitritt um ein Jahr verzögert – siehe unten). Für einige Gewerkschaftsführer im IBFG kommt die Öffnung der

Abb. 1 Die internationale Gewerkschaftsbewegung, ihre europäische Regionalorganisation und die Schaffung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)



* Der WVA und IBFG lösen sich 2006 auf und gründen mit anderen zusammen den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB).

** EFTA-TUC und EBFG lösen sich bei Gründung des EGB 1973 auf. Die OE-WVA löst sich 1974 auf, sodass ihre Mitglieder einzeln dem EGB beitreten. Dabei ist zu erwähnen, dass 1974 auch andere Gewerkschaften dem EGB als Einzelmitglied beitreten.

neuen Organisation für die christlichen Gewerkschaften einer offenen Tür für den Beitritt der Kommunisten gleich. Sie argumentieren, dass die Öffnung in einem so frühen Stadium den Prozess der inneren Festigung verhindere, der unerlässlich sei, um die effektive Arbeit der künftigen Organisation zu gewährleisten.

Über die Frage der Aufnahme der christlichen Gewerkschaften hinaus bleiben noch weitere Fragen zu lösen, wie die Festlegung der Entscheidungsbefugnisse des neuen Bunds. Auch der Platz der Berufsverbände innerhalb dieser neuen Organisation bleibt zu lösen. Diese wird übrigens Gegenstand einer umfangreichen Reform des EGB im Jahr 1991 sein (siehe Kapitel 3). Das Problem der Beziehungen zwischen Industriesektoren und Gewerkschaftsausschüssen auf internationaler Ebene ist komplex. In allen Sektoren zeigen sich die internationalen Gewerkschaftssekretariate (IGS) sehr bemüht, Kontrolle über die Aktivitäten der Gewerkschaftsausschüsse zu behalten. Aus Sicht des Belgiers Théo Rasschaert, Generalsekretär des EBF, „ist es besser, ihnen in der Satzung Raum zu geben und ihnen eventuell mehr Gewicht zu geben, wenn nötig mit vorheriger Zustimmung des oder der betreffenden IGS.“³⁶

Von Mai bis Dezember 1972 folgen hitzige Debatten innerhalb der verschiedenen Gewerkschaftsbünde, vor allem beim IBFG. So löst die beabsichtigte Gründung eines europäischen Gewerkschaftsbunds beim 10. Kongress des IBFG in London vom 10. bis 14. Juli 1972 große Sorge bei der Spitze aus, vor allem bei seinem Vorsitzenden, dem Kanadier Donald McDonald. Er sieht das Risiko, dass sich die Energie der Mitglieder und ohnehin schon knappen Finanzmittel künftig auf noch mehr Betätigungsfelder verteilen und befürchtet, dass die europäischen Organisationen weniger in den IBFG investieren werden.³⁷ Man laufe Gefahr, Energie und Mittel zur europäischen Struktur zu verlagern, zulasten der Entwicklungsländer und internationalen Gewerkschaftsarbeit, wobei die Notwendigkeit der Solidarität im Kampf gegen den Hunger und die Verteidigung von Gewerkschaftsrechten zu berücksichtigen sei. Der Franzose André Bergeron von der CGT-FO (im weiteren Verlauf des Buchs wird die CGT-FO mit ihren Initialen FO abgekürzt) spricht von der Gefahr, dass ein „Club der Reichen“ entsteht.³⁸ Auch die Beziehungen zu den Ländern des Ostblocks werden angesprochen, da bilaterale Kontakte zwischen den Gewerkschaften im Westen und Osten bestehen und die neue europäische Situation es erforderlich macht, die künftige Rolle des EGB und IBFG in diesem Rahmen zu klären.

Immer noch 1972 wird die Frage der Grenzen des künftigen EGB lang und breit erörtert. Müssen sie den Außengrenzen der EWG folgen oder erweitert werden? Die Entscheidung für eine geografische Erweiterung der Organisation (über die Grenzen der EWG hinaus) wird auf Initiative des EBF bei einer Konferenz in Luxemburg getroffen, die vom 30. November bis 1. Dezember 1972 stattfindet. Um dieses heikle Problem zu lösen, gibt es im Vorfeld Kontakte zwischen dem DGB und Vertretern der nordischen Gewerkschaften. Am 7. November 1972, also nur wenige Wochen vor der Konferenz, erweist sich ein Treffen in Düsseldorf als entscheidend. Für die nordischen Gewerkschaften ist nur die „erweiterte“ Lösung tragbar, d. h. die geografische Erweiterung des EGB über die Grenzen der EWG hinaus. So wollen die dänischen Gewerkschaftsführer – deren Land sich auf den Beitritt zur EWG vorbereitet – um jeden Preis den Bruch mit der Gewerkschaftsbewegung der nordischen Länder vermeiden, die nicht in der EWG sind (Schweden, Finnland, Norwegen, Island, ...).³⁹ Tatsächlich ist der Kern der Debatte über die geografische Abdeckung des EGB weniger geografischer Natur (Welche Länder sollen der neuen Struktur angehören?) als vielmehr politisch (Welche Gewerkschaften muss der künftige europäische Gewerkschaftsbund vertreten?). Obwohl sie dieser Sicht zunächst eher ablehnend gegenüberstehen, unterstützen die deutschen Gewerkschaftsführer die erweiterte Lösung schließlich, wobei Otto Kersten, der deutsche Generalsekretär des IBFG, mit seiner langjährigen Erfahrung auf internationaler Bühne sicher eine maßgebliche Rolle spielt.

Eine der Prioritäten des DGB bei den Verhandlungen ist, dass die neue Organisation und ihr Name eindeutig dem IBFG und seiner Identität verbunden bleiben, die den Begriff „frei“ enthalten. Der DGB kann sich bei der Namensgebung nicht durchsetzen und es bleibt auch keinerlei organische Verbindung zum IBFG. Schwacher Trost: Die Präambel der Satzung des künftigen EGB unterstreicht, dass er von den Mitgliedsorganisationen des IBFG gegründet wird.⁴⁰ Was den Rest betrifft, hängt die Zustimmung des DGB zu den Zielen und Aufgaben der künftigen europäischen Organisation davon ab, dass die Satzung eindeutig auf die EWG verweist und die Rolle definiert, die der EGB gegenüber dieser Gemeinschaft spielen soll.

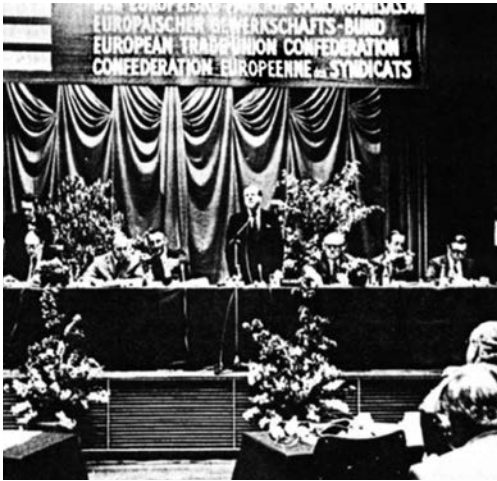
1.5. Ein Gründungskongress und ein erstes Aktionsprogramm

Am 8. Februar 1973 hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) im Maison des Huit Heures („Acht-Stunden-Haus“, Sitz der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes der FGTB) in Brüssel seine konstituierende Versammlung, gefolgt vom Gründungskongress am 9. Februar. Den Vorsitz dieser Versammlung, bei der 17 nationale Gewerkschaften zusammenkommen, führt Georges Debunne, Generalsekretär der FGTB. In seinen Erinnerungen spricht er von einem schwierigen Moment, der durch zwei heikle Fragen bedingt ist: „Die erste: Sollen die christlichen Gewerkschaften dem EGB angehören? Die zweite betrifft die Erweiterung. Es wurde schließlich eine Entscheidung getroffen. Man muss sagen, dass eine Abstimmung nötig war. Es ging nicht von allein. Es wurde festgelegt, was der EGB sein soll und dass er für alle demokratischen Gewerkschaften der demokratischen Länder offen ist. Damit waren Franco, Salazar und das Regime der Obristen weiter außen vor [d. h. die spanischen, portugiesischen und griechischen Gewerkschaften, Anm. d. Red.]. Die spanische UGT galt jedoch als Gründungsmitglied des EGB; sie gehörte heimlich unserer Organisation an, als Opposition zu Franco.“⁴¹



Am 8. und 9. Februar 1973 finden im Maison des Huit Heures (Brüssel) nacheinander die konstituierende Versammlung und der Gründungskongress des EGB statt.

Quelle: Internationales Institut für Sozialgeschichte, Amsterdam



Bei seinem außerordentlichen Kongress in Kopenhagen im Mai 1974 nimmt der EGB die Gewerkschaften mit christlich-sozialer Ausrichtung auf. Es ist der erste Schritt auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit in Europa.

Quelle: EGB

Die Förderung eines politischen, integrierten Europas stellt für einen Teil der Mitglieder des neuen EGB eine Idealvorstellung dar, darunter der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die französische FO, die italienische CISL und UIL und die Gewerkschaften der Benelux-Staaten.⁴² Aber wie oben schon erwähnt, teilen nicht alle dieses Ideal; andere haben wie der britische TUC und die nordischen Gewerkschaften eine andere Vision und stellen das Konzept der Interessensgruppe stärker in den Vordergrund. Daher muss der EGB von Anfang an ein gutes Maß an Pragmatismus aufwenden, um intern eine gemeinsame Sicht- und Handlungsweise sicherzustellen.

Auf Vorschlag des neu gewählten Exekutivausschusses nimmt der EGB beim ersten Kongress auch die im Exil befindliche spanische Gewerkschaft UGT in die Liste der Gründungsorganisationen auf.⁴³ Der Name der neuen Organisation und ihr Tätigkeitsbereich werden bestätigt: Sie wird nicht nur gegenüber den Europäischen Gemeinschaften auftreten, sondern auch gegenüber der EFTA und dem Europarat.

Eine Abordnung der EO-WVA unter Leitung des Belgiers Jef Houthuys, Vorsitzender des WVA und der CSC, nimmt als Beobachter teil. Es braucht ein Jahr weiterer Gespräche, bevor am 7. März 1974 eine Vereinbarung zwischen EO-WVA und EGB über den Beitritt der christlichen Gewerkschaften unterzeichnet wird. Dieser Beitritt wird vom ersten außerordentlichen Kongress des EGB ratifiziert, der vom 23. bis 25. Mai 1974 in Kopenhagen tagt. Dort wird auch ein Aktionsprogramm beschlossen, aber dieses wird noch durch die mangelnde Geschlossenheit der Organisationen mit Blick auf die Probleme des europäischen Arbeitsmarkts und die bestehenden Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern beeinträchtigt (siehe nächstes Kapitel).⁴⁴ Am 31. Mai 1974 beschließt ein außerordentlicher Kongress der EO-WVA die Auflösung des Verbandes und bekräftigt gleichzeitig die Treue der Mitglieder zum WVA. Der EGB zählt zu diesem Zeitpunkt 35 Millionen Mitglieder mit 30 Gewerkschaften aus 17 europäischen Ländern. Aber seine Repräsentativität wird noch immer dadurch geschwächt, dass einflussreiche Organisationen wie die französische CGT oder italienische CGIL nicht beigetreten sind, weil sie der kommunistischen Gewerkschaftswelt angehören.⁴⁵ Ein erster Schritt erfolgt am 9. Juli 1974: Der Exekutivausschuss des EGB billigt die Aufnahme der CGIL (nachdem diese ihre Mitgliedschaft im WGB auf den Status eines assoziierten Mitglieds „zurückgestuft“ und die Unterstützung der italienischen Gewerkschaften CISL und UIL eingeholt hat)⁴⁶, was eine weitere entscheidende Annäherung zwischen Gewerkschaften ist, die grundsätzlich unterschiedliche Ideologien vertreten. Der Metallausschuss, Vorfahr des EMB, hatte bereits seit Ende der 1960er Jahre zu einer

solchen Annäherung beigetragen, indem er die Öffnung gegenüber und Abstimmung mit den christlichen Gewerkschaften und der italienischen FIOM-CGIL förderte. Der Zug zur Gewerkschaftseinheit in Westeuropa nimmt Fahrt auf, aber die Debatten über die Aufnahmeanträge anderer postkommunistischer Verbände halten noch Jahre an. Diese Debatte endet erst nach dem Fall der Berliner Mauer für Spanien (CCOO 1990), Portugal (CGTP-IN 1993) und die französische CGT (1999).

Der lange Weg zur Einigung der europäischen Gewerkschaftsbewegung ist mit Stolpersteinen besät. Es sind nicht alle Fragen geklärt. Der Zusammenhalt der neuen Organisation ist längst nicht selbstverständlich. So beschließen der britische TUC und seine 10 Millionen Mitglieder beim Kongress 1973 als Ausdruck ihrer Ablehnung gegenüber der europäischen Einigung, die mehrheitlich als „Kapitalistenverein“ gesehen wird, die europäischen Institutionen (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, beratende Ausschüsse etc.) zu boykottieren. Dieser Boykott dauert bis 1975. Es zählt zu den ersten internen Herausforderungen des EGB, den Standpunkt der britischen Gewerkschaften in eine andere Richtung zu lenken und zu versuchen, sie für die europäische Einigung zu gewinnen. Aber es versteht sich von selbst, dass er im Zuge der europäischen Einigung auf weitere Herausforderungen treffen wird. Die Entwicklung der Institutionen und die europäische politische Dynamik werden im nächsten Kapitel behandelt.



Kapitel 2

1973–2013:

Vierzig Jahre

Gewerkschaftskampf

Während 1973 das noch junge „Europa der Neun“ (mittlerweile zählen auch das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark dazu) die schrittweise Umsetzung des gemeinsamen Markts verfolgt und Zölle und Handelshemmnisse abbaut, tritt ein Ereignis mit schwerwiegenden sozioökonomischen Folgen ein. Nach dem Jom-Kippur-Krieg im Oktober 1973 verhängen die arabischen Mitgliedstaaten der OPEC ein Ölembargo.¹ Die erste „Ölkrise“ bricht aus und bereitet dem Wirtschaftswunder (den so genannten „Trente Glorieuses“ – Dreißig glücklichen Jahren) ein jähes Ende, einem bis dato ununterbrochenen Zeitraum wirtschaftlichen Wachstums mit Vollbeschäftigung von 1945 bis 1973.

Kaum ist der EGB gegründet, sieht er sich schon mit einer Folge von Wirtschaftskrisen und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert, die schnell strukturell wird. Zur anfänglichen Frage nach den Folgen der europäischen Einigung für die Entgelte und Freizügigkeit der Arbeitnehmer kommt die nach der Rolle, die Europa bei der Förderung der Wirtschaftsentwicklung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit spielen soll. Fragen also, die auch vierzig Jahre später nichts an Aktualität verloren haben. Natürlich hat sich der Kontext verändert. Die Europäische Union zählt heute 28 Mitgliedstaaten. Sie hat die Arbeitsweise ihrer Institutionen mehr schlecht als recht angepasst, 18 Mitgliedstaaten haben eine Wirtschafts- und Währungsunion. Die Wirtschaft hat sich globalisiert. Die größten Herausforderungen für die europäische Gewerkschaftsbewegung bleiben jedoch Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Löhne und Arbeitsbedingungen, Gleichstellung von Frauen und Männern, soziale Grundrechte ...

Auf den folgenden Seiten werden die wichtigsten Entwicklungen der „europäischen Einigung“ von 1973 bis 2013 zusammengefasst. Das sind 40 Jahre teils chaotischer Vorhaben, die aber immer von einer konfliktbereiten Politik des EGB begleitet wurden, um Europa eine soziale Dimension zu geben.²

Wir haben diesen Zeitraum in vier große Abschnitte unterteilt:

- 1973-1984: Wirtschaftskrise, strukturelle Arbeitslosigkeit und neoliberale Revolution
- 1985-1991: Wiederbelebung des europäischen Projekts und Fall der Berliner Mauer
- 1992-2004: Erweiterungen ... und Vertiefung?
- 2005-2013: Europa in Turbulenzen

2.1. 1973-1984: Wirtschaftskrise, strukturelle Arbeitslosigkeit, neoliberale Revolution

Das Umfeld, in dem sich die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) Anfang der 1970er Jahre entwickelt, ist auf internationaler Ebene vom Ende des Bretton-Woods-Systems (siehe unten) und der damit verbundenen Währungsinstabilität geprägt. Hinzu kommen die Ölkrise und die dadurch ausgelöste Wirtschaftskrise sowie intern die Erweiterung der Gemeinschaft um das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark. Die schlechte Wirtschaftskonjunktur – Wirtschaftskrise, instabile Währung, Anstieg der Arbeitslosigkeit etc. – löst eine spontane Rückbesinnung auf die nationale Ebene aus: Jede Regierung versucht mehr schlecht als recht den Turbulenzen zu widerstehen. Dennoch werden mit dem Rückenwind des Gipfeltreffens von Paris 1972 Initiativen eingeleitet, um die politische und soziale Integration Europas zu stärken. Als erstes Sozialprogramm wird der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sowie gesonderte Agenturen mit Zuständigkeit für soziale Fragen geschaffen: Viele Initiativen, die den Versuch Europas widerspiegeln, auf die Krise und Stagnation zu reagieren. Aber der Impuls des Gipfels von 1972 hält nicht lange an. Ab Mitte der 1970er Jahre gleitet Europa nach und nach in eine Phase der „Eurosklерose“, die bis 1985 dauert.

2.1.1. 1971: Ende der Währungsordnung von Bretton Woods

Für die Regierungen der EWG-Mitgliedstaaten ist das Wirtschafts- und Sozialmodell der Vereinigten Staaten seit 1945 eine wichtige Bezugsgröße. Das 1944 unterzeichnete Bretton-Woods-Abkommen schafft eine neue weltweite Wirtschaftsordnung, die den wirtschaftlichen Wiederaufbau Europas fördern und eine gewisse weltweite Währungsstabilität gewährleisten soll. Das Abkommen führt zur Gründung des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Internationalen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, die mit Darlehen den Wirtschaftsaufschwung Europas finanzieren soll. Das Abkommen beinhaltet auch eine Währungsordnung: Mit dem Ziel der Schaffung eines stabilen internationalen Währungssystems werden durch das Abkommen von Bretton Woods die Währungen untereinander konvertierbar und der Wert des Dollars an den Goldwert „gebunden“. Washington besitzt zu diesem Zeitpunkt große Goldreserven, da die europäischen Alliierten im Zweiten Weltkrieg die USA in Gold für die Lieferung von Rüstungsgütern bezahlt haben. So fördert Bretton Woods den Wiederaufbau und die Entwicklung des weltweiten Handels und kurbelt die Wirtschaft in Europa an, die unter den verheerenden Folgen des Kriegs leidet.

Ende der 1960er Jahre bekommt das amerikanische „Modell“ jedoch wirtschaftliche Probleme (das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts verlangsamt sich und der Dollar verliert an Wert). Hinzu kommen außenpolitische Probleme – vor allem die Rolle der USA im Vietnamkrieg – und eine zunehmend größere soziale Unruhe: Antikriegsbewegung, Bürgerrechtsbewegung und Aufstieg der Linksextremen in Europa (es ist die Zeit von Mai 68). In diesem Umfeld verkündet US-Präsident Richard Nixon am 15. August 1971 einseitig die Aufhebung der Dollar-Konvertierbarkeit in Gold. Das ist das Ende der Währungsordnung

von Bretton Woods. In Europa sehen einige im „Niedergang des amerikanischen Reichs“ eine fast tödliche Bedrohung für den Alten Kontinent. Die Entscheidung von Präsident Nixon hat zur Folge, dass die europäischen Währungen gegenüber dem Dollar zunehmend destabilisierenden Kursschwankungen unterliegen. Es veranlasst die Europäer, nach Mitteln zu suchen, diese Instabilität gemeinsam zu mindern (Schaffung der „Europäischen Wechselkurschlange“ 1973 und des Europäischen Währungssystems 1979).

2.1.2. 1972: Impuls des Pariser Gipfels für ein „soziales Europa“

Bundeskanzler Willy Brandt trägt mit Rückendeckung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zweifelsohne dazu bei, die Debatte über das soziale Europa wiederzubeleben. 1969 gewählt, schlägt er 1972 ein Memorandum über das soziale Europa vor, das die Beschäftigung, Berufsbildung und Vorzüge des Sozialdialogs betont. Bei ihrem ersten Europäischen Gipfel mit neun Mitgliedstaaten, der vom 19. bis 21. Oktober 1972 (zwei Monate vor der Erweiterung) in Paris stattfindet, betonen die Staats- und Regierungschefs, „dass für sie einem energischen Vorgehen im sozialpolitischen Bereich die gleiche Bedeutung zukommt wie der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion [die damals noch ein Vorhaben ist, siehe Werner-Bericht in Kapitel 1]. Sie halten es für unerlässlich, zu einer wachsenden Beteiligung der Sozialpartner an den wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen der Gemeinschaft zu gelangen.“³ Sie beauftragen die Europäische Kommission, bis spätestens 1. Januar 1974 ein Aktionsprogramm festzulegen. Dieses Programm „soll insbesondere dem Ziel dienen, eine abgestimmte Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung und der Berufsausbildung in Gang zu setzen, die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Organen der Unternehmen zu gewährleisten, ausgehend von der Lage in den einzelnen Ländern den Abschluss europäischer Rahmenvereinbarungen auf geeigneten Gebieten zu erleichtern [...]“.⁴ Beim gleichen Gipfeltreffen werden auch Überlegungen zur Regionalpolitik angesprochen. Die Staats- und Regierungschefs messen dem Ziel, „in der Gemeinschaft strukturelle und regionale Unausgewogenheit zu beheben, die die Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion beeinträchtigen könnten, hohen Vorrang zu.“⁵ So entsteht 1973 die europäische Regionalpolitik, deren wichtiges Instrument der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ist, der 1975 auf Bitte des Vereinigten Königreichs gegründet wird.⁶

2.1.3. 1973: Erweiterung und Ölkrise

Mit der Erweiterung der Gemeinschaft um das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark 1973 halten Sozialversicherungssysteme Einzug, die sich von denen der Gründungsländer unterscheiden – Bismarcksche Systeme in den Gründungsländern und das Beveridge-Modell in den neuen Mitgliedstaaten. Damit stirbt die Hoffnung einiger Vertreter des Föderalismus auf eine Harmonisierung der Sozialversicherung in Europa. Demografisch wird die EWG mit der Erweiterung zu einem Staatenverbund, der mehr Bürger zählt als die beiden Supermächte, die Vereinigten Staaten und die Sowjetunion. In der EWG müssen das deutsch-französische Tandem und Italien jetzt hinnehmen, dass ihnen ein weiteres „Schwergewicht“ gegenübersteht: Das Vereinigte Königreich, das weiterhin ein enger Partner der USA ist. In politischer Hinsicht erlebt die europäische Integration 1974 einen Wendepunkt, als die Labour-Partei in London wieder an die Regierung gewählt wird, während in Deutschland, den Niederlanden und in Luxemburg bereits das linke Lager regiert, bald

gefolgt von Dänemark (1975). Erstmals seit ihrer Gründung hat die Gemeinschaft mehrheitlich linke Regierungen in den Mitgliedstaaten.

Aber zur Währungsinstabilität, die mit dem Ende der Währungsordnung von Bretton Woods zusammenhängt, kommt die Konjunkturkrise, gefolgt von den Struktur- und Energiekrisen, die von der ersten Ölkrise 1973 ausgelöst werden. Letztere äußert sich in der Preiserhöhung pro Barrel Rohöl und der Minderung der Ölförderung durch die arabischen Mitgliedsländer der OPEC, was die europäischen Volkswirtschaften in die Krise führt. Das „Wirtschaftswunder“ findet ein jähes Ende. Der plötzliche Anstieg der Energiekosten löst eine Inflationsspirale aus, die nicht nur die Zahlungsbilanz aus dem Gleichgewicht bringt, sondern auch noch die industrielle Fertigung trifft. Die Beschäftigung leidet darunter. Die Arbeitslosigkeit steigt immer weiter, mit verheerenden sozialen Folgen, und wird zur dauerhaften Geißel. Angesichts der Krise und der Arbeitslosigkeit reagieren die nationalen Regierungen mit Politiken, die nicht aufeinander abgestimmt sind. Die einen räumen der Eindämmung der Inflation Priorität ein, die anderen der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

2.1.4. 1974: Letztes Jahr vor der Eurosklerose?

Das Jahr 1974 ist ein wichtiger Wendepunkt. Es ist die Frist, die die Staats- und Regierungschefs der Kommission bei ihrem Gipfel 1972 für die Vorlage eines ersten sozialen Aktionsprogramms gesetzt haben. Dieser Prozess bietet dem EGB eine erste Gelegenheit, auf den Plan zu treten. Am 15. Mai 1973 richtet er ein Memorandum an die europäischen Institutionen, in dem er seine Forderungen für das Aktionsprogramm formuliert: Das Ziel der Vollbeschäftigung und qualitativ guten Beschäftigung, regionale Entwicklung, Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Preisstabilität, das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung in den Unternehmen, Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsschutz, gleiche Rechte und gleiches Entgelt für Männer und Frauen, Berufsbildung, Schutz von Zuwanderern und die Entwicklung von Tarifverträgen in Europa.⁷

Trotz der sich verschlechternden Konjunktur startet die Kommission ihr Aktionsprogramm im Januar 1974. Es ist keine gemeinschaftliche, aber eine aufeinander abgestimmte Politik. Die praktische Umsetzung obliegt größtenteils den Mitgliedstaaten, die hier alleinige Zuständigkeit haben. Der Großteil des sozialen Rahmens liegt auch weiterhin auf nationaler Ebene, da die Rechtsgrundlagen in den europäischen Verträgen für mehr nichts hergeben. Das Aktionsprogramm stützt sich auf die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und verfolgt das Hauptziel, die Unterschiede im Entwicklungsstand der Mitgliedstaaten abzubauen. Die oben genannte Schaffung des EFRE geht in die gleiche Richtung.

Im Rahmen dieses Programms werden zwei Richtlinien mit sozialem Inhalt verabschiedet: Die erste wird am 10. Februar 1975 beschlossen und betrifft die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern (und ist als Folge der Rechtssache Gabrielle Defrenne zu sehen, einer früheren Flugbegleiterin der belgischen Gesellschaft Sabena – siehe Exkurs 2), die zweite vom 17. Februar 1975 die Angleichung der Rechtsvorschriften über Massenentlassungen.⁸ Die Texte tragen dazu bei, auf europäischer Ebene einen juristischen Rahmen für Umstrukturierungen zu schaffen.⁹ Das Instrument, das einen Rahmen für Sozialpartnerverhandlungen bietet, ist methodisch und inhaltlich neu.¹⁰ Diese Richtlinie verfolgt ein doppeltes Ziel, das gleichzeitig wirtschaftlicher und sozialer Natur ist: Sie soll einen vergleichbaren Schutz der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten gewährleisten und die Belastungen angleichen, die die Schutzbestimmungen für die Unternehmen in der Gemeinschaft nach sich ziehen.

Exkurs 2

Zu den Ursprüngen der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien

Der Fall der belgischen Flugbegleiterin Gabrielle Defrenne, die 1968 zum vorzeitigen Ruhestand gezwungen wird, verdient es, erwähnt zu werden. Ihre männlichen Kollegen sind in einer deutlich besseren Situation, da sie bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter weiterarbeiten und dabei eine längere Betriebszugehörigkeit und Gehaltsvorteile mitnehmen können. Die weiblichen Flugbegleiterinnen haben keinen Anspruch darauf, trotz gleichwertiger Arbeit. Gabrielle Defrenne klagt wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung.¹¹ Ihre Anwältin Éliane Vogel-Polsky geht mit der Rechtssache über die belgischen Gerichte hinaus. Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) gibt schließlich der Flugbegleiterin Recht. Die Römischen Verträge enthalten den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit (Artikel 141 EGV). Der EuGH legt diesen Artikel sehr weit aus und leitet daraus ein generelles

Verbot jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ab. So konnten seit 1975 fünf Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 141 verabschiedet werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Sie betreffen den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit (Richtlinie 75/117 vom 10. Februar 1975), die Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Richtlinie 76/207 vom 9. Februar 1976), die Gleichbehandlung bei der sozialen Sicherheit (Richtlinie 79/7 vom 19. Dezember 1978), selbst bei Zugehörigkeit zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherung für eine Berufsgruppe oder einen Wirtschaftszweig oder auf Ebene eines Unternehmens (Richtlinie 86/378 vom 24. Juli 1986), und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, auch in der Landwirtschaft (Richtlinie 86/613 vom 11. Dezember 1986).

Ebenfalls infolge des sozialen Aktionsprogramms wird am 10. Februar 1975 ein Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)¹² eingerichtet sowie die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)¹³. Diese beiden Agenturen der Kommission sind die ältesten dezentralisierten Gemeinschaftseinrichtungen. 1996 kommt noch die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinzu (siehe Exkurs 3). Die Leitungsgremien dieser Agenturen sind alle tripartistisch besetzt.

Exkurs 3

Agenturen im Dienste des sozialen Europas

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (CEDEFOP) hat zur Aufgabe, die Kommission darin zu unterstützen, auf europäischer Ebene die Förderung und Entwicklung der beruflichen Grund- und Weiterbildung zu begünstigen. Seine Gründung, die vom EBFG bereits 1971 angesprochen wird, ist maßgeblich den Sozialpartnern zu verdanken, die bei seiner Umsetzung eine große Rolle gespielt haben, als das Projekt in der Kommission durch den Impuls des Gipfeltreffens in Paris 1972 Form annimmt. Es ist

sicher der Beharrlichkeit von Maria Weber vom DGB zuzuschreiben, dass das Projekt umgesetzt wird.¹⁴ Die Verhandlungen über die Errichtung dieser Agentur sind schwierig. Lange besteht Unsicherheit über ihre genaue Rolle, die praktischen Modalitäten ihrer Arbeit, ihr Budget und den Status ihrer Bediensteten, und die Bilanz ihrer ersten Jahre fällt geteilt aus. Aus Sicht der Gewerkschaften stellen die Gründung von CEDEFOP und das Thema der Berufsbildung in Europa dennoch eine nützliche „Speerspitze“ dar, um den Dialog mit den Gemeinschaftsinstitutionen voranzutreiben. Das Zentrum ermöglicht es, verschiedene soziale Aspekte der

europäischen Einigung zu vertiefen, wie die Beschäftigung, das Recht auf Arbeit, soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Viele Themen, die bis zu diesem Zeitpunkt den nationalen Regierungen vorbehalten waren.¹⁵ Die Agentur, die zunächst in Berlin ansässig ist, bevor sie ins griechische Thessaloniki umzieht, spielt in den 1980er Jahren im Rahmen der Verwirklichung des Binnenmarkts und der Freizügigkeit von Personen in den Verhandlungen über die heikle Frage der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen eine wichtige Rolle. Seit 2004 bietet der Europass einen einheitlichen Rahmen, der Transparenz der Berufsabschlüsse und Kompetenzen herstellt.¹⁶

Die **Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** (EUROFOUND) siedelt sich 1976 in Dublin an, nicht ohne Divergenzen zwischen den Sozialpartnern und zum Teil auch innerhalb des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerlagers. Die Stiftung hat die Aufgabe, zur Konzipierung und Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen beizutragen, indem sie den Akteuren die notwendigen wissenschaftlichen und fachlichen Informationen zur Verfügung stellt. Sie führt ihre Arbeit im Zusammenwirken mit den Regierungen, den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und der Europäischen Kommission aus. Die Sozialpartner sitzen in ihrem Verwaltungsrat. Ihre Untersuchungen und Analysen sollen die Diskussion über bestimmte Fragen fördern, wie die Auswirkungen

der technologischen Entwicklung auf die Schichtarbeit, d. h. die Arbeit in bestimmten Teams oder im Rotationsystem, die zu den ersten Studienthemen der Stiftung gehören.

Die **Europäische Agentur für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz** (OSHA) wird 1996 gegründet und hat ihren Sitz in Bilbao (Spanien). Ihre Hauptaufgabe besteht in der Sammlung und Bereitstellung der technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen, die im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz verfügbar sind. Seit den Anfangstagen dieser Agentur fordert der EGB ein starkes europäisches Programm für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Ein solches Programm muss auf einer wirksamen Gesetzgebung basieren, die am Arbeitsplatz umgesetzt wird, und neue Räume für Fortschritt eröffnen: Durch die Fähigkeit zur Bewertung und Kontrolle, die Nutzung der offenen Koordinierung mit der Festlegung von Benchmarks, Indikatoren und Zielvorgaben, die Stärkung der Rolle der Sozialpartner, die Anwendung strengster Sicherheits- und Gesundheitsstandards durch die öffentlichen Behörden für ihre eigenen Bediensteten, die Verbesserung der Arbeitnehmervertretung, die Verbesserung der Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei Entscheidungen, die sich auf die Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsorganisation auswirken.

Was die institutionelle Ebene betrifft, wird beim Gipfeltreffen in Paris im Dezember 1974 beschlossen, das Europäische Parlament künftig in allgemeiner Direktwahl zu wählen. Auch wenn die Einigung über die konkreten Modalitäten dieser Wahl nur schwer zu erreichen war, finden die ersten Europawahlen im Juni 1979 mit einer recht hohen Wahlbeteiligung von knapp 62 % statt.¹⁷ Der Sieg geht an die beiden großen politischen Kräfte: die sozialdemokratische Fraktion (die 112 der 410 Sitze erhält) und die Christdemokraten in der Europäischen Volkspartei (EVP, die 108 Sitze erhält).¹⁸

Bei diesem Gipfel wird ein grundlegender Wandel des „Europas der Neun“ ins Gespräch gebracht, um die Integration zu vertiefen und die europäische „Union“ zu schaffen. Der Tindemans-Bericht, der nach dem damaligen belgischen Ministerpräsidenten benannt ist, erscheint am 29. Dezember 1975. Er ruft zu entschlossenem Handeln in den Bereichen der Währungs- und Energiepolitik auf und empfiehlt einen Ausbau der Befugnisse der Gemeinschaft. Diese solle auf internationaler Ebene konzertierter auftreten, wobei eine gemeinsame Verteidigungspolitik der Schlüssel sei. Der Tindemans-Bericht ist zu kühn oder zu ehrgeizig und bleibt ein Papiertiger. Die politischen Veränderungen im Vereinigten Königreich 1974 (Rückkehr der Labour-Partei an die Regierung, die verlangt,

die Beitrittsbedingungen ihres Lands zur Gemeinschaft neu zu verhandeln) dämpfen die Begeisterung für eine stärkere politische Integration des europäischen Raums.

Exkurs 4

Der Kongress von London (1976): Strukturierung anhand gemeinsamer Ziele

Mitte der 1970er Jahre hat sich der EGB noch nicht gefunden. Was gemeinsame Aktionen betrifft, gestaltet sich die Anfangszeit schwierig. Am 14. November 1975 findet eine erste Demonstration in Brüssel zur Beschäftigungssicherheit und einem garantierten Einkommen statt. Aber sie ist noch verhalten. Für manche liegt es „hauptsächlich an der Grundidee der europäischen Gewerkschaftsarbeit, die sich ausschließlich am institutionellen Europa ausrichtet.“¹⁹ Davon abgesehen, sind die Kosten europäischer Aktionen aufgrund der Reisekosten der Teilnehmer – die entschieden höher sind als bei nationalen Mobilisierungen – und der Verdienstaussfall nicht zu vernachlässigen.

Die Eröffnung des Kongresses in London, der vom 22. bis 24. April 1976 tagt, findet unter schwierigen Bedingungen statt. Einerseits, wie der damalige Generalsekretär Peer Carlsen feststellt, „steht der EGB in der kurzen Zeit seines Bestehens vor der größten Beschäftigungskrise und gleichzeitig der schlimmsten wirtschaftlichen Depression seit Jahrzehnten.“²⁰ Auf der anderen Seite durchlebt er selbst gerade eine Reihe von Veränderungen: Rücktritt des Generalsekretärs Théo Raaschaert, unerwarteter Tod des Sekretärs Alfred Misslin und das Ausscheiden des ehemaligen stellvertretenden Generalsekretärs Kaare Sandegren. Der Kongress von London wird daher mit einem unterbesetzten Team und innerhalb sehr kurzer Zeit organisiert (die Entscheidung, den Kongress im April 1976 abzuhalten, fällt erst Ende 1975).

In London wird die Arbeit der verschiedenen Ausschüsse und Arbeitsgruppen des EGB vorgestellt: „Demokratisierung der Wirtschaft“, „Tarifverhandlung“, „Gewerkschaftsführerinnen“ (wird später zum Frauenausschuss), „Energie“, „Jugend“ (künftiger Jugendausschuss) und

„Presse und Gewerkschaftsinformation“. Die europäische Gewerkschaftsarbeit strukturiert sich allmählich. Der EGB ist an verschiedenen institutionellen Gremien der Gemeinschaft beteiligt: Tripartistischer Sozialgipfel, Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen, tripartistische Wirtschafts- und Sozialkonferenz, ohne die Meinungs-austausche mit den Europaabgeordneten oder die mehr oder weniger offiziellen Beziehungen zu den einzelnen Generaldirektionen der Kommission zu erwähnen. In dieser Situation muss der EGB sich nach und nach ein ideologisches „Rückgrat“ zulegen. Beim Kongress in Kopenhagen wird 1974 zwar ein erstes Aktionsprogramm vorgestellt, aber es wird von den Delegierten nicht in dieser Form verabschiedet. Diese ziehen eine Entschliebung vor, die die Hauptlinien und allgemeinen Ziele des EGB skizziert. Beim Kongress in London 1976 bemüht man sich um gemeinsame Stellungnahmen. Das Ergebnis ist kein „Aktionsprogramm“ im eigentlichen Sinne, sondern zehn europäische „Gewerkschaftsziele“ für den Zeitraum 1976-1979.

Diese betreffen:

1. Arbeitslosigkeit und Inflation
2. Demokratisierung der Wirtschaft / multinationale Konzerne
3. Energie
4. Arbeitsumfeld
5. Gleiche Rechte und Chancen
6. Lomé-Abkommen (Entwicklungszusammenarbeit)
7. Demokratie und Freiheiten in Westeuropa
8. Entspannungspolitik, Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
9. Wanderarbeitnehmer
10. Aktionskampagne für Nordirland

Diese Zielsetzungen „stellen die offizielle Politik unserer Organisation dar“, betont der damalige Generalsekretär Mathias Hinterscheid. Sie bestimmen den Handlungsrahmen des EGB bis Ende der 1970er Jahre.

Für Europa bricht eine Phase der Stagnation an, die bis in die zweite Hälfte der 1970er Jahre dauert. Trotz der politischen Erklärungen zum sozialen Europa und einer gewissen

regionalen Konvergenz bleiben die konkreten Ergebnisse im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit weit hinter den Zielen zurück. Der EGB setzt seine Arbeit fort, nationale Forderungen zu vertreten. Auch dies ist nicht ganz problemlos, denn bei bestimmten Punkten haben die Mitgliedsgewerkschaften nicht die gleichen Ansätze oder die gleichen Traditionen. Dies gilt zum Beispiel für die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Führungsorganen von Unternehmen oder für die Tarifverhandlungen. Aber es führt beim Kongress in London 1976 schließlich zur Verabschiedung einer gemeinsamen Vorgehensweise im Zeitraum 1976-1979 (siehe Exkurs 4).²¹

2.1.5. Angelsächsische neoliberale Revolution

Mit der Wahl von Margaret Thatcher im Vereinigten Königreich 1979 und Ronald Reagan 1981 in den Vereinigten Staaten bahnt sich in den angelsächsischen Ländern eine neoliberale Revolution an, die langsam, aber sicher die gesamte westliche Welt erfasst. International nehmen die Spannungen zwischen den Supermächten zu. Einige Konfrontationsgebiete wie mit der UdSSR in Afghanistan oder der Konflikt in Polen zwischen der neuen unabhängigen Gewerkschaft *Solidarność* und den kommunistischen Regierungen liefern der Regierung Reagan einen Vorwand, ungeniert zur Rhetorik des Kalten Kriegs zurückzukehren. Diese entspricht nicht der Rhetorik der meisten europäischen Länder, die eher den Dialog mit der Sowjetunion vorziehen – ein Teil der öffentlichen Meinung in Europa macht übrigens keinen Hehl daraus, dass sie die Stationierung von Mittelstreckenraketen auf dem Alten Kontinent ablehnt. Diese Einstellung reißt neue Gräben zwischen den europäischen Partnern auf.

Auf Wirtschaftsebene verkörpert Margaret Thatcher in Europa die „neoliberale Revolution“ in Reinform. Verbissen bekämpft sie die streikenden Bergleute der *National Union of Mineworkers* und schwächt die Gewerkschaften nachhaltig. Sie rühmt die Vorzüge der Marktliberalisierung und verteidigt mit Klauen und Zähnen die Freiheit der Wirtschaftsteilnehmer von staatlichen Eingriffen und Intervention. Andere europäische Regierungen beobachten und manche Politiker lassen sich von dieser Revolution verführen (in Belgien nennt man den Liberalen Guy Verhofstadt zu dieser Zeit „Baby-Thatcher“). So setzt sich allmählich das Dogma der „guten Regierungsführung“ durch: Öffnung der Märkte, Privatisierungen, freier Kapitalverkehr, Globalisierung, Deregulierung des Finanzsektors, Senkung der Steuern und Abgaben, Senkung der öffentlichen Ausgaben. Man muss diese Veränderung vor dem Hintergrund der Ideen und Politiken bewerten, die noch Anfang der 1970er Jahre umgesetzt werden. In den 1980er Jahren wird der Markt zunehmend als einzig legitimer Regulierungsmodus der Wirtschaft dargestellt. Regulierung, Flankierung und Intervention des Staats werden mit immer größerem Misstrauen gesehen.

Während die Krise zu struktureller Arbeitslosigkeit und grundlegenden Umwälzungen in der Arbeitswelt führt, weicht der Interventionismus, der im vorherigen Jahrzehnt von einer großen Mehrheit befürwortet wurde, dieser Dynamik der Deregulierung und Privatisierung. Die Rolle der Gewerkschaften als Mitgestalter der Sozialpolitiken wird infrage gestellt, zum Teil rücksichtslos wie im Vereinigten Königreich. Um Europa aus der Krise und der Arbeitslosigkeit zu führen, fordert der EGB eine Politik nach Keynes, die auf der Belebung der Nachfrage basiert: Anhebung der Niedriglöhne und Sozialleistungen, um viele Bedürfnisse für die schwächsten Bevölkerungsgruppen bezahlbar zu machen (siehe Exkurs 5). Er betont außerdem, dass Liquidität vorhanden ist, ein Sparvermögen, das der Bürger nicht nutzt und das sinnvoll in die Realwirtschaft und zur Schaffung von Arbeitsplätzen investiert werden könnte. Aber er findet kein Gehör. Die neoklassische Lehre setzt sich durch: Der Handlungsspielraum der Regierungen ist aufgrund der Staatsverschuldung

zu klein, um öffentliche Investitionsprogramme aufzulegen. Und eine Erhöhung der Lohnmasse würde die Bemühungen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität zunichte machen.

In dieser Situation europäischer Stagnation, der Eurosklerose in Verbindung mit der liberalen Revolution, tritt Griechenland am 1. Januar 1981 offiziell der Gemeinschaft bei – ein Beitritt, der schon seit 1961 geplant ist. Dieses neue Mitgliedsland mit geringem demografischen Gewicht, dessen Wirtschaft agrarisch geprägt ist, ändert die Konfiguration der EWG, die bis dahin von den nordeuropäischen und atlantischen, überwiegend katholischen oder evangelischen Industrieländern dominiert wird. Die Notwendigkeit einer echten gemeinschaftlichen Regionalpolitik zeigt sich in aller Deutlichkeit.

Exkurs 5

Der Kongress von München (1979): Konsolidierung und Offensive

Auch wenn der EGB einen ersten Rahmen politischer Ziele festgelegt hat, hat er Mühe, die Rolle des Sekretariats zu festigen und seine Funktionsweise durchzusetzen. Betrachtet man die ersten Jahre seines Wirkens, zeigen mehrere Analysen, dass er nur begrenzte Unterstützung der Mitglieder für Aktionen auf europäischer Ebene bekommt.²² Einige sehen in ihm nur eine Nebenstelle oder Lobbyorganisation, die im Dienst der nationalen Gewerkschaften steht und deren Einfluss auf die klar abgesteckte Brüsseler Arena beschränkt ist, ohne enge Bindung zu den Mitgliedern, die er vertritt.²³ Der EGB muss stets seinen inneren Zusammenhalt stärken²⁴ und zum Teil radikal gegenläufige Ansichten in Einklang bringen.

Ende der 1970er Jahre ist die wirtschaftliche Lage besonders schwierig. Der zaghafte Aufschwung Anfang 1976 wird „durch das Zaudern und unkoordinierte Politiken zahlreicher Regierungen im Keim erstickt“.²⁵ In Westeuropa sind 1978 fast sieben Millionen Menschen arbeitslos. Am 5. April 1978 demonstrieren der EGB und seine Mitglieder, um ihren Forderungen für mehr Beschäftigung Gehör zu verschaffen, vor allem nach einer Arbeitszeitverkürzung, einer besseren Verteilung der Arbeit und Schaffung von Arbeitsplätzen im tertiären Sektor. Dieser Aktionstag findet überall in Westeuropa große Unterstützung: Versammlungen, Massendemonstrationen, Streiks. Doch die europäischen Behörden zeigen sich davon ungerührt.²⁶

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Krise findet vom 14. bis 18. Mai 1979 der 3. Ordentliche

Kongress in München statt. Bei der Berichterstattung über seine Arbeit gegenüber den europäischen Institutionen bilanziert der EGB die aufgetretenen Schwierigkeiten und in einigen Fällen sogar offene Konflikte. Dies gilt insbesondere für die Kontakte zum Ministerrat im Rahmen der tripartiten Konferenzen und für den Ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen (der den Dialog, die Abstimmung und die Anhörung zwischen Rat, Kommission und Sozialpartnern sicherstellen soll). Angesichts des fehlenden Engagements und der mangelnden Zusammenarbeit seitens der Vertreter des Rats beschließt der EGB, nicht mehr an den dreigliedrigen Konferenzen teilzunehmen.²⁷ Was den Ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen betrifft, muss er sich mit den Arbeitgebern auseinandersetzen, die sich dagegen sperren, die Auswirkungen von Wirtschaftspolitik auf die Beschäftigung zu erörtern, wie es der EGB verlangt. Das Sekretariat verwendet seine Energie darauf, direkte Kontakte zum Ministerrat, dem Ratsvorsitz, dem Ausschuss ständiger Vertreter (AStV)²⁸ und den nationalen Bediensteten in bestimmten Ausschüssen des Rats aufzubauen ... Aber diese Anstrengungen waren, so klagt er, „bisher nicht von Erfolg gekrönt.“²⁹

Am Ende des Kongresses von München verabschiedet der EGB erstmals ein echtes „Aktionsprogramm“ für den Zeitraum 1979-1982: „Für den Zeitraum 1979-1982 wird Wirtschaftswachstum sicher notwendig sein, aber nicht um jeden Preis. Das Ziel muss selektives und qualitatives Wachstum sein, nicht nur quantitatives. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen müssen verbessert statt verschlechtert werden. Die echten Bedürfnisse müssen gedeckt werden, nicht die falschen. Die Umwelt muss geschützt, die Energie und

seltene Rohstoffe geschont werden. Wir müssen auf eine ausgewogene Entwicklung aller Regionen achten und verhindern, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Das Produkt des Wachstums muss gerecht verteilt werden, sowohl innerhalb der Länder wie auch zwischen ihnen.

Diese Art von Wachstum kann man nicht erreichen, wenn man sich nur auf die sogenannten Marktmechanismen verlässt, im Gegenteil: Man muss es planen.³⁰

So konzentriert sich das Programm auf die Planung der Vollbeschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung, die multinationalen Konzerne, Wirtschaftsdemokratie, die Arbeitsbedingungen, junge Arbeitnehmer,

Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf ihre Rechte und Chancen, Wanderarbeitnehmer, aber auch die Gemeinsame Agrarpolitik, die Lebensbedingungen, die Verbraucherfragen und die internationale Kooperation.

Was die interne Arbeitsweise des EGB betrifft, ruft der Münchener Kongress dazu auf, die Forderungen, Arbeitsmethoden und Ergebnisse der nationalen Gewerkschaften zu bündeln, eine Debatte zu führen, um Analysen und gemeinsame Forderungen zu erarbeiten, und schlagkräftige Aktionen, Streiks und Druck zu organisieren und zu koordinieren.



Bei seinem Kongress in München verabschiedet der EGB 1979 sein erstes echtes Aktionsprogramm für die Jahre 1979-1982. Von links nach rechts: Peter Coldrick (TUC, Politischer Sekretär des EGB), Heinz-Oskar Vetter (DGB, scheidender Präsident des EGB), Mathias Hinterscheid (OGB-L, Generalsekretär des EGB) und Wim Kok (FNV, bei diesem Kongress gewählter EGB-Präsident).

Quelle: EGB

Im Umfeld der sich zuspitzenden sozioökonomischen Krise verabschiedet der EGB-Kongress in Den Haag im April 1982 eine Resolution, in der steht: „Das Ziel der Vollbeschäftigung muss das Fundament jeder Wirtschaftspolitik und das Recht auf Arbeit für jedermann gewährleistet sein. Der EGB schlägt eine Strategie für den Wirtschaftsaufschwung vor, die mit den öffentlichen Behörden und Arbeitgebern in Europa zu verhandeln ist. Die Strategie basiert auf der Umsetzung sozioökonomischer Politiken, die auf europäischer Ebene koordiniert werden. Der EGB verurteilt die aktuelle Situation, in der jedes Land im Namen seines Zahlungsbilanzgleichgewichts versucht, seine Wettbewerbssituation gegenüber den Nachbarländern zu verbessern, indem es seine Inlandsausgaben senkt, was zu einer allgemeinen Verschlechterung der Beschäftigungslage und Produktion in ganz Europa führt“ (siehe Exkurs 6).

Exkurs 6

Der Kongress von Den Haag (1982): Desillusionierung: Von der Offensive zur Defensive

Ist es der erste Kongress der Ernüchterung? Die Reden beim Kongress vom 19. bis 23. April 1982 in Den Haag (Niederlande) könnten zwei Entwicklungen, die später hinlänglich analysiert werden, nicht klarer zum Ausdruck bringen: Die Wirtschaftskrise ist quasi permanent und die Arbeitslosigkeit strukturell geworden (13 Millionen gemeldete Arbeitslose, Dunkelziffer zwei Millionen). Und die neoliberalen Politiken setzen ihren Siegeszug in den Vereinigten Staaten ebenso fort wie in Europa.

Generalsekretär Mathias Hinterscheid betont vor den 200 Delegierten, dass das in München beschlossene Aktionsprogramm stark verbreitet, beworben und entwickelt worden sei, aber „seit etwas mehr als einem Jahr haben wir den Eindruck, dass wir zunehmend in eine viel zu defensive Position abgleiten. Auf nationaler und sektoraler Ebene sind wir zunehmend damit beschäftigt, die Besitzstände zu verteidigen – und selbst das gelingt nicht immer – aber wir schaffen es nur selten, unsere Forderungen durchzusetzen. Auch auf europäischer Ebene müssen wir immer häufiger gegen Angriffe auf die Löhne und Sozialleistungen und eine Politik protestieren, die vor allem dem Großkapital und den Großverdienern dient und zulasten der Niedriglöhne und Sozialleistungen geht.“³¹

Wim Kok, der seine Amtszeit als Präsident des EGB mit diesem Kongress beendet, beschreibt in seiner Eröffnungsrede detailliert diese Entwicklungen: „Wir zeigen hier einen der grundlegendsten Kritikpunkte der sozioökonomischen Politik auf, wie sie in den vergangenen Jahren von den meisten europäischen Ländern betrieben wurde. Es ist eine Politik (...), die sich hauptsächlich darauf stützt, dass die Inflationsbekämpfung Vorrang vor dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit haben muss, dass die Arbeitslosigkeit vor allem durch zu hohe Lohnkosten verursacht wird, dass Lohnzurückhaltung und die Begrenzung öffentlicher Ausgaben absolute Vorbedingungen für den Aufschwung der Wirtschaft sind, auch wenn dies die Arbeitslosigkeit weiter in die Höhe

treibt. (...) Friedman macht keinen Hehl daraus: Die Gewerkschaftsbewegung kann verschwinden, und je früher desto besser.“³²

Die Wirtschaftskrise wird in der vorherrschenden politischen Debatte zunehmend als Krise des Sozialstaats dargestellt. Daher gilt es, die sozialen Besitzstände abzuschaffen oder zu schleifen: Mindestlöhne, Sozialleistungen etc. Alle Länder Europas versuchen gleichzeitig, ihre Wettbewerbssituation zu verbessern, indem sie die Ausgaben senken und die Löhne niedrig halten, was die Krise verschärft. Daher ruft der Kongress die Regierungen auf, ihre restriktiven Politiken aufzugeben und der Wirtschaft einen konzertierten Impuls in der Größenordnung von 1 % des BIP zu geben.

Was Europa betrifft, „ist es niederschmetternd festzustellen, dass sich die Europäische Gemeinschaft ausgerechnet in diesem entscheidenden Moment [der wirtschaftlichen Stagnation und Rezession] zurückzieht, so verstrickt sie auch in diese inneren Streitereien ist, die sie davon abhalten, sich dem Kern der Probleme zuzuwenden.“³³ Die Beziehungen zur Kommission werden selbst auch problematisch. „Im Laufe unzähliger Anhörungen, Voranhörungen und Unterrichtungen, Briefings, offizieller oder offiziöser Gespräche mit Abteilungsleitern, Generaldirektoren und Kommissaren haben wir versucht, zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen maximalen Beitrag zu den Vorschlägen der Kommission zu leisten.“ Aber bei einer Sitzung im September 1979 „hat es sich sehr klar gezeigt, dass zwischen der Kommission und dem EGB beträchtliche Divergenzen über die zu führende Wirtschaftspolitik bestehen.“³⁴ Diese Meinungsverschiedenheiten führen zu einem völligen Abbruch der Beziehungen bis 1981. Sie werden danach wieder aufgenommen, ohne jedoch die mittlerweile grundlegenden Unterschiede zwischen der europäischen Exekutive und dem Sprachrohr der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft zu lösen. Aus Sicht des EGB ist die Kommission „entschlossen, auf Biegen und Brechen die monetaristische, deflationäre Politik zu verfolgen, die en vogue ist.“

Im Juni 1981 verfasst der Europäische Gewerkschaftsbund ein Manifest für die Beschäftigung und den

Wirtschaftsaufschwung. Die Arbeitszeitverkürzung scheinen sich mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit ab- und die Umverteilung der Arbeit stehen im Mittelpunkt gefunden zu haben. Angesichts dieser Schwierigkeiten seiner Forderungen. Beim Europäischen Gipfel in Luxemburg am 29. Juni 1981 werden Demonstrationen in der Hauptstadt des Großherzogtums organisiert, um lernen, uns wieder fangen und erneut den Weg des Gewerkschaftskampfs bestreiten“, erklärt der neue Vorsitzende Georges Debunne in seiner Abschlussrede beim Kongress, die er mit diesem Appell beendet: „Genossen, der EGB *muss* es schaffen!“³⁵

diesen Forderungen Ausdruck zu verleihen. Der EGB übt Druck auf die europäischen Arbeitgeber aus, einen Rahmenvertrag zu verhandeln, aber diese wollen nichts davon hören. Die Regierungen der Mitgliedstaaten

In dieser Zeit vor der europäischen Wiederbelebung sind noch zwei Daten zu nennen. Am 10. Mai 1981 wird bei den französischen Präsidentschaftswahlen der Sozialist François Mitterrand gewählt. Bereits bei seinem ersten Europäischen Gipfel im Juni in Luxemburg spricht er sich für die Schaffung eines „europäischen Sozialraums“ aus. Und am 14. Februar 1984 verabschiedet das Europäische Parlament endlich den Entwurf des Vertrags über die Europäische Union von Altiero Spinelli (italienischer Politiker, Anhänger des europäischen Föderalismus). Auch wenn der Rat diesen Entwurf nicht billigt, dient der Text als Referenz für einen europäischen Neustart.

2.2. 1985-1991: Wiederbelebung des europäischen Projekts und Fall der Berliner Mauer

Der kurze Zeitraum von 1985 bis 1991 ist äußerst ereignisreich. Während mit der konservativen Revolution die neoliberale Doktrin ihren Siegeszug anzutreten scheint, tritt mit Jacques Delors 1985 ein französischer Sozialist an die Spitze der Europäischen Kommission. Delors haucht dem europäischen Projekt zweifach neues Leben ein: den „Marktaspekten“ einerseits, allen voran der Vollendung des Binnenmarkts bis 1992, aber auch den sozialen Aspekten. Man kann nicht über diesen Zeitraum sprechen, ohne daran zu erinnern, dass in diesen Jahren auch die Erweiterung der Gemeinschaft um die ehemaligen Diktaturen Spanien und Portugal (1986) erfolgt, die den europäischen Einigungsprozess um den Mittelmeerraum vervollständigen. In dieser Zeit fällt schließlich auch die Berliner Mauer (1989), gefolgt vom Zusammenbruch der Sowjetunion (1991), was später zum Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder führt.

2.2.1. 1985: Delors' doppelter Ansatz

1985 wird Jacques Delors, früherer Finanzminister in der Regierung von Pierre Mauroy (unter Staatspräsident François Mitterrand), Präsident der Europäischen Kommission. Sein politisches Geschick und das seiner Mitarbeiter öffnen einen eigenen gemeinschaftlichen Weg für den Wirtschaftsaufschwung in Verbindung mit einer Stärkung der politischen und Haushaltsbefugnisse der Gemeinschaft und ihrer sozialen Dimension. Es geht nicht um eine Abkehr von den vorherrschenden Politiken, sondern um einen doppelten Ansatz: Ja zum europäischen Binnenmarkt, aber mit einer sozialen Dimension; ja zum Wettbewerb, aber mit Beschäftigung; ja zu den Umstrukturierungen der Unternehmen, aber mit Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer; ja zur Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen, aber

verhandelt im sozialen Dialog³⁶ (siehe Exkurs 7). Bei der Entwicklung dieser neuen Dynamik kann die Kommission auf das Europäische Parlament zählen, das Druck für einen Prozess der Wiederbelebung ausübt, sowie auf einige Mitgliedstaaten, allen voran das deutsch-französische Tandem (François Mitterrand – Helmut Kohl) und weitere Gründungsstaaten, die als Ausweg aus der Krise und zur Stärkung der Integration stärker auf einen föderalistischen Ansatz setzen. Diese neue Dynamik erweist sich als entscheidend. Die Vollendung des „Gemeinsamen Markts“, der in den Römischen Verträgen von 1957 verankert, aber noch immer nicht vollständig verwirklicht ist, wird zum neuen Ziel.



Bei seinem Amtsantritt als Präsident der Europäischen Kommission führt Jacques Delors das ein, was manche später als „dynamisches Ungleichgewicht“ im europäischen Einigungsprozess bezeichnen: Ja zum Binnenmarkt, aber mit sozialer Dimension (hier trifft Jacques Delors bei einer Eurodemonstration am 2. April 1993 auf Emilio Gabaglio).
Quelle: EGB

Exkurs 7

Der Kongress von Mailand (1985): Eine Wende kündigt sich an

Die wirtschaftliche und soziale Lage Europas zeigt 1985 keine Anzeichen von Verbesserung, im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten, „wo eine Veränderung zugunsten expansionistischer Politiken zu einer hohen Wachstumsrate führt“.³⁷ In Europa wird die andauernde Massenarbeitslosigkeit plötzlich mit einem neuen Argument erklärt: fehlende Flexibilität der Arbeitsmärkte. Dieses Argument bildet die Grundlage für neue Angriffe der Arbeitgeber und Regierungen auf die sozialen Rechte und den Lebensstandard. Manchmal kommt sich der EGB wie ein Prediger in der Wüste vor. Er hatte bei seinem letzten Kongress bereits vorhergesagt, dass 1985 insgesamt 18 Millionen Europäer von Arbeitslosigkeit betroffen sein würden, sollte sich in der Politik nichts ändern. Beim Kongress in Mailand kann man nur

feststellen: „Die Politiken haben sich nicht verändert und die Lage hat sich merklich verschlechtert.“³⁸

Angesichts der Unbeweglichkeit der Regierungen und europäischen Institutionen, die unerschütterlich an den Thesen des Monetarismus und den Kürzungspolitiken festzuhalten scheinen, hatte der Exekutivausschuss 1983 Mobilisierungskampagnen beschlossen. So entwickelt sich die Handlungsfähigkeit des EGB weiter: Die Gewerkschaftsführer werden bei den Regierungen vorstellig, Demonstration von 80.000 Gewerkschaftern in Stuttgart, große Beschäftigungskonferenz in Straßburg etc.

Die Bilanz dieser Aktionen fällt nicht negativ aus: Beim Kongress in Mailand wird zum Beispiel vermerkt, dass die Vorschläge des EGB zur Arbeitszeitverkürzung oder auch im Bereich öffentlicher Investitionen zunehmend Interesse bzw. Unterstützung bestimmter Regierungen

genießen. „Die Gewissheit der konservativen Regierungen, dass ihre Politiken sicher funktionieren, beginnt zu bröckeln.“³⁹ Aber diese neue Entwicklung „veranlasst die liberalen Wirtschaftswissenschaftler der Vergangenheit zu heftiger Gegenwehr. Diejenigen, die den Eindruck erwecken, dass sie die Politik der Solidarität und sozialen Gerechtigkeit, die unter dem Druck der Gewerkschaftsbewegung praktiziert wurde, nie richtig akzeptiert haben und die aktuelle Krise nutzen wollen, um die Gewerkschaften und damit einen Grundpfeiler unseres demokratischen Systems ein für allemal zu zerstören, bezichtigen jetzt offen die Gewerkschaften, die echten Schuldigen der Krise zu sein.“⁴⁰

Aber man hört langsam auch andere Äußerungen über die Gewerkschaften: Am vierten Tag des Mailänder Kongresses erklärt Jacques Delors, seit weniger als fünf Monaten neuer Präsident der Europäischen Kommission, den Delegierten: „Wir werden ein Programm zur Verwirklichung des Binnenmarkts bis 1992 und einen umfassenden Plan für ein Europa der Technologie vorlegen, in dem die soziale und gewerkschaftliche Dimension nicht fehlen werden. Die Gewerkschaften können darauf zählen, dass wir die soziale Konzertierung beibehalten werden, die zu den Fundamenten einer demokratischen Gesellschaft gehört. Die Kommission wird Initiativen ergreifen, um diese Abstimmung zu

fördern.“⁴¹ Es ist nicht gewiss, ob die Zuhörer gleich die Tragweite dieser Erklärungen verstanden haben, die die Schaffung des europäischen Binnenmarkts ankündigen und vor allem Ausgangspunkt eines echten europäischen Sozialdialogs sind (siehe Kapitel 4).

Am Ende des Kongresses wird ein Leitantrag verabschiedet, der die wesentlichen Gewerkschaftsforderungen aufgreift: Politik der Wirtschaftsbelebung, öffentliche Investitionen, Aufschwung der Industrie und Koordinierung der Wirtschaftspolitiken, Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeitverkürzung, Reform der Steuerpolitiken, um die sozialen Dienste zu gewährleisten, schulische und berufliche Ausbildung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Wie Corinne Gobin feststellt,⁴² stellt der Kongress von Mailand einen weiteren Wendepunkt dar: Der EGB verabschiedet erstmals Resolutionen zu außereuropäischen Ländern, nämlich Südafrika und Nicaragua. Mit diesen Resolutionen „verlässt er das Feld der Gewerkschaftsrechte, um die Politik zu verurteilen (...), die das Recht der Völker auf Selbstbestimmung leugnet“ (Apartheid und Einmischung der USA in Nicaragua). Er knüpft damit an ein Merkmal der europäischen Gewerkschaftsbewegung an: den Internationalismus (siehe Kapitel 9). Auch wenn er den beiden internationalen Bündnispartnern, d.h. dem IBFG und dem WVA, keine Konkurrenz machen darf ...⁴³

Zwei weitere große, miteinander verwandte Herausforderungen müssen gleichzeitig bewältigt werden: Die nächste Erweiterung der Gemeinschaft um Spanien und Portugal 1986, die den Mittelmeerraum vervollständigen, und die viel profanere Frage nach der Finanzierung dieser erweiterten Gemeinschaft. Der Beitritt Spaniens und Portugals trägt zur politischen Stabilisierung und wirtschaftlichen Entwicklung des europäischen Mittelmeerraums bei. Der Fall Spaniens ist typisch. Als sie 1977 rechtlich anerkannt werden, sprechen sich die spanischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für den Beitritt ihres Lands zur EWG aus, die in ihren Augen den Gedanken der Verteidigung der Demokratie verkörpert.⁴⁴ Die Gemeinschaft war lange Zeit Zufluchtsort für Gewerkschafter, die aus Francos Regime verbannt wurden. Sie träumen nun von einem Europa der Arbeitnehmer, nicht der Händler. Anfang der 1980er Jahre sieht die älteste spanische Gewerkschaft UGT, Gründungsmitglied des EGB (siehe Kapitel 1) unter Leitung von Nicolàs Redondo, die Entfernung Spaniens vom europäischen Projekt als Fehler.⁴⁵ Die UGT ist zu diesem Zeitpunkt eindeutig für einen schnellen Eintritt in den Binnenmarkt. Dies gilt auch für Comisiones Obreras (CCOO): Nach Ansicht des damaligen Generalsekretärs Marcelino Camacho muss die Idee einer politischen europäischen Union, die einzig in der Lage ist, ein echtes soziales Europa zu schaffen, verteidigt werden (siehe zu diesem Thema Kapitel 3).⁴⁶

Wirtschaftlich verläuft die Erweiterung um die iberische Halbinsel nicht problemlos. So fürchtet die CFDT, dass sich die Lohnkonkurrenz im Südwesten Frankreichs

durch diese Erweiterung verschärft wird, vor allem in der Landwirtschaft. Allgemein zeigen sich fast alle Mittelmeerregionen in Frankreich und Italien anfällig angesichts der Erweiterung: Sie haben eine hohe Arbeitslosigkeit, eine wenig entwickelte industrielle Struktur, einen schwachen tertiären Sektor und eine Wirtschaft, die vor allem von der Landwirtschaft, dem Fischfang, dem Handwerk und Tourismus lebt. Der Beitritt Spaniens und Portugals wird als Bedrohung gesehen. Europa reagiert darauf 1985 mit der Verabschiedung von Programmen zur regionalen Entwicklung, die mit mehreren Milliarden Euro ausgestattet sind: die integrierten Mittelmeerprogramme (IMP)⁴⁷, deren Nutznießer Frankreich, Italien und Griechenland sind. Gleichzeitig werden die Mittel der Strukturfonds verdoppelt (siehe unten).

Die Frage nach den Kosten der Erweiterung ist Teil einer größeren Problematik: die Erhöhung der Eigenmittel der Gemeinschaft. Eine Haushaltskrise kündigt sich bereits seit Anfang der 1980er Jahre an, die Agrarpolitik kostet immer mehr. Zudem läuft die Gemeinschaft mit der Erweiterung um die Mittelmeerländer, deren Wirtschaft auf einer wenig produktiven Landwirtschaft basiert, Gefahr, dass die Ausgaben ausufern. Außerdem stagnieren die Haushaltseinnahmen der Gemeinschaft, die aus Einfuhrzöllen bestehen, infolge der internationalen Verhandlungen mit dem Ziel einer weltweiten „Zollabrüstung“. Ein Jahr nach der Erweiterung schlägt die Kommission eine grundlegende Reform des gemeinschaftlichen Finanzsystems vor („Delors-Paket“), die der Gemeinschaft einen mehrjährigen Finanzrahmen für den Zeitraum 1988-1993 gibt, bei dem die Fixausgaben auf 1,20 % des BSP gedeckelt werden (wir stellen später noch fest, dass der aktuelle Finanzrahmen 2014-2020 unter 1 % liegt). Dieser neue Finanzrahmen, der die Ausgaben in Schach hält, sieht eine neue Haushaltsquelle vor, die auf dem BSP der Mitgliedstaaten basiert. Er sieht vor allem eine Verdoppelung der Mittel für die Strukturfonds (Europäischer Sozialfonds, Europäischer Fonds für die regionale Entwicklung) für den Förderzeitraum 1987-1993 vor. Dies ermöglicht es, neue Politiken zur Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion zu entwickeln, die regionalen Disparitäten anzugehen und sich besser für den industriellen, technologischen und wissenschaftlichen Wettbewerb mit den USA und Japan zu wappnen. Und all das in dem neuen Rahmen, der entsteht: der „europäische Binnenmarkt“.

2.2.2. Einheitliche Europäische Akte und Binnenmarkt

Das Weißbuch der Kommission zur Vollendung des Binnenmarkts, das im Juni 1985 erscheint,⁴⁸ bringt (erneut) die Idee ins Spiel, einen europäischen Binnenmarkt zu schaffen, in dem Waren, Kapital, Dienstleistungen und Personen frei verkehren können. Dieses Weißbuch enthält ein Aktionsprogramm mit ungefähr 300 Maßnahmen, die durchzuführen sind, um den Binnenmarkt bis 1992 zu verwirklichen. Es geht konkret darum, alle materiellen, technischen und steuerlichen Hemmnisse der Verkehrsfreiheit zu beseitigen.

Das Binnenmarktprojekt wird natürlich von den Arbeitgeberverbänden unterstützt (UNICE, European Round Table of Industrialists), in einem Umfeld, in dem die Strategie der Unternehmen sich an großen Fusions- und Akquisitionswellen orientiert – die immer häufiger grenzübergreifend sind. Auf der Gewerkschaftsseite reagieren der EGB und seine Mitglieder genauso auf das Weißbuch, wie sie bereits 1958 auf den Gemeinsamen Markt reagiert haben: „yes, providing ...“ (ja, unter der Bedingung, dass ...). Die Reaktion „nein, es sei denn ...“ wäre eine alternative Strategie, aber 1985 ist die allgemeine Ansicht, dass es besser ist, nicht vom fahrenden Binnenmarktzug abzuspringen und den Prozess von innen zu beeinflussen, anstatt Gefahr zu laufen, auf ein Abstellgleis geparkt und ignoriert zu werden. Das heißt aber keineswegs, dass der EGB die Risiken nicht sähe, die der Vollendung

des Binnenmarkts innewohnen. Diese betreffen die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen, den Lebensstandard der Arbeitnehmer und den Erhalt der Gewerkschaftsrechte.

Zur Verwirklichung des Binnenmarkts beschließen die Staats- und Regierungschefs im Juni 1985 beim Europäischen Rat von Mailand, die Römischen Verträge zu ändern, was 1986 zur Unterzeichnung der Einheitlichen Europäischen Akte führt. Die wirtschaftliche und politische Integration macht damit einen großen Sprung nach vorn. Länder wie das Vereinigte Königreich oder Dänemark freuen sich über die Fortschritte auf dem Weg zum Binnenmarkt. Andere Länder, vor allem in Südeuropa, begrüßen die Stärkung der Politiken zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion. Wieder andere unterstützen die Einführung neuer Politiken in den Bereichen Umwelt, Forschung und technologische Innovation. Um das Entscheidungsverfahren zur Verabschiedung verschiedener Maßnahmen zu verbessern, die zur Verwirklichung des Binnenmarkts nötig sind, wird die Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit auf eine Reihe von Entscheidungen ausgedehnt. Auch in sozialer Hinsicht ist die Einheitliche Europäische Akte ein Fortschritt: Sie stellt die wirtschaftliche und soziale Kohäsion und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im künftigen Binnenmarkt in den Vordergrund, sie führt die Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit für die Verabschiedung bestimmter sozialer Richtlinien ein und sieht neue Rechtsvorschriften für den europäischen Sozialdialog vor (auch wenn sie noch nicht die Schaffung von Verhandlungsverfahren festlegt, wie später der Maastrichter Vertrag – siehe Kapitel 4).

Die Aussicht auf den Binnenmarkt bringt für die Gewerkschaften jedoch auch neue Bedrohungen mit sich. Es stimmt, dass durch den Binnenmarkt Millionen von Arbeitsplätzen entstehen sollen, aber der Cecchini-Bericht von 1988 über die „Kosten der Nichtverwirklichung Europas“ zeigt auch das Risiko, dass eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen in Europa infolge der Tragweite der strukturellen Veränderungen verschwinden könnte. Der zunehmende Einfluss der multinationalen Konzerne auf die Wirtschaft (40 % des weltweiten Handels entfällt auf Transaktionen zwischen multinationalen Unternehmen) ist es mehr denn je notwendig, neue Institutionen und Strukturen zu schaffen, die in der Lage sind, auf die sozialen Aspekte dieser Entwicklung zu reagieren. Auch wenn die Kommission zu Beginn auf einem Deregulierungskurs ist, flankiert sie diesen Prozess zur Vollendung des Binnenmarkts mit Unterstützung einiger Regierungen nach und nach durch die Stärkung der sozialen Dimension der Gemeinschaft. Ein Prozess, zu dem die europäische Gewerkschaftsbewegung einen wesentlichen Beitrag leistet (siehe Exkurs 8), wie die Verabschiedung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer im Jahr 1989 zeigt.



Beim Kongress in Stockholm 1988 fordert die europäische Gewerkschaftsbewegung, dass das Weißbuch zur Vollendung des Binnenmarkts durch ein soziales Programm begleitet wird, das diesen Namen verdient.

Quelle: EGB

Exkurs 8

**Der Kongress von Stockholm (1988):
Wiederbelebung des Konzepts eines
„sozialen Europas“**

Der Kongress in Stockholm ist der erste des EGB, der in einem Land stattfindet, das noch nicht der Europäischen Gemeinschaft angehört: Schweden (das Land tritt 1995 bei). Der Kongress findet vor allem zu einer Zeit statt, als die Kommission auf Impuls von Jacques Delors die Vollendung des Binnenmarkts bis 1992 vorbereitet. Aber die soziale Lage verschlechtert sich weiter, die Arbeitslosigkeit erreicht immer neue Höhen. Nachdem man den Sozialstaat für die Wirtschaftskrise verantwortlich gemacht und die Arbeitslosigkeit durch die „Starre“ des Arbeitsmarkts erklärt hat, versucht man nun, den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften die Schuld für die weitere Zunahme der Arbeitslosigkeit in die Schuhe zu schieben. „Es ist inakzeptabel und nichts anderes als der Versuch, die Opfer zu Tätern zu machen“, sagt Präsident Ernst Breit bei der Eröffnung des Kongresses.⁴⁹ Wenn der EGB 1988 Grund zur Freude hat, dann liegt es daran, dass eine Form von Dialog zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer Ebene geschaffen wurde (siehe Kapitel 4). Dies ermöglicht es ihm, die Diskussion über eine Neuausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Gemeinschaft voranzutreiben. Ein weiterer Grund zur Freude: Der Europäische Rat hat beschlossen, die Höhe der Strukturfördermittel bis zur Vollendung des Binnenmarkts 1992 zu verdoppeln.

Der Binnenmarkt steht beim Kongress im Mittelpunkt der Diskussionen. Dies gilt vor allem für seine soziale Dimension, denn „es gibt eine Sache, bei der wir uns alle einig sind: Eine Europäische Gemeinschaft mit freiem Handel und freien Wirtschaftsbeziehungen unter Bedingungen des Sozialdumpings kommt nicht infrage. Die Gefahr einer solchen Entwicklung ist nicht von der Hand zu weisen“, fährt der Präsident fort. Die Kongressteilnehmer sind sich bewusst, dass dieser Prozess die nationalen Verbände zwingen wird, ihren Blick stärker als bisher auf Europa zu richten. Denn ansonsten „werden sich die Strukturen des Binnenmarkts gegen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften richten“. Nun ist es aber so, dass „dieses Europa – wenn der Abbau der

Grenzen mit einem Abbau sozialer Rechte einhergeht, die oft unter großem Kampf errungen wurden – nicht mit den Arbeitnehmern zu machen ist“. Genau deshalb fordert die Gewerkschaftsbewegung, dass parallel zum Weißbuch über den Binnenmarkt ein soziales Programm verabschiedet wird. Ein besonderer Kongressgast, der bereits 1985 in Mailand dabei war, hört diesen Befürchtungen und Forderungen aufmerksam zu. Es handelt sich um Jacques Delors und er wird darauf in einer Rede eingehen, die nicht unbemerkt bleibt (auch nicht in den Arbeitgeberreihen, die sich nach Meinung ihres Verfassers sperren werden).⁵⁰ „Europa“, so sagt er, „ist wahrscheinlich das aussichtsreichste Projekt für Wachstum und Beschäftigung.“ Und er bekräftigt weiter: „Wenn der soziale Zusammenhalt des Gemeinschaftsraums nicht verwirklicht wird, wird der Binnenmarkt nicht existieren. Warum? Ganz einfach, weil die Unternehmen ebenso wie die Arbeitnehmer je nach Standort nicht die gleichen Zugangsbedingungen zum Markt haben werden. Es wird schnell Blockaden geben. Einige Länder werden die Entscheidungen blockieren. Es ist daher erforderlich (...), dass die soziale Dimension anerkannt wird.“⁵¹

Diese soziale Dimension des Binnenmarkts führt Delors beim Kongress in drei konkreten Punkten aus: Die Sozialgesetzgebung zu den Arbeitsbedingungen und Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Sozialdialog, der auf politischer Ebene neubelebt werden muss und schließlich die soziale Kohäsion des Binnenmarkts. Zum letzten Punkt verkündet der Kommissionspräsident seine Absicht, eine Debatte zu starten zum Thema Mindestsockel sozialer Grundrechte (daraus entsteht 1989 die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer), Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung und die Modalitäten der Beteiligung der Arbeitnehmer an der künftigen „europäischen Aktiengesellschaft“ (siehe Kapitel 7). Nach der Formulierung dieser sozialen Zusagen appelliert Delors an die Gewerkschaften, ihn bei der Verwirklichung dieses Projekts zu unterstützen.⁵² Er wiederholt diese Zusagen am 8. September 1988 in Bournemouth (Vereinigtes Königreich) vor den Teilnehmern des Kongresses des TUC. *„It would be unacceptable for Europe to become a source of social regression“* [es wäre

untragbar, würde Europa zur Quelle sozialen Rückschritts], skandiert er und schafft es damit, die altgestammte Haltung des britischen Gewerkschaftsbundes gegen die europäische Integration umzukehren, sehr zum Ärger von Margaret Thatcher, die damals Untermieterin in 10 Downing Street ist ... der gleiche Sinneswandel wird bei den meisten Gewerkschaften in den Mitgliedsländern der EFTA zu beobachten sein.⁵³

Die Aussicht auf die Vollendung des Binnenmarkts sowie die Annäherung zwischen EWG und EFTA – die 1994 zur Schaffung des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) führen wird – veranlassen den EGB, eine

Kampagne zum Thema des sozialen Europas durchzuführen. Diese Kampagne erreicht am 18. Oktober 1989 ihren Höhepunkt mit der Mobilisierung von etwa 17.000 Gewerkschaftern in Brüssel. Diese europäische Wiederbelebung trägt dazu bei, der Gewerkschaftsbewegung neuen Elan zu geben. Sie lässt beim Kongress in Stockholm aber auch den Willen entstehen, die Strukturen und Satzung des EGB zu reformieren, um ihn zu stärken. Ein Wille, der mit der Reform von 1991, die beim Kongress von Luxemburg verabschiedet wird, konkrete Formen annimmt (siehe zu diesem Thema Kapitel 3, Absatz 4).

2.2.3. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

Beim informellen Treffen der Arbeitsminister im Mai 1987 schlägt der belgische Arbeitsminister Michel Hansenne, dessen Land den Ratsvorsitz führt,⁵⁴ vor, einen Sockel sozialer Grundrechte einzuziehen, damit der Binnenmarkt eine echte soziale Dimension hat und um den Sozialpartnern eine solide Verhandlungsbasis zu geben. Die Inspirationsquelle für diese Idee ist eindeutig die Sozialcharta, die der Europarat 1961 in Turin verabschiedet hat und die 1965 in Kraft getreten ist.⁵⁵

Im November 1988 greifen Jacques Delors und sein Kollege Manuel Marin, Europäischer Kommissar für soziale Angelegenheiten, diese Idee auf und bitten nicht das Parlament, sondern den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), eine allgemeine Debatte über den Inhalt einer Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte zu führen. Nach der Arbeit in einem Ausschuss, mit dem Berichterstatter François Staedelin von der CFDT, verabschiedet der EWSA mit großer Mehrheit eine Stellungnahme, die am 27. Februar 1989 an die Kommission übermittelt wird. Am 15. März billigt das Europäische Parlament das Arbeitsprogramm der Kommission für 1989 und plädiert für eine Charta mit verbindlichem Charakter.

In diesem Stadium erscheint die Initiative dem EGB interessant, aber er betont, dass dies nur eine „moralische“ Verpflichtung darstellt: Man ist weit von einem echten Sockel zwingender sozialer Grundrechte entfernt, die die Gemeinschaftsgesetzgebung für die Arbeitnehmer garantieren müsste. Die Rechtsgrundlagen der Sozialpolitik sind tatsächlich Thema polemischer Diskussionen. Der EGB ist der Ansicht, dass die Rechtsgrundlage, auf die sich die Sozialpolitik stützt, zu schwach ist. Zu den zugrunde liegenden Prinzipien gehört die Idee eines Gleichgewichts zwischen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und sozialer Konsens als Bedingung *sine qua non* für Wettbewerbsfähigkeit. Die europäische Gewerkschaftsbewegung wirft ihr gesamtes Gewicht in die Waagschale, um ihre Forderungen in den Text der künftigen Charta einzubringen. Der DGB zeigt sogar Drohgebärden: „Ohne einen Mindestsockel sozialer Rechtsvorschriften ist der Binnenmarkt für die Arbeitnehmer nicht tragbar und der Konsens der Gewerkschaften zur Verfolgung der wirtschaftlichen Integration muss infrage gestellt werden.“⁵⁶ Am 18. Oktober 1989 versammeln sich mehr als 17.000 Demonstrierende in Brüssel, um zu verlangen, dass die gewerkschaftlichen Forderungen aufgenommen werden.

Im Dezember 1989 wird die „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ vom Europäischen Rat in Straßburg verabschiedet – zumindest von elf seiner zwölf Mitglieder, da das Vereinigte Königreich die Unterzeichnung verweigert. Aber die Gewerkschaften zeigen sich kritisch und enttäuscht, dass ihre Forderungen nicht berücksichtigt wurden. Für den Exekutivausschuss des EGB ist der verabschiedete Text unvollständig und sein Geltungsbereich zu eingeschränkt (er nennt nur die Arbeitnehmer)⁵⁷ und er ist vor allen Dingen nicht rechtsverbindlich. Aber der EGB sieht, dass sich das Augenmerk in Richtung des Aktionsprogramms verlagern muss, das die Kommission vorbereitet, um die Werte zu konkretisieren, die in der Charta bekräftigt werden.

Schließlich muss man sagen, dass die Charta trotz aller Unzulänglichkeiten eine gewisse politische Dynamik in der Arbeit der Gemeinschaft auslöst. In ihrem sozialen Aktionsprogramm schlägt die Kommission 47 Initiativen vor, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen sowie den Arbeitsmarkt, die Beschäftigung und Entlohnung, die Lebens- und Arbeitsbedingungen, den sozialen Schutz, Tarifverhandlungen, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die Gleichstellung von Männern und Frauen etc.⁵⁸ Was den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften betrifft, stützt er sich bei seiner Rechtsprechung auf diese Charta. Auch wenn der Text nicht rechtsverbindlich ist, wird er doch dazu beitragen, die Grundrechte der Arbeitnehmer zu stärken.

Exkurs 9

Unsere Rolle beim Niedergang von Margaret Thatcher

„Ich habe den Sozialismus in Großbritannien besiegt, und heute will ihn dieser Kerl wieder einführen.“

Nach einer Rede von Jacques Delors beim EGB-Kongress über die Notwendigkeit einer sozialen Dimension im europäischen Binnenmarkt hatte der britische Gewerkschaftsbund TUC, der der Europäischen Gemeinschaft bis zu diesem Zeitpunkt kritischer gegenüberstand, den Kommissionspräsidenten eingeladen, bei seinem Kongress 1988 zu sprechen. Jacques Delors hielt eine beachtliche Rede, in der er seine sozialen Ambitionen für Europa betonte, und wurde dafür begeistert gefeiert. Frau Thatcher, die die Rede auf BBC verfolgte, war sehr aufgebracht. Sie soll gesagt haben:

Drei Wochen später reagierte sie bei einer Rede in Brügge auf Delors und griff die Idee der europäischen Einigung an. Diese Rede spaltete nicht nur ihre Partei, sondern leitete außerdem eine Reihe von Ereignissen ein, die ihre Führung infrage stellten. Thatcher verlor. Der TUC und der EGB dürfen sich rühmen, eine entscheidende Rolle in einem historischen Sieg gespielt zu haben.

– John Monks, früherer Generalsekretär des EGB

2.2.4. 1989-1991: Fall der Berliner Mauer, auf dem Weg zum Maastrichter Vertrag

Das Jahr 1989 ist natürlich das Jahr des Mauerfalls und der großen Hoffnungen – aber auch der Ängste –, die dieses unerwartete Ereignis auf dem Kontinent auslöst. Der Zerfall des Eisernen Vorhangs und das darauffolgende Ende der Teilung Europas öffnen nach und nach den Weg der Demokratisierung für die Länder Osteuropas. Aber diese Öffnung wirft auch die Frage nach den möglichen Formen der europäischen Integration und Zusammenarbeit zwischen den vereinigten europäischen Ländern auf.

Eines der Ziele der Gewerkschaftsbewegung ist, dass freie und unabhängige Gewerkschaften entstehen und sich in diesem geeinten, demokratischen und sozialen Europa

entfalten können (siehe zu diesem Thema Kapitel 8). Zwei Wochen nach dem Mauerfall richtet sich EGB-Präsident Ernst Breit am 23. November 1989 an die Vorsitzenden und Generalsekretäre der Mitgliedsorganisationen, um alle Europäer zur Geschlossenheit aufzurufen, „denn jetzt ist nicht der richtige Zeitpunkt für nationale Rhetorik“. Im Namen des DGB betont er eindringlich, dass die europäische Einigung eine Bedingung für Demokratie und Stabilität in Europa bleibt: „Wir fühlen uns diesem Ziel im EGB weiter verpflichtet. Und jetzt ist der richtige Zeitpunkt, unser Ziel eines sozialen Europas durchzusetzen.“⁵⁹

Da die Perspektive der Vollendung des Binnenmarkts die Diskussionen über die Wirtschafts- und Währungsunion (nach der Formel „gemeinsamer Markt bei gemeinsamer Währung“) wieder anfacht und zu diesem Zweck die Verhandlung eines neuen Vertrags notwendig erscheint, sehen sich die europäischen Entscheidungsträger durch die Ereignisse in Osteuropa zur Eile gezwungen, gleichzeitig die politische Integration der Gemeinschaft zu verstärken. Diese beiden Flügel – die WWU (Wirtschafts- und Währungsunion) und „PU“ (Politische Union) bilden die Grundlage der Verhandlung dessen, was 1992 der neue Vertrag von Maastricht wird.

Die Eröffnung der beiden Regierungskonferenzen (eine für die WWU, die andere für die PU), die mit der Verhandlung dieses künftigen Vertrags beauftragt werden, bieten eine neue Chance für den EGB, seine Vision für ein soziales Europa durchzusetzen. Dabei hilft ihm die mangelhafte Umsetzung der Grundsätze, die in der Charta der sozialen Grundrechte festgelegt sind – eine Bilanz, die die Europäische Kommission selbst im März 1991 zieht. In „Regierungskonferenzen: Beiträge der Kommission“ betont sie, dass es sich beim sozialen Aktionsprogramm zur Anwendung der Charta gezeigt hat, dass es vielfach an Kohärenz fehlt und der Vertrag in diesem Bereich größtenteils entweder nicht angemessen oder überholt bzw. unvollständig ist. Angesichts der fehlenden Berücksichtigung der sozialen Dimension des Binnenmarkts beklagt der EGB seinerseits, dass der Cecchini-Bericht von 1988 die Kosten einer Nichtverwirklichung des wirtschaftlichen Europas aufgezeigt hat und die Kosten der Nichtverwirklichung des sozialen Europas ebenfalls sehr hoch sein könnten. Die Nichtverwirklichung des sozialen Europas könne Blockaden des Binnenmarkts durch die Verschärfung nationalistischer und korporatistischer Konflikte auslösen. Der EGB versucht, den Prozess der Vertragsrevision für sich zu nutzen, um eine Änderung von Artikel 100A und die Streichung von Absatz 2 über die Ausnahme von Rechten und Interessen der Arbeitnehmer vom Prinzip der Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit zu erreichen. Denn auf dieser Rechtsgrundlage sind die ersten Probleme bei der Umsetzung des sozialen Aktionsprogramms der Kommission aufgetreten, beim Richtlinienvorschlag über „atypische Verträge“.

Bei den Verhandlungen zwischen den Regierungen über den Maastrichter Vertrag kommt es jedenfalls zu großen Unstimmigkeiten über die soziale Dimension des Binnenmarkts, insbesondere zwischen der konservativen britischen Regierung und den meisten anderen Mitgliedstaaten. Die britische Regierung verweigert hartnäckig die Entwicklung jeder neuen sozialen Initiative. Diese Blockade kann nur durch das Verfassen eines Protokolls über die Sozialpolitik im Anhang aufgelöst werden, das „Sozialabkommen“, das nur elf der zwölf Regierungen der Gemeinschaft unterzeichnen. Dieses Sozialabkommen kann man als Fortsetzung des mit der Charta für soziale Grundrechte eingeschlagenen Wegs sehen. Es beschreibt die Zielsetzungen für die Sozialpolitik (Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, Sozialdialog etc.) und legt den Grundstein für die Entwicklung und konkrete Umsetzung eines europäischen Sozialdialogs (siehe Kapitel 4). Der Maastrichter Vertrag, der im Februar 1992 unterzeichnet wird, erweitert außerdem die gemeinschaftlichen Befugnisse um Programme für die schulische und berufliche Bildung, Gesundheit, Entwicklungszusammenarbeit und Verbraucherschutz.

Exkurs 10

Der Kongress von Luxemburg (1991): Reform der Gewerkschaftsbewegung in einer sich wandelnden Welt

Das Thema „Veränderung“ in einer „Welt im Wandel“ prägt unbestreitbar die Debatten beim Kongress in Luxemburg. Die Präambel des Leittrags, der am 17. Mai 1991 verabschiedet wird, untergliedert sich in vier Kapitel: „Die Welt im Wandel“, „Europa im Wandel“, „Die Arbeit im Wandel“ und „Die Gewerkschaftsbewegung im Wandel“ ... Erster Golfkrieg, Beginn des Jugoslawischen Kriegs, deutsche Wiedervereinigung, Umbruch in Osteuropa, Zusammenbruch der Sowjetunion (der zu diesem Zeitpunkt nur noch eine Frage von Monaten ist), aber auch Diskussionen über die künftige Architektur der Gemeinschaft, über die Modalitäten zur Einführung einer Einheitswährung, zur politischen Union ... Es befindet sich tatsächlich alles im Wandel.

Der EGB setzt sich das Ziel, dass sich diese Entwicklung an sozialem Fortschritt und Vollbeschäftigung orientiert. Aber „dies erfordert eine Stärkung seines politischen Gewichts und seiner Verhandlungsrolle und Mittel.“⁶⁰ Der EGB muss „leistungsfähiger“ werden. Nach Ansicht von Gobin „trifft dieser Kongress Entscheidungen, die für die Zukunft des EGB von entscheidender Bedeutung sind. Hier wird zum Beispiel die umfassendste Satzungsreform seit Gründung des EGB 1973 beschlossen. Die Debatten befassen sich vor allem mit dem Gewerkschaftsbund selbst, denn die jüngsten und bevorstehenden politischen Veränderungen in seinem Umfeld sind dergestalt, dass er sich anpassen muss, wenn er überleben möchte.“⁶¹ Er passt sich an, indem er seine Strukturen, Verfahren und Arbeitsmethoden grundlegend reformiert:

Verbesserung der Repräsentativität des Exekutivausschusses, Integration der sektoralen europäischen Verbände, Umwandlung des Finanz- und allgemeinen Leitungsausschusses in Leitungsausschuss, Stärkung des Generalsekretariats ... Der Inhalt dieser Reform wird in Kapitel 3 detailliert beschrieben.

Außerdem verabschieden die Kongressteilnehmer eine Reihe konkreter Resolutionen zur europäischen Zuwanderungspolitik, Schul- und Berufsbildung, Gleichstellung von Männern und Frauen, Gewerkschaftsarbeit in multinationalen Konzernen, prekäre Beschäftigung ... Ein Thema zeichnet sich zunehmend ab: Präventionspolitiken zum Schutz der Umwelt auf europäischer Ebene. Der Kongress von Luxemburg bietet aber vor allem Gelegenheit hervorzuheben, dass die Rolle des europäischen Verhandlungsführers zu den vorrangigen Aufgaben des EGB zählt, und zwar im Hinblick auf die Entstehung eines echten europäischen Sozialdialogs (siehe Kapitel 4). Vor diesem Hintergrund ist auch die Aufnahme der europäischen sektoralen Gewerkschaftsausschüsse – der künftigen europäischen Gewerkschaftsverbände – in den EGB zu sehen.

Und schließlich führt der Kongress in Luxemburg auch zu einer vollständigen Erneuerung der Führungsriege des EGB. Der Präsident Ernst Breit (DGB) tritt nach zwei Amtszeiten nicht zur Wiederwahl an. Das Gleiche gilt für Mathias Hinterscheid (CGT-L), der fünfzehn Jahre lang Generalsekretär war. Die Kongressteilnehmer wählen Norman Willis (TUC) zum Vorsitzenden und Emilio Gabaglio (CISL) zum Generalsekretär. Letzterer ist der erste Generalsekretär des EGB, der aus einer Gewerkschaft mit christlich-sozialem Hintergrund kommt.

Der EGB sieht in diesem Vertrag mehrere Bedrohungen. Zunächst einmal ist die britische Weigerung, sich an einer europäischen Sozialpolitik, aber auch der Wirtschafts- und Währungsunion zu beteiligen, ein großes Problem für ihn. Das Protokoll zur Sozialpolitik, das elf der zwölf Mitgliedstaaten unterzeichnet haben, ist aus Sicht des EGB nur ein absolutes Mindestmaß, vor allem angesichts der Erweiterung der Befugnisse der Gemeinschaft. Wichtige Themen, wie die soziale Sicherheit, erfordern weiterhin Einstimmigkeit. Ein weiterer Anlass zur Sorge: Einer der neuen Grundsätze, der durch den Vertrag von Maastricht verankert wird, ist das berühmte Subsidiaritätsprinzip, nach dem die EU nur dann tätig wird, wenn das Ziel der geplanten Maßnahme auf nationaler Ebene nicht hinlänglich erreicht werden kann. Auf dieses Prinzip wird sich UNICE regelmäßig berufen, um die Aufnahme

europäischer Verhandlungen im Rahmen des Sozialdialogs zu verweigern. Der Vertrag sieht außerdem – und das ist für den EGB ein Thema großen Interesses, aber auch Grund zur Besorgnis – die Schaffung einer Wirtschafts- und Währungsunion mit einer Einheitswährung vor. Der EGB wird den Prozess zur Verwirklichung dieser WWU aufmerksam verfolgen, denn er fürchtet institutionelle und politische Ungleichgewichte. So hat es für ihn Priorität, einen Dialog zwischen den Sozialpartnern und der Europäischen Zentralbank (EZB) zu schaffen, da die Währungspolitik Folgen für die Tarifverhandlungen und die Löhne und Gehälter in der Eurozone haben wird.⁶²

Aber abgesehen von den Defiziten des Vertragswerks sieht der EGB im Maastrichter Vertrag einen wichtigen Wendepunkt: die Einführung einer Einheitswährung, Sozialabkommen, Einrichtung eines europäischen Sozialdialogs, Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion ... Daher unterstützt er diese neue Integrationsphase und hofft gleichzeitig, dass die für 1996 geplante Änderung des Vertrags Gelegenheit bieten wird, die Ungleichgewichte zu beheben. In einer Erklärung, die der Exekutivausschuss am 6. März 1992 verabschiedet, bittet der EGB die europäische und nationale Gewerkschaftsbewegung um Unterstützung für die Ratifizierung des Vertrags „durch die aktive Teilnahme an der öffentlichen Debatte (...). Durch diese Beteiligung müssen wir die Grenzen des Vertrags und die Bedenken der Gewerkschaftsbewegung aufzeigen, um die politischen Bedingungen zu schaffen, damit die Änderung von 1996 zu einem tieferen Gleichgewicht der Union beitragen kann, vor allem was die soziale und demokratische Dimension betrifft.“⁶³

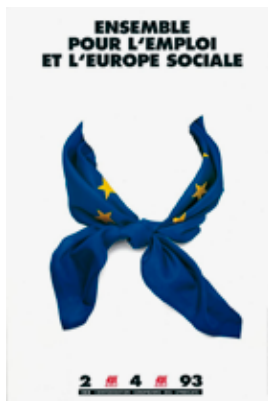
2.3. 1992-2004: Erweiterungen ... und Vertiefung?

Die Vollendung des Binnenmarkts und die Einführung der Einheitswährung fallen beide in eine Zeit der Wirtschafts- und Beschäftigungskrise. Diese Situation wird durch die Umsetzung strenger Programme zur Haushaltskonsolidierung in den Staaten verschärft, die zur Eurozone gehören möchten und den Konvergenzkriterien genügen müssen, die über die Länder entscheiden, die für den Euro „ausgewählt“ werden. Darüber hinaus gestaltet sich die nationale Ratifizierung des Maastrichter Vertrags zum Teil schwieriger als erwartet. In Frankreich wird der Vertrag knapp durch einen Volksentscheid ratifiziert, aber erst nach langen Debatten, die einen zunehmenden Graben zwischen den „europäisierten Eliten“ und der normalen Bevölkerung offenbaren. In Dänemark wird er bei einem ersten Volksentscheid im Juni 1992 abgelehnt, aber bei einem zweiten Referendum im Mai 1993 schließlich angenommen ... In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wird das politische Umfeld für eine Stärkung der sozialen Dimension der EU günstiger: Europa, das inzwischen mehrheitlich Links- oder Mitte-Links-Regierungen hat, lässt im Amsterdamer Vertrag von 1997 neue europäische Befugnisse für Beschäftigungsfragen verankern. Und im Jahr 2000 verabschieden die EU und ihre Mitgliedstaaten eine mittelfristige Wirtschafts- und Sozialstrategie: die Lissabon-Strategie. Zu dieser Strategie gesellen sich die Einführung des Euros sowie neue Verhandlungen über die Verabschiedung eines Verfassungsentwurfs. Die europäische Integration scheint ihren zweiten Frühling zu erleben ...

2.3.1. 1992: Ein Binnenmarkt in einem gespannten Klima ...

Das Wirtschafts- und Sozialbarometer steht 1992 nicht auf Schönwetter. Zur Wirtschafts- und Beschäftigungskrise, die die EG-Länder plagt, kommen die Währungskrisen von

Herbst 1992 und Sommer 1993 hinzu. Angesichts der Unsicherheit, die im Zusammenhang mit den Ratifizierungen des Maastrichter Vertrags und der Einführung der Einheitswährung herrscht, sind die Paritäten einiger Währungen auf den Devisenmärkten unter großem Druck: Zuerst muss die italienische Lira das europäische Wechselkurssystem verlassen, gefolgt vom Pfund Sterling. Dann gerät der Wechselkurs zwischen D-Mark und französischem Franc unter Beschuss, bis die Finanzminister der Mitgliedstaaten beschließen, die Fluktuationen des Europäischen Währungssystems (EWS) deutlich zu erhöhen, um Spekulanten abzuschrecken. Außerdem klettert die Arbeitslosigkeit weiter; das Barometer steht auf Konfrontationskurs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für die Gewerkschaftsbewegung geht es eindeutig darum, die Nachhaltigkeit des europäischen Sozialmodells zu sichern. Als Kommentar zum Tätigkeitsbericht 1991-1994 erklärt EGB-Generalsekretär Emilio Gabaglio: „Die konservativen Kräfte und Arbeitgeberkreise haben eine Offensive an allen Fronten geführt, um die sozialen Besitzstände im Namen der Wettbewerbsfähigkeit infrage zu stellen. Dank der Reaktion der Gewerkschaftsbewegung, auch der europäischen Ebene, konnten nicht nur die Schäden in Grenzen gehalten werden, sondern auch weniger verhärtete Positionen entstehen. Auch wenn die Schlacht noch nicht gewonnen ist, muss man dennoch feststellen, dass sich immer mehr Stimmen erheben, die, wie der EGB, das europäische Sozialmodell als Pfeiler der Demokratie verteidigen, den man nicht ungestraft antasten darf.“



**Aufruf des EGB zur Teilnahme
an der Demonstration am
2. April 1993**

Der EGB hält den Druck überall aufrecht. Am 2. April 1993 wird eine europäische Demonstration in Brüssel zeitgleich zu 150 dezentralisierten Aktionen organisiert. Demonstrationen, Aufrufe zum Streik, Arbeitsniederlegungen, öffentliche Kundgebungen, Versammlungen der Arbeitnehmervertreter: Jedes Land wählt im Rahmen eines gemeinsamen Aktionstags sein eigenes Mobilisierungsmodell. Der EGB schätzt, dass eine Million Arbeitnehmer daran teilnehmen, auch über die Grenzen der EU hinaus: Neben Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal, Spanien und dem Vereinigten Königreich findet man Nichtmitgliedsländer der Union wie Bulgarien, Finnland, Island, Litauen, Österreich, die Tschechische Republik, San Marino, Schweden, die Slowakei, die Türkei, Ungarn und Zypern ... Gleichzeitig organisiert der EGB zwei transnationale „Termine“: einen in Maastricht zusammen mit den belgischen, niederländischen und deutschen Mitgliedern und den anderen in Brüssel mit den belgischen Gewerkschaften.

„Es ging um mehrere Probleme“, erklärt Wim Bergans, damals Pressesprecher des EGB. „Mit der Vollendung des Binnenmarkts gab es den Fall der Verlagerung von Hoover [der Staubsaugerhersteller verlagert 1993, also noch im Jahr der Vollendung, sein Werk von Dijon nach Schottland, was die Befürchtung nährt, dass der Binnenmarkt von den Unternehmen vor allem für „Sozial- und Steuerdumping“ genutzt wird, Anm. d. Red.] und die Weigerung von UNICE, über die Frage der europäischen Betriebsräte zu verhandeln. Wir haben mit einem alten Staubsauger vor dem Sitz von UNICE demonstriert.“ Die britische Vertretung bei der EU und die europäischen Institutionen sind ebenfalls im Visier.

Während des gesamten Prozesses zur Ratifizierung des Maastrichter Vertrags gelten die Bedenken des EGB auch den Konvergenzprogrammen für die öffentlichen Finanzen, die



Im Jahr der Vollendung des Binnenmarkts 1993 verlagert der Staubsaugerhersteller Hoover sein Werk von Dijon nach Schottland. Der Binnenmarkt darf nicht zum Sozial- und Steuerdumping genutzt werden, verurteilt der EGB, der mit einem alten Staubsauger vor dem Sitz der europäischen Arbeitgeberorganisation demonstriert.

Quelle: EGB

von den Mitgliedstaaten zur Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion umgesetzt werden. Unter dem Druck dieser Programme verfolgen die Regierungen Spar- und Kürzungspolitiken, um Haushaltsstabilität zu erzielen, ihr Haushaltsdefizit auf unter 3 % des BIP und ihre Staatsverschuldung auf unter 60 % zu drücken. Aus Sicht des EGB müssen solche Politiken mit den Sozialpartnern jedes Mitgliedstaats erörtert werden, denn sonst kommt dies der Gefährdung des sozialstaatlichen Modells gleich. So prangert der EGB vor allem die Haltung der spanischen sozialistischen Regierung an, die im Namen der Anforderungen der WWU das Arbeitslosengeld kürzt, ohne die Sozialpartner auch nur zu konsultieren, während das Land eine dramatisch hohe Arbeitslosenquote hat, denn 24 % der erwerbsfähigen Bevölkerung ist ohne Arbeit. „Diese Art von Politik läuft Gefahr, eine ernst zu nehmende Ablehnung gegenüber diesem Europa hervorzurufen, das so negativ und abwegig erscheint.“⁶⁴

2.3.2. Turbulenzen bei den Ratifizierungen

Dieses negative Bild gesellt sich zu einer echten Vertrauenskrise innerhalb der Europäischen Union. Es ist in gewisser Weise der „Post-Maastricht-Blues“. Durch die Übertragung souveräner Befugnisse gestalten sich einige Ratifizierungsverfahren langwierig und schwierig. Die politischen Debatten sind hitzig; Europa wird dabei immer häufiger als eine undurchsichtige, wenig demokratische und unverantwortliche Bürokratie dargestellt. Der EGB fordert seinerseits seine Mitglieder auf, sich für die Ratifizierung des Vertrags einzusetzen. Er ist davon überzeugt, dass der Vertrag, auch wenn er nicht alle Erwartungen der Gewerkschaftsbewegung erfüllt, doch bei mehreren Aspekten positive Elemente für die wirtschaftliche und soziale Kohäsion und die Sozialpolitik der Gemeinschaft bietet, darunter das Protokoll über die Sozialpolitik und das von elf Mitgliedstaaten unterzeichnete Sozialabkommen.

Am 2. Juni 1992 explodiert die Bombe mit dem Sieg der „Neinsager“ beim Volkentscheid in Dänemark. Der EGB sieht darin eine sehr ernstzunehmende Warnung, ist aber der Meinung, dass die Gemeinschaft weiter voranschreiten und den Ratifizierungsprozess fortsetzen muss. Dänemark soll am Ende des Prozesses noch einmal die Gelegenheit bekommen, sich den anderen Ländern anzuschließen. Das dänische Nein und die Debatten in anderen europäischen Ländern zeigen die Notwendigkeit, die soziale und demokratische

Dimension der Gemeinschaft stärker in den Vordergrund zu stellen. Der Prozess der Ratifizierung geht in den anderen Mitgliedstaaten im Sommer 1992 weiter. Im September bringt das von Präsident François Mitterrand gewünschte Referendum ein positives Ergebnis, aber der Erfolg fällt viel knapper aus als erwartet: 51 % der Stimmen sind dafür, 49 % dagegen. Dieses Referendum offenbart einen echten Graben in der französischen Bevölkerung gegenüber Europa.

Für Dänemark findet man beim Europäischen Rat in Edinburgh im Dezember 1992 eine Lösung, die in Ausnahmeregelungen für das Land in einigen Bereichen besteht, die die Übertragung von Souveränität erfordern. Diese Ausnahmeregelungen ermöglichen den Sieg der Befürworter beim zweiten Referendum, das 1993 durchgeführt wird. Insgesamt stärken der turbulente Prozess der Ratifizierung und die zahlreichen Kontroversen in Ländern wie dem Vereinigten Königreich und Deutschland die Überzeugung des EGB, dass es dringend erforderlich ist, der Öffentlichkeit ein Signal der Hoffnung zu senden und den Arbeitnehmern Europa näherzubringen, indem das Sozialmodell, der soziale Schutz und die Verteidigung der öffentlichen Dienste in den Vordergrund gestellt werden. Der Maastrichter Vertrag tritt schließlich am 1. November 1993 in Kraft und leitet den unumkehrbaren Prozess ein, der zur Wirtschafts- und Währungsunion führt.

2.3.3. Auf der Suche nach Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Gegen Ende seiner dritten Amtszeit als Kommissionspräsident startet Jacques Delors 1993 eine große Beschäftigungsinitiative in einem Weißbuch mit dem Titel „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert“.⁶⁵ Die Staats- und Regierungschefs verabschieden das Dokument beim Europäischen Rat in Brüssel im Dezember 1993. Es schlägt vor, die Arbeitslosigkeit durch die Umsetzung großer europäischer Infrastrukturvorhaben (Verkehr, Energie, Informationsgesellschaft etc.), Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Einführung eines Entwicklungsmodells zu bekämpfen, das mehr Arbeitsplätze schafft und umweltfreundlicher ist. Das Weißbuch regt an, als konkretes Ziel die Schaffung von 15 Millionen Arbeitsplätzen in einem Zeitraum von fünf Jahren anzustreben (dieses Ziel wird jedoch von den Staats- und Regierungschefs nicht bestätigt).

Allgemein unterstützt der EGB diese Initiative, die Thema vieler Debatten im Exekutiv Ausschuss ist. Das Weißbuch, so sagt er, „setzt sich ein ehrgeiziges Ziel: die Erarbeitung eines mittelfristigen europäischen Projekts zur wirtschaftlichen und sozialen Erneuerung (...). Dieses Projekt muss auf den unbestreitbaren Ergebnissen der europäischen Integration aufbauen, nicht nur unter dem Aspekt der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, sondern auch als Raum der Stabilität und des Friedens für unsere Völker.“⁶⁶ Die Unterstützung durch den EGB ist nicht unkritisch, da einerseits die Umsetzung der verschiedenen Handlungsansätze durch die Tatsache erschwert wird, dass sich die Mitgliedstaaten in einem Prozess der Senkung der öffentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Währungsunion befinden. Andererseits laufen einige der vorgeschlagenen Reformen des Arbeitsmarkts Gefahr, die Rechte der Arbeitnehmer zu mindern, ohne jedoch die Qualität und Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen.⁶⁷

Der Luxemburger Jacques Santer wird 1995 Nachfolger von Jacques Delors als Präsident der Europäischen Kommission. Er versucht, die Bemühungen seines Vorgängers für die Beschäftigung fortzusetzen und stellt zu diesem Zweck 1996 den „Pakt für Vertrauen und Beschäftigung“ vor. Dieser Pakt „zielt darauf ab, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, bei der der Staat und die Sozialpartner in eine globale, abgestimmte und konkrete

Beschäftigungsstrategie eingebunden sind, die die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in ein mittel- und langfristiges Gesellschaftskonzept einfügt und den Synergieeffekt besser nutzt.⁶⁸ In den Reihen der Arbeitgeber (UNICE) findet er jedoch keine positive Resonanz, was erklärt, warum seine konkreten Ergebnisse bei der Senkung der Arbeitslosigkeit nicht wirklich überzeugend sind. Dennoch dient der Pakt von Santer als Blaupause für die künftige Europäische Beschäftigungsstrategie.

2.3.4. Vorbereitung der Institutionen auf die Erweiterung

Im Jahr 1995 steht auch eine neue Erweiterungsrunde an: Mit dem Beitritt von Österreich, Schweden und Finnland wird aus dem Europa der 12 Mitgliedstaaten die EU-15. Die Tinte unter dem Maastrichter Vertrag ist kaum trocken, als die Regierungen in diesem Jahr schon wieder zusammenkommen, um den gerade erst unterzeichneten Vertrag zu ändern.

Zunächst soll die Überarbeitung des Maastrichter Vertrags im Hinblick auf den künftigen Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder, baltischen Staaten, Zyperns und Maltas vor allem die Entscheidungsverfahren effizienter machen und die Sicherheits- und Verteidigungsfragen sowie das Thema Energie weiterentwickeln. Aber zwei Faktoren stellen diese klar umrissene Vorgabe auf den Kopf: Zum einen das Erstarken der Links- bzw. Mitte-Links-Regierungen, die diese Änderung des Vertrags nutzen möchten, um ihm einen ehrgeizigeren sozialen Inhalt zu geben. Andererseits die Kontroversen im Zusammenhang mit der Ratifizierung von Maastricht, aus denen man den Schluss zieht, dass man „Europa den Bürgern näherbringen muss“. So starten die 15 Mitgliedstaaten am 29. März 1996 in Turin die Regierungskonferenz, die am 2. Oktober 1997 mit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags endet. Der neue Vertrag stärkt die Rechtsvorschriften über die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik, er verbessert die institutionelle Funktionsweise der EU, wenn auch nicht hinreichend (was weitere Vertragsänderungen erfordern wird), er führt den Grundsatz der verstärkten Kooperationen ein, der den Mitgliedstaaten, die es wünschen, eine engere Zusammenarbeit unter Nutzung der Institutionen und Mechanismen der Union ermöglicht.

Der Vertrag von Amsterdam bringt eine Reihe sozialer Neuerungen und Änderungen für die Bürger. Zunächst einmal beendet er die britische Ausnahmeregelung beim Sozialabkommen (siehe oben): Die Regierung von *New Labour* unter Tony Blair, die die Parlamentswahlen 1997 gewinnt, hebt die britische Blockade auf und ermächtigt Europa, dieses Abkommen in den Vertragstext aufzunehmen. Der Vertrag von Amsterdam bringt auch Neuerungen im Bereich der Grundrechte. Er sieht tatsächlich Sanktionen bei schweren und anhaltenden Verstößen eines Mitgliedstaats gegen demokratische Grundsätze oder die Einhaltung der Menschenrechte vor. Der neue Vertrag bekämpft Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Und nicht zuletzt setzt der Vertrag von Amsterdam neue Rechtsvorschriften zur Beschäftigungspolitik und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit um. Erstmals betrachten „die Mitgliedstaaten [...] die Förderung der Beschäftigung als Angelegenheit von gemeinsamem Interesse“ und verpflichten sich, eine koordinierte Strategie für die Beschäftigung auszuarbeiten. Daraus entsteht später die „Europäische Beschäftigungsstrategie“ (EBS).

Auch nach Änderung des Amsterdamer Vertrags stehen Ende der 1990er Jahre noch extrem viele Themen auf der Tagesordnung: Am 31. März 1998 werden die Beitrittsverhandlungen mit sechs Ländern eröffnet (Estland, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Zypern). Am 1. Januar 1999 werden die Euro-Wechselkurse für elf Mitgliedstaaten unumkehrbar

Exkurs 11

Der Kongress von Brüssel (1995): Beschäftigung und Solidarität in den Mittelpunkt Europas stellen



Der Kongress in Brüssel findet in einem äußerst schwierigen sozialen Umfeld statt. Zwanzig Millionen Europäer sind arbeitslos. Der Binnenmarkt von 1992 sollte 15 Millionen Arbeitsplätze schaffen, aber davon ist man weit entfernt. In Ermangelung einer sozialen oder steuerlichen Angleichung innerhalb dieses Binnenmarkts hat sich der Wettbewerb zwischen den Unternehmen, aber auch den verschiedenen Sozial- und Steuermodellen verschärft. Verlagerungen und gewisse Formen des Sozialdumpings nehmen zu. Die Mitgliedstaaten sind im Rennen um die Einhaltung der Konvergenzkriterien, um für die Einheitswährung auserkoren zu werden (was sich in Programmen zur Senkung der öffentlichen Ausgaben äußert). Das europäische Sozialmodell gerät überall unter Beschuss. „Das Projekt der europäischen Integration hat darunter sehr gelitten und in den Augen der Arbeitnehmer und Bürger an Glaubwürdigkeit verloren“, stellt Generalsekretär Emilio Gabaglio fest.⁶⁹

Einige positivere Entwicklungen bieten dennoch Anlass zur Hoffnung: Die Umsetzung des Weißbuchs von

Jacques Delors – trotz seiner Dualität (siehe oben), die Verabschiedung der Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer 1994 (siehe Kapitel 7), die ersten Schritte des europäischen Sozialdialogs, die die Perspektive von Abkommen eröffnen (siehe Kapitel 4). Der Leitartikel dieses Kongresses enthält vielfältigste Forderungen: Stärkere multilaterale Kontrolle der Beschäftigungspolitik, Verabschiedung einer Industriepolitik, Steuerstrategie, nachhaltige und langfristige Entwicklung, Strategie zum Kampf gegen die Ausgrenzung, Konsolidierung der öffentlichen Dienstleistungen, Recht auf Berufsbildung, Arbeitszeitverkürzung etc. Einige sprechen von einer willkürlichen Wunschliste ...⁷⁰

Vor allem aber kommen die Mitgliedstaaten zusammen, um den Maastrichter Vertrag zu ändern (siehe unten). Dies bietet dem EGB Gelegenheit, erneut der Stimme der Arbeitnehmer in einer Debatte der europäischen Institutionen Gehör zu verschaffen. So verabschiedet der Kongress eine wichtige Resolution mit dem Titel „Für eine starke, demokratische, offene und solidarische Europäische Union“. Dieser Text wird zur Referenz für eine in die Zukunft weisende gewerkschaftliche Sicht auf die EU. Nach Ansicht von Gabaglio stellt diese Resolution den bestmöglichen internen Kompromiss zwischen den Verfechtern des Föderalismus und der „Souveränisten“ dar. Der EGB ruft darin zu einer Vertiefung der EU auf, um die Herausforderungen für Entwicklung und sozialen Fortschritt bewältigen zu können, jedoch ohne eine „unbegründete und übermäßige Zentralisierung von Entscheidungen“. Er fordert, eine echte soziale Union zu errichten, die nur durch eine wirkliche wirtschaftspolitische Konvergenz im Rahmen der WWU erreicht werden kann, aber auch durch Konvergenz mit Blick auf eine fortschrittliche Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit, um „Wettbewerb zwischen den Mitgliedsstaaten durch Sozialdumping zu verhindern.“

festgelegt.⁷¹ Am 15. März 1999 muss die Europäische Kommission nach einem Parlamentsbericht zurücktreten, der Vorwürfe wegen Betrugs, Mismanagement und Vetternwirtschaft einiger Kommissare erhebt (Präsident Jacques Santer wird durch den Italiener Romano Prodi ersetzt). Am 15. Februar 2000 werden Beitrittsverhandlungen mit sechs weiteren Ländern aufgenommen (Bulgarien, Lettland, Litauen, Malta, Rumänien, Slowenien).

Was den EGB betrifft, so hat für ihn die Beschäftigung weiterhin absolute Priorität (siehe Exkurs 12) und er setzt sich darüber hinaus für die Förderung der Grundrechte ein, die nun durch den Vertrag von Amsterdam anerkannt sind. Eine der politischen Prioritäten bei seinem IX. Kongress in Helsinki 1999 ist die Förderung der „neuen Rechte auf Arbeit“; hier fordert der EGB insbesondere von der EU die Anerkennung des Rechts auf grenzübergreifende Solidaritätsaktionen, einschließlich Streiks.

Exkurs 12

Der Kongress von Helsinki (1999): Gewerkschaftspolitik und europäisches System der Arbeitsbeziehungen



Während die Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) 1999 mit der Geburt des Euros Wirklichkeit wird, fordert der EGB jetzt die Entstehung eines Systems der echten wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung. Die Ungleichgewichte der WWU, wie sie im Vertrag von Maastricht definiert ist, werden von der Gewerkschaftsbewegung seit langem angeprangert: Bei den Aufgaben der Europäischen Zentralbank findet die Priorität, die der Preisstabilität eingeräumt wird, kein Gegengewicht in Form von Zielen für das Wirtschaftswachstum und die Senkung der Arbeitslosigkeit. Die Zielsetzungen für die „Konsolidierung“ der Staatshaushalte werden kategorisch festgelegt, ohne das wirtschaftliche Umfeld oder den Nutzen bestimmter öffentlicher Investitionen zu berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten sind außerstande, ihre Steuer- und Sozialpolitiken effektiv abzustimmen etc. Außerdem ist die Architektur dieser Wirtschafts- und Währungsunion unvollständig: So stellt der Leitantrag des Kongresses in Helsinki in geradezu visionärer Weise fest, dass „mit

dem Ziel, einem Mitgliedstaat im Falle einer lokalen Krise (asymmetrischer Schock) zu helfen, ein Stabilisierungsfonds von der EU errichtet werden sollte, um die auf nationaler Ebene geschaffenen Instrumente zu ergänzen“⁷². Wir schreiben das Jahr 1999 und es wird noch bis zur Eurokrise von 2010-2012 dauern, bis die Staats- und Regierungschefs die Notwendigkeit eines solchen Fonds anerkennen (Schaffung des Europäischen Stabilitätsmechanismus).

Der Kongress in Helsinki beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dieser neuen Situation der Währungsunion und ihren sozialen Folgen. Es werden insbesondere die Zukunft des europäischen Sozialmodells, die „Wirtschaftsregierung“, die soziale Kohäsion, die Zukunft der sozialen Sicherheit und die neuen Rechte auf Arbeit diskutiert. Natürlich steht auch die Perspektive der EU-Erweiterung um die mittel- und osteuropäischen Länder, die baltischen Staaten, Zypern und Malta sowie die Globalisierung und die institutionellen Herausforderungen auf der Tagesordnung.

Vor dem Hintergrund dieses zunehmend integrierten Europas verabschieden die Kongressteilnehmer eine Erklärung mit dem Titel „Europäische Gewerkschaften ohne Grenzen“, in der sich die Mitgliedsorganisationen verpflichten, die Rechte der Arbeitnehmer bei berufsbedingter Mobilität zu garantieren und zu verteidigen, „unabhängig von der ursprünglichen Gewerkschaftszugehörigkeit.“ Anders gesagt, verpflichten sie sich, einen grenzübergreifenden Rechtsschutz der europäischen Arbeitnehmer anzuerkennen und umzusetzen.

In Helsinki wird eine weitere wichtige Resolution verabschiedet: „Auf dem Weg zu einem europäischen System der Arbeitsbeziehungen“. Der EGB misst der Entstehung eines solchen Systems zunehmende Bedeutung bei. Die wirtschaftliche und währungspolitische

Integration muss vor allem der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dienen. Dazu muss Europa den Weg einer „sozialen Union“ einschlagen, in deren Mittelpunkt ein europäisches System der Arbeitsbeziehungen stehen soll.

Dieses muss die folgenden sechs Elemente umfassen:

1. Soziale Rechtsvorschriften, um die sozialen Besitzstände zu entwickeln (auf dem Wege von Rechtsakten und Abkommen, die sich gegenseitig ergänzen)
2. Die Stärkung des Sozialdialogs, sowohl branchenübergreifend wie auch auf sektoraler Ebene
3. Ein Beschäftigungspakt, d. h. eine Verpflichtung der Politik zur Schaffung einer hohen Beschäftigungsquote und Arbeitsplätze hoher Qualität
4. Koordinierung der Tarifverhandlungen (um die allgemeine Kohärenz der nationalen Gewerkschafts-

forderungen zu gewährleisten und die Verbände bei ihrer Arbeit zu unterstützen) (es ist erwähnenswert, dass in Helsinki der Vorschlag entsteht, einen EGB-Ausschuss für die Koordinierung von Tarifverhandlungen einzurichten)⁷³

5. Europäische Betriebsräte (zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und Anwendung sozialer Normen bei Umstrukturierungen und Änderungen in den Zielsetzungen des Unternehmens)
6. Europäisierung der Gewerkschaften (durch Konsolidierung der nationalen Gewerkschaftsstrukturen und Schaffung eines grenzübergreifenden Rechtsschutzes – siehe oben).

Die Definition eines solchen europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen steht danach im Mittelpunkt der Forderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Im März 2000 startet der EGB eine Kampagne mit dem Titel „Grundrechte: Das Herz Europas“ in Zusammenarbeit mit der Plattform der europäischen NRO des sozialen Sektors und Unterstützung der EU. Während sich die europäischen Institutionen anschicken, die Charta der Grundrechte der EU, die aus der Arbeit des Verfassungskonvents hervorgegangen ist, anlässlich des Europäischen Rats in Nizza (7.-9. Dezember 2000) zu verkünden, organisiert der EGB am Vortag eine Eurodemonstration, an der fast 80.000 Arbeitnehmer teilnehmen. Sie fordern, dass die Charta in den EU-Vertrag aufgenommen wird und einen rechtsverbindlichen Charakter erhält. Aber er kann sich mit dieser Forderung nicht durchsetzen (es wird noch bis 2009 und dem Inkrafttreten des Lissabonner Vertrags dauern, bevor diese Charta den gleichen Rechtswert erhält wie die Verträge,⁷⁴ siehe Kapitel 6).

2.3.5. Wettbewerbsfähigkeit, Erweiterung, Vertiefung

Anfang des dritten Jahrtausends sind der Binnenmarkt und die Einheitswährung Wirklichkeit geworden und Europa bereitet sich auf drei neue große Herausforderungen vor: Die wettbewerbsstärkste Wissensgesellschaft der Welt zu werden (Lissabon-Strategie 2000-2010), die Integration fast aller mittel- und osteuropäischen Länder und die Verabschiedung einer europäischen Quasi-„Verfassung“.

In wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht definieren die Staats- und Regierungschefs beim Europäischen Rat in Lissabon am 23. und 24. März 2000 ein neues strategisches Ziel: „Die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ Der Europäische Rat setzt darauf, die wirtschaftlichen und sozialen Ziele zusammenzubringen (im Juni 2001 beim Gipfel in Göteborg ergänzt er noch die Umweltdimension). So lancieren die Staats- und Regierungschefs die „Lissabon-Strategie“, die einen Zeitrahmen von zehn Jahren abdeckt (2000-2010) und eine neue Arbeitsweise

Exkurs 13

**Der Kongress von Prag (2003):
Für eine erweiterte und vertiefte Union**

Vom 26. bis 29. Mai 2003 – 30 Jahre nach seiner Gründung und erstmals in seiner Geschichte – hält der EGB einen Kongress in einem Land des ehemaligen „Ostblocks“ ab: der Tschechischen Republik. Einige Monate vor der tatsächlichen Osterweiterung der Europäischen Union ist dies ein starkes Signal. Dennoch steht weniger diese Erweiterung als vielmehr die Entwicklung des gewerkschaftlichen Aktionsprogramms im Zentrum der Debatten. Das Tagesgeschehen ist ereignisreich: Europäischer Konvent und die Perspektive eines Verfassungsvertrags, Umsetzung der Lissabon-Strategie, lebhafte Debatten über den Wachstums- und Stabilitätspakt, während die Einheitswährung gerade in Verkehr gebracht wurde ...

Die Diskussionen der Kongressteilnehmer drehen sich um sechs Themen: Europa aus Sicht der Gewerkschaften, Wirtschafts- und Sozialmodell, Erweiterung und Stärkung der europäischen Arbeitsbeziehungen, Globalisierung, Stärkung des EGB und der europäischen

Gewerkschaftsidentität und ein Gleichstellungsplan zur besseren Integration von Frauen in den Strukturen der Gewerkschaften. In Wirklichkeit sollen diese Diskussionen vor allem dazu dienen, das Forderungsprogramm des letzten Kongresses von Helsinki zu bekräftigen.⁷⁵ Denn die internen Debatten fallen lebhaft aus: Nach zahlreichen Unstimmigkeiten (über die Zusammensetzung der künftigen Führungsriege, die Frage der Erhöhung der Mitgliedsbeiträge und das, was man als „Forderungsanspruch“ der Vorbereitungsunterlagen bezeichnen könnte), beschließt die belgische sozialistische Gewerkschaft FGTB, den Kongress zu boykottieren. Diese Politik des leeren Stuhls durch ein Gründungsmitglied des EGB wirft Fragen auf. Der FGTB will damit eine Debatte über die grundlegenden Strategien der europäischen Gewerkschaftsbewegung einleiten: Ist sie eine Interessensvertretung (oder Lobby-Organisation) oder eine Gewerkschaft, die handelt? Ist sie eine Interessenvereinigung oder eine Gewerkschaft, die mobilisiert?

Angesichts der großen Vielfalt von Gewerkschaften,⁷⁶ die der EGB widerspiegelt, kann man diese Fragen nicht eindeutig beantworten. Wie manche Autoren



Erster Kongress des EGB in einem Land des ehemaligen Ostblocks: Beim Kongress in Prag 2003 werden die Prioritäten des EGB im Hinblick auf die EU-Erweiterung um die mittel- und osteuropäischen Länder bekräftigt.
Quelle: EGB

feststellen, „gibt es nicht die eine Strategie, die für alle Gewerkschaftsbewegungen funktioniert, ungeachtet des nationalen Kontexts. Ein- und dieselbe Strategie kann in unterschiedlichen Ländern zu ganz verschiedenen Ergebnissen führen.“⁷⁷

Das Argument, dass der EGB in gewisser Weise im Laufe der sukzessiven Erweiterungen seine Seele verloren habe (ideologisch mit christlich und kommunistisch orientierten Gewerkschaften und geografisch mit Organisationen aus mittlerweile 35 Ländern) und sich in zwei große Lager unterteile – das der deutschen, britischen, niederländischen und skandinavischen Organisationen einerseits und das der belgischen, französischen, luxemburgischen, österreichischen und südeuropäischen Organisationen andererseits – ist nicht sehr überzeugend. Denn fast alle der genannten Länder sind 1973-1974 unter den Gründungsmitgliedern des EGB. Diese „Spaltung“ ist also keinesfalls neu, sondern vielmehr ursächlich für den EGB. Seine Daseinsberechtigung besteht ja gerade darin, diese Gräben zu überwinden.

Der Kongress in Prag endet mit der Bestätigung des Aktionsprogramms und der Forderungen des EGB im Hinblick auf die bevorstehende Erweiterung und Vertiefung der EU. „Angesichts der Erweiterung brauchen

wir mehr Europa und der EGB erwartet vom Europäischen Konvent einen Verfassungsvertrag, der diese Herausforderungen aufgreift und der Union demokratische, effiziente und transparente Institutionen gibt, die auf den Rechten einer aktiven europäischen Bürgerschaft basieren“, betont er.⁷⁸ Intern wird fast das gesamte Führungsteam erneuert. Nach zwölf Jahren im Sekretariat übergibt der Italiener Emilio Gabaglio (CISL) den Staffelposten an den Briten John Monks (TUC), der neuer Generalsekretär wird. Die Präsidentschaft der Organisation tritt der Österreicher Fritz Verzetnitsch (ÖGB) an den Spanier Candido Mendez (UGT) ab.



einführt: die offene Methode der Koordinierung (OMK). Diese Methode, die sich von der klassischen Gemeinschaftsmethode unterscheidet, zielt darauf ab, Beispiele guter nationaler Praxis in verschiedenen Bereichen bekanntzumachen, insbesondere in sozialen Bereichen wie der Beschäftigung (über die Europäische Beschäftigungsstrategie), dem Kampf gegen soziale Ausgrenzungen und Armut, aber auch der Renten, Gesundheitsversorgung, Bildung, Innovation etc. Eines der Anliegen ist, in einem Umfeld der Globalisierung das europäische Sozialmodell zu erhalten und weiterzuentwickeln. Der EGB bleibt kritisch, unterstützt aber insgesamt die Lissabon-Strategie, die über eine bessere Koordinierung der einzelstaatlichen Politiken verfolgt wird. Aber während ihrer gesamten Umsetzung werden große Chancen zur Stärkung des Sozialmodells vertan.

Der 1. Mai 2004 ist der Tag der größten Erweiterungsrunde, die die Europäische Union jemals gesehen hat. Durch den Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, der Slowakei, Sloweniens, Tschechiens, Ungarns und Zyperns wird aus dem Europa der 15 Mitgliedstaaten die EU-25! Der EGB – der selbst bereits „erweitert“ ist (siehe Kapitel 8) – begrüßt an diesem 1. Mai den Beitritt der zehn neuen Mitgliedstaaten. Er sieht darin eine historische Chance, (fast) alle Nationen Europas auf Basis der Grundwerte der Demokratie, des Friedens und der Freiheit zu einen. Diese Erweiterung versinnbildlicht das Ende der schmerzlichen Gräben, die den Kontinent seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs getrennt hatten (2007 treten auch Rumänien und Bulgarien bei, womit sich die Anzahl der Mitgliedstaaten auf 27 erhöht, gefolgt von Kroatien 2013)⁷⁹.

Auch wenn der Kontinent politisch geeint ist, tun sich weiter Gräben beim Entwicklungsstand, den Arbeitsbedingungen und der Wirtschaftsleistung auf. Die Landfläche wächst um über 20 %, aber der Reichtum nur um 5 %. Statistisch betrachtet, sinkt das mittlere BIP pro Einwohner in der EU um mehr als 10 % und die regionalen Disparitäten sind doppelt so hoch. In diesem neuen Umfeld verlangt der EGB energisches politisches Handeln, um die sozialen und beschäftigungspolitischen Normen in den mittel- und osteuropäischen Ländern zu verbessern und das Potenzial für Wachstum und Bekämpfung regionaler Unterschiede zu erhöhen. Gleichzeitig befürwortet er vollumfänglich das Prinzip der Freizügigkeit für die Arbeitnehmer der neuen Mitgliedstaaten, die zu den vier Grundfreiheiten des Binnenmarkts gehört. Aber mehrere der „alten“ Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Österreich ...) verlangen Übergangsfristen bis zur Einführung der Freizügigkeit. Aus Sicht des EGB müssen diese Übergangsfristen dort, wo sie für notwendig erachtet werden, so kurz wie möglich gehalten werden (siehe Kapitel 8).

Wie oben schon erwähnt, muss die Entscheidungsfähigkeit der europäischen Institutionen angesichts dieser historischen Erweiterung gewährleistet und ihre Arbeitsweise verbessert werden. Die Gründungsverträge werden in mehreren Aspekten geändert (über den Amsterdamer Vertrag von 1997, dann den Vertrag von Nizza 2001). Aber das reicht nicht. Eine umfassendere Reform der Institutionen ist erforderlich. Zu diesem Zweck wird ein neues Verfahren zur Vertragsänderung beschlossen, bei der diesmal eine gewisse Beteiligung neuer Akteure möglich ist, wie der Zivilgesellschaft. Diese Beteiligung findet in einem „Konvent“ statt, der am 1. März 2002 eingerichtet wird und unter dem Vorsitz des früheren französischen Staatspräsidenten Valéry Giscard d'Estaing tagt. Der EGB erhält hier als Sozialpartner Beobachterstatus, was als Anerkennung seiner Rolle gesehen wird.⁸⁰



Der Konvent tagt bis Juli 2003. Auf dieser Basis beruft der außerordentliche Europäische Rat in Rom am 3. Oktober 2003 eine neue Regierungskonferenz (RK) ein, die beauftragt wird, den Entwurf eines europäischen Verfassungsvertrags zu erarbeiten. Der EGB ist in Rom vertreten, wo er zusammen mit den großen italienischen Gewerkschaftsverbänden eine große Eurodemonstration organisiert, die etwa 100.000 Menschen mobilisiert. Das Ziel ist, Druck auf die Regierungskonferenz auszuüben, damit sie eine starke soziale Dimension in den künftigen Verfassungsvertrag aufnimmt. Der EGB stimmt den meisten Kapiteln des Texts zu, der aus dem Konvent hervorgeht. Dies gilt vor allem für diejenigen, die die Definition und die Zielsetzungen der Union sowie die Institutionen behandeln. Die Tatsache, dass die

Rolle der Sozialpartner größere Anerkennung erfährt, wird positiv bewertet, auch wenn man weiter gehen könnte. Dahingegen ist der EGB der Meinung, dass in verschiedenen Bereichen Verbesserungen erforderlich sind, zum Beispiel bei der Koordinierung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, der Effizienz des Entscheidungsverfahrens, vor allem im Bereich der Sozialpolitik, der Gleichstellung von Männern und Frauen und der notwendigen Berücksichtigung des Ziels der „Vollbeschäftigung“ im Kapitel zur Beschäftigungspolitik. Der Entwurf des Verfassungsvertrags wird am 29. Oktober 2004 durch die Vertreter der Mitgliedstaaten unterzeichnet. Im Grundsatz soll er am 1. November 2006 in Kraft treten.

Aus Sicht des EGB ist dieser Text besser als der Vertrag von Nizza, der zu diesem Zeitpunkt gilt, aber schlechter als der Text, der vom Konvent erarbeitet wurde. Damit bleibt er auch hinter den eigenen Vorschlägen zurück. Der Exekutivausschuss urteilt: „Es ist klar, dass der EGB und seine Mitglieder ihre Ziele nicht erreicht haben. Ungeachtet dessen haben

wir angesichts des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Umfelds, das in den 18 Monaten des Konvents und den 12 Monaten der Regierungskonferenz vorherrschte, das Maximale herausgeholt, was möglich war. Daher unterstützt der EGB die Verfassung – trotz ihrer Defizite – weil sie den Arbeitnehmern und Bürgern reale Vorteile bringt und sicher eine Verbesserung gegenüber den derzeitigen Rechtsvorschriften darstellt.“⁶¹

2.4. 2005-2013: Schweres Fahrwasser für Europa

Der Prüfstein der Ratifizierungen erweist sich 2005 für den europäischen Verfassungsentwurf als tödlich. Die Ablehnung des Texts in Frankreich und in den Niederlanden läutet eine politische Krise ein, die erst 2007 durch Verabschiedung des Vertrags von Lissabon mit der Brechstange beendet wird. An die politische Krise schließt 2008 fast nahtlos die größte Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise an, die die EU jemals erlebt hat. Ironie der Geschichte: Statt 2010 zur wettbewerbsfähigsten Wissensgesellschaft weltweit zu werden – wie es die Strategie von Lissabon vorsieht – entwickelt sich Europa zum kranken Mann des Planeten. Bankenkrise, Wachstum auf Halbmast, Rezession, Krisen der Staatshaushalte, Bankrotte, Arbeitslosigkeit und politische Krisen gehören in den Jahren 2010-2013 in den meisten Ländern der EU zum Alltag. Die Sparpläne, die auf Druck der EU in ganz Europa umgesetzt werden, erhöhen die Arbeitslosigkeit und verlängern die Krise. Ein Umfeld, das zu extrem lebhaften Auseinandersetzungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung, den europäischen Institutionen und den nationalen Regierungen führt.

2.4.1. Vom Verfassungsvertrag zum Lissabonner Vertrag

Während die Ratifizierung des Verfassungsvertrags gut voranschreitet und er bereits in achtzehn Mitgliedstaaten bestätigt wurde, erschallt plötzlich ein Paukenschlag. Beim Referendum in Frankreich am 29. Mai 2005 lehnt die Bevölkerung mehrheitlich die europäische „Verfassung“ ab. Drei Tage später, am 1. Juni, versetzt der Volksentscheid in den Niederlanden dem Vertrag den Todesstoß. Die Krise ist schwerwiegend, handelt es sich doch um zwei Gründungsländer der Gemeinschaft. Man wirft der Verfassung vor, zu liberal zu sein, die Grundsätze der Marktwirtschaft und des ungebremsten Wettbewerbs in Stein zu meißeln, gleichzeitig aber auch zu interventionistisch zu sein und die nationale Souveränität nicht zu achten. Was diese aus Sicht von Jacques Delors „schwerste“ Krise in der Geschichte der europäischen Einigung ausmacht, ist die Tatsache, dass sie gleichzeitig eine Legitimitäts- und Motivationskrise ist.

Aus Gründen der Konsequenz und Glaubwürdigkeit zieht der EGB seine Unterstützung für den Text nicht zurück. Es ist nichts für den Fall vorgesehen, dass die Ratifizierungen scheitern. Es gibt keinen überzeugenden Plan B. Der DGB bringt einen Vorschlag ein. Während des deutschen Ratsvorsitzes im ersten Halbjahr 2007 schlagen die deutschen Gewerkschaften vor, dem Europäischen Parlament die zentrale Rolle in der Erarbeitung eines sozialeren Verfassungstexts zu übertragen. Über diesen Text sollen dann die europäischen Bürger per Referendum entscheiden. Aber die Frage ist natürlich, wie man die Regierungen der Mitgliedstaaten überzeugen soll, dem Europäischen Parlament eine solche Befugnis zu übertragen. Im Frühjahr 2007 schlägt Frankreich unter Staatspräsident Nicolas Sarkozy vor, die Verfassung in einen Minivertrag oder „vereinfachten“ Vertrag umzuwandeln, aus dem die Charta der Grundrechte gestrichen wird. Dieser Vorschlag kann natürlich nicht die Zustimmung des EGB finden, der die Charta als wesentlichen Bestandteil der Verfassung sieht.

Das Schicksal des Prozesses wird schließlich beim Europäischen Rat in Brüssel am 21. und 22. Juni 2007 unter dem Einfluss von Berlin besiegelt. Die Staats- und Regierungschefs erteilen einer Regierungskonferenz den Auftrag, einen so genannten „Änderungsvertrag“ zu erarbeiten, der die wesentlichen technischen und institutionellen Änderungen, die im Verfassungsvertrag vorgesehen sind, in die bestehenden Verträge integriert. Dieser Änderungsvertrag wird größtenteils im Sommer 2007 von Juristen erarbeitet, bevor er im Oktober die politische Zustimmung der Staats- und Regierungschefs erhält und zum „Vertrag von Lissabon“ wird. Am 13. Dezember 2007 unterzeichnet, tritt er am 1. Dezember 2009 nach seiner Ratifizierung durch alle 27 Mitgliedstaaten in Kraft.

De facto übernimmt der Vertrag von Lissabon die meisten Neuerungen aus dem Entwurf des Verfassungstexts. Aber der Verfassungscharakter wird aufgegeben: Es ist keine Rede mehr von europäischen „Gesetzen“ oder von einem „europäischen Außenministerium“, alle Verweise auf Symbole der EU (Hymne, Flagge, ...) werden gestrichen. Aber es wird dennoch ein dauerhafter Ratsvorsitz eingerichtet und der Posten eines Hohen Vertreters der EU für äußere Angelegenheiten und Sicherheitspolitik geschaffen. Die Entscheidungsmechanismen werden gestärkt und es wird ein Initiativrecht für die Bürger eingeführt ... Die Charta der Grundrechte wird aus dem Vertrag verbannt. Aber durch einen ausdrücklichen Bezug erhält sie den gleichen rechtlichen Rang wie der Vertrag, zumindest in 25 Mitgliedstaaten (das Vereinigte Königreich und Polen weigern sich, die Verbindlichkeit anzuerkennen).

Der EGB zeigt sich über diesen Lissabonner Vertrag und seinen verwässerten Inhalt äußerst enttäuscht. Aber er gibt sich damit zufrieden, dass die Zeit der europäischen Lähmung nach den französischen und niederländischen Referenden vorüber ist. Für die Gewerkschaftsbewegung ist das wichtigste Ergebnis des gesamten Prozesses, dass die Charta der Grundrechte nun einen verbindlichen Sockel von Rechten garantiert, einschließlich sozialer Rechte, auch wenn sie bedauert, dass zwei Länder – das Vereinigte Königreich und Polen – den Selbstaustritt gewählt haben. Diese breite Anerkennung kann einen echten Fortschritt bedeuten, vor allem was die Auslegung der Rechtsvorschriften des Vertrags für den Binnenmarkt betrifft, und die unausgewogenen Urteile des Gerichtshofs in den Rechtssachen Laval, Viking, Ruffert und Luxemburg (siehe Kapitel 6). Aus Sicht des EGB müssen die „neuen Rechtsvorschriften des Vertrags jetzt auch angewendet werden, um die soziale Dimension Europas in dem neuen Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft zu stärken, die die offene Wirtschaft des Vertrags von Nizza ablöst. Wir fordern, dass sich diese neue Perspektive in konkreten Maßnahmen äußert, um der Krise und dem Anstieg der Arbeitslosigkeit zu begegnen. Der EGB wird insbesondere Kampagnen für energische Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit durchführen, die in vielen Ländern verheerende Höhen erreicht, und um unsere öffentlichen Dienste zu verteidigen, die nicht den Preis für die ‚Fehler‘ der Finanzmärkte bezahlen dürfen.“⁸² Tatsächlich wird die Welt zwischen der Unterzeichnung des Vertrags von Lissabon und seinem Inkrafttreten 2009 von einem echten finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Tsunami überrollt ...

2.4.2. Der Kasinokapitalismus in der Krise

Bis 2007 sind die Wirtschaftsaussichten relativ günstig. Die Arbeitslosigkeit sinkt und die Inflation scheint man trotz der steigenden Rohstoffpreise im Griff zu haben. Dennoch verurteilt John Monks, der EGB-Generalsekretär, in weiser Voraussicht beim Kongress in Sevilla vom 21. bis 24. Mai 2007 die Entstehung und Vormacht eines „Kasinokapitalismus“, der durch die Deregulierungspolitiken und die Regulierung extra-light der EU ständig weiter gefördert wird (siehe Exkurs 14). „Die Unzulänglichkeiten des Markts und die Auswirkungen von

mangelnder Transparenz, asymmetrischen Informationen, zunehmender Fremdkapitalaufnahme, kurzfristiger Finanzierung, Steuerflucht, systemischem Risiko für die Finanzmärkte, sowie die immer größere Verletzbarkeit von öffentlichen Unternehmen, seit es Private-Equity-Fonds gibt, wurden dabei kaum beachtet“: viele Entwicklungen, die der EGB nur wenige Monate vor dem Zusammenbruch des Systems anprangert,⁸³ das sein Überleben nur den staatlichen Rettungsplänen verdanken wird, die beiderseits des Atlantiks umgesetzt werden.

Ab 2007 machen die europäischen Gewerkschaften Druck, damit die besonders gravierenden Auswirkungen des Kasinokapitalismus durch die Gesetzgebung, die Regulierung, das Steuerwesen und die Beteiligung der Arbeitnehmer bekämpft werden. Der EGB ruft auch die Europäische Zentralbank (EZB) auf, „das Wachstum und die Beschäftigung“ durch eine Absenkung der Leitzinssätze zu verteidigen. Am 5. April 2008 organisiert er mit dem ZSSS (Slowenischer Bund Freier Gewerkschaften) eine große Demonstration im slowenischen Ljubljana – die erste Demonstration dieser Art in einem mittel- und osteuropäischen Land – um gegen die Lohnstagnation und die zunehmenden Ungleichheiten zu protestieren. Dem Aufruf folgen 35.000 Demonstrierende aus gut 30 Ländern. Für John Monks, EGB-Generalsekretär, „startet diese Kampagne [für mehr Lohngleichheit, Anm. d. Red.] mit Wut im Bauch und echter Entschlossenheit. Aus Sicht des EGB hat es oberste Priorität, eine gerechtere Bezahlung für die Arbeitnehmer in ganz Europa zu erreichen.“ Seit 1995 ist de facto der Lohnanteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in den meisten EU-Ländern gesunken, während die Gewinne immer weiter steigen. Die Manager von Unternehmen verdienen bis zu 300-mal mehr als ihre Mitarbeiter, von denen 30 Millionen nur einen Hungerlohn bekommen, während Analysen des EGB zufolge die Entgeltkluft zwischen Männern und Frauen noch immer 15 % beträgt.⁸⁴

Einige Monate später löst am 15. September 2008 der Konkurs der Investitionsbank Lehman Brothers in den USA infolge von Verlusten auf dem Subprime-Markt⁸⁵ einen Finanz- und Banken-Tsunami aus, der sofort auch Europa erfasst. Diese Krise wächst sich zur größten Finanzkrise aus, die die Welt seit 1929 erlebt hat. Eine der Ursachen ist in den Missständen zu sehen, die der EGB so heftig kritisiert hat: Die Schwächung der Kaufkraft der Arbeitnehmer, die durch die übermäßige Nutzung von unzureichend gesicherten Krediten (d.h. als *Subprime* bezeichnete Hypotheken) kompensiert wird, und ein eklatanter Mangel an Finanzmarktregulierung. Die westlichen Regierungen eilen den Großbanken zu Hilfe, die als systemrelevant (*too big to fail*) eingestuft werden. Dabei kann man die Kasinowirtschaft in all ihrem Glanz bewundern, derer sich der Finanzkapitalismus mit tatkräftiger Unterstützung der Politik zur Deregulierung der Finanzmärkte bediente, die die westlichen Regierungen seit Anfang der 1980er Jahre in ihrem blinden Glauben an die Selbstregulierung der Märkte verfolgt haben.

Am 27. September 2008, also zwölf Tage nach dem Niedergang von Lehman Brothers, sind die Gewerkschaftsführer bei ihrer Sommeruniversität in London versammelt. Hier verabschieden sie eine gemeinsame Stellungnahme zur Krise des Finanzkapitalismus, die „durch die Gier und den Leichtsinns der Wall Street, Londons und der anderen wichtigen Finanzplätze verursacht wurde. Die Bosse haben die Spekulation im großen Maßstab auf Investitionen freigegeben, von denen sie keine große Ahnung hatten. Die Spekulanten haben die heftigen Preisanstiege beim Rohöl, bei den Nahrungsmitteln und Rohstoffen verschärft. Es gibt viele Verlierer und dazu zählen die Arbeitnehmer des Finanzsektors, aber nicht nur, sondern auch die Rentner, Familien, Zulieferer, Unternehmen mit Kapitalbedarf für Investitionen und jeder von uns als Steuerzahler, die die Scherben auflösen dürfen. Die Kosten für die amerikanische Rettung sind enorm und das Eingreifen der Zentralbanken überall in der Welt ist bereits sehr umfangreich. Es wird Jahre dauern, bevor dieses Geld wieder hereinkommt, und unsere künftige Fähigkeit zur Finanzierung hochwertiger öffentlicher

Der Kongress von Sevilla (2007):

In die Offensive gehen



Der Kongress in Sevilla wird am 21. Mai 2007 in einem wirtschaftlichen Umfeld eröffnet, das positiv wirkt, aber große soziale Unwägbarkeiten birgt: Die öffentliche Meinung steht dem europäischen Einigungsprojekt zunehmend ablehnend gegenüber, die Arbeitnehmer nehmen es als Bedrohung wahr, die Strategie von Lissabon scheint sich zur Deregulierungsstrategie gewandelt zu haben, die prekäre Beschäftigung nimmt zu, die Ungleichheiten verschärfen sich ... Außerdem tragen die Umweltfragen, vor allem das Auftreten des Klimawandels als wichtige gesellschaftliche Frage, dazu bei, eine Atmosphäre der Ungewissheit zu schaffen: Wie sieht die Zukunft der Industriesektoren (und der Arbeitsplätze) aus, wie kann man unsere Energie- und Verkehrspolitiken ändern, wie kann man das Produktionssystem neu ausrichten ... ?

Was das „soziale Europa“ betrifft, beweisen die EU und insbesondere die Kommission einen unerschütterlichen Glauben an die Deregulierung. Wie im Sevilla-Manifest steht, das bei diesem Kongress angenommen wird, hat das soziale Europa „unter dem alles bestimmenden Glauben an die Deregulierung gelitten. In den vergangenen vier Jahren wurden praktisch keine gesetzlichen Maßnahmen zum Schutz der europäischen Arbeitnehmer realisiert.“⁸⁶ Die Deregulierung gilt in ebenso exzessiver Weise für einen anderen Sektor: die Finanzindustrie. In Sevilla verurteilt der EGB aufs Schärfste die „Kasinowirtschaft“, die sich bei Finanzinvestoren in einem zunehmenden

Trend zur Kurzfristigkeit äußert, mit Risikokapital, spekulativen Investmentfonds etc., die Unternehmen vorwiegend als Spekulationsmasse sehen, während es dringend geboten wäre, in neue Produkte und nachhaltige Dienstleistungen, umweltfreundliche Technologie und Wandel zu investieren. Aber der blinde Glauben an die Rationalität und Selbstregulierung der Märkte lässt diese Argumente bei der politischen und wirtschaftlichen Elite auf taube Ohren stoßen.

Vor diesem Hintergrund beschließt der EGB, in die „Offensive zugehen“. Diese wird an fünf Fronten geführt: Für einen echten europäischen Arbeitsmarkt mit starker sozialer Dimension, für den Sozialdialog, Tarifverhandlungen und die Beteiligung der Arbeitnehmer, für eine effiziente wirtschafts-, sozial- und umweltpolitische Steuerung, für eine stärkere Europäische Union und für gestärkte nationale und europäische Gewerkschaften.

Ein weiteres Thema wird ebenfalls angerissen, zumindest hinter den Kulissen des Kongresses, weniger auf der Bühne: der europäische Mindestlohn. Die Aussagen sind eindeutig: In vielen Ländern sinkt der Anteil der Löhne am Bruttoinlandsprodukt, die Lohnkluft wird immer größer. Der Lohnsenkungswettbewerb wird durch das Fehlen von Mindestlöhnen in bestimmten Mitgliedsländern gefördert; zugewanderte Arbeitnehmer werden in einigen Ländern benutzt, um den Anstieg der Reallöhne gering- oder unqualifizierter Arbeitnehmer zu behindern. Diese Feststellungen, über die weitgehend Einigkeit besteht, führen dazu, dass die Frage nach einem europäischen Mindestlohn angepackt wird. Aber mit „Samthandschuhen“, wie Anne Dufresne feststellt, weil die Frage so heikel ist.⁸⁷ Hinter den Kulissen des Kongresses waren die „Deutschen, die selbst zu Hause eine Kampagne zur Einführung eines branchenübergreifenden Mindestlohns führten, die treibende Kraft in der Debatte über einen [europäischen Mindestlohn]. (...) Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bekommt vor allem von den Gewerkschaftern der beiden anderen großen Länder Rückendeckung, Frankreich und Großbritannien, aber auch vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (ECÖD), der 2006 eine Kampagne gegen Niedriglöhne startet. Die skandinavischen und italienischen Gewerkschafter weigern sich hingegen kategorisch, dieses Terrain zu betreten, da sie befürchten,

dass sie ihren auf Verhandlungen basierenden Gewerkschaftseinfluss an den Staat verlieren könnten. Auch der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) ist der Meinung, dass die Forderung „unangemessen und verfrüht“ ist. Diese Verweigerungsfront befürchtet eine Abwärtsspirale, die die Löhne dort nach unten drückt, wo die Lage besser ist.⁸⁸

Dennoch führt diese schwierige Diskussion zur Annahme einer „Stellungnahme zu Mindestlöhnen, Gleichberechtigung und Tarifverhandlungen“, in der man lesen kann, dass der EGB die Gewerkschaftskampagnen für

effektive Mindestlöhne in den Ländern unterstützt, wo die Gewerkschaften diese für notwendig halten, und Gewerkschaften, die keine gesetzlich geregelten Mindestlöhne brauchen, Ziele zur Beseitigung der Lohnunterschiede festlegen sollen. Außerdem soll die Möglichkeit von gemeinsamen Kampagnen für gemeinsame Standards bei Mindestlöhnen und Tarifverhandlungsstrategien ständig evaluiert werden. Es ist das erste Mal, dass sich der Kongress des EGB auf eine gemeinsame Stellungnahme in dieser Frage verständigen kann, auch wenn die Formulierung noch äußerst zurückhaltend bleibt, wie man sieht.



Dem Aufruf der slowenischen Gewerkschaft ZSSS und des EGB folgend, verteidigen 35.000 europäische Demonstranten Wachstum und Beschäftigung vor dem Kasinokapitalismus. Die Demonstration findet am 5. April 2008 in Ljubljana statt, d.h. fünf Monate vor dem Niedergang der Geschäftsbank Lehman Brothers ...
Quelle: EGB

Dienste ist ernsthaft in Gefahr. Es geht heute um eine echte Kehrtwende. Die Verantwortungslosigkeit der Banken, der Hedge-Fonds und des Rests darf niemals Länder an den Rand des Staatsbankrotts bringen. Das Geld des Steuerzahlers darf auch nie wieder dazu dienen, Institutionen zu unterstützen, die die großen Chefs weiter fürstlich entlohnen, mit hohen Gehältern und Boni. Nie wieder dürfen der Aktienkurs und der Bonus der Manager, der an diese Aktienkurse gekoppelt ist, das einzige Unternehmensziel sein. Wir können es uns nicht leisten, dass sich diese schwerwiegende Verantwortungslosigkeit, Gier und Nachlässigkeit wiederholen.⁸⁹

Wie jede Finanzkrise überträgt sich auch diese fast augenblicklich auf die Realwirtschaft, und diesmal müssen die Regierungen ab Ende des Jahres 2008 das Wachstum und die Beschäftigung unterstützen: Konjunkturprogramme für die Wirtschaft, Abwrackprämien für die Automobilindustrie, öffentliche Investitionen, Unterstützung der Kaufkraft privater Haushalte etc.

Durch die doppelte Rettungsaktion (Banken und Wirtschaft) verschlechtert sich die öffentliche Haushaltslage der europäischen Regierungen rasant. Die Defizite übersteigen die Grenzwerte des Wachstums- und Stabilitätspakts (3 % des BIP) und beflügeln eine steigende Verschuldung, diesmal der Staaten. Die Weltwirtschaft fällt 2009 in eine Rezession, das weltweite BIP sinkt um 0,6 % und die Produktion um 2 %. Auch wenn es kurzfristig um die Förderung der Wirtschaft und der Beschäftigung geht, muss das langfristige Ziel die radikale Reform der Finanzarchitektur lauten.



Angesichts des Katastrophenszenarios der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die 2009 einen weltweiten Anstieg der Arbeitslosigkeit um 50 Millionen Erwerbslose vorhersagt, verabschieden der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und seine Mitglieder am 23. März 2009 die „internationale Gewerkschaftserklärung von London“, die im Wesentlichen einen internationalen Plan zur nachhaltigen Konjunkturerholung, zur Neuregulierung der weltweiten Finanzmärkte und zur Einstellung der Politik der Lohndeflation und der Bekämpfung der Verteilungsgerechtigkeit fordert. Es folgen mehrere Demonstrationen: Am 28. März, wenige Tage vor dem G20-Gipfel, ziehen mehr als 35.000 Menschen im strömenden Regen durch die Straßen Londons und skandieren den Slogan: „Stellt den Menschen in

den Vordergrund!“. Vom 14. bis 16. Mai organisiert der EGB Demonstrationen in verschiedenen europäischen Hauptstädten: Berlin (Deutschland), Brüssel (Belgien), Madrid (Spanien), Prag (Tschechische Republik). Auch in Birmingham (Vereinigtes Königreich) und in Bukarest (Rumänien) finden Aktionen statt. Insgesamt gehen an diesen drei europäischen Aktionstagen etwa 250.000 Menschen auf die Straße.

Am 28. Mai 2009 verabschiedet der EGB die „Erklärung von Paris“, die einen „New Deal“ in der EU als Motor der sozialen Gerechtigkeit und hochwertigen Beschäftigung fordert. Die Erklärung, die sich an die europäischen Institutionen richtet, drängt diese, in ein umfassendes Konjunkturprogramm, in die Stärkung der Systeme des sozialen Schutzes, in die sozialen Rechte der Arbeitnehmer gegenüber der Vorherrschaft des Markts, die Stärkung der Tarifverhandlungen und die europäische Solidarität angesichts der Exzesse des Finanzkapitalismus zu investieren. Sie endet mit den Worten: „Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss jedoch die Gelegenheit ergreifen, um eine bessere, gerechtere Gesellschaft und ein stärkeres, besser integriertes Europa zu schaffen. Die immense Beteiligung der Arbeitnehmer an den EGB-Demonstrationen von Mitte Mai hat gezeigt, dass die Unterstützung unserer Agenda weiter zunimmt.“

2.4.3. Von den Konjunkturprogrammen zum allgemeinen Sparzwang: Die Gewerkschaftsbewegung bricht mit den europäischen Politiken

Am Ende seiner Amtszeit kommentiert Generalsekretär John Monks die Ereignisse im Zeitraum 2007-2011 und betont, dass niemand das Ausmaß dieser weltweiten Krise und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Familien vorhergesehen hat.⁹⁰ Auch wenn die Regierungen zunächst die Banken retten, die Systeme der sozialen Sicherung unterstützen und die öffentlichen Investitionen aufrecht erhalten, versuchen von Ende 2009 an die Hohepriester der Sparpolitik (EZB, Europäischer Rat für Wirtschaft und Finanzen, die Generaldirektion ECFIN der Kommission) das Ruder an sich zu reißen. Das Problem Griechenlands spielt ihnen in die Hände: Nach den Parlamentswahlen im Oktober 2009 gibt die neue Linksregierung die Zahlen zur griechischen Staatsverschuldung bekannt, die viel höher sind als die, die die vorherige konservative Regierung verkündet hatte. Das Interesse der Finanzmärkte und Investoren verlagert sich von den Banken in Richtung der Staatsschulden der EU-Mitgliedstaaten. Die Rettung der Banken ist mehr oder weniger in trockenen Tüchern und jetzt müssen die Mitgliedstaaten den Gürtel enger schnallen, die öffentlichen Ausgaben senken, ihre Verschuldung abbauen, die Beschäftigung im öffentlichen Dienst reduzieren, die Löhne und Gehälter senken und den sozialen Schutz und das Arbeitsrecht beschneiden.⁹¹ Der EGB protestiert lautstark gegen diese politische Richtung, die für Wirtschaft und Beschäftigung verheerend ist.

Ab 2010 vergiftet die Haushaltskrise das europäische Klima. Der griechische Staatshaushalt liegt danieder. Europa „entdeckt“ darüber hinaus ein Land, das zwar der Eurozone angehört, dem es aber nicht gelungen ist, seine Wirtschaft an die der anderen heranzuführen; das nicht in der Lage ist, Steuern einzutreiben und von politischer Klientelwirtschaft zerrissen wird ... Die Finanzmärkte glauben nicht mehr daran, dass dieses Land weiter die gleiche Währung wie Länder wie Deutschland als viertgrößte Wirtschaftsmacht der Welt haben kann, sofern nicht starke wirtschaftliche Konvergenz und Solidaritätsmechanismen innerhalb der Eurozone bestehen. Leider verbietet der Vertrag von Maastricht, der die Wirtschafts- und Währungsunion errichtet, nicht nur die Rettung eines Landes, das auf Abwege gerät („no bail out“), sondern schafft auch keinerlei strukturellen Mechanismus für Konvergenz und Solidarität.

Der EGB prangert schon lange die Ungleichgewichte dieser Wirtschafts- und Währungsunion an: Die teilnehmenden Länder haben die gemeinsame Euro-Währung, aber sie haben nicht die gleichen Steuer-, Sozial-, Investitions-, Wachstums- und Beschäftigungspolitiken. Außerdem fehlen Solidaritäts-Instrumente, die es beispielsweise ermöglichen würden, die Staatsschulden teilweise umzulegen oder ein System für besondere Finanztransfers zu schaffen. Und schließlich legt die Europäische Zentralbank ihr Mandat sehr restriktiv aus: Sie ist für die Preisstabilität zuständig und die Regierungen – die der Währungspolitik beraubt sind und deren Haushaltspolitik sehr eingeschränkt wird – für den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit.

Als die Krise in Griechenland Gefahr läuft, sich zur systemischen Krise der Eurozone auszuwachsen, beschließen die Regierungen im Mai 2010 endlich einen Rettungsplan für dieses Land. Aber Irland hat sich bereits angesteckt (der Rettungsplan wird im Dezember 2010 verabschiedet) und auch Portugal (Rettungsplan im Mai 2011). Italien bereitet Sorgen, auch Spanien (Rettungsplan für die Banken im Juli 2012) und Zypern (Unterstützungsplan 2013). Unter dem immensen Druck der Finanzmärkte und durch den plötzlichen Aktivismus der Ratingagenturen – die zuvor den berühmten Subprime-Hypothesen, die Krisenursache waren, eine Triple-A-Wertung bescheinigt hatten – richten die EU und ihre Mitgliedstaaten die verschiedenen Aspekte der „neuen europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung“ ein: Mechanismen der Finanzhilfe für die Gewährung von Darlehen an Länder, die in Schwierigkeiten sind (Europäischer Finanzstabilisierungsmechanismus,

Exkurs 15

**Der Kongress von Athen (2011):
Vom Sparzwang zum Wohland**



Vom 16. bis 19. Mai 2011 hält der EGB seinen Kongress in Athen – der Stadt, die zum Sinnbild für die Unzulänglichkeiten der Wirtschafts- und Währungsunion und zur ersten Märtyrerstadt der „Troika“ (Beamte der Kommission, der EZB und des IWF) geworden ist. In seiner Rede erklärt John Monks diese Entscheidung: „Wir haben die Stadt Athen für unseren 12. Kongress gewählt, weil sie das Auge des Zyklons ist, der Europa und den Euro bedroht. Wir sind hier, um unsere Solidarität zu zeigen. Wir sind keine Bürokraten auf Urlaubsfahrt, wie einige Banner in den Straßen von Athen behaupten. Griechenland ist das erste Land, das in Schiefelage ist, aber es werden andere folgen.“⁹²

Die Kürzungsprogramme, die den Ländern mit Schwierigkeiten (Griechenland, Irland, Portugal und bald Zypern) im Gegenzug für die europäische Finanzhilfe aufgezwungen werden, stehen im Mittelpunkt der Debatten. Die Kongressteilnehmer sind der Meinung, dass sie der Zerschlagung des Sozialmodells dienen. Im „Athener Manifest“, das bei diesem Kongress angenommen wird, schätzt der EGB die umgesetzten

Sparmaßnahmen als kontraproduktiv ein – sie verschärfen die Rezession und lassen die Staatsverschuldung ansteigen – und daher „fordert er dringend eine entscheidende Änderung des EU-Ansatzes“. Dieses Manifest, das dem EGB gewissermaßen als „Roadmap“ dient, erklärt, dass „die Löhne nicht der Feind der Wirtschaft sind, sondern ihr Motor, da sie Wachstum und Beschäftigung fördern“ und dass „die Autonomie der Sozialpartner bei den Tarif- und Lohnverhandlungen zu wahren ist“. In der Tradition des europäischen Keynesianismus fordert es einen *New Deal*, der im Dienst der europäischen Völker und Arbeitnehmer steht, einen koordinierten Plan zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Politiken zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

In einem Dringlichkeitsantrag richtet der Kongress darüber hinaus eine eindeutige Botschaft an den Rat der Wirtschafts- und Finanzminister (ECOFIN): „Der EGB wird niemals direkte oder indirekte Eingriffe in Löhne und Gehälter, in Tarifverhandlungen oder in die nationalen Systeme der Lohnbildung akzeptieren. Die direkten und indirekten Personalkosten fallen nicht in die Zuständigkeit der Kommission und des Rats. Die Festlegung der Lohnziele und Anpassung der Lohnbildungsmechanismen sind unsere Angelegenheit, nicht die der europäischen politischen Verantwortlichen.“

Schließlich beschließt der Kongress die Strategie und den Aktionsplan für den Zeitraum 2011-2015 und wählt eine neue Führungsriege: Die Französin Bernadette Ségol löst John Monks als Generalsekretärin ab. Erstmals wird eine Frau in dieses Amt gewählt und erstmals jemand, der nicht an der Spitze einer nationalen Gewerkschaft steht. Sie kommt von einem europäischen Gewerkschaftsverband (sie leitet seit 2000 UNI-Europa) und wird die Nr. 1 eines branchenübergreifenden Verbands. Eine weitere beachtliche Tatsache: Erstmals arbeiten im Team des Sekretariats mehr Frauen (4) als Männer (3).

Europäische Finanzstabilisierungsfazilität, dann EMS – Europäischer Stabilitätsmechanismus), Six Pack, Euro-Plus-Pakt, Vertrag über die Stabilität, Koordinierung und Steuerung in der Wirtschafts- und Währungsunion (der erste europäische Vertrag, den der EGB ablehnt), Europäisches Semester etc. (siehe Kapitel 7).⁹³

Der gemeinsame Nenner dieser neuen Steuerungsinstrumente: Alle sollen die Mitgliedstaaten zu Sparpolitiken und Haushaltskürzungen und zur Verabschiedung von „Strukturreformen“ führen. Sie sollen einen „Wettbewerbsimpuls“ durch Lohndruck, die Kürzung der Sozialleistungen, Verschärfung ihrer Zugangsbedingungen, Anhebung des Renteneintrittsalters, Kontrolle der Entwicklung der Gesundheitsausgaben etc. auslösen. Diese neuen Rechtsvorschriften werden im Namen der Koordinierung der Wirtschaftspolitiken und Überwachung der Staatshaushalte verabschiedet. Aber diese neue markt-konforme Steuerung fördert – bzw. beabsichtigt – die Zerschlagung des europäischen Sozialmodells und der nationalen Sozialmodelle, aus denen es besteht. Darüber hinaus ergibt die Analyse des EGB, dass diese Form der Steuerung vollkommen kontraproduktiv ist: Sie verschärft die Wirtschaftsrezession, lässt die Staatsverschuldung steigen, die Binnennachfrage einbrechen und die Arbeitslosigkeit in die Höhe schnellen. Anfang 2013 erreicht diese in der Eurozone fast 12 %, aber sie trifft vor allem eine ganze Generation junger Europäer. Mehr als 60 % der jungen Griechen unter 25 Jahren sind ohne Arbeit. Eine enorme Verschwendung!

Tabelle 1 Die zehn größten Demonstrationen des EGB

Datum	Eurodemonstrationen	Teilnehmerzahl
4. Juni 1983	Eurodemonstration in Stuttgart	80.000
2. April 1993	Dezentrale Eurodemonstration	1.000.000
6. Dezember 2000	Eurodemonstration in Nizza	80.000
13. Dezember 2001	Eurodemonstration in Brüssel	100.000
14. März 2002	Eurodemonstration in Barcelona	300.000
4. Oktober 2003	Eurodemonstration in Rom	100.000
19. März 2005	Eurodemonstration in Brüssel	80.000
14.-16. Mai 2009	Dezentrale Eurodemonstration	250.000
29. September 2010	Dezentrale Eurodemonstration	100.000 (in Brüssel)
14. November 2012	Dezentraler Aktionstag	Mehrere hunderttausend Demonstrierende

Die vollständige Liste der Eurodemonstrationen findet sich im Anhang auf S. 249.

Quellen: EGB und Ch. Degryse (eigene Quellen)

Am 22. Februar 2013 schreibt der EGB als Reaktion auf die Winter-Wirtschaftsprognose der Kommission, in der sich diese über die Wiederbelebung der Märkte freut, in einer Mitteilung: „Die Rezession ist erst dann vorbei, wenn die Arbeitslosigkeit sinkt, nicht wenn sich die Märkte erholen. Aber die Arbeitslosigkeit steigt ständig weiter und erreicht heute bereits in einigen Mitgliedstaaten ein unerträglich hohes Maß. Die Kommission kümmert sich um die Märkte, wann kümmert sie sich um die Menschen?“⁹⁴ Der Bruch zwischen der Gewerkschaftsbewegung und den Politiken, die die EU-Institutionen verfolgen, scheint vollzogen zu sein. 1973-2013: Im Laufe des vierzigjährigen Bestehens waren die Konflikte wohl niemals so hart wie 2013 über die Politiken, die umzusetzen sind, um aus der Krise zu finden. Leider läuft die „EU Gefahr, sich zu einem Hindernis für den sozialen Fortschritt zu entwickeln.“⁹⁵

Kapitel 3

Hinter den Kulissen des EGB

In diesem Kapitel geht es um die Männer und Frauen, die den Europäischen Gewerkschaftsbund geprägt haben, um die Entwicklung seiner Strukturen und um die Beziehungen zu seinen Mitgliedern. Im Rückblick lassen sich zwei große Trends erkennen: Die kontinuierliche Erweiterung des EGB um neue Gewerkschaften aus fast allen Teilen des Kontinents und die Stärkung der Entscheidungsgewalt der immer repräsentativeren Organisation, insbesondere durch die 1991 beim Kongress in Luxemburg beschlossene Satzungsreform. Der EGB setzt es sich zum Fernziel, eine supranationale Gewerkschaft zu werden. Aufbauend auf ihrer sektoralen und sektorenübergreifenden Dimension, möchte diese Eurogewerkschaftsbewegung die Stimme der Arbeitnehmer auf höchster Ebene der europäischen Institutionen vertreten. Als Ort von Debatten und Differenzen arbeitet der EGB ständig daran, Forderungen zusammenzuführen, um eine geschlossene Gewerkschaftsbewegung aufzubauen, die auf die Unterstützung der meisten ihrer Mitglieder zählen kann.

Der EGB muss als Organisation eine beträchtliche Innovations- und Anpassungsfähigkeit unter Beweis stellen, um den Grundsätzen und Zielen aus seiner Gründungscharta von 1973 und gleichzeitig den teils weitreichenden Veränderungen infolge der europäischen Einigung gerecht zu werden. Sein Ziel ist es, das einzige repräsentative Organ der Gewerkschaftsbewegung gegenüber den europäischen Instanzen zu werden, vor allem dem Europäischen Rat und dem Ministerrat der EU, der Kommission und dem Europäischen Parlament. Er nimmt außerdem am Beratenden Ausschuss der EFTA teil und ist an den Expertenkommissionen des Europarats beteiligt.¹

Die Rolle, die er in diesen Institutionen spielt, wird unterschiedlich bewertet. Für einige fällt das Urteil relativ bzw. vollkommen negativ aus. Tatsächlich bleibt der EGB von Anfang an nicht von Kritik verschont, auch nicht aus den eigenen

Reihen. Der frühere Generalsekretär Emilio Gabaglio erinnert daran, dass für manche die Schaffung eines Europäischen Gewerkschaftsbunds an sich ein „historischer Fehler“ war, da sie die Gefahr barg, die Gewerkschaftsbewegung zu spalten – zwischen dem „Club der reichen Europäer“ und den Arbeitnehmern der restlichen Welt. Diese Meinung herrschte bei einigen internationalen Gewerkschaftsbünden vor. Sobald die Verhandlungen über die Gründung des EGB aufgenommen werden, hagelt es auch schon interne Kritik. So sorgte sich beispielsweise Jean Rozier, Bundessekretär der französischen FO, der für die internationale Abteilung zuständig war: „Wir waren über diesen Entwurf einer Gewerkschafts-UNO, die mit der IBFG-Familie brach, sehr beunruhigt.“² Das Verschwinden des Buchstabens „F“ (für „frei“) aus dem Logo EGB beunruhigt nicht nur die FO, sondern auch DGB (Deutschland), ÖGB (Österreich), SGB (Schweiz)³ ... (siehe zu diesem Thema Kapitel 1 und die ideologischen Spannungen innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung). In der Folge wird die Arbeit des EGB auch von der Wissenschaft kritisch bewertet, u. a. durch Pierre Bourdieu, Bernard Cassen, Corinne Gobin⁴ etc. So fasst 2002 Bourdieu eine der häufigsten Kritiken zusammen: „Die Gewerkschaftsbewegung, wie sie sich auf europäischer Ebene präsentiert, verhält sich wie ein Partner, der sehr darum bemüht ist, gesittet und würdevoll an der Gestaltung aller Angelegenheiten mitzuwirken, indem er äußerst gemäßigte Lobbyarbeit betreibt“, statt „sich mit den organisatorischen Mitteln auszustatten, um dem Willen der Arbeitgeber entgegenzuhalten (...) und ihnen mit den üblichen Mitteln des Arbeitskampfs, Streiks, Demonstrationen etc. echte Tarifverträge auf europäischer Ebene aufzuzwingen.“⁵ Ungeachtet der Spannungen, Schwierigkeiten und Kritikpunkte bleibt es eine Herausforderung für den EGB, eine geschlossene europäische Gewerkschaftsbewegung aufzubauen, die die Rückendeckung der Mehrheit ihrer Mitglieder hat und sich gleichzeitig auf grenzübergreifende Strukturen und Menschen stützt, die aus unterschiedlichen geographischen Regionen und verschiedenen Kulturen kommen.

3.1. Schwierige Anfänge

Der EGB schlägt 1973 sein Quartier im Stadtzentrum von Brüssel auf, in der Rue du Lombard. Danach zieht er in die Rue Montagne aux Herbes Potagères um, unweit des berühmten Grand-Place in Brüssel. 1993 bezieht er schließlich die Räumlichkeiten am Boulevard du Roi Albert II, in der Nähe des Nordbahnhofs, wo er bis heute seinen Sitz hat.⁶

Von Anfang an erschwert die relativ schwache personelle und finanzielle Ausstattung der noch jungen Organisation ihre Arbeitsfähigkeit.⁷ Ihre Aktivitäten finanziert sie aus den Beiträgen der Mitgliedsverbände. Bis zum Gründungskongress 1973 ist die Beitragshöhe Thema vieler Diskussionen. Alle Gründungsmitglieder mit Ausnahme des TUC einigen sich auf einen Betrag von 700 belgischen Francs pro tausend Mitglieder (d.h. 2013 etwa 17,50 Euro). Schließlich wird der Beitrag auf 550 belgische Francs (knapp 14 Euro) pro tausend Mitglieder gesenkt, mit der offiziellen Verpflichtung zur späteren Überprüfung.⁸ Die relativ knappe finanzielle Ausstattung besteht fort und macht die ersten Jahre schwierig. Jean Lapeyre, ehemaliger stellvertretender Generalsekretär, berichtet: „Als ich im September 1985 zum EGB kam, war die Struktur familiär mit gut 20 Mitarbeitern, die mit wenig Mitteln und Expertisemöglichkeiten arbeiteten. Die Zeit war noch sehr von der Erfahrung der EGKS geprägt, aber die Gemeinschaft ließ gerade erst eine Phase der Lethargie hinter sich, aus der sie Präsident Jacques Delors holte. Die soziale Dimension hatte ihren Totpunkt erreicht und den Sozialdialog gab es noch nicht.“⁹

Jon Erik Dølvik, der sich eingehend mit den Strukturen des EGB in dieser Zeit beschäftigt hat, bestätigt diese Aussage. Der EGB, so schreibt er, ist damals eine schwache



Brüssel, Rue Montagne aux Herbes Potagères. Schwierige Anfänge: In einer der Etagen dieses Bürogebäudes hat der EGB ab Anfang der 1970er Jahre seinen offiziellen Sitz (bevor er an den Boulevard du Roi Albert II umzieht, seinen jetzigen Standort).

Quelle: EGB

Organisation mit wenig Mitteln.¹⁰ Die Mitgliedsbeiträge sind gering, weshalb einige seiner Aktivitäten von der Kommission abhängen – eine Abhängigkeit, die ihm übrigens manche in den eigenen Reihen vorwerfen. Außerdem hat er ein demokratisches Defizit, das Folge eines Systems von Bündnissen zwischen Organisationen und bestimmten Führungskräften ist. Im Ergebnis ist er in den ersten Jahren seines Bestehens kaum in der Lage, über sehr allgemeine Erklärungen zu europäischen Politiken hinauszukommen. Kurz gesagt, fehlt es dem EGB gegenüber seinen Mitgliedern noch an Kredit, Professionalität und Prestige.

Es scheint sich jedoch 1991 eine Wende anzukündigen. Die Unterzeichnung des Sozialabkommens im Oktober 1991 mit UNICE im Rahmen des europäischen Sozialdialogs und die Entwicklung von Tarifverhandlungen nach Inkrafttreten des Vertrages von Maastricht (siehe Kapitel 4) geben dem EGB mehr Verhandlungsmacht und zusätzliche Ressourcen. Er ist kein „kopfloser Körper“ mehr.¹¹ Was einige wie Wolfgang Streeck nicht davon abhält, einerseits auf das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen den europäischen Sozialpartnern und andererseits auf die Zurückhaltung bestimmter EGB-Mitglieder hinzuweisen, der Organisation mehr Kompetenzen zu übertragen.¹²

3.2. Entwicklung der Strukturen

Wie die nachfolgenden Tabellen 2 und 3 zeigen, hat der EGB in vierzig Jahren sechs Präsidenten und sechs Generalsekretäre. Man kann gewisse Unterschiede in der Länge der Amtszeit feststellen, wobei der Luxemburger Mathias Hinterscheid mit 15 Jahren im Amt des Generalsekretärs den Rekord hält, gefolgt vom Italiener Emilio Gabaglio (12 Jahre) und dem Briten John Monks (8 Jahre). Diese drei Generalsekretäre allein decken bereits 35 Jahre des 40-jährigen Bestehens des EGB ab, was ein Zeichen für eine relativ hohe interne Stabilität ist. Dabei ist aber der Beschluss des Kongresses von 2003 zu erwähnen, dass künftig nur noch maximal zwei Amtszeiten möglich sind. Damit beläuft sich seither die maximale Amtszeit auf acht Jahre.¹³



Mathias Hinterscheid,
Generalsekretär des EGB von 1976
bis 1991

Quelle: EGB



Drei Generalsekretär/innen vereint: rechts Emilio Gabaglio (1991-2003),
links John Monks (2003-2011) und in der Mitte Bernadette Ségol (seit 2011)

Quelle: EGB

Von 1973 bis 2003 stellen die nordischen Gewerkschaften (Norwegen, Dänemark, Schweden, Finnland) immer einen stellvertretenden Generalsekretär, obwohl Norwegen nicht in der EU ist und Schweden und Finnland erst 1995 beitreten. Diese Präsenz ist Ergebnis einer stillschweigenden Absprache bei Gründung des EGB – die nicht in der Satzung steht – und dazu dient, die Mitglieder der EFTA einzubinden.¹⁴ So sah außerdem eine stillschweigende Vereinbarung von 1974 vor, dass ein Mitglied des Sekretariats von den christlichen Organisationen des WVA kommt.

Was das Amt des Präsidenten betrifft,¹⁵ so bleibt es in den ersten zwanzig Jahren fest in der Hand von vier Ländern: Deutschland (DGB), Vereinigtes Königreich (TUC), Niederlande (FNV) und Belgien (FGTB). Mit dem Österreicher Fritz Verzetnitsch (ÖGB) wird 1993 ein Vertreter einer Gewerkschaft zum Präsidenten gewählt, deren Land noch nicht der EU angehört. Er ist zehn Jahre lang im Amt, bis er den Staffelstab an die Länder des Südens (UGT und CCOO aus Spanien) und Nordens abgibt (LO Schweden – der Norden hat keinen gesicherten Anspruch mehr auf den Posten des stellvertretenden Generalsekretärs).

Ein weiteres Element, das man beobachten kann: Der steigende Frauenanteil in den Ämtern. Die ersten Frauen in Führungspositionen halten mit Béatrice Hertogs (CSC, Belgien) und Maria-Helena André (UGT, Portugal) als Politische Sekretärinnen 1991 Einzug (und später Catelene Passchiers – FNV, Niederlande – 2001). Maria-Helena André wird 2003 stellvertretende Generalsekretärin (bevor sie 2009 als Arbeitsministerin in die portugiesische Regierung berufen wird). Mit Wanja Lundby-Wedin (LO, Schweden) wird 2007 erstmals eine Frau EGB-Präsidentin. Mit der Wahl von Bernadette Ségol (UNI-Europa) zur Generalsekretärin bestätigt sich 2011 dieser Trend, umso mehr als das Sekretariat im Zeitraum 2011-2015 erstmals mehr Frauen als Männer zählt: Neben Bernadette Ségol sind dort die Schwedin Veronica Nilsson, die Britin Judith Kirton-Darling und die Deutsche Claudia Menne vertreten. Die Männer sind der Pole Józef Niemiec, der Belgier Patrick Itschert und der Italiener Luca Visentini. Seit dem Kongress von Athen (2011) darf der Unterschied im Team des Sekretariats zwischen Männern und Frauen nicht mehr als 1 betragen.



Béatrice Hertogs: Erste Frau im Amt einer Politischen Sekretärin

Quelle: EGB



Maria-Helena André: Die erste Frau, die stellvertretende Generalsekretärin wird.

Quelle: EGB



Wanja Lundby-Wedin: Die erste Frau, die zur EGB-Präsidentin gewählt wird

Quelle: Christophe Degryse

Und schließlich ist inzwischen ein Platz traditionell einem Vertreter Osteuropas vorbehalten. Dieser geht an Józef Niemiec von Solidarność (NSZZ), der beim Kongress in Prag 2003 zum Politischen Sekretär gewählt wird und seit 2011 stellvertretender Generalsekretär ist.

Eine letzte Bemerkung, die erwähnenswert ist, wenn man die Gründungsgeschichte des EGB bedenkt: Das Amt des Generalsekretärs wurde bisher erst einmal von einem Gewerkschaftsführer einer christlichen Organisation ausgeübt (CISL aus Italien)¹⁶ in Person von Emilio Gabaglio, der von 1991 bis 2003 Generalsekretär war.

Tabelle 2 Präsidenten, Generalsekretäre und stellvertretende Generalsekretäre (1973-1991)

	1973	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
Präsident	Victor Feather (TUC) Vereinigtes Königreich	Heinz Oskar Vetter (DGB) Deutschland		Wim Kok (FNV) Niederlande		Georges Debunne (FGTB) Belgien		Ernst Breit (DGB) Deutschland											
General- sekretär	Théo Rasschaert (FGTB) Belgien		Mathias Hinterscheid (CGT-L) Luxemburg																
Stellv. General- sekretär	Kaare Sandegren (LO) Norwegen	Peer Carlsen* (LO) Dänemark	Sven-Erik Sterner (LO) Schweden		Jon Ivar Nälsund (LO) Norwegen		Björn Pettersson (LO) Schweden		Markku Jääskeläinen (SAK) Finnland										

* Nach dem Rücktritt von Théo Rasschaert am 12. Dezember 1975 wird der bisherige stellvertretende Generalsekretär Peer Carlsen am 1. Januar 1976 Interimgeneralsekretär und übt dieses Amt kommissarisch bis zur Nominierung von Mathias Hinterscheid beim Kongress in London im April 1976 aus.

Die dunkel hervorgehobenen Daten sind die Jahre, in denen die Kongresse des EGB stattfinden.

Tabelle 3 Präsidenten, Generalsekretäre und stellvertretende Generalsekretäre (1991-2013)

	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13 ...
Präsident	Norman Willis (TUC) Vereinigtes Königreich		Fritz Verzetnitsch (ÖGB) Österreich										Cándido Mendez (UGT) Spanien		Wanja Elisabeth Lundby-Wedin (LO) Schweden		Ignacio Fernández Toxo (CCOO) Spanien						
Generalsekretär	Emilio Gabaglio (CISL) Italien												John Monks (TUC) Vereinigtes Königreich			Bernadette Ségol (Uni-Europa)							
Stellv. Generalsekretäre	Markku Jääskeläinen (SAK) Finnland Jean Lapeyre (CFDT) Frankreich		Jean Lapeyre (CFDT) Frankreich und Erik Carlslund (LO) Dänemark										Maria-Helena André (UGT) Portugal und Reiner Hoffmann (DGB) Deutschland		Joël Decaillon (CGT) Frankreich		Józef Niemiec (NSZZ) Polen und Patrick Itschert (FITTHC) ¹⁷						

Es ist darauf hinzuweisen, dass der EGB von 1991 an zwei stellvertretende Generalsekretäre hat. Seit 2003 kann die Amtszeit nur einmal verlängert werden. - Für eine vollständige Liste mit den Politischen Sekretären s. Anhang S. 252. Die dunkel hervorgehobenen Daten sind die Jahre, in denen die Kongresse des EGB stattfinden.

3.3. Ideologische und geografische Erweiterungen

Bei seinem Gründungskongress im Februar 1973 zählt der EGB 17 Organisationen aus 15 europäischen Ländern (Tabelle 4), die alle dem IBFG angehören. Nachdem das Verhältnis zu den Mitgliedern dieses Bunds geklärt ist, wird der Prozess beim außerordentlichen Kongress von Kopenhagen im Mai 1974 durch den Beitritt von sieben christlich orientierten Gewerkschaften aus dem WVA vollendet.

Angefangen mit 17 Organisationen aus 15 Ländern, hat der EGB vierzig Jahre später nicht weniger als 85 Mitglieder aus 36 Ländern. Dazu zählen auch zehn europäische Branchenverbände. Bei den verschiedenen Erweiterungen geht es um mehr als Zahlenspiele, denn in den meisten Fällen stellen sie eine echte Herausforderung dar (siehe Kapitel 1). Dies gilt zum Beispiel für die Aufnahme der christlich orientierten Gewerkschaften aus dem Weltverband der Arbeitnehmer (WVA, vormals IBCG) ab 1974. Dazu muss man erklären, dass nicht alle europäischen Länder die Besonderheit einer „christlichen Gewerkschaftsbewegung“ aufweisen. Im Vereinigten Königreich, den nordischen Ländern oder auch in Deutschland und Österreich gibt es keine „christlichen“ Gewerkschaften (auch wenn es in manchen Ländern und einigen sozialistischen bzw. kommunistischen Organisationen durchaus eine christliche Strömung gibt). Eigentlich betrifft bei Gründung des EGB die Frage der christlichen Gewerkschaften nur die Beneluxländer (CNV und NKV in den Niederlanden, CSC in Belgien, LCGB in Luxemburg) sowie die CFDT in Frankreich und die CNG und die SVEA in der Schweiz. Natürlich gibt es noch die italienische CISL, die christdemokratisch orientiert ist, aber auf internationaler Ebene dem IBFG angehört (d.h. dem sozialistischen internationalen Bund, nicht dem christlichen IBCG). So tritt die französische CFDT 1979 aus dem christlichen internationalen Bund aus, um zehn Jahre später dem IBFG beizutreten.

Tabelle 4 Mitgliedsorganisationen des EGB 1973 und 1974

Gründungskongress am 9. Februar 1973		
Land	Verband	Datum
Belgien	FGTB	1973
Deutschland	DGB	1973
Dänemark	LO	1973
Finnland	TVK	1973
Frankreich	CGT-FO	1973
Island	ASI	1973
Italien	IBFG	1973
	UIL	1973
Luxemburg	CGT-L	1973
Niederlande	NVV	1973
Norwegen	LO-N	1973
Österreich	ÖGB	1973
Schweden	LO-S	1973
	TCO	1973
Schweiz	SGB	1973
Spanien	UGT-E	1973
Vereinigtes Königreich	TUC	1973
Organisationen, die beim außerordentlichen Kongress am 23.-25. Mai 1974 beitreten		
Belgien	CSC	1974
Dänemark	FTF	1974
Finnland	SAK	1974
Frankreich	CFDT	1974
Irland	ICTU	1974
Luxemburg	LCGB	1974
Malta	GWU	1974
Niederlande	CNV	1974
	NKV	1974
Spanien	STV-ELA	1974
Schweiz	CNG	1974
	SVEA*	1974
Auf Beschluss des Exekutivausschusses vom 9. Juli 1974		
Italien	CGIL	1974

* Diese beiden Organisationen gehen im Oktober 1982 zusammen.

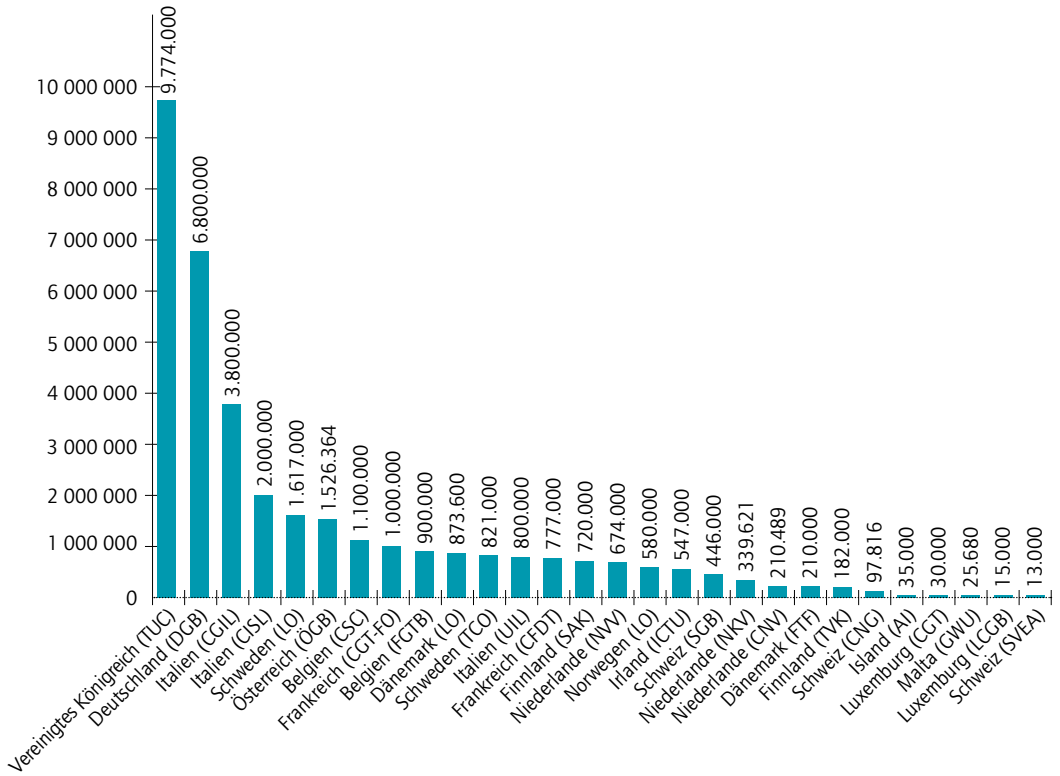
Quelle: EGB, Tätigkeitsbericht 1973-1975

Auch wenn in einigen Ländern eine gewisse Konkurrenz zwischen „sozialistischen“ und „christlichen“ Gewerkschaften besteht (zum Beispiel in Belgien zwischen FGTB und CSC), gibt es enge und häufige Kontakte und Begegnungen zwischen den europäischen Organisationen der beiden internationalen Bünde. Es werden gemeinsame Stellungnahmen verabschiedet, in denen immer eine stärkere Zusammenarbeit im Rahmen der europäischen Einigung gefordert wird. Jan Kulakowski, der damals Sekretär der europäischen Organisation des WVA ist, spielt eine wichtige Rolle bei den Verhandlungen, die zum EGB-Beitritt der WVA-Mitglieder führen (er wird übrigens im Juli 1974 in das Sekretariat des EGB gewählt)¹⁸. Zu Beginn dieser Verhandlungen erreichen IBFG und WVA eine Einigung über die gemeinsame Gründung des EGB. Die christlich orientierten Gewerkschaften möchten von Anfang an und geschlossen der neuen Organisation beitreten. Ihrer Ansicht nach muss diese aus einer Verschmelzung der beiden europäischen Strukturen hervorgehen. Andere befürchten, dass so eine strukturierte christliche Strömung entsteht, und möchten, dass der Beitritt der christlichen Gewerkschaften einzeln und nach Gründung des EGB erfolgt. Diese Divergenzen verschärfen sich durch einen Vorfall im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsvertretung innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Auch für den Belgier Georges Debunne (FGTB), der zu den Veranstaltern des Gründungskongresses von 1973 gehört, kann nur der vorherige Erfolg innerhalb des EBFGB die Tür für den geschlossenen Beitritt öffnen: „Diese Methode war die einzig mögliche und es war keine andere Vorgehensweise als in zwei Etappen denkbar, um zum Erfolg zu gelangen.“¹⁹

Die Frage der „ideologischen“ Erweiterung des EGB betrifft auch die kommunistisch geprägten Gewerkschaften in Westeuropa.²⁰ Es ist an dieser Stelle erwähnenswert, dass die italienische CGIL die einzige kommunistische Organisation ist, die schon 1974 auf den Erweiterungszug aufspringt (siehe Tabelle unten),²¹ dank der Unterstützung durch die italienischen Verbände CISL und UIL, die zu diesem Zeitpunkt ein Interesse an einer stärkeren Einigung durch Gründung eines italienischen Verbands aus CGIL-CISL-UIL haben. Die CGIL wird jedoch auf offiziellem Wege gebeten, ihre Verbindungen zum WGB (Weltgewerkschaftsbund mit kommunistischer Tendenz) zu kappen. Diese Hürde wird Ende 1973 durch die Rückstufung ihrer Mitgliedschaft auf den Status eines einfachen assoziierten Mitglieds genommen, bevor sie den WGB 1978 endgültig verlässt. Der EGB führt erst 1979 ein neues Aufnahmekriterium ein, das verlangt, dass Beitrittskandidaten „keiner internationalen Gewerkschaftsorganisation angehören, deren Ziele mit den Grundsätzen freier, demokratischer und unabhängiger Gewerkschaftsarbeit unvereinbar sind“²² (mit anderen Worten der WGB). Diese Entscheidung ergeht lange nachdem die CCOO aus Spanien, die CGTP-IN aus Portugal und die CGT aus Frankreich ihre Aufnahmeanträge stellen. Letztendlich greift dieses Kriterium nur für die CGT, denn die beiden anderen Gewerkschaften haben niemals dem WGB angehört. Die CCOO hatte sich sogar gegen den Versuch des WGB ausgesprochen, eine Alternative zum EGB durch Zusammenschluss der „Ausgegrenzten“ zu schaffen.

Der Fall des Beitritts der CCOO ist der umstrittenste und geht soweit, dass der DGB 1981 sogar mit Austritt aus dem EGB droht, sollte diese Gewerkschaft aufgenommen werden. Der Beitritt erfolgt schließlich 1990 mit Zustimmung der UGT nach einer langen Auseinandersetzung zwischen den beiden Organisationen um die Vorherrschaft in der spanischen Gewerkschaftsbewegung. In Portugal bahnt eine Annäherung zwischen UGTP und CGTP-IN 1995 den Weg für den Beitritt Letzterer zum EGB. Die französische CGT ist die letzte der nationalen kommunistisch orientierten Gewerkschaften, die 1999 dem EGB beitrifft, nachdem sie 1994 aus dem WGB ausgetreten und eine positivere Haltung zur europäischen Einigung eingenommen hat, der sie vorher relativ negativ gegenüberstand. Die CGT wird mit der Stimmenmehrheit und Unterstützung der CFDT aufgenommen, während die FO dagegen stimmt.

Abb. 2 Anzahl der Arbeitnehmer, die 1976 den Mitgliedsorganisationen des EGB angehören



Quelle: EGB, Tätigkeitsbericht 1973-1975

Abb. 2 vermittelt eine Idee des Gewichts der Mitgliedsorganisationen im Jahr 1976 unter dem Aspekt der von ihnen gemeldeten Mitglieder.²³ Der TUC und der DGB führen unbestritten die Tabelle an, aber man darf auch das Gewicht der italienischen Gewerkschaftsbewegung nicht vergessen, wenn man die Organisationen dieses Lands zusammen nimmt. Es folgen die schwedischen, österreichischen, belgischen und französischen Gewerkschaften, die allesamt über eine Million Mitglieder zählen. Was die schwedische Gewerkschaft LO betrifft, muss hier der „Nordische Rat“ erwähnt werden, der die Gewerkschaften aus Schweden, Finnland, Norwegen, Dänemark und Island bündelt. Dieses Bündnis stellt als solches eine wichtige Kraft dar, denn bei den meisten Entscheidungen des EGB einigt es sich auf eine gemeinsame Stellungnahme. Damit ist der Nordische Rat, der einer Gewerkschaft mit fünf Millionen Mitgliedern entspricht, virtuell betrachtet der drittgrößte Verband nach TUC und DGB ...

Ende der 1980er Jahre dehnt der EGB die Möglichkeit der Mitgliedschaft auf alle Gewerkschaften aus, die gemäß der Präambel seiner Statuten als frei und demokratisch gelten können, unabhängig davon, ob sie der sozialdemokratischen, christdemokratischen oder kommunistischen Strömung angehören.

Es sind aber vor allem der Fall der Berliner Mauer und die darauffolgenden 1990er Jahre, die die beiden wichtigsten Entwicklungen in der europäischen Gewerkschaftsbewegung prägen: Zunächst die vollständige Integration der kommunistisch orientierten Gewerkschaften der westeuropäischen Länder, dann die allmähliche Integration der

Gewerkschaften der mittel- und osteuropäischen Länder wie Solidarność oder die ehemaligen offiziellen Organisationen, die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre reformiert werden. Zum letzten Punkt verweisen wir den Leser auf Kapitel 8.

Tabelle 5 Beitritt neuer Organisationen ab 1976 in chronologischer Reihenfolge

Land	Organisation	Beitrittsjahr
Griechenland	GSEE	1976
Island	BSRB	1980
Malta	CMTU	1980
Zypern	SEK TURK-SEN	1981
Portugal	UGT-P	1983
Türkei	DISK TURK-IS	1985 1988
Spanien	CCOO	1990
Frankreich	CFTC	1990
Deutschland	DAG	1990
Griechenland	ADEDY	1990
Finnland	AKAVA	1991
Dänemark	AC	1991
San Marino	CSdL CDSL	1991
Schweiz	VSA	1991
Niederlande	MHP	1991
Finnland	STTK	1991
Portugal	CGTP-in	1995
Norwegen	AF	1995
Bulgarien	CITUB PODKREPA	1995
Tschechische Republik	CMKOS	1995
Ungarn	LIGA MOSz MszOSz	1995
Polen	NSZZ-Solidarność	1995
Rumänien	Cartel-Alfa	1995
Slowakei	KOZ-SR	1995
Schweden	SACO	1996
Rumänien	BNS CDSR CNSL Fratia	1996
Türkei	HAK-IS KESK	1997

Ungarn	ASZSZ	1998
	ESZT	
	SZEF	
Slowenien	ZSSS	1999
Frankreich	CGT	1999
	UNSA	1999
Belgien	CGSLB	2003
Litauen	LDF	2003
	LPSK	2003
Norwegen	YS	2003
Lettland	LBAS	2003
Estland	EAKL	2003
	TALO	2003
Kroatien	UATUC(SSSH)	2004
Liechtenstein	LANV	2004
Litauen	LPSS	2004
Norwegen	UNIO	2005
Spanien	USO	2005
Andorra	USDA	2005
Monaco	USM	2006
Polen	OPZZ	2006
Zypern	DEOK	2007
Kroatien	NHS	2010
Malta	For.U.M.	2012
Polen	FZZ	2012

Hinweis: In dieser Liste werden Gewerkschaftsorganisationen mit Beobachterstatus nicht aufgeführt (es handelt sich 2013 um Gewerkschaften der Balkanstaaten: Bosnien-Herzegowina, EJR Mazedonien, Serbien).

3.4. Die Reform des EGB

Innereuropäisch betrachtet, gilt die gesamte Aufmerksamkeit Ende der 1980er Jahre und Anfang der 1990er Jahre dem politischen Projekt des für 1992 geplanten Starts des Binnenmarktes sowie der Annäherung zwischen EWG und EFTA.²⁴ In den Geschichtsbüchern fällt dieses Vorhaben zeitlich mit dem Fall der Berliner Mauer und dem Ende des Kalten Krieges zusammen. Beim Kongress in Stockholm 1988 (siehe Kapitel 2) ist sich der EGB bereits bewusst, dass diese politischen und institutionellen Veränderungen in der Gemeinschaft beträchtliche Auswirkungen auf die Gewerkschaftsbewegung und ihre Fähigkeit haben werden, schnell auf Ereignisse zu reagieren, auf institutionelle Konsultationen zu antworten und mit den Arbeitgebern Verhandlungen aufzunehmen. Es stellt sich also die Frage nach der internen Arbeitsweise der Organisation.

Bei den verschiedenen EGB-Kongressen wurden zwar nach und nach die Statuten geändert. Jetzt geht es aber darum, die Strukturen, Verfahren und Arbeitsmethoden der Organisation grundlegend zu reformieren.²⁵ Daher beschließt der Exekutivausschuss im Dezember

1989, eine Arbeitsgruppe einzurichten, um diese große interne Reform vorzubereiten. Diese Gruppe, die sich selbst „Für einen effizienteren EGB“ nennt, wird von Johan Stekelenburg geleitet, der an der Spitze des FNV steht (niederländische Gewerkschaft, die aus dem Zusammenschluss von NVV und NKV entstand). Im Februar 1990 schickt er einen Fragebogen an alle Mitgliedsorganisationen, um ihre Meinung zu den verschiedenen Aspekten der beabsichtigten Reform einzuholen. Auf Basis der erhaltenen Rückläufe wird ein erster Bericht erstellt und im Juni 1990 dem Exekutivausschuss vorgestellt, und es finden erste Diskussionen statt.



Der Kongress von Luxemburg beschließt 1991 eine grundlegende Reform der internen Arbeitsweise des EGB.

Quelle: EGB

Auch wenn alle Mitgliedsorganisationen die Notwendigkeit von Veränderungen sehen, fordern einige umfassendere Reformen als andere. Unter diesen sind vor allem die italienischen, belgischen und spanischen Gewerkschaften sowie die französische CFDT zu nennen. So verständigen sich die drei italienischen Gewerkschaften (CGIL, CISL, UIL) auf eine gemeinsame reformorientierte und ehrgeizige Plattform, was großen Einfluss auf den Abschlussbericht haben wird.²⁶

Nach langen Debatten in dieser Gruppe, im Exekutivausschuss und über die Änderungsanträge, die von den Mitgliedsorganisationen eingebracht werden, wird beschlossen, den Stekelenburg-Bericht unter dem Titel „Für einen leistungsstärkeren EGB“ dem Kongress vorzulegen, der vom 13.-17. Mai 1991 in Luxemburg tagt. In einer Notiz an die Mitgliedsorganisationen weist der Exekutivausschuss jedoch darauf hin, dass ein Teil der Reform vom Exekutivausschuss selbst beschlossen wird, ein anderer Teil vom Kongress und ein dritter durch Änderungen in den internen Arbeitsmethoden des Sekretariats (auf diese Weise werden bestimmte Entscheidungen bereits vor dem Kongress getroffen: Verstärkung der personellen und finanziellen Ausstattung des Sekretariats, Verstärkung der Presseabteilung, Einrichtung einer Organisationsabteilung). Was schlägt der in Luxemburg verabschiedete Stekelenburg-Bericht vor?²⁷

Die Grundzüge der Reform lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Kongress:** Er tagt künftig alle vier Jahre (nicht mehr alle drei), er wählt selbst den Präsidenten, den Generalsekretär und den stellvertretenden Generalsekretär (nicht mehr der Exekutivausschuss), die Anzahl der Delegierten wird erhöht, die Parität von Frauen und Männern wird angestrebt, die interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) haben künftig Beobachterstatus mit Rederecht.

- **Exekutivausschuss:** Alle Organisationen sind darin vertreten (nicht mehr über eine Quote pro Land, die die Anzahl der Mitgliedsorganisationen unberücksichtigt lässt), die sektoralen Gewerkschaftsausschüsse (die künftigen „europäischen Gewerkschaftsverbände“) haben einen offiziellen Sitz mit Stimmrecht (außer bei Abstimmungen über die Satzung und die Finanzen); der Präsident und Generalsekretär sind vollberechtigte Mitglieder, der Frauenausschuss hat hier drei Vertreterinnen, der Jugendausschuss zwei und der Ausschuss für die Rentner zwei. Die Beschlüsse müssen in „ständigen Ausschüssen“ vorbereitet werden, die in allen Politikbereichen des EGB geschaffen werden (Wirtschaft, Soziales, Arbeitsmarkt, Demokratisierung der Wirtschaft etc.). Außerdem kann der Exekutivausschuss künftig Arbeitsgruppen einrichten (Frauen, Jugend, zugewanderte Arbeitnehmer, Energie, neue Technologien etc.).
- **Ausschuss für Finanzen und allgemeine Verwaltungsaufgaben:** Er wird zum Lenkungsausschuss und seine Leitungsaufgaben werden über Finanz- und Verwaltungsfragen hinaus ausgedehnt. Er setzt Beschlüsse des Exekutivausschusses in Lobbyaktivitäten und hochrangigen Verhandlungen schnell um. Er tagt bis zu acht Mal pro Jahr und seine Zusammensetzung wird um die sektoralen Gewerkschaftsausschüsse sowie den Präsidenten, den Generalsekretär und den stellvertretenden Generalsekretär erweitert. Der Frauenausschuss entsendet ebenfalls eine Vertreterin in diesen Ausschuss.
- **Sekretariat:** Das Sekretariat wird um einen neuen Sekretär verstärkt. Der Generalsekretär ist weiterhin der Sprecher und die „Nr. 1“ des EGB. Das Sekretariat schlägt dem Exekutivausschuss die Wahl seiner Mitglieder vor und unterbreitet alle anderen Vorschläge dem Exekutivausschuss und Lenkungsausschuss. Auch wenn der Bericht dies nicht *stricto sensu* vorsieht, wird die Satzung geändert, damit das Sekretariat „mindestens eine Frau“ umfasst (wie oben hervorgehoben, geht der Kongress von Athen 2011 hier noch viel weiter).
- **Finanzen:** Endlich soll der EGB eine bessere finanzielle Ausstattung erhalten. Aber diese Frage wird sich als besonders heikel erweisen, da die Mitgliedsgewerkschaften keinen Konsens darüber erzielen, den EGB mit zusätzlichen Mitteln auszustatten.

Mit dieser Reform soll der EGB „ein echter Bund mit Kompetenzen und Aufgaben werden, die wirklich intern verankert sind. Folglich müssen auch zum Teil nationale Befugnisse auf die europäische Ebene übertragen und Entscheidungen des EGB zur Gewerkschaftsarbeit durchgesetzt werden“.²⁸ Das Ziel ist, grenzübergreifenden Aktivitäten Vorrang einzuräumen und koordinierte Strategien für Tarifverhandlungen und die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf europäischer Ebene zu erarbeiten.

Gleichwohl wird diese – zentrale – Frage der Verlagerung von Befugnissen von den nationalen Verbänden zur europäischen Organisation an den Exekutivausschuss verwiesen. Damit wird aus dem politischen Ziel ein Hürdenlauf, denn die nationalen Ansätze und Präferenzen, die innerhalb des Ausschusses zu diesem Thema geäußert werden, könnten kaum unterschiedlicher sein. So sind die belgischen und italienischen Verbände offen für die Stärkung des EGB, damit er zu einer Organisation mit umfassenden Befugnissen und entsprechenden Mitteln wird. Die nordischen Gewerkschaften und der TUC haben diesbezüglich hingegen schwere Vorbehalte. Der DGB ist zwar eher geneigt, eine echte supranationale Organisation auf die Beine zu stellen, muss aber bei Vorstößen in diese Richtung mit Gegenwehr aus den Reihen seiner Mitgliedsgewerkschaften, wie der IG Metall, rechnen.

Insgesamt kann man sagen, dass die Reform von 1991 in zwei Punkten entscheidend ist: Die Aufnahme der sektoralen Organisationen in die verschiedenen Instanzen des EGB, was diesen mehr Bedeutung gibt (zu den Beziehungen zwischen dem EGB und den sektoralen Verbänden siehe Kapitel 7) und die Verbesserung der Entscheidungsverfahren. Bei zwei anderen Punkten erfüllt die Reform nicht ganz ihre Ziele: Die Übertragung eines Teils der

nationalen Befugnisse auf die europäische Ebene und die Erhöhung der finanziellen Mittel. Im Rückblick ist Emilio Gabaglio überzeugt, dass diese Reform eine Wende darstellt: „Sie wurde immerhin von allen getragen, wenn auch mit einigen Vorbehalten. Aber wie Sie wissen, war anschließend sehr viel Arbeit nötig, um sie umzusetzen. (...) Wir haben die Umsetzung dieser Reform erst 1995 beim Kongress in Brüssel beendet.“²⁹

3.5. Ausbau der internen Repräsentativität

Wie schon erklärt, gehen die Erweiterung des EGB um neue Organisationen sowie die Reform 1991 mit dem Bestreben einher, auch seine interne Repräsentativität zu stärken. Die ordentlichen Kongresse in Luxemburg (1991), Brüssel (1995) und Helsinki (1999) sind die wichtigsten Meilensteine dieses Prozesses: Eine engere Verzahnung zwischen dem EGB und den sektoralen Gewerkschaftsausschüssen, die zu den europäischen Gewerkschaftsverbänden werden, Entwicklung von Aktivitäten des Frauenausschusses, Umwandlung der Jugendorganisation des EGB in einen Jugendausschuss, 1992 die Schaffung von Eurocadres – der europäischen Organisation zur Vertretung leitender Angestellter, 1993 Anerkennung des eigenen Rentner- und Seniorenverbands (FERPA), Schaffung der interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) in grenzübergreifenden Regionen für eine bessere Unterstützung von Grenzgängern (siehe Exkurs 17) und Unterstützung der Arbeitnehmer in transnationalen Konzernen über europäische Betriebsräte. Es werden viele Anstrengungen unternommen, um den EGB zu dem zentralen Gewerkschaftsakteur des „europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen“ zu machen, der er werden will (Helsinki 1999).³⁰

Außerdem erwähnenswert ist in dieser Zeit die Entwicklung der Beziehungen zwischen dem EGB und den verschiedenen Organisationen der so genannten Zivilgesellschaft, die in den 1990er Jahren und im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends auf der europäischen Bildfläche auftaucht. So entwickelt die europäische Gewerkschaftsbewegung nach und nach eine

Exkurs 16

Der Platz der Frauen in der europäischen Gewerkschaftsbewegung

Auch wenn in der europäischen Gewerkschaftsbewegung noch keine vollständige Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht ist, muss man doch die durchaus positiven Entwicklungen anerkennen. Wie war die Situation vor dreißig Jahren? Die Zeitung *Signal*, die von der EGB-Gruppe „Gewerkschaftspress“ anlässlich des Kongresses in Den Haag 1982 zusammengestellt wird, gibt einen Einblick. Hier kann man lesen:

„Kongressteilnehmer: Sucht die Frauen!“

„Ein neugieriger Blick, der im Kongresssaal über das Meer von Anzugsjacken und Krawatten streift, findet nur eine Minderheit weiblicher Gesichter. Ist die europäische Gewerkschaftsbewegung den Frauen

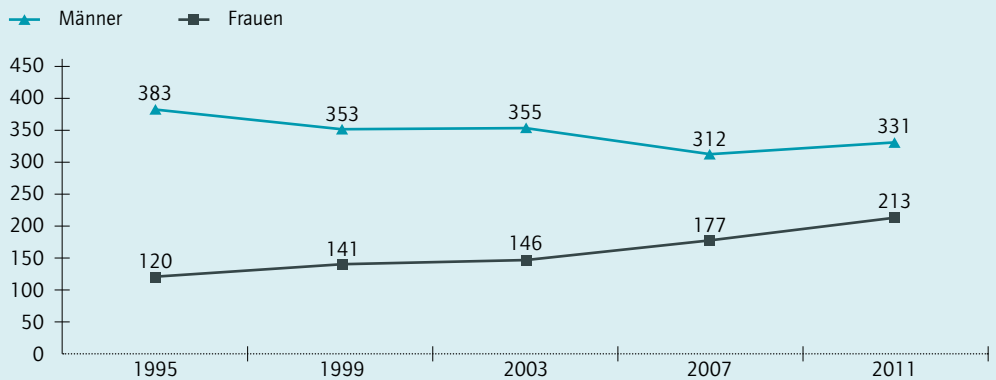
geschlossen? Gräbt man tiefer und sieht die Teilnehmerliste durch oder schaut man sich die Namensschilder der Teilnehmer in den Fluren an und bedenkt dabei, dass die roten Schilder Delegierten vorbehalten sind und die grünen den Beobachtern – sind die Berechnungen sehr aufschlussreich. Unter den 143 Delegierten sind acht Frauen. Nur eine gehört dem Exekutivsausschuss des EGB an. Kirsten Stallknecht, Vorsitzende der dänischen Gewerkschaft FTF, ist ein Einzelfall. (...) Unter den 113 mit Beobachterstatus registrierten Teilnehmern sind gerade einmal 16 Frauen. In den europäischen Gewerkschaftsausschüssen herrscht fast Ödnis: Eine einzige Frau unter 75 Delegierten und Beobachtern, die auf der Liste stehen ... Sucht man Frauen in den Organisationen, die nach Den Haag eingeladen wurden, obwohl sie nicht dem EGB angehören, findet man nur fünf. Und davon kommen drei aus Polen! (...)“



Die Zeitung *Signal* erzählt 1982 die wenig alltägliche Geschichte von Danuta Zurkowska, Danuta Nowakowska und Krystyna Ruchniewicz, die alle *Solidarność* angehören und zum EGB-Kongress 1982 nach Den Haag eingeladen sind. Die drei Polinnen werden während ihres Auslandsbesuches 1981 vom Staatsstreich in Polen überrascht. Sie können nicht in ihr Heimatland zurückkehren und lassen sich in Brüssel nieder, in der Hoffnung auf Hilfe durch die europäischen Gewerkschaften, um die Forderungen in Polen unterstützen zu können.

Quelle: EGB

Abb. 3 Gleichstellung von Männern und Frauen auf den Kongressen in Brüssel (1995), Helsinki (1999), Prag (2003), Sevilla (2007) und Athen (2011)



Seitdem hat der EGB einen langen Weg zurückgelegt. Beim Kongress in Athen 2011 sind 40% der Delegierten Frauen, wie Abb. 3 zeigt.

Außerdem werden seit Anfang der 1990er Jahre immer mehr Führungspositionen beim EGB mit Frauen besetzt. Béatrice Hertogs (erste Politische Sekretärin), Maria-Helena André (erste stellvertretende Generalsekretärin), Wanja Lundby-Wedin (erste Präsidentin) und Bernadette Ségol (erste Generalsekretärin) sind Vorreiterinnen, wie auch Catelele Passchiers, Veronica Nilsson, Judith Kirton-Darling und Claudia Menne. Das Sekretariat zählt in der Amtszeit 2011-2015 mehr Frauen als Männer.

Neben der Verbesserung der Repräsentativität innerhalb des Kongresses und in den Führungspositionen ist auch die Rolle des Frauenausschusses innerhalb des EGB hervorzuheben. Dieser nimmt bei der Weiterentwicklung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sowohl intern wie extern einen wichtigen Platz ein. Intern liegt der Schwerpunkt der Politiken zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf der Umsetzung des Gleichstellungsplans, der beim Kongress in Prag 2003 verabschiedet wird. Der Plan verfolgt einen doppelten Ansatz für die Gewerkschaftsbewegung: Wie kann man spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen umsetzen und wie kann man die Integration der Gender-Dimension gewährleisten? Extern beteiligt sich der EGB aktiv an den Lobbyaktivitäten zu den europäischen Richtlinien im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Politik der gezielten Partnerschaften mit Nichtregierungsorganisationen (NRO) zu konkreten Themen, wie 2000 der Charta der Grundrechte oder auch die Bekämpfung verschiedener Formen der Diskriminierung 2009. Es bleibt nicht aus, dass diese Partnerschaften manchmal Misstrauen mancher Mitglieder gegenüber den NRO und ihrer Repräsentativität und Arbeitsweise wecken, d.h. ihr Bestreben, den Gewerkschaften auf ihrem traditionellen Gebiet den Rang ablaufen zu wollen ... Aber ungeachtet dieser Vorbehalte entsteht ein Bündnis – die „Spring Alliance“ – zwischen dem EGB und einigen im sozialen Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen (Plattform der europäischen NRO des sozialen Sektors), Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit (Concord) und des Umweltschutzes (Europäisches Umweltbüro). Die Spring Alliance soll gemeinsame Stellungnahmen zu Themen gemeinsamen Interesses erarbeiten und sie zusammen gegenüber den europäischen Institutionen vertreten.³¹ Es entstehen außerdem Kooperationen mit dem Netzwerk European Anti Poverty Network (EAPN), der Europäischen Frauenlobby, dem Europäischen Behindertenforum etc. Die Zeit der Weltsozialforen trägt ebenfalls dazu bei, dass man sich gegenseitig besser kennenlernt (siehe Kapitel 9).

3.6. Die Rolle der Instanzen

Wie man oben bereits herauslesen konnte und Andrew Martin und Georges Ross zurecht betonen, unterscheiden sich der Prozess der Strukturierung des EGB und die Dynamik der Europäisierung der Gewerkschaftsbewegung merklich von den historischen Prozessen, die Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts zur Errichtung nationaler Gewerkschaftsorganisationen geführt haben.³² Während die Bildung großer nationaler Gewerkschaften in dieser Zeit zumindest teilweise das Ergebnis der sozialen Mobilisierung der Basis und allmählichen Erlangung der Ressourcen und Mobilisierungsstärke durch die Gewerkschaften ist, folgt die Entwicklung des EGB in gewisser Weise der Logik der Schaffung von Strukturen, bevor man zur Aktion übergeht.³³ Dies erklärt nach Meinung dieser Autoren, dass die nationalen Gewerkschaften der Idee allgemein eher ablehnend gegenüberstehen, diese Organisation, deren Logik eher *top-down* als *bottom-up* ist, mit echten Befugnissen auszustatten.³⁴

Eine weitere mögliche Erklärung ist die Tatsache, dass man innerhalb des EGB immer mit der Vielfalt der Mitgliedsorganisationen arbeiten muss, die äußerst verschiedene Kulturen, Interessen und Forderungen haben. Ohne den Brückenschlag zwischen – überspitzt dargestellt – der deutschen und belgischen Tradition der Konzertierung, der französischen Tradition des verbrieften Anspruchs auf soziale Staatsbürgerschaft und der englischen, die Freiwilligkeit betonenden Tradition ist diese Verbindung nicht immer einfach zu realisieren.

3.6.1. Die Abstimmungsmodalitäten

Die Frage der Entscheidungsprozesse ist vor diesem Hintergrund von zentraler Bedeutung. Formell müssen alle Entscheidungen, die einer Abstimmung bedürfen, mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen getroffen werden. Aber das Streben nach Konsens, das ebenfalls in der Satzung angeregt wird, ist im ersten Jahrzehnt des Bestehens ein gängiges Prinzip in der Arbeitsweise des EGB.

Man muss betonen, dass im Rahmen des europäischen Sozialdialogs die verschiedenen Partner (EGB und Arbeitgeberverband UNICE, heute BusinessEurope) unterschiedliche Abstimmungsprozesse haben. Unter dem Vorsitz von Georges Jacob (1998-2003) ist UNICE zur Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit über das Mandat zur Aufnahme von Verhandlungen im Rahmen des sozialen Dialogs übergegangen, aber über das Ergebnis der Verhandlungen

ist weiterhin ein Konsens zu erzielen (anders gesagt, hat jedes Mitglied des Arbeitgeberverbands ein Vetorecht). Nun gilt das nicht beim EGB: Über die Verhandlungsergebnisse wird per qualifizierter Mehrheit abgestimmt, und es kam mehrfach vor, dass die Mitglieder des EGB (insbesondere der DGB) sich gegen ein Abkommen des sozialen Dialogs aussprachen – beispielsweise das über die Teilzeitarbeit oder das über inklusive Arbeitsmärkte – ohne dass dieser Widerstand die Verabschiedung verhindern konnte (siehe Kapitel 4).

3.6.2. Der Kongress

Die höchste Instanz des EGB ist der Kongress. Bei diesem kommen alle vier Jahre die Delegierten der Organisationen aller Mitgliedsländer und der Branchenverbände zusammen. Damit ist er ein wichtiger Moment im Leben der Organisation.

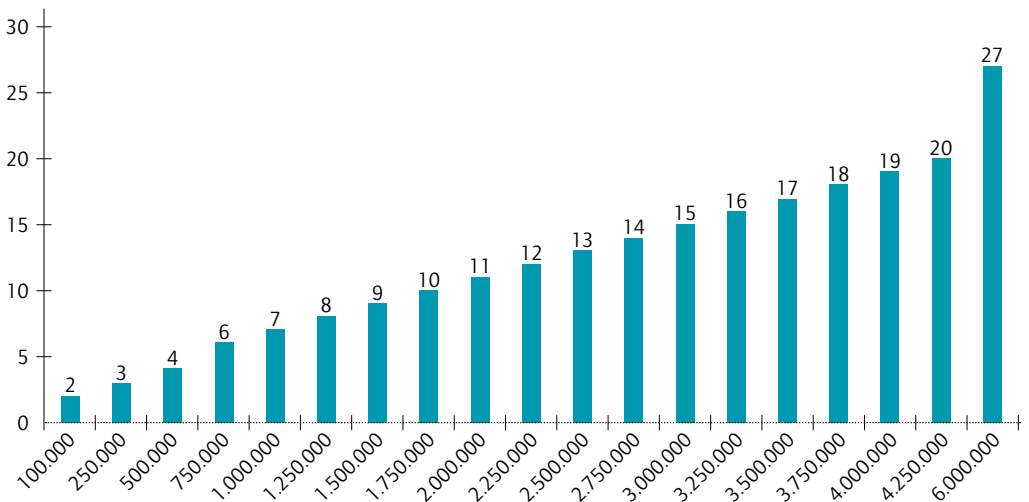
Nach Maßgabe der Satzung haben nationale Gewerkschaftsbünde mit:

- Weniger als 100.000 Mitgliedern Anspruch auf einen Delegierten
- Bis zu 250.000 Mitgliedern: zwei Delegierte
- Für jede zusätzliche Tranche von 250.000 Mitgliedern: ein Delegierter zusätzlich

Zusätzliche Sitze werden den Organisationen gewährt, die:

- Bis zu 500.000 Mitglieder haben: ein Delegierter zusätzlich
- Mehr als 500.000 Mitglieder: zwei Delegierte zusätzlich.

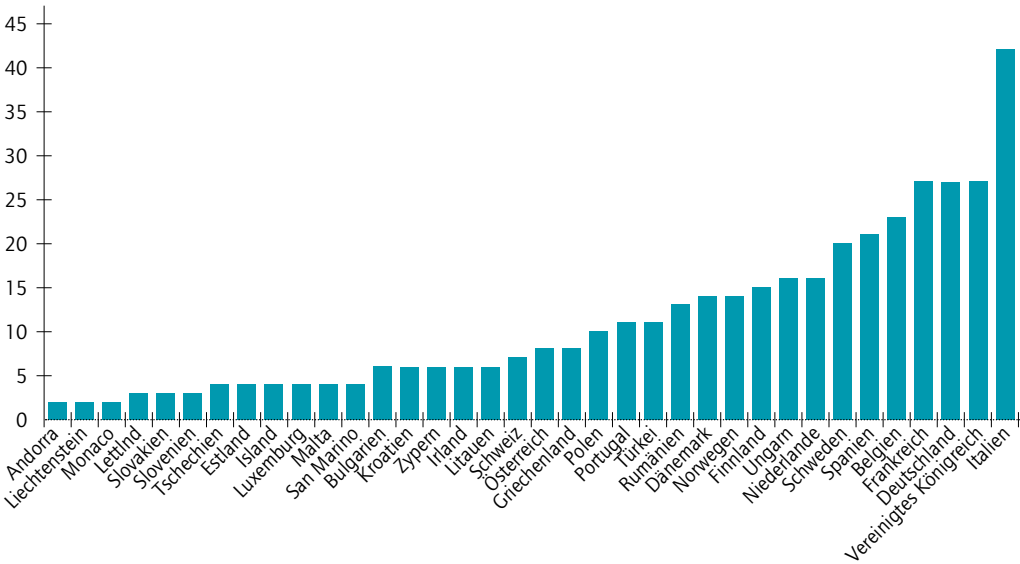
Abb. 4 Anzahl der Delegierten je nationaler Gewerkschaftsorganisation nach Anzahl der Mitglieder



Nur zwei Organisationen zählen mehr als 4.250.000 Mitglieder: der britische TUC und der deutsche DGB.

Gruppert man die Gewerkschaftsorganisationen pro Land, ergeben sich die folgenden nationalen Gruppen von Gewerkschaftsdelegierten:

Abb. 5 Anzahl der Delegierten pro Land (Kongress von Athen, 2011)



Die Abbildung zeigt, dass Länder mit vielen kleinen oder mittleren Gewerkschaftsverbänden aufgrund des überproportionalen Gewichts der kleinen Organisationen im Vorteil sind. So kommt es, dass Frankreich mit fünf nationalen Gewerkschaften, die insgesamt 2,74 Millionen Arbeitnehmer vertreten, die gleiche Anzahl von Delegierten zum Kongress entsendet wie Deutschland oder das Vereinigte Königreich, die jeweils über sechs Millionen Arbeitnehmer als Mitglieder zählen. Man sieht außerdem, dass Belgien, dessen drei Gewerkschaften 3,23 Millionen Arbeitnehmer vertreten (das heißt mehr als Frankreich) weniger Delegierte als letztgenanntes Land hat. Aber diese Bemerkung ist rein formeller Natur, da die europäische Gewerkschaftsbewegung natürlich nicht auf Grundlage nationaler Kräfteverhältnisse arbeitet ...

Tabelle 6 Anzahl der Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände (Kongress von Athen, 2011)

Gewerkschaftsverband	Anzahl der Mitglieder	Sitze
EGÖD	7.254.219	17
UNI-Europa	6.333.588	15
EMB	5.300.000	13
ETUCE	4.289.305	11
ETF	2.600.000	9
EFBH	2.322.017	7
EMCEF	2.013.370	7
EFFAT	1.800.000	6
EGV-TBL	624.575	3
EUROCOP	488.858	3
EFJ	450.000	3
EAEA	350.000	3

Außerdem nehmen am Kongress die Vertreter der vom EGB zugelassenen Branchenverbände nach folgendem Verteilungsschlüssel teil:

- Drei Delegierte pro Branchenverband
- Ein zusätzlicher Delegierter pro Tranche von 500.000 Mitgliedern.

Dem Frauenausschuss werden schließlich zehn Delegierte gewährt.

Die Hauptaufgaben des Kongresses bestehen darin, die künftige Strategie und die allgemeine Politik des Gewerkschaftsbunds festzulegen, die Resolutionen und andere vom Exekutivsausschuss und den Mitgliedern vorgelegte Vorschläge zu verabschieden, den Tätigkeitsbericht und die Zusammensetzung des Exekutivsausschusses zu genehmigen, den Vorsitzenden und das Team des Sekretariats zu wählen (den Generalsekretär, die beiden stellvertretenden Generalsekretäre, die Politischen Sekretäre und die Rechnungsprüfer). Darüber hinaus ratifiziert der Kongress die Entscheidungen des Exekutivsausschusses über Aufnahmeanträge oder den Beobachterstatus von nationalen Gewerkschaften und europäischen Gewerkschaftsverbänden. Nur er kann die Satzung der Organisation ändern. Um eine Vorstellung von der Größenordnung zu erhalten: Am Kongress in Athen nehmen fast 1.000 Personen teil.

Tabelle 7 Die Kongresse des EGB von 1973 bis 2015

Kongress	Datum	Ort
Konstituierende Versammlung	8. Februar 1973	Brüssel
1. Ordentlicher Kongress	9. Februar 1973	Brüssel
Außerordentlicher Kongress	23.-25. Mai 1974	Kopenhagen
2. Ordentlicher Kongress	22.-24. April 1976	London
3. Ordentlicher Kongress	14.-18. Mai 1979	München
4. Ordentlicher Kongress	19.-23. April 1982	Den Haag
5. Ordentlicher Kongress	13.-17. Mai 1985	Mailand
6. Ordentlicher Kongress	9.-13. Mai 1988	Stockholm
7. Ordentlicher Kongress	13.-17. Mai 1991	Luxemburg
8. Ordentlicher Kongress	8.-12. Mai 1995	Brüssel
9. Ordentlicher Kongress	29. Juni bis 2. Juli 1999	Helsinki
10. Ordentlicher Kongress	26.-29. Mai 2003	Prag
11. Ordentlicher Kongress	21.-24. Mai 2007	Sevilla
12. Ordentlicher Kongress	16.-19. Mai 2011	Athen
13. Ordentlicher Kongress	2015	Paris

Hinweis: Die wichtigsten Beschlüsse der verschiedenen Kongresse sind in Kapitel 2 aufgeführt.



Der Kongress ist die höchste Instanz des EGB. Hier kommen alle vier Jahre die Delegierten der nationalen Mitgliedsorganisationen und der europäischen Gewerkschaftsverbände zusammen.

Quelle: EGB

3.6.3. Der Exekutivausschuss

Der Exekutivausschuss tagt mindestens viermal pro Jahr. Dieses wichtige Organ besteht aus Vertretern der Mitgliedsorganisationen, und zwar im Verhältnis zur Anzahl ihrer Mitglieder (siehe unten), der europäischen Gewerkschaftsverbände und des Frauenausschusses. Es obliegt ihm, über das Mandat und die Zusammensetzung der Delegationen zu entscheiden, die im Rahmen des sozialen Dialogs mit den Arbeitgeberverbänden verhandeln, und die Ergebnisse zu bewerten. Sofern erforderlich, werden Beschlüsse mit Zweidrittelmehrheit getroffen. Mit der internen Reform, die der EGB 1991 beschließt, wird die politische Rolle des Exekutivausschusses im Bereich der mittel- und langfristigen strategischen Entscheidungen der Organisation gestärkt.

Der Exekutivausschuss setzt sich aus Vertretern der nationalen Gewerkschaftsbünde nach folgendem Schlüssel zusammen:

- 1 Vertreter für jede nationale Gewerkschaft mit weniger als 1.000.000 Mitgliedern
- 2 Vertreter für jede nationale Gewerkschaft mit 1.000.000 bis 3.000.000 Mitgliedern
- 3 Vertreter für jede nationale Gewerkschaft mit 3.000.000 bis 5.000.000 Mitgliedern
- 4 Vertreter für jede nationale Gewerkschaft mit 5.000.000 bis 7.000.000 Mitgliedern
- 5 Vertreter für jede nationale Gewerkschaft mit mehr als 7.000.000 Mitgliedern.



Der Exekutivausschuss tagt mindestens viermal jährlich. Er spielt eine politische Rolle bei den mittel- und langfristigen strategischen Entscheidungen der Organisation. Außerdem beschließt er die Verhandlungsmandate für den Sozialdialog.

Quelle: EGB

Die europäischen Branchenverbände sind hier wie folgt vertreten:

- 1 Vertreter für jeden europäischen Verband mit weniger als 3.000.000 Mitgliedern
- 2 Vertreter für jeden europäischen Verband mit 3.000.000 bis 5.000.000 Mitgliedern
- 3 Vertreter für jeden europäischen Verband mit mehr als 5.000.000 Mitgliedern.

Im Exekutivausschuss sitzen außerdem drei Vertreterinnen des Frauenausschusses.

3.6.4. Der Lenkungsausschuss

Der Lenkungsausschuss entsteht durch die Reform von 1991 und löst den vorherigen Ausschuss für Finanzen und allgemeine Verwaltungsaufgaben ab. Es handelt sich um ein kleineres Gremium, das den Auftrag hat, die Umsetzung der vom Exekutivausschuss getroffenen Entscheidungen zwischen dessen Sitzungen sicherzustellen. In der Regel tagt er achtmal pro Jahr und setzt sich aus 21 gewählten Mitgliedern des Exekutivausschusses zusammen. Sie sind dafür zuständig, dringende und mittelfristige Maßnahmen zu beschließen, die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden zu beobachten, die Vertretung des EGB bei den europäischen Institutionen zu gewährleisten, finanzielle und administrative Angelegenheiten zu verwalten und die Tagesordnung für die Sitzungen des Exekutivausschuss zu erstellen.

Exkurs 17

Die grenzübergreifende Gewerkschaftsarbeit

Die transnationale Gewerkschaftsarbeit beginnt in den 1970er Jahren mit der Gründung interregionaler Gewerkschaftsräte (IGR). Der erste IGR wird 1976 in der Region Saar-Lor-Lux, die zwischen Rhein, Mosel, Saar und Maas liegt, gegründet. 1984 zählt man bereits acht IGR, wobei sich diese Entwicklung hauptsächlich auf den Nordwesten Europas konzentriert. Die Frage der Grenzgänger und praktische Lösungen für ihre Situation gehören ab den 1980er Jahren zu den neuen Betätigungsfeldern der Gewerkschaften.

Am 1. Juni 1990 beantragt der IGR der Euregio Maas-Rhein die Vertretung der bestehenden IGR im Exekutivausschuss des EGB. Beim Kongress in Luxemburg wird 1991 entschieden, dass ein Vertreter des IGR Beobachterstatus bei den Sitzungen des Exekutivausschusses erhält und an den Ausschüssen für Sozialpolitik, Tarifverhandlung, Regional- und Kohäsionspolitik teilnehmen kann. Auch wenn die IGR formell vom EGB unabhängig sind, verfolgen sie seit längerer Zeit eine Logik der europäischen Arbeit und Koordinierung. Ihre Bedeutung und Rolle, vor allem für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt über das Netzwerk EURES, bei Verkehrs- und Raumordnungsfragen oder

auch kulturellen Beziehungen in Grenzregionen, sind unbestritten. Heute gibt es 45 solcher Räte, die vom äußeren Norden Schwedens bis in den Süden Spaniens und von Irland bis nach Ungarn reichen.



Die ersten IGR

Quelle: Tätigkeitsbericht 1982-1984

3.6.5. Das Sekretariat

Das Sekretariat (das vom Kongress gewählt wird) verwaltet das Tagesgeschäft des EGB und ist für die Beziehungen zu den europäischen Institutionen und Arbeitgeberverbänden zuständig. Es setzt sich aus dem/der Generalsekretär(in) – der/die Sprecher/in des EGB ist –, den beiden stellvertretenden Generalsekretär/innen und den vier Politischen Sekretär/innen zusammen. Das Sekretariat verfolgt und bearbeitet die europäischen Politikfelder, plant und schlägt Gewerkschaftsaktionen vor und ist für die interne Arbeitsweise des EGB zuständig.

Beispielhaft sei hier die Aufgabenverteilung im Sekretariat 2011-2015 genannt (die Verteilung kann sich jederzeit ändern):

– **Bernadette Ségol – Generalsekretärin**

Allgemeine Angelegenheiten, Beziehungen zu den europäischen Institutionen, Beziehungen zu den Mitgliedsorganisationen, Finanzen, Kommunikation, Außenbeziehungen, wirtschaftspolitische Steuerung

– **Józef Niemiec – Stellvertretender Generalsekretär**

Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Europäisches Semester, Agenda Europa 2020, Erweiterung und Beziehungen zu den Balkanstaaten, würdige Arbeit, Personal, Koordinierung, Beziehungen zum Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

– **Patrick Itschert – Stellvertretender Generalsekretär**

Sozialdialog, Gewerkschaftskampagnen, Gewerkschaftsrechte, soziale Verantwortung von Unternehmen, Jugend, Beziehungen zur Türkei

– **Judith Kirton-Darling – Politische Sekretärin**

Energie, Industriepolitik, Umstrukturierungen, nachhaltige Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, internationale Entwicklung

– **Claudia Menne – Politische Sekretärin**

Wirtschaftsdemokratie, Beteiligung der Arbeitnehmer, Europäische Aktiengesellschaft, Europäische Betriebsräte, Chancengleichheit von Männern und Frauen, Frauenausschuss, LGTB, Menschen mit Behinderung, sozialer Schutz, soziale Einbeziehung, Generationensolidarität

– **Veronica Anna-Maria Nilsson – Politische Sekretärin**

Binnenmarkt, Steuerwesen, „intelligente Regulierung“, öffentliche Dienste, öffentliches Auftragswesen, Recht auf Arbeit, Entsendung von Arbeitnehmern, wirtschaftspolitische Steuerung, Datenschutz, Netzwerke zur Streitschlichtung

– **Luca Visentini – Politischer Sekretär**

Tarifverhandlungen, Lohnpolitik, Migration und Mobilität, lebenslanges Lernen, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt, europäischer Haushalt und Strukturfonds, Regionalpolitik

3.7. Von den Gewerkschaftsausschüssen zu den Branchenverbänden

Die Geschichte der Beziehungen zwischen den sektoralen Gewerkschaftsausschüssen und dem Europäischen Gewerkschaftsbund wäre wohl allein schon eine Studie wert. Diese Geschichte war niemals ein langer, ruhiger Fluss. Der teilweise turbulente Charakter dieser Beziehungen erklärt sich größtenteils dadurch, dass manche sektoralen Verbände gleichzeitig internationalen Bündnissen und dem EGB angehören. Zum Teil bringt dieses Merkmal der Dreiecksbeziehungen ideologische Schwierigkeiten oder Kompetenzgerangel mit sich.

Die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse gehen im Allgemeinen – nicht immer – aus den internationalen Gewerkschaftssekretariaten hervor, die ab den 1880er Jahren geschaffen werden (siehe Kapitel 1). „Diese haben ein Eigenleben“, analysiert Georges Debunne 1987,³⁵ „aber es gibt informelle Verbindungen zu den Gewerkschaftsausschüssen und bei einigen wenigen Ausnahmen verschwimmen die internationale und die europäische Organisation. Die Gewerkschaftsausschüsse sind unabhängig und entscheiden selbst über ihre Zusammensetzung. Das schafft Probleme für den EGB, zum Beispiel wenn die Gewerkschaftsausschüsse kommunistisch geprägte, sektorale Organisationen aufnehmen oder sie umgekehrt die Aufnahme von Organisationen ablehnen, die branchenübergreifenden Mitgliedsverbänden christlich-sozialer Orientierung angehören.“ Man trifft also hier auf sektoraler Ebene auf ideologische Gräben, die der EGB selbst überwinden musste.

„Von Anfang an ist der EGB eine Organisation, die sich hauptsächlich aus nationalen Gewerkschaftsdachverbänden zusammensetzt“, erinnert sich Emilio Gabaglio. „Die Vertretung der einzelnen Berufsgruppen war diesen Gewerkschaftsausschüssen überlassen – mit Ausnahme der Metallarbeiter im EMB –, deren Beziehungen zum Bund schwer zu fassen waren. Es handelte sich um Satelliten. Ich möchte nicht von unabhängigen Wahlen sprechen, obwohl das manchmal der Fall war. Wir meinten, dass man sie integrieren muss, damit sich der EGB ähnlich wie nationale Verbände strukturiert.“³⁶

Die Aufnahme der Gewerkschaftsausschüsse in den EGB, oder vielmehr ihre „Zulassung“, erfolgt zunächst wenig strukturiert. Einige Ausschüsse werden sofort aufgenommen, andere nicht. Um etwas mehr Ordnung in die Sache zu bringen, legt der Exekutivausschuss im Juni 1973 fünf Kriterien fest, die bei einer Aufnahme zu prüfen sind: Nach Möglichkeit Abdeckung des gleichen geografischen Gebiets wie durch den EGB, Zusammenschluss der branchenspezifischen Verbände der EGB-Mitglieder, Einholung der Stellungnahmen der internationalen Berufssekretariate, Existenz ständiger Organe und eines Arbeitsbudgets, Gewährleistung der Gegenseitigkeit beim Informationsaustausch und der Teilnahme an Sitzungen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten Ausschüsse, die 1991 zugelassen waren.

Tabelle 8 Die 1991 vom EGB anerkannten europäischen Gewerkschaftsausschüsse

Abk.	Name	Jahr der Gründung	Mitglied im EGB seit
IBFG-EGKS	Gewerkschaftsübergreifendes Verbindungsbüro der Bergleute- und Metallarbeitergewerkschaften (Luxemburg)	1952	1973
EFA	Europäischer Verband der Gewerkschaften des Agrarsektors in der Gemeinschaft (Brüssel)	1958	1973
EMB	Europäischer Metallgewerkschaftsbund (Brüssel)	1963	1973
Euro-FIET	Europäische Regionalorganisation des Internationalen Bunds der Privatangestellten (Genf/Brüssel)	1964	1973
IPTT	Internationale des Personals der Post-, Telegraphen- und Telefonbetriebe (Genf)	1968	1973
EGAKU	Europäischer Gewerkschaftsausschuss Kunst- und Unterhaltung (Wien)	1973	
EAL-ILU	Europäischer Ausschuss für Lebens-, Genussmittel- und Gastgewerbe-gewerkschaften in der IUL (Brüssel)	1958	1978
ELCTWU	Europäischer Verbindungsausschuss für den Verkehrsbereich (Brüssel)	1962	1979
EGÖD	Europäischer Gewerkschaftsausschuss für den öffentlichen Dienst (Brüssel)	1966	1979
EGBW	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (Luxemburg)	1956	

EFBH	Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter in der EWG (Brüssel)	1958	1984
EGF	Europäische Grafische Föderation (Bern)	1973	
EFCG	Europäische Föderation der Chemiegewerkschaften (Brüssel)	1958	1988
EGA-TBL	Europäischer Gewerkschaftsausschuss Textil, Bekleidung und Leder (Brüssel)	1964	1988
EJF	Europäische Journalisten-Föderation	1988	

Quelle: Visser J. und Ebbinghaus B. (1992) Making the most of diversity? European integration and transnational organization of labour, in Greenwood J., Grote J.R. und Ronit K. (Hrsg.) Organized interests and the European Community, London, Sage, 206-237 (zitiert in Dølvik J.E. 1999, L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 90, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel)

Nach und nach schließen sich die früheren europäischen Gewerkschaftsausschüsse zusammen. 2013 gehören zehn europäische Gewerkschaftsverbände dem EGB an:

1. EAEA – Kunst und Unterhaltung
2. EFBH – Holz und Bau
3. EFFAT – Landwirtschaft, Nahrungsmittel und Tourismus
4. EJF – Journalismus
5. EGÖD – Öffentlicher Dienst
6. ETF – Transport und Verkehr
7. ETUCE – Bildung und Wissenschaft
8. EUROCCOP – Polizei
9. IndustriAll – Industrie (Metall, Bergbau, Chemie, Energie, Textil, Bekleidung, Leder – vormals EMB, EMCEF, EGV-TBL)
10. UNI-Europa – Dienstleistungen (Handel, Finanzen, Reinigung ...) und Kommunikation

Auch wenn sie eigenständig sind, arbeiten diese Ausschüsse in unterschiedlichem Umfang mit den internationalen sektoralen Verbänden zusammen. Manchmal sind sie die europäische Regionalorganisation, wie beim Internationalen Bund der Privatangestellten (EURO-FIET) oder dem Europäischen Ausschuss des Personals der Post-, Telegraphen- und Telefonbetriebe, dem Europäischen Ausschuss für Lebens-, Genussmittel- und Gastgewerbetgewerkschaften in der Internationalen Union der Nahrungsmittelarbeiter und dem Europäischen Gewerkschaftsausschuss für Kunst, Medien und Unterhaltung.

Die Entwicklung, diese sektoralen Verbände im EGB zu integrieren, folgt einer gewissen Logik.³⁷ In den meisten Mitgliedstaaten ist die Branche de facto eine wichtige Verhandlungsebene, auch wenn seit Anfang der 1980er Jahre ein gewisser Trend zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen zu beobachten ist, der sich mit der Wirtschafts- und Währungsunion beschleunigt hat. Die europäischen Gewerkschaftsverbände und ihre Beziehungen zu ihrer internationalen Ebene unterscheiden sich von Branche zu Branche. Es wird aber erwartet, dass sie über ein gewisses Maß an Unabhängigkeit gegenüber ihrer Internationalen verfügen, auf ihre eigene Initiative hin gegründet werden und über eine eigene Satzung und eigenständige Strukturen verfügen (Artikel 5 der Satzung des EGB). Für den EGB ist in Wirklichkeit ausschlaggebend, dass diese Beziehungen kein Hindernis für die Beteiligung und Einbindung nationaler Verbände bei der Entwicklung europäischer Gewerkschaftsstrukturen darstellen. Die Vervielfältigung europäischer Strukturen soll tunlichst vermieden werden, um den einenden Charakter des EGB nicht zu belasten.

Die Reform, die der EGB beim Kongress 1991 beschließt (siehe Kapitel 4), bringt weitreichende Satzungsänderungen, mit Auswirkungen auf die Rolle der sektoralen Ausschüsse innerhalb des EGB. Aus den Beobachtern werden Mitgliedsorganisationen, die

stimmberechtigt sind, außer bei Fragen, die die Finanzen und Aufnahme neuer Mitglieder betreffen. Bernadette Ségol, die zu diesem Zeitpunkt das Büro von EURO-FIET in Brüssel leitet, spricht über ihre Erfahrung aus ihrer Zeit als Leiterin einer sektoralen Organisation: „Wir hatten einen Beobachterstatus. Wir hatten Rederecht, durften aber über nichts abstimmen. Einerseits gab es eine Tendenz zu sagen, dass die Gewerkschaftsbünde wie in den meisten Ländern aus Föderationen und geografischen regionalen Elementen gebildet werden sollten. Andererseits gab es aus anderen, teilweise recht komplexen Gründen auch gewisse internationale Organisationen, die dem EGB sehr zurückhaltend gegenüberstanden. Das galt nicht für mich. Sie legten Wert auf ihre Unabhängigkeit und wollten sich nicht in dieses Schema pressen lassen oder hatten starke Vorbehalte.“³⁸ Es gab viel Konfliktpotenzial mit den internationalen sektoralen Verbänden und nach Meinung mancher wäre es übertrieben zu sagen, dass diese Zeiten endgültig vorbei sind. Die Versuchung, die Gewerkschaftspolitik wieder auf die nationale und sektorale Ebene zurückzuholen, zulasten der europäischen und branchenübergreifenden Solidarität, ist wohl nicht völlig überwunden.

Dennoch wird der beim Kongress 1991 begonnene Prozess beim Kongress 1995 vollständig umgesetzt. Aus den Ausschüssen werden die „Europäischen Branchenverbände“, dann die „europäischen Gewerkschaftsverbände“, unabhängig davon, ob sie bei der Gründung des EGB oder während seiner ersten Jahre Mitglied waren. Diese interne Entwicklung des EGB geht ab den 1990er Jahren mit der Entstehung eines sektoralen Sozialdialogs auf europäischer Ebene einher, der von der Europäischen Kommission gefördert und unterstützt wird. Nach Meinung von Bernadette Ségol war diese Strukturierung des sektoralen Sozialdialogs „sehr positiv und ich denke, dass es keine konkreten Probleme mit dem EGB gab. Ich habe beispielsweise niemals vom EGB gehört: ‚Hör mal, die Branchenvereinbarung, die du da unterzeichnet hast, geht gar nicht‘“³⁹ (über den europäischen Sozialdialog siehe Kapitel 4).

Die Entwicklungen der europäischen Einigung, die nicht immer – und das ist ein Euphemismus – in die von den Gewerkschaften gewünschte Richtung gehen, haben den EGB dazu veranlasst, allmählich seine Handlungsfähigkeit zu stärken, um effizienter zu werden und zu versuchen, zu einer echten grenzübergreifenden Gewerkschafts koordinierung zu gelangen. Das Endziel lautet, in einem oft ungünstigen Umfeld eine soziale Kraft zu werden, die bei Entscheidungen der europäischen Politik und der Arbeitgeber ihr gesamtes Gewicht in die Waagschale werfen kann.

Aber wie dieser Besuch hinter den Kulissen des EGB gezeigt hat, galt es, die ideologischen Gräben zu überwinden, die geografische Erweiterung vorzubereiten, die Strukturen und die Arbeitsweise zu stärken, den Entscheidungsprozess zu verbessern und eine sektorale Dimension aufzubauen. Gleichzeitig ging es darum, an der Frage des Profils, der Mobilisierung an der Basis in einem immer größeren geografischen Raum und der Kommunikationstools etc. zu arbeiten.

Mit welchem Ergebnis? Zahlreiche Analysen haben genüsslich auf die Schwächen des EGB hingewiesen, dem es nicht gelungen sei, die negativen Entwicklungen dieses Europas grundlegend zu verändern oder das europäische Sozialmodell so zu stärken, wie er es sich vorgenommen hat. Aber hat er es nicht geschafft, über viele europäische und nationale Gräben hinweg eine europäische Gewerkschaftsbewegung zu einen und zu mobilisieren, die auf europäischer Ebene zunehmend Repräsentativität erlangt, um allem Gegenwind und Widerstand zum Trotz ein anderes Gesellschafts- und Entwicklungsmodell zu verteidigen?

Kapitel 4

Der EGB als Akteur im europäischen Sozialdialog

Als „offizielle“ Geburtsstunde des europäischen Sozialdialogs wird im Allgemeinen 1985 angegeben. In diesem Jahr finden die ersten Sitzungen von Val Duchesse statt (ein Schloss im Umland von Brüssel), bei denen Kommissionspräsident Jacques Delors die europäischen Sozialpartner – damals der EGB für die Gewerkschaften, UNICE für die privaten Arbeitgeber (heute BusinessEurope) und CEEP als Verband der öffentlichen Arbeitgeber – einlädt, sich an einem Konsultationsprozess zu beteiligen, um die Vollendung des europäischen Binnenmarkts sozial zu begleiten.

Auch wenn 1985 ein Schlüsseldatum in der Geschichte des Sozialdialogs ist, darf man dessen „Vorgeschichte“ nicht außer Acht lassen. Er hat seine Wurzeln in zwei konkreten Entwicklungen: Die erste ist der Beginn der sozialen sektoralen Konzertierung, die sich seit Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (1951) und der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (1957) in Sektoren wie der Landwirtschaft und dem Verkehr entwickelt hat. Die zweite ist die Entstehung von Formen der Konzertierung und des Dialogs mit den europäischen Institutionen in den Bereichen der Beschäftigungspolitik (über den ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen, die tripartiten Konferenzen etc.).

Dieses Kapitel lässt zunächst die Meilensteine in der Vorgeschichte des europäischen Sozialdialogs Revue passieren, bevor es sich eingehender den Entwicklungen und der Umsetzung eines echten Sozialdialogs ab 1985 zuwendet. Welche Rolle hat dabei der EGB gespielt und welche Hoffnungen und Enttäuschungen hat er in einer Frage durchlebt, die er immer für eine der Säulen eines sozialen Europas gehalten hat – die Schaffung eines echten Systems der europäischen Arbeitsbeziehungen? Das sind die Fragen, die dieses Kapitel beantworten soll.

Exkurs 18

Was ist der „Sozialdialog“?

Im Allgemeinen bezeichnet der Begriff „europäischer Sozialdialog“ die Interaktion zwischen den Sozialpartnern (Vertreter der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits). Man ist der Ansicht, dass der zweigliedrige Sozialdialog das Ziel hat, mehr oder weniger verbindliche Abkommen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Fragen wie den Arbeitsbedingungen, der Funktionsweise der Arbeitsmärkte,

der Berufsbildung etc. zu erreichen. Parallel zu diesem Dialog hat sich seit den 1960er Jahren eine tripartite Abstimmung entwickelt, bei der die Sozialpartner, europäischen Institutionen und Regierungen zusammenkommen. Diese ist eine Plattform, auf der die Sozialpartner gemeinsam oder auch nicht ihre Standpunkte zu den Politiken der europäischen Institutionen (oder der Regierungen) äußern können. Letztere muss klar vom eigentlichen zweigliedrigen Sozialdialog unterschieden werden.

4.1. Die „Vorgeschichte“

4.1.1. Zurück zu den Anfängen des europäischen sektoralen Sozialdialogs

Die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) 1951, die auf sektoralen Zielen basiert, soll in sozialer Hinsicht „auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter hinwirken, die es erlaubt, diese Bedingungen im Rahmen der Fortschritte [...] einander anzugleichen“. Artikel 56 des EGKS-Vertrags sieht vor, den sozialen Auswirkungen möglicher Umstrukturierungen infolge der Verwirklichung des Binnenmarkts für Stahl und Kohle durch eine Reihe von Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer dieser Sektoren vorzugreifen: Zahlung von Entschädigungen bei Verlust des Arbeitsplatzes und während der Wartezeit auf Wiedereinstellung, Beihilfen für die Kosten zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes, Umschulung. Die EGKS sieht außerdem Programme für den sozialen Wohnungsbau für Bergleute und Metallarbeiter vor sowie die Finanzierung von Untersuchungen über berufsbedingte Erkrankungen und die Sicherheit in den Bergwerken.

Diese erste europäische Gemeinschaft richtet einen „Beratenden Ausschuss“ ein, der aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Unternehmen, der Arbeitnehmer sowie der Verbraucher und Händler des Bergbau- und Stahlsektors der sechs Mitgliedstaaten besteht. Er dient der „Hohen Behörde“ der EGKS (Vorgängerin der Europäischen Kommission) als Ansprechpartner. „Der Einfluss des Beratenden Ausschusses war bei der EGKS sehr hoch, insbesondere bis 1967 die drei europäischen Exekutiven miteinander verschmolzen wurden“ meint Jean Degimbe.¹ Es ist dieser Ausschuss, der die Hohe Behörde auffordert, zwei „gemischte und paritätische Ausschüsse für Kohle und Stahl“ einzurichten, die man als Vorläufer der heutigen „Ausschüsse für den sektoralen Sozialdialog“ (ASSD) bezeichnen könnte. Diese beiden Ausschüsse, die 1954 eingerichtet werden, sind Plattformen für die Konsultation, Unterrichtung und den Dialog zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Sie unterstützen darüber hinaus die Hohe Behörde bei der Umsetzung der Sozialpolitik der EGKS. Diese Vorkehrungen leiten die beratende Rolle ein, die den sozialen Organisationen nach und nach im europäischen Einigungsprozess anvertraut wird.

1957 werden die Europäische Atomgemeinschaft (Euratom) und die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) gegründet. Während sich erstere keine spezifischen Ziele im sozialen Bereich setzt – mit Ausnahme der Festlegung einheitlicher Sicherheitsstandards zum Schutz der Bevölkerung und der Arbeitnehmer im Atomenergiesektor – formuliert

Exkurs 19

Der Vertrag von Paris

Der Vertrag von Paris (über die Gründung der EGKS 1951) sieht die Einrichtung eines Beratenden Ausschusses vor, der eine gleiche Anzahl von Kohle- und Stahlerzeugern, Arbeitnehmern und Nutzern sowie Händlern umfasst. Dieser Vertrag legt fest, dass die Hohe Behörde gehalten ist, diesen Ausschuss in einer

Reihe von Bereichen zu konsultieren, wie der Preisentwicklung, Lohnentwicklung, Forschung, Produktionsquoten, Maßnahmen im Falle der Verknappung etc. Darüber hinaus können nach Maßgabe von Artikel 46 des Vertrags die Unternehmen, Arbeitnehmer, Nutzer und Händler oder ihre Verbände der Hohen Behörde Vorschläge oder Bemerkungen zu Fragen unterbreiten, die sie betreffen.

letztere das Ziel, die Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Allgemeinen zu verbessern und zur Anhebung ihres Lebensstandards beizutragen. Es ist übrigens die EWG, die den Europäischen Sozialfonds einrichtet, eines der Hauptinstrumente zur Finanzierung der europäischen Sozialpolitiken. Artikel 118 dieses Vertrags behandelt erstmals bestimmte soziale Aspekte der europäischen Einigung (siehe Exkurs 20).

Die Errichtung der EWG ermöglicht es, den Ansatz der EGKS auf alle Wirtschaftssektoren auszudehnen, was in den 1960er Jahren eine neue Dynamik in der Konsultation der Sozialpartner auslöst. Dennoch ist die soziale Dimension des Binnenmarktprojekts der EWG schwächer als die der EGKS, was von Anfang an in der europäischen Gewerkschaftsbewegung für Enttäuschung sorgt. Es stimmt zwar, dass 1958 ein Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss gegründet wird, in dem sich ein Austausch zwischen der Kommission und der organisierten Zivilgesellschaft entwickelt. Dieser Beratende Ausschuss ist der erste formelle Ansprechpartner der Kommission in sozioökonomischen Fragen, aber angesichts seiner begrenzten Rechte hat er von Anfang an Mühe, die Entscheidungen des Rats zu beeinflussen.

Exkurs 20

Die Römischen Verträge

Der Vertrag von 1957 über die Errichtung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft legt in Artikel 118 fest, dass die Kommission die Aufgabe hat, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten in sozialen Fragen zu fördern, vor allem auf dem Gebiet (...) des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass zu diesem Zeitpunkt noch keine europäische Einheitsorganisation auf Seiten

der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer besteht. UNICE (BusinessEurope) entsteht 1958, der Europäische Gewerkschaftsbund 1973. Die Römischen Verträge sehen die Einrichtung eines Ansprechpartners für wirtschaftliche und soziale Fragen mit beratender Aufgabe vor: den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Er „besteht aus Vertretern der verschiedenen Gruppen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens, insbesondere der Erzeuger, der Landwirte, der Verkehrsunternehmer, der Arbeitnehmer, der Kaufleute und Handwerker, der freien Berufe und der Allgemeinheit“ (Artikel 193).

4.1.2. Konsultation, Konzertierung und Dialog zur Beschäftigungspolitik

Ab den 1960er Jahren entwickelt sich allmählich ein Konsultationsprozess zwischen den Sozialpartnern und den europäischen Institutionen zu verschiedenen Themen, wie der

Berufsbildung, Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Begleitung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds etc. Diese Konsultation erfolgt über „branchenübergreifende beratende Ausschüsse“, an denen Vertreter der Regierungen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände beteiligt sind.

So entstehen die beratenden Ausschüsse für folgende Themen:

- Berufsbildung am 2. April 1963
- Freizügigkeit der Arbeitnehmer am 15. Oktober 1968
- Sozialversicherung von Wanderarbeitnehmern am 14. Juni 1971
- Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am 27. Juni 1974
- Gleichstellung von Männern und Frauen 1982.

Aber die Beteiligung der Sozialpartner in diesen Ausschüssen bleibt begrenzt. Sie sind nur aufgefordert, ihre Stellungnahme zu den Gemeinschaftspolitiken abzugeben. Darüber hinaus werden auf sektoraler Ebene „paritätische Ausschüsse“ eingerichtet, die von der Kommission angehört werden und ihre Stellungnahmen zu Fachpolitiken formulieren, die auf europäischer Ebene umgesetzt werden (Agrar- und Verkehrspolitik). Auf branchenübergreifender Ebene hält der Versuch der Kommission, paritätische branchenübergreifende Gruppen einzurichten, die an der sozialen Angleichung arbeiten, der diplomatischen Krise und Politik des leeren Stuhls um das Jahr 1965 herum nicht stand. Sie scheitert aber auch schlicht und ergreifend an den fehlenden konkreten Ergebnissen.²

Nach dem Gipfeltreffen von Den Haag (1969) sollen die 1970er Jahre die europäische Einigung wiederbeleben, aber die Gemeinschaft gleitet nach der ersten Ölkrise in die weltweite Wirtschaftskrise. Das schwierige wirtschaftliche Umfeld bietet den Hintergrund für das erste soziale Aktionsprogramm, das der Europäische Gipfel in Paris im Oktober 1972 fordert (siehe Kapitel 2). In dieser Hinsicht fällt die soziale Bilanz der 1970er Jahre relativ positiv aus, umso mehr als sich eine Form des „engagierteren“ Dialogs zwischen den Sozialpartnern und den europäischen Institutionen ergibt: die Konzertierung. Diese soll die Akteure des Sozialdialogs gegenseitig binden, mit der Grundidee, dass sie mit dem Rat zusammen Mitgestalter in Bereichen wie der Beschäftigungspolitik werden können. Im Dezember 1970 wird die Einrichtung eines ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen beschlossen, in dem die nationalen „Sozialminister“ (Minister für Arbeit oder soziale Angelegenheiten), die Kommission und die Vertreter der Sozialpartner sitzen. Der Ausschuss hat die Aufgabe, den Dialog, die Konzertierung und Konsultation zwischen seinen Mitgliedern zu organisieren, um die Abstimmung der Beschäftigungspolitiken in den einzelnen Mitgliedstaaten zu fördern, indem sie an Gemeinschaftsziele angeglichen werden. Dieser Ausschuss erörtert zum Beispiel die Richtlinie über Massenentlassungen.

Unmittelbar nach der Gründung des EGB 1973 entwickelt sich diese Konzertierung im Rahmen von tripartiten Konferenzen, die von 1974 bis 1978 stattfinden. Bei diesen Konferenzen, an denen Vertreter der Regierungen, der Kommission und der Sozialpartner teilnehmen, werden Erklärungen verabschiedet, die die Regierungen und Partner verpflichten, im gleichen Sinne zu handeln. Dennoch sind diese Konzertierungstreffen weit davon entfernt, die erhofften Ergebnisse zu zeitigen, zumindest aus Sicht des EGB, der bis zum Abbruch der Gespräche gehen wird (siehe Exkurs 21).

Das Ende der 1970er und der Beginn der 1980er Jahre zeigen dem EGB, dass der institutionelle Weg und die tripartite Konzertierung nur wenig konkrete Ergebnisse bringen. Er setzt daher künftig auf die transnationale Mobilisierung der Mitgliedsgewerkschaften. Der Gewerkschaftstag am 5. April 1978 zum Thema der Vollbeschäftigung ist der Beginn einer europäischen Mobilisierungskampagne. Es folgt eine Aktionswoche vom 24. bis



Ende der 1970er Jahre stehen die Beziehungen zwischen dem EGB und den europäischen Institutionen nicht zum Besten. Im Mai 1979 organisiert der EGB eine Aktionswoche zum Thema: „Europa wird das, was wir daraus machen.“

Quelle: Internationales Institut für Sozialgeschichte, Amsterdam

Exkurs 21

1972-1981: Konzertierung, Divergenzen ... und Bruch

Nach den Versprechungen einer Wiederbelebung, die 1969 in Den Haag ausgesprochen werden, beschließen die europäischen Institutionen, einen ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen und tripartistische Konferenzen einzurichten. Mit der ersten Ölkrise offenbarten sich in diesem Kreis allmählich Meinungsunterschiede, die sich zu echten ideologischen Gräben aufbauten, zwischen den „Euro-Keynesianischen“ Lösungen zur Überwindung der Krise, die die Gewerkschaften empfehlen, und den neoliberalen Politiken, die nach und nach zum Dogma erhoben werden, das nicht nur in den europäischen Institutionen, sondern auch bei den Regierungen der Mitgliedstaaten Fuß fasst.

Die ersten Schritte der Instanzen zur tripartiten Konzertierung sind holprig. Die Beschäftigungskonferenz von 1973 wird abgesagt, weil die französische Regierung die Teilnahme nationaler Gewerkschaftsorganisationen verlangt.³ Der ständige Ausschuss für Beschäftigungsfragen ist seinerseits bis Ende 1974 zwei Jahre lang gelähmt, da der EGB eine Anzahl von Vertretern einfordert, die im Verhältnis zu seinem institutionellen Gewicht steht. Abgesehen von diesen Zwischenfällen scheint der Standpunkt der Kommission unter Ortolí eher gewerkschaftsfreundlich zu sein, vor allem was die Notwendigkeit betrifft, sektorale paritätische Ausschüsse einzurichten und europäische Tarifverträge abzuschließen. Die tripartite Konferenz im Dezember 1974 führt zu Ergebnissen, die auf

das Interesse der Gewerkschaftsführer stossen. Der EGB begrüßt, dass die Vorschläge für Richtlinien in den Bereichen der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Massenentlassungen in die letzte Phase der Verabschiedung durch den Rat eintreten.

Im Juli 1975 erstellt der EGB einen Forderungskatalog, der dazu dienen soll, seine Stellungnahmen vor der nächsten tripartiten Konferenz im November 1975 vorzubereiten. Aber die Kommission zeigt sich diesmal deutlich weniger empfänglich für die Vorschläge der Gewerkschaften. Sie scheint inzwischen der Position der Arbeitgeberseite zuzuneigen, die Lohnkosten zu senken. Die zweite tripartite Konferenz offenbart zunehmende Meinungsverschiedenheiten zwischen den Akteuren. Trotz dieser ersten Enttäuschung hält der EGB an seiner Strategie fest, an den Konferenzen teilzunehmen, da sie ein geeigneter Ort scheinen, um seine Vorschläge für eine sozioökonomische Wiederbelebung zu verbreiten. Er erstellt 1976 einen Forderungskatalog zum Thema Vollbeschäftigung und allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Es ist zugegebenermaßen nicht immer leicht, einen einhelligen Standpunkt zu erreichen, vor allem da sich der TUC für die „Theorie der Lokomotive“ ausspricht, nach der die Länder mit positiver Leistungsbilanz, wie Deutschland, eine führende Rolle bei der Förderung des Wachstums spielen müssen, was der DGB entschieden ablehnt ...

Am 24. Juni findet in Luxemburg eine weitere tripartite Konferenz statt. Die Wirtschaftskrise und

Arbeitslosigkeit stehen immer noch im Mittelpunkt der Gespräche, wobei die Analysen sehr unterschiedlich ausfallen, je nachdem ob sie von der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbank kommen. Die Abhilfemaßnahmen fallen daher auch äußerst unterschiedlich aus. Immerhin einigt man sich auf die Ziele Wiedererlangung der Vollbeschäftigung und Gewährleistung der Preisstabilität. Aber es ist noch ein weiter Weg hin zur Umsetzung dieser Ziele. Dies irritiert den EGB besonders, da die Gewerkschaften seiner Ansicht nach durch die Lohnzurückhaltung ihren Teil zur Preisstabilisierung beigetragen haben, aber die anderen Teilnehmer der Konferenz ihre Zusagen nicht erfüllen. Es stellt sich daher allmählich folgende Frage: Soll man angesichts der dürftigen Ergebnisse weiter an den tripartistischen Konferenzen teilnehmen oder eher auf Konfrontationskurs gehen? EGB-Präsident Vetter entscheidet sich dem deutschen Modell folgend für die Fortsetzung des Dialogs.

Ab Anfang 1977 intensivieren sich die Kontakte mit der neuen Kommission unter Roy Jenkins. Jedoch bringt die tripartite Konferenz von Juni 1977 aus Sicht der Gewerkschaften erneut nur enttäuschende Ergebnisse. Unter deutschem Vorsitz findet am 9. November 1978 eine weitere Konferenz in Brüssel statt. Es ist die letzte dieser Art mit Beteiligung des EGB, der sich davon quasi nichts mehr verspricht, trotz des Drängens des deutschen Bundeskanzlers Helmut Schmidt und der Kommission.

Die Meinungsverschiedenheiten betreffen die Arbeitszeitverkürzung, die Ankurbelung des Konsums als Wachstumsmotor und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Es finden weniger direkte Kontakte mit UNICE statt. Der EGB beschließt 1979, den Dialog mit der Kommission zu beenden. Ein Dialog, der erst 1981 wieder aufgenommen wird.

30. Mai 1979. Eine weitere Aktion findet am 12. und 13. Juni 1980 in Venedig mit 5.000 Gewerkschaftern am Rande eines europäischen Gipfels statt. Eine andere Demonstration in Luxemburg fordert 1981 die Beschäftigung und Ankurbelung der Wirtschaft. Diese aktionsorientierte Gewerkschaftsarbeit gipfelt in einer Tournee der Hauptstädte, die Anfang 1983 beginnt, während parallel dazu im Februar eine Demonstration in Brüssel stattfindet, gefolgt von einer Aktion mit 80.000 Demonstrierenden in Stuttgart am 4. Juni. Der EGB stellt seine Fähigkeit unter Beweis, seine Truppen grenzübergreifend zu mobilisieren.

Die europäischen Führenden scheint es kaum zu kümmern. Die Vorschläge der Gewerkschaften für einen Ausweg nach oben aus der Krise (Arbeitszeitverkürzung, Planung von Vollbeschäftigung, Ankurbelung der Nachfrage) prallen auf die neoliberalen Dogmen, die bei den Arbeitgebern natürlich hoch im Kurs stehen, inzwischen aber auch den bei europäischen Institutionen und den meisten nationalen Regierungen. Da die aktionsorientierte Gewerkschaftsarbeit relativ erfolglos ist, beschließen die wichtigsten Mitgliedsorganisationen des EGB im Herbst 1983 nach vielen Debatten einen Kurswechsel, um wieder zur Interessensvertretung gegenüber den Institutionen zurückzukehren. Das Klima in den Gewerkschaften ist am Tiefpunkt angelangt, aber zumindest ist es dem EGB gelungen, seine Fähigkeit zur Mobilisierung und die Legitimität seines Kampfs unter Beweis zu stellen.

4.2. Val Duchesse und darüber hinaus: Auf dem Weg zu einem europäischen System der Arbeitsbeziehungen?

4.2.1. 1985: Die Wiederbelebung von Val Duchesse

Während die Begeisterung der europäischen Gewerkschaftsbewegung durch diese ersten Erfahrungen der Konzertierung eine Abkühlung erhält, versucht Pierre Bérégovoy, der französische Minister für soziale Angelegenheiten und Solidarität (der im ersten Halbjahr 1984 im Rat der Arbeitsminister und im ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen den Vorsitz



Die zweite Hälfte der 1980er Jahre ist durch ein konstruktiveres Klima zwischen dem EGB und der Europäischen Gemeinschaft geprägt. In diesem Umfeld entwickelt sich langsam der europäische Sozialdialog. (Jacques Delors, hier rechts, im Gespräch mit Emilio Gabaglio)

Quelle: EGB

führt), die Wogen zu glätten. Er bringt als Erster die Sozialpartner zwischen Februar und Juni 1984 „in einem völlig informellen und streng persönlichen Rahmen“⁴ in Val Duchesse zusammen, um durch einen Meinungsaustausch die zu diesem Zeitpunkt vorherrschende Lähmung zu überwinden. Es wird keinerlei Tagesordnung vorgelegt. Aber das Beschäftigungsproblem, vor allem die Beschäftigung junger Menschen bei Umstrukturierungen von Branchen und neuen Technologien, drängt sich auf. Auch wenn diese Begegnungen nur begrenzte Ergebnisse bringen, ist die Erfahrung trotzdem nicht vergebens.

Es ist als Fortsetzung dieser Begegnungen zu sehen, dass Jacques Delors, kaum dass er zum Präsidenten der Europäischen Kommission ernannt wird, am 31. Januar 1985 eine erste Sitzung der europäischen Sozialpartner anberaumt. Die Tagesordnung ist umfangreich, da es um keine geringere Frage als die Gesamtentwicklung der Europäischen Gemeinschaft geht. Die Diskussionen sind eher konstruktiv, auch wenn die Meinungsaustausche über die Arbeitszeitverkürzung – eine Forderung des DGB – vom Präsidenten Georges Deburne als „teilweise sehr lebhaft“ eingestuft werden!⁵ Trotzdem scheint tatsächlich (wieder) eine gewisse Dynamik zu entstehen und es finden 1985 verschiedene Treffen statt. Jean Lapeyre, der 1986 zum Sekretariat des EGB stößt, erinnert sich, dass „aus Sicht von Delors die Sozialpartner echte soziale Akteure sein sollten – ja, ich weiß, dass man über den Begriff ‚Partner‘ streiten kann, ein Begriff, den Georges Deburne ablehnte, der den Begriff ‚Ansprechpartner‘ vorzog. Dennoch kam es nach Meinung von Delors ihnen zu, den sozialen Raum des europäischen Binnenmarkts zu gestalten.“⁶

Nach diesen Treffen werden zwei Arbeitsgruppen eingerichtet. Die erste ist die makroökonomische Gruppe, an der Peter Coldrick für den EGB teilnimmt. Die zweite befasst sich mit neuen Technologien und der Unterrichtung und Anhörung. Hier wird der EGB durch Jean Lapeyre vertreten. Die erste gemeinsame Stellungnahme dieser Gruppen wird im November 1985 unterzeichnet. Diese Keimzelle des sozialen Dialogs zeichnet von 1985 bis Anfang der 1990er Jahre für die Verabschiedung eines Dutzends gemeinsamer Stellungnahmen verantwortlich, die die ersten gemeinsam unterzeichneten Texte der europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner sind. Sie behandeln unter anderem den Sozialdialog und neue Technologien (12. November 1985), die Kooperationsstrategie zur Wachstums- und Beschäftigungsförderung (6. November 1986), die Ausbildung und Motivation sowie Unterrichtung und Anhörung (6. März 1987) etc.

Diese Urform des sozialen Dialogs – er verfügt noch nicht über Instrumente, um den Entscheidungsprozess der Gemeinschaft zu beeinflussen – wird als Weg gesehen, das Projekt der Vollendung des Binnenmarkts sozial zu begleiten. Die Änderung der Römischen

Exkurs 22

Die Einheitliche Europäische Akte

Die ersten Rechtsvorschriften zum Sozialdialog erscheinen in der Einheitlichen Europäischen Akte (1986). Sie legen fest, dass die „Kommission sich darum bemüht, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann.“ (Artikel 118 B). Dieser Text ist eine Neuerung gegenüber den Römischen Verträgen, was vermutlich sein positivstes Merkmal ist. Denn er ist kurz, sieht keine besonderen Verhandlungsverfahren vor und definiert vor allem nicht die europäische Tragweite

möglicher Abkommen, die zwischen den Sozialpartnern abgeschlossen werden. Die Kommission erhält zwar eine neue Aufgabe, die darin besteht, den Sozialdialog zu „entwickeln“, was ein neues Feld für Initiativen eröffnet. Aber der Vertrag ist in diesem Punkt besonders zurückhaltend und zaghaft. Schließlich erkennt er nur an, dass die sozialen Ansprechpartner bei der europäischen Einigung ein Mitspracherecht haben, insbesondere bei der Vollendung des Binnenmarkts, jedoch ohne ihnen bereits eine echte Rolle des Akteurs zugestehen. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen hängt weiterhin ausschließlich von Gesetzesvorhaben (Richtlinien) ab, die in Artikel 118 A vorgesehen sind.

Verträge durch die Einheitliche Europäische Akte, die dieses Projekt einleiten soll (siehe Kapitel 2), enthält die ersten Bestimmungen zum europäischen Sozialdialog.

Welche Tragweite haben diese gemeinsamen Stellungnahmen der 1980er Jahre tatsächlich? Die Einschätzungen gehen hier auseinander. Nach Meinung des früheren Generalsekretärs von UNICE (BusinessEurope), Zygmunt Tyszkiewicz, sind es „konstruktive und objektive“ Dokumente, deren Wert vor allem darin liegt, dass sie den nationalen Sozialpartnern zeigen, dass die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften der Mitgliedstaaten sich „an einen Verhandlungstisch setzen und sich über sensible Fragen der Sozialpolitik in einem europäischen Umfeld verständigen können“.⁷ Es zählt also vor allem der Beispielcharakter. Der CEEP ist ebenfalls der Meinung, dass die gemeinsamen Stellungnahmen „die Fähigkeit der Sozialpartner, gemeinsam zu handeln, unter Beweis stellen“, drückt aber seinen Wunsch aus, noch weiter zu gehen. Der frühere Generalsekretär Ellerkmann ruft dazu auf, die konventionellen Instrumente zu stärken.⁸

Das Urteil des EGB fällt kritischer aus. Der damalige Generalsekretär Mathias Hinterscheid betont zwar das Potenzial dieser Stellungnahmen und ihre politische Bedeutung, nennt aber gleichzeitig auch die Unzulänglichkeiten dieser Form des Sozialdialogs, „durch die fehlende Dynamik der Stellungnahmen [und] die Schwäche der von den Sozialpartnern eingegangenen Verpflichtungen“.⁹ Er ruft dazu auf, einen Schritt weiterzugehen: der Abschluss von europäischen Rahmenvereinbarungen und von europäischen Tarifverträgen. Es ist wichtig, Artikel 118 B der Einheitlichen Europäischen Akte rechtlich fortzuspinnen, um den sozialen Beziehungen einen gemeinschaftlichen Rahmen zu geben, vor allem auf Ebene der Sektoren, Branchen und transnationalen Unternehmen. Für den EGB lautet das Ziel seit seiner Gründung, das Fundament für ein gemeinschaftliches System der Arbeitsbeziehungen zu legen, mit der langfristigen, aber realistischen Aussicht auf europäische Tarifverhandlungen.

Diese Idee des langfristigen Ziels findet sich häufig in den Berichten der damaligen Akteure: „Als ich 1986 zum EGB kam“, erklärt Jean Lapeyre, „habe ich oft gesagt: ‚Bei der CFDT in Frankreich musste ich jeden Tag eine Idee haben. In Brüssel reicht eine Idee pro Jahr.‘ Aber dann muss man daran festhalten. Und sie bis zum Ende durchziehen.“ Dies gilt insbesondere für die Phase der 1980er Jahre, die eine Zeit des Aufbaus eines Sozialdialogs *sui generis* ist. „Es ist nicht selbstverständlich, dass ein griechischer Chef einen dänischen

Gewerkschafter versteht, oder ein portugiesischer Gewerkschafter einen deutschen Arbeitgeber“, stellt Jean Lapeyre fest. „Man muss zunächst verstehen, wie die Systeme in den anderen Ländern funktionieren, wie dort Verhandlungen geführt werden. Die Leute müssen lernen, sich gegenseitig zuzuhören, sich zu verstehen, ihre Unterschiede zu akzeptieren, um diese dann zu überwinden oder hinter sich zu lassen. Und vor allem kein nationales System als Beispiel nehmen. Das wäre ein grundlegender Fehler gewesen. Wir haben daher versucht, ein System zu konzipieren, das keine Kopie nationaler Systeme ist, sondern etwas Neues.“¹⁰

4.2.2. 1991: Das Sozialabkommen und die Aussicht auf verhandelte Gesetzgebung

Wie lässt es sich erklären, dass es dem EGB, der zehn Jahre früher quasi nichts mehr vom Sozialdialog erwartete, 1991 gelingt, UNICE – sein Gegenüber auf Arbeitgeberseite – von der Unterzeichnung eines historischen Sozialabkommens zu überzeugen, das auf europäischer Ebene den Startschuss für verhandelte Gesetzgebung gibt? Um diese Entwicklung verstehen zu können, muss man sie im Kontext der Zeit von Kommissionspräsident Delors sehen. Die Einheitliche Europäische Akte ist soeben in Kraft getreten, die bei sozialen Fragen die Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit (anstatt Einstimmigkeit wie bisher) vorsieht. Außerdem wird 1989 die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unterzeichnet. Sie wird in einem Aktionsprogramm der Kommission umgesetzt, von dem bestimmte Elemente mit qualifizierter Mehrheit beschlossen werden können. Das britische Veto, hinter dem sich alle verstecken konnten, die keine soziale Dimension Europas wollten – wie UNICE –, ist damit wirkungslos. Die Kommission beginnt also, erste Entwürfe für soziale Richtlinien vorzulegen. UNICE wird klar, dass die übliche „Weder-noch“-Strategie (weder Sozialgesetzgebung, noch verhandelte Abkommen) bald unhaltbar wird. Daher überdenkt der Verband seine Haltung, auch unter dem Druck des Europäischen Parlaments. Die Wissenschaftler sprechen hier vom Schatten der Gesetzgebung:¹¹ „Verhandeln Sie oder wir setzen Recht.“

So beginnt sich das gesamte Kräfteverhältnis zwischen den Institutionen und Mitgliedstaaten und zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu verschieben. UNICE akzeptiert, die Fortsetzung der gemeinsamen Stellungnahmen zu bewerten – obwohl sich die britischen Arbeitgeber weiterhin davon distanzieren. Innerhalb des Lenkungsausschusses des Sozialdialogs wird eine Arbeitsgruppe gegründet. Es gibt natürlich weiter große Meinungsunterschiede, aber es entsteht wieder eine Dynamik.

Nun sind die Regierungen der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft 1991 aber gerade dabei, das Projekt der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) parallel zur Politischen Union (PU) zu verhandeln, was zum Vertrag von Maastricht führen wird. Im Juli 1991 gelingt es dem EGB, UNICE zu überzeugen, ein gemeinsames Schreiben an die Staats- und Regierungschefs zu schicken, um ihren Willen zu äußern, einen gemeinsamen Beitrag zum künftigen Vertrag zu leisten, indem sie ihre eigene Sicht zur Entwicklung der sozialen Dimension Europas darlegen. Aber die Verhandlungen über diesen gemeinsamen Beitrag sind äußerst mühsam. Geführt werden sie in einer Gruppe unter Leitung von Jean Degimbe, zu diesem Zeitpunkt Generaldirektor für soziale Angelegenheiten bei der Kommission, und Carlo Savoini, der für die italienische CISL gearbeitet hat, bevor er Funktionen im europäischen Gewerkschaftssekretariat und dem Europäischen Bund Freier Gewerkschaften – EBF (siehe Kapitel 1) übernimmt und schließlich Direktor des Sozialdialogs der Kommission wird.

Die Verhandlungen treten auf der Stelle, die Gruppe kommt nicht voran. Aus Sicht von Emilio Gabaglio „sitzen die Arbeitgeber die Situation aus, vor allem UNICE. Der andere Verband CEEP ist offener, hat aber nicht genug Gewicht. Die Blockade geht hauptsächlich

von der CBI aus [Anm. d. Red. *Confederation of British Industry*, die die britischen Arbeitgeber vertritt], die beim Generalsekretär der UNICE, Tyszkiewicz, Gehör findet. Einen Monat nach dem Kongress des EGB in Luxemburg erhalte ich die Chance eines Neustarts durch den Präsidenten des italienischen Arbeitgeberverbands Cofindustria, Sergio Pininfarina, ein großer Mann, der uns gerade verlassen hat [Anm. d. Red.: im Juli 2012]. Er veranstaltet in Rom einen Runden Tisch mit der Kommissarin Vasso Papandreou, dem UNICE-Präsidenten Ferrer Salat und mir. Es ist ein erster Schritt und er lässt im Sommer ein Treffen zwischen den Spitzen der deutschen, französischen und italienischen Arbeitgeberverbände folgen. Dolors schickt Carlo Savoini zu diesem Treffen. Dort zeichnet sich eine Mehrheit innerhalb von UNICE ab, die für ein Abkommen ist.¹²

Die Sozialpartner unterbreiten also – nicht ganz ohne Kurswechsel in letzter Minute – ihren gemeinsamen Beitrag zum künftigen Vertrag von Maastricht in Form einer „Vereinbarung über die Rolle der Sozialpartner in der Entwicklung der sozialen Dimension der Gemeinschaft“. Diese wird den Staats- und Regierungschefs vorgelegt, die sie im Dezember 1991 fast unverändert in den Maastrichter Vertrag aufnehmen. Die Vereinbarung hat große Reichweite. Sie regelt gleichzeitig die Spielregeln für die Konsultation der Sozialpartner zu sozialen Initiativen der Kommission, die Rolle, welche sie spielen können, und den Weg für die Umsetzung eines möglichen Abkommens zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene. Sie ist der qualitative Sprung, den der EGB seit den 1980er Jahren fordert.

Angesichts der Weigerung des Vereinigten Königreichs, diese Vereinbarung zu akzeptieren, wird sie in ein Protokoll über die Sozialpolitik aufgenommen, das dem Vertrag von Maastricht als Anhang beigefügt wird. Dieses bindet elf der zwölf Mitgliedstaaten der Gemeinschaft.¹³ Die Sozialpartner werden erstmals in der Geschichte Europas zu echten Akteuren im Entscheidungsprozess der Gemeinschaft.

Exkurs 23

Der Vertrag von Maastricht

Die Unterzeichnung des Maastrichter Vertrags macht es möglich, einen weiteren Schritt im europäischen Sozialdialog zu gehen, auch wenn nur elf der zwölf Mitgliedstaaten mitziehen (ohne Vereinigtes Königreich), dank eines Abkommens über die Sozialpolitik, das dem neuen Vertrag als Anhang beigefügt wird. Die Formulierung von Artikel 3 dieses Vertrags, der stark vom Beitrag der Sozialpartner zur Ausarbeitung des Maastrichter Vertrags geprägt ist, zeigt deutlich, dass der Anspruch merklich gestiegen ist:

„Die Kommission hat die Aufgabe, die Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene 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. Zu diesem Zweck hört die Kommission vor Unterbreitung von Vorschlägen im Bereich der

Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

Hält die Kommission nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme 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. Bei dieser Anhörung können die Sozialpartner der Kommission mitteilen, dass sie den Prozess nach Artikel 4 in Gang setzen wollen. [...]

Und Artikel 4 legt fest: „Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene kann, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen. Die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der

Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder [...] durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission.

Diese Rechtsvorschriften stellen damit einen großen Fortschritt dar, denn sie sehen nicht nur die Förderung des Dialogs vor, sondern auch die Konsultation der Sozialpartner zur Ausrichtung der sozialen Initiativen der Europäischen Union und vor allem die Übertragung

einer „quasi gesetzgebenden“ Rolle an die Sozialpartner, die die europäischen Institutionen auffordern können, ihre Abkommen in Richtlinien umzuwandeln.

Außerdem wird ein Ausschuss für den Sozialdialog eingerichtet. Er wird beauftragt, die Gemeinschaftsverfahren für den Dialog, die Konsultation und die Verhandlung, die in diesem Abkommen vorgesehen sind, umzusetzen und zu verbessern.

Aber dieser wichtige Fortschritt bleibt nicht ohne Folgen für das – manchmal schwierige – Verhältnis zwischen den europäischen Sozialpartnern und ihren nationalen Mitgliedsorganisationen.¹⁴ So zeugt das schwache Mandat von UNICE vom nationalen Widerstand gegen die Verlagerung von Verhandlungsbefugnissen auf die europäische Ebene.¹⁵ Die Vielfalt nationaler Modelle und Ziele kann sich in unterschiedlichen Interessen und Strategien äußern.¹⁶ Das trifft nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch auf die Gewerkschaften zu.

Für den EGB wirft diese entscheidende Entwicklung in der Tat eine wichtige interne Frage auf. Dazu Emilio Gabaglio, der damals gerade zum Generalsekretär gewählt wurde: „Die interne Frage ist einfach: Wenn man nun plötzlich vor der Möglichkeit steht, Abkommen auf europäischer Ebene zu verhandeln, wie organisiert man dann diese Verhandlung? Wer ist dafür zuständig? Ich musste dafür kämpfen, dass man sich dazu durchrang, diese Aufgabe dem Sekretariat anzuvertrauen. Damals wurde das Sekretariat vom Exekutivausschuss eher wie ein Fachgremium gesehen. Ich musste mich mit dem Argument durchsetzen, dass das Sekretariat seit der Reform von 1991 vom Kongress gewählt wird [Anm. d. Red.: siehe Kapitel 3] und damit neben der Abwicklung des Tagesgeschäfts des EGB auch eine politische Rolle hat. Es war daher seine Aufgabe, natürlich zusammen mit den nationalen Vertretern, die Verhandlungsdelegation zu organisieren. Es fiel ihm zu, Sprecher der Gewerkschaftsseite zu sein.“¹⁷

Eine weitere grundlegende Frage: Wie soll über das Ergebnis einer Verhandlung entschieden werden? Zwar wurde die Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit für die Entscheidungen des Exekutivausschusses eingeführt, aber die Suche nach einem Konsens zwischen den Mitgliedern, zumindest den wichtigsten, ist gängige Praxis. Aber für die künftigen Ergebnisse des Sozialdialogs kann dies nicht funktionieren. Da es sich um Beschlüsse handelt, die unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in allen Mitgliedstaaten haben, müssen sie mit qualifizierter Mehrheit gefasst werden, auch wenn kein Konsens herrscht. „Das war ein Quantensprung für den EGB“, meint Gabaglio. „Die Mitglieder haben damit eine Teilübertragung ihrer Souveränität akzeptiert, um bei Bedarf eine Mehrheitsentscheidung im Interesse der europäischen Arbeitnehmer insgesamt, ungeachtet der Präferenzen nationaler Minderheiten, zu ermöglichen. Dies ist eines der Elemente (und nicht das geringste), die dazu beigetragen haben, aus dem EGB eine supranationale Organisation zu machen, die mit eigenen Befugnissen ausgestattet ist, die natürlich sinnvoll zu nutzen sind.“¹⁸

4.2.3. 1995-1999: Die ersten Rahmenvereinbarungen, dann Kehrtwende der Arbeitgeber

Die ersten Rahmenvereinbarungen, die der EGB bereits zehn Jahre zuvor gefordert hatte, entstehen 1995 unter dem Impuls der Kommission. Die erste Rahmenvereinbarung, die UNICE, der EGB und CEEP abschließen und die in eine europäische Richtlinie umgewandelt

wird, betrifft den Elternurlaub (1995). Die zweite hat die Teilzeitarbeit zum Thema (1997), die dritte befristete Arbeitsverträge (1999). Hier sei daran erinnert, dass die Kommission außerdem 1998 eine neue Form der Institutionalisierung des sektoralen Sozialdialogs über die Einrichtung von Ausschüssen für den sektoralen Sozialdialog (siehe Exkurs 25) in die Wege leitet. In diese Zeit fällt auch die Errichtung des Europäischen Zentrums für Arbeitsbeziehungen.¹⁹

Aus Sicht von Gabaglio „hat dieser Sozialdialog unser Profil als europäische Gewerkschaftsorganisation geschärft. Diese Ergebnisse sind in nicht unerheblichem Maße dem Engagement meines Stellvertreters Jean Lapeyre zu verdanken, mit dem ich während meiner gesamten Amtszeit ein sehr gutes Verhältnis hatte. Intern hat uns der Sozialdialog auch geholfen, den EGB enger zusammenschweißen. Es gab diesbezüglich eine sehr aussagekräftige Episode. Als die Billigung der Rahmenvereinbarung anstand, waren der DGB und andere gegen mich. Ich habe also gefordert, dass in Anwendung der neuen Statuten der Exekutivausschuss abstimmt. Die Entscheidung wurde mit einer Mehrheit getroffen. Aber ich hatte die Befürchtung, dass die Deutschen, die in der Minderheit waren, sich davon distanzieren würden. Aber das war nicht der Fall und die Rahmenvereinbarung fand in allen Ländern Anwendung. Ich hatte den Eindruck, dass der EGB an diesem Tag mündig wurde.“²⁰ Das ändert aber nichts daran, dass die Ergebnisse des Sozialdialogs bisweilen Stoff für hitzige Debatten im Exekutivausschuss liefern.

Exkurs 24

Die drei von den Sozialpartnern ausgehandelten Rahmenvereinbarungen, die durch europäische Richtlinien umgesetzt werden („verhandelte Gesetzgebung“)

umgesetzt, die im Dezember 1997 verabschiedet wird. Sie legt Normen fest, um Arbeitnehmern mit neuen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen eine vergleichbare Behandlung wie den Vollzeitbeschäftigten zu garantieren.

Die **Rahmenvereinbarung über Elternurlaub** wird im Dezember 1995 von UNICE (BusinessEurope), CEEP und EGB beschlossen und durch eine Richtlinie des Rats im Juni 1996 umgesetzt. Sie soll Mindestbestimmungen für den Elternurlaub und für Fehlzeiten am Arbeitsplatz infolge höherer Gewalt festlegen. Das Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern.

Die **Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit** wird im Juni 1997 abgeschlossen und über eine Richtlinie

Die **Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge** wird im März 1999 abgeschlossen und über eine im Juni 1999 verabschiedete Richtlinie umgesetzt. Die beschlossenen Rechtsvorschriften legen Mindestbestimmungen für die befristete Beschäftigung fest, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu sichern und Missstände zu verhindern, die durch die Nutzung von Kettenverträgen oder Beschäftigungsverhältnissen dieser Art entstehen. Die Richtlinie ruft die Mitgliedstaaten dazu auf, Sanktionen für den Fall des Verstoßes gegen diese Bestimmungen festzulegen.

Im Oktober 1998 weigert sich UNICE, Verhandlungen über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in nationalen Unternehmen aufzunehmen – so wie es auch unmöglich war, 1994 eine Einigung über die Europäischen Betriebsräte zu erreichen (siehe Kapitel 7). In einem Dokument über die Zukunft der europäischen Sozialpolitik, das im September 1999 veröffentlicht wird,²¹ erklären die Arbeitgeber ihren Standpunkt zur europäischen Sozialpolitik im Allgemeinen und zum Sozialdialog im Besonderen. Dieses Dokument stellt einen Wendepunkt in der Haltung der europäischen Arbeitgeber dar. Der Sozialdialog tritt in eine neue Phase ein: Scheitern der Verhandlungen über Leiharbeit 2001, die

Weigerung von UNICE 2003 über eine Rahmenvereinbarung zum „Datenschutz“ zu verhandeln und ebenfalls 2003 die Weigerung von UNICE, eine Rahmenvereinbarung über die „Übertragbarkeit von Ansprüchen auf Zusatzrenten“ zu verhandeln. Schwebte der Schatten der Gesetzgebung nicht mehr über dem Arbeitgeberverband?

Exkurs 25

Der sektorale Sozialdialog

Neben dem branchenübergreifenden Sozialdialog entstehen außerdem eine Reihe sektoraler Gremien, in denen Vertreter der jeweiligen sektoralen Verbände für ihre Branche verhandeln können. Die Kommission beschließt 1998, eigene Strukturen zu schaffen: die „Ausschüsse für den sektorale Sozialdialog“. 2013 gibt es 42 solcher Ausschüsse für die unterschiedlichsten europäischen Sektoren wie die Landwirtschaft, Metallverarbeitung, den Verkehr, aber auch Zucker, Krankenhäuser, darstellende Künste, den Textilsektor, die Schuhindustrie etc. Die Unternehmen in diesen Sektoren sind äußerst unterschiedlich, sowohl was ihre Größe wie auch die Anzahl von Arbeitsplätzen betrifft. Ein weiterer Unterschied: Manche Sektoren sind stärker von den europäischen Politiken betroffen (zum Beispiel die Landwirtschaft oder der Verkehr) als andere (wie das Friseurgewerbe oder die Krankenhäuser). Außerdem haben einige dieser Sektoren starken internationalen Wettbewerb, andere nicht. Diese Feststellungen erklären, warum der Sozialdialog sehr unterschiedlich ist.

Dieser Dialog entwickelt sich insbesondere ab Anfang der 1990er Jahre. Die europäischen Gewerkschaftsverbände, die dem EGB angehören, spielen dabei eine Schlüsselrolle: ECÖD für die öffentlichen Dienste, UNI-Europa für die Dienstleistungen und die Kommunikation, IndustriAll für

die Industrie (Metall, Bergbau, Chemie, Energie etc.), die ETF für den Verkehr etc.

Bis 2013 werden über 700 gemeinsame Texte im Rahmen des sektoralen Sozialdialogs verabschiedet. Man kann sie in verschiedene Kategorien einordnen: Es gibt einige wenige rechtsverbindliche Abkommen (über die Arbeitszeit der Seeleute, über die Arbeitszeitorganisation des fliegenden Personals in der zivilen Luftfahrt, über die Vermeidung von Verletzungen im Krankenhaussektor, über die Einsatzbedingungen mobiler Arbeitnehmer im Schienenverkehr, über den Gesundheitsschutz in Friseursalons ...). Es gibt gemeinsame „Empfehlungen“, die an die nationalen Organisationen gerichtet werden (zum Beispiel Verhaltenskodizes, Aktionsrahmen, Leitlinien ...); es gibt „Erklärungen“ und „gemeinsame Stellungnahmen“ an die europäischen Institutionen (um die Sicht des Sektors zu einzelnen europäischen Initiativen beizutragen) und es gibt Tools (zum Beispiel für die Fortbildung).²²

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Hauptziele des sektoralen Sozialdialogs darin bestehen, gegenseitige Verpflichtungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines Sektors festzulegen sowie zu versuchen, Einfluss auf die europäischen Politiken zu nehmen, den nationalen Organisationen gemeinsame Orientierungen vorzuschlagen und sich gemeinsame Instrumente und/oder gemeinsame Arbeitsprogramme zu geben.

4.2.4. 2000-2010: Einbruch der offenen Methode der Koordinierung (OMK) in den Sozialdialog

UNICE zeigt sich der verhandelten Gesetzgebung gegenüber immer ablehnender, ist aber nicht unbedingt gegen einen „unverbindlicheren“ Sozialdialog“, der zu Texten ohne juristische Bindekraft führt. Das ist ein Trend, den der Arbeitgeberverband im Laufe der 2000er Jahre nach und nach durchzusetzen versucht.

Drei wichtige politische Ereignisse beeinflussen die Entwicklung des Sozialdialogs: Das Inkrafttreten des Euros, die Einführung der „Lissabon-Strategie“ – und die damit

zusammenhängende Offene Methode der Koordinierung (OMK) – und die Erweiterung der EU um zwölf Mitgliedstaaten (die mittel- und osteuropäischen Länder, Zypern und Malta). In diesem neuen Umfeld leisten die Sozialpartner einen gemeinsamen Beitrag zur Definition der Rolle des europäischen Sozialdialogs im Hinblick auf den Europäischen Rat in Laeken im Dezember 2001.

Die gemeinsame Erklärung umfasst vier große Kapitel zu folgenden Aspekten:

- Die spezifische Rolle der Sozialpartner im Rahmen der europäischen Regierungsführung
- Die Unterscheidung zwischen dem zweigliedrigen Sozialdialog und der dreigliedrigen Konzertierung im Hinblick auf die Erweiterung
- Die Notwendigkeit, die dreigliedrige Konzertierung stärker an den verschiedenen Aspekten der Lissabon-Strategie auszurichten (insbesondere die Ablösung des ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen durch einen „Ausschuss der dreigliedrigen Konzertierung für Wachstum und Beschäftigung“)
- Bekundung ihrer Bereitschaft, ein Arbeitsprogramm für einen autonomen Sozialdialog zu entwickeln.

Der Inhalt dieser gemeinsamen Erklärung ist Thema von Diskussionen im Rahmen des Europäischen Konvents (der den Entwurf eines europäischen Verfassungsentwurfs vorbereiten soll). Der Aufruf zur Einrichtung eines dreigliedrigen Konzertierungsausschusses führt zur Schaffung des „Dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung“ (siehe unten).

Die Rolle des Sozialdialogs wird zunehmend von den europäischen Institutionen anerkannt, insbesondere als Akteur der Lissabon-Strategie unter den Aspekten der „wirtschaftlichen und sozialen Modernisierung“, aber auch als Element der Regierungsführung. So betonen im Frühjahr 2002 die Staats- und Regierungschefs beim Europäischen Rat in Barcelona, „dass die Rolle der Sozialpartner bei der Modernisierung der Arbeitsgestaltung, bei der Verbesserung der Qualität der Arbeit, bei der beruflichen Bildung und beim Zugang zu dauerhafter Beschäftigung verstärkt werden muss.“²³ „Die Sozialpartner tragen Mitverantwortung dafür, dass ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Arbeitsplatzsicherheit gefunden und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen ermöglicht wird. Insbesondere kommt ihnen die Hauptrolle dabei zu, Veränderungen vorherzusehen und zu bewältigen und ein Gleichgewicht zu erzielen, das die Funktionsfähigkeit der Unternehmen sicherstellt und zugleich die Interessen der Arbeitnehmer wahr.“²⁴



Die Konzertierung zwischen Rat, Kommission und Sozialpartnern entwickelt sich im Rahmen der „Dreigliedrigen Gipfel“. Hier John Monks (rechts) im Gespräch mit Philippe de Buck, Generalsekretär von BusinessEurope, und José Manuel Barroso, Präsident der Europäischen Kommission.

Quelle: ImageGlobe

Diese stärkere Anerkennung ist jedoch nicht ganz unproblematisch. Man könnte darin auch die Prämissen eines Modus der wirtschaftspolitischen Steuerung sehen, der in der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Systeme der Entgeltfestsetzung besteht. Tatsächlich steht die Entgeltfrage seit Schaffung des „Makroökonomischen Dialogs“ zwischen den

Sozialpartnern, Europäischer Zentralbank, Wirtschafts- und Finanzministern und der Kommission 1999 im Mittelpunkt des Dialogs oder eher Monologs der EZB. Der EGB wehrt sich unermüdlich im Namen der Tarifautonomie ... Durch die Folgen der Finanzkrise von 2008 für die Eurozone nimmt dieser Monolog besessene Formen an (siehe Kapitel 5).

Dennoch führt diese „stärkere Anerkennung“ der Sozialpartner – die nicht so weit geht, dass man sie einladen würde, an der Ausarbeitung der politischen Orientierungen mitzuwirken, die zu den Zielsetzungen der Lissabon-Strategiegehören – 2003 zur Einrichtung eines jährlichen dreigliedrigen Sozialgipfels, dessen Aufgabe es ist, „eine kontinuierliche Konzertierung zwischen dem Rat, der Kommission und den Sozialpartnern sicherzustellen. Der Gipfel gibt den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Möglichkeit, im Rahmen des sozialen Dialogs einen Beitrag zu den verschiedenen Teilbereichen der [...] integrierten wirtschaftlichen und sozialen Strategie, einschließlich der die nachhaltige Entwicklung betreffenden Dimension dieser Strategie, zu leisten.“²⁵

Die Anerkennung geht außerdem mit der Bereitschaft einher, die Autonomie der Sozialpartner gegenüber den europäischen Institutionen zu bekräftigen, insbesondere der Kommission. Dies äußert sich unter anderem in der Verabschiedung von „Arbeitsprogrammen der Sozialpartner“ (das erste für den Zeitraum 2003-2005, das zweite für 2006-2008, das dritte für 2009-2010²⁶, das vierte für 2012-2014). In diesen Programmen legen die sozialen Akteure, und nicht mehr die Kommission, selbst ihre Prioritäten und ihre Verhandlungsgenda fest.

Neben diesen eigenständigen Vereinbarungen und Aktionsrahmen ist auch noch zu erwähnen, dass die europäischen Sozialpartner 2008 an der Überarbeitung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte beteiligt sind (siehe Kapitel 7).

Exkurs 26

Der Vertrag von Nizza

Der 2001 abgeschlossene Vertrag von Nizza bringt keine neuen Rechtsvorschriften über den europäischen Sozialdialog. Was die nationale Umsetzung europäischer Richtlinien im sozialen Bereich betrifft, legt er jedoch fest, dass „ein Mitgliedstaat [...] den [nationalen, Anm. d. Red.] Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von aufgrund des Absatzes

2 angenommenen Richtlinien [...] übertragen [kann]. In diesem Fall vergewissert sich der Mitgliedstaat, dass die Sozialpartner spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie umgesetzt [...] sein muss, im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei hat der Mitgliedstaat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie [...] vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden“ (Artikel137).

Im Laufe der 2000er Jahre scheint die Umsetzung des Sozialabkommens von Maastricht, das sich in der Unterzeichnung von drei Rahmenvereinbarungen mit gesetzgeberischer Funktion konkretisiert hatte, allmählich eine neue Richtung einzuschlagen. Die „gesetzgebenden“ Rahmenvereinbarungen weichen nach und nach „eigenständigen“ Vereinbarungen, deren Umsetzung über die eigenen Verfahren und Praktiken der nationalen Sozialpartner und Mitgliedstaaten erfolgt. Die Frage nach dem Status und der Begleitung dieser neuen Art von Vereinbarungen wird jedoch kaum vollständig geklärt. Dies gilt umso mehr, da die EU-Erweiterung um die mittel- und osteuropäischen Länder die Frage nach der Abdeckung dieser Vereinbarungen in Ländern aufwirft, wo die Strukturen und Partner des Sozialdialogs noch schwach sind.

Die „autonomen“ Rahmenvereinbarungen, die in dieser Zeit unterzeichnet werden, behandeln:

- Telearbeit 2002
- Stress am Arbeitsplatz 2004
- Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz 2007
- Integrative Arbeitsmärkte 2010.



Vor den Augen von Odile Quintin (Europäische Kommission) unterzeichnen die europäischen Sozialpartner 2004 die Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz.

Quelle: Europäische Union

Diese Entwicklung wird von der allmählichen Einführung der Methode der Offenen Koordinierung im Sozialdialog begleitet. Diese hat überwiegend die Form von „Aktionsrahmen“. Dabei handelt es sich um Texte, in denen die europäischen Sozialpartner die Prioritäten festhalten, denen ihre nationalen Mitglieder besondere Aufmerksamkeit widmen sollen. Diese Texte sind nicht verbindlich, es handelt sich um Empfehlungen oder Ratschläge für gute Praxis, die Gegenstand regelmäßiger Berichte über den aktuellen Sachstand sind.

Bis heute wurden folgende Aktionsrahmen in einer Vereinbarung behandelt:

- Lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen 2002
- Gleichstellung von Männern und Frauen 2005
- Jugendbeschäftigung 2013.

Exkurs 27

Der Vertrag von Lissabon

Der wichtigste Beitrag des Vertrags von Lissabon (2009) ist die offizielle Anerkennung der Sozialpartner und des autonomen Sozialdialogs. So kann man hier lesen: „Die Union anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen

Systeme. Sie fördert den sozialen Dialog und achtet dabei die Autonomie der Sozialpartner. Der Dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung trägt zum sozialen Dialog bei.“ (Artikel 152) Im Titel X, der der Sozialpolitik gewidmet ist, nennt der Vertrag die Aufgaben der Union und ihrer Mitgliedstaaten: „Die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um

dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen" (Artikel 151). Auch wenn dieser Vertrag keinen wesentlichen Beitrag zu den Zielsetzungen und Verfahren des Sozialdialogs leistet, erkennt er immerhin die Bedeutung seiner Rolle für die Gestaltung der europäischen Dimension Europas an.

4.2.5. 2010 und darüber hinaus: Ein Prozess mit Aussetzern?

Ende der 2000er Jahre zeichnet sich eine deutliche Verlangsamung des branchenübergreifenden Sozialdialogs ab. Doch die Verhandlungen werden nicht abgebrochen: Die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern starten eine gemeinsame Analyse der Herausforderungen, vor denen die Arbeitsmärkte stehen. Sie beschließen eine Rahmenvereinbarung über den Zugang zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen. Und es gelingt ihnen sogar, sich auf eine teilweise Überarbeitung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte zu verständigen (siehe Kapitel 7). Aber sind das vielleicht die letzten nennenswerten Ergebnisse eines Sozialdialogs, der seine „Blütezeit“ in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre und zu Beginn der 2000er Jahre hatte?

Die Frage drängt sich auf, denn das Tempo der Verhandlungen lässt gegenüber dieser Zeit merklich nach. Das liegt nicht etwa daran, dass sich die Gewerkschaften weniger engagieren würden, wie John Monks betont, der von 2003 bis 2011 Generalsekretär ist, sondern weil die Kommission ihre Anordnung an die Sozialpartner „Verhandeln Sie oder wir setzen Recht“ nicht mehr bekräftigt. Die Zeichen stehen auf Deregulierung. Europa befürchtet, dass es Boden an die Schwellenländer verlieren könnte, wo Arbeitnehmerrechte und Sozialschutz quasi nicht existieren.

Der branchenübergreifende Sozialdialog verlässt den Weg der Gesetzgebung, den der Vertrag von Maastricht eröffnet hat. Diese Entwicklung zeigt eindeutig die Präferenz der Arbeitgeber für unverbindlichere Instrumente (eigenständige Rahmenvereinbarungen, Aktionsrahmen). Der EGB und seine Mitglieder teilen diese Präferenz natürlich nicht. Während die Kommission für die Entwicklung des Sozialdialogs von 1985 bis Anfang der 2000er Jahre eine Schlüsselrolle gespielt hat, scheint sie nun die Präferenz der Arbeitgeber für den Sozialdialog *light* und *soft* Instrumente zu teilen.

Zum 20-jährigen Bestehen des Sozialdialogs, der in Maastricht (1991-2011) begründet wurde, beauftragt Joël Decaillon, der im Sekretariat des EGB für diese Frage zuständig ist, das Observatoire social européen (OSE) mit einer Studie und Umfrage unter den Mitgliedern des EGB, um in Erfahrung zu bringen, wie sie diese zwanzig Jahre Verhandlungen bewerten. Die Meinungen sind geteilt: Während die Bewertung für die drei Rahmenvereinbarungen, die in den 1990er Jahren unterzeichnet wurden, relativ positiv ausfällt, werden die anderen gemeinsamen Texte der 2000er Jahre anders bis offen negativ gesehen, denn sie werden als nicht ambitioniert, zu unverbindlich und von geringem Mehrwert für den sozialen Fortschritt der europäischen Arbeitnehmer eingestuft. Der Bericht endet mit diesen Worten: „Auch wenn der historische Verlauf des Sozialdialogs bis zur Jahrtausendwende quasi konstante (wenngleich bisweilen geringe) Fortschritte aufweist, ist in den letzten zehn Jahren (2000-2010) zwar eine Vervielfachung der Instrumente und der behandelten Themen zu beobachten, aber auch eine deutliche Schwächung konkreter Ergebnisse, zumindest auf branchenübergreifender Ebene. In diesem Sinne stellt das zurückliegende Jahrzehnt eine Phase des Rückschritts im europäischen Sozialdialog dar, was bei einigen

Mitgliedsorganisationen eine merkliche Unzufriedenheit auslöst.“²⁷ Trotz dieser Schwierigkeiten wird die „Bedeutung dieses Dialogs insgesamt von einer großen Mehrheit der Befragten bestätigt“.²⁸

Wie um diese Aussetzer zu bestätigen, scheitern im Dezember 2012 die Verhandlungen über die Änderung der „Arbeitszeitrichtlinie“. Eine Überarbeitung, deren Hauptziel aus Sicht des EGB die Streichung der Klausel sein sollte, die es den Arbeitgebern ermöglicht, die Richtlinie ... nicht einzuhalten! Die Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten können. Aber insbesondere im Vereinigten Königreich umgehen die Arbeitgeber diese Rechtsvorschrift, indem sie ihre Arbeitnehmer eine Verzichtserklärung auf ihre Rechtsansprüche unterzeichnen lassen – eine Klausel, die in der besagten Richtlinie vorgesehen ist. Ist es nicht seltsam, dass eine Richtlinie die Bestimmungen für ihre eigene Missachtung enthält? Dieser Punkt und das Festhalten der Arbeitgeber an dieser Klausel veranlassen den EGB schließlich im Dezember 2009, die Verhandlungen abzubrechen.²⁹

Heute lauert eine noch größere Gefahr für den Sozialdialog, diesmal nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch und vor allem auf nationaler Ebene. Diese Gefahr geht direkt von der Kommission selbst aus, im Rahmen der neuen wirtschaftspolitischen Steuerung zur Überwindung der Krise (siehe Kapitel 5). In ihrem Jahreswachstumsbericht von Januar 2011³⁰ ruft sie dazu auf, „den übermäßigen Schutz von Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen zu reduzieren“, „das Rentenalter anzuheben und an die Lebenserwartung zu knüpfen“ und „den Aufbau von privatem Sparvermögen zur Aufstockung von Rentenbezügen zu fördern“, von den Botschaften ganz zu schweigen, die die eifrigen Beamten der Kommission an Länder wie Griechenland und Irland richten. Botschaften, so verurteilt John Monks, die darauf abzielen, die Mindestlöhne zu senken, die „Starre“ der Entgeltregelungen zu lockern, Rentenansprüche zu mindern, die Arbeitsmärkte flexibler zu machen und im Falle Irlands die Entgelte an „Marktbedingungen“ anzupassen.³¹ Monks bringt es auf den Punkt: „Diese Politik der verstärkten Einmischung in die Arbeitsmärkte straft alle frommen Erklärungen der Kommission zur Autonomie der Sozialpartner, zur Bedeutung des Sozialdialogs und die ausdrückliche Ausnahme der europäischen Zuständigkeit für Entgelte aus dem EU-Vertrag Lügen.“

Hat sich die Kommission gegen das gewandt, was sie selbst seit 1985 mit aufgebaut hat?

Was wäre eine europäische Gewerkschaft ohne europäischen Sozialdialog? Seit seiner Gründung setzt sich der EGB für ein echtes europäisches System der Arbeitsbeziehungen in der EU ein. Diese Forderung, die die Zersplitterung und arglistige Deregulierung der nationalen Arbeitsmärkte ausgleichen soll, hat heute noch fast täglich ihre Berechtigung: Wenn entsendete bulgarische oder rumänische Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen wie Sklaven behandelt werden, wenn lettische Arbeitnehmer auf schwedischen Baustellen arbeiten, ohne dass ihr Arbeitgeber die Gesetzgebung über die Arbeitsbedingungen und den Mindestlohn einhält, wenn portugiesische Arbeiter ohne sozialen Schutz schwarz in Frankreich oder Belgien auf dem Bau arbeiten ...

Der EGB hat sich für den Sozialdialog engagiert, um zu verhindern, dass die Arbeit innerhalb des Binnenmarkts wie eine herkömmliche Ware behandelt wird. Die Geschichte dieses Dialogs ist niemals einfach gewesen. Der EGB musste sich als repräsentativer Akteur, der die Gewerkschaften vertritt, bei den europäischen Institutionen Anerkennung verschaffen. Es galt, die Arbeitgeber von der Notwendigkeit zu überzeugen, konstruktiv an diesem Dialog teilzunehmen. Er musste die Unterstützung der Institutionen suchen, auch in einer Zeit, in der die Sirengesänge der Neoliberalen

sie von den Nöten und Sorgen der Arbeitswelt ablenken. Er musste intern einen Konsens über die Modalitäten und Inhalte der Verhandlungen herstellen. Er musste verhandeln und dabei natürlich ständig darauf achten, dass die getroffenen Vereinbarungen in der Praxis auch umgesetzt werden.

Wie dieses Kapitel zeigt, ist das äußere Umfeld für die Weiterentwicklung und Qualität des Sozialdialogs oft entscheidend: Ob es sich um die Wirtschaftskrise und die durchschlagende Rückkehr der neoliberalen Dogmen der späten 1970er Jahre handelt, die neuen Orientierungen der Europäischen Kommission, die politischen Chancen, die sich auftun oder die Widerstände der Arbeitgeber, die immer nur vorübergehend bezwungen sind ... Alle diese Aspekte bestimmen (weiter) die Qualität des europäischen Sozialdialogs, dem angesichts der aktuellen Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise die Stunde der Wahrheit geschlagen zu haben scheint.

Kapitel 5

Erarbeitung eines Gewerkschaftsprogramms zur wirtschaftspolitischen Steuerung

Die vierzigjährige Geschichte des EGB hat die Vorstellung der europäischen Gewerkschaftsbewegung von einem Europa geprägt, das im Dienst seiner Bürger und Arbeitnehmer stehen sollte. Europäische Gewerkschaftsarbeit ist mehr als eine einfache Übertragung nationaler Gewerkschaftsarbeit auf die europäische Ebene. Sie entsteht durch die Ergänzung unterschiedlichster nationaler Gewerkschaften mit eigenen Merkmalen, die dem europäischen Kontext geschuldet sind, in dem sie sich bewegt. Daher hat der EGB über verschiedenste vorhersehbare und unvorhersehbare „Ereignisse“ nach und nach das erarbeitet, was man als seine wirtschaftliche und soziale „Doktrin“ bezeichnen könnte. Unter diesen Ereignissen kann man mit dem relativ kurzen zeitlichen Abstand, den wir haben, drei hervorheben, die man als „prägende Momente“ der europäischen Gewerkschaftsgeschichte bezeichnen könnte.

Es ist zunächst die Ölkrise von 1973 zu nennen. Diese fällt in die gleiche Zeit wie die Gründung des EGB. Sie erschüttert die Wirtschaft der Mitgliedstaaten und führt zu struktureller Arbeitslosigkeit. Sie offenbart außerdem die zunehmenden Divergenzen zwischen den liberalen Rezepten einerseits, die nach und nach von den europäischen Institutionen und immer mehr Regierungen gewählt werden, und den Appellen der Arbeitswelt an die Politik, die wirtschaftliche und soziale Krise aktiv zu bekämpfen – entgegen der Forderungen nach „sich selbst regulierenden Märkten“. In Kapitel 4 wurden bereits die diesbezüglichen Konflikte Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre beleuchtet, die sogar zu einem Abbruch der Beziehungen zwischen EGB und Kommission führten. In den folgenden Abschnitten soll untersucht werden, an welchen konkreten Punkten sich diese unterschiedlichen Auffassungen über die entstehende wirtschafts- und sozialpolitische „Steuerung“ zur Krisenbewältigung festmachen lassen.

Das zweite Ereignis ist das Projekt zur Vollendung des europäischen Binnenmarkts von 1985 bis 1992. Es ist die Zeit, in der die Forderung nach einem „sozialen Europa“ stärker denn je erklingt, denn mit dem Binnenmarkt drohen härterer Wettbewerb, Verlagerungen und Umstrukturierungen. Dennoch geht diese Phase der europäischen Wiederbelebung mit einem gewissen Enthusiasmus seitens der Gewerkschaften einher: Es wäre endlich möglich, einen Binnenmarkt mit einer echten sozialen Dimension in Einklang zu bringen, die sich im Sozialdialog, der Charta der sozialen Grundrechte, der Verdoppelung der Mittel für die europäischen Strukturfonds, einer echten Politik der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion etc. konkretisiert. Nach dem Bruch Ende der 1970er Jahre zeichnet sich hier eine Phase der kritischen Begleitung des europäischen Einigungsprojekts durch die Gewerkschaften ab.

Das dritte Ereignis ist die Geburt und dann die Umsetzung des Projekts einer Wirtschafts- und Währungsunion. Eine solche Einigung, die nach Ansicht von Bastiaan van Apeldoorn im besonderen Kontext einer Transnationalisierung des europäischen Kapitalismus erfolgt,¹ wirkt sich auf eine Reihe von Bereichen aus, die im Mittelpunkt der nationalen Gewerkschaftsarbeit stehen, insbesondere die Lohn- und Beschäftigungspolitik. Das dritte Ereignis könnte man wiederum in zwei Teile untergliedern: Den ersten vor Ausbruch der Finanzkrise von 2008, wo sich noch ein gewisser politischer Wille zeigt, die Sozialpolitiken abzustimmen (nationale Sozialpakete, Europäische Beschäftigungsstrategie, offene Methode der Koordinierung im Bereich der Renten, der Gesundheitsversorgung ...). Und den zweiten ab 2009, wo die EU einen Kurswechsel einschlägt und ähnlich wie nach der Ölkrise in den 1970er Jahren alles auf selbstregulierende Märkte setzt. Dazu müssen die Mittel gekürzt werden, die für die Sozialversicherung aufgewendet werden (Arbeitslosigkeit, Renten, Gesundheitsversorgung etc.), die Arbeitsmärkte müssen flexibilisiert und die Tarifverhandlungssysteme dezentralisiert werden. Das sind die berühmten „Strukturreformen“, die Angebotspolitiken, die Kostenwettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftsaufschwung durch Exporte. Aus Sicht des EGB wählt Europa einmal mehr den falschen Weg in dem Glauben, dass diese Reformen und die damit verbundenen Sparpolitiken zu Wachstum und Beschäftigung beitragen werden. Leider geben die Tatsachen dem EGB recht: Zwischen 2009 und 2013 taumelt die EU in die Rezession, Stagnation, Massenarbeitslosigkeit, massive Zunahme der sozialen Ungleichheiten und der sozialen und wirtschaftlichen Diskrepanzen zwischen der Mitte Europas und der Peripherie im Norden und Süden, Westen und Osten. Nach der Phase des Bruchs Ende der 1970er Jahre, auf die eine Zeit der kritischen Begleitung in den Jahren 1985-1992 folgte, befindet sich der EGB erneut in einer Situation des Quasi-Bruchs mit dieser Form der europäischen, nur auf Sparen ausgerichteten Politik..

Die nächsten Seiten schildern nicht den geschichtlichen Ablauf dieser drei bedeutenden Phasen (dazu verweisen wir den Leser auf Kapitel 2), sondern wir versuchen, die Lehren herauszuarbeiten, die die europäische Gewerkschaftsbewegung daraus zieht.

5.1. Ölkrisen und Kollision der Weltanschauungen

Das internationale Umfeld spitzt Anfang der 1970er Jahre verschiedene Faktoren (Ende des Bretton-Woods-Abkommens, Jom-Kippur-Krieg, ...) so zu, dass eine Ölkrise ausgelöst wird, mit deutlichen Folgen für die Volkswirtschaften der europäischen Länder und der USA: In wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht sind die darauffolgenden Jahre von einer neuen Lage für diese Epoche der Stagflation geprägt. Das Wirtschaftswachstum ist schwach und wird von starker Inflation und Arbeitslosigkeit begleitet. Dieses Umfeld lässt nationale protektionistische Tendenzen wieder aufflammen. Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft, die weit von einer Vereinheitlichung ihrer Ansätze und politischen Maßnahmen zur

Bewältigung der Krise entfernt sind, klaffen im Gegenteil bei ihren wirtschaftlichen Prioritäten und den umzusetzenden Strategien weit auseinander. Die Kommission setzt ihrerseits zumindest anfangs auf Rezepte nach Keynes, wo die Haushaltspolitik als Mittel zur Ankerbelugung der Wirtschaft gesehen wird. Es geht vor allem darum, die Wirtschaftskonjunktur zu stabilisieren und zwischen der Inflationsquote und der Arbeitslosigkeit abzuwägen. Der für Wirtschafts- und Finanzfragen, Kredite und Investitionen zuständige Kommissar ist 1973 der Deutsche Wilhelm Haferkamp, der von 1962 bis 1967 Vorsitzender des DGB in Nordrhein-Westfalen war. Er verfolgt den keynesianischen Ansatz und setzt auf die soziale Konzertierung. Es ist die Zeit der tripartiten Konferenzen, bei denen die Vertreter der Sozialpartner, der Kommission und der Mitgliedstaaten zusammenkommen.

Aber dieser Ansatz nach Keynes hat nicht lange Bestand. In der zweiten Hälfte der 1970er Jahre ist der EGB zunehmend über die Wendung enttäuscht, die die tripartiten Konferenzen nehmen. Rat und Kommission geben nach und nach die Politiken zur aktiven Nachfragesteuerung auf, um eine Angebotspolitik zu fördern. Dazu muss die Beschäftigungspolitik auf europäischer Ebene auf einem stabilen Umfeld sowie auf der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Vertiefung des Binnenmarkts, der Lohnzurückhaltung und der systematischen Überprüfung der Rechtsvorschriften für den Arbeitsmarkt aufbauen. Der EGB fordert seinerseits eine massive Arbeitszeitverkürzung, eine bessere Verteilung der vorhandenen Arbeit und konzertierte öffentliche und private Investitionen.

Diese unterschiedlichen Ansätze werden durch die neoliberale Revolution verschärft, die sich abzeichnet (Sieg von Margaret Thatcher bei den Parlamentswahlen 1979 im Vereinigten Königreich). Die neoliberalen Dogmen, die der Geschäftswelt so lieb und teuer sind, setzen sich auch in der Welt der Politik durch. Wie Corinne Gobin feststellt, ist die Ausrichtung des EGB mittlerweile „völlig konträr zur vorherrschenden politisch-wirtschaftlichen Meinung. Die Forderung der Gewerkschaften nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich wird schnell zum politischen Ziel, das es zur Strecke zu bringen gilt, weil sie im Zentrum der Frage nach der kollektiven Wohlstandsverteilung steht“.² Die Wandlung vom keynesianischen Europa zu einem liberalen Europa isoliert in nur wenigen Jahren die Gewerkschaftsbewegung und führt zum Abbruch der Beziehungen zwischen der Kommission und dem EGB von Ende 1979 bis 1981. Das ist auch die Zeit, in der der EGB sich mit dem Instrument der Eurodemonstrationen anfreundet, um seine Forderungen zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit zu verbreiten, in der Hoffnung auf eine Verschiebung des Kräfteverhältnisses. Es ist außerdem die Zeit, in der im Europäischen Parlament eine fraktionsübergreifende Arbeitsgruppe für die Gewerkschaften eingerichtet wird.³

Die Wiederaufnahme des Dialogs mit der Kommission unter Thorn, die am 6. Januar 1981 die Amtsgeschäfte übernimmt (bis zum Amtsantritt von Jacques Delors im Januar 1985), ermöglicht es nicht, die Divergenzen auszuräumen. Die generellen Anliegen ähneln sich zwar: Rückkehr zum Weg des Wachstums und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Aber die Ursachenanalyse der Gewerkschaften kommt zu einem ganz anderen Ergebnis als die der Kommission. Dies gilt insbesondere für die Lösungen im Kampf gegen die Inflation sowie die Rolle, die einer Politik zur Wirtschaftsbelebung durch öffentliche Investitionen zugeschrieben wird. In der Kommission Thorn (wie auch schon unter seinem Vorgänger Jenkins) sucht man die Lösung für das Beschäftigungsproblem überwiegend in der Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien – wir stehen kurz vor dem Siegeszug der „Informationsgesellschaft“ –, die von einer massiven Unterstützung bei der Ausbildung und Schaffung von Strukturen begleitet sein muss, um den Mittelstand zu ermutigen, Risiken einzugehen.

Auch wenn deutlich unterschiedliche Auffassungen bestehen, gibt es dennoch Bereiche, in denen eine Verständigung möglich ist, zum Beispiel bei Arbeitszeitfragen, der Berufsbildung oder auch der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (siehe Entwurf

zur so genannten Vredeling-Richtlinie, Kapitel 7). So verteidigt ein Memorandum, das von der Kommission erstellt und dem Rat am 10. Dezember 1982 vorgelegt wird, die Idee einer positiveren Haltung gegenüber der Arbeitszeit als Instrument der Beschäftigungspolitik.⁴ Dies entspricht zum Teil den Thesen des EGB. Aber nur zum Teil, denn die Kommission betont darin, dass die reine Arbeitszeitverkürzung nicht als wirksames Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit betrachtet werden könne und man stattdessen über eine umfassende Neuorganisation der Arbeitszeit nachdenken müsse. Den Schwerpunkt, der auf die größere Flexibilität der Arbeitszeit gelegt wird, kann der EGB nicht akzeptieren, zumindest nicht ohne das Gegengewicht: die Arbeitszeitverkürzung.

Dabei ist festzustellen, dass in diesem Stadium selbst innerhalb des EGB unterschiedliche Nuancen oder Ansätze über die Lösungen bestehen, die zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gewählt werden sollen. So teilt Bruno Trentin, Generalsekretär der CGIL (Italien) von 1988 bis 1994, zwar die Forderungen des EGB, sieht darin aber nicht das alleinige Rezept. „Eine solche Maßnahme muss Hand in Hand gehen mit einer Umstellung der Arbeitsorganisation und mit der Förderung neuer Formen der Solidarität unter den Arbeitnehmern zur Umverteilung der Arbeitszeiten.“⁵ Aus seiner Sicht ist eine Rahmenvereinbarung auf europäischer Ebene notwendig, die eine unterschiedliche Anwendung je nach Land und Unternehmen ermöglicht, um die Arbeitszeitverkürzung umzusetzen. Der DGB befindet sich mittlerweile im offenen Konflikt mit der Regierung von Bundeskanzler Helmut Kohl, die 1982 gewählt wird, über die Vorschläge von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm zur Entwicklung der Teilzeitarbeit und der Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Der DGB vertritt einen anderen Ansatz: Er fordert die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Eine Maßnahme, die seiner Meinung nach die Schaffung von 1,4 Millionen Arbeitsplätzen ermöglichen und gleichzeitig die Kosten für die Arbeitslosenversicherung für die Allgemeinheit um 20 Milliarden DM senken würde.



Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat immer die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung vertreten. Hier ist ein Plakat der französischen CGT zu sehen, das sich für die Umsetzung des Gesetzes über die acht Stunden ausspricht. Es stammt aus dem Jahr 1919 und wurde von Felix Doumenq gezeichnet.

Quelle: CGT

Über diese Nuancen in den nationalen Ansätzen hinaus arbeitet der EGB weiter daran, die Regierungen zu überzeugen, vor allem im ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen, ihre Haltung zu ändern und die öffentlichen Investitionen konzertiert zu erhöhen. Aber leider muss er feststellen, dass „die Regierungen sich damit zufriedengeben, die laufenden Politiken zu unterstützen, trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit“.⁶

Angesichts der mageren Ergebnisse der tripartiten Konzertierung beschließt der EGB, am 5. und 6. April 1984 eine große Beschäftigungskonferenz abzuhalten. Es handelt sich um eine Premiere, denn die Vertreter der Regierungen, Arbeitgeber und europäischen Institutionen sind aufgefordert, sich zu den Vorschlägen der europäischen Gewerkschaften für die Ankurbelung der Wirtschaft und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu äußern.⁷ Es nehmen vier Regierungschefs, acht Beschäftigungsminister, die Spitzen der großen europäischen Institutionen (EWG, EFTA, Europarat) und einige Arbeitgeberverbände teil. Unter den Vorschlägen des EGB sei die Forderung nach konzertierten Maßnahmen zur selektiven Ankurbelung der Nachfrage, öffentlichen Investitionsprogrammen und der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung genannt. Der EGB möchte eine Stärkung der Arbeitsmarktpolitiken und eine gerechtere Verteilung der Sozialabgaben sowie Unterstützung der Niedriglohneempfänger. Am Ende dieser großen Konferenz besteht Einigkeit über die Notwendigkeit einer stärkeren Zusammenarbeit auf europäischer Ebene, um die Krise zu überwinden, denn in diesem Bereich sind die Kosten einer „Nichtverwirklichung Europas“⁸ enorm, wie Etienne Davignon, Vizepräsident der Kommission, feststellt. Die Gräben bleiben trotzdem bestehen zwischen den öffentlichen Akteuren und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. UNICE erklärt sich zwar bereit, den Dialog über die Neuorganisation der Arbeitszeit zu akzeptieren, betont aber gleichzeitig, dass die Arbeitszeitverkürzung keine geeignete Maßnahme sei, um neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Aus Sicht des EGB fällt die Bilanz dieser Konferenz „nicht völlig ernüchternd“⁹ aus: Sie hat es möglich gemacht, eine Debatte mit wichtigen Vertretern der Arbeitgeberverbände anzustoßen, ein Treffen zwischen EGB und UNICE für Ende 1984 anzusetzen und die Unterstützung der Regierungen für den Vorschlag zu erhalten, einen „hochrangigen europäischen Ausschuss für Beschäftigungsfragen“ zu gründen. *Last but not least* „haben wir Fortschritte bei der Arbeitszeitverkürzung gemacht, denn unsere Vorschläge im Bereich der öffentlichen Investitionen finden zunehmend Interesse und Unterstützung“.¹⁰ Sollte dies etwa bedeuten, dass der EGB dabei ist, seine Auffassung der wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung im Dienste der Bürger und Arbeitnehmer durchzusetzen?

5.2. Binnenmarkt: Versprechungen und Drohungen

Der Amtsantritt von Jacques Delors als Präsident der Europäischen Kommission 1985 ist ein wichtiges Ereignis, denn er läutet die Geburt eines echten europäischen Sozialdialogs ein (siehe Kapitel 4). Aber über den Sozialdialog hinaus profilieren sich die sozialen Forderungen der Gewerkschaften im Projekt des „europäischen Binnenmarkts“, das der neue Kommissionspräsident in die Wege leitet, als „Gegenleistung“ für ihre Zustimmung. Bis 1993 sollen alle materiellen, technischen und steuerlichen Hemmnisse für den freien Personen-, Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr abgebaut werden. Die vollständige Öffnung der Binnengrenzen innerhalb der Gemeinschaft soll den Handel, den Wettbewerb, die Investitionen und „somit“ auch die Beschäftigung beleben. Aber ein solches Projekt wirft natürlich von Anfang an auch soziale Fragen auf: Die Folgen des stärkeren Wettbewerbs für die Arbeitnehmer, Umstrukturierungen und Verlagerungen, sozialer Wettbewerb, Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht ... Wird ein solcher Binnenmarkt das Gleichgewicht zwischen Arbeit

und Kapital nicht noch stärker zugunsten des Kapitals kippen lassen? Das alles unterstreicht die Notwendigkeit einer „sozialen Dimension“ des Binnenmarkts, wie die Staats- und Regierungschefs bei ihrem Europäischen Rat in Hannover im Juni 1988 selbst feststellen.

Wie es Jon Erik Dølvik ausdrückt, ist das Projekt des Binnenmarkts (und so auch das damit eng zusammenhängende Projekt der Einheitswährung) für die Gewerkschaftsbewegung einerseits vielversprechend und andererseits eine Bedrohung. Der Binnenmarkt „sollte langfristig das Wachstum und die Beschäftigung fördern. Leider führte er kurzfristig zu einer Verschärfung des Wettbewerbs, der Umstrukturierung der Industrie und zu Arbeitslosigkeit“.¹¹ Der EGB steht vor einem Dilemma: Muss man das Projekt bekämpfen, um die Risiken zu vermeiden? Oder sollte man vielmehr das Projekt unterstützen und gleichzeitig eine Kontrolle und Eindämmung der Risiken fordern? Der Exekutivausschuss entscheidet sich für die zweite Option. In einer Resolution, die im Oktober 1988 verabschiedet wird, entwickelt die europäische Gewerkschaftsbewegung ihre Sichtweise der sozialen Dimension des Binnenmarkts. Nachdem er die Unterbewertung der Risiken des Sozialdumpings durch die Kommission, die Defizite der Vorschläge für einen gemeinschaftlichen sozialen Sockel und „das Fehlen einer Methode, von Prioritäten und eines Zeitplans für die Realisierung des europäischen Sozialraums“ kritisiert, definiert der EGB hier seine acht Grundforderungen.

Diese kann man wie folgt zusammenfassen:¹²

- Ein gesetzlicher Sockel, der die Grundrechte aller Arbeitnehmer sichert, um Wettbewerb zu verhindern, der auf einer gegenseitigen Unterbietung von Entgelten im Binnenmarkt basiert
- Wirtschaftsdemokratie innerhalb des Binnenmarkts
- Vertiefung des Sozialdialogs und ein sektoraler und betrieblicher Sozialdialog
- Einbindung der Sozialpartner in Normierungsverfahren (im Kontext der Öffnung der Binnengrenzen)
- Europäischer Anspruch auf Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer
- Stärkung des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Europäischer Rahmen zur Steuerung von Umstrukturierungen unter Beteiligung der Gewerkschaften
- Europäische Regulierung von Formen atypischer Beschäftigung (Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Verträge, Heimarbeit).

Dies sind die grundlegenden Bedingungen, damit die Gewerkschaften das Projekt des Binnenmarkts unterstützen. Zwei Monate später präzisiert der Exekutivausschuss seine Forderungen in Sachen Einhaltung sozialer Grundrechte. Er bekräftigt erneut seine Hoffnung auf Wachstum, aber auch auf Solidarität und soziale Gerechtigkeit, und auch seine Befürchtungen, „dass der Binnenmarkt nur ein rein liberales Ziel und die Freiheit von Waren und Kapital zugunsten einiger weniger verfolgt“¹³. Daher müsse die Kommission den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt gewährleisten und durch eine echte europäische Sozialpolitik einen „fairen und gerechten“ Binnenmarkt schaffen. Dazu ist ein Sockel sozialer Garantien erforderlich und die Modalitäten für die Umsetzung dieser Garantien müssen gewährleistet werden. Außerdem sind Rechtsmittel vorzusehen, damit die Arbeitnehmer und Gewerkschaften gegen Verletzungen dieser Grundrechte vorgehen können. Davon abgesehen, ist es „offensichtlich“, dass die Einhaltung dieser Grundrechte „auch aktive Politiken zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung, zur Entwicklung von Regionen mit strukturellem Nachholbedarf und zur Aufwärts-Korrektur von Ungleichheiten beinhalten muss“¹⁴.

Die Staats- und Regierungschefs von elf Mitgliedstaaten der Gemeinschaft (die EG-12 ohne das Vereinigte Königreich) verabschieden im Dezember 1989 beim Europäischen Rat in Straßburg die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer. Diese

Charta lehnt sich an Texte anderer internationaler Organisationen an, wie die Europäische Sozialcharta des Europarats (1961) und die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Sie legt die Grundsätze fest, auf denen das europäische Modell des Arbeitsrechts aufbaut, und definiert einen Sockel sozialer Rechte, der je nach Fall auf nationaler oder europäischer Ebene gewährleistet und umgesetzt wird (siehe Exkurs).

So wird das „soziale Europa“ in den Jahren 1985 bis 1993 (Vollendung des Binnenmarkts) nach und nach durch die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (1989), eine Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (1989), eine Verdoppelung der Mittel für die Strukturfonds und eine Stärkung der Politik zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion (1988-1993) sowie durch das Sozialprotokoll des Vertrags von Maastricht bereichert, der die Aufnahme eines vertragsbasierten Sozialdialogs (1991) ermöglicht.

Exkurs 28

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

Die Charta umfasst zwölf Grundsätze:

- Freizügigkeit jedes Arbeitnehmers, in dem Mitgliedstaat seiner Wahl seinen Beruf frei zu wählen und auszuüben
- Recht auf ein gerechtes Entgelt
- Recht auf verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen
- Recht auf angemessenen sozialen Schutz durch die Systeme des entsprechenden Mitgliedstaats
- Koalitionsfreiheit sowie Recht auf Tarifverhandlungen und -abschlüsse
- Recht auf eine Berufsbildung
- Recht von Männern und Frauen auf Gleichbehandlung
- Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung

- Recht auf Gesundheitsschutz und Sicherung in der Arbeitsumwelt
- Recht auf Kinder- und Jugendschutz
- Recht der älteren Menschen auf einen angemessenen Lebensstandard
- Recht auf Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung von Behinderten.

Da es sich hierbei um eine feierliche Erklärung handelt, ändert die Charta keineswegs die bestehende rechtliche Situation. Die Kommission beschließt somit, dieses Dokument durch ein Arbeitsprogramm zu stützen, das 47 Initiativen zur konkreten Umsetzung dieser Rechte enthält.¹⁵ Im Juni 1997 beschließt der Europäische Rat von Amsterdam, einen Verweis auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte in den neuen Vertrag aufzunehmen.

Auch wenn weiterhin besondere Wachsamkeit angesagt ist, kann man wohl sagen, dass diese Phase von einem gewissen gewerkschaftlichen – wenn auch kritischen – Enthusiasmus für die „europäische Wiederbelebung“ gekennzeichnet ist. Laut Jean Lapeyre war sich Jacques Delors von Anfang an darüber im Klaren, „dass diese Wiederbelebung auf einem Ungleichgewicht aufbaut. Es sind die Ungleichgewichte, die für Dynamik sorgen. Delors wollte, dass die Vollendung des Binnenmarkts mit der Beteiligung der Sozialpartner erfolgt.“¹⁶ Diese neuen „dynamischen Ungleichgewichte“ führen in jedem Fall Europa aus der konservativen Lethargie der späten 1970er und frühen 1980er Jahre hinaus. Der EGB, der sich vorher isoliert sah, kommt wieder ins Spiel. So wird es ihm möglich, seine konkreten Vorschläge für die Festlegung eines sozialen Gemeinschaftssockels vorzustellen: soziale Grundrechte, Bekämpfung von Sozialdumping, gezielte Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Industriepolitik auf europäischer Ebene, Erhöhung und Koordinierung der öffentlichen und privaten Investitionen, Wiederbelebung der Nachfrage.

Man kann diese Zeit aber auch ganz anders interpretieren, wie beispielsweise Corinne Gobin. Sie vertritt die Meinung, dass sich der EGB dadurch, dass er die Rolle des europäischen

Akteurs im Sozialdialog akzeptiert, „von bestimmten Forderungen lösen muss, die für die Arbeitgeber zu irritierend waren (kollektive Arbeitszeitverkürzung, Vollbeschäftigung, aber auch Erarbeitung eines solidarischen und komplementären Modells weltweiter wirtschaftlicher Entwicklung) und nach und nach (...) eine Sicht der wirtschaftspolitischen Steuerung übernehmen muss, die näher an den Vorstellungen der Arbeitgeber ist.“¹⁷ Nach dieser Interpretation saß der EGB in gewisser Weise in der Falle: Durch die Zustimmung, zu einem sozialen Europa aus Sicht der Institutionen beizutragen, wie es von Jacques Delors und seinem Team vertreten wurde, sah sich der EGB gezwungen, die Vorstellungen der Arbeitgeber von Wettbewerbsfähigkeit zu akzeptieren, die mit der Globalisierung und den Lohnkosten als Faktor der Wettbewerbsfähigkeit zusammenhängen. Somit habe sich der EGB dazu verurteilt, nur noch am Rande des liberalen Binnenmarktprojekts zu agieren und habe überdies den Politiken der Institutionen auch noch das Siegel der „gewerkschaftlichen Mitwirkung“ verschafft.

Man kann Gobin insoweit folgen, als dass der EGB ab dieser Zeit seine Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auf europäischer Ebene aufgibt. Es wäre aber wohl übertrieben zu behaupten, dass sich seine Sicht der wirtschaftspolitischen Steuerung anschließend an die „Auffassung der Arbeitgeber angepasst hat“. Wie Georges Debunne zehn Jahre früher als Gobin feststellt und man 2013 fast wortwörtlich wiederholen könnte, „hat der EGB (...), seit es ihn gibt, nie aufgehört, eine alternative europäische Politik zu derjenigen zu vertreten, die uns zu dem sozialen Rückschritt geführt hat, den wir erleben. Der Kampf für die Beschäftigung stand immer im Mittelpunkt seiner Arbeit. Mehr Wachstum, mehr öffentliche und private Investitionen, mehr Währungsstabilität, Wiederbelebung der Nachfrage, Realisierung eines Binnenmarkts, eine dynamische Industriepolitik, Einführung neuer Technologien, Integration einer Regionalpolitik sowie Verbesserung und Schutz der Umwelt – das waren die Themen, die er vertreten und verteidigt hat, aber immer begleitet durch eine Sozialpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung eines solidarischen ‚Sozialraums‘, die die Mehrheit der nationalen und europäischen Entscheidungsträger jedoch geflissentlich ignoriert hat“.¹⁸ Wie dem auch sei, ist diese Keimzelle eines „sozialen Europas“ Anfang der 1990er Jahre von ihrer Verwirklichung noch weit entfernt und bleibt eine Forderung. Mathias Hinterscheid ahnt es im Mai 1991 beim Kongress in Luxemburg schon: „Die Einheitliche Akte, die als Quantensprung gesehen wurde, hat sich größtenteils als unzureichend erwiesen, um die Wirtschafts- und Währungsunion zu realisieren. Es wird immer deutlicher, dass sich die Wirtschafts- und Währungsunion mittel- und langfristige nur über eine politische Union entwickeln kann. Und die große Mehrheit der politisch Verantwortlichen hat endlich eingesehen, dass eine politische Union ohne eine große und solide Basis für eine Sozialpolitik für die große Mehrheit der Bürger vollkommen inakzeptabel wäre, da sie unser Sozialmodell infrage stellen würde, das den Arbeitnehmern so lieb und teuer ist.“¹⁹ Damit ist dem dritten Ereignis vorgegriffen, dass das wirtschaftliche und soziale Europa aus Sicht des EGB bedroht.

5.3. Die unvollendete WWU und ihre Bedrohungen für das europäische Sozialmodell

Der Binnenmarkt führt zur Einheitswährung und die Vorbereitung dazu beginnt schon vor seiner Vollendung. Dem EGB wird klar, dass die Wirtschafts- und Währungsunion vielfältige Auswirkungen auf Bereiche haben wird, die im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit stehen, vor allem auf die Lohn- und Beschäftigungspolitik. Wie Anne Dufresne schreibt, „hat sich die Lohnkoordinierung im Schatten der WWU entwickelt, so wie der Sozialdialog im Schatten des Binnenmarkts entstanden ist.“²⁰

Wie der Binnenmarkt birgt die Wirtschafts- und Währungsunion gleichzeitig ein Versprechen und eine Bedrohung. Ein Versprechen, denn wie Dølvik es beschreibt, „soll sie langfristig die europäische Wirtschaft von der strengen Hegemonie der Bundesbank und vom Quasi-Monopol der weltweiten Finanzmärkte befreien“. Gleichzeitig kann sie „einen notwendigen Zwischenschritt in der Schaffung einer europäischen makroökonomischen Steuerung darstellen, einschließlich Steuerpolitik, und damit letztlich die Rückkehr zu früheren expansionistischen Politiken im Bereich der Beschäftigung auf europäischer Ebene im Sinne eines ‚Keynesianismus auf einem Kontinent‘ ermöglichen.“²¹ Aber kurzfristig ziehen die Einheitswährung und ihre Konvergenzkriterien wirtschaftliche Anpassungen nach sich, die sich als schmerzlich erweisen können, sowie Kürzungen in den Staatshaushalten, was die Arbeitslosigkeit verschärfen könnte.

Das Umfeld zu Beginn der 1990er Jahre – der Zeit, in der der Prozess gestartet wird, der zur Einführung des Euro führen soll – ist von einer anderen Entwicklung gekennzeichnet, die weniger offensichtlich, aber dennoch entscheidend ist. Diese wird von Bastiaan van Apeldoorn beobachtet:²² Es handelt sich um ein Umdenken der europäischen Wirtschaftseliten, die bisher mehrheitlich auf die Verteidigung einer gewissen Form von Neomerkantilismus gesetzt haben (Schaffung von „europäischen Champions“, die in der Lage sind, mit nichteuropäischen Wettbewerbern mitzuhalten), in Eliten eines transnationalen Kapitalismus, für die Europa nur eine Region der Welt ist, die sich für die globalisierte Wirtschaft öffnen muss. Um es ganz lapidar auszudrücken: Aus dem europäischen Kapitalismus wird im Laufe der 1990er Jahre ein globaler Kapitalismus. Dieser Wandel erfolgt vor allem unter dem Einfluss des ERT (*European Round Table of Industrialists*)²³, einem europäischen Forum von CEOs der größten multinationalen Konzerne, deren politische Agenda sich in fünf Worten zusammenfassen lässt: Deregulierung, Privatisierung, Flexibilisierung, Wettbewerb und Wettbewerbsfähigkeit. Nach Ansicht von van Apeldoorn hat dieses Forum beträchtlichen Einfluss auf die politischen Eliten der Kommission und der Mitgliedstaaten. Ein solcher Wandel im politischen Umfeld macht die Aussicht auf einen Euro-Keynesianismus noch ungewisser, selbst innerhalb der Wirtschafts- und Währungsunion.

Es gibt eine weitere damit zusammenhängende Bedrohung, die bis zur Eurokrise latent schwelt: Die fehlende wirtschaftliche und soziale Konvergenz zwischen den Ländern der Eurozone. Warum sollte es dann, wenn Europa auf die Märkte setzt und sich kopfüber in die Globalisierung stürzt, noch notwendig sein, eine „europäische wirtschaftspolitische Steuerung“ zu schaffen? Werden die Wirtschaften der Mitgliedstaaten dank der selbstregulierenden Kräfte der Märkte nicht automatisch in Richtung eines Gleichgewichts streben? Das ist zumindest die neoliberale These, die heute vorherrscht, obwohl sie jegliche Glaubwürdigkeit verloren hat: Die Finanzmärkte haben gar nichts reguliert, sie haben die Ungleichgewichte verschärft. Mit ihrem Herdentrieb und irrationalen Denken haben sie die Finanzkrise nicht kommen sehen. Und ihre Verblendung hat den schwächsten Bevölkerungsgruppen exorbitant hohe Sozialkosten aufgebürdet. Ein solches Erstarken der Märkte rührt auch vom Unvermögen der Mitgliedstaaten, sich auf eine Form der europäischen Regierungsführung zu einigen. Als solches ist die Selbstregulierung durch die Märkte oft eine Form des Rückzugs der Politik.

5.3.1. 1992-2008: Von der Einführung des Euro bis zur Krise: „Es ist alles gut ...“

Der Vertrag von Maastricht leitet 1992 das Projekt der Einheitswährung ein. Das Projekt steht bereits Ende der 1960er Jahre auf dem europäischen Speiseplan, aber durch das Ende der Währungsordnung von Bretton Woods und die Wirtschaftskrise, die auf die Ölkrise von 1973 folgt (siehe Kapitel 2), wird es zunächst ausgesetzt. Man muss die europäische Wiederbelebung

durch den Binnenmarkt abwarten, bis die Einheitswährung wieder im Programm erscheint. Das schafft der Vertrag von Maastricht mit der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU).

Was die Währungsdimension dieses Projekts betrifft, sind die Dinge einfach gelagert: Es geht darum, die Einheitswährung Euro einzuführen, die die nationalen Währungen ablöst, die sich zu diesem Zeitpunkt in den Mitgliedstaaten im Umlauf befinden (Deutsche Mark, italienische Lira, der französische Franc etc.). Das bedeutet die Schaffung einer Zentralbank auf europäischer Ebene – die EZB – die die alleinige Zuständigkeit für die Währungspolitik hat. Sie muss vollkommen unabhängig die Preisstabilität gewährleisten und die Inflation bekämpfen. Soviel zum Währungsteil.

Was die wirtschaftliche Seite dieses Projekts betrifft, sind die Dinge entschieden komplexer. Jacques Delors, damals noch Kommissionspräsident, plädiert dafür, dass die Währungsintegration mit einer stärkeren Koordinierung der Wirtschaftspolitiken der Mitgliedstaaten einhergeht.²⁴ Dies würde jedoch bedeuten, dass systematisch eine Art europäische Wirtschaftsregierung geschaffen wird, die die wirtschaftliche Integration der Eurozone gewährleistet, parallel zur EZB, die die Integration der Währung sicherstellt. Eine solche Regierung hätte die Verantwortung für Wachstum und Beschäftigung in der gesamten Eurozone. Aber Delors findet kein Gehör bei den nationalen Regierungen, die an ihrer Souveränität hängen und sich nicht zugunsten von Europa von ihren wirtschaftspolitischen Hebeln trennen möchten.²⁵ Die einzige Koordinierung, die sich zwischen ihnen entwickelt, ist die der Staatshaushalte: Mit dem Stabilitätspakt (eigentlich Stabilitäts- und Wachstumspakt) von 1997 zwingen sie sich selbst, unter Androhung von Strafe, die Höhe ihres Haushaltsdefizits unter 3 % ihres Bruttoinlandsprodukts (BIP) und die Höhe ihrer Staatsverschuldung unter 60 % des BIP zu halten.

Der EGB unterstützt die WWU, denn er sieht darin eine wesentliche Etappe in der Dynamik, die zu einer echten europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung führen soll. Seine Unterstützung hängt aber von mehreren Bedingungen ab.²⁶ Die erste Bedingung ist, dass die Ziele sich nicht nur auf Preisstabilität beschränken, sondern auch die Förderung von Wachstum und Beschäftigung umfassen. Die zweite Bedingung ist, dass die EZB demokratisch arbeitet. Außerdem soll die soziale Dimension und die Rolle der Sozialpartner innerhalb der europäischen Institutionen gestärkt werden. Und schließlich soll der Nutzen der WWU gerecht verteilt werden, was eine stärkere europäische Regionalpolitik sowie die Errichtung von Sonderfonds zu deren Finanzierung erfordert.

Der EGB sieht in der Verwirklichung der Einheitswährung eine Chance, bestimmte Bereiche des Steuerwesens zu koordinieren. So hängen die Fähigkeit, Steuern und Abgaben zu erheben, unauflöslich mit der Fähigkeit von Regierungen zusammen, soziale Sicherheit und öffentliche Dienstleistungen zu gewährleisten. Eine Wirtschafts- und Währungsintegration ohne stärkere Abstimmung der Steuerpolitiken läuft Gefahr, zu einem „Steuerverfall“ zu führen, d.h. einer Erosion des Steueraufkommens der Mitgliedstaaten. Damit besteht das Risiko, dass die Mitgliedstaaten die Besteuerung der mobilen Produktionsfaktoren wie des Kapitals senken, zulasten weniger mobiler Faktoren, wie der Arbeit – mit negativen Folgen für die Beschäftigung. Deswegen ruft der EGB Europa auf, vier Herausforderungen im Steuerbereich zu bearbeiten: Gewährleistung, dass die Mitgliedstaaten kollektiv in der Lage sind, hochwertige öffentliche und soziale Dienstleistungen zu stellen und ihre wirtschaftlichen und sozialen Ziele zu verwirklichen; Koordinierung der Steuerpolitiken der Mitgliedstaaten, um Steuervermeidung zu bekämpfen und Steuererhöhungen zu ermöglichen, als Beitrag zum Abbau der Staatsdefizite; Verabschiedung von beschäftigungsfreundlichen Steuergesetzen; Verabschiedung von Steuergesetzen, die der Umwelt und ihrem Schutz förderlich sind.²⁷

Obwohl er sich der quasi unüberwindbaren Hürden bewusst ist, auf die die Forderung nach einer echten Vereinheitlichung des Steuerwesens stoßen würde (insbesondere da

sie eine einstimmige Abstimmung im Rat erfordert), ruft der EGB dennoch zu einer europäischen Vorgehensweise auf, um in folgenden Bereichen Mindestvorschriften festzulegen: Kapitertrags-, Umsatz-, Verbrauchs-, Körperschafts- und Umweltsteuern. Der Standpunkt wird in der Sachverständigengruppe zur Unternehmensbesteuerung unter Leitung des Binnenmarktkommissars Mario Monti bei Anhörungen vertreten.²⁸ Implizit fordern diese Bedingungen vor allem eine Stärkung der Wirtschaftsseite der WWU. Eine Stärkung, gegen die sich zahlreiche Regierungen sperren.

Unter dem Banner des Projekts der Wirtschafts- und Währungsunion gehen die 1990er Jahre mit Anstrengungen der Haushaltskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten einher. Die wirtschaftliche und soziale Konvergenz wird zunächst kaum genannt, denn diese soll über die sich selbst regulierenden Märkte kommen. So argumentieren die Währungsökonomien, dass der Einsatz einer Einheitswährung die Investoren veranlassen würde, nach höheren Kapitalrenditen in den am schwächsten entwickelten Ländern zu streben, wie Griechenland und Portugal, anstatt zu versuchen, ihren Gewinn in bereits hochentwickelten Ländern wie Deutschland zu steigern. In diesem Szenario tragen die Kapitalströme dazu bei, die Produktivität der Arbeitnehmer im Süden und die Exportfähigkeit ihrer Unternehmen zu steigern.



Große Demonstration in Brüssel am 13. Dezember 2001. Ja zum Euro, aber für Wachstum und Beschäftigung, nicht für Arbeitslosigkeit, Sparzwang und Rezession.

Quelle: Christophe Degryse

Es wird bis zur zweiten Hälfte der 1990er Jahre und bis zur Bildung progressiver Links- oder Mitte-Links-Regierungen in mehreren Mitgliedstaaten dauern, bevor der Wille erkennbar wird, die Koordinierung der Wirtschafts- und Sozialpolitiken zu verbessern. Auf nationaler Ebene zeigt sich dies in der Verabschiedung von Sozialpakten in Italien, Spanien, den Niederlanden, Irland und Deutschland ... Diese Bündnisse stellen „globale, mittel- bis langfristige Kompromisse dar, die die Ziele der nationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Beschäftigung in Einklang bringen und dabei zum Beispiel auch die aktive Beschäftigungspolitik, die Arbeitszeit, den Sozialschutz und das Steuerwesen berücksichtigen sollen. (...) Die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sehen darin eine Alternative zu der Strategie, die von den Verfechtern einer vollständigen Flexibilisierung der Märkte empfohlen wird, da sie ein Element eines möglichen ‚europäischen Sozialmodells‘ darstellen.“²⁹ Diese Sozialpakete sind eindeutig in der Perspektive einer Wirtschafts- und Währungsunion zu sehen³⁰ und sind in gewisser Hinsicht die soziale Antwort der nationalen Akteure auf die Herausforderungen, die die WWU für die Wirtschaft darstellt. Aber von Beginn der 2000er

Jahre an beschließen die Regierungen (zum Beispiel Berlusconi in Italien) und die Sozialpartner selbst, diese Pakte nicht mehr zu verlängern, oft infolge grundsätzlicher Meinungsverschiedenheiten. In Deutschland zeichnet sich eine ganz neue Agenda ab: Das „Bündnis für Arbeit“ soll die Arbeitslosigkeit senken, Arbeitsplätze schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen steigern.

Auf europäischer Ebene werden ebenfalls Initiativen zur Koordinierung der Sozialpolitiken unternommen. Darunter ist insbesondere die Einführung einer Europäischen Beschäftigungsstrategie 1997 zu nennen (siehe Exkurs 29). Es mag überraschen, aber erstmals seit Gründung der Gemeinschaft betrachten „die Mitgliedstaaten [...] die Förderung der Beschäftigung als Angelegenheit von gemeinsamem Interesse und stimmen ihre diesbezüglichen Tätigkeiten [...] im Rat aufeinander ab“³¹.

Infolge der EBS werden nun im Rahmen der Lissabon-Strategie 2000-2010 verschiedene andere „offene“ Methoden der Koordinierung in den Bereichen der Renten, der sozialen Ausgrenzung und der Gesundheitsversorgung eingerichtet. Auf Beschluss des Europäischen Rats von März 2000 soll die „Strategie von Lissabon“ die „Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt [zu] machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.³² In Sachen Beschäftigung legt die Strategie das Ziel fest, zwischen 2000 und 2010 die Gesamtbeschäftigungsquote der Union auf 70 % und die Frauenbeschäftigungsquote auf über 60 % zu erhöhen. Im März 2001 werden Zwischenziele und ein zusätzliches Ziel festgelegt: Die Gesamtbeschäftigungsquote und die Beschäftigungsrate der Frauen sollen bis 2005 67 % bzw. 57 % erreichen, während die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bis 2010 eine Rate von 50 % erreichen soll.

Exkurs 29

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)

Die gebündelte Wirkung der Beschäftigungskrise, der Aussicht auf die WWU und die Veränderungen in den politischen Mehrheitsverhältnissen in einigen Ländern (Frankreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich) führen im Juni 1997 zur Aufnahme von Rechtsvorschriften über die Sozialpolitik auf europäischer Ebene in den Vertrag von Amsterdam. Diese Rechtsvorschriften sehen insbesondere die Ausarbeitung koordinierter Strategien für die Beschäftigung, den Beitrag zur Erreichung einer hohen Beschäftigungsquote in der Union, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu diesem Zweck und die Umsetzung von Pilotprojekten vor. Damit stattet sich die Union mit den Rechtsgrundlagen aus, die es ihr ermöglichen, ihre Aktivitäten in diesem Bereich auszudehnen.

Am 20. und 21. November 1997 findet in Luxemburg ein Sondergipfel des Rats statt. Er ist ausschließlich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gewidmet. Die EU-15

verabschiedet hier erstmals „Beschäftigungsleitlinien“ zu vier Grundsätzen:

- Verbesserung der Fähigkeit zur beruflichen Eingliederung
- Förderung des Unternehmergeistes
- Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter
- Stärkung der Politiken zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

So wird die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) eingeweiht, die vorwiegend gemeinsame politische Ziele („Leitlinien“) festlegt, diese Ziele auf nationaler Ebene über die Verwirklichung von „nationalen Beschäftigungsplänen“ verfolgt, die erzielten Ergebnisse vergleicht und bewertet und den Vorgang dann wieder von Anfang an durchlaufen soll. Da es sich um eine offene Methode der Koordinierung (MOK) handelt, sind die Ziele der EBS nicht rechtsverbindlich. Die Bewertung ihrer konkreten Ergebnisse fällt daher nie einhellig aus.

Es werden noch weitere Zielsetzungen für den Kampf gegen die Armut und soziale Ausgrenzung, für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und Studierenden, die schulische und berufliche Bildung, aber auch die Forschung, neue Technologien etc. festgelegt. Ab 2001, nach dem Europäischen Rat von Göteborg, umfasst die Lissabon-Strategie auch eine Dimension der „nachhaltigen Entwicklung“, sodass man allgemein glaubt, dass diese – zumindest zu Beginn – versucht hat, die wirtschaftlichen Sachzwänge (Wettbewerbsfähigkeit) mit den sozialen (Beschäftigung, soziale Einbeziehung) und ökologischen (nachhaltige Entwicklung und Kampf gegen die Erderwärmung) in Einklang zu bringen (siehe Exkurs 30). In gewisser Weise dienen die verschiedenen Strategien, die in dieser Zeit verabschiedet werden, als Instrument zur Koordinierung der sozioökonomischen Politiken.

Auch wenn der EGB die Lissabon-Strategie unterstützt, weist er darauf hin, dass aus seiner Sicht die Bewertung nur anhand der Vollbeschäftigung erfolgen kann, gestützt durch Wachstumspolitik. „Die Europäische Union muss daher eine ehrgeizige Strategie für ein hochwertigeres Wachstum von 3,5 % beschließen, das mehr Arbeitsplätze schafft und umweltfreundlicher ist, basierend auf einem *Policy Mix*, der eine echte und starke Koordinierung der makroökonomischen Politiken vorsieht (...).“³³

Exkurs 30

Die europäische Strategie zur nachhaltigen Entwicklung und Bekämpfung des Klimawandels

Die Umweltfrage wird zuerst aus Sorge der Gewerkschaftsbewegung um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in den Unternehmen gestellt, auf Initiative der Arbeitsschutzbeauftragten. Zu Beginn der 1990er Jahre beschränkt sich diese Sorge zunächst weiter auf das Arbeitsumfeld: Chemische Produkte und gefährliche Substanzen, Abfallaufbereitung, Energie, Beförderungssysteme ... In zahlreichen Mitgliedstaaten lancieren die Gewerkschaftsorganisationen Kampagnen, die bestimmte Umweltprobleme ins Visier nehmen. Solche Kampagnen betreffen zum Beispiel in Dänemark und den Niederlanden den verminderten Einsatz bzw. das Verbot organischer Lösungsmittel in Farben oder den Einsatz von Reinigungsmitteln in Druckereien in Deutschland, Italien, Spanien, im Vereinigten Königreich. Eine weitere Kampagne in Portugal, Finnland und Frankreich betrifft den Einsatz von Entschalungsmitteln in der Baubranche etc.

Aber diese Umwelt- und Gesundheitsanliegen kollidieren manchmal mit sozioökonomischen (und beschäftigungspolitischen) Interessen, wie in einem der ersten Diskussionspapiere zu diesem Thema nachzulesen ist, das der EGB und die Agentur des EGB für Gesundheit und Sicherheit (TBC, inzwischen seit langem im Europäischen Gewerkschaftsinstitut integriert) (siehe Anhang S. 252)

verfassen. Das Gleiche gilt für ein Kohlekraftwerk in Amsterdam, gegen das sich die Umweltbewegung und der Dachverband FNV wehren, das der FNV-Amsterdam aber verteidigt. Beispiele solcher Art findet man zuhauf in der ganzen EU und oft sind die Gewerkschaftsdachverbände und die Branchengewerkschaften in unterschiedlichen Lagern. Aber solche Auseinandersetzungen führen nur dazu, dass die Suche nach einem Ausgleich zwischen ökologischen und sozialen Anforderungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung beschleunigt wird. „Ab den frühen 1990er Jahren haben die Gewerkschaften in den meisten Mitgliedstaaten versucht, Umweltklauseln in ihren Tarifverträgen zu verhandeln, auf sektoraler Ebene (Branchen) oder der betrieblichen. (...) Auf Branchenebene konnte man beobachten, dass die Chemie- und Metallindustrien in dieser Frage Vorreiter waren (vor allem in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Spanien). Die Betriebsvereinbarungen, die Umweltbestimmungen enthalten, betreffen vorrangig die Großunternehmen“, analysieren der EGB und das TBC.³⁴

Unmittelbar vor dem Europäischen Rat in Göteborg, der sich anschickt, die Lissabon-Strategie um die Dimension der „nachhaltigen Entwicklung“ zu ergänzen, verabschiedet der EGB eine Resolution, in der er seine Sicht einer Umweltpolitik definiert, die mit der Europäischen Beschäftigungspolitik zusammenhängt.³⁵ Diese EntschlieÙung ruft zum Sozialdialog auf, um

Alternativen zu suchen, die es ermöglichen, umweltfreundliche Arbeitsplätze und saubere Technologien zu fördern, aber auch zur Umsetzung von Wirtschafts- und Steuerpolitiken, die Investitionen bevorzugen, die die nachhaltige Entwicklung fördern.

Das Thema gewinnt in der Folge an Bedeutung, insbesondere nach dem Kongress von Prag 2003: Im Sekretariat des EGB wird es unter der Federführung von Joël Decaillon strukturiert, der zu diesem Zeitpunkt Politischer Sekretär ist. Damals liegt ein heikles Dossier auf dem Tisch: REACH. Nach dem Dioxin-Skandal 1999 fordern die europäischen Umweltminister die Ausarbeitung eines neuen Systems zur Kontrolle chemischer Substanzen. Daraufhin schlägt die Kommission eine Politik vor, die auf drei Kernelementen basiert: Registrierung von Produkten, ihre Bewertung und Zulassung der Markteinführung (*Registration, Evaluation and Autorisation of Chemicals* – Akronym: REACH). Dieser Vorschlag übt enormen Druck auf die Gewerkschaftsbewegung aus: Die branchenübergreifende Ebene ist für ein solches System im Namen der Verbesserung der Prävention chemischer Gefahren am Arbeitsplatz, während die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energie-Gewerkschaften vor allem mit der Industrie einer Meinung war, die diesen Vorschlag massiv ablehnen möchte, weil er ihrer Meinung nach Zehntausende von Arbeitsplätzen bedroht. Der Konflikt mit dem EGB wird offen ausgetragen. Beim EGB wird eine Taskforce eingerichtet, um eine gemeinsame Stellungnahme zu erreichen. „Die Weiterentwicklung der Stellungnahme des DGB war beachtlich“, sagt Joël Decaillon. Es wurde eine positive Stellungnahme für REACH verabschiedet,³⁶ was seiner Meinung nach „einen Wendepunkt in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung darstellt, da wir nicht länger als Akteur wahrgenommen wurden, der sich ausschließlich für die

Beschäftigung einsetzt, sondern als Akteur, der Verantwortung für die von uns hergestellten Produkte für die gesamte Gesellschaft übernimmt. (...) Es ist übrigens sehr interessant, dass die heutige Debatte über Nanotechnologien in Europa sich auf die Fortschritte stützt, die durch die REACH-Verordnung erzielt wurden, vor allem mit der Einrichtung der Agentur [Europäische Chemikalienagentur] in Helsinki“.³⁷ Darüber hinaus hat es diese doppelte Betrachtung mit dem Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und dem Verbraucherschutz ermöglicht, den Themenbereich der Bündnisse des EGB auszudehnen. „Dies war der Fall mit der Gründung der Spring Alliance zwischen den ökologisch orientierten Nichtregierungsorganisationen, der sozialen Plattform und dem EGB“ (siehe auch Kapitel 3).³⁸

Das Dossier REACH hat es ermöglicht, die Überlegungen zur umweltfreundlicheren Gestaltung der industriellen Systeme zu erweitern und Aspekte wie die Schaffung von umweltfreundlichen Arbeitsplätzen und die Erderwärmung einzubeziehen. Der EGB hat seine Fähigkeit zur Durchführung von Analysen in diesem Bereich gestärkt, zum Beispiel durch seine Studie von 2007 über den Klimawandel und die Beschäftigung,³⁹ die den europäischen Institutionen als Referenz gedient hat, aber auch der UNO und ihrem Umweltprogramm (UNEP) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es werden eine Reihe von Resolutionen zu diesem Thema verabschiedet,⁴⁰ die hervorheben, dass der einzige Ausweg für Europa darin besteht, „eine Industriepolitik zu entwickeln, die technologische und organisatorische Innovation verbindet und in der Lage ist, ein neues Wachstumsmodell zu tragen, das auf einer ressourcen- und energiesparenden Produktion und der Deckung neuer gesellschaftlicher Bedürfnisse aufbaut, insbesondere über eine kohärente Energie- und Klimapolitik“.⁴¹

Im Jahr 2004 wird eine hochrangige Expertengruppe unter Vorsitz des ehemaligen niederländischen Ministerpräsidenten Wim Kok (der von 1979 bis 1982 Präsident des EGB war) von der Kommission mit einer Halbzeitbewertung der Lissabon-Strategie beauftragt. Im November 2004 veröffentlicht die Gruppe den „Kok-Bericht“,⁴² in dem die Kommission aufgefordert wird, die Lissabon-Strategie wieder auf die Zielsetzungen von Wachstum und Beschäftigung auszurichten. Der Bericht ruft vor allem die Mitgliedstaaten auf, klassische Arbeitsverträge zu flexibilisieren, neue Formen von Arbeitsverträgen zu schaffen, die Attraktivität der Teilzeit zu erhöhen, die Mobilität der Arbeitnehmer in der EU und die Dienstleistungsfreiheit von Leiharbeitsagenturen in der Union zu fördern.

Daraufhin wird eine europäische Agenda für „Flexicurity“ lanciert: Der Begriff soll die Verbindung aus Flexibilität in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte einerseits und ein angemessenes Maß an Sicherheit für die Arbeitnehmer andererseits ausdrücken.⁴³ Der EGB hätte sich fast von den Vorzügen eines solchen Gleichgewichts überzeugen lassen, stellt jedoch schnell fest, dass der Aspekt der „Flexibilität“ unter den europäischen Prioritäten zwar gut vertreten ist, die „Sicherheit“ aber weniger berücksichtigt wird bzw. vollkommen fehlt.⁴⁴ Letztendlich führt dieses Konzept zu einer Aushöhlung sozialer Rechte.

Wir befinden uns in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre und die gesamte Welt der Politik, Wirtschaft und Finanzen in Europa scheint nur noch ein Wort zu kennen: Deregulierung. Nach dem Kok-Bericht wird die Lissabon-Strategie zur Deregulierungsagenda für die Arbeitsmärkte, aber auch für Strukturreformen, Liberalisierungen, den Abbau von „Wachstumshemmnissen“ und „Bürokratie“, die Minderung der Verwaltungslast und der „Vereinfachung des Regelungsrahmens“ (*Better Regulation, Smart Regulation*⁴⁵ etc.). Es ist auch die Zeit, in der die Integration des Finanzsektors in vollem Gang ist, nach dem Aktionsplan für Finanzdienstleistungen und dem „Weißbuch zur Finanzdienstleistungspolitik (2005-2010)“⁴⁶. Ein Weißbuch, dessen Hauptziel nach Aussage des Kommissars Charlie McCreevy ist, „den besten finanziellen Rahmen in der Welt zu schaffen“⁴⁷. Ein Ziel, das seine „Versprechen“ einhält,⁴⁸ erklärt er übrigens am 1. März 2007, sechs Monate vor dem Bankenansturm auf die britische Bank Northern Rock – dem ersten Akt in der größten Finanzkrise, die Europa und die USA jemals erlebt haben (siehe unten).

Diese neue Welle des blinden Vertrauens in die selbstregulierenden Kräfte des Markts isoliert einmal mehr den EGB, ein wenig wie schon 1979. Der damalige Generalsekretär John Monks warnt im Januar 2006: „Die Lissabon-Strategie wird niemals aufgehen, wenn die politischen Entscheidungsträger beschließen, dass die wirtschaftliche Dimension Vorrang vor der sozialen Dimension hat. Es herrscht in diesem Moment ein weit verbreiteter, fast schon theologischer Glauben in vielen Mitgliedstaaten und unter einigen Dienststellen der Europäischen Kommission, dass jede Art der Regulierung fatal für das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit und gefährlich für die Beschäftigung ist.“⁴⁹

Exkurs 31

Die schwierige Entgeltfrage im Mittelpunkt der Beziehungen zwischen EZB und EGB

Neben dem Risiko der Deregulierung stellt sich aufseiten der Gewerkschaften im Rahmen der Einheitswährung die große Frage nach der Entwicklung der Lohn- und Beschäftigungspolitiken. Anne Dufresne stellt diese in den erweiterten Kontext des politischen Diskurses, der Ende der 1970er Jahre aufkommt: „Man muss Lohnzurückhaltung üben!“⁵⁰ Zu dieser Zeit muss die Lohnsteigerung wegen des rasanten Anstiegs der Ölpreise in Schach gehalten werden. In den 1980er Jahren muss die Lohnsteigerung gering gehalten werden, um die „Inflationsspirale“ zu vermeiden. Ab den 1990er Jahren ist im Hinblick auf die Wirtschafts- und Währungsunion Lohnzurückhaltung angesagt! „Die orthodoxen Währungspolitiker

sehen in (...) der Verlangsamung des Wachstums und des Anstiegs der Reallöhne eine der Säulen einer deflationären Politik und die bevorzugte Technik zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung“, schreibt sie.

Der EGB, der die Errichtung der WWU und damit auch ihren monetaristischen Rahmen und eine gewisse Lohnzurückhaltung unterstützt hat, fühlt sich in dieser Frage verraten. Obwohl die Entgeltfrage keine europäische Zuständigkeit ist, sondern eine nationale, nutzen die EZB und die Kommission, aber natürlich auch die europäischen Arbeitgeber die WWU zunehmend als Vorwand, um die Entgeltfrage in den europäischen Diskurs einzubringen.

Der EGB hat vom ersten Tag des Prozesses zur Errichtung der WWU darauf beharrt, dass eine echte

Konvergenz zu den Kernzielen gehören muss, wobei Wachstum, Investition und Beschäftigung im Mittelpunkt stehen.⁵¹ So wie in den 1990er Jahren in mehreren Mitgliedstaaten Sozialpakete ausgehandelt wurden, hatte der EGB erwartet, eine ähnliche Rolle auf europäischer Ebene spielen zu können.⁵²

Wenige Wochen nach Inkrafttreten der Einheitswährung trifft sich in Frankfurt eine Delegation des EGB unter Leitung von Emilio Gabaglio mit EZB-Präsident Wim Duisenberg. Bei dieser Gelegenheit gibt sich die EZB beschwichtigend: Die Währungspolitik der Institution sei nicht übermäßig restriktiv, sie werde nur mit dem alleinigen Ziel verfolgt, aus dem Euro eine starke Währung zu machen, und die EZB halte sich an ihre Verpflichtung, die allgemeinen Ziele der Wirtschaftspolitik der Union zu unterstützen, sobald die Stabilitätsziele erreicht seien.⁵³ Wim Duisenberg zeigt sich jedoch überzeugt, dass die Arbeitslosigkeit überwiegend strukturelle Faktoren zur Ursache hat und nicht an der betriebenen Währungspolitik liege. Am Ende dieses Treffens wird beschlossen, künftig zweimal jährlich solche Treffen mit den Sozialpartnern abzuhalten und auch Kontakte auf fachlicher Ebene zu knüpfen.⁵⁴

Die EZB spielt in der europäischen Wirtschaft eine Schlüsselrolle. Über die Festlegung der Leitzinsen für die Eurozone beeinflusst sie die Wachstumsaussichten und kontrolliert die Inflation.⁵⁵ Daher ist es wichtig, dass der EGB mit ihr richtig umgehen kann. Es geht nicht nur darum, über diese bilateralen Treffen die Analysen und Denkweise der EZB besser zu verstehen, sondern auch der EZB die klare Botschaft zu vermitteln, dass keine Inflationsgefahr besteht, da die Löhne unter Kontrolle

sind. Im Gegenzug ist die EZB aufgefordert, die Verantwortung dafür zu übernehmen, die Bedingungen für Wachstum zu schaffen. Dieses Wechselspiel zwischen den Währungshütern (EZB) und Hütern der Lohnpolitik (Sozialpartner) muss im Rahmen des makroökonomischen Dialogs stattfinden, der 1999 geschaffen wurde.⁵⁶ Der EGB muss aber sehr schnell zur Kenntnis nehmen, dass sich die Debatten über makroökonomische Politiken in Richtung „Strukturreformen“ verschieben (Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte). Diese Entwicklung zwingt den EGB schließlich auf Drängen des DGB dazu, koordinierte und kohärente Stellungnahmen zwischen den Mitgliedsorganisationen und auf europäischer Ebene zu erarbeiten und eine Koordinierung der Tarifverhandlungspraktiken zu entwickeln.⁵⁷

So beschließt der EGB 1999 bei seinem IX. Kongress, einen „Ausschuss zur Koordinierung von Tarifverhandlungen“ zu gründen. Dieser Ausschuss, der künftig zweimal jährlich tagt, hat die Aufgabe, die Entwicklung der Löhne und Gehälter auf Basis der Norm „Inflation + Produktivitätssteigerung“ anzugleichen, um große Entgeltunterschiede innerhalb der Eurozone zu verhindern. Er soll aber auch vermeiden, dass sich eine Situation, in der die Gesamtnachfrage schwächer als die potenzielle Nachfrage ist, negativ auf Wachstum und Beschäftigung auswirkt. Dazu überwacht er die Tendenzen der Tarifverhandlungen in Europa und die Lohnentwicklungen, um bei Bedarf gemeinsame Strategien zu erarbeiten. Aber man muss leider feststellen, dass die Lohnkoordinierung, wie auch die Frage der Einführung eines Mindestlohns in der EU, zwei besonders schwierige Themen für die europäische Gewerkschaftsbewegung darstellen, die sich hier gespalten zeigt.

5.3.2. 2008: Finanzkrise, Sparzwang und Schwächung des europäischen Sozialmodells

Während man meinte, dass das Inkrafttreten des Euros ein Erfolg sei, fördern die Finanzkrise von 2008 und ihre europäischen Fortsetzungen tiefgehende Defizite und Unzulänglichkeiten zutage. Defizite, die größtenteils mit dem Fehlen einer echten „wirtschaftspolitischen Steuerung“ zusammenhängen, die der EGB seit den 1990er Jahren fordert. Es herrscht weiterhin blinder Glaube an die selbstregulierten Märkte: „Die finanzielle Integration wird soziale Vorteile nach sich ziehen: Bessere Renten, höhere Renditen für Einzelanleger, höhere Verfügbarkeit von Risikokapital für Innovationen. Diese Aspekte sind äußerst wichtig, um die Nachhaltigkeit der wirtschaftlichen Zugewinne zu sichern, die wir

uns von der Lissabon-Agenda erwarten“, erklärte 2002 der frühere EU-Kommissar Frits Bolkestein.⁵⁸

Als die *Subprime-Krise* in den USA beginnt und wie ein Lauffeuer Europa erfasst, versagt die Finanzseite dieser Agenda – über den Aktionsplan für die Finanzdienstleistungen – vollkommen bei der Vorhersage des systemischen Risikos. In einem Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen betont diese übrigens, dass „es im Nachhinein [...] jedoch klar [ist], dass man die Strategie stärker auf jene Elemente hätte ausrichten müssen, die maßgeblich zur Entstehung der Krise beigetragen haben, z. B. eine mangelhafte Aufsicht und systemische Risiken in den Finanzmärkten, Spekulationsblasen (z. B. im Immobilienmarkt) und kreditgetriebener Konsum [...]“. ⁵⁹ Im Ergebnis ist 2010 nicht das Jahr der Wettbewerbsfähigkeit, Vollbeschäftigung und „besseren Renten“ und weit vom „Traum von Lissabon“ entfernt, sondern vielmehr das Jahr der Rezession, der Insolvenzen, Arbeitslosigkeit, Defizite und Staatsverschuldung und dunkler Schatten, die die Krise auf die künftige Finanzierung der Rentenkassen wirft.

Der EGB unterbreitet 2008 der Kommission einen Vorschlag für einen Konjunkturplan, der Sofortmaßnahmen enthält, um das Ausbluten der Beschäftigung zu stoppen und zu verhindern, dass sich der heftige anfängliche Schock der negativen Nachfrage zu einer großen Depression wie der Weltwirtschaftskrise der 1930er Jahre auswächst.⁶⁰ Aus Sicht des Europäischen Gewerkschaftsbunds gilt es jetzt auch, schnellstens die Regulierung des Finanzsektors in Angriff zu nehmen und einen sozialen *New Deal* für Europa zu initiieren, der die Tendenz zur systematischen Verschlechterung der Löhne und Gehälter und Arbeitsbedingungen umkehrt. Die Löhne und Gehälter und gute Beschäftigung müssen der Motor für Nachfrage und Wachstum sein. Dieser *New Deal* wird anlässlich des Beschäftigungsgipfels der Kommission in Prag und bei der Konferenz zur Hälfte der Amtszeit des EGB im Frühjahr 2009 in Paris vorgestellt.



John Monks im Gespräch mit EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso (rechts) beim Beschäftigungsgipfel in Prag am 7. Mai 2009. Aus Sicht des EGB erfordert die Krise einen sozialen New Deal und eine solide Regulierung des Finanzsektors.

Quelle: ImageGlobe

A priori erscheinen die Lehren, die man aus diesen zehn Jahren Lissabon-Strategie ziehen kann, klar: Einerseits ist die Ideologie Augenwischerei, dass man das Wirtschaftswachstum um jeden Preis durch Deregulierung und Flexibilisierung erhöhen muss, um den Ambitionen im sozialen und ökologischen Bereich gerecht werden zu können. Andererseits sind es die Länder, die über die besten Systeme zur sozialen Konzertierung und bei der sozialen Sicherheit über höchsten Sozialschutz verfügen, die die Krise am besten bewältigen.⁶¹ Die soziale Regulierung, die soziale Sicherheit, die öffentlichen Dienste, die als antiquiert bzw. als Hemmnis für die Schaffung von Wohlstand gesehen werden, retten 2009 Europa vor der Depression und vor unkontrollierbaren sozialen Spannungen. Aber Europa zieht trotzdem keine Lehren daraus.

Nachdem der Anfang des Jahres 2009 von den Rettungsplänen der europäischen Wirtschaft beherrscht war sowie von der Umsetzung von Politiken nach Keynes und, so dachte man, der einer Krise innewohnenden Chance, einen „Paradigmenwechsel“ vorzunehmen oder „den Kapitalismus neu zu begründen“, zeichnet sich Ende 2009 und Anfang 2010 ein ganz anderes Szenario ab. Es erfolgt eine massive Verlagerung privater Bankschulden auf die Staaten, die gezwungen sind, unter größten Anstrengungen ihren Finanzsektor und die Wirtschaft im Allgemeinen am Leben zu halten. Die Krise ist 2010 längst nicht vorbei, sie hat nur das Lager gewechselt. Im Wesentlichen steht sie nicht mehr im Mittelpunkt des Banken- und Finanzsektors, sondern mittlerweile im Mittelpunkt der Staaten und ihrer Regierungen. Aus der *Subprime*-Krise ist eine Verschuldungskrise der öffentlichen Haushalte geworden. Dies zieht wiederum, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, andere Krisen nach sich, die politischer und sozialer Art sind: Überall in Europa legen die Regierungen strenge Spar- und Kürzungspläne vor. Die Arbeitslosigkeit steigt und das europäische Sozialmodell wird durch die „neue europäische wirtschaftspolitische Steuerung“ erschüttert. Durch eine seltsame Umkehrwirkung schafft es das liberale Paradigma, sich durch diese Krise zu nähren und zu erstarren. Es ist nicht mehr der Kapitalismus, der neu gestaltet werden muss, sondern es ist das europäische Sozialmodell!

In vielen Ländern der EU sieht man die gleichen Sparszenarien, mit leichten Abweichungen je nach Land: Einfrieren bzw. Kürzung der Gehälter öffentlicher Bediensteter, Lohnzurückhaltung im privaten Sektor,⁶² Kürzung der öffentlichen Ausgaben, Rentenreformen, Kürzung der Sozialleistungen, Erhöhung der Mehrwertsteuer, Reform des Arbeitsrechts, Erhöhung von Schulgebühren.⁶³ Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit ist die Lage günstig für einen geregelten (und konzertierten) Angriff auf die öffentlichen Dienste, aber auch auf die Mindestlöhne, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Systeme des automatischen Inflationsausgleichs (Lohnindexierung), wo es solche gibt.

Der EGB, der „zur Offensive übergeht“, veranstaltet am 29. September 2010 einen ersten europäischen Aktionstag. Damit soll demonstriert werden, dass es eine starke Gegenbewegung zur Sparpolitik, aber für Wachstum und Beschäftigung gibt, und zwar überall in Europa und dass Solidarität angesagt ist. Der EGB, der überzeugt für eine echte wirtschaftspolitische Steuerung, eine Koordinierung der Politiken und einen entschiedenen Kampf gegen Lohn-, Sozial- und Steuerdumping eintritt, distanziert sich deutlich von der sich abzeichnenden „Sparsteuerung“. Der Exekutivausschuss beschließt am 13. und 14. Oktober 2010 eine Resolution, die sich für eine Wirtschafts- und Sozialregierung, für Euro-Bonds zur Finanzierung einer großen europäischen Investitionsinitiative, die Einführung einer Finanztransaktions- und Kapital- oder Gewinnsteuern sowie die Stärkung gerechter sozialer Bedingungen ausspricht, um die Praxis der prekären Beschäftigung und des Sozialdumpings innerhalb des Binnenmarkts zu bekämpfen oder zu verhindern.⁶⁴

Joseph Stiglitz warnt im Januar 2011: „Die Antwort auf die Versäumnisse und die extreme Verschwendungssucht des Privatsektors, der die Krise ausgelöst hat, war es, dem öffentlichen Sektor den Sparkurs zu verordnen! Die Folgen sind sehr wahrscheinlich ein langsamerer wirtschaftlicher Aufschwung und eine noch längere Verzögerung, bis die Arbeitslosigkeit wieder auf ein akzeptables Niveau fällt.“⁶⁵

Manche Länder wie Griechenland, Portugal und Irland sehen sich aufgrund ihres großen staatlichen Finanzierungsbedarfs Finanzmärkten gegenüber, die im Hinblick auf ihre Risikoprämien immer anspruchsvoller werden, da sie befürchten, dass diese Länder zahlungsunfähig werden und sie sich diese Befürchtungen teuer bezahlen lassen. Diese Situation veranlasst die Mitgliedstaaten der EU, Rettungsmechanismen einzurichten, um die Eurozone selbst vor Spekulationsangriffen zu schützen. Am 11. Mai 2010 verständigt sich der EU-Ministerrat auf die Einrichtung eines „Europäischen Finanzstabilisierungsmechanismus“,⁶⁶



der die Länder unterstützen soll, die Haushaltsschwierigkeiten haben, die zur Bedrohung für die Eurozone (und die Banken der nordeuropäischen Länder) werden könnten. Die Einigung auf diesen Mechanismus ist eine Botschaft an die Finanzmärkte: Die Union, ihre Mitgliedstaaten und der Internationale Währungsfonds (IWF) sind bereit, Hunderte von Milliarden Euro zu mobilisieren, wenn es nötig sein sollte, um die Eurozone zu verteidigen. Aber die Einrichtung eines solchen Mechanismus geht mit der Verpflichtung der Regierungen einher, die Staatsverschuldung und exzessiven Haushaltsdefizite zu senken. Damit schlägt Europa als Ganzes den Weg des Sparparadigmas ein.

Um den Preis schwerer Auseinandersetzungen mit Deutschland beteiligt sich auch die Europäische Zentralbank (EZB) an der Rettungsaktion, indem sie auf den Sekundärmärkten als „Käufer in letzter Not“ von Schulden der in Schieflage geratenen Mitgliedstaaten auftritt. So beginnt sie, für Dutzende von Milliarden Euro griechische, irische und andere Staatsanleihen aufzukaufen. Die Kommission leitet ihrerseits eine Reihe von Vorhaben zur Prüfung der Architektur der Finanzaufsicht und wirtschaftspolitischen Steuerung der Union ein. Sie sieht eine Stärkung des Stabilitäts- und Wachstumspakts vor, überwiegend in Form einer *ex-ante*-Haushaltsüberwachung der Mitgliedstaaten über die Einführung des „Europäischen Semesters“. Deutschland und Frankreich stellen ihrerseits ihr umstrittenes Projekt eines Pakts für Wettbewerbsfähigkeit vor, aus dem der Pakt Euro+ wird.

Exkurs 32

Lösungsansatz in vier Stufen

Um den europäischen Lösungsansatz schematisch darzustellen, kann man ihn in vier Hauptachsen untergliedern.

Die erste Achse betrifft die Einrichtung von Instrumenten zur Krisenbewältigung und Solidarität bei Gefährdung der Finanzstabilität der Eurozone: Der Europäische Finanzstabilitätsmechanismus und die Europäische Finanzstabilitätsfazilität, die durch den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) abgelöst werden.

Die zweite Achse zielt auf die Kontrolle der Haushaltsdefizite und makroökonomischen Ungleichgewichte zwischen den Mitgliedstaaten, um die Finanzstabilität zu gewährleisten. Dies führt zur Verstärkung des Stabilitäts- und Wachstumspakts, zu einem neuen System der Kontrolle makroökonomischer Ungleichgewichte und einem Fiskalpakt, der in einem Vertrag über die Stabilität, Koordinierung und Steuerung in der Wirtschafts- und Währungsunion (SKS-Vertrag) geregelt

wird, den 25 Mitgliedstaaten unterzeichnen und der die goldene Grundregel der ausgeglichenen Staatshaushalte festlegt.

Die dritte Achse trifft die Sanierung und Rekapitalisierung des Banken- und Finanzsektors sowie die Verstärkung der Finanzregulierung auf nationaler Ebene und deren Koordinierung auf europäischer Ebene auf Grundlage des De-Larosière-Berichts von 2009.⁶⁷ Sie betrifft außerdem die Verwirklichung einer „Bankenunion“ (integrierte Aufsicht des Bankensektors, gemeinsames System der Einlagensicherung, Bankenabwicklung).

Die vierte Achse soll eine bessere Koordinierung der nationalen sozioökonomischen Politiken bezwecken, um Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Sie führt zur Strategie „Europa 2020“ (die Fortsetzung der Lisbon-Strategie), zum Euro-Plus-Pakt, zum Pakt für Wachstum und Beschäftigung sowie zu verschiedenen Rechtsvorschriften des SKS-Vertrags.

Aber während der gesamten Krise zeichnet sich ein Graben zwischen der Arbeitswelt und den europäischen Institutionen ab. Was als „neue wirtschaftspolitische Steuerung“ mit dem dazu gehörigen Arsenal an neuen Verfahren und Empfehlungen bezeichnet wird,⁶⁸ erscheint den Arbeitnehmern, Rentnern, Arbeitslosen oder Kranken wie ein Prozess antisozialer Kontrollen, die das Arbeitsrecht infrage stellen oder schwächen. Im Januar 2011 findet ein sehr reger Austausch zwischen dem EGB und der Kommission statt. In einem Anschreiben an Kommissar Olli Rehn prangert John Monks das „Diktat“ und den Druck an, der von den Beamten der Kommission ausgeübt wird, Mindestlöhne und Renten zu senken, und äußert seine Sorge über die Vorschläge zur wirtschaftspolitischen Steuerung, die die „Mitgliedstaaten auf einen quasi-kolonialen Status reduzieren könnten“. Es wird ein Ton angeschlagen, den es so vorher noch nicht gegeben hat, soweit sich Zeitzeugen erinnern können. Es folgt ein Austausch von Schreiben zwischen dem EGB und seinem „Sozialpartner“ BusinessEurope in einem ebenso lebhaften Ton, der an das „kollektive Verantwortungsbewusstsein“ appelliert.

Abgesehen von den politischen Konsequenzen der Krise beobachtet man also auch eine noch nie da gewesene Verschlechterung des sozialen Klimas. Eine Verschlechterung, die diese Feststellung widerspiegelt: Die konservativen und Mitte-Rechts-Regierungen in Europa sowie die europäischen Institutionen sind nicht bereit, diejenigen für die Krise zur Kasse zu bitten, die sie verursacht haben. Wie George Irvin schreibt: „Es muss deutlich gesagt werden, dass es die breite Öffentlichkeit ist, die für die Krise bezahlt, nicht die Banken.“⁶⁹ Es ist eine politische Entscheidung. Aber die Konsequenzen dieser Entscheidung unter dem Aspekt der Politikverdrossenheit – insbesondere gegenüber der europäischen Politik – sind verheerend. Aus Sicht des EGB schlägt Europa einmal mehr (wie Ende der 1970er Jahre) den falschen Weg ein, wenn es denkt, dass Sparpläne und Strukturreformen dazu beitragen werden, Wachstum und Beschäftigung anzukurbeln. Und einmal mehr geben ihm die Fakten recht: Zwischen 2009 und 2013 stürzt Europa in die Rezession, Stagnation, Massenarbeitslosigkeit, die Zunahme der sozialen Ungleichheiten und ein Auseinanderklaffen der wirtschaftlichen und sozialen Divergenzen zwischen der Mitte Europas und der Peripherie, zwischen Nord und Süd, Ost und West.

Die Starrköpfigkeit der europäischen Institutionen und einiger Regierungen, um jeden Preis an diesem Weg der inneren sozialen Abwertung und der Politiken festzuhalten, die die Rezession verschärfen, führt dazu, dass die Europäische Union in der Arbeitswelt jegliche Legitimität verliert. Es gibt andere Politiken, Alternativen, die von international renommierten Wirtschaftswissenschaftlern, von internationalen Institutionen und politischen Parteien empfohlen werden, aber es nützt nichts. Europa setzt seine Säuberung fort, ohne mit der Wimper zu zucken. In den 40 Jahren haben sich die Arbeitnehmer wohl nie so weit weg vom europäischen Projekt, dem Versprechen auf gemeinsamen Wohlstand und einer Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durch Fortschritt gefühlt.

Dieses Kapitel hat gezeigt, dass die Gewerkschaftsvorstellung von einem europäischen „Wirtschafts- und Sozialmodell“ im Dienste der Bürger und Arbeitnehmer größtenteils von drei wichtigen Phasen geprägt wurde: Die Wirtschaftskrise von 1973, die zu Arbeitslosigkeit führt, die strukturell wird, die europäische Wiederbelebung durch die Vollendung des Binnenmarkts 1993 und die Realisierung der Wirtschafts- und Währungsunion, gefolgt von der Finanzkrise 2008.

Über diese drei Ereignisse hinweg kann man die Entstehung einer Gewerkschaftsvision beobachten, die sich der Planung von Vollbeschäftigung, der Arbeitszeitverkürzung, der konzertierten

öffentlichen und privaten Investitionen, der Bejahung der sozialen Grundrechte, dem Kampf gegen Sozial- und Steuerdumping, der Wirtschaftsdemokratie über Sozialdialog, den Politiken zur Ankurbelung der Nachfrage als Wachstumsmotor, der Verallgemeinerung oder Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durch den Fortschritt verschreibt.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat unermüdlich versucht, jedoch nicht immer mit Erfolg, eine konstruktive Kraft darzustellen, die Vorschläge einbringt. In jüngster Zeit sind die Beziehungen zwischen dem EGB und den europäischen Institutionen deutlich angespannter. Es gibt immer mehr Unstimmigkeiten: Übergriffe auf Löhne und Gehälter und auf den Prozess der Tarifverhandlungen, Sparpolitiken an allen Fronten, Verschärfung der sozialen Ungleichheiten ... Die Institutionen und zahlreiche Regierungen haben den Gewerkschaftsakteur eindeutig auf das Abstellgleis geschoben. Dies entspricht offensichtlich nicht der gewerkschaftlichen Sicht des „europäischen Sozialmodells“. Der EGB ist überzeugt, dass es unmöglich sein wird, irgendetwas aufzubauen, das nur halbwegs an ein europäisches Projekt erinnert, wenn die Unterstützung der Arbeitswelt fehlt. Daher schlägt sie 2013 die Umsetzung eines ehrgeizigen Investitionsplans für ein nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze vor.

Kapitel 6

Wirtschaftliche Freiheiten gegenüber sozialen Grundrechten

Im Grundsatz besteht die Herausforderung eines „sozialen Europas“ darin, ein Gleichgewicht zwischen der Entwicklung des Binnenmarkts und der Förderung der sozialen Grundrechte herzustellen. Die erste Definition des Binnenmarkts ist die Anwendung der vier Grundfreiheiten, die im Vertrag verankert sind, zwischen den Mitgliedstaaten der EU: der freie Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Arbeitnehmern und Kapital. Aber die Mitgliedstaaten und die EU verfolgen „eingedenk der sozialen Grundrechte“¹ auch die Ziele der „Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen.“²

Logisch betrachtet, können die Freizügigkeiten *a priori* kein Hindernis für diese soziale Rechte sein. Eine der Bedingungen für die Unterstützung des Binnenmarkts durch die Gewerkschaftsbewegung war immer, dass dieser keinen unlauteren Wettbewerb über das Entgelt und die Arbeitsbedingungen fördert. Unter diesem Blickwinkel muss man die Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 lesen. Die Bekräftigung dieser Rechte soll sicherstellen, dass der schärfere Wettbewerb infolge der Freizügigkeit innerhalb des Binnenmarkts nicht zu Sozial- und Lohndumping wird.

Aber zwei heimtückische Entwicklungen heben diese Suche nach einem Gleichgewicht aus den Angeln. Zunächst die allmähliche Erweiterung des ursprünglichen Konzepts der Freizügigkeit auf das viel umfassendere Konzept der „wirtschaftlichen Freiheit“. Ein Konzept, das als solches nicht in den europäischen Verträgen steht, im Gegensatz zu den sozialen Grundrechten. Diese „wirtschaftliche Freiheit“ wird wie ein Recht dargestellt, das manche ganz besonders weit auslegen ...

Dann leidet die Suche nach einem Gleichgewicht zwischen Binnenmarkt und Einhaltung der sozialen Grundrechte darunter, dass die Mitgliedstaaten und die EU das politische Ziel aufgeben, eine soziale Angleichung durch Fortschritt innerhalb des Binnenmarkts zu erreichen. Ab dem Moment, in dem man dieses Ziel fallen lässt, obwohl es in den Verträgen steht, verwandeln sich die sozialen Diskrepanzen aus Sicht der Wirtschaftsakteure in Faktoren der Wettbewerbsfähigkeit. So muss der Gerichtshof der EU vielfach zwischen diesen Rechten und Freiheiten abwägen, da viele Unternehmen der Meinung sind, dass bei der einen oder anderen Gelegenheit ihre „wirtschaftliche Freiheit“ durch eine Kollektivmaßnahme eingeschränkt worden sei. Diese werden aufseiten der Arbeitnehmer eher als Maßnahme zur Abwehr von Verhaltensweisen gesehen, die den sozialen Grundrechten zuwiderlaufen.

Diese Entwicklung stellt eine echte Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung dar. Wie John Monks 2008 sagt, besteht das Risiko einer „unausweichlichen Kollision“ bei der Art und Weise, wie die Freizügigkeit des Binnenmarkts in nationale Systeme der Arbeitsbeziehungen und der sozialen Grundrechte eingreift. Für den Binnenmarkt ist Europa zuständig, die sozialen Beziehungen fallen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und sie kollidieren, wenn die Rechtsvorschriften zur Freizügigkeit eingeführt werden, insbesondere wenn diese Rechtsvorschriften über nationalem Recht stehen.³

In rechtlicher Hinsicht kristallisiert sich diese Debatte an einigen bedeutenden Rechtssachen heraus, die in diesem Kapitel beschrieben werden: die Entscheidungen *Cassis de Dijon* und *Rush Portuguesa Limitada*, die Entsenderichtlinie, die Bolkestein-Richtlinie, die Rechtssachen *Viking*, *Laval*, *Rüppert* und schließlich die Monti-Klausel.

6.1. Von *Cassis de Dijon* bis zur Entscheidung *Rush Portuguesa Limitada*

Im Rahmen der Beseitigung von Hemmnissen des freien Warenverkehrs muss der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in den 1970er Jahren in mehreren Rechtssachen den Begriff der „Maßnahme mit gleicher Wirkung wie mengenmäßige Beschränkung“ definieren. In diesem Kontext ist die *Cassis de Dijon-Entscheidung*⁴ der Ausgangspunkt eines neuen Ansatzes in der Beseitigung dieser Hemmnisse für den freien Warenverkehr, weil sie den Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung bekräftigt. Ein Prinzip, das unweigerlich Fragen zu den möglichen Folgen aufwirft.

Was ist Gegenstand dieser Rechtssache? Deutschland verbietet damals einem deutschen Importeur die Einfuhr des Likörs der Marke Cassis de Dijon mit der Begründung, dass der Alkoholgehalt niedriger ist als der im deutschen Gesetz für diese Art von Likör vorgeschriebene Mindestgehalt. In seiner Entscheidung vertritt der Gerichtshof, dass dieser Likör in Frankreich rechtmäßig hergestellt und verkauft wird und das deutsche Gesetz eine Einschränkung der Warenverkehrsfreiheit darstellt, die sich nicht rechtfertigen lässt. In Ermangelung einer europäischen Harmonisierung zum Alkoholgehalt von Likör schreibt der Gerichtshof einen neuen Grundsatz vor: das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung der Rechtsvorschriften der jeweils anderen Mitgliedstaaten. Anders ausgedrückt: Wenn Frankreich Cassis de Dijon zulässt, muss Deutschland den Likör ebenfalls zulassen. Die Kommission unterstützt den Gerichtshof kräftig und stellt sicher, dass die Entscheidung besondere Beachtung und Aufmerksamkeit erfährt, indem sie bereit sehr früh eine diesbezügliche Mitteilung zu Auslegungsfragen veröffentlicht.

Zwei Jahre später, d.h. 1981, wendet der EuGH das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung auf Dienstleistungen an.⁵ Hemmnisse für die freie Dienstleistungserbringung, die aus der Anwendung der Gesetzgebung des Aufnahmestaats resultieren, sind nur insofern

statthaft, als dass die Gesetzgebung des Ursprungslands nicht ausreichend ist, um einen angemessenen Schutz zu gewährleisten.

Tatsächlich zeichnet sich durch diese Urteile allmählich die Logik einer „negativen Integration“ ab, d.h. eine Integration des europäischen Markts nicht über eine Angleichung der Rechtsvorschriften auf europäischer Ebene, sondern die gegenseitige Anerkennung des jeweiligen nationalen Rechts⁶, womit sie möglicherweise in Konkurrenz zueinander gesetzt werden. Es werden Befürchtungen einer „Abwärtsangleichung“ geäußert, die das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung nach sich ziehen könnte – daher das Konzept der „negativen“ Integration. Jeder Mitgliedstaat könnte der Versuchung erliegen, seine Normen (Umweltschutz, Qualität etc.) zu senken, um zu vermeiden, dass Unternehmen – die möglicherweise in eine Situation des unlauteren Wettbewerbs geraten – in ein anderes Land abwandern. Dies gilt umso mehr, als dass seit dem Beitritt Griechenlands zur Gemeinschaft 1981, gefolgt von Spanien und Portugal 1986, nun Länder Teil des Binnenmarkts sind, die immer größere Unterschiede bei den Lohnhöhen und Lebensstandards aufweisen.

In der Beitrittsakte von Spanien und Portugal wird die Freizügigkeit der Arbeitnehmer dieser Länder in den anderen Mitgliedstaaten durch eine Übergangszeit beschränkt. Aber in der Entscheidung *Rush Portuguesa Limitada* vom 27. März 1990⁷ kommt der Gerichtshof bei der Zusammenführung der Artikel des Vertrags zur Dienstleistungsfreiheit und der Ausnahmeregelungen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu dem Schluss, dass diese Ausnahmeregelungen „jedoch in keiner Weise das Recht desjenigen [berührt], der in der Bauwirtschaft Dienstleistungen erbringt, mit seinem eigenen Personal für die Dauer der von ihm vorzunehmenden Arbeiten aus Portugal einzureisen“⁸. Ein portugiesisches Unternehmen hatte mit einem französischen Unternehmen einen Unterauftrag für den Bau einer Eisenbahnstrecke im Westen Frankreichs abgeschlossen. Die Firma hatte aus Portugal portugiesische Arbeitnehmer kommen lassen. Nun durfte aber kraft des französischen Arbeitsrechts allein die staatliche Einwanderungsbehörde Frankreichs (Office national d’immigration) Drittstaatsangehörige nach Frankreich werben. Der Gerichtshof kam zu dem Schluss, dass die „Behörden des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet die Arbeiten auszuführen sind, dem Leistungserbringer keine Bedingungen bezüglich der Einstellung von Arbeitskräften an Ort und Stelle oder der Einholung einer Arbeitserlaubnis für das portugiesische Personal auferlegen [dürfen].“⁹ Diese Entscheidung nährt Befürchtungen, dass die Arbeitgeber in Ländern mit niedrigerem Lohnniveau im Rahmen der freien Dienstleistungserbringung eine Art „unlauteren Wettbewerb“ nutzen.

6.2. Die „Entsenderichtlinie“

Die Situation in den 1990er Jahren stellt sich wie folgt dar: Die EG-12 ist in sozialer Hinsicht geteilter als es das Europa der Sechs war (oder auch der Neun).¹⁰ Dieses Europa ist dabei, zwischen seinen Mitgliedstaaten alle Hemmnisse für den freien Verkehr von Personen, Dienstleistungen, Gütern und Kapital abzubauen; es verbietet jede Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit aufgrund der Nationalität oder Wohnortbedingungen. Nun wird erwartet, dass die Verwirklichung des Binnenmarkts dazu beitragen wird, dass sich grenzübergreifende Dienstleistungen entwickeln oder immer mehr Unternehmen Arbeitnehmer entsenden werden, um vorübergehend Arbeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu verrichten. Das ist der Hintergrund, vor dem 1996 – nach besonders langwierigen Verhandlungen, die bereits 1991 beginnen, insbesondere aufgrund der erwarteten Auswirkungen in den Sektoren, die viele mobile Arbeitnehmer aufweisen, wie der Hoch- und Tiefbau, die Nahrungsmittelindustrie – die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern

verabschiedet wird.¹¹ Eine Richtlinie, deren vorrangige Ziele ursprünglich sind, den lautereren Wettbewerb und die Einhaltung sozialer Rechte zu gewährleisten.

Sie regelt die Arbeitsbedingungen, die für die entsendeten Arbeitnehmer gelten, und enthält in ihrem Artikel 3 einen „harten Kern“ sozialer Schutzbestimmungen, die vom Dienstleistungserbringer zwingend einzuhalten sind. Die Schutzvorschriften umfassen: Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, bezahlter Mindestjahresurlaub, Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze, Bedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und schließlich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungen. Darüber hinaus nennt die Richtlinie das Gastlandprinzip, d.h. die Beschäftigungsbedingungen des Gastlands müssen auch für die entsendeten Arbeitnehmer gelten.

Diese Richtlinie gilt lange Zeit als Meilenstein im Gleichgewicht zwischen Binnenmarkt und sozialen Rechten. Für den EGB muss dieser Text eine Schlüsselrolle im Hinblick auf lautereren Wettbewerb, die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte, des Arbeitsrechts und der europäischen Systeme der Arbeitsbeziehungen spielen. Die Gewerkschaftsbewegung unterstützt nur deshalb die Mobilität der Arbeitnehmer und eine stärkere Öffnung des Beschäftigungsmarkts in Europa, weil sie der Meinung ist, dass diese eine Reihe von strengen und gerechten Spielregeln erfordern.

Die Art und Weise, wie der Europäische Gerichtshof diese Richtlinie in seinen Entscheidungen nach und nach auslegt – eine Interpretation, die nicht mehr die ursprünglichen Ziele eines Gleichgewichts zwischen der Dienstleistungsfreiheit und der Einhaltung der sozialen Rechte aufweist – veranlasst den EGB dazu, ihre Überarbeitung zu fordern. Ein anderes Thema, das Anlass zu großer Sorge gibt: Das Fehlen wirksamer Kontrollsysteme. Aus diesem Grund verabschiedet der EGB-Kongress in Helsinki 1999 den Grundsatz der europäischen Gewerkschaften ohne Grenzen: Die Rechte eines jeden Arbeitnehmers werden bei seinen beruflichen Einsätzen durch die Mitgliedsorganisationen des EGB gewährleistet und verteidigt, ungeachtet der Gewerkschaft, der er angehört.



Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern betrifft vorrangig die Sektoren, in denen viele mobile Arbeitnehmer eingesetzt werden, wie zum Beispiel im Bausektor.

Quelle: Christophe Degryse

6.3. Die „Bolkestein“-Saga

Die Beseitigung aller Hindernisse für die Dienstleistungsfreiheit im gesamten Binnenmarkt: So lautet das neue Ziel, das die Staats- und Regierungschefs bei ihrem Gipfeltreffen in Lissabon formulieren (März 2000).¹² Als Reaktion darauf erarbeitet die Kommission im Dezember eine „Binnenmarktstrategie für den Dienstleistungssektor“¹³, die die ungeteilte Zustimmung der Mitgliedstaaten und der anderen Institutionen genießt. Diese Strategie beruht auf einem sektorenübergreifenden Ansatz – alle Sektoren im Dienstleistungsbereich werden gleich behandelt – und einem zweistufigen Prozess: Die erste Stufe besteht in einer Bestandsaufnahme der Schwierigkeiten, die die ordnungsgemäße Funktion des Binnenmarkts für Dienstleistungen behindern, gefolgt von der Ausarbeitung geeigneter Lösungen für die Probleme über ein bereichsübergreifendes gesetzgebendes Instrument.

So stellt am 13. Januar 2004 der niederländische Binnenmarktkommissar Frits Bolkestein seinen Richtlinienvorschlag für die Dienstleistungen im Binnenmarkt vor, den das Kolleg einstimmig billigt. Die Grundidee ist, es allen Dienstleistern zu gestatten, ihre Dienstleistungen in allen Ländern der EU genauso zu erbringen wie in ihrem Herkunftsland (das berühmte „Herkunftslandprinzip“). Damit würde es diese Richtlinie multinationalen Unternehmen erlauben, die Rechtsvorschriften ihres Ursprungslands anzuwenden, wenn sie Dienstleistungen in einem anderen Land erbringen.

Dieser Entwurf löst eine heftige Reaktion der Gewerkschaften aus. Denn die Richtlinie wird als eine Art „Genehmigung für Sozial- und Lohndumping“ gesehen. Danach müsste ein Unternehmen nur seinen Sitz oder seine Tochtergesellschaften in einem der Länder mit den geringsten sozialen Normen oder Löhnen ansiedeln, um anschließend das gesamte europäische Hoheitsgebiet mit niedrigeren Kosten abschöpfen zu können. Im Januar 2004 schlugen die belgischen Gewerkschaften Alarm, gefolgt von ihren französischen und deutschen Kollegen.¹⁴ Die Arbeitswelt, insbesondere in den Ländern mit einer starken sozialen Regulierung, befürchtet Verlagerungen oder die Androhung von Verlagerungen oder auch erhöhten Druck zur Absenkung der sozialen Standards. *De facto* würde das, was inzwischen unter dem Namen „Bolkestein-Richtlinie“ bekannt ist, die nationalen Sozialsysteme in Konkurrenz zueinander setzen. Dies gilt umso mehr, da sie auch die öffentlichen Dienste und Dienstleistungen der Daseinsvorsorge umfasst (Bildung, Gesundheit, Strom- und Wasserversorgung, Telefon, sozialer Wohnungsbau etc.). Die beiden Grenzen, die der EGB zieht, betreffen das Herkunftslandprinzip – das schlicht und ergreifend aus dem Textentwurf gestrichen werden muss – und die öffentlichen Dienste – die aus dem Geltungsbereich auszunehmen sind. Gleichzeitig ist ein besserer Schutz der entsendeten Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstleistungserbringung zu gewährleisten.

Das Ausmaß der Mobilisierung der sozialen Bewegungen – sowohl im „alten“ Europa wie auch in den neuen Mitgliedstaaten, das muss gesagt werden – entspricht dem allgemeinen Protest gegen dieses Vorhaben. Als Unterstützung der zahlreichen nationalen Aktionen organisiert der EGB zu wichtigen Etappen des Verhandlungsprozesses zwei europäische Demonstrationen. Die erste findet in Brüssel am 19. März 2005 statt, d.h. einige Tage vor dem Treffen der Staats- und Regierungschefs am 22. und 23. März. Hierzu kommen etwa 80.000 Demonstrierende. John Monks bekräftigt hier: „Wir wollen Bolkestein nicht, diese Frankenstein-Richtlinie über Dienstleistungen, die im Falle ihrer Verabschiedung eine Abwärtsspirale lostreten würde, die das Lohnniveau, die Arbeitsbedingungen und öffentlichen Dienste verschlechtern würde anstatt ein Europa mit höheren Standards zu gestalten. Wir wollen keine massive Abwanderung von Unternehmen in Länder mit den niedrigsten Kosten und schwächsten Normen.“¹⁵ Und er ruft die Kommission auf, diesen Text in „die Tonne zu kloppen“ und einen neuen zu schreiben, der die Interessen der Bürger wahrt. „Das ist

eine wichtige Schlacht im Krieg gegen die Neoliberalen, die versuchen, das soziale Europa zu Grabe zu tragen. Wir überlassen ihnen nicht das Feld. Europa ist nicht ihr Europa. Es ist unser Europa.“¹⁶ Eine zweite Demonstration findet an dem Tag statt, an dem die Europaabgeordneten in ihrer Plenarsitzung am 14. Februar 2006 über die Richtlinie beraten. Dieses Mal führt sie durch die Straßen von Straßburg, wobei die meisten Truppen von den französischen und deutschen Mitgliedsverbänden und von Gewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa gestellt werden.¹⁷ Eine Gewerkschaftsabordnung wird von Joseph Borell empfangen, dem Präsidenten des Europäischen Parlaments. Sie überreicht ihm eine Petition. Zwei Tage später scheinen die meisten Forderungen der Gewerkschaften berücksichtigt zu sein. Das Europäische Parlament beschließt in erster Lesung mit großer Mehrheit die Änderung des Entwurfs. Es fordert die Streichung des Herkunftslandprinzips, den Ausschluss des Arbeitsrechts, vor allem was die Entsendung von Arbeitnehmern betrifft, die Einhaltung der Grundrechte auf Tarifverhandlung und Gewerkschaftsarbeit sowie den Ausschluss bestimmter sensibler Sektoren wie die Leiharbeitsagenturen und private Sicherheitsdienste. „Wir haben vorerst den Vormarsch der neoliberalen Offensive auf Europa gestoppt“, analysiert vorsichtig John Monks, „aber der Krieg geht weiter“.¹⁸



Bei der ersten großen Demonstration gegen den Entwurf der „Bolkestein-Richtlinie“ in Brüssel im März 2005 zeigt die gesamte Gewerkschaftsbewegung aus dem Osten und dem Westen, aus den alten und den neuen Mitgliedstaaten – und das ist wichtig – ihren Widerstand gegen eine Richtlinie, die eine soziale Abwärtsspirale lostreten würde ...
Quelle: Christophe Degryse

Einige Fraktionen des Europäischen Parlaments, die der Überarbeitung nicht zustimmen, üben weiter enormen Druck aus. Außerdem greifen einige Arbeitgeberverbände und mehrere Mitgliedstaaten den Text des Parlaments in einigen Punkten an. Bei ihrer Rückkehr aus Straßburg werden die polnischen, tschechischen und ungarischen Gewerkschaften sogar von ihren Regierungen einbestellt, die ihnen ihre Teilnahme an der Demonstration vorwerfen: Ihrer Meinung nach wird die Richtlinie Arbeitsplätze schaffen, da ihre Länder vom relativen Vorteil profitieren, den die niedrigeren Löhne und Steuern und die weniger strengen Arbeitsbedingungen und Rechtsvorschriften darstellen!

Schließlich wird die Kommission unter dem Druck der Gewerkschaften, einer Mehrheit des Europäischen Parlaments, des französischen Staatspräsidenten Jacques Chirac und von Bundeskanzler Gerhard Schröder offiziell aufgefordert, ihren Text zu ändern. Sie muss außerdem die Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern überarbeiten, eine Mitteilung zu den Leistungen der Daseinsvorsorge vorbereiten und eine eigene Richtlinie über Gesundheitsdienste planen. Nach einigem Hin und Her findet die endgültige Abstimmung über die geänderte „Dienstleistungsrichtlinie“ am 15. November 2006 im Europäischen Parlament statt. Sie beendet eine fast dreijährige Debatte und politische Manöver. In der endgültigen

Fassung der Richtlinie wird das Herkunftslandprinzip gestrichen. Aus ihrem Geltungsbereich ausgenommen werden nicht wirtschaftliche Leistungen der Daseinsvorsorge (soziale Dienste, Bildung, Gesundheitsversorgung), soziale Dienste im Zusammenhang mit sozialem Wohnungsbau, die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie die Unterstützung bedürftiger Personen, die vom Staat, von öffentlichen Behörden beauftragten Dienstleistungserbringern oder anerkannten gemeinnützigen Vereinigungen erbracht werden, Leiharbeitsagenturen etc. Außerdem bekräftigt die Kommission (in einer rechtlich unverbindlichen) Erklärung, dass die Richtlinie keine Auswirkungen auf nationales Arbeitsrecht und kollektive Praktiken hat und im Hinblick auf die Rolle der Sozialpartner neutral ist.

Carola Fischbach-Pyttel, Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den öffentlichen Dienst (EGÖD), kommentiert den Kompromiss und sieht darin eine historische Chance: „Es ist höchste Zeit, dass die Europäische Union und die Kommission im Besonderen dem Aufbau eines zeitgemäßen sozialen Europas gleiches Gewicht und Augenmerk beimessen. (...) Das europäische Projekt muss jetzt den Dialog mit den Bürgern wieder aufnehmen, über eine echte Debatte zu einem konkreten Rechtstext für die öffentlichen Dienste in der EU.“¹⁹ Der EGB sieht den erzielten Kompromiss ebenfalls positiv, auch wenn er bestimmten Ambivalenzen gegenüber kritisch bleibt. Die Abgeordneten der Europäischen Volkspartei (EVP) und der Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa (ALDE) wollen diese Ambivalenzen bei der Abstimmung nicht aufheben. Daher sind jetzt die Kommission und der Europäische Gerichtshof gefordert, darüber zu entscheiden. Diese Grauzonen veranlassen übrigens die radikale Linke und auch die Grünen dazu, gegen den Kompromiss zu stimmen. Gleiches gilt für einige sozialdemokratische Abgeordnete. Aus Sicht des EGB muss nun die gesamte Energie der Umsetzung gelten, damit diese richtig und wirkungsvoll erfolgt.

6.4. 2007-2008: Problematische Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs

Zwischen Dezember 2007 und April 2008 spricht der EuGH drei Urteile – in den Rechts-sachen *Laval*, *Viking* und *Rüffert* – durch die die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer potenziell mit einem Hemmnis für die Dienstleistungsfreiheit gleichgesetzt wird. Diese Entscheidungen spiegeln Probleme bei der Anwendung der Entsenderichtlinie von 1996 wider, insbesondere in den Ländern, die Tarifverträge ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung haben. Außerdem stellen diese Urteile den Kompromiss zur Dienstleistungsrichtlinie in Frage, obwohl diese nach Aussage der Kommission (siehe oben) „keine Auswirkungen auf nationales Arbeitsrecht und kollektive Praktiken“ haben wird.

Diese Rechtssachen zeigen jedoch deutlich die Rolle, die der Europäische Gerichtshof bei der Definition europäischer Sozialnormen übernimmt, mit dem Risiko, dass diese nicht mehr durch demokratische und politische Entscheidungen zustandekommen, sondern durch Richterrecht. Eine solche Situation entsteht, weil es an einer klaren Definition des Verhältnisses zwischen sozialen Grundrechten und wirtschaftlichen Freiheiten im Binnenmarkt fehlt. Nachfolgend wird der Gegenstand dieser Rechtssachen kurz zusammengefasst.

6.4.1. Die Rechtssache *Viking*

Viking Line ist eine finnische Gesellschaft, die in der Fahrgastbeförderung im Seeverkehr tätig ist. Sie besitzt und betreibt die Fähre *Rosella* unter finnischer Flagge mit überwiegend finnischer Besatzung, die unter einen Tarifvertrag fällt, den die finnische Seeleutengewerkschaft

aushandelt. Aber 2003 ist die Gesellschaft der Meinung, dass sie sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen kann, wenn sie die Fähre *Rosella*, die die Verbindung Helsinki-Tallinn in der Ostsee bedient, unter estnischer Flagge fahren lässt und das seefahrende Personal durch schlechter bezahlte Arbeitnehmer ersetzt. Die finnische Seeleutegewerkschaft FSU kontaktiert daraufhin die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF), die ihre Mitgliedsorganisationen unterrichtet und aufruft, nicht mit diesem Unternehmen zu verhandeln, sodass die FSU ihr Recht behält, die Heuer und Arbeitsbedingungen für die *Rosella* zu verhandeln, auch nach dem Ausflaggen. Dagegen wehrt sich Viking.

Die Rechtssache wird vor den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gebracht. Sie ist nicht nur für die finnischen Gewerkschaften von kapitaler Bedeutung, sondern auch für die europäischen, denn der Gerichtshof muss über das Verhältnis zwischen den Rechtsvorschriften über die Freizügigkeit und dem Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer auf Kollektivmaßnahmen urteilen. In seiner Entscheidung vom 11. Dezember 2007 erkennt der Gerichtshof an, dass das Recht auf Kollektivmaßnahmen in der gemeinschaftlichen und internationalen Gesetzgebung verbrieft ist. Als solches kann dieses Recht die Einschränkung der in den Europäischen Verträgen garantierten Niederlassungsfreiheit zum Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen. Der EGB stellt jedoch fest, dass der Gerichtshof gleichzeitig den Geltungsbereich einer solchen Begründung so einschränkt, dass dies die Inanspruchnahme des Rechts auf Kollektivmaßnahmen behindern könnte, insbesondere in grenzübergreifenden Situationen. Der Analyse des damaligen EGB-Generalsekretärs John Monks zufolge „schützt dieses Urteil eindeutig die Gewerkschaften auf lokaler und nationaler Ebene, indem es die Niederlassungsfreiheit der Unternehmen infrage stellt. Was die grenzübergreifenden Rechte der Gewerkschaften betrifft, ist es jedoch weniger eindeutig. (...) Wir hätten gern eine deutlichere und eindeutige Anerkennung des Rechts der Gewerkschaften gehabt, die Rechte der Arbeitnehmer und die Gleichbehandlung zu wahren und zu verteidigen und grenzübergreifend zu arbeiten, um dem Gewicht der Unternehmen etwas entgegenhalten zu können, die zunehmend global operieren.“²⁰

6.4.2. Die Rechtssache *Laval*

Der Fall *Laval*, der noch mehr Aufsehen erregt, nährt die gleichen Sorgen. Es handelt sich im konkreten Fall um ein lettisches Unternehmen namens *Laval un Partneri Ltd*, das 2004 im Rahmen eines Vertrags über den Bau einer Schule in Vaxholm (Schweden) Arbeitnehmer in dieses Land entsendet. Im Rahmen der zu erbringenden Leistungen ist Laval nicht gehalten, den Tarifvertrag einzuhalten, den die Akteure des schwedischen Bausektors unterzeichnet haben. De facto ist der Lohn, den das Unternehmen seinen Arbeitnehmern zahlt, niedriger als der Tariflohn im Land, in dem die Leistung erbracht wird. Obwohl die Firma nach einem Gespräch mit der Baugewerkschaft anbietet, die Löhne zu erhöhen, blockiert die Gewerkschaft die Baustelle wegen Nichteinhaltung der lokal geltenden Gesetze und der Weigerung, einen Tarifvertrag zu unterzeichnen. Das Unternehmen geht daraufhin vor Gericht. Das schwedische Arbeitsgericht verweist die Sache schließlich an den Europäischen Gerichtshof

Während die Sache langsam an Fahrt aufnimmt, verschärft sich die Lage, als der europäische Binnenmarktkommissar Charlie McCreevy bei einem Kurzbesuch in Stockholm im September 2005 öffentlich seine Unterstützung für das Arbeitgeberlager gegen die Baugewerkschaft erklärt. John Monks schreibt sofort an Kommissionspräsident José Manuel Barroso, um ihn zu fragen, ob diese Sicht die der europäischen Exekutive widerspiegelt.²¹ Das Klima vergiftet sich zusehends.

Eine Woche nach der Rechtssache *Viking* urteilt der Gerichtshof am 18. Dezember 2007 in der Rechtssache *Laval*. In seiner Entscheidung sagt der EuGH, dass das Streikrecht ein Grundrecht ist, aber nicht so grundlegend wie das Recht der Unternehmen, grenzübergreifend ihre Dienstleistungen anzubieten. Die wesentlichen Merkmale der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen werden als weniger wichtig eingestuft als die Rechtsvorschriften zur Freizügigkeit. Damit kommt das Urteil einer Genehmigung von Sozialdumping gleich.



Innerhalb weniger Monate spricht der Europäische Gerichtshof drei Urteile, die das „grundlegende“ Wesen sozialer Grundrechte infrage zu stellen scheinen ...

Quelle: Europäischer Gerichtshof

Der EGB, der sich immer für die Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern auf Grundlage der Bedingungen des AufnahmeStaats ausgesprochen hat, steht unter Schock. Durch die Bestätigung des Vorrangs der wirtschaftlichen Freiheiten gegenüber den sozialen Grundrechten verfügt der Gerichtshof Einschränkungen in der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen und -maßnahmen. Diese Urteile sprechen den Gewerkschaften nicht nur den Grundsatz der Waffengleichheit gegenüber den transeuropäischen Unternehmen ab, sondern verstoßen auch gegen die Grundrechte, wie sie in den Verfassungen, nationalen Rechtssystemen, der Charta der Grundrechte und vielen völkerrechtlichen Verträgen verankert sind. Durch diese Urteile wird die Forderung nach einer „sozialen Fortschrittsklausel“ laut, die bald im Mittelpunkt der Gewerkschaftsprioritäten steht (siehe unten).

6.4.3. Die Rechtssache *Rüffert*

Nach den Rechtssachen *Viking* und *Laval* urteilt der Gerichtshof anschließend in seiner Entscheidung im Fall *Rüffert*, dass die Verpflichtung, den Arbeitnehmern die tarifvertraglich vorgesehene Entlohnung zu überweisen, eine Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellt.

In Deutschland erhält das Unternehmen *Objekt- und Bauregie GmbH & Co* einen Auftrag für Bauarbeiten in Niedersachsen. Es beschließt, einen Teil dieser Arbeiten an ein polnisches Unternehmen zu vergeben, mit der Verpflichtung, dass diese Firma die Einhaltung der auf dieser Baustelle dank eines Tarifvertrags garantierten Mindestlöhne zugesagt. Aber der Vertrag wird gekündigt, als man feststellt, dass 53 entsendete Arbeitnehmer weniger als die Hälfte des für den Bausektor geltenden Mindestlohns verdienen. Die niedersächsische Behörde fordert Kosten ein; das Unternehmen geht seinerseits vor Gericht. Das Verfahren wird an den Europäischen Gerichtshof verwiesen, um festzustellen, ob die

Rechtsvorschriften für öffentliche Aufträge in Niedersachsen mit der freien Dienstleistungserbringung in der EU vereinbar sind.

Am 3. April 2008 urteilt der Gerichtshof, dass die Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit, die sich aus der Verpflichtung ergibt, den Arbeitnehmern den durch den geltenden Tarifvertrag geregelten Mindestlohn zu zahlen, durch das Ziel des Arbeitnehmerschutzes nicht gerechtfertigt sei. Einmal mehr verurteilt der EGB diese „gefährliche“ Entscheidung, die „Sozialdumping Tür und Tor öffnet“.²² Haben die öffentlichen Behörden nicht mehr das Recht, bei der Vergabe von Aufträgen zu verlangen, dass die Unternehmen, die eine Ausschreibung durchführen, sich verpflichten, Löhne zu zahlen, die den bereits tarifvertraglich vereinbarten Löhnen entsprechen? Hat die Dienstleistungsfreiheit inzwischen Vorrang vor der „Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen?“ (Artikel 151 AEUV)

6.4.4. Protokoll zum sozialen Fortschritt

Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen *Viking*, *Laval*, *Rüffert*, aber auch anderen wie *Luxemburg* zeigen, wie zerbrechlich das Gleichgewicht zwischen der Einhaltung der sozialen Rechte und dem Recht auf Tarifverhandlungen einerseits und den wirtschaftlichen Freiheiten andererseits innerhalb des Binnenmarkts ist. Diese Rechtssachen veranlassen den EGB, eine Änderung der Entsenderichtlinie und vor allem die Aufnahme eines Protokolls zum sozialen Fortschritt in die europäischen Verträge zu fordern. Ein solches Protokoll soll die Beziehung zwischen Grundrechten und wirtschaftlichen Freiheiten klären und eindeutig festlegen. Dieses würde den europäischen Verträgen als Anhang beigefügt, sodass es auf höchster Ebene rechtsverbindlich wäre, um sicherzustellen, dass es Einfluss auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs hat.

Dieses Protokoll soll die folgenden drei Elemente enthalten: Zunächst einmal die Bestätigung, dass der Binnenmarkt kein Selbstzweck ist, sondern dass er eingerichtet wurde, um den Völkern der Union sozialen Fortschritt zu bringen, zweitens die Klärung, dass die Rechtsvorschriften bezüglich der wirtschaftlichen Freiheiten und des Wettbewerbs keinen Vorrang vor sozialen Grundrechten und sozialem Fortschritt haben können (und dass im Zweifelsfall die sozialen Rechte Priorität haben) und schließlich die Klärung, dass wirtschaftliche Freiheiten nicht so ausgelegt werden dürfen, dass sie den Unternehmen das Recht geben, sich dem nationalen Sozial- und Arbeitsrecht und entsprechenden Praktiken zu entziehen oder sie umgehen zu können, um unlauteren Wettbewerb über die Löhne und Arbeitsbedingungen zu rechtfertigen.²³

6.5.5. Die „Monti-Klausel“

Während seiner Amtszeit als europäischer Kommissar für den Binnenmarkt (1995-1999)²⁴ scheint Mario Monti bestrebt, den Binnenmarkt nicht nur in den Dienst der Unternehmen und Verbraucher zu stellen, sondern auch der Arbeitnehmer und der Beschäftigung. Er lässt 1998 eine Verordnung über den freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten veröffentlichen,²⁵ deren Artikel 2 betont, dass „diese Verordnung [...] nicht so ausgelegt werden [darf], dass sie in irgendeiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik, beeinträchtigt. Diese Rechte können auch das Recht oder die Freiheit zu anderen Handlungen einschließen, die in den Mitgliedstaaten durch die spezifischen Systeme zur Regelung der Beziehungen zwischen

Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgedeckt werden.“ Die „Monti-Klausel“ ist geboren ...

Für den EGB ist diese Klausel von kritischer Bedeutung. Sie bestätigt die Einhaltung des Rechts auf Streik im Zusammenhang mit dem freien Warenverkehr. Aber eine Reihe von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, darunter die oben erwähnten Urteile, zeigen, dass die europäischen Richter dem überhaupt keine Rechnung tragen. Aus Sicht des EGB ist es nun Aufgabe der Kommission und der europäischen Behörden, die notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um dem Gerichtshof in aller Deutlichkeit zu sagen, dass die Rechtsvorschriften des Binnenmarkts nicht die jahrzehntelangen Bemühungen der Mitgliedstaaten zunichtemachen können, die Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer zu verbessern. Dies erfordert die Aufnahme der Monti-Klausel in alle Rechtsakte, die den Binnenmarkt betreffen, aber auch die Änderung der Entsenderichtlinie und die Schaffung eines Rahmens für die öffentlichen Dienste.



Aus Sicht von Mario Monti, zu diesem Zeitpunkt Europäischer Kommissar für den Binnenmarkt, darf das Streikrecht nicht durch die Grundsätze der Verkehrsfreiheit beeinträchtigt werden.

Quelle: Europäische Union

Im Oktober 2009 möchte Kommissionspräsident José Manuel Barroso den Binnenmarkt als strategisches Ziel der neuen Kommission neubeleben. Zu diesem Zweck beauftragt er den früheren Kommissar Monti, einen Bericht mit Empfehlungen zu erarbeiten. Der EGB sieht darin eine Chance, seine Forderungen nach einer neuen Monti-Klausel vorzubringen.²⁶ Der Bericht des früheren Kommissars erscheint im Mai 2010 und enthält eine Reihe von Empfehlungen.²⁷ Er erwähnt die sozialen Fragen und verhehlt nicht die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit den Entscheidungen des EuGH in Sachen Arbeitsrecht. Laut des Berichts war der Binnenmarkt noch nie so unbeliebt; seine Neubelebung könne nur unter der Bedingung gelingen, dass ein starker Konsens herbeigeführt werde. Unter den Vorschlägen von Monti ist unter anderem auch die Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Die Bewertung des Berichts durch den EGB fällt eher positiv aus. In einer Resolution betont er, dass „die Bemühungen von Monti, die Herausforderungen anzugehen, die sich durch die Rechtssachen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ergeben, [...] sehr hilfreich [sind]. Der EGB hat vor allem begrüßt, dass der Bericht anerkennt, dass die Klarstellung der in den Urteilen angesprochenen Fragen nicht ‚zukünftigen Rechtsstreitigkeiten überlassen werden sollte‘ und sich, politische Kräfte an der Suche nach einer Lösung beteiligen müssen, gemäß dem Vertragsziel einer sozialen Marktwirtschaft‘. Eine zentrale Aussage des Berichts ist, dass die Spannungen zwischen Marktintegration und sozialen Zielsetzungen behandelt werden müssen.“²⁸

In der Folge dieses Berichts veröffentlicht die Kommission am 27. Oktober 2010 eine Mitteilung zur Neubelebung des Binnenmarkts,²⁹ in der 50 Vorschläge zur Debatte gestellt werden. Was die Grundrechte betrifft, sehen diese Vorschläge (Nr. 29) vor, dass „die Kommission darüber wachen [wird], dass den durch die Charta garantierten Rechten, einschließlich des Rechts auf Kollektivmaßnahmen, Rechnung getragen wird. Die Kommission wird im Vorfeld der Ausarbeitung sämtlicher den Binnenmarkt betreffender Legislativvorschläge eine eingehende Analyse der sozialen Auswirkungen vornehmen.“

Für den EGB ist diese Verpflichtung vollkommen unzureichend. Die Bewertung des Dokuments fällt sehr kritisch aus. „Die vorliegenden Vorschläge der Kommission reichen nicht aus und zeigen gemeinsam mit der wenig ambitionierten Europa-2020-Strategie und dem Fehlen einer neuen Sozial-Agenda für die nächsten fünf Jahre in erschreckender Weise, wie wenig Bedeutung die Kommission und viele im Ministerrat dem sozialen Europa

beimessen. Wenn Europa es versäumt, im Binnenmarkt für die Einhaltung der Arbeitnehmer- und Bürgerrechte zu sorgen und es als Instrument für Sozialdumping und unlaute- ren Wettbewerb wahrgenommen wird, wird der Konsens über die Europäische Integration schnell unterhöhlt und der Einigungsprozess schwieriger werden.“³⁰

Die Kommission, die anscheinend bemüht ist, auf diese Sorgen einzugehen, stellt am 21. März 2012 zwei Gesetzesvorhaben vor: Das erste betrifft die Durchsetzung der Ent- senderichtlinien und das zweite soll das Verhältnis zwischen den wirtschaftlichen Freihei- ten und den sozialen Rechten klären.³¹ Letzteres hat die Form eines Verordnungsentwurfs, der „Monti II“ genannt wird. In Anlehnung an mehrere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (darunter *Viking* und *Laval*) schlägt die Kommission darin vor, eine vollkom- mene Gleichheit zwischen den wirtschaftlichen Freiheiten und den sozialen Rechten herzu- stellen. Dies sei, so ihre Meinung, eine vollkommen neutrale Wiederherstellung der Ausge- wogenheit und es sei Aufgabe der nationalen Gerichte, auf Einzelfallbasis zu entscheiden.

Dieser Vorschlag löst sofort heftige Reaktionen aus, nicht nur beim EGB, sondern auch in einigen Mitgliedstaaten und im Europäischen Parlament. Aus Sicht des EGB kann ein Grundrecht per definitionem nicht eingeschränkt werden. In diesem Sinne läuft die Ver- ordnung Monti II der Charta der Grundrechte der EU, der revidierten Europäischen Sozial- charta des Europarats, der Europäischen Menschenrechtskonvention und den Konventionen 87 und 98 der ILO zuwider, da sie das Recht auf Kollektivmaßnahmen beschränken könnte. Diese Verordnung würde die Auslegung des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen *Viking* und *Laval* bestärken, ohne auch nur den Hauch einer Lösung für die Probleme vor- zuschlagen, die diese Auslegung nach sich zieht. Die Bewertung durch das Europäische Ge- werkschaftsinstitut fällt nicht weniger kritisch aus.³² Angesichts der Gegenwehr, den dieser Entwurf auf den Plan ruft, verkündet die Kommission am 11. September 2012 ihren Rückzug.

Bei dem Vorschlag für eine Richtlinie „zur Durchsetzung der Richtlinie über die Ent- sendung von Arbeitnehmern“ bedauert der EGB den minimalistischen Ansatz. Anstelle ei- ner angemessenen Prüfung der Richtlinie, um sie zu verbessern, schlägt die Kommission lediglich eine Richtlinie zur Durchsetzung vor, die Übergriffe auf Arbeitnehmerrechte nicht verhindern, den Geltungsbereich der Richtlinie nicht klären und Betrug und „Briefkasten- firmen“³³ nicht wirksam bekämpfen wird.

Angesichts dieser beiden verpassten Chancen fordert die europäische Gewerk- schaftsbewegung erneut ein Protokoll zum sozialen Fortschritt, das den Verträgen beigefügt werden soll. In Ermangelung einer solchen in Stein gemeißelten Klärung verdammt Europa sich selbst dazu, künftige Konflikte zwischen den Grundrechten und den wirtschaftlichen Freiheiten nicht nur ungelöst zu lassen, sondern sie auch noch zu verschlimmern ...

Exkurs 33

Europa und die Rolle der öffentlichen Dienste

Der EGB erklärt seinen Standpunkt zur Zukunft der öf- fentlichen Dienste³⁴ in der Resolution „Towards a new impetus for public services“, die der Exekutivausschuss bei seiner Sitzung am 1. und 2. Juni 2010 verabschie- det. Hier die wesentlichen Punkte.³⁵

Die Lebensqualität der europäischen Bürger hängt in ho- hem Maße von den öffentlichen Politiken ab, die dafür verantwortlich sind, den Erhalt wichtiger Infrastrukturen zu gewährleisten, wie Krankenhäuser oder Straßen, und wesentliche soziale Dienste zu stellen, wie Gesundheit, Wohnraum oder Bildung. Die öffentlichen Dienste sind eine Säule des europäischen Sozialmodells und wichtig für das Wohlergehen und den sozialen Zusammenhalt, die Schaffung von Arbeitsplätzen und den wirtschaftlichen

Wohlstand. Sie machen über 26% des BIP der EU aus und beschäftigen über 64 Millionen Menschen. Darüber hinaus können öffentliche Investitionen in umweltfreundlichen Strom, erneuerbare Energien und Elektromobilität einen wichtigen Beitrag zum Übergang zu einer nachhaltigen und kohlenstoffarmen Wirtschaft leisten.

Diese öffentlichen Dienste stehen heute vor einer Reihe von Herausforderungen: Die schlimmste Wirtschafts- und Finanzkrise seit den 1930er Jahren und die Sparpolitiken, die auf Druck der europäischen Institutionen und der Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Drastische Kürzungen der öffentlichen Ausgaben bedrohen ernsthaft die soziale Gerechtigkeit und Integration. Der absolute Vorrang, der der Haushaltskonsolidierung innerhalb oft unhaltbarer Zeiträume erteilt wird, mindert in erheblichem Maße die Qualität der öffentlichen Dienste und ihre Zugänglichkeit für die Bürger. *De facto* bewirken die europäischen Politiken eine enorme Beschneidung ihrer Finanzierungsmöglichkeiten. Durch diesen Eingriff und bestimmte Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs erfolgt eine schleichende „Verschiebung“, die darauf abzielt, immer mehr Dienste als solche wirtschaftlicher Art einzustufen, was die Tendenz verstärkt, sie liberalisieren zu wollen.

Es gibt neue Rechtsgrundlagen, die jedoch zur Stärkung der öffentlichen Dienste genutzt werden sollten. Der Vertrag von Lissabon definiert die Sozialökonomie des Binnenmarkts als neuen Rahmen, innerhalb dessen der Wettbewerb kein Ziel, sondern nur noch ein Instrument ist. Dieser Vertrag zeigt eine größere Offenheit in der Debatte über die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge. Die Charta der Grundrechte wird rechtsverbindlich, denn sie führt ein Recht auf Zugang zu DAWI ein (Dienstleistungen von allgemeinem Interesse wirtschaftlicher Art) und mehrere ihrer Rechtsvorschriften sprechen von der Existenz eines Auftrags von allgemeinem Interesse (Recht auf Bildung, auf Gesundheitsversorgung, auf soziale Unterstützung und Unterstützung für die Wohnung etc.). Der neue Artikel 14 des Vertrags³⁶ dient als Rechtsgrundlage für das gute Funktionieren dieser Dienste, damit sie ihren jeweiligen Aufgaben nachkommen können. Und schließlich regelt ein neues Protokoll (Nr. 26) über die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse die Auslegungsbestimmungen bezüglich der gemeinsamen Werte der EU im Hinblick auf die DAWI und bestätigt

den großen Handlungsspielraum der Mitgliedstaaten bei der Gestellung, Delegation, Finanzierung und Organisation der DAWI, sodass diese möglichst genau auf die Bedürfnisse derer zugeschnitten werden können, die sie in Anspruch nehmen. Artikel 1 des Protokolls erkennt die wesentliche Rolle und den großen Ermessensspielraum der nationalen, regionalen und lokalen Behörden an.

Diese neuen Rechtsgrundlagen schreiben eine gemeinsame Verantwortung der EU und der Mitgliedstaaten fest, um die Anwendung der den öffentlichen Diensten innewohnenden Grundsätze sicherzustellen: Solidarität, universeller Zugang, Kontinuität und Nachhaltigkeit der Dienste, Rechte derjenigen, die die Dienste nutzen. Die Union muss von einem Ansatz der Ausnahmen zu einem Förderansatz übergehen, der auf dem Konzept des gemeinsamen Werts aufbaut, d.h. der Solidarität und der sozialen und territorialen Kohäsion.

Deshalb fordert der EGB dringend, dass:

- Die Kommission einen Gesetzesvorschlag erarbeitet, auf Grundlage des neuen Artikels 14, der die besondere Aufgabe der öffentlichen Dienste stärkt.
- Die Mitgliedstaaten und die lokalen und regionalen Behörden ein Verzeichnis der Dienstleistungen von allgemeinem nicht wirtschaftlichen Interesse erstellen, die von der Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften zur Gestellung von Diensten, zum Wettbewerb und zu staatlichen Beihilfen ausgenommen sind.
- Die EU ein Handbuch über das soziale öffentliche Auftragswesen veröffentlicht, um die sozialen, ethischen und beschäftigungspolitischen Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu berücksichtigen (Schutz der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen, Einhaltung der Kernnormen der ILO und der Tarifverträge).
- Eine *gründliche und kritische Bewertung* früherer Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen erfolgt und bis zur Vorlage der Ergebnisse ein Moratorium für Liberalisierungen ausgesprochen wird (Wasser, Abfallwirtschaft, inländischer Schienenpersonenverkehr).
- Die Sicherheit, Qualität und Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, die zunehmend Unsicherheit, Ungewissheit und Gegensatz rechtlicher Auseinandersetzungen sind. Sie sollten unter eine Ausnahme von den Rechtsvorschriften des Binnenmarkts fallen.

Wenn der EGB das Projekt der Verwirklichung des europäischen Binnenmarkts unterstützt hat, dann deshalb, weil es ein Versprechen auf größeren Wohlstand für alle und die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen bot. Dieses Versprechen erfordert die ständige Suche nach einem Gleichgewicht zwischen der Marktentwicklung und der Förderung der sozialen Rechte. Aber dieses Gleichgewicht ist bedroht: Die Freizügigkeit wird heute wie eine „wirtschaftliche Freiheit“ ausgelegt, die Vorrang vor anderen Überlegungen hat. Man muss dazu in Erinnerung rufen, dass die Freizügigkeit kein Selbstzweck ist, der darauf abzielt, den unlauteren Wettbewerb über Löhne und Arbeitsbedingungen zum allgemeinen Zustand zu erheben, um die Gewinnmargen zu erhöhen. Sie ist ein Mittel, das im Dienst einer harmonischen wirtschaftlichen Entwicklung, der Beschäftigung, besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen und einer europäischen sozialen und wirtschaftlichen Kohäsion stehen muss. Das ist das Projekt – und nichts anderes –, das der EGB unterstützt.

Kapitel 7

Wirtschaftsdemokratie: eine unvollendete Bilanz

Im Vergleich zu anderen Teilen der Welt – einschließlich der entwickelten Länder, wie die USA oder Japan – zeichnen sich Europa und seine Mitgliedstaaten durch ein sehr spezifisches System der Arbeitsbeziehungen aus. Hier sind die Gewerkschaftsorganisationen als legitimer Ansprechpartner für Fragen der Beschäftigungspolitik und Arbeitsmärkte anerkannt. Kollektivmaßnahmen sind hier ein Grundrecht. Der Sozialdialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist ein Grundsatz, der auf allen Ebenen gefördert wird. Die Arbeitnehmer werden zu verschiedenen Fragen der wirtschaftlichen Lage ihres Unternehmens sowie zu Entscheidungen, die sich auf die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen auswirken könnten, unterrichtet und angehört. In einigen Ländern haben sie sogar Mitbestimmungsrechte im Unternehmen.

Sicher, dieses „Sozialmodell“ wäre eher ein Mosaik, angesichts der vielen unterschiedlichen Arten und Ausprägungen, die in den einzelnen Ländern bestehen. Die Geschichte, die Akteure, die politischen Entscheidungen und die wirtschaftliche Situation haben jedem dieser Systeme seine ganz eigenen Besonderheiten verliehen: Die Rolle des Staats, die Ebene der Verhandlung, die Form und der Grad der Beteiligung der Arbeitnehmer etc. Aber über diese Unterschiede hinweg muss man sehen, dass die Organisation der kollektiven Arbeitsbeziehungen in den europäischen Ländern gemeinsame Merkmale aufweist, die man unter dem Begriff „Wirtschaftsdemokratie“ zusammenfassen kann und die Teil des „europäischen sozialen Erbes“ sind, um den schönen Ausdruck von Gérard Fonteneau zu zitieren.¹ Ein Ausdruck, der gleichzeitig den Reichtum dieser sozialen Dimension, ihre Übertragung und die Notwendigkeit betont, sie zu erhalten: Diese Schlacht ist nie endgültig geschlagen und man muss diese Elemente stärken, um bestimmten zunehmend bedrückenden Strategien der Personalpolitik etwas entgegenzusetzen.

Dieses Kapitel beschreibt, wie die Europäische Union, unter Schwierigkeiten, versucht hat, ein eigenes Modell der Wirtschaftsdemokratie auf europäischer Ebene im Kontext der „Europäisierung“ und „Multinationalisierung“ der Unternehmen aufzubauen, hauptsächlich über Richtlinien mit dem Ziel, die Arbeitnehmer und ihre Organisationen an den Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen. Wir schildern kurz die Geschichte der einschlägigen Richtlinien: Massenentlassungen, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Europäische Betriebsräte, Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft. Eine schwierige Geschichte, denn den Arbeitnehmerorganisationen standen immer Arbeitgeberverbände gegenüber, die in den meisten Fällen von den konservativen Regierungen unterstützt wurden. Nur wenige Arbeitgeberorganisationen, die sich in der Minderheit befinden, haben die Entwicklung dieser Wirtschaftsdemokratie auf europäischer Ebene gefördert, sowohl aus ethischen Gründen wie um des sozialen Friedens willen. Wenn diese Geschichte schwierig ist, liegt es auch daran, dass innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung unterschiedliche Modelle der Arbeitsbeziehungen aufeinanderprallen. Und verschiedene Arten, die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen in der Unternehmensführung zu sehen – oder nicht zu sehen.

7.1. Erste Keimzelle der Wirtschaftsdemokratie

Bereits vor Gründung des EGB in den 1960er Jahren steht die Frage nach der „Wirtschaftsdemokratie“ im Mittelpunkt der Forderungen des Europäischen Gewerkschaftssekretariats sowie des EBF (zu den Anfängen des EGB siehe Kapitel 1). Ein eigener Ausschuss befasst sich mit diesem Thema, denn „die Arbeitnehmer fordern über ihre rein politischen Bürgerrechte hinaus ein Recht auf Beteiligung und auf Mitsprache in den wirtschaftlichen Entscheidungen, die sich auf ihre wirtschaftliche und soziale Existenz auswirken, sei es in der Wirtschaft im Allgemeinen, in den Unternehmen oder den Fabriken“.²

Die Frage nach den Auswirkungen der Konzentrationsprozesse in der Industrie auf die Beschäftigung, die durch die massiven Investitionen multinationaler Unternehmen in Europa ausgelöst werden, erscheint immer alarmierender. Für die Gewerkschaften stellt die Existenz vieler unterschiedlicher Produktionsstandorte innerhalb eines Unternehmens eine Bedrohung für die Wirksamkeit kollektiver Maßnahmen dar. Die Arbeitnehmer, die in unterschiedlichen Ländern, aber im gleichen Unternehmen beschäftigt sind, werden in Konkurrenz zueinander gesetzt. Die gewählten Arbeitnehmervertreter haben keinerlei etabliertes Recht, untereinander über Grenzen hinweg zu kommunizieren. Zwar entwickeln die Gewerkschaften Strategien, aber nur punktuell, in Einzelfällen. So kommt es Ende der 1960er Jahre zu einem Streik bei Ford aufgrund der geplanten Verlagerung der britischen Werke in Dagenham und Halewood nach Deutschland und Belgien.³ So entstehen 1972 auch Kooperationen zwischen den deutschen und niederländischen Gewerkschaften innerhalb des multinationalen Konzerns AKZO, nachdem dieser die Schließung eines Werks in Breda beschließt. Tatsächlich löst die Entwicklung der multinationalen Konzerne, vor allem der US-amerikanischen, überall in Europa Sorge aus. Der Tätigkeitsbericht 1973-1975 des EGB erwähnt sogar ein „Aktionsprogramm gegen die multinationalen Unternehmen“, das im Januar 1975 in den nordischen Ländern verabschiedet wird.⁴

Die Kommission sieht ihrerseits in diesem Phänomen der Konzentrationsprozesse in der Industrie eine positive Entwicklung für Europa, da sie dazu beitragen könnte, den Technologiegraben zu schließen, der Europa von den USA trennt. Im Rahmen des Abbaus der Binnengrenzen und der Aufhebung der Einschränkungen der Niederlassungsfreiheiten hält sie es für notwendig, die Schaffung europäischer Unternehmen zu fördern, die einen

Rechtsstatus haben, der größtenteils vom nationalen Rahmen unabhängig ist. Daher legt sie am 30. Juni 1970 einen Entwurf für ein Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft vor. Damit verfolgt sie zwei Ziele: die Förderung der gegenseitigen Verflechtungen zwischen den Unternehmen und die Einführung harmonisierter Sozialnormen für die Vertreter der Arbeitnehmer. Die Idee dahinter ist außerdem, den Gedanken der sozialen Konzertierung wieder aufzugreifen und die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Unternehmenspolitik transnationaler Konzerne zu stärken. Dies wird durch den Willen der Staaten getragen – die sich angesichts von Konstrukten, bei denen man nicht immer weiß, wo sich das Entscheidungszentrum befindet oder wie sie sich zusammensetzen, zunehmend machtloser fühlen –, diese Unternehmen zur Einhaltung gewisser Regeln anzuhalten.

Der EGB ist sich sehr bewusst, dass die Rechte auf Unterrichtung der Arbeitnehmer, die auf nationaler Ebene durch harten Kampf errungen werden, „immer an die nationalen Grenzen gebunden bleiben“ und „durch die Entscheidungsverfahren multinationaler Unternehmen immer weiter eingeschränkt werden“.⁵ Daher ist es erforderlich, wenn schon keine weltweiten Normen, so doch wenigstens europäische Normen für die Arbeitnehmervertretung in den multinationalen Unternehmen zu erarbeiten. Dies erweist sich als besonders schwierig, angesichts der nationalen Traditionen und Gepflogenheiten, die in diesem Bereich sehr unterschiedlich sind.

Diese Frage taucht im Rahmen mehrerer Richtlinienvorschläge auf, die die Kommission vorlegt: Die bereits erwähnte Richtlinie über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, aber auch der Richtlinienentwurf zur Harmonisierung des Unternehmensrechts in den Mitgliedstaaten – auch „fünfte Richtlinie“ genannt –, die ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer nach Muster des deutschen dualistischen Systems vorsieht (klare Trennung zwischen den Aufgaben des Managements und des Aufsichtsrates) und ein Modell für die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorsieht. Außerdem ist noch der Richtlinienentwurf über den Erhalt der Rechte und sozialen Ansprüche bei Übergang oder Zusammenschluss von Unternehmen zu nennen, das ebenfalls ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer vorsieht.

Auch wenn der EGB sich im Allgemeinen über die Einrichtung von Gremien zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einig ist und ein breiter Konsens über den Zuständigkeitsbereich solcher Gremien besteht (*Unterrichtung* über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens – Kosten der Produktion, Marktentwicklung, Auftragslage etc. – und *Anhörung* zu Entscheidungen, die Folgen für die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen haben können – Änderungen in der Arbeitsorganisation oder in den Unternehmenszielen, Verkleinerung oder Ausweitung der Unternehmenstätigkeit, Aufgabe oder Übertragung des Unternehmens etc.), gilt dieser Konsens nicht mehr, wenn es um die Frage der *Beteiligung* der Arbeitnehmer geht. So findet die Idee, das deutsche Modell der Mitbestimmung auf die Gemeinschaftsebene zu übertragen, bei weitem keine einstimmige Unterstützung. In Belgien kann die FGTB dieses Modell der „Mitbestimmung des industriellen Kapitalismus“ nicht akzeptieren. Auch in Frankreich weigern sich die vorherrschenden Gewerkschaften CGT und CFDT, sich in einem solchen System zu „kompromittieren“⁶. Die Anschauungen der verschiedenen Organisationen klaffen zu weit auseinander und die Diskussionen zeigen, dass „die Zeit noch nicht reif ist“, um hoffen zu können, einen Konsens in der Sache zu erreichen. Natürlich entwickeln sich die Standpunkte im Laufe der Zeit weiter, aber in der Zwischenzeit, bei seinem Kongress in Kopenhagen im Mai 1974, ist der EGB nicht imstande, sich auf ein Aktionsprogramm für die Wirtschaftsdemokratie zu verständigen.⁷

Außerdem muss die Kommission selbst angesichts des breiten politischen Widerstands, den ihr Richtlinienentwurf auslöst,⁸ letztlich von der Schaffung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft absehen. Selbst die Arbeitgeberorganisationen können ihre

Zustimmung nicht erteilen. UNICE (heute BusinessEurope) äußert seinen entschlossenen Widerstand gegen einen Rechtsakt, der aus Sicht des Verbands die Freiheit der Personalpolitik beeinträchtigen würde. Der Rat bricht 1982 die Debatten zu diesem Thema ab. Das Dossier ist noch nicht reif, es wird bis 2001 dauern, bis es schließlich verabschiedet wird (siehe unten).

Während die Unterrichtung und Anhörung in europäischen Gesellschaften nicht zustande kommt, hat ein anderer Richtlinienentwurf mehr Erfolg: Die Richtlinie über Massenentlassungen, die im Rahmen des sozialen Aktionsprogramms von 1974 vorgesehen ist, wird am 17. Februar 1975 vom Ministerrat verabschiedet.⁹ Wie Jean Degimbe schreibt, kann man diese Richtlinie mit dem Konzept der Arbeitnehmerbeteiligung in Verbindung bringen,¹⁰ selbst wenn es im Kontext von Entlassungen ist ... Es ist in jedem Fall die erste europäische Richtlinie, die ausdrücklich die Anhörung der Arbeitnehmer vorschreibt, beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen. Die Konsultationen, so bestimmt Artikel 2, „erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken sowie ihre Folgen zu mildern.“ Außerdem ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmervertretern alle zweckdienlichen Informationen zur Verfügung zu stellen (Gründe für die Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, der Zeitraum, über den die Entlassungen vorgenommen werden sollen), damit diese konstruktive Vorschläge erarbeiten können. Darüber hinaus verpflichtet die Richtlinie den Arbeitgeber, den Behörden die geplanten Entlassungen zu melden. Diese können die Entlassungen frühestens 30 Tage nach ihrer Ankündigung wirksam machen. Dieser Rechtsakt wird 1977 durch eine Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmerrechte bezüglich ihrer Unterrichtung und Anhörung bei Fusionen und Akquisitionen ergänzt. Ein zweiter (kleiner) Schritt in Richtung einer industriellen Demokratie auf europäischer Ebene. Aber die 1980er Jahre werden nur die Bestätigung der zahlreichen Hindernisse auf diesem Weg bringen.

7.2. „Vredeling-Richtlinie“: ein langer steiniger Weg

Im Oktober 1980, kurz vor Ende der Amtszeit der Kommission unter Jenkins (1977-1980), legt der für soziale Fragen zuständige Europäische Kommissar Henk Vredeling einen Entwurf für eine Richtlinie über die „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit komplexer Struktur, insbesondere transnationalen Unternehmen“ vor.¹¹ Dieser Entwurf sieht die Pflicht für den Arbeitgeber vor, die Arbeitnehmervertreter vor Umstrukturierungen anzuhören, Verhandlungen mit diesen aufzunehmen, wenn die Umstrukturierung zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt, die Möglichkeit für die Gewerkschaftsvertreter, sich an die Muttergesellschaft zu wenden, wenn die Informationen der Tochtergesellschaft nicht ausreichend sind, und ein System von Sanktionen, das die Mitgliedstaaten für den Fall von Verstößen gegen diese Rechtsvorschriften festlegen müssen. Dies ist der Ausgangspunkt eines Gesetzgebungsverfahrens, das sehr konfliktbehaftet ist und nicht weniger als vierzehn Jahre in Anspruch nehmen wird.

Der EGB steht diesem Vorschlag von Anfang an positiv gegenüber. Einer der damaligen Sekretäre, Ernst Piehl, ist der Meinung, dass der „wichtigste positive Effekt der ‚verbindliche‘ Charakter ist, den die EWG – als bisher einzige internationale Instanz – erstmals wählt, um die Arbeitnehmerrechte zu stärken.¹² Der EGB sieht im Entwurf der „Vredeling-Richtlinie“ die Umsetzung eines Teils seiner Forderungen und eine notwendige Ergänzung der Verhaltenskodizes der internationalen Instanzen wie OECD und ILO, die jedoch angesichts ihres freiwilligen, juristisch unverbindlichen Charakters wenig bewirken. Zeigt nicht eine Studie, die 1979 von der Beschäftigungsabteilung des TUC durchgeführt



Henk Vredeling, zu diesem Zeitpunkt Europäischer Kommissar für soziale Fragen, legt im Oktober 1980 den ersten Entwurf für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in multinationalen Unternehmen vor.

Quelle: Europäische Union

wird, dass die Leitlinien der OECD kaum Auswirkung auf das Vorgehen ausländischer multinationaler Konzerne im Vereinigten Königreich haben? Daher sind aus Sicht der europäischen Gewerkschaftsbewegung zusätzliche und stärkere Instrumente dringend notwendig, und der Entwurf von Vredeling gehört dazu.¹³

Es überrascht nicht, dass die Arbeitgeber gegen den Entwurf sind. Die amerikanischen multinationalen Konzerne, aber auch UNICE und der internationale Arbeitgeberverband wenden ihre gesamte Energie auf, um diesen Text zu bekämpfen, seine Ziele zu verurteilen und seine wirtschaftlichen Folgen zu kritisieren.¹⁴ Die Geschäftswelt konzentriert sich in ihrer Kritik auf vier Punkte: Die vorgeschlagenen Maßnahmen basierten auf einem unvollständigen Verständnis der Entscheidungsprozesse in Unternehmen und der Gepflogenheiten bei den Arbeitsbeziehungen. Sie würden zu Verzögerungen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung technologischer Neuerungen führen, ohne den Arbeitnehmern Vorteile

zu bringen; eine solche Gesetzgebung auf europäischer Ebene sei nicht notwendig und es gebe bereits Leitlinien der ILO und der OECD auf internationaler Ebene, die von den Arbeitgebern unterstützt würden. Für die Arbeitgeber würde der Vorschlag von Vredeling die Autorität der Firmenchefs schmälern und birgt die Gefahr, die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen zu destabilisieren. Über diese Kritik hinaus wird das Argument des „drohenden Wettbewerbs“ häufig bemüht; und die amerikanischen Multis zeigen sich besonders schockiert über dieses *Bypass*-System, das der Gemeinschaft extraterritoriale Befugnisse über die ausländischen multinationalen Unternehmen gibt, die Tochtergesellschaften in Europa haben.¹⁵

Das politische Klima Anfang der 1980er Jahre ist größtenteils sehr offen für die Thesen im Unternehmerlager. Im Vereinigten Königreich startet Margaret Thatcher die neoliberale Revolution, die bald Unterstützung durch den neuen amerikanischen Präsidenten Ronald Reagan bekommt. Im Europäischen Parlament hat die Mitte-Rechts-Mehrheit aus einem großen Teil der Christdemokraten, der Konservativen, der Liberalen und Gaullisten ein offenes Ohr für die Forderungen der Arbeitgeber. Man kann wohl sagen, dass der Handlungsspielraum begrenzt ist.¹⁶ Während des gesamten Verlaufs der Jahre 1981 und 1982 ist dieser Text Thema von Debatten im Parlament, das versucht, ihn seiner Substanz zu berauben, sowie der Instanzen des Rats. Der EGB stellt 1983 fest, dass die „’konservative Kehrtwende’ der letzten Zeit [die in den meisten Mitgliedstaaten der EWG konservative Parteien an die Regierung befördert hat] einen direkten Einfluss auf den Verlauf der Verhandlungen über die Vredeling-Richtlinie hatte. Diese Wende im politischen Kräfteverhältnis hat es den multinationalen Konzernen erleichtert, Druck auszuüben, und die Bemühungen der Gewerkschaften und ihrer politischen Verbündeten erschwert.“¹⁷

Festzuhalten ist auch, dass der EGB seine nationalen Mitgliedsgewerkschaften nicht oder nach Ansicht mancher Kritiker nicht genug mobilisiert, um Druck auf die Regierungen der Mitgliedstaaten auszuüben. So verbreitet eine Gruppe von Europaabgeordneten der linken Parteien 1983 ein Pamphlet, das betont: „Das Sekretariat des EGB hat die Ereignisse aufmerksam verfolgt, hat stets eine kritische Haltung gezeigt, Druck ausgeübt und die Mitglieder des Europäischen Parlaments informiert. Aber es scheint es nicht als Teil seiner Aufgaben gesehen zu haben, die Gewerkschaften und Arbeitnehmer in der ganzen

Gemeinschaft zu mobilisieren, um die Vredeling-Richtlinie zu unterstützen. Die nationalen Gewerkschaften wurden nicht gut informiert und die meisten unter ihnen achteten kaum darauf, was auf europäischer Ebene passiert. Es wurden außerdem wenig bis keine Anstrengungen unternommen, um die Basis zu informieren und zu mobilisieren. Der Fall dieses dänischen Gewerkschafters ist kein Einzelfall: Als Mitarbeiter einer großen multinationalen Firma hört er nur zufällig von der Kontroverse über den Vorschlag von Vredeling bei einem Besuch in Brüssel ... im Mai 1983.“¹⁸

7.2.1. Verlorene Schlacht

Am 13. Juli 1983 legt die Kommission einen veränderten Richtlinienvorschlag vor, der der Diskussion im Rat und im Parlament Rechnung tragen soll. Aber die Positionen verhärten sich zunehmend, vor allem die der britischen Regierung. Im Mai 1986 beschließt der Europäische Rat auf Vorschlag des niederländischen Vorsitizes, das Dossier bis 1989 auf Eis zu legen. Die europäische und amerikanische Arbeitgeberschaft und die britische Regierung gewinnen diese Schlacht. Für den EGB ist dies eine Niederlage. Seine Hoffnung erfüllt sich nicht, ein echtes gewerkschaftliches Gegengewicht in den multinationalen Unternehmen aufbauen zu können. Aber auch wenn die Schlacht geschlagen ist, ist der Krieg noch lange nicht vorbei.

In den Jahren 1986 und 1987 kochen nacheinander zwei Rechtssachen hoch, die schonungslos das „ungezügelter“ Verhalten der multinationalen Firmen zeigen. Im Juli 1986



Juli 1986: Die Schließung des belgischen Standorts von Michelin im belgischen Zuun in der Nähe von Brüssel ohne vorherige Ankündigung trägt dazu bei, die Debatte über das „ungezügelter Verhalten“ der multinationalen Unternehmen und die Notwendigkeit der Anhörung der Arbeitnehmer neu zu beleben.

Quelle: ImageGlobe

schließt das französische Unternehmen Michelin seinen belgischen Standort in Zuun in der Nähe von Brüssel. Es setzt etwa tausend Mitarbeiter auf die Straße, ohne vorher die Behörden oder den Betriebsrat davon in Kenntnis zu setzen, abgesehen von einer Mitteilung in allerletzter Minute. Dem Konzern wird vorgeworfen, gegen belgisches Recht und die Richtlinie über Massenentlassungen von 1975 zu verstoßen. Michelin hat auch nicht den freiwilligen Verhaltenskodex der OECD befolgt. Der EGB, der Europäische Metallgewerkschaftsbund, die Europäische Föderation der Chemiegewerkschaften, das Europäische Parlament und die belgische Regierung prangern das skandalöse Verhalten an. Weniger als einen Monat später, im Mai 1987, ist es die Geschäftsleitung des multinationalen Konzerns Memorex, die ohne jede Rücksicht beschließt, ihr Vertriebszentrum von Herstal (Belgien) nach Maastricht in den Niederlanden zu verlagern, zur großen Empörung der belgischen Gewerkschaften. Aus Sicht des EGB besteht ein echter Widerspruch zwischen der Existenz nationaler Rechte im Bereich der Beteiligung der Arbeitnehmer und dem Fehlen von Rechtsvorschriften auf internationaler und europäischer Ebene. Bei seinem Kongress in Stockholm fordert er 1988 das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, an den Entscheidungsprozessen auf Ebene des Betriebs oder des Konzerns teilzuhaben und Vertreter zu benennen, die in den Aufsichtsorganen der Gesellschaft sitzen.

7.2.2. Die Wiederbelebung

Wie oben erwähnt, liegt das Dossier beim Europäischen Rat bis 1989 auf Eis. Im Jahr der „Enteisung“ verändern zwei wichtige Entwicklungen die Situation. Einerseits schickt sich die Gemeinschaft (ohne Vereinigtes Königreich) an, die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte zu verabschieden. Nun nennt diese unter ihren Grundsätzen ausdrücklich das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung.

Andererseits wirft die Perspektive auf Vollendung des Binnenmarkts bis 1992 erneut die Frage nach dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft auf – und daher auch des damit verbundenen Dossiers der Einbindung der Arbeitnehmer. Die ursprüngliche Idee ist, ein solches Statut ab 1. Januar 1992 zur Anwendung zu bringen. In dieser veränderten Situation legt die Kommission am 12. Juli 1989 einen neuen Vorschlag vor, den sie geschickt wie ein Mittel darstellt, um die „Gesellschaften von den juristischen und praktischen Zwängen zu befreien, die durch die Existenz zwölf eigenständiger Rechtsordnungen entstehen“.¹⁹ Es geht darum, die Geschäftswelt zu überzeugen. Was die Position der Arbeitnehmer in dieser Europäischen Aktiengesellschaft betrifft, wäre es untertrieben zu sagen, dass die Kommission ihre Worte sorgfältig abwog: „Man kann den Grundsatz in einer einfachen Formel zusammenfassen: Die Arbeitnehmerbeteiligung ist ein wesentliches Merkmal der SE, mit regelmäßiger Unterrichtung der Arbeitnehmer und ihrer Anhörung in klar definierten Fällen, bevor Entscheidungen umgesetzt werden.“²⁰ Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmer werden bei großen Entscheidungen wie der Schließung oder Verlagerung von Betrieben, maßgeblichen Einschränkungen oder Erweiterungen der Unternehmenstätigkeit, dem Aufbau von Tochtergesellschaften oder großen Veränderungen in der Organisation des Unternehmens angehört. Im Gegenzug ist die Leitung des Tagesgeschäfts der Europäischen Aktiengesellschaft Sache des Managements. Auch dieses Dossier durchläuft eine turbulente Entwicklung und wird erst im Oktober 2001 abgeschlossen (siehe unten).

Es ermöglicht aber zeitgleich die Wiederaufnahme des gleichermaßen konfliktträchtigen Dossiers über das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in multinationalen Unternehmen im Allgemeinen durch „Europäische Betriebsräte“. Nach langem Hin und Her (siehe Exkurs 34) wird dieses Recht 1994 schließlich durch Verabschiedung der „Richtlinie

über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zu Unterrichtung und Anhörung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen²¹ umgesetzt (zu einer detaillierten Analyse dieser Richtlinie siehe die Arbeiten von Jeremy Waddington und Norbert Kluge in der Bibliographie).

Exkurs 34

Europäische Betriebsräte: Erste Fehlzündungen des Sozialdialogs

Wir befinden uns im Jahre 1993: Der Vertrag von Maastricht ist soeben in Kraft getreten. In seinem Sozialabkommen gibt er dem Rat der EU die Möglichkeit, mit qualifizierter Mehrheit Richtlinien über, unter anderem, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu verabschieden. Gleichzeitig sieht er die Möglichkeit für die europäischen Sozialpartner vor – EGB, UNICE und CEEP (siehe Kapitel 4) – untereinander Vereinbarungen auszuhandeln, die zu Richtlinien umgewandelt werden können. Nun ist eines der brennenden Themen im sozialen Bereich zu dieser Zeit die Diskussion über den Richtlinienvorschlag zur Schaffung von Europäischen Betriebsräten, der von der Kommission vorgelegt wird. Dieser Vorschlag ist in der Folge des Versprechens von Jacques Delors zur sozialen Dimension des Binnenmarkts beim Kongress von Stockholm 1988 zu sehen (siehe Kapitel 2). Aber die Idee, in multinationalen Unternehmen solche Betriebsräte einzuführen, löst ein Sperrfeuer der europäischen Unternehmenswelt und der US-amerikanischen multinationalen Konzerne aus, die Töchter in Europa haben.

Entgegen aller Erwartungen verkündet am 20. September 1993 der europäische Arbeitgeberverband UNICE, der den Richtlinienvorschlag der Kommission kritisiert, er sei bereit, „einen effizienten und für beide Seiten tragbaren Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“²² über den Sozialdialog zu schaffen, also über Verhandlungen mit dem EGB. Es ist in gewisser Weise die Gelegenheit, die neuen Rechtsvorschriften des Maastrichter Vertrags einzuweihen. „Um ganz ehrlich zu sein, hat uns UNICE damit überumpelt“, sagt der frühere EGB-Generalsekretär Emilio Gabaglio.²³ Aber das Ziel der Arbeitgeber hinter dem Verhandlungsangebot ist aus seiner Sicht „eindeutig, den Richtlinienvorschlag der Kommission zu verwässern, der den Unternehmen zu verbindlich war.“

Soll man dieses „Angebot“ annehmen? Der Exekutivausschuss des EGB diskutiert lange darüber und stimmt schließlich zu, da es ein Widerspruch wäre, eine solche Verhandlung abzulehnen, nachdem man so lange dafür gekämpft hat, den Sozialdialog auf europäischer Ebene zu fördern. So finden in den ersten Monaten von 1994 drei Sitzungen des Ausschusses für den sozialen Dialog statt, damit sich UNICE, CEEP und EGB auf den Inhalt der künftigen Verhandlungen verständigen können (was UNICE im Übrigen nicht davon abhält, bei der Mobilisierung der Unternehmen in den Vereinigten Staaten gegen das Projekt der Europäischen Betriebsräte mitzumischen: Am 28. Februar 1994 veranstaltet der *United States Council for International Business* ein Sondertreffen in Washington DC, um UNICE bei den Bemühungen zu unterstützen, jedes Gesetzesverfahren zu blockieren und eine offensive Strategie der US-amerikanischen Unternehmen umzusetzen).

Nach einigem Hin und Her schließen UNICE und EGB am 29. März 1994 schließlich ein Vorabkommen über die Modalitäten und den Inhalt der Verhandlungen. Das Sekretariat des EGB leitet ein Dringlichkeitsverfahren ein, um auf dieser Basis ein Verhandlungsmandat der Mitgliedsorganisationen einzuholen. Aber am nächsten Tag folgt großes Theater: Die CBI (*Confederation of British Industry*) distanziert sich von UNICE und zieht sich aus dem Verhandlungsprozess zurück. Das heißt, dass ein mögliches Abkommen zwischen UNICE, CEEP und EGB nicht für die Unternehmen und Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich gelten würde. Oder ganz deutlich gesagt: Es würde überall in Europa Europäische Betriebsräte in multinationalen Konzernen gehen, außer im Vereinigten Königreich – was der EGB nicht akzeptieren kann. Am 30. März 1994 beendet er den Prozess des Sozialdialogs in dieser Frage und ruft die Kommission auf, ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. So kommt es, dass die Kommission ihren Richtlinienvorschlag wieder aufgreift, der am 22. September des

gleichen Jahres verabschiedet wird.²⁴ Dieser erste „Aussetzer“ des Sozialdialogs wird also durch ein Gesetzungsverfahren der Kommission „ausgeglichen“. Die Sozialpartner ziehen ihrerseits Lehren aus diesem Fehlschlag und machen sich daran, die Dynamik des Sozialdialogs wiederzubeleben, was im Jahr darauf zum ersten verhandelten Abkommen führt: der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (siehe Kapitel 4).

Die Verabschiedung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte ist ein Sieg für den EGB. Um solche Gremien für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen, ruft im Oktober 1995 der Exekutivausschuss „alle betroffenen Unternehmen auf, sofort Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufzunehmen“. Dieser Aufruf verhallt nicht ungehört. Laut der Datenbank *worker-participation* des Europäischen Gewerkschaftsinstituts haben 2014 etwa 973 in Europa operierende multinationale Konzerne Gremien für die Unterrichtung und Anhörung,²⁵ aber diese Zahl entspricht nicht der Gesamtzahl der Unternehmen, die ein solches Gremium haben könnten.

7.2.3. Erste Bilanz

Trotz dieses quantitativen Erfolgs lässt die konkrete Umsetzung der Grundsätze der Unterrichtung und Anhörung manchmal zu wünschen übrig und wird von den Arbeitgebern nicht immer so ernst genommen, wie sie es sollten. Einige unter ihnen betrachten die Unterrichtung und Anhörung nur als Weg, um bereits getroffene Entscheidungen zu legitimieren. Die Gelegenheit, einen echten Dialog zu führen, wird noch immer nicht genutzt. Hinzu kommen die mangelnden Ressourcen der europäischen Branchenverbände und der nationalen Gewerkschaftsorganisationen. Und dann ist auch die Heterogenität der Vertretungsmodelle ein echtes Hindernis. Aber dennoch können viele europäische Betriebsräte ihre Fähigkeit zeigen, Veränderungen zu begleiten; dabei stellen sie unter Beweis, wie hilfreich sie sind, um die lokalen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter zu stärken und gemeinsam über Grenzen hinweg handeln zu können.

Der EGB bemüht sich, den Betriebsräten praktische Hilfe zu geben. Außerdem verteidigt er den Grundsatz und die Modalitäten gegenüber Verantwortlichen internationaler Gewerkschaftsverbände, die in den Betriebsräten ein Hindernis für internationale Solidarität sehen. Für den EGB sind sie ein wichtiges Element in den europäischen Arbeitsbeziehungen, die die Beteiligung der Arbeitnehmer bei Veränderungen gewährleisten. Aber die Abkommen sind verbesserungsbedürftig und ohne ein gutes Maß an Kooperation kann die Entwicklung dieses Instruments nicht seine gesamte Wirkung entfalten. Louis Schweitzer, der Vorstandsvorsitzende von Renault, verleiht diesem Dossier jedoch 1997 unfreiwillig einen neuen und starken politischen Impuls ...

7.3. Die Rechtssache Renault-Vilvoorde

Am 27. Februar 1997 geht ein soziales Gewitter über Belgien nieder. Mitten im Winter gibt der französische Autobauer Renault die Schließung seines Standorts in Vilvoorde nördlich von Brüssel bekannt, was den Verlust von 3.100 Arbeitsplätzen bedeutet. In der Mitteilung dieses Tages ist zu lesen: „Die Geschäftsleitung von Renault Industrie Belgique SA bedauert, Ihnen die Entscheidung von Renault mitteilen zu müssen, die Bestellung von Fahrzeugen, die bei Renault Industrie Belgique SA montiert werden, zu beenden. Diese Entscheidung führt

zur Einstellung aller Aktivitäten von Renault Industrie Belgique SA und zur vollständigen Einstellung des Betriebs. [...] Diese Umstrukturierung macht die Schließung von Renault Industrie Belgique SA notwendig. Dieser Betrieb ist der einzige innerhalb des Konzerns, dessen Produktion vollständig von einem anderen Standort übernommen werden kann und dessen Schließung eine beträchtliche Vereinfachung der Produktionsapparats bedeutet [...].“ Die Produktion des Mégane kann an den Standorten in Douai (Frankreich) und Palencia (Spanien) erfolgen, die Produktion des Laguna ausschließlich am Standort von Sandouville (Frankreich). Es arbeiten 3.100 Menschen in einem Betrieb, der leistungsfähig ist und trotzdem über Nacht vor dem undenkbaren Szenario der vollständigen und endgültigen Schließung steht.



Nach der rücksichtslosen Schließung des Werks von Renault in Vilvoorde organisieren die belgischen Gewerkschaften am 16. März 1997 mit Unterstützung des EGB in Brüssel eine Demonstration zum Erhalt der Beschäftigung, an der sich auch französische Gewerkschaftsabordnungen und Politiker beteiligen.

Quelle: EGB

Die belgischen Gewerkschaften beschließen, sofort das Werk zu besetzen und die Ausfahrt für die Autos zu blockieren, die dort vom Montageband laufen. Sie „nehmen die Schlüssel von 5.300 Fahrzeugen an sich, als Kriegsbeute“. ²⁶ Am 7. März 1997 rufen die belgischen, spanischen und französischen Gewerkschaften (außer der CFE-CGC) ²⁷ zu einer einstündigen Arbeitsniederlegung in allen europäischen Werken des Konzerns auf. Dem Aufruf wird weitgehend Folge geleistet. Die Presse spricht von einem ersten „europäischen Streik“ in einem multinationalen Konzern. ²⁸ Diese kollektive Euro-Aktion setzt sich in Form einer gemeinsamen Demonstration von 10.000 belgischen, spanischen und französischen Arbeitnehmern vor dem Sitz von Renault in Billancourt fort. Am 16. März 1997 organisieren schließlich die belgischen Gewerkschaftsbünde eine große nationale Demonstration in Brüssel für die Beschäftigung mit Unterstützung des EGB, an der auch Gewerkschaftsabordnungen und Politiker aus Frankreich teilnehmen. ²⁹

Aber bald schon richtet sich die Aufmerksamkeit auf die europäischen Richtlinien und ihre sozialen Verpflichtungen: Wurden diese eingehalten? Sind ihre Rechtsvorschriften ausreichend? Muss nicht der bestehende Rechtsrahmen überprüft werden oder müssen neue rechtsverbindlichere Texte her? So hat der Fall Renault-Vilvoorde beträchtliche Auswirkungen auf drei konkrete Dossiers: Er macht es möglich, dass eine Richtlinie verabschiedet wird, die einen „allgemeinen Rahmen“ für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in allen Unternehmen schafft. Er trägt außerdem zur Überarbeitung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte in multinationalen Unternehmen bei und hat Folgen für die wieder auflebende Debatte über die Europäische Aktiengesellschaft und die Beteiligung der Arbeitnehmer.

7.3.1. „Die Renault-Vilvoorde-Richtlinie“ über die nationale Unterrichtung und Anhörung

Die Schließung des Renault-Standorts in Vilvoorde ist aus Sicht des EGB ein Verstoß gegen die Gesetzgebung über Massenentlassungen. Er erinnert an seine wiederholten Forderungen nach der Aufnahme eines Kapitels über die Beschäftigung und soziale Rechte in den neuen Vertrag, der sich zu diesem Zeitpunkt in der Diskussion befindet (und später der Vertrag von Amsterdam wird). Er fordert einen europäischen Verhaltenskodex mit strengen Maßnahmen, die staatliche Beihilfen an die Beschäftigung koppeln, und Strafen für den Fall der Nichteinhaltung geltenden Rechts. Außerdem verlangt er die Ausweitung der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Unternehmen. So ist es zum Beispiel notwendig, dass alle Arbeitnehmer ungeachtet der Unternehmensgröße und der Art der Beschäftigung vertreten werden und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung effektiv umgesetzt werden. Die Unternehmen sollen verpflichtet werden, einen sozialen Bericht über ihre Aktivitäten in diesem Bereich zu veröffentlichen. Und es sollen Aufsichtsorgane für solche Unternehmen geschaffen werden, die in mindestens zwei Mitgliedstaaten der EU tätig sind, mit der Möglichkeit der Beteiligung der Gewerkschaftsvertreter in diesen Organen.

Die Kommission ergreift im November 1997 die Initiative, d.h. acht Monate nach Bekanntgabe der Schließung von Renault-Vilvoorde. Sie startet eine Konsultation der europäischen Sozialpartner (EGB, UNICE, CEEP) zur Unterrichtung und Anhörung, um ihnen die Möglichkeit zu geben, eine Rahmenvereinbarung untereinander über diese Frage auszuhandeln, die dann zur Richtlinie wird. Der Exekutivausschuss des EGB erteilt schnell grünes Licht für die Aufnahme von Verhandlungen mit UNICE und CEEP. Aber im März 1998 stößt er auf den Widerstand von UNICE.

Angesichts des Scheiterns des Sozialdialogs – es ist bereits das zweite Mal seit Umsetzung des Maastrichter Sozialprotokolls – legt die Kommission im November 1998 einen neuen Richtlinienvorschlag vor, der aus Sicht der Gewerkschaften nicht weit genug geht. Diese Richtlinie wird erst vier Jahre später nach vielen Diskussionen im Parlament und im Rat verabschiedet: Es ist die berühmte „Renault-Vilvoorde-Richtlinie“, die einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung festlegt.³⁰ Sie verpflichtet alle Mitgliedstaaten zur Schaffung eines Verfahrens zur effektiven, dauerhaften und regelmäßigen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über jüngste und wahrscheinliche Entwicklungen der Unternehmenstätigkeit, die finanzielle und wirtschaftliche Lage, die Entwicklung der Beschäftigung und insbesondere Entscheidungen, die bedeutende Veränderungen in der Arbeitsorganisation nach sich ziehen.

Dieser allgemeine Rahmen soll die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte ergänzen, die ihrerseits überarbeitet wird (siehe unten). Ein Ziel, das nur teilweise erreicht wird, da einige Mitgliedstaaten bei ihrer Umsetzung in nationales Recht nur eine Minimalinterpretation wählen: Einige Länder, wie das Vereinigte Königreich, sehen auch weiterhin keine besonderen Sanktionen für den Fall der Verletzung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung vor ...

7.3.2. Teiländerung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte

Ist der Fall Renault-Vilvoorde nur der Baum, der den Blick auf den Wald versperrt, um nicht zu sagen, auf den Dschungel der Arbeitsbeziehungen in multinationalen Konzernen? „Häufig entspricht die Arbeit der europäischen Betriebsräte nicht den Zielsetzungen der Richtlinie“, stellt der EGB fest. „Renault-Vilvoorde ist nur ein Beispiel unter vielen, wo der

Dialog mit den Arbeitnehmervertretern vernachlässigt und so eine Chance vertan wird.“³¹ Dieser Fall zeigt, dass eine Revision der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte dringend notwendig ist.³² Es bestehen nicht nur Probleme mit der Qualität ihrer Umsetzung in nationales Recht, sondern auch im Hinblick auf ihren Inhalt. Die frühzeitige und vollständige Unterrichtung der Geschäftsleitung über Entscheidungen bleibt die Ausnahme, die Betriebsräte haben selten am Entscheidungsprozess der Unternehmen teil. Sie sind nicht in der Lage, eine effektive Rolle bei der Gestaltung von Veränderungen zu spielen und nur allzu oft werden sie erst angehört, nachdem die Entscheidungen von der Geschäftsleitung getroffen wurden. Deshalb müssen aus Sicht der Gewerkschaftsbewegung zusätzliche Verfahren zur Anhörung geschaffen werden, aber vor allem wirksame Sanktionen für den Fall, dass Unternehmen gegen diese Pflichten verstoßen.

Der EGB schlägt UNICE, seinem Gegenüber auf Arbeitgeberseite, vor, eine gemeinsame verbindliche Erklärung zu diesem Thema zu verabschieden. Ein Angebot, das UNICE eiligst ablehnt. So beschließt der EGB zusammen mit seinen Verbänden, eine Kampagne für die Revision der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte zu starten, die in einer Demonstration am 31. Oktober 2000 vor den Gebäuden von UNICE und der GD Beschäftigung der Kommission gipfelt. Am 25. April 2001 findet eine Anhörung im Europäischen Parlament statt. Diese scheint Früchte zu tragen, denn das Parlament verabschiedet im Juli einen Bericht, der die meisten Forderungen der Gewerkschaften unterstützt. Aber die Kommission lässt die Sache schleifen. Die Arbeitgeberverbände erklären, dass sie gegen jede Revision der Richtlinie sind; die Kommission unternimmt keine konkrete Initiative in diese Richtung. Es wird noch bis Mai 2004 dauern, bis die Kommission endlich eine erste Konsultation der Sozialpartner zu diesem Thema startet. Aber ohne Erfolg: Neun Monate später dümpelt dieses Verfahren immer noch vor sich hin, aufgrund mangelnder Bereitschaft der Arbeitgeberbank. Der EGB ruft die Kommission auf, das Revisionsverfahren einzuleiten, was diese schließlich tut ... im Februar 2008. Die europäische Gewerkschaftsbewegung ist darüber in doppelter Hinsicht zufrieden: Weil die Kommission endlich ihre jahrelange Bewegungslosigkeit in diesem Bereich beendet hat, aber auch weil ihr die Vorschläge ermutigend erscheinen. „Wir unterstützen ausdrücklich die Meinung der Kommission, dass die Europäischen Betriebsräte in der Lage sein müssen, eine vollwertige Rolle in der Entwicklung der Unternehmen zu spielen, indem sie Veränderungen antizipieren und begleiten und einen echten transnationalen sozialen Dialog in einem sich schnell verändernden sozioökonomischen und sozialen Umfeld fördern“, bekräftigt Reiner Hoffmann, damals stellvertretender Generalsekretär des EGB.³³ Die Kommission spricht eine Reihe relevanter Fragen an. So verweist sie zum Beispiel ausdrücklich auf Artikel 27 der Charta der Grundrechte, nach dem die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung soziale Grundrechte sind. Der EGB leitet daraus ab, dass die Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten von diesem Recht nicht ausgenommen bleiben dürfen; daher ist es angezeigt, diese Schwelle (die in der bestehenden Richtlinie bei 1.000 Mitarbeitern liegt) deutlich zu senken.

Darüber hinaus sieht Reiner Hoffmann auch eine Entwicklung in der Haltung der Arbeitgeber: „Es scheint, dass sie ihre Meinung geändert haben und einer verhandelten Lösung nun offener gegenüberstehen.“ Tatsächlich akzeptieren diese im April 2008 die Aufnahme von Verhandlungen zu diesem Thema. Es wird jedoch nur wenige Tage dauern um festzustellen, dass es keinerlei Grundlage für eine mögliche Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. Der EGB bricht die Verhandlungen ab. Nach Meinung des Generalsekretärs John Monks ist es „angesichts der zeitlichen Sachzwänge und des Ausmaßes der Differenzen mit den Arbeitgebern über die Europäischen Betriebsräte [...] nicht realistisch zu glauben, dass die Gespräche in absehbarer Zeit zu einem positiven Ausgang kommen können. Daher fordern wir die Kommission auf, ihr Dokument zur Konsultation

umzusetzen und entschieden zu handeln, um die Europäischen Betriebsräte und die Beteiligung der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften zu stärken. Wir rufen auch das Europäische Parlament und den Ministerrat auf, unseren Standpunkt zu unterstützen.“³⁴

Im Sommer 2008 gibt der französische Vorsitz des Europäischen Rats dem Generalsekretär des EGB und dem Generaldirektor von UNICE diskret zu verstehen, dass er die Revision der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte weiter voranzutreiben wünscht, sofern die Sozialpartner es schaffen, sich zu einigen. Dies war im Sommer und der Zeitplan des Vorsitzes ist sehr eng. Es wird ein intensiver, aber vollkommen informeller Prozess gestartet und schließlich wird eine Vereinbarung erreicht.

Es gibt innerhalb des EGB sehr viel Kritik, denn die vorgesehenen formellen Verfahren des Sozialdialogs werden nicht befolgt, aber das Ergebnis wird vom Exekutivausschuss gebilligt und als Fortschritt für die europäischen Arbeitnehmer gewertet.



Angesichts der Weigerung der europäischen Arbeitgeber, ihre Lehren aus dem Fall Renault Vilvoorde zu ziehen, fordert der EGB die Revision der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte, u. a. mit einer Demonstration am 31. Oktober 2000 vor den Gebäuden von UNICE (heute BusinessEurope) und der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission.

Quelle: EGB

Es ist den Sozialpartnern also gelungen, eine gemeinsame Stellungnahme in dieser Frage im Rat und im Parlament einzubringen. In der Verlängerung ihrer Diskussionen wird nach Debatten im Parlament und im Rat am 6. Mai 2009 eine geänderte Fassung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte verabschiedet.³⁵ Auch wenn ihre Wirkung in der Praxis ungewiss bleibt und sie nicht allen Forderungen der Gewerkschaften entspricht, sieht die Richtlinie doch vor, dass die Betriebsräte künftig über bessere Instrumente im Bereich der Unterrichtung und Anhörung verfügen.³⁶

7.3.3. Die Europäische Aktiengesellschaft am Start

Parallel zu den Dossiers der Unterrichtung und Anhörung im Allgemeinen und zu den Europäischen Betriebsräten in den multinationalen Konzernen stellt sich weiterhin die Frage nach dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* – SE) und der Beteiligung der Arbeitnehmer in diesen künftigen SE. Ein Dossier, das in den 1970er und 1980er Jahren noch nicht reif war (siehe oben), aber für das die Zeit Ende der 1990er Jahre günstiger scheint ... Im Zusammenhang mit der Vollendung des Binnenmarkts und im Hinblick auf die Einheitswährung scheint dieses Jahrzehnt von einer Welle von Unternehmensfusionen und -akquisitionen in großem Maßstab geprägt zu sein. Das Statut der

SE könnte für Unternehmen interessant sein, deren Aktivitäten sich größtenteils an der europäischen Ebene ausrichten.

Für die Gewerkschaftsbewegung ist das Ziel vollkommen klar: Keine SE ohne Beteiligung der Arbeitnehmer. Hierbei müssen natürlich die Erfahrungen der Europäischen Betriebsräte berücksichtigt werden, aber die Rechtsvorschriften zur Anhörung in der SE müssen gestärkt und nicht einfach nur aus der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte kopiert werden (denn diese belassen es bei der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, ohne deren „Beteiligung“ anzusprechen). Außerdem ist darauf zu achten, dass nationale Unternehmen nicht das Statut der SE wählen, um die nationale Gesetzgebung zu umgehen. Und schließlich stellen sich noch andere wichtige Fragen: Welches sind die Schwellen für die Anwendung der Standardvorschriften im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen? Müssen sie in jedem Fall gelten oder haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, davon abzuweichen? Werden Fusionen als Form der Schaffung einer Europäischen Gesellschaft genehmigt?

Auf Initiative der Kommission – und auf Vorschlag des EGB – wird im November 1996 eine Expertengruppe unter Vorsitz des früheren Kommissars Etienne Davignon eingerichtet. Ihre Aufgabe ist, eine Lösung für die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung zu finden, um das Statut der SE endlich umzusetzen – denn es ist die soziale Frage, die die Kontroverse seit 1970 befeuert. Der EGB wird hier durch seinen früheren Präsidenten Ernst Breit vertreten. Die Gruppe um Davignon unterbreitet im Mai 1997 ihren Bericht, drei Monate nach Beginn des Falls Renault-Vilvoorde und mitten in der Kontroverse. Er stellt eine eindeutige Verbindung zwischen dem Statut der SE und der engen und dauerhaften Beteiligung der Arbeitnehmer am Entscheidungsprozess auf allen Ebenen her. Dies ist ein positiver Punkt für die Gewerkschaftsbewegung, die sich dem vorgeschlagenen Ansatz anschließt, dabei jedoch das Prinzip einer europäischen Referenzklausel (Mindestvorschriften, die im Falle des Scheiterns der Verhandlungen über die Modalitäten der Arbeitnehmerbeteiligung greifen) fordert. Der EGB hält an der formellen Rolle fest, die die europäischen Branchengewerkschaftsverbände bei diesen Verhandlungen spielen sollen.

Trotz der Energie, die aufgewendet wird, um diesem Dossier zum Erfolg zu verhelfen, zeichnet sich beim Rat der Sozialminister im Dezember 1997 ab, dass ein Kompromiss unmöglich sein wird. Die europäische Referenzklausel (Anwendung gemeinsamer Standardprinzipien) wird von der Mehrheit der Mitgliedstaaten verworfen, obwohl diese bei den Europäischen Betriebsräten gezeigt hat, wie wichtig sie ist, damit die Parteien am Verhandlungstisch bleiben. Generell kann man sagen, dass es die Kluft zwischen nationalen kulturellen Modellen ist, die dieses Dossier blockiert. Die Grundsatzfrage kann man wie folgt zusammenfassen: Wer soll die Gesellschaft leiten? „So legt das englische oder das französische Konzept die Kontrollmacht in die Hände der Gesellschafter, während die deutsche Tradition der Mitbestimmung den Arbeitnehmern in den sozialen Organen ein beträchtliches Gewicht verleiht.“³⁷ Wenn nun eine Europäische Gesellschaft durch Fusion nationaler Unternehmen mit verschiedenen Traditionen entsteht – welches Modell soll dann Vorrang haben? „Der Entwurf zur Verordnung gab dem deutschen Modell den Vorzug, was die Ablehnung der anderen Staaten nach sich zog, wobei Spanien das letzte Land war, das sich dagegen aussprach.“³⁸

Endlich ein Kompromiss ...

Nach zahlreichen Revisionen, Änderungen, Verschiebungen und neuen Vorschlägen wird im Dezember 2000 beim Europäischen Rat in Nizza endlich ein politischer Kompromiss erzielt. Dieser Kompromiss ermöglicht die formelle Verabschiedung der Verordnung zum Statut der Europäischen Gesellschaft (unter dem lateinischen Namen *Societas Europaea*

oder „SE“ bezeichnet) durch den Rat am 8. Oktober 2001 und der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in dieser SE.³⁹ Gut dreißig Jahre nach dem ersten Vorschlag der Kommission wird die Europäische Gesellschaft Realität.⁴⁰ Aus Sicht des EGB wurden die Lehren aus dem Fall Renault gezogen, denn es werden neue Rechtsvorschriften verankert, die strenger sind als die der Europäischen Betriebsräte.

Was die Beteiligung der Arbeitnehmer betrifft, erzielt dieser Kompromiss ein Gleichgewicht zwischen mehreren Modellen. Zunächst einmal definiert er diese „Beteiligung“ als eine Form der Einbindung in die Aufsicht und Entwicklung von Unternehmensstrategien (nicht in das Tagesgeschäft, das in den Zuständigkeitsbereich des Managements fällt). Dann kann diese Beteiligung über verschiedene Modelle erfolgen: Integration der Arbeitnehmer in die Aufsichts- oder Leitungsorgane; Schaffung eines eigenen Organs, das die Arbeitnehmer der SE vertritt; oder Schaffung eines beliebigen anderen Modells über eine Vereinbarung zwischen den Geschäftsführungs- oder Leitungsorganen und den Arbeitnehmern der Gesellschaft. Dabei ist das Niveau der Unterrichtung und Anhörung, das für das Modell des eigenständigen Organs vorgesehen ist, zu respektieren. Finden die beiden Parteien keine zufriedenstellende Lösung, greift eine Reihe von Standards, die im Anhang der Richtlinie genannt werden. Diese Grundsätze betreffen die Vertretung auf Ebene des Vorstands in einigen Fällen sowie eine Struktur vom Typ eines „Betriebsrats“ zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter aller Länder. Es ist auch erwähnenswert, dass die Richtlinie festlegt, dass die Hauptversammlung keine SE gründen kann, solange kein Beteiligungsmodell ausgewählt wurde.

Was schließlich die heikle Frage der SE betrifft, die aus einer Fusion hervorgeht – eine Frage, an der das Dossier bis zum Europäischen Rat in Nizza im Dezember 2000 scheitert – sieht der Kompromiss vor, dass die Standardvorschriften zur Beteiligung von Arbeitnehmern gelten, wenn wenigstens 25 % der Arbeitnehmer vor der Fusion ein Mitspracherecht bei Entscheidungen haben. Spanien, das bis zuletzt Widerstand leistet, schließt sich dem Kompromiss von Nizza nicht an. Das Land erreicht, dass es den Text nicht in nationales Recht umsetzen muss, aber im Gegenzug kann keine Europäische Gesellschaft, die eine Fusion vorbereitet, ihren Sitz in Spanien eintragen (sofern nicht eine Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmern erzielt wird, um die Beteiligung der Arbeitnehmer an den sozialen Entscheidungen vertraglich zu regeln).

Erste Bilanzen

Seit dem Inkrafttreten im Oktober 2004 wurden nicht weniger als 1.966 SE in der EU eingetragen (Stand 1. Oktober 2013), laut Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts.⁴¹ Wenn viele SE keine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer abgeschlossen haben, liegt das daran, dass viele von ihnen in Wirklichkeit nur eine „leere Hülle“ sind, die per definitionem zum Zeitpunkt ihrer Gründung keine Mitarbeiter hat, sodass die Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums praktisch unmöglich ist. Aber in mehr als 100 Unternehmen haben die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer erfolgreich die internationale Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und/oder in einer Struktur vom Typ eines „Europäischen Betriebsrats“ zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung ausgehandelt.

So wurde am 20. September 2006 in der neuen Europäischen Gesellschaft Allianz SE in München eine wichtige Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer abgeschlossen. Dies ist ein wichtiger Schritt, denn erstmals übernimmt ein Großkonzern – der mehr als 160.000 Menschen in fast allen EU-Mitgliedstaaten beschäftigt – offiziell ein Modell, das eine bedeutende und verpflichtende Beteiligung der Arbeitnehmer vorsieht.⁴² Neben

den zahlreichen bestehenden Europäischen Betriebsräten bieten diese Gesellschaften, in denen die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf europäischer Ebene praktiziert werden, wichtige Chancen für die Gewerkschaften, einen echten europäischen Ansatz gegenüber den Unternehmensstrategien zu entwickeln.

Exkurs 35

Corporate Governance (Unternehmensführung): Den „Königsweg einschlagen“

Im Mai 2003 startet die Kommission einen „Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und zur Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union“. Für den EGB bietet dies die Gelegenheit erneut zu bekräftigen, dass die Unternehmensdemokratie ein wesentliches Element dieser Governance ist. Aus seiner Sicht ist die „Beteiligung der Arbeitnehmer keine Privatangelegenheit, die den Arbeitgebern überlassen ist. Sie ist eine öffentliche Frage, die notfalls politisch gegen den Willen der Arbeitgeber und der Anleger durchgesetzt werden muss“.⁴³

Um ihren Aktionsplan umzusetzen, richtet die Kommission im Oktober 2004 ein „Europäisches Corporate-Governance-Forum“ ein. Es werden fünfzehn Experten benannt, die größtenteils aus der Finanz- und Geschäftswelt und dem universitären Bereich kommen. Aber ohne eine angemessene Konsultation der Sozialpartner, die doch als Erste von der Corporate Governance betroffen sind ... Emilio Gabaglio, der frühere Generalsekretär des EGB, wird dennoch zu den Gesprächen eingeladen – eine Einladung, die er in der Hoffnung annimmt, der Stimme der Arbeitnehmer Gehör zu verleihen. Aber es zeigt sich schnell, dass das Forum solchen Überlegungen kaum Bedeutung beimisst.

Noch schlimmer: Unter dem Deckmantel der „Modernisierung“ und „Vereinfachung“ des Gesellschaftsrechts verbirgt sich tatsächlich der Wunsch, die Arbeitnehmerrechte zu beschränken.

In einer Resolution mit dem Titel „Corporate Governance at European level“ (Corporate Governance auf europäischer Ebene), die der Exekutivausschuss bei seiner Sitzung am 14. und 15. März 2006 verabschiedet, verteidigt der EGB eine Strategie des „Königswegs“. „Dieser Weg, mit hoch qualifizierten und engagierten Arbeitskräften eine hohe Produktivität zu erreichen, setzt allerdings voraus, dass die europäischen Unternehmen eine „soziale Qualität“ im engeren Sinn – und das heißt, nicht ausschließlich die Interessen der Aktionäre – vertreten. Gerade bei einer hohen wirtschaftlichen Leistung müssen die Unternehmen die Interessen und Wünsche ihrer Mitarbeiter berücksichtigen.“ Die Initiativen zum europäischen Gesellschaftsrecht müssen die Entstehung und Weiterentwicklung eines europäischen Modells der Corporate Governance unterstützen und die Vorstände der Unternehmen anhalten, sich auf die Schöpfung eines langfristigen Mehrwerts zu konzentrieren, auf vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen, auf die Beteiligung der Arbeitnehmer am Entscheidungsprozess der Unternehmen und die soziale Verantwortung. Dies ist eine gute Definition der Unternehmensdemokratie aus Sicht des EGB ...

Wie dieses Kapitel gezeigt hat, war der allmähliche Aufbau dieses „sozialen europäischen Erbes“, das unter anderem die Keimzelle der Demokratie im Unternehmen bildet, ein langer Weg mit vielen Hindernissen. Jahrzehnte währende politische und gewerkschaftliche Auseinandersetzungen waren für die Schaffung von Instanzen in den nationalen, europäischen und multinationalen Unternehmen notwendig, um die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens zu unterrichten und anzuhören bzw. sie an Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen.

Es wäre jedoch falsch zu glauben, dass dieses „Erbe“ für immer gegeben ist. Die Herausforderungen, die in naher Zukunft warten, sind umfangreich: Es gilt über die Einhaltung dieses his-

torischen Kompromisses im Rahmen anderer Dossiers zu wachen, wie den grenzübergreifenden Fusionen, den Verlagerungen eingetragener Firmensitze, dem Europäischen Statut der Privatgesellschaft oder auch den Rechtsvorschriften für die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Richtlinie über Übernahmeangebote.

Es lauert vor allem eine andere Gefahr: Diese wird als notwendige "Hilfestellung" für das Wirtschaftswachstum durch Minderung des bürokratischen Aufwands und der Gesetzgebung verkauft. In einer am 2. Oktober 2013 veröffentlichten Mitteilung verkündet die Kommission ihre Absicht, die bestehende europäische Gesetzgebung zu „vereinfachen“, um die „Unternehmen nicht länger zu ersticken“. Dieses Vereinfachungsprogramm mit dem Namen REFIT (*Regulatory Fitness and Performance Programme* - Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung) sieht eine „Konsolidierung“ der geltenden Gesetzgebung vor, insbesondere im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.⁴⁴ Verbirgt sich hinter einer solchen Konsolidierung in Wirklichkeit der Plan, die Rechtsvorschriften zu schwächen? Die Gewerkschaftswelt hat diese Befürchtung, denn in den letzten Jahren hat die Kommission unter Barroso nichts unternommen, um sie vom Gegenteil zu überzeugen: Fehlen einer sozialen Agenda, die Weigerung, ein neues Programm für Gesundheit und Sicherheit vorzulegen, die Weigerung, bestimmte Rahmenvereinbarungen des sektoralen sozialen Dialogs in Richtlinien umzuwandeln (zum Beispiel im Friseurhandwerk), der Wille, bestimmte Normen zum Schlechteren zu ändern, einschließlich der aus dem branchenübergreifenden Sozialdialog hervorgegangenen Standards etc. Ist die aktuelle politische Agenda etwa nicht darauf ausgerichtet, die europäische Wirtschaft an der internationalen Konkurrenz auszurichten – zum Preis der Verwässerung ihres sozialen Erbes?



Kapitel 8 Die Einigung der Gewerkschaften auf dem europäischen Kontinent

Seit seiner Gründung begleitet und antizipiert der EGB die schrittweise Erweiterung der Europäischen Union, indem er die Gewerkschaften der Beitrittsstaaten unterstützt und integriert. Die erste Erweiterung der EWG um das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark fällt in die Zeit der Gründung des EGB (1973). Die Gewerkschaftsverbände dieser neuen Mitgliedstaaten waren von Anfang an am Gründungsprozess des EGB beteiligt (siehe Kapitel 1). Was die zweite Erweiterung betrifft, unterstützt der EGB schon vor ihrem Beitritt manche Organisationen aus Ländern, die unter dem Joch der Diktatur leben, wie Griechenland (Beitritt 1981), Spanien und Portugal (1986). Der Beitritt von Österreich, Schweden und Finnland 1995 ist aus Sicht des EGB gar kein echter Beitritt, denn die Gewerkschaftsverbände dieser Länder sind seit seiner Gründung 1973-1974 in seinen Strukturen vertreten.

Mit dem Fall der Berliner Mauer 1989, dem darauffolgenden Niedergang des kommunistischen Regimes und dem Zerfall der Sowjetunion 1991 wird der Prozess der Einigung eines Europas, das über vierzig Jahre lang durch einen Kalten Krieg geteilt war, zur politischen und moralischen Notwendigkeit.¹ Dies gilt auch für die Gewerkschaftsbewegung: Die Erweiterung nach Osten und Süden sind nicht nur eine Entscheidung für den Frieden und die politische Stabilität des Kontinents, sondern stellen auch eine Investition in die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas dar. Wie bei früheren Erweiterungen greift der EGB schon in den 1990er Jahren der Integration der mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften in seinen eigenen Strukturen vor. Diese Erweiterung führt zu einem merklichen Anstieg der Mitglieder, die von 40 nationalen Organisationen Ende 1990 (aus 21 Ländern) bis 2013 auf 85 (aus 36 Ländern) steigt. Wie hatte der EGB bereits vor dem Mauerfall Kontakte mit bestimmten Gewerkschaften der osteuropäischen Länder knüpfen können? Wie hat er die Arbeitnehmerorganisationen in den mittel- und

osteuropäischen Ländern (MOEL) auf dem Weg des Wandels unterstützt? Mit welchem Ergebnis? Dies sind die wesentlichen Fragen, die im ersten Teil dieses Kapitels behandelt werden.

Das Ende des Kalten Krieges bedeutet nicht automatisch das Ende der Konflikte auf dem Kontinent, wie es auf tragische Weise Anfang der 1990er Jahre der Krieg in Jugoslawien zeigt. Der zweite Teil dieses Kapitels zeigt, wie der EGB zu diesem Zeitpunkt die Gewerkschaften in den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens unterstützt, die sich im Würgegriff eines Krieges befinden, den die westliche Welt kaum unter Kontrolle bekommt. Als der Frieden endlich gesichert ist, beginnt der Wiederaufbau und der EGB beteiligt sich daran. Die Kooperation erreicht 1999 über das Balkanforum eine neue Dimension – mit der Perspektive des EU-Beitritts der inzwischen befriedeten und unabhängigen Länder wie Slowenien, das 2004 beitrifft, oder Kroatien 2013. Und schließlich gibt es an den Rändern Europas auch Länder, die seit langer Zeit auf einen EU-Beitritt hoffen, wie die Türkei. Diese Operation ist bisher nicht abgeschlossen, aber der EGB hat sich schon früh positiv dazu geäußert. Die Strategie des EGB besteht mittlerweile darin, Gewerkschaftsverbände als vollberechtigte Mitglieder aufzunehmen, deren Länder offiziell über ihren EU-Beitritt verhandeln, und Organisationen, deren Länder nach Aussage der EU potenzielle Beitrittskandidaten sind (Serbien, die Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien [EJRM], Montenegro), den Beobachterstatus zu gewähren.

8.1. Umbrüche im Osten

8.1.1. Die Prämissen

Vor dem Fall der Berliner Mauer 1989 hat der EGB nur sporadisch Kontakt zu den Gewerkschaften in den Ländern auf der anderen Seite des Eisernen Vorhangs. Die einzige (namhafte) Ausnahme bildet Solidarność ab 1980. Zu diesem Zeitpunkt haben „die Streiks, die zur Gründung der Gewerkschaft Solidarność in Polen geführt haben, bei den Mitgliedsgewerkschaften sehr viel Sympathie ausgelöst“, betont der EGB.² Letztere wird später die Europäische Gemeinschaft ersuchen, Polen finanziell zu unterstützen, um die Forderungen der streikenden polnischen Arbeitnehmer einfacher erfüllen zu können. Nicht nur der EGB verabschiedet Solidaritätserklärungen für diese Arbeitnehmer, sondern auf internationaler Ebene auch der IBFG und der WVA.

Aber die Rückeroberung der Macht durch die Militärs am 13. Dezember 1981, dann das Verbot von Solidarność und die Verhaftung von Tausendenden Gewerkschaftern lösen eine Schockwelle in Westeuropa aus. Der EGB ruft zu symbolischen Streiks, Demonstrationen und Protesten vor den polnischen Botschaften auf. Dennoch ist es Solidarność in der kurzen Zeit ihrer rechtlichen Existenz (September 1980 bis Dezember 1981) gelungen, viele Verbindungen zu westlichen Gewerkschaften zu knüpfen. So wird sie zum Beispiel zur 67. Sitzung der ILO in Genf im Juni 1981 eingeladen und kann Arbeitskontakte zum IBFG und WVA aufnehmen, dessen Generalsekretär Jan Kulakowski aus Polen stammt, in Belgien lebt und von 1974 bis 1976 Politischer Sekretär beim EGB ist (siehe Kapitel 3). Am ersten nationalen Delegiertenkongress von Solidarność, der drei Monate vor Einführung des Kriegsrechts im Dezember 1981 stattfindet, nehmen auch Vertreter von EGB, WVA und IBFG teil. Aber 1982 riegelt die polnische Regierung das Land für westliche Gewerkschafter ab, indem sie sich weigert, den Mitgliedern des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen irgendein Visum auszustellen. Dabei muss auch erwähnt werden, dass Solidarność zwischen 1985 und 1986 seine Aufnahme in den EGB beantragt, sich aber einige Mitglieder mit dem

Argument dagegen aussprechen, dass der EGB nur Organisationen aus der Europäischen Gemeinschaft und Arbeitnehmer aus Westeuropa abdecke.³

Abgesehen von dieser „polnischen Ausnahme“ hat der EGB als solches nur wenig Kontakt zu Gewerkschaftsorganisationen des Ostens. Wo solche Kontakte bestehen, sind es eher die nationalen Mitgliedsorganisationen, die diese im Rahmen einer Art Ostpolitik unterhalten (Annäherungspolitik zwischen Ost und West), wie zum Beispiel der DGB, oder im Rahmen von ILO-Konferenzen und Kontakten, die der TUC und andere mit dem Zentralrat sowjetischer Gewerkschaften haben.⁴ Edmond Maire, Generalsekretär der CFDT (Frankreich), ruft 1975 zum Dialog und zur Auseinandersetzung mit den Gewerkschaftsorganisationen der sozialistischen Länder Osteuropas auf, „ausgehend von konkreten Problemen, vor denen die Arbeitnehmer ungeachtet der Form des sozioökonomischen Systems stehen“.⁵ Einige Gewerkschaften aus dem Westen unterhalten außerdem Kontakte zur russischen Gewerkschaftsbewegung.

Um diese Phase vor dem Fall der Berliner Mauer abzuschließen, sei noch ein Treffen erwähnt, das am 2. Mai 1989 in Brüssel zwischen dem EGB und einer ungarischen Gewerkschaftsdelegation stattfindet. Die Situation in Ungarn, die bei diesem Treffen erörtert wird, steht exemplarisch für die Herausforderungen, vor denen die Gewerkschaften dieser Länder stehen. Im Hinblick auf eine politische Mehrparteienstruktur, die sich bereits abzeichnet, stehen die ungarischen Gewerkschaften nach Meinung ihres Vorsitzenden Sandor Nagy (Zentralrat der ungarischen Gewerkschaften), der Mitglied im Zentralrat der kommunistischen Partei ist, vor einer Alternative: Entweder ein Bündnis zwischen jeder Partei und ihrem Gewerkschaftsflügel – was er für das französische System hält – oder ein einziger Gewerkschaftsbund, der die verschiedenen Strömungen und vorhandenen Parteien einschließt – das westdeutsche System. Um die Notwendigkeit engerer Bindungen an die Gewerkschaften des Westens zu untermauern, sofern dies überhaupt erforderlich ist, nennt Nagy die folgenden Argumente: „Angesichts der Veränderungen in der Produktion und freieren Tarifverhandlungen wäre es sinnvoll für Ungarn, sich die Erfahrungen anderer Gewerkschaften zunutze zu machen, die diese Herausforderungen bereits viel früher durchlebt haben.“⁶ Der Zentralrat der ungarischen Gewerkschaften bittet den EGB um Hilfe beim Aufbau einer echten Gewerkschaftsbewegung in Ungarn. Dieser tritt daher zunehmend auf den Plan: Erkundungsmissionen und Kontakte werden in die MOEL entsandt und Berichte im Exekutiv Ausschuss vorgestellt. Außerdem nimmt der EGB an den Kongressen verschiedener Organisationen dieser Länder teil.

8.1.2. Und die Berliner Mauer fällt ...

Während für die meisten Westeuropäer der Fall der Berliner Mauer im November 1989 der Beginn grundlegender Umwälzungen in Mittel- und Osteuropa ist – die zwei Jahre später zum Zusammenbruch der Sowjetunion führen werden – ist die Sicht der meisten Osteuropäer etwas anders. Von der anderen Seite des Eisernen Vorhangs aus gesehen, ist der Mauerfall eher ein Erfolg als ein Ausgangspunkt. Es ist ein Sieg für all diejenigen, die seit Jahren autoritäre bzw. diktatorische Systeme bekämpft haben. Dies gilt in jedem Fall für die Spitze von Solidarność, die bereits zehn Jahre früher ihren Kampf für eine freie Gewerkschaftsbewegung begonnen hatte. In den ersten Stunden dieses Kampfs „war es für uns neu“, so betont Józef Niemiec, „dass die Sowjetunion nicht eingriff, um die Reformen zu stoppen, wie sie es 1956 beim Ungarischen Volksaufstand in Budapest und 1968 in der Tschechoslowakei beim Prager Frühling getan hatte“.⁷ Es stimmt, dass das Kriegsrecht vom 13. Dezember 1981 Solidarność gebrochen hatte. Aber in den Monaten nach seiner Aufhebung 1985 wurden Hunderte von Gewerkschaftlern und politischen Gefangenen freigelassen. Was sicher auch damit zusammenhängt, dass

1985 in Moskau ein gewisser Michael Gorbatschow an die Macht kommt, der ein Programm politischer, wirtschaftlicher und sozialer Reformen startet, das unter dem Namen *Perestroika* bekannt ist. Die Bedrohung eines Eingriffs der sowjetischen Armee nimmt ab. In diesem Sinne ist für die meisten Osteuropäer der Mauerfall vor allem ein Erfolg.

Exkurs 36

Meilensteine der Osterweiterung

- **November 1989:** Fall der Berliner Mauer
- **Oktober 1990:** Deutsche Wiedervereinigung
- **Dezember 1991:** Unterzeichnung der ersten Abkommen zwischen EU und Visegrad-Ländern (Polen, Tschechoslowakei, Ungarn)
- **Dezember 1991:** Zusammenbruch der Sowjetunion
- **Juni 1993:** Der Europäische Rat von Kopenhagen beschließt, dass die mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) im Grundsatz der EU beitreten können
- **Von 1994 bis 1996:** Die MOEL stellen einzeln offizielle Anträge auf EU-Mitgliedschaft
- **Juli 1997:** Die Kommission empfiehlt die Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit einer ersten Ländergruppe
- **31. März 1998:** Die Verhandlungen werden mit sechs Ländern aufgenommen: Ungarn, Polen, Tschechische Republik, Slowenien, Estland und Zypern
- **15. Februar 2000:** Es werden Verhandlungen mit den sechs verbleibenden Ländern aufgenommen: Malta, Lettland, Litauen, Slowenien, Rumänien, Bulgarien
- **Dezember 2002:** Der Europäische Rat erklärt, dass sechs Länder die Bedingungen für den EU-Beitritt erfüllen
- **1. Januar 2004:** Zehn Länder treten der EU bei: Ungarn, Polen, Tschechische Republik, Slowenien, Estland, Zypern, Malta, Lettland, Litauen, Slowenien
- **1. Januar 2007:** Die beiden verbleibenden Länder treten der EU bei: Rumänien, Bulgarien
- **1. Juli 2013:** Kroatien tritt der EU bei

Im Dezember 1989 begrüßt der EGB begeistert, aber auch mit einem erhöhten Gefühl der Dringlichkeit, den schnellen Fortschritt, den einige mittel- und osteuropäische Länder auf dem Weg zur Demokratie zurücklegen. In dem Bewusstsein, dass diese Fortschritte „noch nicht tief“ in der politischen Welt verankert sind,⁸ fordert er von den europäischen Institutionen und den EFTA-Ländern die schnelle Umsetzung eines massiven „Europäischen Entwicklungsprogramms“ für alle Länder auf dem Wege der Demokratisierung. Ein solches Programm soll Unterstützung bei Verkehrs- und Telekommunikationsinfrastrukturvorhaben, beim Umweltschutz, der Berufsbildung und der Deckung der Bedürfnisse der Bevölkerung leisten. Die Aussicht auf eine beträchtliche Kürzung der Rüstungsaufwendungen soll genutzt werden, „um den demokratischen Prozess zu stärken und den Beschäftigungsbedarf und andere soziale Bedürfnisse zu decken“. Der EGB appelliert außerdem an alle Regierungen, gewerkschaftliche Bildungsprogramme zu fördern.

Aber er engagiert sich auch selbst. Im Juni 1990, nach Sondierungsreisen in die neuen Demokratien (Ungarn, Tschechoslowakei, Rumänien, Bulgarien und später Jugoslawien), um Kontakte mit den neuen Gewerkschaftsführungen zu knüpfen,⁹ beschließt er die Gründung des „Europäischen Gewerkschaftsforums“ (*Forum Syndical Européen* – FSE), das als Bindeglied für den Aufbau struktureller Verbindungen zu den – neuen oder alten – Gewerkschaftsorganisationen aus den mittel- und osteuropäischen Ländern dienen soll, die sich in der Reformphase befinden.¹⁰ „Das war eine improvisierte, nützliche Aktion, die sich zu einer Kontaktplattform entwickelt hat, aus der neue Mitglieder gewonnen wurden“, stellt Peter Seideneck fest, der zu diesem Zeitpunkt Berater des EGB-Generalsekretärs Emilio Gabaglio ist.¹¹

Wie man sich denken kann, ist eines der großen Probleme das Schicksal der offiziellen Gewerkschaften aus kommunistischer Zeit – Gewerkschaften, denen der EGB keine



Die Berliner Mauer fällt 1989. Für den EGB kommt es nicht infrage, dass ein sozialer Eiserner Vorhang an ihre Stelle tritt ...

Quelle: ImageGlobe

Glaubwürdigkeit attestieren möchte.¹² Nach Ansicht von Emilio Gabaglio „hat uns der Fall der Mauer vor ein großes Problem gestellt: Es galt ein Vakuum in der Gewerkschaftsvertretung beim Übergang zu demokratischen Systemen zu vermeiden. Polen war dank Solidarność eine Ausnahme. In anderen Ländern herrschte dagegen die Idee vor, dass das kommunistische System zusammenbrechen würde und die Gewerkschaft auch“.¹³ Es ist wohl auch unvorsichtig, dass dem Exekutivausschuss des EGB ein Dokument vorgelegt wird, das dem WBG bescheinigt, „praktisch tot zu sein“¹⁴.

Man muss betonen, dass der Übergang vom Ende des kommunistischen Regimes bis zu den ersten Vorbereitungen auf den EU-Beitritt enorme Veränderungen bedeutet. Die politischen Reformen gehen mit Veränderungen im Arbeitsrecht einher, die den gewerkschaftlichen Pluralismus zulassen. In einem Land wie der Tschechoslowakei (das sich Ende 1992 in die Republik Tschechien und die Slowakei teilt) gelingt die Reform der bestehenden Gewerkschaften, ohne Tabula rasa zu machen und alle Führungsleute und Strukturen völlig auszutauschen. In anderen Ländern wie Polen, Ungarn, Slowenien oder Litauen finden radikale Veränderungen statt; neue Organisationen entstehen, die im Wettbewerb zu existierenden Organisationen stehen oder aus deren Asche entstehen. Diese Veränderungen führen auch manchmal zu konkreten Problemen, wie der Aufteilung des beweglichen und unbeweglichen Vermögens der Gewerkschaften aus kommunistischer Zeit, die zum Teil heute noch nicht vollständig gelöst sind.

Der EGB entscheidet sich dafür, mit den neuen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, die aus der antikommunistischen Opposition entstanden sind, aber auch mit den früheren Gewerkschaften, die sich in Reformen befinden. Eine Entscheidung, die übrigens in der internationalen Gewerkschaftsbewegung kaum kritisiert wird. Für Emilio Gabaglio ist die Zusammenarbeit mit den alten Gewerkschaften nur „unter der Bedingung möglich, dass sie sich grundlegend verändern, sich demokratisieren. Und der EGB unterstützt sie dabei.“¹⁵ Der EGB engagiert sich maßgeblich bei dieser Strategie, für die Peter Seideneck zuständig ist. Dabei ist anzumerken, dass die zu diesem Zeitpunkt dem WBG (kommunistische Internationale) angehörenden Gewerkschaften nicht eingeladen werden, an den Aktivitäten des EGB teilzunehmen. Dies betrifft den polnischen OPZZ.

8.1.3. Einen „sozialen Eisernen Vorhang“ vermeiden

Im Januar 1991 findet die erste Konferenz des Europäischen Gewerkschaftsforums in Luxemburg statt. Es kommen Gewerkschaftsführer aus Polen (Solidarność), der Tschechoslowakei (CS-KOS), Ungarn (MSZOSZ und ASzOK, nationale Koordinierung der autonomen Gewerkschaften), Rumänien (FRATIA), Bulgarien (PODKREPA, CITUB) und Jugoslawien

(SSJ). In den Schlussfolgerungen dieses Treffens, an dem 67 Delegierte teilnehmen, betont EGB-Präsident Ernst Breit dessen historischen Charakter: „Das Forum von Luxemburg ist das erste wahrhaft europäische Treffen freier Gewerkschaften seit 60 Jahren, seitdem die nationalsozialistischen, faschistischen und kommunistischen Regime solche Treffen unmöglich gemacht haben.“¹⁶ Es bietet sich in der Tat eine einzigartige Chance, eine echte Kooperation zwischen freien Gewerkschaften aus ganz Europa auf die Beine zu stellen. Aber die Herausforderungen sind riesig. Wie die meisten Redner sagen, ist „der Übergang zur Marktwirtschaft, zu einer besseren Verteilung der personellen, wirtschaftlichen und ökologischen Ressourcen und zu Tarifverhandlungssystemen, der kommen wird, nicht nur eine Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung in den mittel- und osteuropäischen Ländern, sondern auch für den EGB und seine Mitgliedsorganisationen. Mit der schnell steigenden Arbeitslosigkeit, der zunehmenden sozialen Unsicherheit und dem Auswanderungsdruck muss alles im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und Berufsbildung getan werden, um den Übergang zu erleichtern und einen ‚sozialen Eisernen Vorhang‘ in Europa zu vermeiden.“¹⁷ Später wird eine Arbeitsgruppe zur europäischen Integration gebildet. Aber die Gewerkschaften in Westeuropa mobilisieren sich leider nicht. „Bei der ersten Sitzung dieser Arbeitsgruppe des EGB waren nur zwei Organisationen aus dem Westen gekommen“, bedauert Peter Seideneck.¹⁸

Beim 7. Ordentlichen Kongress des EGB in Luxemburg im Mai 1991 werden die Statuten des EGB geändert, um einen Beobachterstatus zu schaffen, was eine Neuerung ist. Das Ziel ist, es den Organisationen aus den MOEL zu ermöglichen, sich dem EGB anzunähern. Solidarność (Polen) und der tschechoslowakische Gewerkschaftsbund CS-KOS¹⁹ sind die ersten Organisationen, die davon profitieren. Dieser Beobachterstatus befreit von der Zahlung des Mitgliedsbeitrags, den im Prinzip jede Mitgliedsorganisation entrichten muss. Im Sommer 1991 muss der EGB seinen Ansatz zwei Ländern gegenüber ändern: der UdSSR einerseits, die sich in der Auflösung befindet (EGB, IBFG und WVA verurteilen gemeinsam den Versuch des Militärputsches gegen den damaligen Staatspräsidenten Michael Gorbatschow) und Jugoslawien andererseits, denn die internen Spannungen lösen einen bewaffneten Konflikt zwischen Serbien und Kroatien aus. Es wird übrigens kein Gewerkschaftsverband aus dem ehemaligen Jugoslawien zur zweiten Konferenz des Gewerkschaftsforums in Prag im April 1992 eingeladen, angesichts der politischen Lage in der Region (siehe zweiter Teil dieses Kapitels).

Im Dezember 1992 wird eine neue Etappe bestritten: Der Exekutivausschuss verabschiedet Leitlinien, um die Beziehungen zu den MOEL zu strukturieren, und es wird eine Politik für die Beziehungen zu den Gewerkschaften der ehemaligen Sowjetunion festgelegt. Ohne sich weiter zu engagieren, entsendet der EGB Beobachter mit der Mission, die der IBFG in Russland, der Ukraine und Weißrussland organisiert. Er beteiligt sich auch an der Kooperation im Ostseeraum (siehe Exkurs 37), an der im Übrigen auch die Küstenregionen Russlands teilnehmen.

Im Jahr darauf beschließt der Exekutivausschuss, den Beobachterstatus auf die Organisationen aus den Ländern auszudehnen, die ein Abkommen mit der EU abgeschlossen haben. Es handelt sich um Ungarn (MSZOSz, LIGA und MOSz), Rumänien (CNSLR-Fratia und Cartel-Alfa) und Bulgarien (CITUB und PODKREPA). Das bedeutet noch nicht, dass sie automatisch die Vollmitgliedschaft im EGB erhalten. Es steht in jedem Fall nicht zur Debatte, die Kriterien für die Mitgliedschaft zu ändern, die 1973 festgelegt wurden. Jedes Mitglied muss eine demokratische, repräsentative und natürlich europäisch orientierte Organisation sein (siehe Kapitel 3).

Letztendlich lässt sich der EGB in dieser Zeit von vier Prioritäten leiten: Stärkung der Integration und Beteiligung der Gewerkschaftsverbände aus den MOEL in seinen Strukturen; Bereitstellung der Mittel und notwendigen Instrumente, damit sie in Bereichen wie dem Sozialdialog, der Tarifverhandlung und der Sozialpolitik handlungsfähig sind;

Unterstützung bei der Beeinflussung der Verhandlungen über den EU-Beitritt und Ermöglichung, in den Debatten mit den Regierungen über die Umsetzung des Besitzstands der Gemeinschaft in das jeweilige nationale Recht ihr Gewicht geltend zu machen. Der EGB arbeitet dafür, diese Ziele zu realisieren, indem er sich auf seine Erfahrung in der Umwandlung bestehender Strukturen und der Aufteilung gewerkschaftlichen Vermögens, der Ausbildung von Führungskräften sowie der Schaffung und Betreuung von Ausschüssen für die europäische Integration in jedem Land stützt, aber auch durch Bereitstellung eigener Mittel. „Die materielle Hilfe war begrenzt, aber dennoch bedeutend“, meint Emilio Gabaglio.

„Wir haben den damaligen Kommissar für soziale Angelegenheiten, Pdraig Flynn [1993-1999], davon überzeugt, ein gemeinsames Programm mit [dem Arbeitgeberverband] UNICE zu finanzieren, um den Aufbau von Systemen der Arbeitsbeziehungen und des Sozialdialogs in diesen Ländern zu fördern. Wir haben große Konferenzen in Bratislava, Warschau und eine ganze Reihe gemeinsamer Seminare mit UNICE organisiert, die auch die Entstehung repräsentativer Arbeitgeberorganisationen unter den neuen Bedingungen der Marktwirtschaft fördern sollten.“²⁰ Tatsächlich gab es im kommunistischen Regime keine Arbeitgeberorganisationen ...

8.1.4. Zeit des Wandels: Niedergang des Sozialen und Angst vor Dumping

Das 1990 gegründete „Europäische Gewerkschaftsforum“ nimmt nach und nach neue Organisationen auf²¹ und setzt seine Arbeit des Erfahrungs- und Informationsaustauschs und der Entwicklung gemeinsamer Projekte fort. Aber eine Frage stellt sich hier immer dringender: Wie kann man die soziale Dimension der Zusammenarbeit stärken, die zwischen der Gemeinschaft und den Regierungen der MOEL entsteht? Beim zweiten Treffen in Prag im April 1992 äußert sich das Forum tatsächlich zunehmend kritisch darüber, dass die europäischen Institutionen und die Regierungen der MOEL die Gewerkschaften in dieser Zeit des Wandels nicht konsultieren. Unter diesem Blickwinkel sind die Defizite nicht von der Hand zu weisen, wie eine Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) zeigt:²² Die soziale Dimension der Kooperation zwischen EU und MOEL ist sehr schwach und die Rolle der Sozialpartner wird dabei nirgends erwähnt.

Im März 1993 richtet der EGB eine Erklärung an die Kommission und die Regierungen, in der er verlangt, dass die Gewerkschaftsorganisationen aus den MOEL mit sofortiger Wirkung als soziale Akteure anerkannt werden und als solche an den Verhandlungen der Assoziierungsabkommen (Abkommen zur Vorbereitung des künftigen Beitritts) beteiligt werden.²³ Die aktuelle Lage „ist umso bedauerlicher, als die ersten Abkommen als Vorbilder und Orientierung für die demokratischen Gesellschaften und für effiziente und korrekte Ökonomien galten“, betont der EGB und verweist darauf, dass „die dreigliedrige Konsultation ein fester Bestandteil der europäischen demokratischen Modelle ist“.²⁴ Daher unterstützt er die Gewerkschaften in den MOEL vollumfänglich, die verlangen, von ihren jeweiligen Regierungen bei den Verhandlungen mit den europäischen Institutionen konsultiert zu werden. Darüber hinaus muss die Kommission „die Umsetzung der sozialen Dimension der Abkommen in den Bereichen der sozialen Sicherheit, der Chancengleichheit, der schulischen und der beruflichen Bildung fördern [...]“.²⁵ Der EGB setzt außerdem auf das Programm PHARE, das die Kommission nach dem Europäischen Rat in Kopenhagen zur Demokratisierung startet, insbesondere auf ein Sonderprogramm für die Entwicklung des sozialen Dialogs in den betreffenden Ländern.²⁶ In der Bewertung dieser Zeit kommt der EGB jedenfalls zu dem Schluss, dass seine Forderungen „nicht zufriedenstellend beantwortet wurden“²⁷.

Angesichts der fehlenden sozialen Dimension und des nun als unumkehrbar geltenden Prozesses des künftigen EU-Beitritts haben sensible Sektoren wie der Kohle- und Stahlsektor, die Landwirtschaft, die Nahrungsmittelindustrien oder die Textilbranche zunehmend Bedenken, dass es Sozialdumping einerseits und Verlagerungen andererseits geben wird, die auch in der Gewerkschaftsbewegung geteilt werden. „Es war ein weit verbreitetes und nur allzu verständliches Gefühl, aber die Lage war weniger schlimm als befürchtet“, meint Peter Seideneck. „Ich kann mich an die Haltung der österreichischen Gewerkschaften zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer erinnern. Sie hatten folgenden Beschluss getroffen: ‚Wir sind für die Verkehrsfreiheit unter der Bedingung, dass in den betreffenden Ländern das Einkommen annähernd dem österreichischen Medianlohn entspricht.‘ Diese bedeutete im Klartext: Wir machen die Tür dicht. Aber die Situation hat sich normalisiert. Und es ist klar, dass die logische Folge der europäischen Einigung war, dass diese Länder Investitionen brauchen. Und sie stellten Märkte dar. Schauen wir uns zum Beispiel die Automobilbranche an: Die Unternehmen sind nach Rumänien, Polen, in die Tschechoslowakei gegangen. Und das ist kein Problem. Es war sehr wichtig, zu diesem Zeitpunkt und in diesen Sektoren gute Gewerkschaften zu haben. Ich zitiere Franz Steinkühler [damals Vorsitzender der IG-Metall, Anm. d. Red.] (...): ‚Wir müssen den Gewerkschaften helfen, Strukturen zu schaffen, damit sie in der Lage sind, für gerechte Löhne und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.‘“²⁸

Ungeachtet dessen erreicht die Herausforderung ein Ausmaß, das die vorherigen Erweiterungen um einiges übersteigt. Der EGB sieht das Risiko des Sozialdumpings und ist sich gleichzeitig des dringenden Handlungsbedarfs bewusst, wenn die immensen Hoffnungen auf Frieden und Einigung sich nicht zerschlagen sollen. „Für einen Großteil der Menschen in Mittel- und Osteuropa bedeutet die Zeit des Wandels eine Verschlechterung der Lebensbedingungen. Die vielen erwarteten Errungenschaften der Marktwirtschaft, die sehr medienwirksam angepriesen wurden, ließen auf sich warten“, betont Peter Seideneck.²⁹

Beim Europäischen Rat in Kopenhagen im Juni 1993 bestätigen die Staats- und Regierungschefs der zwölf Mitgliedstaaten offiziell den Grundsatz der Erweiterung um zehn neue Mitgliedstaaten innerhalb von zehn Jahren und legen die grundlegenden Bedingungen dafür fest. Es werden drei Kriterien definiert. Ein politisches Kriterium: Die Länder müssen über stabile Institutionen verfügen, die die Demokratie, den Vorrang des Rechts, die Menschenrechte sowie die Achtung der Rechte von Minderheiten und ihren Schutz gewährleisten können. Ein wirtschaftliches Kriterium: Die Strukturen der Wirtschaft müssen offen und wettbewerbsfähig sein. Und ein rechtliches Kriterium: Der Beitritt zur EU erfordert die vollständige und umfassende Übernahme des Besitzstands der Gemeinschaft, des so genannten *Acquis communautaire*.

Die große Herausforderung, die sich nun stellt, ist die vollwertige Aufnahme der Gewerkschaften aus den MOEL im EGB. Diese Aufnahme wird bei seinem Kongress 1995 in Brüssel beschlossen. Eine Aufnahme, „die kein Gnadenakt ist“, meint damals Seideneck. Sie ist „ureigenstes Interesse des EGB und seiner Mitglieder. Solange keine enge Zusammenarbeit, Koordinierung und gemeinsame Beeinflussung der Entscheidungsträger auf nationaler und europäischer Ebene erfolgen, werden sich die sozialen Rechte und Normen verschlechtern und das, was man heute als ‚europäisches Sozialmodell‘ bezeichnet, Lügen strafen.“³⁰

8.1.5. Soziale Bedeutung der Beitrittsverhandlungen

Am 31. März 1998 werden offiziell die Verhandlungen über den EU-Beitritt mit einer ersten Gruppe von Ländern aufgenommen: Estland, Polen, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern. Eben solche Verhandlungen werden außerdem im Februar 2000 mit

Bulgarien, Lettland, Litauen, Malta, Rumänien und der Slowakei aufgenommen. Da es sich um Verhandlungen überwiegend juristischer Natur handelt, die die Übernahme der Gemeinschaftsgesetzgebung in das Recht der Länder in der Beitrittsphase betreffen, herrscht ein relatives politisches Schweigen darüber, vor allem was die sozialen Fragen betrifft. Einmal mehr erinnert der EGB daran, dass klare Zielsetzungen in diesem Bereich festgelegt werden müssen. Es geht zunächst darum, die Beitrittsstrategie nicht nur auf den Aufbau einer Marktwirtschaft zu beschränken, sondern gleichzeitig auch die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken aufzustellen und Systeme für den sozialen Schutz zu schaffen, die mit denen vergleichbar sind, die in den Mitgliedstaaten bestehen. Dann ist es wichtig sicherzustellen, dass die sozialen Rechte, die Teil des gemeinschaftlichen Besitzstands sind, vollumfänglich in die Verhandlungen aufgenommen werden. Und schließlich müssen die Gewerkschaften in den Beitrittsländern an der Umsetzung der Heranführungsstrategie sowie am Prozess der Verhandlung effektiv beteiligt werden.

Auch wenn die soziale Dimension nie offiziell auf der Tagesordnung der Gemeinschaftsinstanzen steht, ist sie von 1995 bis 1998 dennoch Thema intensiver Debatten innerhalb und zwischen den Dienststellen der Kommission. Ein Bericht, der von zwei englischen Beratungsfirmen erstellt wird,³¹ fördert die Kontroversen zutage. Dieses Dokument formuliert tatsächlich eine wesentliche Hypothese: Die durch die soziale Dimension der Erweiterung aufgeworfenen Fragestellungen seien unauflösbar mit der generellen Frage nach der Existenz, dem Inhalt und der Zukunft des europäischen Sozialmodells selbst verbunden. Im Hinblick auf den Beitritt drohe durch die schwierige Lage der osteuropäischen Systeme des sozialen Schutzes den Mitgliedstaaten ganz allgemein Sozialdumping, das die reine Aufnahme des gemeinschaftlichen Sozialrechts in die Gesetzgebungen der Beitrittsländer nicht beheben könne. Daher müsse man über das Recht hinaus die Existenz eines europäischen Sozialmodells, das von der Einhaltung einer Reihe politischer Grundsätze geprägt ist, wie einem erhöhten sozialen Schutz, Anerkennung verschaffen. Und man müsse die Übernahme dieses Modells zur Bedingung für den Beitritt machen.

Der EGB befindet sich in der heiklen Lage, einerseits eine Erweiterung zu unterstützen, die eine Chance für Frieden und Demokratie bietet und andererseits Regierungen und Institutionen zu warnen, dass sich diese nicht zur Bedrohung für das Sozialmodell auswachsen darf, in Ermangelung einer klaren und eindeutigen Definition. „Aus gewerkschaftlicher Sicht bietet die Erweiterung der Union Perspektiven für die Stärkung der Demokratie und die Einhaltung der Menschenrechte, für Sicherheit und Stabilität, für den wirtschaftlichen Wohlstand und die Festigung des europäischen Sozialmodells, das auf dem Grundsatz der Solidarität und des Sozialstaats aufbaut“, bekräftigt der Exekutivausschuss.³² „Aus politischer Sicht ist der EGB der Ansicht, dass die Europäische Union durch die Erweiterung vervollständigt wird.“ Aber deshalb kritisiert er nicht weniger, dass die meisten Regierungen der Beitrittsländer die Sozialpartner, und vor allem die Gewerkschaften, nicht an der Vorbereitung der Bestandsaufnahme oder an den Konsultationen mit der Kommission beteiligt haben.³³ Er fordert einmal mehr von der Kommission, eine eindeutige Botschaft an die Beitrittsländer zu senden, dass die Konsultation der Sozialpartner ein unabdingbarer Teil des europäischen Sozialmodells ist und sich in den Verhandlungsmodalitäten widerspiegeln muss, um einen sozialen Konsens während des Beitrittsprozesses zu gewährleisten.

8.1.6. Erweiterung des EGB

Die Gewerkschaftsorganisationen der mittel- und osteuropäischen Länder werden ab 1996 Vollmitglieder des EGB (siehe Tabelle 9), d.h. mehrere Jahre, bevor die Länder offiziell der

EU beitreten. Zu Malta und Zypern, die ebenfalls 2004 der EU beitreten, ist zu sagen, dass ihre Gewerkschaftsorganisationen bereits seit 1980 (CMTU aus Malta) dem EGB angehören bzw. seit 1981 im Fall von SEK und TURK-SEN aus Zypern (mit Ausnahme von DEOK aus Zypern, Beitritt 2007, und For.U.M. aus Malta, Beitritt 2012).

Tabelle 9 Überblick der Gewerkschaftsorganisationen der mittel- und osteuropäischen Länder, der Balkanstaaten, Zyperns und Maltas

Land	Name	Ursprung	Jahr der Gründung	Ex-Mitglied in Internationaler	Status im EGB (2013)	Seit
Bosnien-Herzegowina	CTUBiH Gewerkschaftsbund Bosnien und Herzegowina	Neue Organisation	2004/5	IBFG	Beobachter	
Bulgarien	CITUB	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	1995
	K TPODKREPA	Neue Organisation	1989	IBFG	Mitglied	1995
Estland	EAKL	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	2003
	TALO	Neue Organisation	1992		Mitglied	2002
EJR Mazedonien	SSM Mazedonischer Gewerkschaftsbund	Frühere offizielle Gewerkschaft	1989		Beobachter	
	KSS Bund Freier Gewerkschaften	Neue Organisation	2005		Beobachter	
Kroatien	SSSH / UATUC Bund autonomer Gewerkschaften Kroatiens	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	2005
	NHS Freie Gewerkschaften Kroatiens	Neue Organisation	1992		Mitglied	2011
Lettland	LBAS Bund freier Gewerkschaften Lettlands	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	2003
Litauen	LDF Litauische Arbeiterföderation	Neue Organisation	1919/1991	WVA	Mitglied	2002
	LPSK / LTUC) Litauischer Gewerkschaftsbund	Frühere offizielle Gewerkschaft	2002	IBFG	Mitglied	2002
	LPSS (LDS) Litauische Gewerkschaft „Solidarumas“	Neue Organisation	1989/1991	IBFG	Mitglied	2005
Malta	CMTU Maltesischer Gewerkschaftsbund	–	1959	WVA	Mitglied	1981
	GWU General Workers' Union	–	1943	IBFG	Mitglied	1975

Land	Name	Ursprung	Jahr der Gründung	Ex-Mitglied in Internationaler	Status im EGB (2013)	Seit
	FOR.U.M Forum Maltesischer Gewerkschaften	–	2004		Mitglied	2012
Montenegro	UFTUM Bund freier Gewerkschaften Montenegros				Beobachter	
	CTUM Gewerkschaftsbund Montenegros	Frühere offizielle Gewerkschaft	1991	IBFG	Beobachter	
Polen	NSZZ-Solidarność	Neue Organisation	1980	IBFG,WVA	Mitglied	1995
	OPZZ	Frühere offizielle Gewerkschaft	1984		Mitglied	2006
	Forum	Neue Organisation	2002	CESI	Mitglied	2012
Rumänien	BNS Nationaler Gewerkschaftsblock	Neue Organisation	1991	IBFG	Mitglied	1996
	CARTEL ALFA Nationaler Gewerkschaftsbund	Neue Organisation	1990	WVA	Mitglied	1997
	CSDR Demokratische Föderation rumänischer Gewerkschaften	Neue Organisation	1994	WVA	Mitglied	1997
	CNSLR-Fratia Nationale Föderation freier rumänischer Gewerkschaften – FRATIA	Neue Organisation	1993	IBFG	Mitglied	1997
Serbien	NEZAVISNOST Gewerkschaftsbund „Unabhängigkeit“ (Ujedinjeni Granski Sindikati „Nezavisnost“)	Neue Organisation	1991	IBFG	Beobachter	
	CATUS Föderation autonomer Gewerkschaften Serbiens		1903	WVA	Beobachter	
Slowakei	KOZ SR Gewerkschaftsbund der Slowakischen Republik	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	1996
Slowenien	ZSSS Slowenische Vereinigung freier Gewerkschaften	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990		Mitglied	1998
Tschechische Republik	CMKOS	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	1996
Türkei	DISK Bund progressiver Gewerkschaften der Türkei	–	1967	IBFG	Mitglied	1985
	HAK-IS Bund echter Gewerkschaften der Türkei	–	1976	IBFG	Mitglied	1997

Land	Name	Ursprung	Jahr der Gründung	Ex-Mitglied in Internationaler	Status im EGB (2013)	Seit
	KESK Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Diensts	–	1995	IBFG	Mitglied	1997
	TURK-IS Bund türkischer Gewerkschaften	–	1952	IBFG	Mitglied	1988
Ungarn	ASzSz Bund autonomer Gewerkschaften	Neue Organisation	1990	IBFG	Mitglied	1998
	LIGA Demokratische Liga freier Gewerkschaften	Neue Organisation	1988	IBFG	Mitglied	1996
	MOSz Nationaler Bund der Betriebsräte	Neue Organisation	1988	WVA	Mitglied	1996
	MSZOSZ Nationaler Bund ungarischer Gewerkschaften	Frühere offizielle Gewerkschaft	1990	IBFG	Mitglied	1996
	SZEF Forum für Kooperation der Gewerkschaften	Neue Organisation	1990		Mitglied	1998
	ÉSzt Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz	Neue Organisation	1989		Mitglied	2001
Zypern	SEK Zypriotischer Arbeiterbund	–	1944	IBFG	Mitglied	1981
	DEOK Demokratischer Arbeitnehmerbund Zyperns	–	1962	WVA	Mitglied	2007
	TURK-SEN Türkisch-zypriotischer Gewerkschaftsbund	–	1954	IBFG	Mitglied	1982

Quellen: Kohl H. (2009) Freedom of association, employees' rights and social dialogue in Central and Eastern Europe and the Western Balkans: results of a survey of 16 formerly socialist countries in Eastern Europe, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung; ICTUR (2005) Trade unions of the world, 6. Auflage, London, John Harper Publishing.

Mit dieser Erweiterung steigt die Anzahl der durch den EGB vertretenen Arbeitnehmer um 15 Millionen. Was die interne Organisation betrifft, werden die Vertreter der neuen Mitglieder nach und nach in die Strukturen integriert. Zunächst arbeiten Assistenten und Praktikanten im Generalsekretariat. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut schließt Kooperationsverträge und integriert in seinem Team eine wachsende Anzahl von Wissenschaftlern und Ausbildern aus Mittel- und Osteuropa.³⁴ Im Zuge der Aufnahme wird eine vollständige und vollberechtigte Teilnahme der Vertreter dieser Organisationen nach und nach in allen Strukturen sichergestellt. 2003 findet der 10. Kongress des EGB in Prag statt, der Hauptstadt der Tschechischen Republik, was ein historischer Moment für die freie, demokratische Gewerkschaftsbewegung Europas ist, die „sich erstmals seit einem halben Jahrhundert in einem Land des Ostens treffen kann. [...] Es beginnt ein neues Kapitel in der Geschichte“, erklärt Emilio Gabaglio bei seinem letzten Kongress als Generalsekretär.³⁵

Da der Erweiterungsprozess mehr oder weniger abgeschlossen ist, nimmt die Osterweiterung in den Debatten bei diesem Kongress kaum Raum ein.³⁶ Das hält den EGB nicht davon ab, dieser neuen Realität eine weitere politische Dimension zu geben, mit dem Beschluss, dass künftig ein Vertreter der MOEL Politischer Sekretär der Organisation wird (es handelt sich aktuell um Józef Niemiec von Solidarność, der beim Kongress in Sevilla 2007 wiedergewählt und beim Kongress von Athen 2011 zum stellvertretenden Generalsekretär gewählt wurde).

Exkurs 37

Der Sonderfall der baltischen Staaten

Der Fall der „kleinen“ baltischen Staaten (Estland, Litauen und Lettland) liegt etwas anders. Hier gilt es de facto, (fast) von Null anzufangen, denn seit der Annexion durch die UdSSR unter Stalin 1940 bis in die 1980er Jahre gibt es keine freie Gewerkschaften in diesen Ländern. Die bestehenden Gewerkschaften waren reine Verwaltungseinheiten, die von Moskau aus gesteuert wurden. Beim Wiederaufbau der Gewerkschaftsbewegung im Ostseeraum spielt der Nordische Gewerkschaftsrat (NFS, der die Gewerkschaften aus Dänemark, Finnland, Grönland, den Färöer-Inseln, Island, Norwegen und Schweden vereint³⁷) von August 1991 an eine wichtige Rolle. Zu diesem Zeitpunkt findet ein gemeinsames Seminar in der estnischen Hauptstadt Tallinn statt, während gleichzeitig die Unabhängigkeit der drei Republiken von Moskau anerkannt wird. Ab da entstehen eine Reihe von Kooperationsnetzwerken zwischen den nordischen und den baltischen Gewerkschaften. Hunderte von Projekten werden gemeinsam durchgeführt und es wird ein Sonderausschuss für die Ostsee eingerichtet.

Beim 9. Kongress des EGB in Helsinki im Juli 1999 wird diese Kooperation formalisiert und auf die deutschen, polnischen und russischen Gewerkschaften ausgedehnt. Eine Strategie wird verabschiedet: die „Vision Ostsee 2010“. Auf dieser Grundlage entsteht ein Netzwerk: BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network)³⁸. Darin sind nun Organisationen aus den baltischen und den nordischen Ländern, aus Deutschland, Polen und Russland vereint. Vom EGB anerkannt, gilt es als soziales Laboratorium – de facto weist die Region große Unterschiede in der Entwicklung und den sozialen Modellen auf. Dies ermöglicht es den baltischen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, die europäischen und internationalen Zweige der Gewerkschaftsbewegung kennenzulernen.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des europäischen Einigungsprozesses für die baltischen Staaten und ihre Gewerkschaften engagiert sich der EGB zunehmend in dieser Region über multilaterale Seminare.

Die Gewerkschaften der baltischen Staaten, Stand 1997

Name (Land)	Gründung	Mitglieder	Sektoren
EAKL (Estland)	April 1990	90.000	25
TALO (Estland)	September 1992	50.000	9
LBAS (Lettland)	Mai 1990	300.000	30
LDF (Litauen)	1988	78.000	11
LPSS (LDS) (Litauen)	Februar 1992	41.600	8
LPSK (Litauen)	März 1993	100.000	13

Quelle: Exekutivausschuss des EGB

8.1.7. Beitritt ja, Freizügigkeit nein. Die Kontroverse über die Übergangsregelungen

Nach den EU-Beitritten am 1. Mai 2004 (Zypern, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Tschechische Republik, Slowakei und Slowenien) und dann am 1. Januar 2007 (Bulgarien, Rumänien) haben die neuen EU-Bürger alle Freiheiten, die ihnen der Vertrag gewährt, mit Ausnahme der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ...

Deutschland und Österreich – Nachbarländer der „neuen“ Mitgliedstaaten – hatten mit ihren Bedenken über mögliche negative Folgen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus

dem Osten für ihre Arbeitsmärkte nicht hinter dem Berg gehalten. Der EGB bemüht sich nach Kräften, auch innerhalb der eigenen Reihen, damit die europäischen Institutionen und Regierungen bei diesem strittigen Dossier einen tragbaren Kompromiss finden. Es gibt einerseits extreme Positionen, die eine sofortige und bedingungslose Freizügigkeit fordern, und andererseits Meinungen, die die Freizügigkeit bestimmten Einkommenskriterien unterstellen möchten.³⁹

Selbst innerhalb des EGB haben die Mitgliedsorganisationen bisweilen auf Druck ihrer Basis eine Entscheidung getroffen, bevor eine gemeinsame und geschlossene Stellungnahme in Brüssel erarbeitet werden konnte. Es drohen Spaltungen, weil die Debatten in hohem Maße emotional aufgeladen sind;⁴⁰ die beiden Erweiterungsrunden in den 1980er Jahren nach Süden – Griechenland, Spanien, Portugal – hatten wohl auch Beunruhigung ausgelöst, aber nicht solche Reaktionen.⁴¹ Der Exekutivausschuss billigt die folgende Kompromissformel, die auch den offiziellen Standpunkt des EGB widerspiegelt: „Wenn sich Übergangsfristen als unumgänglich erweisen, müssen diese möglichst kurz sein und flexibel behandelt werden.“⁴²

Schließlich organisieren die Beitrittsverträge eine solche Übergangsregelung für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten.⁴³ Nach dieser Regelung können die Regierungen der ehemaligen EU-15-Mitgliedstaaten die vollkommene oder teilweise Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den MOEL genehmigen.⁴⁴ Sie haben die Möglichkeit, diese Freiheit für einen Zeitraum von maximal sieben Jahren zu begrenzen, der am 1. Mai 2004 beginnt. In den meisten Fällen benötigen die Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten daher weiterhin eine Arbeitserlaubnis als Bedingung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Den Regierungen der neuen Mitgliedstaaten steht es im Gegenzug frei, gegenseitige Beschränkungen für die Arbeitnehmer aus den Ländern der ehemaligen EU-15 auszusprechen, die solche Maßnahmen beschließen. Was Rumänien und Bulgarien betrifft, wird ihr Beitritt am 1. Januar 2007 ebenfalls von Einschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer begleitet, die im Grundsatz Ende 2014 enden sollen, d.h. sieben Jahre nach Unterzeichnung der Beitrittsverträge. Die gleichen Übergangsregelungen betreffen jüngst auch Kroatien, das 2013 der EU beigetreten ist (womit die Freizügigkeit für die kroatischen Arbeitnehmer vermutlich bis 2020 auf sich warten lässt).

Die Frage der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gehört zweifelsohne zu den konfliktträchtigsten Kapiteln der Beitrittsverhandlungen (siehe zu diesem Thema auch Kapitel 6 dieses Buchs).

8.1.8. Fast 20 Jahre nach dem Mauerfall (1989): der Fall der Wall Street (2008)

Der EGB zieht 2007, d.h. unmittelbar vor Ausbruch der Finanzkrise, eine erste Bilanz der EU-Erweiterung um die MOEL. Das Ergebnis fällt eher ernüchternd aus: Zunahme der Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung, geografische Verschiebung der sozialen Diskrepanzen nach Osten, Schwierigkeiten auf den Arbeitsmärkten etc. Daher ruft er die EU auf, ihre Kohäsionspolitik zu verstärken, um diese Disparitäten abzubauen und eine Gesellschaft mit Vollbeschäftigung, Chancengleichheit, Integration und sozialem Zusammenhalt zu fördern.⁴⁵

Es treten weitere Probleme im sozialen Dialog auf nationaler Ebene auf: Die enormen Unterschiede in der Situation, die Rolle der Regierungen, das Fehlen repräsentativer Arbeitgeberorganisationen in vielen neuen Mitgliedstaaten und das Gewicht der Geschichte führen dazu, dass ganz unterschiedliche Auffassungen bestehen. Und schließlich ist es für die europäische Gewerkschaftsbewegung unerlässlich, dass die transnationalen

Unternehmen, die sich in den osteuropäischen Ländern ansiedeln, ihre Pflichten zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer in vollem Maße erfüllen (siehe Kapitel 7).



15. September 2008: Die Insolvenz der Geschäftsbank Lehman Brothers ist der Auslöser für den Finanz-Tsunami, der in Europa und den Vereinigten Staaten alles mit sich reißt. Hier verlässt ein Mitarbeiter der Bank, der seine Arbeit verloren hat, sein Büro.

Quelle: ImageGlobe

Die größere Bedrohung zeichnet sich 2008 mit dem Ausbruch der Finanzkrise und ihren verheerenden Folgen ab. Alle Länder sind davon betroffen, einige jedoch mehr als andere. Zwischen Ende 2008 und Anfang 2009 muss die Kommission angesichts der zunehmenden Schwierigkeit dieser Länder, ihre Leistungsbilanz zu stabilisieren, Rumänien, aber auch Ungarn und Lettland retten. Angesichts einer Krise, die sich wie ein Flächenbrand in den Ländern der Peripherie ausbreitet (Griechenland, Portugal, Irland, Italien, Spanien, Zypern), fallen die europäischen Lösungsversuche zaghaft aus und kommen spät. In einigen mittel- und osteuropäischen Ländern scheint man die Initiative gar dem Internationalen Währungsfonds (IWF) zu überlassen.⁴⁶

Das Modell der wirtschaftlichen Integration ohne Stärkung der sozialen Dimension – ein „Modell“, das der EGB seit den 1990er Jahren anprangert – offenbart alle seine Unzulänglichkeiten: Die Schwäche der Systeme der sozialen Sicherung treten in einigen Ländern zutage. Diese Systeme sind nicht so belastbar wie die, die in Westeuropa seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs aufgebaut wurden und es ermöglichen, die Krise über automatische Dämpfer abzufedern. Aber diese Krise zeigt auch, dass in Ermangelung einer Dynamik zur europäischen Konvergenz ein Prozess der wirtschaftlichen und sozialen Divergenz ausgelöst wird. Nur wenige Jahre nach ihrem EU-Beitritt wird die Hoffnung der Menschen in Mittel- und Osteuropa auf eine Angleichung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen durch den Fortschritt innerhalb der Europäischen Union – wie es die Verträge vorsehen⁴⁷ – zu nichte gemacht ...⁴⁸ Die Union scheint ihrerseits nur noch auf die „selbstregulierenden Kräfte des Markts“ zu setzen (siehe Kapitel 5).

8.2. Der EGB und der Südosten Europas

Seit den drei letzten Erweiterungsrounden (2004, 2007 und 2013) konzentriert sich der EGB auf die Hilfe, die er den Gewerkschaften in den Ländern geben kann, die jetzt auf der Liste der nächsten Beitritte stehen: Die Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Serbien, Kosovo unter der Verwaltungshoheit des

UN-Sicherheitsrats (Resolution 1244) und die Türkei. In diesem Abschnitt soll die jüngste Geschichte der Beziehungen zwischen dem EGB und den Gewerkschaften dieser Länder Südosteuropas zusammengefasst werden.

8.2.1. Die Länder des ehemaligen Jugoslawiens

Der EGB und die Jugoslawienkriege (1991-1995)

Der Zerfall Jugoslawiens ab 1991 zieht eine Neuaufstellung der Gewerkschaftsorganisationen nach sich. Während Slowenien, Kroatien und die Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien ihre Unabhängigkeit ausrufen, treten die slowenischen, kroatischen, mazedonischen und bosnischen Gewerkschaften eine nach der anderen aus dem jugoslawischen Gewerkschaftsbund (SSJ) aus. Letzterer wird durch eine Föderation der „Jugoslawischen Bundesrepublik“, die sich auf Serbien und Montenegro reduziert, abgelöst.

Der EGB verfolgt bereits 1991 eine Politik der Kooperation mit diesen neuen Organisationen. In einem Schreiben an den autonomen Bund jugoslawischer Gewerkschaften (CATUY) und an die freien Gewerkschaften Sloweniens und Kroatiens drängt Emilio Gabaglio diese, ihren gesamten Einfluss geltend zu machen, um zu einer friedlichen und verhandelten Lösung beizutragen.⁴⁹ Ende des Sommers unterstützt der EGB die Demonstrationen für den Frieden, die von den Frauen in verschiedenen jugoslawischen Städten organisiert werden, und ruft dazu auf, dass solche Demonstrationen im ganzen Land stattfinden.

Vom 1. bis 3. November, während sich die bewaffneten Vorfälle vor Ort zwischen kroatischen Kräften, serbischen Milizen und der jugoslawischen Armee mehren, veranstaltet der EGB in Brüssel eine Konferenz unter Beteiligung von 24 hochrangigen Vertretern von dreizehn Gewerkschaftsorganisationen aus den sechs Republiken und zwei autonomen Provinzen Jugoslawiens. Es handelt sich nur um ein informelles Treffen, das nicht zu Beschlüssen oder zur Verabschiedung offizieller Dokumente führen wird. „Den Krieg aufzuhalten ist allem Anschein nach ein Ziel, das uns überfordert“, erklärt Emilio Gabaglio. „Dort, wo Europa nichts zu tun vermag, ist die Gewerkschaftsbewegung erst recht ohnmächtig. Aber wir verpflichten uns, im Rahmen des Möglichen über den EGB die Verbindungen und einen Dialog trotz der Welle verheerender Nationalismen aufrecht zu erhalten.“⁵⁰ Bei dieser Konferenz werden gemeinsame Sorgen geäußert: Die Gewerkschaften müssen ihre Ablehnung des Kriegs und der Gewalt entschlossener zum Ausdruck bringen und ihre Unterstützung für die Verhandlungen deutlicher zeigen, die „das einzige Mittel sind, um einen Weg aus der aktuellen Konfliktsituation zu finden“⁵¹. Aber es zeigen sich beträchtliche Divergenzen zwischen den serbischen und anderen Organisationen. Der EGB setzt sich seinerseits dafür ein, die europäischen Initiativen zu unterstützen, um den Krieg zu beenden, Druck auf die Friedenskonferenz auszuüben, die soziale Dimension in allen Verhandlungen zu berücksichtigen und reformierte und neue Gewerkschaften zu fördern. „Wir haben auch die Mitgliedsorganisationen aufgerufen, humanitäre Hilfe zu schicken. Lange Zeit waren für die Bevölkerung, die von dieser Tragödie betroffen war, die Menschen, oft Gewerkschafter, die die LKWs mit Nahrungsmitteln und Medikamenten fuhren, das Gesicht Europas“, erinnert sich Emilio Gabaglio.

Leider verschärft sich der höllische Zyklus des Kriegs noch weiter. Während die Konferenz der Gewerkschaften in Brüssel ein wenig Hoffnung hatte aufkeimen lassen, stellt der Exekutivausschuss im Oktober 1992 fest, dass diese Hoffnungen unbegründet sind. „Der EGB musste alle seine Verbindungen zu CATUY kappen. Dieser Bund vertrat nur die von Serben beherrschten Organisationen und folgte nur der Politik des serbischen Präsidenten Slobodan Milosevic.“⁵² Aber gleichzeitig formiert sich die Opposition gegen dessen

Regierung. Nezavisnost, ein neuer serbischer Bund freier Gewerkschaften, entsteht im November 1991 und der EGB nimmt an seinem Gründungskongress teil. In den anderen Republiken führt er im März 1992 Missionen in Montenegro, in Mazedonien und im Kosovo durch. Im August begibt sich der Generalsekretär nach Slowenien und Kroatien, wo er Vertreter der reformierten Gewerkschaftsräte trifft.⁵³ Zwischen 1992 und 1993 nehmen Delegierte des EGB an Gewerkschaftskongressen in Slowenien (ZSSS und Neodvisnost), Kroatien (SSSH und KNSH), Serbien (Nezavisnost) und in Mazedonien (SSM) teil.

Auf politischer Ebene fordert der EGB unerlässlich weiter einen entschiedenen Einsatz der EU, um Verhandlungslösungen für den Konflikt zu finden. Er prangert die eklatanten und massiven Verletzungen der Menschenrechte an. Vor allem Bosnien-Herzegowina und seine Hauptstadt Sarajevo werden zum Schauplatz eines abscheulichen Kriegs. „Die ethnischen Säuberungen, Folterungen, Massenhinrichtungen und die verachtenswerte Praxis der Vergewaltigung von Frauen in Lagern sind Verbrechen, über die ein internationales Gericht urteilen müssen“, empören sich die Mitglieder des Exekutivausschusses des EGB in einer Erklärung von Juni 1993.⁵⁴

Exkurs 38

Vom Zerfall Jugoslawiens bis zum Abkommen von Dayton: Fünf Jahre Krieg

1991

- **25. Juni:** Kroatien und Slowenien beschließen, die Jugoslawische Föderation zu verlassen und erklären ihre Unabhängigkeit.
- **27. Juni:** Die Jugoslawische Volksarmee greift in Slowenien ein. Einige Tage später wird ein Waffenstillstand unterzeichnet. Die föderale Armee zieht sich im Juli aus Slowenien zurück.
- **15. September:** Mazedonien erklärt seine Unabhängigkeit.
- **19.-20. November:** Fall der kroatischen Stadt Vukovar, die von der jugoslawischen Armee und paramilitärischen serbischen Einheiten eingenommen wird.

1992

- **2. Januar:** Erster Friedensplan der UNO zwischen Kroaten und Serben. Es werden Blauhelme entsandt.
- **15. Januar:** Die EG-12 erkennt Slowenien und Kroatien an. Sie verlangt, dass Bosnien-Herzegowina eine Volksabstimmung über die Unabhängigkeit abhält.
- **29. Februar:** Das Referendum in Bosnien-Herzegowina findet statt und wird von der serbischen Gemeinschaft boykottiert.
- **5. April:** Die Armee der jugoslawischen Föderation beginnt die Belagerung Sarajevos, Hauptstadt von Bosnien-Herzegowina.

- **6. April:** Die EG-12 erkennt Bosnien-Herzegowina an.
- **7. April:** Verkündung der Unabhängigkeit der serbischen Republik von Bosnien-Herzegowina in Banja Luka.
- **27. April:** Verkündung der Bundesrepublik Jugoslawien (Republiken Serbien und Montenegro).
- **30. Mai:** Der UN-Sicherheitsrat beschließt wirtschaftliche und politische Sanktionen gegen Serbien und Montenegro.

1993

- **6. Mai:** Der UN-Sicherheitsrat richtet sechs Schutz-zonen in Bosnien-Herzegowina ein: Sarajevo, Tuzla, Zepa, Bihać, Gorazde und Srebrenica.
- **9. Mai:** Offensive paramilitärischer kroatischer Truppen gegen die bosnischen Muslime in der Region von Mostar.

1994

- **9. Februar:** Nach einem Granatenbeschuss des Markts von Sarajevo, der viele Opfer fordert, stellt die NATO den bosnischen Serben ein Ultimatum, mit ihren schweren Waffen mindestens auf eine Entfernung von 20 km zu Sarajevo abzurücken.
- **28. Februar:** Erster Luftangriff der NATO: Vier serbische Flugzeuge werden in Bosnien-Herzegowina abgeschossen.
- **4. April:** Serbische Offensive gegen die Schutzzone von Gorazde.

- **10. April:** Die Streitkräfte der NATO bombardieren die serbischen Stellungen um Gorazde herum.
 - **Herbst:** Offensiven und Gegenoffensiven der kroatischen, bosnischen und serbischen Streitkräfte in der Schutzzone von Bihać.
- 1995**
- **25. Mai:** Die NATO bombardiert die serbischen Stellungen um Pale herum; die Serben bombardieren bosnische Städte und nehmen Blauhelme als Geiseln.
 - **11. Juli:** Srebrenica fällt in die Hände der bosnischen Serben.
 - **28. August:** Erneuter Beschuss des Markts von Sarajevo.
 - **30. August:** Massive Luftschläge der NATO gegen die serbischen Stellungen in Bosnien-Herzegowina und Eintritt der europäischen schnellen Eingreiftruppe.
 - **8. September:** Einigung von Genf, die die territoriale Aufteilung Bosnien-Herzegowinas vorsah (Anerkennung der Republika Srpska).
 - **10. Oktober:** Allgemeiner Waffenstillstand in Bosnien-Herzegowina.
 - **1. November:** Start der Friedensverhandlungen in Dayton, USA.
 - **14. Dezember:** Offizielle Unterzeichnung des Abkommens von Dayton über die Beendigung des Kriegs zwischen den Präsidenten Serbiens, Kroatiens und Bosnien-Herzegowinas.

Einer Abordnung von Gewerkschaftern aus der zu diesem Zeitpunkt von den Serben belagerten Stadt Sarajevo gelingt es 1994, das Land zu verlassen. Sie wird am 11. März in Brüssel bei einer außerordentlichen Sitzung des Exekutivausschusses empfangen. Es ist die Gelegenheit, mehr über das Martyrium der Stadt zu erfahren. Am Ende dieses Treffens verabschieden EGB, IBFG und WVA eine gemeinsame Stellungnahme, in der sie die Aggression und die Menschenrechtsverletzungen verurteilen und einen konsequenteren Einsatz der internationalen Staatengemeinschaft für eine Verhandlungslösung fordern. Wenig später organisiert die Föderation der Gewerkschaften von Bosnien-Herzegowina – eine beachtliche Tatsache – erstmals seit Ausbruch des Kriegs eine Massenkundgebung anlässlich der Feier zum 1. Mai 1994. Die Devise lautet: „Für einen gerechten Frieden – Für die Demokratie und die Menschenrechte – Für würdevolle Arbeit.“ Die Generalsekretäre von EGB, IBFG und WVA begeben sich nach Sarajevo ... auf eigenes Risiko (siehe Exkurs 39)! Trotz der Drohungen, die Radovan Karadzic, zu diesem Zeitpunkt Präsident der Serbischen Republik Bosnien-Herzegowinas, gegen diese Kundgebung ausspricht, nehmen etwa 5.000 Menschen daran teil.



Fünftausend Menschen nehmen an der Feier zum 1. Mai 1994 in Sarajevo teil. Eine Kundgebung mit hohem Risiko, denn das Regime von Radovan Karadzic betrachtet sie als Provokation.

Quelle: EGB

Exkurs 39

Emilio Gabaglio: „Ohnmacht und Solidarität angesichts des Krieges in Jugoslawien“

Anfang 1994 gelingt es dem Präsidenten der bosnischen Gewerkschaften, die von den Serben belagerte Stadt Sarajevo zu verlassen. Man empfängt ihn in Brüssel, gibt ihm eine Bühne und ermöglicht ihm Kontakte, damit er über die Tragödie in seiner Stadt sprechen kann. Zu diesem Zeitpunkt entsteht bei uns die Idee, selbst nach Sarajevo zu reisen, um dort den 1. Mai zu feiern. Ich schlage es Enzo Friso vor, Generalsekretär des IBFG und italienischer Genosse, der von der gleichen Gewerkschaft wie ich kommt, und Carlos Custer, Generalsekretär des WVA. Wir werden zusammen reisen, als Zeichen der Solidarität der internationalen Gewerkschaftsbewegung für die bosnischen Arbeitnehmer und ihren Kampf für Frieden und Freiheit.

Es gibt logistische Probleme und (der französische Staatspräsident) Mitterrand hilft uns: Ein französisches Militärflugzeug bringt uns von Split nach Sarajevo. Im

Anflug auf die Stadt sagt uns der Pilot: „Meine Herren Gewerkschafter, wir erreichen den Flughafen von Sarajevo: Kugelsichere Westen anlegen, Helme aufsetzen und im Zickzack über die Landebahn laufen.“ Sie fahren uns in gepanzerten Jeeps der französischen Botschaft ins Stadtzentrum, zum bombardierten Sitz der Gewerkschaft. Wir hatten aus Brüssel Plakate in serbokroatischer Sprache mitgebracht: „Es lebe der 1. Mai“. Die Genossen machen sich daran, sie auf die Mauern zu kleben. Wir steigen auf einen Balkon vor Tausenden von Menschen, die allein schon wegen der Tatsache klatschen, dass wir dort sind. Die Veranstalter sagen uns: „Hört zu, haltet eure Ansprachen sehr kurz, denn das serbische Radio von Pale hat gerade verkündet, dass diese Kundgebung eine Provokation ist.“ Sie können die Sicherheit nicht garantieren. Ich kann mich an kein einziges Wort meiner Rede erinnern, aber ich werde niemals die Gesichter vergessen, in die ich geschaut habe, voller Entschlossenheit und Hoffnung. Es war der schönste 1. Mai meines Lebens. Und glauben Sie mir, ich habe einige erlebt.



Als Zeichen der Solidarität reisen die Generalsekretäre von EGB, IBFG und WVA auf eigenes Risiko am 1. Mai 1994 nach Sarajevo. Hier Emilio Gabaglio vor der Menge.

Quelle: EGB

Das Abkommen von Dayton und die Bemühungen um Aussöhnung in Bosnien

Der Sommer 1995 stellt einen Wendepunkt im Krieg dar. Mit Unterstützung der USA und der NATO besiegen die kroatischen Streitkräfte die serbische Armee, was zur Grundsatzvereinbarung von Genf (8. September 1995) zwischen den kroatischen, serbischen und bosnischen Vertretern führt. Das Abkommen von Dayton, das am 14. Dezember 1995 offiziell unterzeichnet wird, bedeutet das Ende des Kriegs. Auch wenn dieses Abkommen nicht alle

Probleme löst, akzeptieren es alle Gewerkschaftsorganisationen der Republiken, die aus dem ehemaligen Jugoslawien hervorgehen, als Grundlage für einen Neuanfang.

Eine der Prioritäten für den EGB ist, zum Aufbau von Beziehungen zwischen den Gewerkschaften der Föderation Bosnien und Herzegowina und der Republika Srpska – der neuen Serbischen Republik Bosniens – beizutragen. Es finden 1996 erste Treffen dieser Organisationen unter der Schirmherrschaft des EGB in Sofia statt (mit Unterstützung der bulgarischen Gewerkschaften) – die erste wird von einem Zeitzeugen als „eisig“ beschrieben – gefolgt von weiteren in Luxemburg, Brüssel, Sarajevo und Banja Luka. Es wird allmählich das Fundament für eine Zusammenarbeit gelegt, was dazu beiträgt, die Stabilität in der Region zu festigen und die sozialen Interessen beim Wiederaufbau des Lands zu vertreten. Am 30. Juni 1996 verabschieden der EGB, die Gewerkschaften von Bosnien-Herzegowina und der Republika Srpska eine gemeinsame Erklärung. Dennoch bleibt die Zusammenarbeit zerbrechlich, wie die Absage in letzter Minute – und einigen Quellen zufolge⁵⁵ auf Anweisung von Radovan Karadzic – einer gemeinsamen Konferenz zum Wiederaufbau zeigt, die die beiden Gewerkschaften abhalten wollen. Diese Konferenz sollte Ende Oktober in Doboj unter Beteiligung von Emilio Gabaglio und gut zwanzig weiteren europäischen und internationalen Gewerkschaftsvertretern stattfinden. Aber sie findet niemals statt. Davon abgesehen, normalisieren sich die Beziehungen zwischen den beiden Gewerkschaften weiter.

Die zweite Priorität des EGB ist die bosnische Stadt Mostar: In dieser Stadt gibt es Probleme zwischen den Kroaten und den bosnischen Muslimen. Das Ziel lautet, die Gewerkschafter in dieser geteilten Stadt einander näherzubringen und dazu den europäischen Verwaltungsapparat der Stadt zu nutzen. Ein von der Friedrich-Ebert-Stiftung⁵⁶ gefördertes Projekt mit dem Titel „Gewerkschaftsbrücke in Mostar“ wird auf Initiative des EGB 1995 gestartet und wird – ganz symbolisch – von je einem bosnischen und kroatischen Gewerkschafter geleitet. Auch wenn letztendlich der Aufbau einer gemeinsamen Gewerkschaft scheitert, hat diese Initiative den Gewerkschaftsstrukturen auf beiden Seiten dennoch neue Kraft gegeben und sie ist der Ausgangspunkt vieler späterer Aktivitäten zur Fortbildung der Gewerkschaften und zum wirtschaftlichen Wiederaufbau.⁵⁷

Der EGB unterstützt auch danach unaufhörlich die gemeinsame Arbeit der drei administrativen Gebietseinheiten, d.h. der Föderation Bosnien und Herzegowina (SSS-BiH), der Republika Srpska (SSRS) und des Sonderverwaltungsgebiets Brčko-Distrikt (autonome und neutrale Gebietskörperschaft in Bosnien-Herzegowina).⁵⁸ Er unterstützt aktiv die Schaffung einer Gewerkschaftsorganisation, die die drei Einheiten vereint. Dies führt zur Gründung des Gewerkschaftsbundes von Bosnien-Herzegowina (KSBIH), der 2005 als Beobachter des EGB zugelassen wird.⁵⁹ Heute besteht die Herausforderung darin, es den Sozialpartnern aus Bosnien zu ermöglichen, am Prozess des Beitritts zur Europäischen Union teilzuhaben, einschließlich der Schaffung eines nationalen tripartistischen Wirtschafts- und Sozialrats.

Unterstützung der freien Gewerkschaften in Serbien und Montenegro

Neben den Bemühungen zur Aussöhnung in Bosnien unterstützt der EGB die freien Gewerkschaften in Serbien, Montenegro und Kosovo, mehr oder weniger erfolgreich. Wie weiter oben erwähnt, hilft der EGB in Serbien insbesondere der freien Gewerkschaft Nezavisnost, die einige für die serbische „Solidarność“ halten, neben der offiziellen Gewerkschaft CA-TUY. Im Dezember 1996, während das Belgrader Regime Mitglieder freier Gewerkschaften bedroht und friedliche Protestbewegungen für die Einhaltung demokratischer Rechte im ganzen Land aktiv werden, verabschiedet der EGB eine Resolution, in der er „die Teilnahme der unabhängigen Gewerkschaftsföderation Nezavisnost an den Massendemonstrationen

begrüßt und sich mit den streikenden Arbeitnehmern im gesamten Land solidarisch erklärt“. Mit einer klaren Botschaft an die serbische Regierung bekräftigt er: „Die Entwicklung der Demokratie in Serbien und Montenegro ist eine wesentliche Bedingung für die Verwirklichung der sozialen Grundrechte und gewerkschaftlichen Freiheiten, ohne die die Bundesrepublik Jugoslawien nicht ihren Platz innerhalb Europas finden wird.“⁶⁰

Immer noch in der Folge des Abkommens von Dayton begibt sich eine Delegation bestehend aus Vertretern von Nezavisnost, EGB, IBFG und WVA nach Pristina, in der Hoffnung, einen Dialog zwischen der serbischen Reformgewerkschaft und BSPK-Kosovo herzustellen, die massiv unter den Repressalien des Regimes in Belgrad zu leiden hat. Aber das politische Umfeld macht dieses Ziel unerreichbar. Dahingegen kann die Zusammenarbeit zwischen Nezavisnost und der Gewerkschaftsorganisation SSSCG in Montenegro durch verschiedene gemeinsame Aktivitäten gestärkt und konsolidiert werden.⁶¹

Es ist außerdem erwähnenswert, dass der Dialog zwischen Nezavisnost und dem jugoslawischen Gewerkschaftsbund CATUY (SSJ) allmählich wiederhergestellt werden kann, zumindest bis zum Ausbruch des Kosovokriegs. Ein Dialog, der es ermöglicht hat, die Reformkräfte innerhalb letzterer zu stärken und den Prozess des demokratischen Wandels zu fördern.

Diese positiven Entwicklungen dürfen jedoch nicht über die Schwierigkeiten vor Ort hinwegtäuschen. Die Gewerkschaften stehen weiterhin vor komplexen Problemen und verfügen nicht über die Finanzmittel, Experten und personellen Ressourcen, um diese zu lösen. Die politischen Eliten halten den Sozialdialog tendenziell nicht für ein wichtiges Element des demokratischen Prozesses. Die Fragmentierung der Organisationen sorgt weiterhin für Spannungen innerhalb oder zwischen den nationalen Dachverbänden, was ihre Repräsentativität, ihren politischen Einfluss und ihr öffentliches Ansehen untergräbt. In dem Versuch, diese Situation zu verbessern, schlägt der EGB im August 2010 die Einrichtung eines regionalen Integrationsausschusses vor, der die Mitgliedsorganisationen, Beobachter und mögliche Partner aus Serbien, Mazedonien, Montenegro und Bosnien-Herzegowina umfasst. Die Aufgabe dieses Ausschusses besteht hauptsächlich darin, die soziale Dimension des Prozesses des demokratischen Wandels zu beobachten. Und schließlich tritt der EGB mehrfach gegenüber den europäischen Institutionen und nationalen Behörden auf den Plan, um Versuche zu vereiteln, die errungenen Gewerkschaftsrechte oder internationale Arbeitsnormen zu untergraben oder zu verletzen. Der Kampf und die Arbeit der Gewerkschaften in dieser Region sind also aktueller denn je. Vier serbische und montenegrinische Gewerkschaftsorganisationen werden 2013 und 2015 Beobachter des EGB: die serbischen Organisationen NEZAVISNOST und CATUS und dann die montenegrinischen CTUM und UFTUM.

Kosovo

Nach dem Abkommen von Dayton, das den Krieg zwischen Serbien, Kroatien und Bosnien-Herzegowina beendet, treten nun neue Spannungen im Kosovo auf. Diese autonome Provinz Serbiens hat eine große Bevölkerungsgruppe albanischer Abstammung und die Konflikte mit dem anderen serbischen Teil der Bevölkerung verschärfen sich zunehmend. Diese Spannungen dienen der jugoslawischen Regierung als Vorwand, um die Anzahl ihrer Militäreinsätze und die Repressalien gegen die albanischstämmige Bevölkerung zu erhöhen, die zum großen Teil – wir sprechen über Hunderttausende von Menschen – nach Albanien oder Mazedonien abgeschoben oder innerhalb des Lands vertrieben wird.

Im Oktober 1998 ruft der EGB angesichts dieser „eklatanten und dauerhaften Verletzung der Grundrechte der Völker“ zur Aufnahme von Verhandlungen unter der

Federführung der internationalen Staatengemeinschaft zwischen den legitimen Vertretern der Bevölkerung des Kosovo und der jugoslawischen Führung auf. Bei dieser Gelegenheit äußert der EGB einmal mehr seine Solidarität mit dem kosovarischen Gewerkschaftsbund BSPK und „verlangt von allen Gewerkschaftsorganisationen in Jugoslawien, sich für eine friedliche Lösung, die Schaffung demokratischer Bedingungen und die Aufnahme eines echten Sozialdialogs einzusetzen“.⁶²

Stattdessen eskaliert die Lage: Der Krieg im Kosovo zwischen der jugoslawischen Armee und der Befreiungsarmee des Kosovo (UÇK) verschärft sich. In einer Nachricht an den Europäischen Rat im April 1999 kommt der EGB angesichts des Scheiterns aller Versuche, den Konflikt auf dem Verhandlungsweg beizulegen, zu dem Schluss, dass der internationale Militäreinsatz, der sich abzeichnet, unausweichlich ist. Die NATO startet eine Reihe von Luftangriffen, die fast zwei Monate dauern wird. Im Juni 1999 unterzeichnet Belgrad ein Abkommen über den Abzug der serbischen Truppen aus dem Kosovo und KFOR (Friedenskontingent unter Leitung der NATO) wird entsandt.

Beachtlich ist, dass Ende dieses Monats Juni der 9. Kongress des EGB in Helsinki eröffnet wird. Die Gewerkschaftsführer aus Serbien (Nezavisnost), Montenegro, Kosovo (BSPK), Bosnien-Herzegowina und der Republika Srpska, aus Mazedonien und Albanien nehmen erstmals daran teil ...

8.2.2. Die Türkei

Die recht bewegte Geschichte der Beziehungen zwischen den türkischen Gewerkschaftsorganisationen und dem EGB reicht lange zurück. Der Europäische Gewerkschaftsbund ist in den 1970er Jahren kaum gegründet, als die beiden größten türkischen Gewerkschaftsverbände (DISK und TURK-IS) bereits ihre Mitgliedschaft im EGB beantragen. Aber seit 1971 ist die politische Lage im Land äußerst instabil und zur Wende der 1970er zu den 1980er Jahren verschlechtert sie sich zunehmend (siehe Exkurs 40). Die Köpfe von DISK werden im April 1980 verhaftet, weil sie versuchen, Demonstrationen zum 1. Mai zu organisieren. Es geht eine Welle des Terrors über der Gewerkschaftsbewegung nieder; der ehemalige Präsident des DISK wird im Juli ermordet. Der EGB äußert seine große Beunruhigung und schickt Protestschreiben an die türkischen Behörden.

Exkurs 40

Türkei – Europäische Union:

Schlüsseldaten einer konfliktreichen Beziehung

- **1960:** Militärputsch gegen die Regierung der Demokrat Parti.
- **1963:** Unterzeichnung eines Assoziierungsabkommens zwischen der Türkei und der EWG.
- **1974:** Staatscoup der griechischen Nationalisten gegen die zypriotische Regierung; die Türkei greift militärisch in Zypern ein und besetzt den Norden der Insel. Der schnelle türkische Sieg führt zum Niedergang des Obristenregimes in Griechenland.
- **1977-1980:** Häufung gewalttätiger Handlungen der Rechtsextremen; Quasi-Bürgerkriegs-Klima und zahlreiche Ermordungen links-radikaler Aktivisten.
- **1980:** Erneuter Militärputsch; 30.000 Verhaftungen, Auflösung des Parlaments, Verbot politischer Parteien.
- **1983:** Parlamentswahlen. Turgut Özal wird Premierminister; das Kriegsrecht wird langsam aufgehoben, Rückkehr zum Zivilrecht.
- **1987:** Die Türkei stellt einen offiziellen Antrag auf Beitritt zur Europäischen Union.
- **1995:** Abkommen über eine Zollunion mit der Europäischen Gemeinschaft.

- **1999:** Der Europäische Rat von Helsinki verleiht der Türkei den offiziellen Status des Beitrittskandidaten.
- **2004:** Die Kommission ist der Meinung, dass das Land die Beitrittskriterien erfüllt und empfiehlt die Aufnahme offizieller Verhandlungen über den Beitritt.
- **2005:** Aufnahme offizieller Beitrittsverhandlungen.
- **2006:** Die EU beschließt, die Verhandlungen zum Teil auszusetzen, weil sich die türkische Regierung weigert, die sie an die EU bindenden Rechtsvorschriften über die Zollunion auf Zypern anzuwenden.
- **2007-2012:** Die Beitrittsverhandlungen treten auf der Stelle. Einige Mitgliedstaaten sind gegen den türkischen EU-Beitritt und ziehen ein Abkommen über eine verstärkte Zusammenarbeit vor.
- **2012:** Die Kommission startet eine „Positive Agenda“ in den Beziehungen zwischen der EU und der Türkei, die „eine Dynamik“ in den Beitrittsprozess bringen soll.
- **2013:** Die türkische Regierung ist über die europäischen Ausflüchte erbost. Der ständige Vertreter bei der EU, Selim Yenel, erklärt: „Wir müssen uns hinsetzen und uns darüber verständigen, in welche Richtung es gehen soll, welche Art von EU Sie wollen, mit der Türkei oder ohne, denn Sie verschwenden seit 50 Jahren unsere Zeit (und) wir sind es leid.“⁶³ Ende 2013 werden die Beitrittsverhandlungen wieder aufgenommen.

Während der EGB dabei ist, die Entsendung einer Delegation zu organisieren, die die Gewerkschaftslage in dem Land analysieren soll, unternehmen die Militärs am 12. September 1980 einen Putsch. Der Verband DISK wird sofort aufgelöst, seine Führung sowie Hunderte von Gewerkschaftern an der Basis verhaftet. Die andere Organisation, TURK-IS, kann ihre Arbeit fortsetzen, aber nur auf nationaler Ebene (Verbot von Aktionen in den Fabriken, Abschaffung des Streik- und Tarifverhandlungsrechts). Die sozialen Rechte und die Reallöhne werden beträchtlich gemindert. Fast alle verhafteten Gewerkschafter werden gefoltert, 52 von ihnen droht die Todesstrafe, weil sie Gewerkschaftsaktivitäten durchgeführt haben ...

Der EGB fordert sofort die Aufhebung des Assoziierungsabkommens zwischen der Türkei und der Europäischen Gemeinschaft sowie der Mitgliedschaft des Lands im Europarat. Im April 1981 reist der stellvertretende Generalsekretär erstmals in dieses Land, um bei der Vorbereitung des Prozesses gegen DISK Unterstützung zu leisten. Bei dieser Gelegenheit spricht er mit Gewerkschaftern, Juristen, Vertretern der politischen Opposition. Der EGB macht die Informationen bekannt, die er bei dieser Gelegenheit erhält, er startet Aufrufe an die Institutionen der Gemeinschaft und an die Regierungen, damit sie den Druck auf die Militärbehörden erhöhen. Die Aktionen des EGB führen zusammen mit denen anderer Organisationen dazu, dass die europäische Finanzhilfe für die Türkei eingefroren wird, ehemaligen türkischen Abgeordneten die Teilnahme an der Parlamentarischen Versammlung des Europarats verboten wird und eine Debatte über den möglichen Ausschluss der Türkei aus dieser Organisation geführt wird.

Zur Eröffnung des Prozesses gegen die Führung von DISK am 24. Dezember 1981 entsenden der EGB und IBFG drei Anwälte als Beobachter. Ein „Prozess gegen DISK und seine Führung, der zum Prozess gegen den Grundsatz der freien Gewerkschaftsarbeit geworden ist“,⁶⁴ prangert einige Monate später der EGB bei seinem Kongress in Den Haag an (April 1982). Er fordert, dass die europäischen Institutionen jeden erdenklichen Druck auf die türkischen Behörden ausüben, diesen Prozess einzustellen, die inhaftierten Gewerkschafter freizulassen, die Gewerkschaftsrechte wieder herzustellen und schnell ein demokratisches System in der Türkei zu schaffen.

„Man hat uns wiederholt gesagt, wie bedeutend unsere Anwesenheit beim Prozess sein könnte, und die moralische Unterstützung, die sie ausdrückte. Man sagt uns deutlich, wie wichtig die politische Unterstützung ist und wie sehr die inhaftierten Gewerkschafter und ihre Familien die wirtschaftliche Hilfe schätzen, sowie alle, die sich in der Türkei für



1980: Eine Terrorwelle geht über der Gewerkschaftsbewegung in der Türkei nieder. Hier die Porträts von Menschen, die infolge des Militärputsches getötet oder gefoltert wurden.

Quelle: ImageGlobe

eine Rückkehr zur Demokratie einsetzen.“⁶⁵ Der EGB und seine Mitglieder haben die Familien der inhaftierten Gewerkschafter finanziell unterstützt; der IBFG und der WVA haben einen „Solidaritätsfonds“ eingerichtet. Die Mobilisierung ist sehr stark.

Nach vier langen Jahren der Inhaftierung werden alle Gewerkschaftsführer von DISK im September 1984 endlich freigelassen, d.h. ein Jahr nachdem Ankara zu einem zivilen politischen System zurückgekehrt ist. In den folgenden Wochen reisen EGB-Generalsekretär Mathias Hinterscheid und der stellvertretende Generalsekretär Björn Pettersson in die Türkei, um Abdullah Bastürk, den Präsidenten von DISK, und den Vorstand der Organisation zu treffen. Das ist die Gelegenheit für diese, sich für die Unterstützung des EGB und seiner Mitglieder zu bedanken, aber sich auch zu vergewissern, dass die Unterstützung andauert, denn der Prozess gegen DISK ist nicht beendet und die Türkei hat seit den Wahlen 1983 eine ultraliberale Kehrtwende hingelegt.

Im Januar 1985 wird DISK als erste türkische Gewerkschaftsorganisation Vollmitglied des EGB (gefolgt von TURK-IS 1988). Aber die Regierung in Ankara beschneidet die Rechte und Grundfreiheiten der Gewerkschaften weiterhin massiv. Das Streikrecht wird mit Füßen getreten sowie das Recht zur Gründung von Gewerkschaften und zur Mitgliedschaft in internationalen Organisationen. Die Aktivitäten von DISK sind immer noch ungesetzlich; das Vermögen befindet sich in der Hand von Verwaltern. Das hält Ankara aber nicht davon ab, 1987 seinen offiziellen Antrag auf Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft zu stellen. Der EGB verabschiedet 1988 eine Erklärung, in der er diese Fakten anprangert, sowie auch das laufende Verfahren gegen DISK – inzwischen Mitglied des EGB – das inzwischen schon acht Jahre dauert!

In Erwartung eines Treffens zwischen Europaabgeordneten und türkischen Parlamentariern verabschiedet der EGB am 18. Januar 1989 eine Stellungnahme, die im Vorfeld seine Haltung gegenüber einem möglichen künftigen EU-Beitritt der Türkei klarstellt. Angesichts der demokratischen Probleme, der Menschenrechtslage, der Nichteinhaltung gewerkschaftlicher Freiheiten und der Verletzung internationaler Verpflichtungen (die unmenschlichen Haftbedingungen in den Gefängnissen sind ein eklatanter Verstoß gegen die Menschenrechtskonvention des Europarats, Verletzung von Grundsätzen der ILO etc.) warnt der EGB, dass „die Rückkehr zur Demokratie, zur Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte und der Gewerkschaftsfreiheit für die Gewerkschaftsbewegung eine Bedingung *sine qua non* für den Beitritt der Türkei zur Europäischen Gemeinschaft bleiben“.⁶⁶

Das Jahr 1991 stellt in dieser Hinsicht einen Wendepunkt dar. Die Regierung scheint entschlossen, die politischen und gewerkschaftlichen Freiheiten besser zu gewährleisten. DISK sieht seine Rechte wiederhergestellt. Mitte der 1990er Jahre hält der EGB wie zuvor

mit den mittel- und osteuropäischen Ländern (siehe oben) zusammen mit seinen Mitgliedern TURK-IS und DISK eine Konferenz ab, um zu erörtern, wie man die Rolle der Gewerkschaften in den Beziehungen zwischen der Türkei und der Europäischen Union fördern kann. Dies gilt insbesondere in Erwartung der Zollunion, die für das Jahr 1996 geplant ist.

Im Dezember 1998 spricht sich der Exekutivausschuss gegen „jeden Versuch aus, sich auf kulturelle oder religiöse Beweggründe zu berufen, um die Ausgrenzung der Türkei zu begründen“ und erklärt sich im Grundsatz mit dem EU-Beitritt der Türkei einverstanden. Aber er betont einmal mehr, dass vorher noch Fortschritte bei der Achtung der Demokratie, Grundrechte, Gewerkschaftsrechte und Minderheitenrechte erzielt werden müssen. Es wird ein ständiger Arbeitsausschuss der türkischen Mitgliedsorganisationen eingerichtet, der sich mit dem Integrationsprozess beschäftigt.

Die Aussicht auf den EU-Beitritt der Türkei wird zur Jahrhundertwende konkreter. Im Dezember 1999 beschließen die in Helsinki tagenden Staats- und Regierungschefs, der Türkei den offiziellen Status des Beitrittslands zu gewähren. Nach gründlicher Prüfung ist die Kommission 2004 der Meinung, dass das Land alle Beitrittskriterien erfüllt und empfiehlt die Aufnahme offizieller Beitrittsverhandlungen. So beginnen 2005 offiziell die Beitrittsverhandlungen. Aber diese kommen schnell zum Stillstand.

Der EGB bleibt äußerst wachsam. Er hat wiederholt festgestellt, dass die türkischen Behörden die Rechte der Gewerkschaften verletzen, und er betont die Notwendigkeit, dass das Arbeitsrecht und die verfassungsrechtlichen Bestimmungen den europäischen Normen entsprechen müssen. Aus seiner Sicht muss die mögliche Eröffnung des sozialen Kapitels der Beitrittsverhandlungen von der Berücksichtigung der Vorgaben, die in diesen Fragen festgelegt wurden, abhängig gemacht werden. Von 2003 bis 2007 unterstützt er die nationale türkische Kommission zur Koordinierung der Gewerkschaften, der nicht nur TURK-IS und DISK angehören, sondern von 2004 an auch die neuen Dachverbände HAK-IS und KESK, die inzwischen auch Mitglied im EGB sind. Er koordiniert außerdem ein großes Projekt mit dem Titel „Dialog der Zivilgesellschaft – Zusammenführung der Arbeitnehmer in der Türkei und in der Europäischen Union durch eine gemeinsame Arbeitskultur“. Das Gesamtziel ist, die Kontakte und den Erfahrungsaustausch zwischen den Gewerkschaften in der Türkei und in den Mitgliedstaaten zu stärken. Dieses Projekt ermöglicht es, ungefähr 25 Seminare zu organisieren, an denen insgesamt mehr als 1.600 Arbeitnehmervertreter in türkischen Unternehmen und mehr als 500 Teilnehmer aus unterschiedlichen Ländern der EU teilnehmen. Es ist außerdem zu erwähnen, dass an diesen Aktivitäten 20 % Frauen teilnehmen.

Der EGB hat sich eine echte kontinentale Einigung der Gewerkschaften vorgenommen, insbesondere seit dem Fall der Berliner Mauer. Zunächst mit den Ländern des ehemaligen Ostblocks, die sich seit 1996 alle mehr oder weniger in die Strukturen des EGB integriert haben. Dann auf dem Balkan mit den Republiken, die aus dem Krieg im ehemaligen Jugoslawien hervorgegangen sind. Es galt, die Bedingungen für einen Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsverbänden zu schaffen, die aus den Trümmern Jugoslawiens entstanden sind und deren aus dem Konflikt geborene Staaten sich einen gnadenlosen Krieg geliefert haben. Schließlich mit der Türkei, die Militärputsche, scharf antigewerkschaftliche Diktaturen und Zeiten politischer Instabilität durchlebt. Die verfolgten Gewerkschaften brauchten Unterstützung und Hilfe, damit der Wiederaufbau einer sozialen Demokratie eine Chance hat. Schließlich kann man sagen, dass der EGB, der 1973 aus 17 Organisationen entstand, die 15 Länder Westeuropas vertraten, es geschafft hat, die Gewerkschaftsbewegung auf dem gesamten Kontinent zu einen, mit seinen mittlerweile 85 nationalen Gewerkschaftsdachverbänden, seinen sieben Beobachtern aus den Balkanstaaten und zehn europäischen Branchenverbänden.

Kapitel 9

Erweiterung der Solidarität

Bei seiner Gründung 1973 wird dem EGB vorgeworfen, zu „eurozentrisch“ zu sein. Obwohl bis zu diesem Zeitpunkt die Gewerkschaftsbewegung in großen internationalen Verbänden organisiert war (siehe Kapitel 1), wurde die Schaffung einer eigenständigen Regionalstruktur als mögliche Bedrohung der internationalen Solidarität gesehen.¹ Diese Befürchtungen sind nicht vollständig ausgeräumt. So wird das Engagement des EGB für den europäischen Sozialdialog oder für europäische Betriebsräte von den Organisationen in den Ländern des globalen Südens bisweilen als Bau einer „europäischen Gewerkschaftsfestung“ gesehen.² Ist die Euro-Gewerkschaftsbewegung der Versuchung der Isolation erlegen?³

Von Anfang an ist die internationale Arbeit des EGB Thema zahlreicher Debatten. Wie kann man diese heute bewerten? Betrachtet man die Stellungnahmen des Gewerkschaftsbunds, die sich mit der „großen weiten Welt“ befassen, kann man, zum leichteren Verständnis, drei Eckpunkte für die Strategie gegenüber dem Rest der Welt feststellen.

Diese Eckpunkte sind:

- Die Gewerkschaftsarbeit angesichts der europäischen Entwicklungspolitik, d.h. Stellungnahmen zum Abkommen von Lomé und zur Kooperation mit den AKP-Staaten, sowie Fragen zum Frieden und zur Entwaffnung, die vor allem zu Zeiten des Kalten Kriegs großen Raum einnehmen.
- Die allmähliche Entwicklung dessen, was man als europäische „Gewerkschaftsdiplomatie“ bezeichnen könnte. Dies hängt anfangs vor allem mit aktuellen Ereignissen zusammen, die die Gewerkschaftsrechte betreffen (Südafrika zu Zeiten der Apartheid, Türkei während des Staatsstreichs, Nicaragua, China während der Ereignisse auf dem Platz des himmlischen Friedens etc.). Diese Form der

Diplomatie erstreckt sich ab den 1990er Jahren natürlich auch auf die mittel- und ost-europäischen Länder, den Balkan (siehe Kapitel 8), aber vor allem auf Lateinamerika, Russland und Asien.

- Der Kampf für die Aufnahme sozialer Normen in internationale Handelsabkommen. Hier sind zwei große Phasen zu nennen: Vor 2006 wurde der Kampf auf multilateraler Ebene geführt (GATT-Verhandlungen, dann WTO). Nach 2006 galt es, sich an die geänderte europäische Strategie anzupassen, die nun eher auf bilaterale oder bi-regionale Verhandlungen setzt, wegen der wiederholten Blockaden der multilateralen Verhandlungsrunde von Doha. Das ist der aktuelle Kontext für die Strategie des EGB, insbesondere im Rahmen der transatlantischen Verhandlungen – bei denen in sozialer Hinsicht immens viel auf dem Spiel steht, wie wir weiter unten sehen werden.

Das sind die drei roten Fäden (die sich natürlich gegenseitig nicht ausschließen), die wir in den nächsten Abschnitten zu entwirren versuchen werden.

9.1. Entwicklungszusammenarbeit

Während seiner gesamten Geschichte fordert der EGB unerlässlich von Europa, sich dafür einzusetzen, dass Bestimmungen über die Achtung der demokratischen Grundsätze, Menschenrechte und internationalen Kernarbeitsnormen in die Kooperationsabkommen aufgenommen werden. Seit den Römischen Verträgen von 1957 unterhält die Union nacheinander Kooperationsbeziehungen mit den AKP-Ländern (Afrika, Karibik- und Pazifikstaaten) im Rahmen der Abkommen von Yaoundé, dann Lomé und schließlich Cotonou, das ihnen 2000 folgt. Anfänglich hängen die besonderen Beziehungen zwischen der EU und den AKP-Staaten mit der Geschichte zusammen, d.h. den ehemaligen europäischen Kolonien und der Bewegung der Entkolonialisierung, die sich zeitgleich mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft vollzieht. Die damaligen Mitgliedstaaten der EWG möchten über diese Abkommen zur Entwicklungszusammenarbeit ihre wirtschaftlichen und geopolitischen Interessen in diesen Ländern vor dem Hintergrund des Kalten Kriegs wahren.

Traditionell haben die Gewerkschaften versucht, Beziehungen zwischen Entwicklungsländern und Industrieländern auf Basis der Solidarität zwischen Arbeitnehmern aufzubauen. Aber in Europa sind sie zwischen „globalistischen“ und „regionalistischen“ Tendenzen gespalten. Der EGB zeigt sich zurückhaltend. In seinen „Zielsetzungen 1976-1979“,⁴ die er auf seinem 2. Ordentlichen Kongress beschließt, „beabsichtigt [er], seine Solidarität mit den Arbeitnehmern weltweit zu zeigen und insbesondere denen in den Entwicklungsländern, ohne jedoch seinen Zuständigkeitsbereich zu überschreiten und in Unterstützung der Arbeit, die auf weltweiter Ebene und auf den verschiedenen Kontinenten von den internationalen Bündnissen IBFG und WVA durchgeführt wird“. Aber 1975 unterzeichnet die Europäische Gemeinschaft das erste Abkommen von Lomé, das dieses Europa mit neun Mitgliedstaaten an 46 AKP-Staaten bindet. Dies veranlasst den EGB zu der Aussage, dass „das Abkommen von Lomé, mit seinen Folgen für die Arbeitnehmer und Gewerkschaftsorganisationen, zu den Aufgaben des EGB gehört, in Verbindung und Zusammenarbeit mit dem IBFG und WVA“.⁵ Die europäische Gewerkschaftsbewegung fühlt sich also befugt, in diesem Bereich tätig zu werden.

Das größte Defizit des Abkommens von Lomé ist aus seiner Sicht die fehlende Beteiligung der Arbeitnehmer bei seiner Umsetzung. Um die Auswirkungen eines solchen Abkommens auf die Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen zu können, müsste ein Ad-hoc-Ausschuss eingerichtet werden oder zumindest beratende Konferenzen unter

Beteiligung der Gewerkschaften. Was den Inhalt des Abkommens betrifft, ist er der Meinung, dass es ein „wichtiger Schritt“ für die Zusammenarbeit ist. Es werden eigene Systeme dafür geschaffen, wie STABEX. Dieses System zur „Stabilisierung der Exporterlöse für Agrarerzeugnisse“ führt eine Neuerung in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen ein: Es geht darum, die Exporterlöse der Entwicklungsländer vor Preis- oder Mengenschwankungen der Produkte (hauptsächlich Agrarerzeugnisse, zumindest anfänglich) für den Export in die Europäische Gemeinschaft zu schützen.⁶ Auf internationaler Ebene liegt die Gewerkschaftswelt nicht ganz auf der gleichen Wellenlänge mit einem solchen Ansatz. Für den Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) ist STABEX nur ein finanzieller Ausgleich für die Opfer der Verschlechterung der Handelsbedingungen. Für den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und den EGB darf man diese Art interregionaler Vorzugsbeziehungen nicht ausschließen,⁷ aber man sollte STABEX durch ein System differenzierter Rückerstattungen korrigieren, das die ärmsten AKP-Länder begünstigt und über die Stabilisierung der Exporterlöse hinaus ein Wachstum des realen Einkommens der Erzeuger sicherstellen. Das STABEX wird also als „erster Schritt zu einer Reform des Welthandels“⁸ gesehen. Generell unterstützt der EGB das Abkommen von Lomé und seine Instrumente, aber nicht bedingungslos. Zusammen mit dem IBFG und WVA fordert er beharrlich, dass die Gewerkschaftsorganisationen regelmäßig informiert und konsultiert werden und eng in die Programme zur industriellen Zusammenarbeit eingebunden und an den Programmen der technischen und finanziellen Kooperation beteiligt werden.⁹

Die europäischen Institutionen und die Mitgliedstaaten werden jedoch zunehmend die „Grenzen“ dieser Zusammenarbeit und die Schwierigkeiten bei der Umsetzung betonen. Gleichzeitig ist die Welthandelsorganisation (WTO) der Meinung, dass die Rechtsvorschriften des Abkommens von Lomé nicht alle den Bestimmungen des internationalen Handels entsprechen. Ende der 1990er Jahre beschließt die EU, ihre Herangehensweise zu verändern. Die „Entwicklungszusammenarbeit“ wird *de facto* zur Kooperation für die Integration der AKP-Staaten in das multilaterale Handelssystem. Dieser Wendepunkt in der Anschauung wird 2000 offiziell ratifiziert, als das Abkommen von Lomé durch das neue „Abkommen von Cotonou“ abgelöst wird.

EGB, IBFG und WVA knüpfen an eine lange Tradition der gewerkschaftsübergreifenden Zusammenarbeit an und richten Anfang der 2000er Jahre eine gemeinsame Arbeitsgruppe ein, die sich zwei Ziele setzt: Dem Standpunkt der Gewerkschaften bei Kommission und Generalsekretariat der AKP-Staaten Gehör zu verschaffen und zur Demokratisierung und partizipativen Steuerung von Programmen beizutragen, vor allem mit den Gewerkschaften aus den AKP-Staaten. Das Abkommen von Cotonou erkennt formell die Bedeutung der sozialen Zielsetzungen und der nachhaltigen Entwicklung an, ist aber aus Sicht der Gewerkschaften viel mehr dem Freihandel als der Entwicklung verpflichtet.

Im Rahmen der – schwierigen – Verhandlungen der neuen „Abkommen über wirtschaftliche Partnerschaft“ (EPA) zwischen der EU und Unterregionen der AKP-Gruppe¹⁰ (die AKP-Staaten, die im Cotonou-Abkommen als diejenigen genannt sind, die den Handel liberalisieren möchten) fordert der EGB von der Kommission, dass die Abkommen die nachhaltige Entwicklung, die Minderung der Armut und die Unterstützung der regionalen Integration fördern sollen.¹¹ Angesichts der starken Bedenken, die die meisten dieser Unterregionen im Hinblick auf die Verhandlung solcher Abkommen empfinden, beharren die europäischen Gewerkschaften darauf, dass die EU nicht versuchen soll, diese gegen den Willen dieser Länder durchzusetzen, dass sie den Grad der Nichtgegenseitigkeit erhöhen und beim Verhandlungszeitplan flexibler sein soll.

Seit 2006 und der Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB, entstanden aus der Fusion von IBFG und WVA, siehe Exkurs 41) hat der EGB die Frage der

Entwicklungszusammenarbeit weitgehend dem IGB überlassen, auch wenn er weiterhin seinen Beitrag leistet. So nimmt er zusammen mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft an der thematischen Partnerschaft zur Frage von „Migration, Mobilität und Beschäftigung“ des Aktionsplans 2008-2010 der Entwicklungsstrategie EU-Afrika¹² teil, die sich auf Beschäftigung und würdige Arbeit konzentriert. Bei seinem Kongress in Athen (2011) ruft er zur Stärkung seiner Aktivitäten im Gewerkschaftsnetzwerk für die Entwicklungszusammenarbeit des IGB für den Zeitraum 2011-2015 auf. Aber insgesamt trägt die neue Doktrin Europas gegenüber den Entwicklungsländern dazu bei, die europäische Gewerkschaftsarbeit wieder auf die Fragen der sozialen Normen zu konzentrieren, die in den internationalen Handelsabkommen aufzunehmen sind (siehe Absatz 3 unten).



Der Gründungskongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), der am 1. November 2006 in Wien (Österreich) stattfindet und die Spaltung der internationalen Gewerkschaftsbewegung in IBFG und WVA beendet (auf dem Foto: Guy Ryder, zu diesem Zeitpunkt Generalsekretär des IGB, Sharan Burrow, seine Präsidentin, und Rudolf Hundstorfer, Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbunds ÖGB).

Quelle: CSI, Jacky Delorme

Exkurs 41

Entstehung des IGB



Die Geschichte der internationalen Gewerkschaftsbewegung erlebt 2006 eine große Wende mit der Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), der aus der Fusion von IBFG und WVA entsteht.¹³

Seit 1973 und Gründung des EGB hat sich eine Arbeitsteilung zwischen den beiden internationalen Gewerkschaftsbündnissen (IBFG und WVA) und dem EGB ergeben. Der EGB ist der einzige Ansprechpartner gegenüber

den europäischen Institutionen (EU, Europarat, Europäischer Wirtschaftsraum), während die beiden Internationalen die Gewerkschaftsbewegung gegenüber den multilateralen Institutionen vertreten (ILO, IWF, Weltbank, WTO). Aber ist die Existenz zweier internationaler Verbände, einer sozialdemokratisch-sozialistisch, der andere christlich-sozial orientiert, in einer Zeit zunehmender Globalisierung nicht ein Relikt vergangener Tage? Die Suche nach neuen politischen Lösungsansätzen angesichts der Globalisierung ist eine Frage des Überlebens, so Emilio Gabaglio 1996.¹⁴ Später erklärt er in einem Interview: „Diese Unterteilung [zwischen IBFG und WVA] ist das Spiegelbild einer Realität, die seinerzeit ihre Berechtigung hatte, aber heute vollkommen überholt ist. Vor allem führt sie dazu, dass die internationale Gewerkschaftsbewegung weniger effizient ist, als sie sein sollte.“¹⁵ Bei seinem Kongress in Durban 2000 hatte der IBFG eine erste Debatte über

die Frage einer vereinten weltweiten Gewerkschaftsbewegung geführt. Aber richtig Bewegung kommt erst beim Kongress des EGB in Prag 2003 in die Sache. Emilio Gabaglio erinnert sich: „Damals nannte der Generalsekretär des IBFG in einer Rede Europa als Beispiel. ‚Warum‘, so fragte er, ‚sollte das, was in Europa gelungen ist, d.h. die Gründung des EGB, der Gewerkschaften sozialdemokratischer, christlicher und postkommunistischer Prägung vereint, auch wenn es eine gewisse Zeit gedauert hat – nicht auch auf internationaler Ebene möglich sein?‘ Etwas später bekundet der Generalsekretär des WVA Interesse an dieser Überlegung. So wird Kontakt aufgenommen.“¹⁶ Es werden Gespräche über eine einzige neue Organisation aufgenommen, die den früheren IBFG, den früheren WVA und Gewerkschaften ohne Mitgliedschaft in einem internationalen Dachverband umfassen soll, wie die französische CGT oder andere südamerikanische, asiatische und afrikanische Gewerkschaften. Gabaglio, der soeben aus dem Sekretariat des EGB ausgeschieden ist, spielt die Rolle des Vermittlers bei diesen Gesprächen.

Für seinen Nachfolger John Monks stellt sich die Frage nach den Verbindungen zwischen dem EGB und dieser neuen Organisation, die sich auf seine Zuständigkeit auswirken können (insbesondere im Kontext des europäischen sozialen Dialogs und den Beziehungen zu den europäischen Institutionen). Die Frage ist, ob im Sinne der Vertretung Europas die beiden eigenständigen Organisationen, d.h. der EGB einerseits und die Gewerkschaftsorganisationen der neuen unabhängigen Staaten (die nicht dem EGB angehören: Ukraine, Weißrussland etc.) in einem paneuropäischen Ausschuss vereint werden sollen. Oder ob es sinnvoll wäre, eine eigene neue europäische Organisation zu schaffen. Aber diese Alternative würde für eine gewisse Konfusion

sorgen, abgesehen von den Mehrkosten.¹⁷ In jedem Fall muss der EGB seine „satzungsgemäße“ Eigenständigkeit erhalten und gleichzeitig den Eindruck vermeiden, dass es ein gewerkschaftliches Europa der zwei Geschwindigkeiten gibt, wogegen sich vehement die Gewerkschaften der mittel- und osteuropäischen Länder wehren, allen voran Andrzej Adamczyk (NSZZ Solidarność).¹⁸ Schließlich wird die Einrichtung eines Paneuropäischen Regionalrats (PERC) innerhalb des IGB beschlossen, dessen Generalsekretär der Generalsekretär des EGB sein soll, um Geschlossenheit zwischen den beiden Organisationen zu gewährleisten. Diese Lösung, die von einigen Mitgliedern des Exekutivausschusses als komplex eingestuft wird, hat den Vorteil, pragmatisch zu sein.

Der Gründungskongress des IGB findet am 1. November 2006 in Wien statt. Es nehmen die nationalen Mitgliedsverbände teil, die dem früheren IBFG und dem WVA angehört haben, die beide aufgelöst sind, sowie die Organisationen ohne Zugehörigkeit. Er zählt zu diesem Zeitpunkt 304 nationale Verbände aus 153 Ländern, die etwa 168 Millionen Arbeitnehmer vertreten. Das Gewicht des ehemaligen IBFG überwiegt in der neuen Organisation, denn er bringt 91 % seiner Mitglieder mit ein, gegenüber 7 % für den WVA und 2 % seitens der Organisationen ohne Zugehörigkeit. Was den PERC betrifft, so wird er am 19. März 2007 offiziell in Rom eingerichtet. In diesem Regionalrat, der sich vom nördlichen Polarkreis bis nach Zentralasien erstreckt, sind 90 Gewerkschaftsorganisationen vertreten, die dem IGB angehören und 85 Millionen Arbeitnehmer vertreten. John Monks wird Generalsekretär und Mikhail Shmakov, Vorsitzender von FNPR (Russland), wird zum Präsidenten gewählt.

9.2. Entwicklung einer Gewerkschaftsdiplomatie

Der zweite rote Faden der Außenarbeit des EGB ist das, was man als Gewerkschaftsdiplomatie bezeichnen könnte. Hierbei geht es konkret darum, Kooperationen mit Arbeitnehmerorganisationen in verschiedenen Regionen der Welt aufzubauen: Die Mittelmeer-Anrainerstaaten, Süd- und Lateinamerika, China und die asiatischen Länder, die USA, Russland etc.¹⁹ Ein weiteres Ziel ist, Solidarität mit Völkern zu zeigen, deren Rechte – politischer, wirtschaftlicher oder sozialer Art – mit Füßen getreten werden. So stehen 1978 Südafrika und sein „System der Apartheid, das zu unmenschlich und unwürdig ist, um als zivilisiert

bezeichnet zu werden“ im Mittelpunkt der Kritik der europäischen Gewerkschaftsbewegung.²⁰ 1979 werden Tunesien und die brutale Unterdrückung der Aktivisten von UGTT verurteilt.²¹ 1980 wird der sowjetische Militäreinsatz in Afghanistan angeprangert, „der die souveränen Rechte des afghanischen Volkes verletzt“.²² Die militärischen Repressalien in der Türkei stehen 1982 am Pranger.²³ 1989 verurteilt man den blutigen Einsatz der chinesischen Armee gegen die Demonstrierenden auf dem Platz des Himmlischen Friedens²⁴. In den 1990er Jahren sind es vor allem die mittel- und osteuropäischen Länder, die Balkanstaaten und die Türkei, die Gegenstand dieser Gewerkschaftsdiplomatie sind (siehe Kapitel 8). 2003 wird der Golfkrieg verurteilt. Und heute drückt die EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol ihre Solidarität mit der tunesischen Gewerkschaftsbewegung nach den Ermordungen von Choukri Belaid und dann Mohamed Brahmî aus;²⁵ sie verurteilt die Repressalien, Einschüchterung und Menschenrechtsverletzungen in der Türkei.²⁶ Sie beklagt die Handelsabkommen der EU mit Kolumbien und Peru, die keinerlei Rechtsvorschriften vorsehen, um die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen zu gewährleisten, obwohl diese Länder zu den gefährlichsten der Welt für Gewerkschafter zählen²⁷ etc.



In der Fortsetzung des arabischen Frühlings spricht EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol der tunesischen Gewerkschaft UGTT und ihrem Generalsekretär Jrad Abdesslem ihre Solidarität aus.
Quelle: EGB

Über diese bilaterale Diplomatie und Solidaritätserklärungen hinaus verfolgt der EGB vor allem langfristige Strategien mit den verschiedenen Regionen der Welt. Diese Strategien werden in den nächsten Abschnitten behandelt.

9.2.1. Europa-Mittelmeer-Raum

Die Anrainerstaaten des Mittelmeers sind eines der Hauptbetätigungsfelder des EGB außerhalb der EU.²⁸ Der ursprüngliche Grund war, dass der Mittelmeerraum für die Arbeitgeber in der Gemeinschaft der Neun eine wichtige, „günstige Arbeitskräftereserve“ darstellt: Arbeitnehmer aus Spanien, Portugal, Griechenland, aber auch Marokko, Algerien, Tunesien etc. Für den EGB ist es daher wichtig, Druck auf die nationalen Regierungen auszuüben, damit sie die ILO-Konventionen ratifizieren, aber auch die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung, den Erwerb der Sprache, die Berufsbildung, die Unterbringung etc. der Wanderarbeitnehmer gewährleisten. Unter diesem Blickwinkel findet ein erstes Gewerkschaftskolloquium „Europa-Mittelmeer“ im November 1978 in Thessaloniki statt, das zu einem ersten Katalog strukturierter und gemeinsamer Forderungen führt.²⁹

Später sind die Beziehungen zwischen der erweiterten Union und den „Drittstaaten im Mittelmeerraum“ Gegenstand von strategischen Partnerschaften, die der EGB zu beeinflussen versucht. So sind nach dem ersten Golfkrieg und dem Neustart des Friedensprozesses im Nahen Osten (Abkommen von Oslo) am 27. und 28. November 1995 in dieser besonderen Situation die fünfzehn Mitgliedstaaten der EU und zwölf Mittelmeer-Anrainerstaaten in Barcelona versammelt, um ein Projekt für eine „Euro-Mittelmeerzone des Friedens, der Stabilität und Sicherheit“, die auf Partnerschaft basiert, zu starten. Der „Prozess von Barcelona“ ist geboren. Hier geht es darum, das Sicherheitsbedürfnis Europas gegenüber der Konfliktzone des Nahen Ostens mit dem Entwicklungsbedarf der Länder im Süden und Osten des Mittelmeerraums in Einklang zu bringen. Der EGB bringt sich in diesen Prozess mit dem Wunsch ein, eine nachhaltige Kooperation mit den Gewerkschaften der arabischsprachigen Länder aufzubauen.³⁰ Es finden Treffen mit den arabischsprachigen Partnern des Zusammenschlusses der Maghrebgewerkschaften (USTMA, Union der Arbeitnehmer der arabischsprachigen Maghrebländer) statt. Das Ziel ist, gemeinsame gewerkschaftliche Strategien zu definieren.

Anfangs wird die Zusammenarbeit mit den internationalen Gewerkschaftsbünden nicht als optimal angesehen und die Mitgliedsorganisationen des EGB zeigen sich selbst auch nicht sonderlich proaktiv. Aber es entsteht eine Dynamik und diese führt 1999 zur Geburt des Europa-Mittelmeer-Gewerkschaftsforums,³¹ an dem Mitgliedsorganisationen von EGB und IBFG, die Union der Arbeitnehmer des arabischsprachigen Maghrebs (USTMA) und der internationale Bund arabischer Gewerkschaften (*Confédération internationale des syndicats arabes*, CISA) beteiligt sind. Diese Zusammenarbeit führt unter anderem zur Einrichtung einer *Summer School*, die junge Gewerkschafter aus Europa und dem Maghreb besuchen, aber nach dem Kongress des EGB in Prag 2003 auch zu Verbindungen zwischen dem Frauenausschuss des EGB und der USTMA. Es werden Projekte zu Reformen und Modernisierung der Gewerkschaften, gewerkschaftlichem Pluralismus und der Rolle der Frauen in Marokko, Algerien, Tunesien, Jordanien und Palästina durchgeführt.

Das Euro-Med-Gewerkschaftsforum zieht 2005 eine erste – eher durchwachsene – Bilanz des ersten Jahrzehnts der Zusammenarbeit. John Monks erklärt hier: „Allen war klar, dass dies niemals eine einfache Übung war und noch immer nicht ist. In unserer Zusammenarbeit gab es Höhen und Tiefen, auch wenn man heute sagen kann, dass es euch allen gelungen ist, euch auf den wahren Inhalt der Gewerkschaftsagenda zu konzentrieren. (...) Es besteht immer ein Risiko, das man nicht verleugnen kann: Dass die Politik und Konflikte die Qualität unserer Zusammenarbeit beeinträchtigen. Dagegen müssen wir uns wehren! Jeder von uns! Es wäre ein strategischer Fehler, aus dem Forum eine Plattform für allgemeine politische Erklärungen zu machen anstatt sich darauf zu konzentrieren, warum es uns gibt.“³² Und die Kernelemente zu betonen, die im Mittelpunkt dieser Zusammenarbeit stehen müssen: die Demokratie, der soziale Dialog, die Stärkung der Kooperationsstrukturen. Am Ende des Forums wird ein Arbeitsprogramm verabschiedet; in einem schwachen wirtschaftlichen und politischen Umfeld bleibt die Partnerschaft der richtige Weg.

Aber die Schwierigkeiten halten an. Im Mai 2010 wird beschlossen, das Format der Kooperation zu ändern und das Forum in eine Euro-Med-Gewerkschafts koordinierung von EGB-IGB zusammen mit USTMA zu verwandeln. Die Zusammenarbeit mit CISA wird als unzufriedenstellend bewertet. Die Blockade des Friedensprozesses im Nahen Osten und die Haltung Israels (Abriegelung des Gazastreifens, Wiederaufnahme des Siedlungsbaus, Ermordung von Mitgliedern einer Aktion mit einem Hilfsschiff, die von den türkischen Mitgliedsorganisationen des EGB unterstützt wird) verschärfen die Spannungen in der Region und bleiben natürlich auch bei den auftretenden Schwierigkeiten nicht außen vor.

Was die politische Strategie der EU für den 1995 gestarteten „Prozess von Barcelona“ betrifft, wird sie ab 2008 quasi gänzlich undurchdringlich. Auf Initiative des französischen

Ratsvorsitzes wird dieser Prozess durch ein Projekt mit dem Titel „Union für den Mittelmeerraum“ (UfM) abgelöst. Aber das Sekretariat braucht lange, bis es seine Arbeit aufnehmen kann, und ist unterfinanziert. Die Sitzungen werden mehrfach verschoben. Die konkreten Infrastrukturprojekte werden nicht verwirklicht. Es stimmt, dass in sozialer Hinsicht einige Fortschritte verzeichnet werden: Es wird ein UfM-Forum für den sozialen Dialog eingerichtet, an dem die Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband BusinessEurope sowie die internationale Arbeitgeberorganisation beteiligt sind. Konsultationen mit den Arbeits- und Sozialministern finden statt. Aber die Zukunft des UfM-Prozesses, der manchmal als leere Hülle bezeichnet wird, bleibt ungewiss.³³

In diesem Umfeld, in dem die Beziehungen zwischen der EU und ihren Drittstaaten im Mittelmeerraum schwer erkennbar sind, bricht in mehreren Ländern der Region im Dezember 2010 der „arabische Frühling“ aus. Dieser wird zunächst als Ruf des Volkes nach grundlegenden politischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen begrüßt. Aber diese Bewegungen werden in einigen Ländern mit ungeahnter Brutalität unterdrückt (Libyen, Syrien); in anderen hingegen, denen es zunächst gelingt, sich vom Joch der Diktatur zu befreien, bricht sich nach und nach ein Zyklus der Gewalt Bahn (Tunesien, Ägypten ...). In allen Fällen steht der Ausdruck „arabischer Frühling“ für eine soziale Hoffnungslosigkeit, die nur bestätigt, wie zutreffend die Analysen der Gewerkschaften sind. „Wir erinnern uns an den jungen Straßenverkäufer, der sich in Sidi Bouzid in Tunesien in Brand gesteckt hat, sowie alle anderen Verzweiflungstaten junger Menschen in der Region aufgrund der fehlenden Beschäftigung, der sozialen Ungerechtigkeit, der Armut und der fehlenden Freiheiten. Diese Hilfeschreie dürfen nicht umsonst gewesen sein. Der Aufbau funktionierender Arbeitsmärkte, die gut reguliert sind, um der Massenarbeitslosigkeit, vor allem unter jungen Menschen, entgegenzuwirken, muss bei der Unterstützung durch die EU eine Priorität sein“, bekräftigt der EGB.³⁴ Und er wiederholt seine Forderung, dass der Auswärtige Dienst der EU auch Attachés für Beschäftigung und für soziale Angelegenheiten in seinen Reihen haben soll – bestehend aus Experten in diesem Bereich – um die Verbindungen aufrechtzuerhalten und die Entwicklung unabhängiger sozialpartnerschaftlicher Organisationen zu fördern (siehe Exkurs 42).

Aber 2012-2013 erscheinen die Aussichten eher düster. In Tunesien werden Gewerkschafter von Milizen angegriffen.³⁵ Der Sitz der UGTT, der sich an einem historischen Platz im Zentrum von Tunis befindet, ist der Ausgangspunkt praktisch aller Demonstrationen, die dazu beigetragen haben, das alte Regime zu stürzen. Gerade weil die UGTT zunächst eine prominente Rolle während der Revolution und dann im Prozess des Wandels spielt, wird sie Zielscheibe konstanter Angriffe von Extremisten, beklagt der EGB. Auch in Ägypten beobachtet der EGB „einen schlechten Start für die Demokratie“, so sehr ist die Freiheit der Gewerkschaften hier bedroht ...³⁶

Exkurs 42

Welche soziale Diplomatie für die EU?

Seit die EU einen Hohen Vertreter für die Außen- und Sicherheitspolitik (seinerzeit Catherine Ashton) und ein europäisches diplomatisches Corps (Europäischer Auswärtiger Dienst, EAD) hat, hat der EGB die Frage der Menschenrechtsverletzungen und der Gewerkschaftsrechte in vielen Ländern der Welt mehrfach

angesprochen. Er hat sich unter anderem zu den Dossiers für den Nahen Osten und Nordafrika im Zusammenhang mit dem „arabischen Frühling“ zu Wort gemeldet.

Eine der Hauptforderungen der Gewerkschaften bezüglich des diplomatischen Corps ist, dass die wichtigsten Botschaften der EU weltweit einen „Attaché für soziale Fragen“ bekommen. Die Idee wird Frau Ashton anlässlich

.....

ihrer Nominierung durch John Monks unterbreitet. Anfangs schien sie der Idee gegenüber recht offen. Rühmt sich Europa nicht etwa damit, dass es die nachhaltige Entwicklung in seinen bilateralen Beziehungen fördert, darunter auch in sozialer Hinsicht? Aber anscheinend fällt die Idee der bürokratischen Schwerfälligkeit zum Opfer. Das Ergebnis ist, dass Beschäftigungsfragen in den diplomatischen Vertretungen der EU vernachlässigt werden, kaum bekannt bzw. unverstanden sind. Ergänzt man hier noch, dass die GD Beschäftigung der Kommission an den Rand gedrängt wird – auch bei Fragen der Außenbeziehungen – kann man nur noch bedauern, dass es keine echte strategische Vision dessen gibt, was die europäische „soziale Diplomatie“ sein sollte ...

9.2.2. Südamerika

Die Beziehungen zwischen der EU und dem südamerikanischen Kontinent sind besonders schwer zu verstehen. Einer der Gründe dafür ist, dass die EU nach und nach Beziehungen aufgebaut hat zu:

- den Ländern Lateinamerikas (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua und Panama) über den „Dialog von San José“, der 1984 aufgenommen wird;
- den Karibikstaaten – einer Region, die 17 Territorien umfasst, die eine unmittelbare Verbindung zu Mitgliedstaaten der EU haben (vier überseeische Regionen Frankreichs, sechs überseeische Territorien Großbritanniens, sechs niederländische und ein französisches) und von denen 16 Länder der AKP-Gruppe angehören;
- den Ländern der Andengemeinschaft (Bolivien, Kolumbien, Ecuador und Peru) über einen politischen Dialog, der 1996 aufgenommen wird;
- Mercosur – dem gemeinsamen Markt, an dem Argentinien, Brasilien, Paraguay, Uruguay und Venezuela (bald auch Bolivien und vier assoziierte Mitglieder: Chile, Kolumbien, Ecuador und Peru) beteiligt sind und mit dem die EU 1995 ein Kooperationsprogramm startet.

Fügt man zu diesen biregionalen Beziehungen noch die bilateralen Kooperationsabkommen hinzu, die die EU mit Brasilien, Chile, Mexiko, Argentinien etc. geschlossen hat, ist das Ergebnis vollkommen undurchsichtig. Diese bilateralen Abkommen sind unterschiedlicher Art: Assoziierungsabkommen mit Chile, Mexiko und Lateinamerika, einschließlich Freihandel, Abkommen über die Wirtschafts- und Handelskooperation mit Argentinien und in jüngerer Zeit Abkommen über eine strategische Partnerschaft mit Mexiko und Brasilien ... Es stimmt allerdings, dass 2010 ein Versuch unternommen wurde, die Beziehungen zu vereinfachen, mit Schaffung der Gemeinschaft der lateinamerikanischen und karibischen Staaten (CELAC), die erstmals die 33 Länder zusammenbringt und damit jetzt der regionale Ansprechpartner für die EU ist.

Anfangs basieren diese Gewerkschaftsbeziehungen zwischen der Europäischen Union und Lateinamerika auf dem WVA und IBFG einerseits und der Panamerikanischen Regionalorganisation (ORIT, *Organización Regional Interamericana de Trabajadores*) und der Gewerkschaftszentrale lateinamerikanischer Arbeitnehmer (CLAT, *Central Latinoamericana de Trabajadores*) andererseits. Diese Beziehungen sind nicht so sehr im Kontext der diplomatisch-wirtschaftlichen Beziehungen zur EU zu sehen, sondern es handelt sich im Wesentlichen um Beziehungen der Gewerkschaftssolidarität zwischen nationalen Organisationen, die von IBFG und WVA koordiniert werden.

Erst ab Einleitung des „Prozesses von Rio“ 1999 durch die Staats- und Regierungschefs der EU-Länder und der Länder Lateinamerikas stärken und strukturieren die beiden Weltregionen ihre Beziehungen. Die Gewerkschaftsbeziehungen verstärken sich ebenfalls

zwischen dem EGB und der *Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur* (CCSCS, Zusammenschluss der Gewerkschaftszentralen in den Ländern des Südkegels), dem *Consejo de Trabajadores del Cono sur* (CTCS, Rat der Arbeitnehmer des Südkegels), aber auch den Gewerkschaftsorganisationen aus Mexiko und Chile, dem *Consejo Consultivo Laboral Andino* (CCLA, Beirat der Arbeitnehmer der Anden), dem Zusammenschluss der Gewerkschaftszentralen Lateinamerikas und der Karibikstaaten (CSACC) und der *Confederación Centroamericana de Trabajadores* (CCT, Gewerkschaft zentralamerikanischer Arbeitnehmer).

In der Fortsetzung dieser Kooperation entsteht im Mai 2001 eine Arbeitsgruppe von EGB, IBFG und WVA mit Vertretern von ORIT und CLAT. Wie oben beschrieben, haben die beiden internationalen Verbände sich in der Zwischenzeit zum IGB zusammengeschlossen. Was ORIT und CLAT betrifft, so bilden sie mittlerweile die Regionalorganisation, d.h. die *Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas* (CSA, Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer/innen der Amerikas). CSA und EGB haben außerdem auf dem Wege eines gemeinsamen Arbeitsplans, bilateraler Treffen und Delegationsreisen (Emilio Gabaglio in Buenos Aires, John Monks in Mexiko, Bernadette Ségol in Chile) eine Kooperation besiegelt.

Das Ziel der Gewerkschaftszusammenarbeit beiderseits des Atlantiks ist immer das Gleiche: Es geht darum, darüber zu wachen, dass die Abkommen zwischen der EU und (den Ländern oder Regionen in) Südamerika ein starkes soziales Kapitel, die Förderung von menschenwürdiger Beschäftigung und einen Umweltteil beinhalten. So wird 2006 nach einer intensiven gemeinsamen Mobilisierungsphase von EGB und CCSCS ein Gewerkschaftsforum EU-MERCORSUR errichtet. Seitdem finden alle zwei Jahre Gewerkschaftsgipfel zwischen der EU und Lateinamerika und den Karibikstaaten statt. So entsendet der EGB auch Delegationen zu den verschiedenen Gipfeln der europäischen Staats- und Regierungschefs. Das Ziel ist, die Tagesordnung dieser Treffen zu beeinflussen und den Führenden ihre Verpflichtungen in Sachen Einhaltung der Menschenrechte in Erinnerung zu rufen.

Aber die Strategie des EGB in dieser Region der Welt wird stark von der diplomatischen Strategie der EU beeinflusst. Davon zeugt der „Fall“ Kolumbiens und Perus. Zur Erinnerung: Die Verhandlungen über den Abschluss eines Assoziierungsabkommens zwischen der Union und der Andengemeinschaft scheitern 2008. Angesichts dieses Scheiterns verfolgt die EU eine doppelte Strategie: Einerseits nimmt sie regionale Verhandlungen über den politischen Dialog und die Kooperation auf; andererseits führt sie getrennte Handelsverhandlungen mit jedem Andenland, das dazu bereit ist. Solche Verhandlungen werden 2009 mit drei Ländern aufgenommen: Peru, Kolumbien und Ecuador. Letzteres beschließt schließlich, die Verhandlungen auszusetzen, aber in den anderen beiden Fällen führen sie im März 2010 zum Abschluss von Freihandelsabkommen mit Peru und Kolumbien.

Aus Sicht des EGB ist dieser „regional-bilaterale“ Ansatz nicht nur falsch, sondern das Abkommen mit Kolumbien und Peru wirft darüber hinaus ein gravierendes Problem auf. So kommt es in Kolumbien zu zahlreichen Verletzungen der Menschen- und Gewerkschaftsrechte. Auch wenn es gewisse Fortschritte in Richtung einer Normalisierung gibt, ist Gewalt gegen Gewerkschafter fast an der Tagesordnung. Am 27. April 2010 schreibt John Monks an Ashton, Hohe Vertreterin der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik, um ihr seine Bedenken mitzuteilen. Das Schreiben geht in Kopie an Karel De Gucht, den Europäischen Handelskommissar, der ein eifriger Verfechter des Freihandels ist. Die Gewerkschaften fordern die Schaffung eines gemischten Ausschusses mit Vertretern Kolumbiens, Perus und der EU, an dem die Organisationen der Zivilgesellschaft beteiligt werden (mit dem EGB und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss), um die Begleitung dieses Abkommens sicherzustellen.

Am Tag vor dem ersten Gipfel der EU und CELAC im Januar 2013 senden die *Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas* (CSA, Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer/innen der Amerikas), der EGB und IGB zusammen einen Appell an die Staats- und Regierungschefs der EU und der CELAC und an die Kommission, um ihren Widerstand gegen das Inkrafttreten des Freihandelsabkommens mit Kolumbien und Peru zum Ausdruck zu bringen, solange diese nicht die Teilhabe der Zivilgesellschaft gewährleisten und keine Vision für eine ausgewogene und nachhaltige Entwicklung beinhalten. Diese Abkommen beschränken sich ausschließlich auf das Ziel des Freihandels und berücksichtigen die soziale, ökologische und beschäftigungspolitische Dimension etc. in keiner Weise. Aber die politische Führungsriege stellt sich taub. Siegt die Ideologie des Freihandels nun über die Grundrechte und die nachhaltige Entwicklung?

Exkurs 43

Der EGB und das Weltsozialforum

Das Weltsozialforum (WSF) wird im Januar 1999 von den Verantwortlichen von Vereinigungen und sozialen Bewegungen aus Brasilien und Europa ins Leben gerufen, darunter auch ATTAC Frankreich (ATTAC – *Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne*, Verein zur Besteuerung von Finanztransaktionen im Interesse der Bürger/innen). Anfangs präsentiert sich das Forum als „Davos-Gegenveranstaltung“, in Anspielung auf das Weltwirtschaftsforum, das seit 1970 jedes Jahr im Januar die wirtschaftliche und politische Elite im Graubündener Ort Davos in der Schweiz vereint.

Das WSF wählt als Devise „Eine andere Welt ist möglich“ und beschließt, jedes Jahr im Januar in der brasilianischen Stadt Porto Alegre zu tagen. Diese Veranstaltung erfreut sich sehr schnell großen Erfolgs. Im Januar 2001 kommen mehrere Zehntausende von Aktivist:innen verschiedener Nichtregierungsorganisationen (NRO) und sozialer Bewegungen, die an Hunderten von Seminaren, Debatten, Mitmachworkshops etc. teilnehmen. Dank der Anwesenheit zahlreicher internationaler Medienvertreter wird aus diesem Treffen ein weltweites Ereignis. Gewerkschaftsorganisationen nehmen auch daran teil, vor allem über die ORIT und CLAT. Nach und nach schafft das WSF Strukturen: Schaffung eines internationalen Rats, Verabschiedung einer Charta der Prinzipien. Dies erfolgt nicht ohne Schwierigkeiten, insbesondere bei der Frage der Repräsentativität der Ratsmitglieder.

Bisweilen sind auch die Beziehungen zwischen den sozialen Bewegungen und den Gewerkschaften von

Misstrauen geprägt. Vereinfacht gesagt: Manche Gewerkschafter hinterfragen die Repräsentativität von NRO, die das Organisationsmonopol an sich reißen wollen; bei den Führungen der NRO wiederum befürchtet man eine „Übernahme des WSF durch die Gewerkschaften“. Außerdem zeigt sich sehr schnell, dass bei dem Forum zwei große Strömungen vertreten sind – eine „radikalere“, eine „gemäßigte“ – die sich in Strategiefragen uneins sind.

Bei der Auflage 2002 des WSF wird erstmals ein „Weltgewerkschaftsforum“ auf Initiative von IBFG, WVA, ORIT, CLAT und EGB organisiert. Letzterer entsendet eine Delegation unter Leitung seines stellvertretenden Generalsekretärs Jean Lapeyre mit Maria-Helena André, Gérard Fonteneau und Juan Moreno. Bei dieser Auflage 2002 beschließt das WSF auch, künftig kontinentale Sozialforen in Europa, Afrika und Asien abzuhalten. Auf europäischer Seite finden die Foren in Florenz (2002), Paris (2003), London (2004), Athen (2006), Malmö (2008) und Istanbul (2010) statt. 2004 „begibt sich“ das WSF selbst nach Mumbai (Indien), bevor es nach Porto Alegre (2005) zurückkehrt. Das nächste WSF fand 2007 in Nairobi (Kenya) statt.

Auch wenn diese Foren Teilnehmerrekorde schlagen (mehr als 150.000 Menschen 2005), finden sie nach und nach nicht mehr das internationale Echo der Anfangsjahre.. Die internen Streitereien nehmen zu, die „radikale“ Strömung setzt sich häufiger durch. In Europa spalten die Debatten über den Entwurf des Verfassungsvertrags die am Forum beteiligten Organisationen tief. Der EGB wirft den Gruppen, die das Forum leiten, zunehmend vor, die Charta der Prinzipien nicht einzuhalten, die festlegt,

dass das WSF ein pluralistischer, breit gefächerter, nicht-konfessioneller, nichtstaatlicher und nicht-parteiischer Raum ist. Die Botschaften des Forums sind immer weniger im Einklang mit dem Projekt einer solidarischen Globalisierung. Die Gewerkschaften fahren ihre Beteiligung zurück; der EGB zieht sich aus dem internationalen Rat zurück. Außerdem nimmt auch die Teilnahme an den

Demonstrationen ab und die Medien wenden sich ab, um ihre Aufmerksamkeit wieder ... Davos zuzuwenden.

Eine detaillierte Schilderung der Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der Bewegung der Globalisierungsgegner findet der Leser in Kapitel 10 des Buchs von Juan Moreno und Emilio Gabaglio „Le défi de l'Europe sociale“ (siehe Literaturverzeichnis).

9.2.3. Asien

Die Beziehungen zwischen der EU und Asien sind ähnlich wie die Beziehungen mit Südamerika ein Geflecht von bilateralen Abkommen (mit Indien, China, Pakistan, Vietnam, Korea etc.) und strukturierten Treffen oder biregionalen Abkommen: mit ASEAN, d.h. dem Verband südostasiatischer Nationen³⁷, mit SAACR, d.h. der Südasiatischen Vereinigung für regionale Kooperation³⁸ bei den ASEM-Treffen (*Asia-Europe Meetings*). Der letztgenannte Prozess ist aktuell der aktivste. Alle zwei Jahre kommen bei den ASEM-Gipfeltreffen etwa 51 Staats- und Regierungschefs aus Europa und Asien sowie der Präsident der Europäischen Kommission zusammen. Es liegt auf der Hand, dass das europäische Interesse an den Schwellenländern wie China, Indien und Korea diese Kooperationsbemühungen stärkt, die unter anderem die Bereiche Handel, Finanzen, Verkehr, Bildung, Informationstechnologien etc. betreffen.

Der EGB versucht, immer in Verbindung mit dem IGB und dessen Regionalorganisation für Asien, bei diesen ASEM-Gipfeltreffen eine aktive Rolle zu spielen. Das Ziel lautet hauptsächlich, eine strukturierte Präsenz in diesem Prozess zu erreichen. Diesbezüglich wurden beim ASEM-Gipfel in Helsinki im November 2006 Fortschritte erzielt, der neue Chancen eröffnet hat, insbesondere durch Sitzungen der Arbeitsminister der ASEM und Konsultationen der Sozialpartner. So organisiert die Kommission im Juni 2008 in Brüssel ein erstes Forum der Sozialpartner von ASEM. Das Ziel ist, den Gewerkschaftsorganisationen den gleichen Status zu geben wie dem Wirtschaftsforum von ASEM.

Bilateral ist eines der langfristigen Ziele des EGB, in China die Schaffung freier Tarifverhandlungen zu fördern. Eine Absichtserklärung zur Arbeit und zu sozialen Angelegenheiten, die im September 2005 zwischen der EU und China unterzeichnet wird, kann in dieser Hinsicht eine erste Chance darstellen: Sie bietet einen Rahmen für den Dialog in Bereichen wie dem sozialen Schutz, sozialen Zusammenhalt, Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog. Allgemein fordert der EGB, dass die EU ihre Wirtschaftsbeziehungen und die Kooperation mit China nutzt, um die nachhaltige Entwicklung, gute Arbeit und die Menschen- und Gewerkschaftsrechte zu fördern. Außerdem lehnt er es ab, dass China der Status einer Marktwirtschaft zugesprochen wird, solange sich die Regierung weiterhin in Gewerkschaftsfragen einmischt.

Und schließlich erinnert der EGB die in China (und andernorts) tätigen multinationalen Konzerne an ihre Pflicht, die sozialen Werte zu achten. So zeigte er sich im Juni 2006 schockiert, als er erfuhr, dass die europäische Handelskammer in Peking „erklärt habe, dass bei Einführung neuer Gesetze zur Verkürzung der Arbeitszeit und Erhöhung des Lohnniveaus die Produktionskosten in China steigen würden, was ausländische Unternehmen zwingen würde, neue Investitionen für die Ausübung ihrer Tätigkeiten in China zu überdenken“³⁹. John Monks erklärt dazu, dass „es skandalös ist, dass europäische Unternehmen auf der Suche nach Gewinnmaximierung damit drohen, ihre Investitionen abzuziehen, wenn man äußerst minimale Normen in China einführen würde. Anstatt sich in diese

Abwärtsspirale zu begeben, sollten sie vielmehr überall in der Welt die Normen einhalten, die sie in ihrem eigenen Land achten sollen.“

Es sei erwähnt, dass sich die Arbeit des EGB in Asien auch mit der Frage der Einhaltung der Menschenrechte und Sanktionen gegen Regime beschäftigt, die internationale Normen über Gewerkschaftsrechte verletzen (Burma, Sri Lanka), aber auch mit den antigewerkschaftlichen Aktivitäten der australischen Regierung von John Howard ...

9.2.4. Östliche Partnerschaft

Im Rahmen der europäischen Politik der „Östlichen Partnerschaft“ für die Länder Osteuropas und des Südkaukasus,⁴⁰ deren Sicherheit, Stabilität und Wohlstand sich auf die Länder der EU auswirken, ist eines der Hauptziele des EGB, über den PERC (siehe Exkurs 41 zum IGB) echte Systeme der Arbeitsbeziehungen, des sozialen Dialogs und eine echte Sozialpolitik aufzubauen. Zu diesem Zweck werden Beziehungen zwischen dem EGB und der Ukraine aufgebaut, es finden Treffen in den Kaukasusländern statt, Experten nehmen an regionalen Treffen und Konferenzen zum sozialen Dialog etc. teil.

Was Russland betrifft, verfolgt der EGB seit langer Zeit in Verbindung mit dem FNPR (Verband unabhängiger Gewerkschaften Russlands) eine Strategie, die darauf abzielt, die Beziehungen zwischen der EU und Russland um eine soziale Dimension zu erweitern. Aber leider muss man feststellen, dass die Komplexität der diplomatischen Beziehungen zwischen Europa und Russland und insbesondere das Scheitern eines bilateralen Abkommens die Entwicklung strukturierter und formeller Gewerkschaftsbeziehungen erschwert. Die gemeinsame Arbeit konzentriert sich daher auf die strategischen Dimensionen der gegenseitigen Abhängigkeiten zwischen der EU und Russland, die Förderung der internationalen Arbeitsnormen und die Verurteilung von Verstößen gegen die Gewerkschaftsfreiheiten und Menschenrechte.

9.3. Globalisierung und Handelsstrategien

Seit Ende der 1980er Jahre hat Europa einer beträchtlichen Beschleunigung der „Globalisierung“ beigewohnt – und vor allem dazu beigetragen – d.h. zur Internationalisierung der Handelsströme, Investitionsströme und Produktionsnetzwerke. Dieses Phänomen, das von den multinationalen Unternehmen und den Regierungen in der Hoffnung gefördert wird, dass es ein Wachstumsfaktor ist, hat bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die sie vertretenden Organisationen. Eine Resolution des EGB-Exekutivausschusses von Dezember 1998 anlässlich des 50-jährigen Bestehens der Allgemeinen Menschenrechtserklärung fasst den vertretenen Ansatz sehr gut zusammen: „Der Kampf für die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der sozialen und gewerkschaftlichen Rechte, ist in einer Zeit notwendiger denn je, in der die ungezügelter Globalisierung der Wirtschaft dabei ist, sozial negative Auswirkungen zu verursachen, die die Bedingungen für die Ausübung dieser Rechte durch Arbeitslosigkeit, die Zunahme der prekären Beschäftigung und die soziale Ausgrenzung weiter verschlechtern.“⁴¹

Ein Datum stellt jedoch einen Bruch in dieser „Globalisierung“ dar. Dieses Datum ist 2006 – das Jahr, in dem die EU angesichts der wiederholten Blockade der multilateralen Verhandlungsrunden von Doha (siehe Exkurs 44) beschließt, den Kurs zu wechseln und bei ihrer Verhandlungsstrategie von der multilateralen auf die biregionale bzw. bilaterale Ebene zu gehen. Im nächsten Abschnitt wird dieser Wechsel von der multilateralen auf die bilaterale Ebene und seine Folgen für den Gewerkschaftsansatz gegenüber der Globalisierung beleuchtet.

Exkurs 44

Vom GATT zur WTO, von Genf nach Doha

Das GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade* – Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen) ist von 1948 bis 1994 der einzige multilaterale Rahmen für Handelsverhandlungen. Dieses Abkommen, das parallel zu den Institutionen von Bretton Woods von 23 Gründungsländern geschaffen wird, ist ursprünglich ein Zyklus internationaler Verhandlungen zur Senkung der Zölle und Förderung des Welthandels. Dieser Verhandlungszyklus ist unter dem Namen Uruguay-Runde (1986-1994) bekannt und führt zur Gründung der Welthandelsorganisation (WTO), die das GATT ablöst. Am 1. Januar 1995 gegründet, hat die WTO 2013 insgesamt 159 Mitgliedsstaaten. Sie dient mittlerweile als Rahmen für multilaterale Handelsverhandlungen.

Der letzte Verhandlungszyklus, die so genannte "Doha-Runde", beginnt 2001 in Katar. Diese Verhandlungen stoßen von Anfang an auf zahlreiche Uneinigkeiten, insbesondere bei der Frage der Liberalisierung des Handels für landwirtschaftliche Erzeugnisse, der Subventionen der Landwirtschaft und des Marktzugangs. Im Juli 2006 werden die Verhandlungen *sine die* ausgesetzt. Seither wird versucht, die Verhandlungen wieder aufzunehmen, aber bisher ohne konkreten Erfolg. Angesichts des Scheiterns dieses multilateralen Ansatzes ändert die Union 2006 ihre Strategie und setzt von da an auf bilaterale oder biregionale Verhandlungen von Freihandelsabkommen.

Verhandlungsrunden	Années	Anzahl der Länder
Genf	1947	23
Annecy	1949	13
Torquay	1951	38
Genf	1956	26
Dillon-Runde	1960-1961	26
Kennedy-Runde	1964-1967	62
Tokio-Runde	1973-1979	102
Uruguay-Runde	1986-1994	123
Doha	2001- ...	159

9.3.1. Multilaterale Handelsstrategien

Seit den 1970er Jahren übt der IBFG Druck aus, um Regeln auszuarbeiten, die für alle multinationalen Unternehmen weltweit gelten sollen. Druck, der 1977 schließlich dazu führt, dass der Verwaltungsrat der ILO die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“⁴² verabschiedet. Aber eine der großen Schwächen einer solchen Erklärung ist, dass sie juristisch nicht verbindlich ist. Deshalb setzt sich der IBFG Anfang der 1990er Jahre zusammen mit den IBS und Nichtregierungsorganisationen in einer internationalen Kampagne dafür ein, dass Sozialvorschriften in internationale Handelsabkommen aufgenommen werden.⁴³ Diese Forderung wird unter anderem bei der Ministerialkonferenz der WTO in Singapur 1996 vertreten.⁴⁴ Die Abschlusserklärung der Konferenz erwähnt die Forderung jedoch nicht.

Die Kampagne des IBFG, der sich der EGB anschließt – insbesondere unter dem Einfluss von Peter Coldrick – wird bei der Ministerialkonferenz der WTO in Seattle 1999

fortgesetzt. Es kommt jedoch zu Diskussionen der Gewerkschaften der nördlichen und der südlichen Hemisphäre über die negativen Folgen des „sozialen Protektionismus“ für die Wirtschaft der Schwellenländer.⁴⁵ Wie dem auch sei, die Forderungen von IBFG und EGB finden in diesem multilateralen Rahmen erneut kein Gehör. Dies veranlasst schließlich den IBFG, sein Augenmerk wieder auf die ILO zu richten, deren dreigliedrige Führungsstruktur den internationalen Gewerkschaftsorganisationen mehr Raum lässt.⁴⁶

Aber auf europäischer Seite scheint sich ein neuer Handlungsansatz zu ergeben. Die EU hat 1994 ihr Schema allgemeiner Zollpräferenzen reformiert (APS, gewährt für Einfuhren von Erzeugnissen aus Entwicklungsländern nach Europa Zollsenkungen oder -befreiungen, um die Ausfuhren dieser Länder zu fördern). Die Union hatte sich entschieden, das System als Hebel zu nutzen, um die Achtung internationaler Konventionen zu fördern. So kann es den Ländern, die Nutznießer der europäischen Handelspräferenzen sind, nun passieren, dass diese vorübergehend entzogen werden, wenn sie schwere und systematische Verstöße gegen internationale Normen begehen, einschließlich der ILO-Konventionen über die Gewerkschaftsfreiheit und das Organisationsrecht und die Tarifverhandlung sowie das Mindestalter für den Zugang zur Beschäftigung. Der EGB und IBFG werden diese neuen Rechtsvorschriften des APS nutzen und so werden gemeinsame Klagen gegen Burma und Pakistan eingereicht.

Ab dem Kongress 2003 und dem Amtsantritt von John Monks im Sekretariat macht sich der EGB daran, diese Strategie weiterzuentwickeln. „Die Zahl der Arbeitnehmer, die an der Weltwirtschaft teilhat, hat sich seit 1990 verdreifacht. Wir haben gesehen und sehen weiter, wie sich dies auf eine Reihe von Sektoren auswirkt, angefangen bei der Textilindustrie über die Bekleidung bis zu den Schuhen.“⁴⁷ Es geht darum, die generelle Aufnahme einer sozialen Dimension in alle Handels-, Kooperations- und Assoziierungsabkommen der EU zu erreichen. Diese soziale Dimension muss die würdige Arbeit, die nachhaltige Entwicklung und die Menschen- und Gewerkschaftsrechte umfassen. Der Bezugspunkt dieser sozialen Dimension muss die Charta der Grundrechte sein und das Instrument zur konkreten Ausgestaltung der soziale Dialog. Europa ist eine „soft power“. Sein Einfluss muss im Wesentlichen über den Handel und Entwicklung ausgeübt werden.

Exkurs 45

Die würdige Arbeit im internationalen Kontext

Der Kampf der Gewerkschaften für würdige Arbeit ist eine weltweite Forderung, da sich niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen in einem Teil der Welt automatisch negativ auf die Arbeitnehmer anderer Regionen auswirken.⁴⁸

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO⁴⁹ nennt vier strategische Zielsetzungen:

- Die Schaffung guter und produktiver Arbeitsplätze
- Die Förderung des Zugangs zu Systemen der sozialen Sicherung
- Die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsnormen
- Einen vertieften Dialog zwischen den Sozialpartnern.

Diese Zielsetzungen gelten für alle Arbeitnehmer: Frauen und Männer, Selbständige und abhängig Beschäftigte, in den formellen und informellen Wirtschaftssystemen, im privaten und öffentlichen Sektor und in allen Wirtschaftszweigen, für die Büroarbeit, die Leiharbeit oder Heimarbeit.

Nach Aussage der ILO besteht eine „würdige Arbeit aus der Gesamtheit der Wünsche des Menschen, was sein Arbeitsleben betrifft“: das Einkommen, die Rechte und Anerkennung, die Chancen, familiäre Stabilität, persönliche Entwicklung, Gerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.

Während die Verhandlungsrunde von Doha 2003 noch in vollem Gange ist, schlagen einige Mitglieder – vor allem die drei italienischen Gewerkschaften – die Einrichtung eines internationalen Ausschusses innerhalb des EGB vor. Als Reaktion auf diesen Vorschlag wird 2004 kein Ausschuss, sondern eine Arbeitsgruppe zum Handel, der Globalisierung, der Entwicklung und der würdigen Arbeit eingerichtet. Aus Sicht von Sture Nordh (TCO) ist es angebracht, die europäischen Aktionen zur Handelspolitik und zur WTO, zum Fortschritt der Menschenrechte und den ILO-Normen zu verstärken. In dieser Hinsicht besteht keine Konkurrenz zu den internationalen Gewerkschaftsbünden, sondern eher eine enge Zusammenarbeit.⁵⁰ Aber ab 2006 durchläuft die Handelsstrategie der EU eine grundlegende Wende, was auch für die Arbeit des EGB nicht folgenlos bleibt.

9.3.2. Bilaterale und biregionale Handelsstrategien

Im Oktober 2006 veröffentlicht die Europäische Kommission ihre neue Strategie *Global Europe*,⁵¹ die einen neuen Ansatz für die Außenbeziehungen definiert, vor allem für den Handel und Marktzugang. Diese Strategie ist eine Antwort auf die Blockaden der Verhandlungsrunde von Doha (siehe oben). Die EU bekräftigt darin, sich nicht von multilateralen Verhandlungen verabschieden zu wollen, aber sie beschließt dennoch, künftig stärker auf die Entwicklung bilateraler bzw. biregionaler Beziehungen zu setzen. Konkret äußert sich dies in der Aufnahme von Verhandlungen über Freihandels- und Investitionsabkommen, in der Festlegung von Strategien für den Marktzugang und der Öffnung der öffentlichen Aufträge für die verschiedenen regionalen Länderblöcke in Afrika, Latein- und Südamerika und Asien. Diese Strategie soll den seit den 1980er und 1990er Jahren bestehenden Abkommen einen neuen Impuls geben, zumindest was ihre Handelsaspekte betrifft – mit unterschiedlichem Erfolg. Anschließend werden bilaterale Verhandlungen mit Ländern wie Indien, Russland, China, Kanada, Japan, den USA etc. aufgenommen.

Der EGB, der weiterhin den multilateralen Ansatz vorzieht, muss sich also anpassen und seine Arbeit im Bereich der Außenbeziehungen auf diesen regionalen Ansatz konzentrieren. Er macht es sich zur Aufgabe, die Aufnahme eines ehrgeizigen Sozialkapitels in jedes dieser Abkommen zu fordern, was nicht folgenlos bleibt. Alle Abkommen „neuer Prägung“ umfassen inzwischen Kapitel über die nachhaltige Entwicklung, die sowohl die sozialen wie auch die ökologischen Normen behandeln.

Aber dieser neue Kontext der bilateralen Beziehungen stellt eine Herausforderung ungeahnten Ausmaßes dar, wenn die beiden internationalen Wirtschafts- und Handelsriesen ins Spiel kommen: USA und EU. Am 12. März 2013 verabschiedet die Kommission einen Entwurf für ein Verhandlungsmandat über eine „Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft“ mit den USA (*Transatlantic Trade and Investment Partnership* – TTIP). Die Verhandlungen beginnen im Juli des gleichen Jahres. Die Auswirkungen eines solchen Freihandelsabkommens könnten enorm sein. Aber bevor die Einzelheiten des TTIP näher untersucht und seine Folgen für die Kooperation zwischen den Gewerkschaften auf beiden Seiten des Atlantiks – EGB und AFL-CIO – erörtert werden, ist es hilfreich, in Erinnerung zu rufen, woher das Projekt kommt und wie seine Befürworter zu versuchen scheinen, die Welt der Arbeitnehmer daraus auszuschließen.

Das TTIP-Projekt ist eigentlich die Wiederaufnahme des Entwurfs eines Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA, das der Kommissar Leon Brittan, ohne Mandat, bereits 1995 zu verhandeln versuchte. Codename dieses Projekts: „Neuer Transatlantischer Markt“. Aber damals hatte der „NTM“ eine solche Entrüstung ausgelöst, dass die Verhandlungen bis 1998 unterbrochen wurden.

Kurz nach diesem Fehlschlag wird die Transatlantische Wirtschaftspartnerschaft (*Transatlantic Economic Partnership*, TEP) gestartet. In diesem Rahmen wird 1998 ein Plan erarbeitet, nach intensiven Gesprächen zwischen der Regierung der Vereinigten Staaten und der Kommission, um eine stärkere Kooperation in den Bereichen des Handels und der Investitionen zu konkretisieren.⁵² Dieser Plan umfasst einen Zeitplan für die Verhandlungen sowie deren Inhalt: Dienstleistungen, Landwirtschaft, Investitionen, geistiges Eigentum, öffentliches Auftragswesen etc.

Die Frage der sozialen Normen steht zwar nicht im Mittelpunkt dieses Plans, fehlt aber auch nicht gänzlich. Es ist vorgesehen, einen Transatlantischen Arbeitnehmerdialog (*Transatlantic Labour Dialogue* – TALD) zu schaffen, um das Fundament für ein besseres Verständnis von Arbeitsmarktfragen im Zusammenhang mit TEP zu legen. Parallel zum TALD sollen ein *Transatlantic Business Dialogue* (TABD, Wirtschaftsdialog), ein *Transatlantic Consumer Dialogue* (TACD, Verbraucherdialog) sowie ein *Transatlantic Environment Dialogue* (TAED, Umweltdialog) entstehen. Der TALD findet im Januar 2000 erstmals in Brüssel als Instrument der Kooperation zwischen EGB und AFL-CIO statt. ETUCO (*European Trade Union College*, die Gewerkschaftsakademie, nun Bildungsagentur im Europäischen Gewerkschaftsinstitut) und das *George Meany Center*, die Bildungsstätte der AFL-CIO, starten 2001 ein Projekt unter dem Titel „*Improving Transatlantic Dialogue – The World of Work*“ (Verbesserung des Transatlantischen Dialogs – die Arbeitswelt). Zahlen machen die Bedeutung dieser Gewerkschaftskooperation deutlich, die der damalige Vorsitzende der AFL-CIO, John Sweeney, betont: Amerikanische Firmen beschäftigen in Europa etwa 4,1 Millionen Arbeitnehmer, während die europäischen Firmen ungefähr 4,4 Amerikanern Arbeit geben.⁵³ Um nur ein Beispiel zu nennen: Die amerikanische Gewerkschaften interessieren sich besonders für die Frage der Europäischen Betriebsräte ...

Nach der Wiederwahl von George Bush zum Präsidenten der Vereinigten Staaten 2004 entzieht die amerikanische Regierung dem Transatlantischen Arbeitnehmerdialog abrupt ihre Unterstützung. Sie weigert sich sogar, die Sozialpartner im Rahmen der G8-Gipfel zu treffen, was nach Ansicht von Tom Jenkins, Berater des EGB, „eine ganz neue Gangart ist, die selbst Thatcher nicht einzuschlagen gewagt hätte, als sie den Vorsitz der G8 führte ...“⁵⁴ Es wird immer deutlicher, dass der *Transatlantic Business Dialogue*, an dem die Verantwortlichen der großen multinationalen Konzerne teilnehmen, die Agenda der amerikanischen Regierung und der Europäischen Kommission entscheidend beeinflusst, während der TALD auf den Rang eines einfachen „Stakeholders“ unter unzähligen anderen Gruppen verwiesen wird ...

Nach einem weiteren EU-US-Gipfel entsteht 2007 der *Transatlantic Economic Council* (TEC, Transatlantischer Wirtschaftsrat): Das Ziel ist, die Integration der amerikanischen und der europäischen Wirtschaften zu beschleunigen. Den Vorsitz im TEC führt der Vizepräsident der Kommission, Günter Verheugen. Die Verantwortlichen verschiedener transatlantischer Dialoge (Wirtschaft, Verbraucher, Gesetzgeber) sind aufgefordert, ihn zu beraten. Nicht aber der TALD. Der EGB fordert Verheugen mehrfach auf, den transatlantischen Arbeitnehmerdialog auf das gleiche Niveau zu stellen wie den Wirtschaftsdialog und den Dialog der Verbraucherverbände, aber vergeblich.

Es muss erst ein politischer Wechsel in den USA kommen – die Wahl von Barack Obama zum US-Präsidenten 2009 – bevor die Kommission zunächst vorschlägt, dem TALD den Status eines „Sonderberaters“ zu gewähren. Ein Vorschlag, der vom EGB wie ein Trostpreis gesehen und daher abgelehnt wird. Im zweiten Schritt scheint die Veränderung von der anderen Seite des Atlantiks auszugehen: Im April 2009 lädt die amerikanische Regierung die AFL-CIO und den EGB zu einem Treffen in Washington ein, um über die Möglichkeit zu sprechen, eine beratende Gruppe im Rahmen des TEC einzurichten, mit Vertretern

der Gewerkschaftsorganisationen. Auch wenn die Arbeitswelt jetzt nicht mehr gänzlich außen vor ist, führt diese Initiative nicht zur Wiederaufnahme des TALD als solchem.

Das Dossier des TEC wird 2010 an die Generaldirektion Unternehmen der Kommission in der GD Handel überwiesen, was als Zeichen gedeutet werden kann, dass die Aufnahme der Verhandlungen bereits geplant ist. Der EU-US-Gipfel vom 28. November 2011 beschließt die Einrichtung einer „hochrangigen transatlantischen Arbeitsgruppe für Arbeitsplätze und Wachstum“ (*High-Level Working Group on Jobs and Growth*), deren Arbeit als Grundlage für den Start des TTIP dienen soll. EGB und AFL-CIO werden zwar konsultiert, aber sie werden nicht etwa eingeladen, an dieser Gruppe teilzunehmen, in der der *Transatlantic Business Dialogue* sitzt ...

Danach geht alles ganz schnell: Die Arbeitsgruppe legt am 11. Februar 2013 ihren Bericht vor, der die Aufnahme von Verhandlungen zwischen der EU und den USA über ein neues „ehrgeiziges“ Abkommen empfiehlt.⁵⁵ Am 12. März verabschiedet die Kommission den Entwurf eines Mandats für die Aushandlung eines Freihandelsabkommens mit den USA (*Transatlantic Trade and Investment Partnership* – TTIP). Die Frist, die den Mitgliedstaaten zur Genehmigung dieses Mandats erteilt wird, ist äußerst knapp: Am 8. Juli 2013 beginnt die erste Verhandlungsrunde in Washington. Verhandlungen, die im Falle des erfolgreichen Abschlusses weitreichende Folgen für das europäische Sozialmodell haben könnten (siehe Exkurs 46).

Exkurs 46

Transatlantisches Freihandelsabkommen: EGB und AFL-CIO sind für einen Goldstandard

Die Auswirkungen eines Freihandelsabkommens zwischen der Europäischen Union und den USA können weitreichend sein. Im Prinzip können davon alle Bereiche betroffen sein: Rechtsrahmen, öffentliche Dienste, Investorenschutz, soziale Normen, öffentliches Auftragswesen etc. So könnten auch das europäische Modell der Arbeitsbeziehungen und die Europäischen Betriebsräte im Besonderen im Mittelpunkt der Debatten stehen, da sich die multinationalen Unternehmen so heftig gegen diese Betriebsräte gewehrt hatten (siehe Kapitel 7) ...

Aus diesem Grund ruft der EGB zu einem klaren Engagement beider Parteien auf, „um ein vorbildhaftes Abkommen zu erreichen, dass die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer beiderseits des Atlantiks gewährleistet und jedem Versuch vorgreift, es zu nutzen, um Normen zu verwässern oder das Recht des Staates auf gesetzliche Regelung anzugreifen.“⁵⁶ Der EGB verlangt insbesondere, dass das Abkommen die nationalen Gesetzgeber nicht davon abhalten darf,

Gesetze in Bereichen wie der Beschäftigungspolitik, der sozialen Sicherheit, dem Umweltschutz, dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, dem Verbraucherschutz, dem Schutz von Minderheitenrechten und dem Schutz kleiner und mittlerer Unternehmen zu verabschieden. Außerdem fordert er größere Transparenz in den Verhandlungen: Während in den USA die AFL-CIO einige Möglichkeiten hat, ihren Standpunkt zu den Textentwürfen beizutragen, gilt das in Europa für den EGB nicht.

Am 28. Mai 2013 treffen sich der Präsident der AFL-CIO, Richard Trumka, und die EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol in Paris, um ihre Strategie zu den Themen der Vollbeschäftigung, der menschenwürdigen Arbeit und der sozialen Normen abzustimmen. Im Grundsatz besteht die gewerkschaftsübergreifende Strategie daraus, die Aufnahme einer ehrgeizigen sozialen Referenznorm in den Entwurf des Abkommens zwischen der EU und den USA zu verlangen, die dann zum *Goldstandard* würde, d.h. ein Normenmodell auf internationaler Ebene. Wird sich diese Strategie auszahlen? Die Zukunft wird es zeigen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund, der sich seit seiner Gründung einem Prozess der Ausweitung seiner Solidarität verschrieben hat, muss immer wieder seine Strategie an die politischen und institutionellen Entwicklungen der Europäischen Union anpassen. Ob es ganz zu Beginn um die Entwicklungszusammenarbeit über die Abkommen von Yaoundé und Lomé geht, die regionalen Abkommen mit den Mittelmeeranrainerstaaten, den Ländern Südamerikas, Afrikas und Asiens, um multilaterale Handelsabkommen oder in jüngster Zeit die Zunahme der bilateralen Freihandels- und Investitionsabkommen – der EGB verlangt ohne Unterlass von den europäischen Institutionen, dass sie eine starke soziale Dimension in ihren Außenbeziehungen berücksichtigen. Denn aus Sicht der Gewerkschaftsbewegung muss die soziale Gerechtigkeit im Mittelpunkt des Globalisierungsprozesses stehen.

Fazit

Eine Frage, die sich der Leser oder die Leserin anlässlich des 40-jährigen Bestehens des EGB stellen könnte, ist: Hat die Gewerkschaftsbewegung im Allgemeinen und die europäische Gewerkschaftsbewegung im Besonderen noch eine Zukunft? Ist sie nicht vielmehr ein Relikt aus längst vergangenen Zeiten? Diese – provokante – Frage stellen sich durchaus viele Bürger und natürlich auch eine gewisse wirtschaftliche und politische Elite.

Im Laufe der letzten zwei oder drei Jahrzehnte ist ein Diskurs entstanden, der Kollektivaktionen die Legitimation abspricht. Dieser Diskurs – sind Streiks nicht der Kampf der Ewiggestrigen, Sand im sonst gut geölten Getriebe der Gesellschaft? – hat es geschafft, zahlreiche Zielgruppen zu erreichen. Haben die Gewerkschaften etwa nicht selbst zunehmend Schwierigkeiten, Mitglieder zu gewinnen? Sagt man nicht, dass die Arbeitnehmer, vor allem die jungen unter ihnen, mehr zum Individualismus als zum kollektiven Handeln oder zum „Kampf für die Einhaltung der Grundrechte, die in internationalen Konventionen anerkannt sind“ neigen, den die älteren geführt haben?

Wir nehmen diese Hypothese zur Ausarbeitung dieses Fazits einmal an. Es stellt sich dann eine doppelte Frage: Hat die Gewerkschaftsbewegung im 21. Jahrhundert noch ihre Daseinsberechtigung? Hat sie noch etwas zu sagen – nicht nur den Arbeitnehmern, sondern auch den Arbeitgebern und den Gesetzgebern?

Die bisweilen turbulente Geschichte des EGB, die an einem oft ungünstigen externen Umfeld und an internen Schwierigkeiten liegt, bietet in dieser Hinsicht Elemente, die für diese Analyse und damit auch für die Perspektiven hilfreich sind. Kommen wir zunächst zur Frage der Legitimität. Die Geschichte des 40-jährigen Bestehens des Europäischen Gewerkschaftsbunds ist die Geschichte einer Struktur, die es geschafft hat, ihre Repräsentativität auf europäischer Ebene zu stärken, indem sie die ideologischen Gräben überwunden hat, die eines der Merkmale der internationalen Gewerkschaftswelt waren, und indem er Organisationen vom gesamten europäischen Kontinent aufgenommen hat. Dieses doppelte Ergebnis hat

es ermöglicht, die Dissonanz einer Gesellschaftsstruktur zu vermeiden, in der die Wirtschaft vom Wesen her transnational ist, die Politik aber national oder regional und die Welt der Arbeit auf die betriebliche Ebene beschränkt ist. Es ist dem EGB gelungen, eine Struktur aufzubauen, die Organisationen sozialdemokratischer, christlich-sozialer und kommunistischer Orientierung vereint, von Reykjavik bis Larnaca, vom Mittelmeer bis zur Barentssee. Fünfundachtzig Mitgliedsorganisationen, zehn sektorale Gewerkschaftsverbände, sieben Beobachter und eine assoziierte Organisation: fast 45 Millionen vertretene Arbeitnehmer.

Ausgehend von den Zahlen der erwerbstätigen Bevölkerung, die die Weltbank veröffentlicht*, vertritt der EGB heute etwa 16% aller Erwerbstätigen in der Europäischen Union, aber auch in der Türkei, der Schweiz, in Norwegen, Island, Liechtenstein, Monaco, San Marino und Andorra ... Unter diesem Aspekt ist es schwierig, dem EGB seine Repräsentativität abzuspreehen. Diese Tatsache muss man allerdings von Zeit zu Zeit den europäischen Institutionen in Erinnerung rufen, die dazu neigen, die Gewerkschaftsbewegung als einen „Stakeholder“ unter vielen zu sehen. Mehr als jeder siebte Erwerbstätige gehört einer der Organisationen an, die Teil der europäischen Gewerkschaftsbewegung sind.

Ist die Repräsentativität des EGB schon schwer zu bestreiten, ist seine Legitimität noch stärker, denn er spricht im Namen der Arbeitswelt. Es ist beachtlich, dass es während seines 40-jährigen Bestehens keinen internen Bruch gegeben hat, trotz aller Schwierigkeiten, die bei der Abstimmung so unterschiedlicher Gewerkschaftsmodelle und Auffassungen kollektiver Maßnahmen aufgetreten sind. Bedeutet das nicht, dass es ungeachtet aller Unterschiede ein „Grundkapital“ gewerkschaftlicher Werte gibt, die allen Mitgliedsorganisationen gemein sind? Es sind die Werte, die wir versucht haben, in allen Kapiteln dieses Buchs widerzuspiegeln.

Eine weitere Lehre, die wir aus diesen vierzig Jahren ziehen: Man darf die Berücksichtigung der Stimme der Arbeitnehmer durch die politischen und institutionellen Akteure im europäischen Projekt niemals *a priori* für selbstverständlich erachten. Man könnte sagen, dass mit Ausnahme einiger kurzer Phasen – insbesondere zu Beginn der 1970er Jahre, zum Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre – die meisten derjenigen, die für die europäischen Institutionen gearbeitet haben, sich kaum je um das Schicksal der Arbeitnehmer gekümmert haben, außer dass sie fälschlicherweise vermittelt haben, dass es ausreichen würde, die Wirtschaft wettbewerbsfähiger zu machen, um automatisch die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller europäischen Bürger zu verbessern. Es möge sich jeder selbst ein Urteil bilden.

Ist Europa dem Schicksal der Arbeitnehmer gegenüber gleichgültig? Diese Aussage erscheint natürlich übertrieben. Aber um einige Aspekte in die Überlegung einzubringen, wäre es dennoch aufschlussreich sich zu fragen, was Europa ohne die Arbeit des EGB, seiner Mitgliedsorganisationen und seiner politischen Verbündeten in den letzten 40 Jahren heute wäre. Daher stellen wir uns folgende Fragen.

Wäre das Projekt der Vredeling-Richtlinie angesichts des enormen Drucks der multinationalen Konzerne jeweils erfolgreich gewesen? Ohne die Gewerkschaften und ihre politischen Verbündeten wäre die Idee der Schaffung europäischer Betriebsräte vermutlich schon in den 1980er Jahren endgültig zu Grabe getragen worden, und damit auch jede Aussicht, dass die Arbeitnehmer der verschiedenen Niederlassungen großer Unternehmen auch nur die geringste Information über die Zukunft ihres Arbeitsplatzes erhalten. Werden sie vielleicht morgen entlassen, obwohl das Unternehmen leistungsstark ist? Sofortige Schließungen und

Verlagerungen, ohne Strategie zur Bewältigung der Veränderungen, zur Neubeschäftigung, zur Unterstützung für die Umschulung – wäre dies nicht das Los der Arbeitnehmer, vor allem in den multinationalen Unternehmen? Und was wären anschließend die Folgen einer solchen „Flexibilität“ und Mobilität der Produktionsstandorte in Europa für die Steuer-, Umwelt- und Sozialpolitiken, die von jeder nationalen Regierung verfolgt werden?

Wie wäre es ohne die Gewerkschaften und ihre politischen Verbündeten um die Politik der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bestellt? Schutz vor chemischen Substanzen, vor Risiken im Zusammenhang mit Asbest, vor Berufsunfällen oder Krankheiten, die durch das Arbeitsumfeld verursacht werden ... Hätten sich die Arbeitgeber von allein darum gekümmert? Die Situation der westlichen Unternehmen in Asien oder derjenigen, die dort Untervergabe betreiben, vermittelt einen Eindruck, was das Fehlen repräsentativer, starker und entschlossener Gewerkschaften als Gegenüber bedeutet: Unmenschliche Arbeitsbedingungen, auffällige Werkshallen, Ausbeutung von Kindern, giftiges Arbeitsumfeld, Unfälle, Brände etc. Warum scheren sich so viele große Arbeitgeber, auch die europäischen, nicht oder so wenig um die Arbeitsbedingungen ihrer Auftragnehmer weltweit?

Per definitionem gäbe es den europäischen sozialen Dialog ohne die Gewerkschaften nicht. Hätten die Kommission, das Parlament und die Regierungen der Mitgliedstaaten ohne diesen Dialog eine politische Einigung erzielt, um beispielsweise allen jungen Eltern in Europa, die berufstätig sind, vier Monate Elternurlaub zu gewähren? Hätten sie eine politische Einigung erreicht, um die anarchische Entwicklung von „Wegwerfjobs“ zu verhindern (Anstieg der befristeten Arbeitsverträge) etc.?

Wie hätten die Systeme der sozialen Sicherung ohne die Gewerkschaften und ihre politischen Verbündeten dem Ansturm der Privatisierung widerstanden, der seit den 1980er Jahren von der Finanzindustrie gestartet und von einem Teil der Politik aufgegriffen wird? Es geht hier nicht um eine Frage von Weltanschauungen: Wir hätten vermutlich in der Folge der Finanzkrise von 2008 eine massive Verarmung der europäischen Bevölkerung gesehen, insbesondere der Rentner, die auf private Zusatzrenten gesetzt haben, die von Investitionsprodukten abhängen, und hätten zusehen müssen, wie die Ersparnisse ihres gesamten Lebens wie Schnee in der Sonne schmelzen – wie es in einigen Ländern übrigens der Fall war.

Andererseits wäre die Bolkestein-Richtlinie ohne die Gewerkschaften vermutlich eins zu eins umgesetzt worden und hätte damit den Sinn des europäischen Einigungsprojekts grundlegend verändert. Dieses Projekt, das ursprünglich auf Zusammenhalt und dem Gedanken des gemeinsamen Wohlstands basierte, wäre zu einem Projekt des wirtschaftlichen Wettbewerbs, des Lohnwettbewerbs, der Konfrontation zwischen Arbeitnehmern und schließlich von Völkern geworden, auf dessen Basis kein Aufbau einer nachhaltigen Politik mehr möglich gewesen wäre. Die Tendenz zu diesem Wandel des europäischen Projekts ist leider immer noch aktuell. Angesichts der großen wirtschaftlichen und sozialen Unterschiede in einer immer größeren Europäischen Union scheint sich die Politik vom Projekt der „harmonischen wirtschaftlichen Entwicklung“ durch Minderung der Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, das als Ziel in den Römischen Verträgen festgeschrieben wurde, verabschiedet zu haben.

Wer hätte ohne Gewerkschaften zu Zeiten des Eisernen Vorhangs von den Werften in Danzig und der Wut der dort beschäftigten Arbeitnehmer gehört? Wie

hätte diese Wut anders zum Ausdruck kommen sollen? Wie hätte das totalitäre Regime reagiert? Und wenn man einmal den europäischen Rahmen im engeren Sinne verlässt – wie wären die friedlichen Mobilisierungen des ersten arabischen Frühlings zustande gekommen?

Nun mag ein solches politisches „Was wäre, wenn ...?“-Spiel lächerlich erscheinen. Ohne den Eindruck erwecken zu wollen, die Gewerkschaften seien die einzigen, die sich für sozialen Fortschritt einsetzen, soll hier gezeigt werden, dass im Wesentlichen erst recht auf europäischer Ebene nichts vorangegangen wäre ohne die Entschlossenheit organisierter, legitimer Akteure, die es sich zur Aufgabe machen, die Rechte der Schwächsten und derer zu verteidigen, die nur ihre Arbeitskraft haben, um ihr Auskommen zu sichern (oder sie infolge ihres Alters, einer Krankheit oder Behinderung nicht mehr haben, aber sich dank der Solidarsysteme von den „sich selbst regulierenden Märkten“ emanzipieren können).

Welches ist letztendlich das Projekt, gegen das die europäische Gewerkschaftsbewegung sich zu wehren versucht? Es ist ein Projekt, das man als „interne Euro-Globalisierung“ einstufen könnte, das von Deregulierung, bedingungslosem Freihandel, der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, Einführung von Wettbewerb zwischen Sozial- und Steuersystemen – ohne die unerlässlichen Steuerparadiese für die Eliten und multinationalen Unternehmen zu vergessen –, Lohndumping und Unterdrückung der Völker durch einen sich ständig verschärfenden Wettbewerb geprägt ist. Ein solches Projekt ist längst kein Extremszenario, das von der Realität weit entfernt wäre: Die Beschwerde, die Belgien 2013 bei der Europäischen Kommission gegen die deutschen Behörden wegen der unwürdigen Arbeitsbedingungen in deutschen Schlachthäusern eingereicht hat –echte „Sklavenarbeit“, nach den eigenen Worten der niedersächsischen Wirtschaftsministerin – zeugt von diesem neoliberalen Projekt: Unternehmen eines Lands im Herzen Europas bedrohen Unternehmen und Arbeitsplätze in einem anderen Land durch den Import von Arbeitssklaven aus Ländern am Rande Europas – und durch den Export der Arbeitslosigkeit in die Nachbarländer. Das ist keine Politikfiktion, sondern eine Wirklichkeit in dieser Europäischen Union des 21. Jahrhunderts ...

Dieses Projekt ruft zwangsläufig bestimmte Ideen des 18. Jahrhunderts in Erinnerung, die Polanyi so treffend beschreibt, als er das Gedankengut von Burke erklärt: „Um die Armen zu zwingen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, (...) besteht die Lösung darin, die Elisabethanische Gesetzgebung [die *Poor Laws*, Anm. d. Red.] ersatzlos außer Kraft zu setzen. Keine festgelegten Löhne und auch keine Unterstützung für arbeitsfähige Erwerbslose, aber auch keine Mindestlöhne oder irgendetwas, das das „Recht auf Leben“ garantiert. Man muss die Arbeit so behandeln, wie sie es verdient: Als Ware, die auf dem Markt ihren Preis erzielen muss. (...) Für den Politiker und den Vorstand ist Laissez-faire nur ein Grundsatz, das den Erhalt von Recht und Ordnung gewährleistet, zu niedrigstem Preis und mit der geringsten Anstrengung. Möge sich der Markt der Last der Armen annehmen und alles regelt sich von selbst.“** Wie man sieht, ist sozialer Fortschritt keine Selbstverständlichkeit ...

Oben haben wir uns die Frage gestellt, ob die Gewerkschaftsbewegung im 21. Jahrhundert noch ihre Daseinsberechtigung hat. Solange die wirtschaftlichen Eliten die Arbeit wie eine einfache Ware sehen, die in einem deregulierten Markt ihren Preis erzielen muss, muss man die Frage bejahen. Gibt es eine Zukunft für die europäische Gewerkschaftsbewegung? Glaubt man an die Idee des sozialen Fortschritts, ist die Antwort positiv. Natürlich erfordert dies aufseiten der Gewerkschaften, dass

sie ihre Strategien und Praktiken ständig hinterfragen. Von den Zeiten der Großindustrie im 19. Jahrhundert bis zur heutigen Zeit, in der ein Geflecht multinationaler Unternehmen die Hebel der wirtschaftlichen Macht weltweit in den Händen hält, muss sich das Gewerkschaftswesen unerlässlich neu erfinden. Ihr Handeln muss über jeden Tadel erhaben sein und sich ständig am sozialen Fortschritt aller Arbeitnehmer und Bürger orientieren. So kann die Gewerkschaftsbewegung ihre internen Herausforderungen bewältigen, ihre Mobilisierungskapazität stärken, ihre Bündnisse ausbauen und neue Solidaritäten entwickeln.

Und schließlich kommen zu diesen Anliegen neue große Herausforderungen. Der EGB feiert 2023 sein 50-jähriges Bestehen. Bis dahin gilt es, einen Ausweg nach oben aus der europäischen Krise zu verhandeln. Das bedeutet für die Gewerkschaftsbewegung: Ein europäischer Konjunkturplan auf zehn Jahre, der entschlossene Kampf gegen Steuer- und Lohndumping durch eine bessere Koordinierung der Steuerpolitiken – einschließlich einer Angleichung der Besteuerungsgrundlage der Gesellschaften und der Steuersätze –, ein gnadenloser Kampf gegen Steueroasen, die Umkehr des Trends zur Zunahme der Ungleichheiten über die Konsolidierung der Systeme der sozialen Sicherung, ein entschlossener Kampf gegen die Arbeitslosigkeit durch die Förderung des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft, Klimatechnologien, erneuerbare Energien und Ressourcen, die Nachhaltigkeit von Produkten, die Förderung von umweltfreundlichen Verkehrssystemen und eines Konsummodells der kurzen Wege, Investitionen in die Wohnräume von morgen ... Unter diesem Blickwinkel ist die Gewerkschaftsbewegung ein kollektiver Akteur, der bereit ist, Europa zu helfen, sein Schicksal wieder selbst in die Hand zu nehmen.

* D.h. Menschen ab 15 Jahren, die der Definition der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der ILO entsprechen: Alle Personen, die eine Arbeit zur Produktion von Waren und Dienstleistungen während eines bestimmten Zeitraums liefern. Diese Definition umfasst sowohl Erwerbstätige wie auch Arbeitssuchende.
<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur>

** Polanyi K. (1983), *The Great Transformation*, © Polanyi, 1944

Anhang

Fußnoten und bibliographische Angaben

Kapitel 1

1. Der *Congress of Industrial Organizations* (CIO) gehört zum damaligen Zeitpunkt dem WGB an.
2. Diese Spaltung liegt an Meinungsverschiedenheiten über die Haltung zu den internationalen Berufssekretariaten (IBS).
3. Eine Teilung, die erst 2006 mit Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) endet. Siehe: Gumbrell-McCormick R. (2013) *The International Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one*, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), S. 240-263.
4. Es gab 1958 insgesamt 19 internationale Berufssekretariate, die dem IBFG angehörten und sozialistisch ausgerichtet waren. Zum Zeitpunkt der Gründung des IBFG 1949 hatten die berufsgewerkschaftlichen Sekretariate größere Eigenständigkeit, eine größere finanzielle Unabhängigkeit und unterschiedliche Satzungen.
5. Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC.6. (S. 14)
6. Die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wird von den Ländern im Herzen Kontinentaleuropas gegründet: Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg und den Niederlanden. Die Europäische Freihandelsassoziation wird vom Vereinigten Königreich, den „nordischen Ländern“ (Dänemark, Norwegen, Schweden), Österreich, der Schweiz und Portugal gegründet. Weitere Länder wie Island und Finnland treten der EFTA zu einem späteren Zeitpunkt (1970 bzw. 1986) bei.
7. Siehe IISG, Unterlagen des IBFG, Exekutiv Ausschuss, Protokolle, Tagesordnung, Entschlüsse, Berichte, Arbeitsdokumente und andere Unterlagen des Exekutiv Ausschusses (1949-1992), Mappe 2, II. Sitzung, Brüssel, 25.-27. Mai 1950.
8. Rifflet R. (1958) *Les syndicats belges et la C.E.C.A.*, *Revue de l'Institut de Sociologie*, 1, S. 139-230.
9. Monnet J. (1976) *Mémoires*, Paris, Fayard. (S. 475 ff.)
10. Pernot J.-M. (2003) „Mondialisons la solidarité“. *Le congrès de la Fédération internationale des transports*, *Chronique internationale de l'IRES*, 80, 1-11. (S. 7)
11. Dies sind: DGB (BRD), FGTB (Belgien), NVV (Niederlande), CISL und UIL (Italien), die CGT-FO (Frankreich) und CGT (Luxemburg).
12. Den Vorsitz in diesem Ausschuss führt L. Rosenberg, Vorsitzender des DGB (BRD). Die Stellvertretenden Vorsitzenden sind B. Storti, Generalsekretär der CISL (Italien), L. Major, Generalsekretär der FGTB (Belgien); Mitglieder sind A. Bergeron, Generalsekretär der CGT-FO (Frankreich), O. Brenner, Präsident der IG Metall (BRD), I. Viglianesi, Generalsekretär der UIL (Italien), M. Hinterscheid, Generalsekretär der CGT (Luxemburg), A. H. Kloos, Präsident des NVV (Niederlande) und Ch. Veillon, Verbandssekretär der CGT-FO (Frankreich). Der Vertreter der ERO ist W. Schevenels, Generalsekretär der ERO. Der Montan Ausschuss der EGKS wird durch A. Gailly vertreten, Präsident des Zentralverbands der Metallarbeiter aus Belgien.
13. TUC (Vereinigtes Königreich), ÖGB (Österreich), SGB (Schweiz), LO (Norwegen), LO (Schweden), LO (Dänemark).
14. Tilly P. (2005) *André Renard. Pour la révolution constructive*, Brüssel, Le Cri. (S. 497)
15. Beever R. C. (1960) *European unity and the trade union movements*, Leyden, A.W. Stijhoff. (S. 54-56)
16. Gobin C. (1996) *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Brüssel, ULB. (S. 415)

17. Verschuieren N. (2010) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Brüssel, ULB.
18. Resolution des IBFG, 5. November 1959 [eigene Übersetzung].
19. *Idem*. Zur Erinnerung: Das Europäische Parlament wird erst ab 1979 durch allgemeine Wahlen gewählt.
20. Pasture P. (1998) *Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E. 1958-1974*, in Bussière E. und Dumoulin M. (Hrsg.) *Milieux économiques et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Université, S. 371-386.
21. Verschuieren N. (2013) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Brüssel, P.I.E Peter Lang. (S. 13-27)
22. Dinan D. (2006) *The historiography of European integration*, in Dinan D. (Hrsg.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press, S. 297-324. Siehe auch: Milward S. (2000) *The lives and teachings of the European saints*, in Milward A. S. (Hrsg.) *The European rescue of the Nation-state*, 2. Auflage, London, Routledge.
23. Es handelt sich um LO aus Dänemark, den britischen Gewerkschaftsbund TUC, SGB aus der Schweiz, LO aus Norwegen, den österreichischen ÖGB und die schwedischen Gewerkschaften LO und TCO. ASI aus Island und SAK aus Finnland (deren Länder noch nicht der EFTA angehören) nehmen an den Diskussionen teil.
24. Die amerikanische Gewerkschaft wirft ihm vor, dass europäische Mitglieder (allen voran der DGB) Kontakte mit den Gewerkschaften in den Ländern des Ostblocks unterhalten.
25. Dieses Büro besteht von 1966 bis 1974.
26. Heute BusinessEurope.
27. Kirchner E. (1980) *Interest group behaviour at community level*, in Hurwitz L. (Hrsg.) *Contemporary perspectives on European integration*, Westport, Greenwood Press. (S. 201). Siehe auch: Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Brüssel, Bruylant. Diese beiden Texte sprechen von den Schwierigkeiten bei der Verständigung auf gemeinsame Stellungnahmen zwischen den europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden. Gobin hat jedoch gezeigt, dass es Gemeinsamkeiten gibt, wo eine Verständigung möglich ist, vor allem bei der Forderung nach einer tripartiten Konferenz zur Beschäftigung. Siehe Gobin C. (1996), *op. cit.*
28. Norwegen wurde ebenfalls aufgefordert, der Gemeinschaft beizutreten.
29. EGB, Dossier 1029, Notiz von Théo Rasschaert an O. Kersten und K. Sandegren, 10. November 1972.
30. Bericht an den Rat und die Kommission über die stufenweise Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion in der Gemeinschaft – „Werner-Bericht“, Sonderbeilage zum Bulletin 11/1970 der Europäischen Gemeinschaften, S. 12.
31. Rede von E. Gabaglio anlässlich der Jubiläumskonferenz zum 40-jährigen Bestehen des EGB, „Celebrating the past, looking to the future“, Madrid, 28. Januar 2013. Diese Episode zum Thema ILO wird von Georges Debunne als „Haar in der Suppe“ bezeichnet. Siehe Debunne G. (1987), S. 42.
32. EGB, *Constitution*, Präambel, Brüssel, 1973. Auszüge aus Reden über den EGB beim Kongress, IBFG, London, 10.-14. Juli 1972, S. 22.
33. Eine Resolution über die multinationalen Unternehmen und Konzerne, die 1969 vom IBFG verabschiedet wird, betont: „Die multinationalen Unternehmen entziehen sich jeder Form demokratischer Kontrolle“ und stellen eine große Herausforderung für die Arbeitnehmerbewegung dar, „indem sie die demokratische Planung auf Ebene der nationalen Entwicklung gefährden [...], willkürlich Produktionsanlagen von einem Land in ein anderes verlegen [...], Steuern vermeiden, den Wettbewerb unter den Standortländern schüren [...]“. IBFG, 9. Weltkongress, Brüssel, 2.-8. Juli 1969.
34. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Brüssel, Labor. (S. 27)
35. Der Ständige Ausschuss für Beschäftigungsfragen entsteht nach der Verabschiedung der Entscheidung des Rats 70/532/EWG vom 24. Dezember 1970. Seine Gründung ist eine Reaktion auf einen

- Wunsch, der von den Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bei einer Konferenz über Beschäftigungsprobleme in Luxemburg am 27. und 28. April 1970 vorgetragen wird.
36. EGB, Dossier 1029, Notiz von Théo Rasschaert an O. Kersten und K. Sandegren, 10. November 1972.
 37. Die Zeitung *Le Monde* vom 17. Juli 1972 berichtet davon.
 38. *Idem.*
 39. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter. (S. 38)
 40. Carew A. (2002) *Free trade unionism in the international context*, Vortrag bei der Konferenz „The International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries“, Archiv und Bibliothek der schwedischen Arbeiterbewegung, Stockholm, 24. und 25. Oktober.
 41. Mündliche Archive der EU, Abschrift des Interviews mit Georges Debunne am 21. Dezember 1998, Brüssel.
 42. Es ist erwähnenswert, dass die Verantwortlichen dieser Organisationen dem Aktionskomitee für die Vereinigten Staaten von Europa (Jean-Monnet-Aktionskomitee) angehörten, an der Seite der Vorsitzenden der christlich-sozialen Gewerkschaften dieser Länder.
 43. Moreno J. und Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Germania Alzira, Valencia. (S. 77)
 44. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter. (S. 37)
 45. Die CGT hatte bereits Mitte der 1970er Jahre einen Antrag auf Mitgliedschaft gestellt, der seit 1978 bei jedem ihrer Kongresse erneuert wurde. De facto entspricht dieser Antrag der allmählichen und zunehmenden Annäherung ihrer obersten Führenden an den Reformismus. Die CGT wird 1999 in den EGB aufgenommen.
 46. Die CGT folgt 1999 dem gleichen Weg, als sie aus dem WGB austritt und die Unterstützung der CFDT einholt. Beiläufig erwähnt sei, dass die CGIL und CGT von 1966 an einen gemeinsamen Ausschuss in Brüssel unterhalten.

Kapitel 2

1. Organisation erdölexportierender Länder.
2. Dieses Kapitel greift nicht alle Stellungnahmen des EGB zu den einzelnen behandelten Themen auf, was nahezu unmöglich wäre. Wir stellen nur einige wenige vor, die eine Verbindung zu Themen haben, die uns besonders wichtig erscheinen. Die nachfolgenden thematischen Kapitel versuchen, die Stellungnahmen des EGB eingehender zu beleuchten, vor allem Kapitel 4 über den Sozialdialog, Kapitel 5 über Fragen der wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung, Kapitel 6 zum Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen Freiheiten und sozialen Rechten und Kapitel 7 zur sozialen Demokratie in den Unternehmen.
3. Erklärung des Gipfels von Paris, 19. bis 21. Oktober 1972.
4. *Ibid.*
5. *Ibid.*
6. Diese Regionalpolitik, von der insbesondere das Vereinigte Königreich profitiert, ist auch ein Ausgleich zur Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP), die vorwiegend Frankreich nutzt.
7. Moreno J. und Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Germania Alzira, Valencia.
8. Diese Rechtstexte werden 1977 durch die Richtlinie zur Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen und 1980 durch die Richtlinie zum Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ergänzt.
9. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1975) Richtlinie 75/129/EWG des Rats vom 17. Februar 1975 über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, ABl. EU L 48, 22. Februar 1975. Diese Richtlinie wird 1998 geändert.

10. Mias A. (2004) Le dialogue social européen (1957-2005): genèse et pratiques d'une institution communautaire, Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde im Fach Soziologie, Paris, CNAM, S. 78.
11. Gerichtshof der Europäischen Union (1971) Rechtsprechung des Gerichts vom 25. Mai 1971. Gabrielle Defrenne gegen belgischen Staat. Vorabentscheidungsersuchen: Staatsrat - Belgien. Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. Rechtssache 80/70.
12. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1975) Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rats vom 10. Februar 1975 über die Errichtung eines Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, ABl. EU L 39, 13. Februar 1975.
13. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1975) Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rats vom 26. Mai 1975 über die Gründung einer Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, ABl. EU L 139, 30. Mai 1975.
14. Guasconi M.E. (2004) Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne, Revue européenne de formation professionnelle, 32 (1), 61-69. Eine detaillierte Chronik findet sich bei Varsori A. (2006) Sfide del mercato e identità europea, Mailand, Franco Angelli.
15. Guasconi M.E., *op.cit.*, S. 67.
16. Eingeführt durch die Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und Rats vom 15. Dezember 2004.
17. Siehe: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/de/20150201P-VL00021/%C3%89lections-pr%C3%A9c%C3%A9dentes>. Es sei erwähnt, dass die Beteiligung 2009 nur noch bei 43 % lag.
18. Quelle: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/de/20150201PVL00021/Vorherige-Wahlen>
19. Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) (1998) The ETUC in the mirror of industrial relations research, Brüssel, ETUI.
20. Devin G. und Neuman L. (1984) La Confédération européenne des Syndicats, Pouvoirs, 31, 149-161, S. 159.
21. EGB, Tätigkeitsbericht 1973-1975 [eigene Übersetzung].
22. Siehe u. a. Gobin C. (1997) L'Europe syndicale, Brüssel, Presses universitaires de l'ULB, und vor allem Dølvik J.E. (1999) An emerging island? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s, Brüssel, ETUI.
23. Martin A. und Ross G. (1998) European integration and the Europeanization of labor, Arbeitspapier 1998/16, S. 10.
24. Goetschy J. (1996) ETUC: the construction of European unionism, in Leising P., Van Leemput J. und Vilroks J. (Hrsg.) The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaptation?, London, Edward Elgar Press.
25. EGB, Tätigkeitsbericht 1976-1978, vorgestellt beim Kongress in München [eigene Übersetzung].
26. Intersocial (1978), Nr. 37, April 1978.
27. Entscheidung von November 1978.
28. Ausschuss der ständigen Vertreter, d. h. die Botschafter der Mitgliedstaaten bei der Gemeinschaft.
29. EGB, Tätigkeitsbericht 1976-1978, vorgestellt beim Kongress in München [eigene Übersetzung].
30. Aktionsprogramm – Leitantrag und Sonderanträge 1979-1982, genehmigt vom 3. Ordentlichen Kongress, München, 14.-18. Mai 1979 [eigene Übersetzung].
31. Einleitung des Tätigkeitsberichts, Mathias Hinterscheid, 20. April 1982 [eigene Übersetzung].
32. Eröffnungsrede von Wim Kok, 19. April 1982, Den Haag.
33. *Ibid.*
34. EGB, Tätigkeitsbericht 1979-1981 [eigene Übersetzung].
35. George Debonne, Abschlussrede beim Kongress in Den Haag, 23. April 1982.
36. Siehe zu diesen Themen Kapitel 4 (Europäischer Sozialdialog), Kapitel 5 (Europäische wirtschaftspolitische Steuerung), Kapitel 6 (Wirtschaftliche Freiheiten und soziale Grundrechte) und Kapitel 7 (Wirtschaftsdemokratie).

37. EGB, Tätigkeitsbericht 1982-1984 [eigene Übersetzung].
38. Leitantrag des 5. Ordentlichen Kongresses des EGB, Mailand, 13.-17. Mai 1985 [eigene Übersetzung].
39. EGB, Tätigkeitsbericht 1982-1984 [eigene Übersetzung].
40. *Ibid.*
41. Rede von Jacques Delors beim 5. Ordentlichen EGB-Kongress, Mailand, 16. Mai 1985.
42. Gobin C. (1992) La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès, *Courrier hebdomadaire* 1367-1368, Brüssel, CRISP.
43. Außerdem kann man, immer noch nach Meinung von Gobin, ab dem Kongress von Mailand „eine Aufnahme des Institutionsjargons“ der Gemeinschaft in den Sprachgebrauch des EGB beobachten, obwohl ihm dieses Vokabular fremd ist. *Ibid.*
44. Ohayon G. (1985) Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne, *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
45. Zitiert in Trouvé M. (2009) L'Espagne et l'Europe: de la dictature de Franco à l'Union européenne, Brüssel, PIE, S. 304.
46. Comunidad Europea (1982), Nr. 6.
47. Degryse C. (2011) Dictionnaire de l'Union européenne, Brüssel, Larcier.
48. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1985) Vollendung des Binnenmarkts. Weißbuch der Kommission an den Europäischen Rat (Mailand, 28.-29. Juni 1985), KOM(85) 310 endgültig, 14. Juni 1985.
49. Eröffnungsrede von Ernst Breit beim 6. Ordentlichen Kongress des EGB, Stockholm, 9.-13. Mai 1988.
50. Delors J. (2004) *Mémoires*, Paris, Plon, S. 315.
51. Rede des EG-Kommissionspräsidenten Jacques Delors beim 6. Ordentlichen EGB-Kongress, Stockholm, 9.-13. Mai 1988.
52. Delors J. (1992) *Le nouveau concert européen*, Paris, Odile Jacob, S. 74.
53. Dølvik J.E, *Building regional structures*, *op.cit.*, S. 63.
54. Laulom S. (Hrsg.) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Veröffentlichung der Universität von Saint-Etienne, S. 102.
55. Es wurde 1961 eine „europäische Sozialcharta“ im institutionellen Rahmen des Europarats verabschiedet. Die Charta, die 1965 in Kraft trat, ergänzt die Europäische Menschenrechtskonvention und bekräftigt die sozialen Rechte der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen von 1948.
56. Entschließung des DGB-Vorstands, 10. Mai 1989, zitiert in Jonckheer P. und Pochet P. (1990) *De la charte sociale au programme d'action de la Communauté européenne*, *Courrier hebdomadaire* 1273-1274, Brüssel, CRISP.
57. Aus Sicht des EGB müsste diese Charta alle Bürger der Union umfassen und nicht nur die Arbeitnehmer.
58. Mitteilung der Kommission über ihr Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta für die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, KOM(89) 568, 29. November 1989.
59. EGB, 943, Schreiben von Ernst Breit vom 23. November 1989 an die Vorsitzenden und Generalsekretäre der Mitgliedsverbände.
60. Leitantrag, „Un syndicalisme européen au cœur des changements dans un monde en mouvement“, verabschiedet vom 7. Ordentlichen Kongress des EGB, Luxemburg, 13-17. Mai 1991, S. 18 [eigene Übersetzung].
61. Gobin C. (1992) *La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès*, *Courrier hebdomadaire* 1367-1368, Brüssel, CRISP, S. 67. Es ist interessant, dass Gobin den Kongress von Luxemburg später als den nennt, wo der EGB mit seiner bisherigen Analyse und seiner Unfähigkeit bricht, „eine Utopie des sozialen Wandels neu aufzubauen“ (Gobin C. (2000) *Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999*, *Courrier hebdomadaire* 1675, Brüssel, CRISP).

62. Dufresne A. (2002) Oskar Lafontaine's dream: an opportunity for economic policy co-ordination?, in Degryse C. und Pochet P. (Hrsg.) Social developments in the European Union 2001, Brüssel, ETUI/OSE, 85-113.
63. Erklärung zum Vertrag der Europäischen Union, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB bei seiner Sitzung am 5. und 6. März 1992, S. 12 [eigene Übersetzung].
64. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses am 11. und 12. Juni 1992.
65. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1993) Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert – Weißbuch, KOM(93) 700, 5. Dezember 1993.
66. EGB, „Croissance, compétitivité, emploi. Contribution préliminaire de la CES sur le Livre blanc de la Commission“, verabschiedet vom Exekutivausschuss am 7. und 8. Oktober 1993 [eigene Übersetzung].
67. EGB, Tätigkeitsbericht 1991/94, Brüssel, 9.-12.Mai 1995, S. 31 [eigene Übersetzung].
68. Europäische Kommission (1997) Gesamtbericht über die Tätigkeit der Europäischen Union – 1996, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
69. EGB, Tätigkeitsbericht 1991/94, *op. cit.* [eigene Übersetzung]
70. Gobin C. (2000) Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999, Courrier hebdomadaire 1675, Brüssel, CRISP.
71. Dadurch entsteht *de facto* der Euro, auch wenn die in Euros ausgewiesenen Münzen und Banknoten erst im Januar 2002 in Umlauf gebracht werden.
72. Punkt 18 des Leitantrags zur Gewerkschaftspolitik, beim 9. Ordentlichen Kongress des EGB verabschiedet, Helsinki, 29. Juni bis 2. Juli 1999 [eigene Übersetzung].
73. Zu weiteren Informationen zu dieser Frage siehe: Dufresne A. (2010) Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
74. Artikel 6 des EUV sagt im ersten Absatz, dass die Charta „in gleicher Weise rechtsverbindlich ist wie der Vertrag selbst“. Der Vertrag von Lissabon, der im Wesentlichen den Entwurf der Charta übernimmt, wie er im Vertrag über eine Verfassung für Europa (VVE) erscheint, verweist auf die Charta, ohne jedoch deren Text selbst aufzunehmen.
75. Gobin C. (2004) La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge, Courrier hebdomadaire 1826-1827, Brüssel, CRISP.
76. Frege C.M. und Kelly J. (2004) Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy, Oxford, Oxford University Press.
77. *Ibid.*: „(...) there is no single strategy that works well for all union movements, irrespective of national context; the same strategy is likely to produce different results in different countries“, S. 182.
78. „Pour une Europe plus démocratique et citoyenne“, Aktionsprogramm des EGB, das vom 10. Ordentlichen Kongress verabschiedet wird, Prag, 26.-29.Mai 2003 [eigene Übersetzung].
79. Der Erweiterungsprozess ist längst noch nicht abgeschlossen, denn 2005 wurden neue Verhandlungen mit der Türkei aufgenommen, 2010 gefolgt von Island, und alle westlichen Balkanstaaten kommen für einen EU-Beitritt infrage.
80. EGB, Tätigkeitsbericht 1999-2002, S. 69.
81. Resolution des Exekutivausschusses des EGB, „La constitution européenne“, verabschiedet am 13.-14.Oktober 2004 [eigene Übersetzung].
82. EGB (2009) ETUC looks forward to the entry into force of the Lisbon Treaty, Pressemitteilung, 5. November 2009. <http://www.etuc.org/a/6665> [eigene Übersetzung].
83. EGB (2007) Strategie und Aktionsplan 2007-2011, Kongress von Sevilla 2007, Punkt 45, S. 84.
84. Pressemitteilung des EGB vom 4. April 2008, Ljubljana.
85. „Sevilla-Manifest“, angenommen vom 11. Kongress des EGB, Sevilla, 21-24. Mai 2007.

86. Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
87. *Op. cit.* (S. 62).
88. *Subprime* bezeichnet einen Teil des privaten Hypothekendarlehensmarkts, der Haushalten den Immobilienbesitz ermöglicht, die nicht über die nötigen Garantien verfügen, um normale Darlehen (so genannte „*primes*“) in Anspruch zu nehmen. Es handelt sich um Hypotheken mit hoher Rendite und einem hohen Ausfallrisiko des Darlehensnehmers. Die Darlehensgeber waren der Meinung, das Risiko durch den Anstieg der Immobilienpreise, von dem man annahm, er sei dauerhaft, begrenzen zu können.
89. <http://www.etuc.org/a/5368> [eigene Übersetzung].
90. EGB, Protokoll der Sitzung des Lenkungsausschusses vom 18. November 2010.
91. Schömann I. und Clauwaert S. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*, Working Paper 2012.04, Brüssel, ETUI.
92. „Vom Spazwang zum Wohlstand“, Rede von John Monks, Generalsekretär des EGB, beim 12. Kongress des EGB, Athen, 16. Mai 2011. (<http://www.etuc.org/a/8377>) [eigene Übersetzung]
93. Degryse C. (2014) *Die neue wirtschaftspolitische Governance der EU*, Working Paper 2012.14, Brüssel, ETUI.
94. <http://www.etuc.org/a/10889> [eigene Übersetzung].
95. EGB (2011) *EGB-Strategie- und Aktionsplan 2011-2015*, S. 10.

Kapitel 3

1. EGB, Tätigkeitsbericht 1979-1981, S. 17.
2. Interview mit J. Rouzier, Paris, am 8. Juni 1983. Zitiert in Devin G. und Neuman L. (1984) *La Confédération européenne des Syndicats*, Pouvoirs, 31, S. 156.
3. Devin G. und Neuman L. (1984) *op. cit.*, S. 156.
4. Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale entre désir et réalité: essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXIe siècle*, Brüssel, Labor.
5. Bourdieu P. (2002) *Pour un mouvement social européen, Manière de voir* 61, *Le Monde Diplomatique*, Januar-Februar 2002.
6. In die gleichen Gebäude wie der IBFG (bis zu seiner Auflösung 2006) und heute der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB).
7. Interview mit Bernadette Ségol, 19. Januar 2013.
8. Protokoll der vorbereitenden Sitzung des ersten Kongresses, 9. Januar 1973.
9. Interview mit Jean Lapeyre, Brüssel, 6. November 2012.
10. Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'européanisation des syndicats dans les années 90*, Brüssel, ETUI.
11. Ross G., *op. cit.*, S. 20.
12. Streeck W. (1994) *European social policy after Maastricht: the social dialogue and subsidiarity*, *Economic and Industrial Democracy*, 15 (2), 151-177.
13. Jedoch kann der Kongress mit Zweidrittelmehrheit beschließen, dass ein Bewerber von dieser Regel abweichen kann.
14. Zitiert in Moreno J. und Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, S. 140.
15. Hier sei darauf hingewiesen, dass der Präsident nicht hauptamtlich für den EGB arbeitet.
16. Auch wenn diese nicht dem WVA angehört, waren ihre Gründer dennoch an der Gründung des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften (IBFG) 1949 beteiligt.
17. Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung.

18. Eine Position, den er bis zum Kongress in London (1976) innehaben wird. Danach wird er Generalsekretär des WVA.
19. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Brüssel, Labor.
20. Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Brüssel, ETUI.
21. Der EGB stimmt mit einer Mehrheit von 21 Stimmen und 7 Gegenstimmen für die Aufnahme der CGIL: DGB (3 Stimmen), FO-Frankreich (1 Stimme), LCGB-Luxemburg (1 Stimme), CNG-Schweiz (1 Stimme) und CSC-Belgien (1 Stimme). Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 9. Juli 1974 in Brüssel.
22. Moreno J. und Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, S. 98.
23. Die Abkürzungen der hier aufgeführten Organisationen entsprechen den ursprünglichen Bezeichnungen. Die Zahlen für die UGT und STV (Spanien) sind nicht bekannt.
24. Was zur Errichtung des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) führt, der 1994 in Kraft tritt.
25. Siehe Dølvik J.E. (1999), *op. cit.*, S. 119-140.
26. Moreno J. und Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, S. 139.
27. Siehe zu diesem Thema die tiefere Analyse von Dølvik J.E. (1999) *op. cit.*, S. 148 ff. Zum detaillierten Inhalt und den konkreten Vorschlägen des Berichts siehe auch Moreno J. und Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, S. 144-145.
28. EGB, Stekelenburg-Bericht, Brüssel, Dezember 1990, S. 11 [eigene Übersetzung].
29. Interview mit Emilio Gabaglio durch Pierre Tilly, 29. September 2012.
30. Braud M. (2000) *Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats*, *Chronique internationale de l'IRES*, 63, 50-57.
31. <http://springalliance.eu>
32. Martin A. und Ross G. (1999) *In the line of fire: the Europeanization of labor representation*, in Martin A. und Ross G. (Hrsg.) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millenium*, New York, Berghahn Books, 312-367.
33. Turner L. (1996) *The europeanization of labor: structure before action*, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
34. Martin A. und Ross G. (2001) *Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource*, in Imig D. und Tarrow S. (Hrsg.) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield, S. 74.
35. Debunne G. (1987), *op cit.*
36. Interview mit Emilio Gabaglio, Brüssel, 29. September 2012.
37. Buschak W. (2003) *Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände*, in Optenhögel U., Schneider M. und Zimmermann R. (Hrsg.) *Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
38. Interview mit Bernadette Ségol, 18. Januar 2013.
39. Interview mit Bernadette Ségol, 18. Januar 2013.

Kapitel 4

1. Degimbe J. (1991) *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Brüssel, ETUI, S. 191.
2. Didry C. und Mias A. (2005) *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang, S. 42.
3. Thwaites J. D. (Hrsg.) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL, S. 398.

4. Auszug aus dem Einladungsschreiben von Minister Bérégovoy vom 21. Februar 1984 an die europäischen Sozialpartner. Zitiert in Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Brüssel, Labor, S. 167.
5. Debunne, *op. cit.*
6. Interview mit Jean Lapeyre durch Pierre Tilly, 6. November 2012.
7. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (undatiert) *Dialogue social européen: les avis communs*, S. 14. Zu einer umfassenderen Beschreibung des Ansatzes von UNICE in dieser Frage, siehe Tyszkiewicz Z. (1991) *UNICE: the voice of European business and industry* in Brüssel, in Sadowski D. und Jacobi O. (Hrsg.) *Employers' associations in Europe: policy and organisation*, Baden-Baden, Nomos.
8. *Ibid.* S. 15.
9. *Ibid.* S. 13.
10. Interview mit Jean Lapeyre durch Pierre Tilly, 6. November 2012.
11. Bercusson B. (1992) *Maastricht: a fundamental change in European labour law*, *Industrial Relations Journal*, 23 (3), 177-190.
12. Interview mit Emilio Gabaglio durch Pierre Tilly, 30. September 2012.
13. Der Maastrichter Vertrag tritt 1993 in Kraft, mit einem Sonderstatus für das Vereinigte Königreich bei sozialen Fragen. Während der Ausarbeitung des Amsterdamer Vertrages 1997 beendet die New-Labour-Regierung in London diese Ausnahmeregelung und schließt sich dem Sozialabkommen an, was es ermöglicht, diesen Anhang in den eigentlichen Text des Vertrags aufzunehmen (Artikel 118.4, 118 A und 118 B).
14. Marginson P. und Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
15. Dølvik J.E. (1997) *Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s*, Oslo, Arena; Erne R. (2004) *Organized labour – an actor of Euro-democratisation, euro-technocracy or re-nationalisation? Trade union strategies concerning the European integration process*, Doktorarbeit am European University Institute, Florenz.
16. Hyman R. (2001) *Some problems of partnership and dilemmas of dialogue*, in Kjaergaard C. und Westphalen S.-A. (Hrsg.) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Kopenhagen, S. 36-60.
17. Interview mit Emilio Gabaglio durch Pierre Tilly, 30. September 2012.
18. *Idem.*
19. Das Europäische Zentrum für Arbeitsbeziehungen (CERI) wurde 1995 auf Initiative der Sozialpartner eingerichtet. Es sitzt in Florenz und arbeitet mit dem Europäischen Hochschulinstitut (Istituto Universitario Europea, IUE) zusammen. Es sollte gemeinsame Fortbildungsprogramme für die hochrangigen Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände organisieren, um ihre Kenntnisse und die europäische Dimension der sozialen Beziehungen zu vertiefen. Nach drei Jahren hat es leider seine Arbeit eingestellt, weil das Interesse der Arbeitgeber nachließ und die europäische Finanzierung auslief.
20. *Idem.*
21. „Releasing Europe's employment potential: Companies' views on European Social Policy beyond 2000“, UNICE, September 1999. Siehe Zusammenfassung im täglichen Bulletin der Agence Europe vom 20.-21. September 1999 und den Reaktionen des EGB in der Ausgabe vom 22. September 1999.
22. Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. (Hrsg.) (2006) *The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang.
23. Europäischer Rat, *Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Barcelona*, 15.-16. März 2002, S. 46.
24. *Ibid.*
25. *Beschluss des Rates vom 6. März 2003 über die Einrichtung eines Dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung (ABl. EU L 70, 14. März 2003).*

26. Verlängerung im Jahr 2011 aufgrund des EGB-Kongresses in Athen, der im Mai 2011 stattfand und bei dem das Team des Sekretariats gewählt werden sollte.
27. Degryse C. (Hrsg.) (2011) Final report. „European Social Dialogue: State of Play and Prospects“, Brüssel, European Social Observatory, Vertrag VP/2010/001/0019.
28. *Ibid.*
29. <http://www.etuc.org/a/10659>.
30. Europäische Kommission (2011) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Jahreswachstumsbericht – Gesamtkonzept der EU zur Krisenbewältigung nimmt weiter Gestalt an, KOM(2011) 11 endgültig, 12. Januar 2011.
31. Anschreiben von John Monks, Generalsekretär des EGB, an Olli Rehn, Kommissar für Wirtschaft und Währung, 11. Januar 2011.

Kapitel 5

1. Van Apeldoorn B. (2000) Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists, *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
2. Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale*, Brüssel, Labor, S. 86-87.
3. Die interfraktionelle Arbeitsgruppe Gewerkschaften des Europäischen Parlaments, die 1979 von Heinz Oskar Vetter und Luigi Macario gegründet wird, nachdem diese beiden früheren Gewerkschaftsführer in das EP gewählt werden (der Erste für die sozialdemokratische Fraktion und Letzterer für die Europäische Volkspartei), hat das Ziel, den Europaabgeordneten die Standpunkte der Gewerkschaftsbewegung zu Fragen näherzubringen, die auf der Tagesordnung der parlamentarischen Sitzungen stehen. Die Gruppe, die vom EGB koordiniert und offiziell vom Parlament anerkannt wird, ist äußerst nützlich, um in einem sehr frühen Stadium Kontakte zwischen dem EGB und dem Parlament zu fördern – wie es zum Beispiel bei der Dienstleistungsrichtlinie, dem Dossier REACH oder auch der Richtlinie über die Leiharbeiter der Fall war.
4. Fitoussi J.-P. und Szpiro D. (1983) *Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail*, *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116. Zu einer umfassenderen Schilderung siehe Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne. Du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, S. 100-104.
5. *Revue de la CFDT „Aujourd'hui“*, Januar 1982, S. 4.
6. EGB, Tätigkeitsbericht 1982-1984, S. 50 [eigene Übersetzung].
7. Historische Archive der Europäischen Kommission (AHCE), BAC83, Dossier 288, EGB. Beschäftigungskonferenz in Straßburg, 5. und 6. April 1984.
8. Diese Idee, die unter den europäischen Föderalisten bereits Mitte der 1980er Jahre erörtert wird, bekommt durch den Cecchini-Bericht von 1988 Aufwind. Siehe Albert M. (1985) *Le coût de la „non-Europe“ et l'alternative européenne*, *Essais*, XXVII (1), S. 49.
9. EGB, Tätigkeitsbericht 1982-1984, S. 52 [eigene Übersetzung].
10. *Ibid.*
11. Dølvik J. E. (1999) *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 90*, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, S. 85.
12. „Die soziale Dimension des Binnenmarkts“, Resolution des Exekutivausschusses des EGB vom 6. und 7. Oktober 1988, Nachtrag zum Tätigkeitsbericht 1988/1990, 7. Ordentlicher Kongress, Luxemburg, 13.-17. Mai 1991, S. 57.
13. „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte“, Resolution des Exekutivausschusses des EGB vom 1. und 2. Dezember 1988, Nachtrag zum Tätigkeitsbericht 1988/1990, 7. Ordentlicher Kongress, Luxemburg 13.-17. Mai 1991, S. 59 [eigene Übersetzung].

14. *Ibid.*
15. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1989) Mitteilung der Kommission über ihr Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, KOM(89) 568 endgültig, 29. November 1989.
16. Interview mit Jean Lapeyre durch Christophe Degryse am 13. Juni 2013.
17. Gobin C. (1997) *op cit.*, S. 98-99.
18. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Brüssel, Labor, S. 198.
19. EGB, Tätigkeitsbericht 1988-1990.
20. Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, S. 25.
21. Dølvik (1999) *op. cit.*
22. Van Apeldoorn (2000) *op. cit.*
23. <http://www.ert.eu>.
24. Delors J. (1989) Bericht über die Wirtschafts- und Währungsunion in der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, S. 4. Für eine historische Analyse siehe Maes Y. (2007) *La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt*, in Bussière E., Dumoulin M. und Schirmann S. (Hrsg.) *Milieus économiques et intégration européen au XX^e siècle: la relance des années quatre-vingt (1979-1992)*, Paris, Comité pour l'Histoire économique et financière de la France, S. 88-106.
25. Unter diesem Gesichtspunkt ist der Vertrag von Maastricht viel „liberaler“ (mehr „Laissez-faire“) als der Werner-Plan von 1970, der eine starke Zentralisierung der Haushaltsbehörden in Form eines neu zusammengesetzten Rats der Wirtschafts- und Finanzminister vorsah. Siehe zu diesem Thema Thygesen N. (1998) *Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro*, in Pochet P. und Vanhercke B. (Hrsg.) *Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang, S. 24.
26. Zitiert in TUC (1990) *Managing the economy: towards 2000*, London, Trades Union Congress, S. 7.
27. „La fiscalité dans l'Union européenne“, Resolution des Exekutivausschusses vom 10. und 11. Oktober 1996.
28. Die Wirtschafts- und Finanzminister der EU beschließen am 13. April 1996 in Verona, persönliche Vertreter für die Bildung einer hochrangigen Sachverständigengruppe zur Steuerpolitik der EU zu benennen.
29. Freyssinet J. (2003) *Pactes sociaux: le retour ou l'enterrement?*, *Alternatives Économiques*, 213.
30. Fajertag G. und Pochet P. (2000) *Social pacts in Europe: new dynamics*, Brüssel, ETUI.
31. Vertrag von Amsterdam (1997), Art. 109 O.
32. Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Lissabon im März 2000, Punkt 5.
33. „Sommet de Lisbonne: une nouvelle chance pour une stratégie de plein emploi“, Entschließung des EGB, 22. März 2000 [eigene Übersetzung].
34. EGB und TBG (2001) *Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable*, Brüssel, Europäisches Technikbüro der Gewerkschaften für Gesundheit und Sicherheit, S. 28 und 29.
35. „Putting environment policy at the heart of a European employment policy“, Entschließung des Exekutivausschusses, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB, 13. und 14. Juni 2001.
36. „ETUC- Declaration on the proposed reform of EU policy on Chemicals (REACH)“, Entschließung des Exekutivausschusses, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB, 17. und 18. März 2004.
37. Joël Decaillon, im Gespräch mit Christophe Degryse, 6. September 2013.
38. *Idem.*
39. EGB (2007) *Climate change and employment: Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO2 reduction measures by 2030*, Brüssel, EGB.
40. Siehe dazu insbesondere: „Union proposals for a European policy on climate change“, Entschließung des Exekutivausschusses des EGB vom 17. und 18. März 2004; „Tackling climate change: A social

- priority – Avenues for action“, Entschließung des Exekutivausschusses des EGB vom 18. und 19. Oktober 2006; „ETUC's position on the Climate change and energy package“, Entschließung des Exekutivausschusses des EGB vom 4. März 2008; „Klimawandel, neue Industriepolitik und Wege aus der Krise“, Entschließung des Exekutivausschusses des EGB vom 20. und 21. Oktober 2009.
41. Joël Decaillon, *idem*.
 42. „Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung“, Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, November 2004.
 43. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, KOM(2007) 359 endgültig, 27. Juni 2007.
 44. „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“, Stellungnahme des EGB, verabschiedet vom Exekutivausschuss am 17. und 18. Oktober 2007.
 45. <http://ec.europa.eu/smart-regulation>.
 46. Europäische Kommission (2005) Weißbuch zur Finanzdienstleistungspolitik für die Jahre 2005-2010, KOM(2005) 629 endgültig, 1. Dezember 2005.
 47. Europäische Kommission (2005) EU-Finanzdienstleistungspolitik für die nächsten fünf Jahre, Pressemitteilung IP/05/1529, 5. Dezember 2005.
 48. Europäische Kommission (2007) Fortschrittsbericht über den Binnenmarkt für Finanzdienstleistungen, Pressemitteilung IP/07/270, 1. März 2007.
 49. Erklärung von John Monks, 19. Januar 2006 (<http://www.etuc.org/a/1959>).
 50. Dufresne A. (2010) *op cit*.
 51. Gabaglio E. (1997) What's EMU for?, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) European Trade Union Yearbook 2002, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, S. 14.
 52. *Ibid.*, S. 15.
 53. EGB, Tätigkeitsbericht 1995-1998, S. 5.
 54. Boyer R. (1999) Le gouvernement économique de la zone euro, Bericht des Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation Française.
 55. Dufresne A. (2002) Le rêve d'Oskar Lafontaine: une occasion pour la coordination des politiques économiques?, in Degryse C. und Pochet P. (Hrsg.) Bilan social de l'Union européenne 2001, Brüssel, ISE/OSE, 85-113.
 56. Europäischer Rat von Köln, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Anhang I „Verstärkte Zusammenarbeit für mehr Beschäftigung und Wirtschaftsreformen in Europa“, Entschließung des Europäischen Rates über den Beschäftigungspakt, 3. und 4. Juni 1999.
 57. Gabaglio E. (1999) The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) European Trade Union Yearbook 1999, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), S. 14.
 58. Frits Bolkestein, Mitglied der Europäischen Kommission mit Zuständigkeit für den Binnenmarkt und Besteuerung, „European economic and financial integration: State of play before Barcelona“, Rede im International Centre for Monetary and Banking Studies in Genf, 7. März 2002.
 59. Europäische Kommission (2010) Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen – Bewertung der Lissabon-Strategie, SEK(2010) 114 endgültig, 2. Februar 2010, S. 4-5.
 60. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 13. November 2008.
 61. Siehe dazu insbesondere Glassner V. und Keune M. (2010) Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe, Policy Brief 1/2010, Brüssel, ETUI.
 62. Siehe dazu insbesondere Glassner V. (2010) The public sector in the crisis, Working Paper 2010.07, Brüssel, ETUI. Sowie O'Farrell R. (2010) Wages in the crisis, Working Paper 2010.03, Brüssel, ETUI.

63. Siehe dazu auch die vom EGB geschaffene „Karte der Aktionen gegen die Sparpolitik“, <http://www.etuc.org/r/1612>.
64. Entschließung des EGB zur wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung, Sitzung des Exekutivausschusses am 13. und 14. Oktober 2010.
65. Stiglitz J. E. (2011) New year's hope against hope, <http://www.project-syndicate.org/commentary/stiglitz134/English>.
66. Rat der Europäischen Union (2010) Verordnung (EU) Nr. 407/2010 des Rats vom 11. Mai 2010 zur Einführung eines europäischen Finanzstabilisierungsmechanismus, ABl. EU L 118, 12. Mai 2010.
67. Dieser Bericht ist auf folgender Webseite abrufbar: http://ec.europa.eu/internal_market/finances/docs/de_larosiere_report_en.pdf.
68. Degryse C. (2012) The new European economic governance, Working Paper 2012.14, Brüssel, ETUI, S. 5.
69. Irvin G. (2011) La crise et le modèle social européen, in Degryse C. und Natali D. (Hrsg.) Bilan social de l'Union européenne 2010, Brüssel, ETUI.

Kapitel 6

1. Artikel 151 des AEUV.
2. *Ibid.*
3. Rede beim Forum über Arbeitnehmerrechte und wirtschaftliche Freiheiten, veranstaltet von der Europäischen Kommission am 9. Oktober 2008, <http://www.etuc.org/a/5421>.
4. Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (1979) Entscheidung des Gerichtshofs vom 20. Februar 1979. Rewe-Zentral AG gegen Bundesmonopolverwaltung für Branntwein. Maßnahmen mit gleicher Wirkung wie mengenmäßige Beschränkungen, Rechtssache 120/78.
5. Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (1981) Entscheidung des Gerichtshofs vom 17. Dezember 1981. Strafverfahren gegen Alfred John Webb. Freier Dienstleistungsverkehr – Überlassung von Arbeitnehmern, Rechtssache 279/80.
6. Siehe De Schutter O. (2006) La Charte sociale européenne comme élément du débat sur l'avenir de l'Union européenne, Seminar to mark the 10th anniversary of the revised charter, Straßburg, 3. Mai 2006. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
7. Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (1990) Entscheidung des Gerichtshofs (sechste Kammer) vom 27. März 1990. Rush Portuguesa Ld^g gegen Office national d'immigration. Beitrittsakte Spaniens und Portugals – Übergangsfrist – Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Dienstleistungsfreiheit – Rechtssache C-113/89.
8. *Ibid.*
9. *Ibid.*
10. 1986 entsprach der Stundenlohn eines gewerblichen Arbeitnehmers in der fertigen Industrie in Spanien (in französische Francs umgerechnet) 64 % des Stundenlohns eines vergleichbaren französischen Arbeitnehmers. In Portugal belief sich dieses Verhältnis auf 21 % und in Griechenland auf 46 %. Trotz des geringeren Anfangsunterschieds weist Spanien die höchsten Wachstumsraten auf: Im Zeitraum 1975-1998 steigt der Stundenlohn im Jahresschnitt (in Francs ausgedrückt) um 10,8 %. Marcus V. (2006) Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats, Données sociales – La société française, INSEE, S. 429.
11. Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. EU L 18, 21. Januar 1997.

12. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat von Lissabon, 24. März 2000, Absatz 17. Die Notwendigkeit, in diesem Bereich zu handeln, wurde auch bei den Europäischen Ratstreffen in Stockholm und Barcelona 2001 und 2002 bekräftigt.
13. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000) Mitteilung der Kommission an den Rat und an das Europäische Parlament – Eine Binnenmarktstrategie für den Dienstleistungssektor, KOM(2000) 888 endgültig, 29. Dezember 2000.
14. Derruine O. (2007) De la proposition Bolkestein à la directive services, *Courrier hebdomadaire* 1962-1963, Brüssel, CRISP.
15. Rede des Generalsekretärs des EGB, John Monks, am 19. März 2005 in Brüssel.
16. *Ibid.*
17. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 14. und 15. März 2006.
18. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 14. und 15. März 2006 und Protokoll der Sitzung des Lenkungsausschusses vom 8. März 2006 [eigene Übersetzung].
19. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses des EGB vom 12. und 13. Dezember 2006 [eigene Übersetzung].
20. EGB (2007) ECJ judgement on Viking case recognises fundamental right to collective action as integral part of EU Community law, Pressemitteilung, 11. Dezember 2007. <http://www.etuc.org/a/4377>.
21. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 19. und 20. Oktober 2005.
22. EGB, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Briefing_note_Rueffert_ETUC_DE_1.pdf [eigene Übersetzung].
23. „EGB-Vorschlag für ein Protokoll zum sozialen Fortschritt“, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/social_progress_protocol_DE.pdf.
24. Im Anschluss daran ist er von 1999 bis 2004 Europäischer Kommissar für Wettbewerb.
25. Rat der Europäischen Union (1998) Verordnung (EG) Nr. 2679/98 des Rates vom 7. Dezember 1998 über das Funktionieren des Binnenmarktes im Zusammenhang mit dem freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten, ABl. EUL 337, 12. Dezember 1998.
26. EGB, Sitzung des Lenkungsausschusses vom 19. November 2009.
27. „Eine neue Strategie für den Binnenmarkt – Im Dienste der Wirtschaft und Gesellschaft Europas“, Bericht an den Präsidenten der Europäischen Kommission José Manuel Barroso, verfasst von Mario Monti, 9. Mai 2010.
28. EGB (2010) Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte – Vorschläge des EGB, Resolution des EGB, von der Exekutive am 1.-2. Dezember 2010 verabschiedet, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Microsoft_Word_-_667_DE_Resolution-on-Towards-a-Single-Market_ActEN__3_.pdf.
29. Europäische Kommission (2010) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte – Für eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft – 50 Vorschläge, um gemeinsam besser zu arbeiten, zu unternehmen und Handel zu treiben, KOM(2010) 608 endgültig, 27. Oktober 2010.
30. EGB (2010) *op cit.*
31. Europäische Kommission (2012) Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, KOM(2012) 131 endgültig, 21. März 2012. Europäische Kommission (2012) Vorschlag für eine Verordnung des Rates über die Ausübung des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext der Niederlassungs- und der Dienstleistungsfreiheit, KOM(2012) 130 endgültig, 21. März 2012.
32. Bruun N. und Bücken A. (2012) Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances, Policy Brief 4/2012, Brüssel, ETUI.
33. D.h. Unternehmen, die Rechtsvorschriften umgehen, indem sie fiktive Firmensitze in Staaten anmelden, wo der Schutz der Arbeitnehmer und das Steuerwesen aus ihrer Sicht günstiger sind.

34. Im europäischen Jargon wird bei den Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zwischen zwei Kategorien unterschieden: den Dienstleistungen von allgemeinem Interesse nicht wirtschaftlicher Art (DAWNI) und den Dienstleistungen von allgemeinem Interessen wirtschaftlicher Art (DAWI). Die DAWI unterliegen den europäischen Verträgen, aber es sind Ausnahmeregelungen möglich, sofern spezifische Verpflichtungen des öffentlichen Dienstes aufgrund eines Kriteriums des allgemeinen Interesses vorliegen.
35. Zu weiteren Einzelheiten siehe: „ETUC Resolution Towards a new impetus for public services“, <http://www.etuc.org/a/7369>.
36. „... in Anbetracht des Stellenwerts, den Dienste von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse innerhalb der gemeinsamen Werte der Union einnehmen, sowie ihrer Bedeutung bei der Förderung des sozialen und territorialen Zusammenhalts tragen die Union und die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer jeweiligen Befugnisse im Anwendungsbereich der Verträge dafür Sorge, dass die Grundsätze und Bedingungen, insbesondere jene wirtschaftlicher und finanzieller Art, für das Funktionieren dieser Dienste so gestaltet sind, dass diese ihren Aufgaben nachkommen können. Diese Grundsätze und Bedingungen werden vom Europäischen Parlament und vom Rat durch Verordnungen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren festgelegt, unbeschadet der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, diese Dienste im Einklang mit den Verträgen zur Verfügung zu stellen, in Auftrag zu geben und zu finanzieren.“

Kapitel 7

1. Gérard Fonteneau war zunächst Aktivist beim Verband Kleidung, Leder und Textil der CFDT (Frankreich), bevor er Ämter bei der CFDT, dann beim Weltverband der Arbeitnehmer, der Internationalen Arbeitsorganisation und schließlich beim EGB bekleidete, wo er Berater war.
2. EGB, Tätigkeitsbericht 1973-1975, 2. Ordentlicher Kongress, London, 22.-24. April 1976 [eigene Übersetzung].
3. Siehe zu diesem Thema und zum Standpunkt der wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen zur Industriedemokratie: Fetzner T. (2010) *Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community (1968-1988)*, in Djelic M.-L. und Quack S. (ViSdPR) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
4. EGB, *op. cit.*
5. EGB, Resolution über die multinationalen Unternehmen, Nachtrag zum Tätigkeitsbericht 1973-1975.
6. Pigenet M., Pasture P. und Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale: 1960-1985*, Paris, Veröffentlichungen der Sorbonne.
7. AETUC, IISH, 736, EGB, Kongress in Kopenhagen, 23.-25. Mai 1974, Aktionsprogramm.
8. Barisi G. (1999) *L'évolution des comités d'entreprise européens*, Umfrage unter französischen Unternehmen, *Travail et Emploi*, 79, 81-87, S. 82.
9. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1975) Richtlinie des Rats vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (75/129/EWG), *ABl. EU L 48*, 22. Februar 1975, S. 29-30.
10. Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne*, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, S. 114.
11. Vandamme F. (1984) *La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe*, in Vandamme F. (Hrsg.) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Genf, IRM, S. 167 ff.

12. AETUC, IISH, 2200, EGB, Exekutivausschuss vom 8. Dezember 1980.
13. Zitiert in Walker R.P. (1983) The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations, *International Tax & Business Lawyer*, 1 (1), 177-196, S. 11. <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjil/vol1/iss1/6>
14. Der Europäische Kommissar Ivor Richard, der Nachfolger von Vredeling wird, reist im März 1982 in die USA, um die Richtlinie zu verteidigen. Zu diesem Zeitpunkt ist die Kampagne der Arbeitgeber gegen diesen Entwurf bereits in vollem Gang. Erklärung des EWG-Kommissars Ivor Richard vor der US-amerikanischen Handelskammer (Chamber of Commerce) in Washington D.C. (31. März 1982), nachgedruckt in *European Community News*, Ausgabe Nr. 7, 1982. Siehe <http://aei.pitt.edu/12196/1/12196.pdf>
15. Der Generaldirektor der GD Beschäftigung und Soziales verbringt viele Stunden damit, die amerikanische Wirtschaftswelt davon zu überzeugen, dass ihre Befürchtungen unbegründet sind. Interview mit Jean Degimbe, Generaldirektor ehrenhalber, am 13. Juli 2010 in Brüssel.
16. Petrini F. (2013) Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities, in Kaiser W. und Meyer J.-H. (Hrsg.) *Societal actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?*, Basingstoke, Palgrave.
17. AETUC, IISH, 2005, Stellungnahme des EGB zum geänderten Vorschlag der Kommission, Entscheidung des Exekutivausschusses, 14. Oktober 1983. Zitiert in Petrini F. (2011) Who'll stop the runaway shop? The battle to regulate Multinationals' activities inside the EEC at the dawn of globalization, Entwurf, EUSA Twelfth Biennial International Conference, Boston, 3.-5. März 2011, Podiumsdiskussion 11F: Interest Groups and European Integration until the SEA [eigene Übersetzung].
18. AETUC, IISH, 2002, Agenor, Hush! Don't tell the Workers, 1983. „The secretariat of the European Trade Union Confederation followed the events closely, maintained a critical stance throughout, and lobbied and informed members of the European Parliament. But it seems not to have seen it as its task to mobilise unions and workers throughout the Community in support of the Vredeling directive. National unions were not well informed, and most of them paid little attention to what was happening at the European level. They also made little or no effort to inform and mobilise the rank and file: not untypical is the case of a Danish trade unionist, working in a major multinational, who first heard of the struggle around the Vredeling text by chance, during a visit to Brussels... in May 1983.“
19. Europäische Kommission (1989) *La société de droit européen: un statut pour les entreprises à la dimension de 1992*, Pressemitteilung, 12. Juli 1989, http://europa.eu/rapid/press-release_P-89-39_en.htm
20. *Ibid.*
21. Rat der Europäischen Union (1994) Richtlinie 94/45/EG des Rats vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, *ABl. EU L 254*, 30. September 1994.
22. UNICE (1993) Pressemitteilung, 20. September 1993.
23. Im Gespräch mit Christophe Degryse am 16. September 2013.
24. Rat der Europäischen Union (1994) *op. cit.*
25. <http://de.worker-participation.eu/Comites-d-entreprise-europeens>
26. Van den Heule R. (2009) *Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique): témoignage d'un conciliateur social*, Brüssel, Föderaler Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.
27. *Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres* (französische Gewerkschaft der leitenden Angestellten).
28. Van den Heulen (2009) *op. cit.*
29. Es ist übrigens interessant festzustellen, dass der FGTB – zum großen Ärger der Force Ouvrière – die CGT eingeladen hat, daran teilzunehmen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht Mitglied

- des EGB ist. Dies bot der CGT Gelegenheit zu beweisen, dass es für die europäische Gewerkschaftsbewegung sehr schade wäre, sich ihr Mobilisierungsvermögen entgehen zu lassen ... Es veranlasst die CGT, „alles zu geben“. Siehe zu diesem Thema: de Comarmond L. (2013) *Les vingt ans qui ont changé la CGT*, Paris, Denoël, S. 126 ff.
30. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2002) Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft; Richtlinie 2002/14/EG, ABl. EU L 80, 23. März 2002.
 31. EGB, „Réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens“, Resolution des Exekutivsausschusses, 2. und 3. Dezember 1999 [eigene Übersetzung].
 32. Siehe Jagodzinski R. (2009) *Comités d'entreprise européens: à la recherche d'une directive modifiée*, in Degryse C. (Hrsg.) *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Brüssel, ETUI/OSE, S. 118.
 33. EGB (2008) *The ETUC welcomes the proposals of the Commission on the revision of the EWC directive*, Pressemitteilung, 20. Februar 2008, <http://www.etuc.org/a/4603>.
 34. EGB (2008) *EWC directive: Social dialogue talks „not practical“ – the Commission should take action*, Pressemitteilung, 11. April 2008, <http://www.etuc.org/a/4868> [eigene Übersetzung].
 35. Neufassung der Richtlinie 2009/38/EG. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 5. Juni 2011 Zeit, um die Rechtsvorschriften in nationales Recht umzusetzen.
 36. Zu einer tieferen Analyse des Prozesses, der zu dieser Revision geführt hat, siehe Jagodzinski R. (2009) *op. cit.*, S. 119-141.
 37. Marie-Anne Frison-Roche (Professorin für Recht an der Universität Paris-Dauphine) (2000) *Les Quinze créent la société européenne*, *Le Monde*, 12. Dezember 2000.
 38. *Ibid.*
 39. Rat der Europäischen Union (2001) Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), ABl. EU L 294, 10. November 2001; Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. EU L 294, 10. November 2001.
 40. Dieser Kompromiss sieht vier Modi für die Entstehung einer SE vor: durch Fusion bestehender Aktiengesellschaften aus den Mitgliedstaaten, durch Gründung einer Holdinggesellschaft, die Niederlassungen verschiedener Nationalität verbindet, durch Gründung einer gemeinsamen Niederlassung zwischen Gesellschaften unterschiedlicher Nationalität oder durch Umwandlung einer Aktiengesellschaft nach nationalem Recht, sofern diese eine Niederlassung oder einen Betrieb in einem anderen Mitgliedstaat als dem hat, in dem ihr Sitz ist.
 41. <http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/Facts-Figures>.
 42. EGB (2006) Pressemitteilung vom 25. September 2006.
 43. EGB, *Tätigkeitsbericht 2003-2007*, S. 85 [eigene Übersetzung].
 44. Europäische Kommission (2013) *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT): Ergebnisse und Ausblick*, COM(2013) 685 endgültig, 2. Oktober 2013.

Kapitel 8

1. Michalski A. (2006) *The Enlarging European Union*, in Dinan D. (Hrsg.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford Press University, S. 287.
2. EGB, *Tätigkeitsbericht 1979-1981*, 4. Ordentlicher Kongress, Den Haag, 19.-23. April 1982, S. 118 [eigene Übersetzung].
3. *Idem.*

4. All Union Central Council of Trade Unions of the Soviet Union, Foreign Report, 13. April 1973, S. 6.
5. Informations syndicales, Nr. 5, Mai 1975, S.17.
6. AETUC, IISG, Dossier Nr. 1261, Dokumente über Kontakte mit den freien Gewerkschaften in Ungarn. 1989-1990, Bericht über die Sitzung vom 2. Mai 1989 (vertraulich).
7. Im Gespräch mit Christophe Degryse, 22. Mai 2013.
8. Resolution vom Dezember 1989, „La CES demande un programme de développement pour l'Europe centrale et de l'Est“.
9. EGB, „Les développements en Europe centrale et de l'Est – Proposition d'actions futures“, TOP 7 der Sitzung des Exekutivausschusses vom 3. und 4. Oktober 1991.
10. Seideneck P. (1998) L'élargissement de l'Union européenne: accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée, in Frybes M. (Hrsg.) Une nouvelle Europe centrale, Paris, La Découverte, S. 293-313.
11. Interview mit Peter Seideneck durch Pierre Tilly, Brüssel, 2. Dezember 2012.
12. EGB, *op. cit.*
13. Interview mit Emilio Gabaglio durch Pierre Tilly, Brüssel, 30. September 2012.
14. EGB, *op. cit.* S. 4 [eigene Übersetzung].
15. *Idem.*
16. EGB, „Forum syndical européen – 14 et 15 janvier 1991 – Rapport et suivi“, TOP 7 der Sitzung des Exekutivausschusses am 14. und 15. Februar 1991 [eigene Übersetzung].
17. *Idem*, S. 2
18. Interview mit Peter Seideneck, Brüssel, 2. Dezember 2012.
19. Nach der Teilung der Tschechoslowakei 1993 wird der Beobachterstatus an die tschechische und die slowakische Nachfolgerorganisation des CS-KOS übertragen, d.h. CM-KOS und KOZ-SR.
20. Interview mit Emilio Gabaglio, Brüssel, 30. September 2012.
21. Neben den Gewerkschaftsbünden mit Beobachterstatus zählt das Forum 1993 achtzehn Gewerkschaftsorganisationen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Mazedonien, Montenegro, Rumänien, Serbien und Slowenien (Quelle: EGB, Tätigkeitsbericht 1991-1994).
22. Die Assoziierungsabkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und Polen, Ungarn und der Tschechoslowakei. Stellungnahmen der Gewerkschaften, später veröffentlicht als ETUI Info 34 (1992).
23. Erklärung „Dimension sociale des accords d'association entre la CE et certains pays d'Europe centrale et de l'Est“, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB, Brüssel, 4. und 5. März 1993.
24. *Ibid.* [eigene Übersetzung]
25. *Ibid.* [eigene Übersetzung]
26. Erklärung „Le programme PHARE – Le point de vue syndical“, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB, Brüssel, 10. und 11. Juni 1993.
27. EGB, Tätigkeitsbericht 1991/1994 [eigene Übersetzung].
28. Interview mit Peter Seideneck, Brüssel, 7. Januar 2013.
29. Seideneck P. (1995) Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe, Transfer: European Review of Labour and Research, 1 (3), 378-386, S. 378.
30. Seideneck P. (1995) *op. cit.*, p. 386.
31. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998) Bericht „Stratégie du secteur social“, Brüssel: Expertenbericht, von der Kommission finanziert, in begrenztem Umlauf. Dieser Bericht und die Kontroversen, die er auslöst, werden eingehender analysiert in: Robert C. (2000) Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union, in Sociologie du Travail, 42 (2), 203-224.

32. Resolution des Exekutivausschusses vom Juni 1997.
33. Resolution des Exekutivausschusses des EGB, angenommen bei seiner Sitzung in Brüssel am 15. und 16. Dezember 1998, „Élargissement de l'Union Européenne – Associer les partenaires sociaux – Assurer les acquis de l'État social“.
34. EGB, Tätigkeitsbericht 1995-1998, S. 41.
35. EGB, Kongress von Prag, 26. bis 29. Mai 2003, Rede von Emilio Gabaglio, S. 3 [eigene Übersetzung].
36. Dufresne A. (2004) La Confédération européenne des syndicats en congrès, in Bérout S. und Mouriaux R. (Hrsg.) L'année sociale 2003-2004, Paris, Syllepse, 149-166, S. 149.
37. Nordens Fackliga Samorganisation (Rat nordischer Gewerkschaften). Siehe: <http://www.nfs.net/languages/english/about-nfs-9063699>
38. Netzwerk der Gewerkschaften im Ostseeraum - <http://www.bastun.nu/>
39. EGB, Tätigkeitsbericht 1999-2002, S. 64.
40. *Idem*.
41. Es gab wohl den „Zorn der Bauern“ im Südwesten Frankreichs über den Rückgang der Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse infolge der Erweiterung des Binnenmarkts um Spanien und Portugal (<http://fresques.ina.fr/jalons/fiche-media/InaEdu01060/coleres-paysannes-dans-le-sud-ouest-de-la-Frankreich-contre-la-baisse-des-prix-agricoles.html>). Aber man muss an dieser Stelle sicherlich auch erwähnen, dass die europäischen Institutionen bei den Erweiterungen 1981 und 1986 beträchtliche Mittel für die Integrierten Mittelmeerprogramme bereitgestellt hatten, um die Entwicklung der armen Regionen dieser Länder zu fördern und zu beschleunigen, was die Befürchtungen über den möglichen Zustrom von Arbeitnehmern zerstreuen sollte. Es ist außerdem hervorzuheben, dass die Erweiterung von 1973 und die vierte von 1995 auch keine Ausnahmeregelungen von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer mit sich brachten. Es handelte sich im Wesentlichen um den Beitritt wohlhabender Länder, was in diesen konkreten Fällen erklärt, warum keine Befürchtungen bezüglich eines möglichen Zustroms armer Arbeitnehmer bestanden.
42. EGB, *op. cit.* [eigene Übersetzung].
43. Die getroffene Übergangsregelung betrifft weder Zypern noch Malta (Malta kann sich jedoch auf die Sicherheitsklausel berufen) und gilt nur für Arbeitnehmer. Die Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten genießen ab dem Moment des Beitritts in vollem Maße das Recht auf Verkehrsfreiheit, sofern sie keiner abhängigen Beschäftigung nachgehen (zum Beispiel Studierende, Rentner oder Dienstleistungserbringer). Die Freizügigkeit wurde über diverse Assoziierungsabkommen auf weitere Länder außerhalb der Europäischen Union ausgeweitet.
44. Es besteht eine Sonderklausel für Deutschland und Österreich, die eine begrenzte Anzahl von Sektoren betrifft, wie den Bausektor und das Reinigungsgewerbe. Die Erbringung dieser Dienstleistungen durch ein Unternehmen, das in einem neuen Mitgliedstaat ansässig ist, mit dem vorübergehenden Aufenthalt von Arbeitnehmern in Deutschland oder Österreich kann eingeschränkt werden, wenn die entsprechenden Dienstleistungssektoren erheblich betroffen sind.
45. EGB, Tätigkeitsbericht 2003-2007.
46. Galgóczi B. (2009) Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis, SEER – South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 12 (1), 21-31, S. 21.
47. „Die Union und die Mitgliedstaaten verfolgen [...] folgende Ziele: die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen.“ (Art. 151 AEUV)
48. Galgóczi (2009) *op. cit.*, S. 30.
49. EGB, Pressemitteilung CP 32/91.
50. Interview mit Emilio Gabaglio durch Pierre Tilly, 30. September 2012.

51. Schlussfolgerungen des informellen Treffens zu Jugoslawien, verabschiedet vom Exekutivausschuss des EGB bei seiner Sitzung am 5. und 6. Dezember 1991 in Amsterdam [eigene Übersetzung].
52. EGB, Bericht zum ehemaligen Jugoslawien, TOP 8 der Sitzung des Exekutivausschusses, Brüssel, 8. und 9. Oktober 1992 [eigene Übersetzung].
53. *Ibid.*
54. Exekutivausschuss des EGB, Brüssel, 10. und 11. Juni 1993. Erklärung zu Bosnien-Herzegowina [eigene Übersetzung].
55. (Nicht genannte) Quellen, die der Zeitung *Oslobodenje* nahestehen, in „Trade Union's shame in the Serb entity – Pale made Gabaillo Angry“ (sic), am 27. Oktober 1996 erschieener Artikel.
56. Die FES ist eine Stiftung, die die sozialdemokratischen Ideen und Werte und die Arbeitnehmerbewegung unterstützt. Sie steht der sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) nahe.
57. EGB, Tätigkeitsbericht 1995-1998, S. 72.
58. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses, Brüssel, 8. März 1996.
59. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses, Brüssel, 8. Juli 2009.
60. EGB, Resolution des Exekutivausschusses vom 12. und 13. Dezember 1996, „La situation en Serbie“ [eigene Übersetzung].
61. EGB, Tätigkeitsbericht 1995-1998, S. 73.
62. Exekutivausschuss, 8.-9. Oktober 1998, Resolution zum Kosovo [eigene Übersetzung].
63. Tägliches Bulletin der Agence Europe, Nr. 10921, 14. September 2013.
64. EGB, Resolution des EGB-Kongresses, Den Haag, 19.-23. April 1982 [eigene Übersetzung].
65. EGB, Tätigkeitsbericht, 1982-1984, S. 153 [eigene Übersetzung].
66. Erklärung des EGB anlässlich des bevorstehenden Treffens zwischen Mitgliedern des türkischen Parlaments und des Europäischen Parlaments, 17. und 18. Januar 1989 [eigene Übersetzung].

Kapitel 9

1. Hyman R. (2013) European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?, in Fairbrother P., Hennebert M.-A. und Lévesque C. (Hrsg.) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge, S. 161 ff.
2. Seideneck P. (2002) Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) *European Trade Union Yearbook 2001*, Brüssel, ETUI, S. 417.
3. Gumbrell-McCormick R. (2000) Globalization and the dilemma of international trade unionism, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
4. „Objectifs de la CES 1976-1979“, verabschiedet vom 2. Ordentlichen Kongress, London, 22.-24. April 1976 [eigene Übersetzung].
5. *Ibid.* [eigene Übersetzung].
6. Palayret J.-M. (2006) Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985), in Bitsch M.-T. und Bossuat G. (Hrsg.) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafrrique à la Convention de Lomé I*, Brüssel, Nomos/Bruylant, S. 380.
7. Interview mit F. Baduel Glorioso, erschienen in *Le Courrier*, Nr. 54, März-April 1979, Leitantrag, verabschiedet vom 3. Kongress des EGB in München, 18. Mai 1979, zitiert in Palayret J.-M. (2006) *op. cit.*, S. 382.
8. „Objectifs de la CES 1976-1979“, *op. cit.* [eigene Übersetzung].
9. *Ibid.* sowie Schlussfolgerungen des Treffens zwischen den internationalen Gewerkschaftsbünden (WVA, IBFG) und den Regionalorganisationen aus Europa (EGB), Afrika (OUSA) und den Karibikstaaten in Brüssel, 15./16. Dezember 1976.

10. Westafrika, Zentralafrika, Ostafrika, Südliches Afrika, Karibik.
11. Der EGB hat gegenüber der EU mehrfach seine Bedenken über die Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in einigen AKP-Staaten geäußert (Fidschi, Guinea, Mauretanien, Swasiland, Zimbabwe).
12. Rat der Europäischen Union (2007) The Africa-EU Strategic Partnership: A Joint Africa-EU Strategy, Pressemitteilung 16344/07, 9. Dezember 2007, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/er/97496.pdf.
13. Rehfeldt U. (2007) Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale, *Chroniques de l'IRES*, 104, 3-10.
14. Gabaglio E. (1997) Europe: an answer to the challenge of globalisation, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) *European Trade Union Yearbook 1996*, Brüssel, ETUI, 31-47.
15. „Globalisation: vers un syndicalisme mondial“, Interview mit Emilio Gabaglio durch C. Degryse, in *Démocratie*, Brüssel, 1. Dezember 2004, <http://www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=345>.
16. *Ibid.*
17. Man ist damals der Ansicht, dass es nicht infrage kommt, die Beiträge der Mitglieder aufgrund von Zusatzkosten außerhalb der Grenzen der EU zu erhöhen.
18. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses am 15. und 16. März 2005.
19. Es ist erwähnenswert, dass einige Mitgliedsorganisationen – wie die Europäische Föderation für den Textilsektor und Euro-Fiet – Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeberpendant geschlossen haben, die zu „Verhaltenskodizes“ für die Unternehmen im Bereich der sozialen Normen und Rechte geführt haben, die auch außerhalb Europas gelten.
20. Erklärung zu Südafrika, Februar 1978 [eigene Übersetzung].
21. Resolution zu Tunesien, Januar 1979.
22. Resolution zu Afghanistan, 14.-15. Februar 1980 [eigene Übersetzung].
23. Resolution zur Türkei, 19.-23. April 1982.
24. Erklärung zu China, Juni 1989.
25. EGB (2013) Assassination of Mohamed Brahmi: the ETUC stands in solidarity with the Tunisian trade union movement, Pressemitteilung, 29. Juli 2013, <http://www.etuc.org/a/11425>.
26. EGB (2013) Le Gouvernement turc doit mettre fin à la répression, l'intimidation et la violation des droits humains, Pressemitteilung, 18. Juli 2013, <http://www.etuc.org/a/11404>.
27. EGB (2012) Unions condemn MEPs support for Colombia-Peru Free Trade Agreement, Pressemitteilung, 27. November 2012, <http://www.etuc.org/a/10589>.
28. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, S. 418.
29. Nachtrag zum Tätigkeitsbericht des EGB 1976-1978, S. 55-56.
30. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, S. 419 ff. 31.
31. *Ibid.*, S. 423.
32. <http://www.etuc.org/a/1740>.
33. *Le Monde*, 16. Mai 2012.
34. EGB, „ETUC Resolution on Developments in Europe's Southern Neighbourhood. The Arab Spring“, Resolution des Exekutivausschusses vom 8. März 2011, <http://www.etuc.org/a/8457> [eigene Übersetzung].
35. Es handelt sich vor allem um aggressive Übergriffe, die anlässlich des 60. Jahrestags der Ermordung von Farhat Hached, dem historischen Gewerkschaftsführer der UGTT, begangen werden.
36. EGB, „Egypt: Bad start for democracy – trade union freedom under threat“, Erklärung des Exekutivausschusses vom 5.-6. Dezember 2012, <http://www.etuc.org/a/10622>.
37. Daran beteiligt sind Brunei, Kambodscha, Indonesien, die Demokratische Volksrepublik Laos, Malaysia, Myanmar (Burma), die Philippinen, Singapur, Thailand und Vietnam.
38. Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Indien, Malediven, Nepal, Pakistan und Sri-Lanka.

39. EGB (2006) ETUC condemns "outrageous" threats by European companies in China, Pressemitteilung, 20. Juni 2006, <http://www.etuc.org/a/2513> [eigene Übersetzung].
40. Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Moldawien und Ukraine.
41. EGB, Resolution des Exekutivausschusses vom 15.-16. Dezember 1998.
42. Bourque R. (2008) L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation, *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), S. 37-51.
43. IBFG (2002) A Trade Union Guide to Globalisation, Brüssel, Internationaler Bund Freier Gewerkschaften.
44. Wilkinson R. und Hugues S. (1999) Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement, *Global Governance*, 6 (3), S. 259-277.
45. Die bei der Sitzung des Exekutivausschusses des EGB am 8. und 9. Dezember 1999 angesprochen werden.
46. *Idem*, S. 41.
47. Europa: Migration, Globalisierung und was wird aus den Arbeitnehmern? Rede von John Monks in der London School of Economics, London, 23. Oktober 2007 [eigene Übersetzung].
48. EGB, „Decent work“, <http://www.etuc.org/a/4313>.
49. ILO, „Decent Work Agenda“, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>.
50. EGB, Protokoll der Sitzung des Exekutivausschusses vom 4. und 5. Dezember 2004.
51. Europäische Kommission (2006) Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer globalen Welt – Ein Beitrag zur EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, KOM(2006) 567 endgültig, 4. Oktober 2006.
52. http://eeas.europa.eu/us/docs/trans_econ_partner_11_98_en.pdf.
53. TALD, Gemeinsames Projekt 2001-2003 „Improving the transatlantic dialogue – the world of work“, Abschlussbericht.
54. Tom Jenkins, im Gespräch mit Christophe Degryse, 31. August 2013.
55. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2013/february/tradoc_150519.pdf.
56. EGB, „ETUC position on the Transatlantic Trade and Investment Partnership“, Resolution vom 25. April 2013, <http://www.etuc.org/a/11230> [eigene Übersetzung].

Abkürzungsverzeichnis

- AC:** Akademikernes Centralorganisation (Dänischer Dachverband der Berufsverbände)
- ADEDY:** Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon (Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – Griechenland)
- AdSV:** Ausschuss der ständigen Vertreter
- AEUV** Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
- AF:** Akademikernes Fellorganisasjon (Bund der Gewerkschaften der Akademiker und Fachkräfte – Norwegen)
- AFL:** American Federation of Labor
- AFL-CIO:** American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (Amerikanische Arbeitnehmer-Föderation – Kongress der Industrie-Gewerkschaften)
- AKAVA:** Suomen Akateemisesti Koulutettujen Ammatillinen Keskusjärjestö (Bund finnischer Gewerkschaften der Akademiker in der Hochschulbildung)
- AKP:** Afrika, Karibik- und Pazifikstaaten
- ALDE:** Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa
- ASEAN:** Verband südostasiatischer Nationen
- ASEM:** Asien-Europa-Treffen (Asia-Europe Meeting)
- ASI:** Althydusamband Islands (Isländischer Gewerkschaftsbund)
- ASSD:** Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog
- ASzOK:** Autonóm Szakszervezetek Országos Konföderációja (Nationaler Bund autonomer Gewerkschaften – Ungarn)
- ASzSz:** Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (Vereinigung autonomer Gewerkschaften – Ungarn)
- BASTUN:** Baltic Sea Trade Union Network (Gewerkschaftsnetzwerk Ostseeraum)
- BIP:** Bruttoinlandsprodukt
- BNS:** Blocul National Sindical (Nationaler Gewerkschaftsblock – Rumänien)
- BSP:** Bruttosozialprodukt
- BSPK:** Bashkimi i Sindikatave Të Pavarura Të Kosovës (Union der freien Gewerkschaften des Kosovo)
- BSRB:** Bandalag Starfsmanna Ríkis of Baeja (Bund der staatlichen und kommunalen Bediensteten – Island)
- CATUS:** Bund autonomer Gewerkschaften Serbiens
- CATUY:** Confederation of Trade Unions of Yugoslavia (Jugoslawischer Gewerkschaftsbund)
- CBI:** Confederation of British Industry (Verband der britischen Industrie)
- CCOO:** Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen – Spanien)
- CDSL:** Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (Demokratischer Bund der Arbeitnehmer von San Marino)
- CDSR:** Confederatia Sindicatelor Democratice din România (Demokratischer Gewerkschaftsbund Rumäniens)
- CEDEFOP:** Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
- CEEP:** Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen
- CELAC:** Gemeinschaft der lateinamerikanischen und karibischen Staaten
- CFDT:** Confédération française démocratique du travail (Frankreich)
- CFE-CGC:** Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (Französische Gewerkschaft für Fach- und Führungskräfte)
- CFTC:** Confédération française des travailleurs chrétiens (Französische Gewerkschaft christlicher Arbeitnehmer)
- CGIL:** Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund)
- CGSLB:** Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (Allgemeiner Dachverband liberaler belgischer Gewerkschaften)
- CGT:** Confédération générale du travail (Frankreich)
- CGT-FO:** Confédération générale du travail – Force ouvrière (Frankreich)
- CGT-L:** Confédération générale du travail – Luxemburg

- CGTP-IN:** Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (Dachverband der portugiesischen Gewerkschaften)
- CIO:** Congress of Industrial Organisations (Kongress der Industrieorganisationen – USA)
- CISA:** Confédération internationale des syndicats arabes (Internationaler Bund arabischer Gewerkschaften)
- CISL:** Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (Italienischer Gewerkschaftsbund)
- CITUB:** Bund unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
- CLAT:** Central Latinoamericana de Trabajadores (Gewerkschaftszentrale lateinamerikanischer Arbeitnehmer)
- CMKOS:** Ceskomoravská konfederace Odborových Svazů (Bund der tschechisch-mährischen Gewerkschaften)
- CMKOS:** Ceskomoravská konfederace odborových svazů (Bund der tschechischen und slowakischen Gewerkschaften)
- CMTU:** Confederation of Malta Trade Unions (Maltesischer Gewerkschaftsbund)
- CNG:** Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
- CNS Cartel-Alfa:** Confederatia Nationala Sindicala „Cartel ALFA“ (Nationaler Gewerkschaftsbund „Cartel-Alfa“ – Rumänien)
- CNSLR-Fratia:** Confederatia Nationala A Sindicatelor Libere Din Romania (Nationaler Bund freier Gewerkschaften Rumäniens)
- CNV:** Christelijk Nationaal Vakverbond (Nationaler Bund christlicher Gewerkschaften – Niederlande)
- Concord:** European NGO Confederation for Relief and Development (Europäischer Dachverband entwicklungspolitischer Nichtregierungsorganisationen)
- CSA:** Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer/innen der Amerikas)
- CSC:** Confédération des syndicats chrétiens (Bund christlicher Gewerkschaften – Belgien)
- CSdL:** Confederazione Sammarinese del Lavoro (Bund der Arbeitnehmer von San Marino)
- CTUM:** Confederation of Trade Unions of Montenegro (Gewerkschaftsbund Montenegro)
- DAG:** Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
- DAI:** Dienstleistungen von allgemeinem Interesse
- DANWI:** Dienstleistungen von allgemeinem nicht wirtschaftlichen Interesse
- DAWI:** Dienstleistungen von allgemeinem Interesse wirtschaftlicher Art
- DEOK:** Demokratiki Ergatiki Omospondia Kyprou (Demokratischer Arbeitnehmerbund Zyperns)
- DGB:** Deutscher Gewerkschaftsbund
- DISK:** Türkiye Devrimci Isci Senikalari Konfederasyonu (Bund progressiver Gewerkschaften der Türkei)
- DM:** Deutsche Mark
- EAD:** Europäischer Auswärtiger Dienst
- EAEA:** European Arts and Entertainment Alliance (Europäische Allianz für Kunst und Unterhaltung)
- EAKL:** Eesti Ametiühingute Keskkliit (Gewerkschaftsbund Estlands)
- EAL-IUL:** Europäischer Ausschuss für Lebens-, Genussmittel- und Gastgewerbe-gewerkschaften in der IUL
- EAPN:** European Anti Poverty Network (Europäisches Netzwerk gegen Armut)
- EBFG:** Europäischer Bund freier Gewerkschaften
- EBS:** Europäische Beschäftigungsstrategie
- ECOFIN:** Rat der Wirtschafts- und Finanzminister
- EFA:** Europäische Föderation der Gewerkschaften des Agrarsektors
- EFBH:** Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter
- EFFAT:** European Federation of Food, Agriculture and Tourism (Europäischer Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften)
- EFRE:** Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
- EFTA:** Europäische Freihandelsassoziation
- EFTA-TUC:** Trade Union Committee for the European Free Trade Association (Gewerkschaftsausschuss für die Europäische Freihandelszone)
- EGAKU:** Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Kunst und Unterhaltung
- EGB:** Europäischer Gewerkschaftsbund
- EGBW:** Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE: European Trade Union Committee for Education)
- EGF:** Europäische Grafische Föderation
- EGF:** Europäische Gewerkschaftsföderation

- EGKS:** Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
- EGÖD:** Europäischer Gewerkschaftsausschuss Öffentlicher Dienst
- EGÖD:** Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst
- EGS:** Europäisches Gewerkschaftssekretariat
- EGV:** Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
- EGV-TBL:** Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (ETUF-TCL: European Trade Union Federation: Textiles, Clothing, Leather)
- EJF:** Europäische Journalisten-Föderation
- EJRM:** Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien
- ELCTWU:** Europäischer Verbindungsausschuss für den Verkehrsbereich
- EMB:** Europäischer Metallgewerkschaftsbund
- EMCEF:** European Mining, Chemical and Energy Workers' Federation (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften)
- EO-IBCG:** Europäische Organisation des Internationalen Bunds Christlicher Gewerkschaften
- EO-WVA:** Europäische Organisation des Weltverbands der Arbeitnehmer
- ERT:** European Round Table of Industrialists (Europäisches Forum von Geschäftsführern multinationaler Unternehmen)
- ESF:** Europäischer Sozialfonds
- ESM:** Europäischer Stabilitätsmechanismus
- ESZT:** Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (Bund der berufsspezifischen Gewerkschaften – Ungarn)
- ETF:** Europäische Transportarbeiter-Föderation
- ETUCO:** European Trade Union College (Europäische Gewerkschaftsakademie)
- ETUI:** Europäisches Gewerkschaftsinstitut (auch EGI)
- EU:** Europäische Union
- EuGH:** Europäischer Gerichtshof
- Euratom:** Europäische Atomgemeinschaft
- EURO COP:** European Confederation of Police (Europäischer Polizei-Gewerkschaftsbund)
- Euro-FIET:** Europäische Regionalorganisation des Internationalen Bunds der Privatangestellten
- Eurofound:** Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
- EURO-MEI:** Europäische Föderation der Mediengewerkschaften
- EVP:** Europäische Volkspartei
- EWG:** Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
- EWR:** Europäischer Wirtschaftsraum
- EWS:** Europäisches Währungssystem
- EWSA:** Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
- EZB:** Europäische Zentralbank
- FERPA:** Europäischer Rentner- und Seniorenverband
- FES:** Friedrich-Ebert-Stiftung
- FESCID:** Europäische Föderation der Chemiegewerkschaften
- FGTB:** Fédération générale du travail de Belgique (Allgemeiner Gewerkschaftsbund Belgiens)
- FIOM-CGIL:** Federazione Impiegati Operai Metallurgici (Italienische Metallgewerkschaft)
- FNPR:** Federatsiya Nezavisimyykh Profsoyuzov Rossii (Bund der unabhängigen Gewerkschaften Russlands)
- FNV:** Federatie Nederlandse Vakbeweging (Niederländischer Gewerkschaftsbund)
- FO:** Force ouvrière (Frankreich)
- For.U.M:** Forum Unions Maltin (Forum der maltesischen Gewerkschaften)
- FSAP:** Aktionsplan für Finanzdienstleistungen
- FSU:** Finnish Seamen's Union (Finnische Seeleute-Gewerkschaft)
- FTF:** Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (Dänische Fachkräftegewerkschaft)
- FZZ:** Forum Związków Zawodowych (Gewerkschaftsforum – Polen)
- GATT:** General Agreement on Tariffs and Trade (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen)
- GSEE:** Geniki Synomospondia Ergaton Ellados (Allgemeiner Gewerkschaftsverband Griechenlands)
- GWU:** General Workers' Union (Allgemeiner Gewerkschaftsverband – Malta)
- HAK-IS:** Türkiye Hak Isçi Sendikaları Konfederasyonu (Bund der echten türkischen Gewerkschaften)
- IADV:** Internationale Arbeiterassoziation
- IBCG:** Internationaler Bund christlicher Gewerkschaften
- IBFG (ERO)** Europäische Regionalorganisation des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften

- IBFG:** Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
- IBFG-EGKS:** Gewerkschaftsübergreifendes Verbindungsbüro der Bergleute- und Metallarbeitergewerkschaften
- IBS:** Internationales Berufssekretariat
- ICTU:** Irish Congress of Trade Unions (Irischer Gewerkschaftsbund)
- IFM:** Internationale Föderation der Bergleute (International Miners' Federation)
- IG Metall:** Industriegewerkschaft Metall (Deutschland)
- IGB:** Internationaler Gewerkschaftsbund
- IGF:** Internationale Gewerkschaftsföderationen
- IGR:** Interregionaler Gewerkschaftsrat
- ILO:** Internationale Arbeitsorganisation
- IMB:** Internationaler Metallgewerkschaftsbund
- IndustrialAll:** Metall-, Bergbau-, Chemie-, Energie-, Textil-, Bekleidungs- und Leder-Gewerkschaften (vormals EMB, EMCEF, EGV-TBL)
- IPM:** Integrierte Programme für den Mittelmeerraum
- IPTT:** Internationale des Personals der Post-, Telegraphen- und Telefonbetriebe
- ITBLAV:** Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung
- ITF:** Internationale Transportarbeiter-Föderation
- IWF:** Internationaler Währungsfonds
- KESK:** Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst – Türkei)
- KFOR:** Kosovo Force (Internationale Einsatztruppe für den Kosovo)
- KMU:** Kleine und mittlere Unternehmen
- KNSH:** Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske (Bund unabhängiger Gewerkschaften Kroatiens)
- KNSS:** Neodvisnost: Konfederacija Novih Sindikatov Slovenije (Bund der neuen Gewerkschaften Sloweniens)
- KOZ-SR:** Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej republiky (Gewerkschaftsbund der Slowakischen Republik)
- KSBiH:** Konfederacija Sindikata Bosne i Hercegovine (Gewerkschaftsbund von Bosnien-Herzegowina)
- LANV:** Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
- LBAS:** Latvijas Brīvo Arodbiedrība Savienība (Bund unabhängiger Gewerkschaften Lettlands)
- LCGB:** Lëtzebuurger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (Luxemburgischer Bund christlicher Gewerkschaften)
- LDF:** Lietuvos Darbo Federacija (Gewerkschaftsföderation Litauens)
- LIGA:** Liga Szakszervezetek (Demokratische Liga der unabhängigen Gewerkschaften – Ungarn)
- LO-D:** Landesorganisationen i Danmark (Dänischer Gewerkschaftsbund)
- LO-N:** Landsorganisasjonen i Norge (Norwegischer Gewerkschaftsbund)
- LO-S:** Landsorganisationen i Sverige (Schwedischer Gewerkschaftsbund)
- LPSK:** Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija (Litauischer Gewerkschaftsbund)
- LPSS:** Lietuvos Profesine Sajunga "Solidarumas" (Litauische Gewerkschaft „Solidarität“)
- MAI:** Multilaterales Investitionsabkommen
- Mercosur:** Mercado Común del Sur (Binnenmarkt des Südkegels)
- MHP:** Middelbare en Hogere Personeel (Gewerkschaftsbund für die mittleren und höheren Angestellten – Niederlande)
- MOEL:** Mittel- und osteuropäische Länder
- MOSz:** Munkástanácsok Országos Szövetsége (Nationaler Verband der Arbeitnehmerberater – Ungarn)
- MszOSz:** Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (Nationaler Bund der ungarischen Gewerkschaften)
- NATO:** North Atlantic Treaty Organisation – Organisation des Nordatlantikvertrages
- Nezavisnost:** Ujedinjeni Granski Sindikati „Nezavisnost“ (Allgemeiner Dachverband der Gewerkschaften „Nezavisnost“ – Serbien)
- NFS:** Nordens Fackliga Samorganisation (Rat der nordischen Gewerkschaften)
- NHS:** Nezavisni Hrvatski Sindicati (Unabhängige Gewerkschaften Kroatiens)
- NKV:** Nederlands Katholiek Vakverbond (Bund der katholischen Gewerkschaften – Niederlande)
- NRO:** Nichtregierungsorganisation
- NSZZ-Solidarność:** Niezalezny Samorzadny Związek Zawodowy „Solidarność“ (Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność“ – Polen)
- NTM:** Neuer transatlantischer Markt
- NVV:** Nederlands Verbond van Vakverenigen (Niederländischer Gewerkschaftsbund)

- OECD:** Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
- ÖGB:** Österreichischer Gewerkschaftsbund
- OGBL:** Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburgs)
- OMK:** Offene Methode der Koordinierung
- OPEC:** Organisation of petrol exporting countries (Organisation erdölexportierender Länder)
- OPZZ:** Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Panpolnisches Gewerkschaftsbündnis)
- ORIT:** Organización Regional Interamericana de Trabajadores (Panamerikanische Regionalorganisation der Arbeitnehmer)
- OSE:** Observatoire social européen – European Social Observatory
- OSHA:** Occupational Safety and Health Agency (Europäische Agentur für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz)
- PERR:** Paneuropäischer Regionalrat
- PODKREPA:** Gewerkschaftsbund (Bulgarien)
- REACH:** Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals (Registrierung, Bewertung und Genehmigung der Markteinführung von Chemikalien)
- REFIT:** Regulatory Fitness and Performance Programme (Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung)
- RK:** Regierungskonferenz
- SAACR:** Südasiatische Vereinigung für regionale Kooperation
- SAB:** Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen
- SACO:** Sveriges Akademikers Centralorganisation (Schwedischer Dachverband der berufsspezifischen Gewerkschaften)
- SAK:** Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften)
- SE:** Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
- SEK:** Synomospondia Ergaton Kyprou (Zypriotischer Arbeiterbund)
- SGB:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund
- SKS-Vertrag** Vertrag über der Stabilität, Koordinierung und Steuerung in der WWU
- SO:** Union Sindical Obrera (Arbeitergewerkschaft – Spanien)
- SSJ:** Saveza sindikata Jugoslavije (Verband der jugoslawischen Gewerkschaften)
- SSM:** Mazedonischer Gewerkschaftsdachverband
- SSRS:** Savez Sindikata Republike Srpske (Gewerkschaftsbund der Republika Srpska)
- SSSBiH:** Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (Dachverband der unabhängigen Gewerkschaften Bosnien-Herzegowinas)
- SSSCG:** Savez Samostalnih Sindikata Crne Gore (Dachverband der unabhängigen Gewerkschaften Montenegros)
- SSSH/UATUC:** Saveza Samotalnih Sindicata Hrvatske (Union der autonomen Gewerkschaften Kroatiens)
- STABEX:** System zur Stabilisierung der Exporterlöse
- STMA:** Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe (Arbeitergewerkschaft des arabischsprachigen Maghreb)
- STTK:** Toimihenkilökeskusjärjestö (Finnische Fachkräftegewerkschaft)
- STV-ELA:** Solidaridad de Trabajadores Vascos – Euskal Langileen Alkartasuna (Solidarität der baskischen Arbeitnehmer/innen)
- SVEA:** Schweizerischer Verband Evangelischer Arbeiter und Angestellter
- SZEF:** Szakszervezetek Egyuttműködési Fóruma (Forum für die Gewerkschaftszusammenarbeit – Ungarn)
- TABD / TBD:** Transatlantic Business Dialogue (Transatlantischer Dialog der Geschäftswelt)
- TACD:** Transatlantic Consumer Dialogue (Transatlantischer Dialog der Verbraucher)
- TAED:** Transatlantic Environment Dialogue (Transatlantischer Umweltdialog)
- TALD:** Transatlantic Labour Dialogue (Transatlantischer Dialog zur Arbeit)
- TALO:** Teenistujate Ametiliitide Organisatsioon (Dachverband der Angestelltengewerkschaften Estlands)
- TBG:** Technikbüro der Gewerkschaften für Gesundheit und Sicherheit
- TCO:** Tjänstemännens Centralorganisation (Zentralorganisation der Angestellten – Schweden)
- TEC:** Transatlantic Economic Council (Transatlantischer Wirtschaftsrat)

- TEP:** Transatlantic Economic Partnership (Transatlantische Wirtschaftspartnerschaft)
- TGLWU:** Textile, Garment and Leather Workers' Unions (Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Textil, Bekleidung und Leder)
- TTIP:** Transatlantic Trade and Investment Partnership (Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft)
- TUAC:** Trade Union Advisory Committee to the OECD (Beratender Gewerkschaftsausschuss bei der OECD)
- TUC:** Trades Union Congress (Britischer Gewerkschaftsbund)
- TURK-IS:** Türkiye İsci Sendikaları Konfederasyonu (Türkischer Gewerkschaftsbund)
- TURK-SEN:** Kıbrıs Türk İsci Sendikaları Federasyonu (Türkisch-zyprischer Gewerkschaftsbund)
- TVK:** Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitoksi (Gewerkschaft der Angestellten – Finnland)
- UATUC (SSSH):** Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – Union der unabhängigen Gewerkschaften Kroatiens)
- UCK:** Ushtria Çlirimtare e Kosovës (Befreiungsarmee des Kosovo)
- UfM:** Union für den Mittelmeerraum
- UFTUM:** Union of Free Trade Unions of Montenegro (Union der freien Gewerkschaften Montenegros)
- UGT-E:** Union General de Trabajadores (Allgemeine spanische Arbeitergewerkschaft – Spanien)
- UGT-P:** União Geral de Trabalhadores (Allgemeine Arbeiterunion – Portugal)
- UGTT:** Union générale tunisienne du travail (Allgemeine tunesische Arbeiterunion – Tunesien)
- UIL:** Unione Italiana del Lavoro (Italienischer Gewerkschaftsbund)
- UNEP:** United Nations Environment Programme (Umweltprogramm der Vereinten Nationen)
- UNICE:** Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas)
- Uni-Europa:** Europäische Gewerkschaftsföderation für Dienstleistungen und Kommunikation
- UNIO:** Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (Bund der berufsspezifischen Gewerkschaften – Norwegen)
- UNO:** Organisation der Vereinten Nationen
- UNSA:** Union nationale des syndicats autonomes (Nationale Union autonomer Gewerkschaften – Frankreich)
- UP:** Politische Union
- USDA:** Unió Sindical D'Andorra (Gewerkschaftsbund von Andorra)
- USM:** Union syndicale de Monaco – Gewerkschaftsbund von Monaco
- VKP:** Vsejobschya Konfederatsya Profsoyuzov (Allgemeiner Gewerkschaftsdachverband – Russland)
- WGB:** Weltgewerkschaftsbund
- WPA:** Wirtschaftspartnerschaftsabkommen (auch: EPA)
- WTO:** World Trade Organization (Welthandelsorganisation)
- WVA:** Weltverband der Arbeitnehmer
- WWU:** Wirtschafts- und Währungsunion
- YS:** Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (Dachverband der technischen Gewerkschaften – Norwegen)
- ZSSS:** Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije (Bund der freien Gewerkschaften Sloweniens)

Verzeichnis der Exkurse, Abbildungen und Tabellen

Verzeichnis der Exkurse

Exkurs 1	Die Meilensteine in der Organisation der internationalen Gewerkschaftsbewegung vor Gründung der europäischen Gemeinschaften	12
Exkurs 2	Zu den Ursprüngen der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien	29
Exkurs 3	Agenturen im Dienste des sozialen Europas	29
Exkurs 4	Der Kongress von London (1976): Strukturierung anhand gemeinsamer Ziele	31
Exkurs 5	Der Kongress von München (1979): Konsolidierung und Offensive	33
Exkurs 6	Der Kongress von Den Haag (1982): Desillusionierung: Von der Offensive zur Defensive	35
Exkurs 7	Der Kongress von Mailand (1985): Eine Wende kündigt sich an	37
Exkurs 8	Der Kongress von Stockholm (1988): Wiederbelebung des Konzepts eines „sozialen Europas“	41
Exkurs 9	Unsere Rolle beim Niedergang von Margaret Thatcher	43
Exkurs 10	Der Kongress von Luxemburg (1991): Reform der Gewerkschaftsbewegung in einer sich wandelnden Welt	45
Exkurs 11	Der Kongress von Brüssel (1995): Beschäftigung und Solidarität in den Mittelpunkt Europas stellen	51
Exkurs 12	Der Kongress von Helsinki (1999): Gewerkschaftspolitik und europäisches System der Arbeitsbeziehungen	52
Exkurs 13	Der Kongress von Prag (2003): Für eine erweiterte und vertiefte Union	54
Exkurs 14	Der Kongress von Sevilla (2007): In die Offensive gehen	60
Exkurs 15	Der Kongress von Athen (2011): Vom Sparzwang zum Wohlstand	64
Exkurs 16	Der Platz der Frauen in der europäischen Gewerkschaftsbewegung	80
Exkurs 17	Die grenzübergreifende Gewerkschaftsarbeit	87
Exkurs 18	Was ist der Sozialdialog?	94
Exkurs 19	Der Vertrag von Paris	95
Exkurs 20	Die Römischen Verträge	95
Exkurs 21	1972-1981: Konzertierung, Divergenzen ... und Bruch	97
Exkurs 22	Die Einheitliche Europäische Akte	100
Exkurs 23	Der Vertrag von Maastricht	102
Exkurs 24	Die drei von den europäischen Sozialpartnern ausgehandelten Rahmenvereinbarungen, die durch europäische Richtlinien umgesetzt werden („verhandelte Gesetzgebung“) ..	104
Exkurs 25	Der sektorale Sozialdialog	105
Exkurs 26	Der Vertrag von Nizza	107
Exkurs 27	Der Vertrag von Lissabon	108
Exkurs 28	Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer	119
Exkurs 29	Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)	124
Exkurs 30	Die europäische Strategie für nachhaltige Entwicklung und Bekämpfung des Klimawandels	125
Exkurs 31	Die schwierige Entgeltfrage im Mittelpunkt der Beziehungen zwischen EZB und EGB ..	127
Exkurs 32	Lösungsansatz in vier Stufen	131
Exkurs 33	Europa und die Rolle der öffentlichen Dienste	146

Exkurs 34	Europäische Betriebsräte: Erste Fehlzündungen des Sozialdialogs	156
Exkurs 35	Corporate Governance (Unternehmensführung): Den „Königsweg einschlagen“	164
Exkurs 36	Meilensteine der Osterweiterung	170
Exkurs 37	Der Sonderfall der baltischen Staaten	179
Exkurs 38	Vom Zerfall Jugoslawiens bis zum Abkommen von Dayton: Fünf Jahre Krieg	183
Exkurs 39	Emilio Gabaglio: „Ohnmacht und Solidarität angesichts des Krieges in Jugoslawien“ ..	185
Exkurs 40	Türkei – Europäische Union: Schlüsseldaten einer konfliktreichen Beziehung	188
Exkurs 41	Entstehung des IGB	196
Exkurs 42	Welche „soziale Diplomatie“ für die EU?	200
Exkurs 43	Der EGB und das Weltsozialforum	203
Exkurs 44	Vom GATT zur WTO, von Genf nach Doha	206
Exkurs 45	Die würdige Arbeit im internationalen Kontext	207
Exkurs 46	Transatlantisches Freihandelsabkommen: EGB und AFL-CIO sind für einen Goldstandard	210

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1	Die internationale Gewerkschaftsbewegung, ihre europäische Regionalorganisation und die Schaffung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)	20
Abb. 2	Anzahl der Arbeitnehmer, die 1976 den Mitgliedsorganisationen des EGB angehören ..	75
Abb. 3	Gleichstellung von Männern und Frauen auf den Kongressen in Brüssel (1995), Helsinki (1999), Prag (2003), Sevilla (2007) und Athen (2011)	81
Abb. 4	Anzahl der Delegierten je nationaler Gewerkschaftsorganisation nach Anzahl der Mitglieder	83
Abb. 5	Anzahl der Delegierten pro Land (Kongress von Athen, 2011)	84

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Die zehn größten Demonstrationen des EGB	65
Tabelle 2	Präsidenten, Generalsekretäre und stellvertretende Generalsekretäre (1973-1991)	71
Tabelle 3	Präsidenten, Generalsekretäre und stellvertretende Generalsekretäre (1991-2013)	72
Tabelle 4	Mitgliedsorganisationen des EGB 1973 und 1974	73
Tabelle 5	Beitritt neuer Organisationen ab 1976 in chronologischer Reihenfolge	76
Tabelle 6	Anzahl der Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände (Kongress von Athen, 2011)	84
Tabelle 7	Die Kongresse des EGB von 1973 bis 2015	85
Tabelle 8	Die 1991 vom EGB anerkannten europäischen Gewerkschaftsausschüsse	89
Tabelle 9	Überblick der Gewerkschaftsorganisationen der mittel- und osteuropäischen Länder, der Balkanstaaten, Zyperns und Maltas	176

Liste der Eurodemonstrationen und europäischen Aktionstage (1973-2013)

Datum	Eurodemonstrationen	Ort	Teilnehmerzahl
14. November 1975	Eurodemonstration: „Beschäftigungssicherheit und garantiertes Einkommen“	Brüssel	k. A.
5. April 1978	Europäischer Aktionstag „Für Vollbeschäftigung“	Dezentrale Demonstrationen	k. A.
24.-30. November 1979	Aktionswoche: „Besitzstände verteidigen, die Zukunft gestalten“	Dezentrale Aktionen	o. B.
12.-13. Juni 1980	Eurodemonstration: „Das Europa der Arbeitnehmer geeint für Frieden und zivilen und wirtschaftlichen Fortschritt“	Venedig	5.000
23.-24. März 1981	Eurodemonstration: „Zur Verteidigung der Beschäftigung vor Arbeitslosigkeit“, Demonstration IGR (Maas-Rhein)/EGB	Maastricht	k. A.
29. Juni 1981	Eurodemonstration: „Für Beschäftigung und wirtschaftlichen Aufschwung“	Luxemburg	12.000
13. Februar 1983	Gewerkschaftskundgebung zum 10-jährigen Bestehen des EGB	Brüssel	6.000
4. Juni 1983	Eurodemonstration: Europäische Kampagne für die Beschäftigung	Stuttgart	80.000
17.-18. Oktober 1989	Eurodemonstration: „Ich mag das soziale Europa“	Ostende – Brüssel	17.000
2. April 1993	Eurodemonstration und Europäischer Aktionstag „Zusammen für Beschäftigung und ein soziales Europa“	Brüssel und 150 dezentrale Demonstrationen (Straßburg, Maastricht ...) und Streiks (Italien, Vereinigtes Königreich)	1.000.000
16. März 1997	Eurodemonstration: „Gegen die Schließung von Renault-Vilvoorde und für Beschäftigungssicherheit“	Brüssel	75.000
28. Mai 1997	Europäischer Aktionstag „Europa muss funktionieren“ (Kampagne)	Brüssel und dezentrale Demonstrationen	70.000
20. November 1997	Eurodemonstration: „Für ein soziales Europa und Vollbeschäftigung“	Luxemburg	30.000
19. Juni 2000	Eurodemonstration: „Für ein Europa der Vollbeschäftigung“	Porto	45.000
6. Dezember 2000	Eurodemonstration: „Für ein Europa der Beschäftigung und sozialen Rechte“	Nizza	80.000

Datum	Eurodemonstrationen	Ort	Teilnehmerzahl
21. September 2001	Eurodemonstration: „Mehr Europa, ein sozialeres und demokratischeres Europa der Bürger“	Lüttich	14.000
13. Dezember 2001	Eurodemonstration: „Europa – das sind wir!“ – „Europa kommt ... und die Beschäftigung?“ (Kampagne)	Brüssel	100.000
14. März 2002	Eurodemonstration: „Europa – das sind wir!“	Barcelona	300.000
21. März 2003	Europäischer Aktionstag: „Für ein demokratisches Europa der Bürger“	Dezentrale Aktionen	o. B.
4. Oktober 2003	Eurodemonstration: „Für das soziale Europa“	Rom	100.000
2.-3. April 2004	Europäischer Aktionstag „Unser Europa – Europa, das sind wir.“	Dezentrale Aktionen	o. B.
19. März 2005	Eurodemonstration: „Mehr und bessere Arbeitsplätze – Verteidigt das soziale Europa – Stoppt Bolkestein“	Brüssel	80.000
14. Februar 2006	Eurodemonstration: „Dienste für alle“	Straßburg	40.000
20. Juni 2007	Europäische Gewerkschaftskundgebung: „Mit dem EGB in die Offensive, um die Grundrechte, das soziale Europa und mehr und bessere Arbeitsplätze zu verteidigen“	Brüssel	o. B.
5. April 2008	Eurodemonstration: „Mehr Lohn, mehr Kaufkraft, mehr Gleichheit“	Ljubljana	35.000
5. Juli 2008	Gewerkschaftskundgebung gegen die Entscheidungen des EuGH über die Entsendung von Arbeitnehmern	Luxemburg	o. B.
16. Dezember 2008	Eurodemonstration: „Priorität für die Arbeitnehmer, nicht für endlose Arbeitszeiten“	Straßburg	k. A.
14.-16. Mai 2009	Eurodemonstration: „Die Krise bekämpfen – Vorrang den Bürgern“ (Kampagne)	Dezentrale Demonstrationen (Berlin, Brüssel, Madrid, Prag)	250.000
29. September 2010	Europäischer Aktionstag „Nein zum Sparzwang – Vorrang für Beschäftigung und Wachstum!“ (Kampagne)	Brüssel und dezentrale Aktionen (CY, DE, ES, FR, IE, IT, LT, LV, PL, PT)	100.000 (in Brüssel)
15. Dezember 2010	Europäischer Aktionstag „Nein zum Sparzwang für alle und Boni für wenige“	Dezentrale Aktionen	o. B.
24. März 2011	Europäischer Aktionstag „Gegen den Sparzwang in Europa“	Brüssel und FR (22.03), ES (22.-24.03), DE 24.03), UK (26.03)	20.000 (in Brüssel)
9. April 2011	Eurodemonstration: „Nein zum Sparzwang – Für ein soziales Europa, für gerechtere Löhne und für Beschäftigung“	Budapest	50.000
21. Juni 2011	Eurodemonstration: „Nein zum Sparzwang – Für ein soziales Europa, für gerechte Löhne, für Investitionen und Beschäftigung“	Luxemburg	k. A.

Datum	Eurodemonstrationen	Ort	Teilnehmerzahl
17. September 2011	Eurodemonstration: „Ja zur europäischen Solidarität – Ja zur Beschäftigung und den Arbeitnehmerrechten – Nein zum Sparzwang“	Breslau	50.000
29. Februar 2012	Europäischer Aktionstag: „Es reicht! Es gibt Alternativen. Für Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit“ (Kampagne)	Dezentrale Aktionen	o. B.
23. Mai 2012	Europäische Gewerkschaftskundgebung: „Wachstum und Investitionen für Beschäftigung. Nein zur Deregulierung“	Brüssel	o. B.
14. November 2012	Europäischer Aktionstag: „Für Beschäftigung und Solidarität in Europa. Nein zum Sparzwang“	und Streiks (ES, GR, IT, PT), Demonstrationen (CZ, FR, PL, RO, SL), Solidaritätsaktionen (AT, CH, DE, DK, LU, NL, SE ...)	Keine Gesamtzahlen verfügbar. Mehrere Hunderttausende Demonstrierende.
14. März 2013	Europäische Gewerkschaftsaktion: „Nein zum Sparzwang! Ja zur Beschäftigung für junge Menschen!“	Brüssel	15.000

k. A.: keine Angabe, da nicht verfügbar

o. B.: ohne Bedeutung, da gegenstandslos (im Falle dezentraler symbolischer Aktionen oder Gewerkschaftsversammlungen vor öffentlichen Gebäuden)

Quellen: EGB und Ch. Degryse (eigene Quellen)

Das Führungspersonal des EGB (1973-2013)

Präsidenten

1973: Victor Feather (TUC), Vereinigtes Königreich
 1974: Heinz Oskar Vetter (DGB), Deutschland
 1979: Wim Kok (FNV), Niederlande
 1982: Georges Debunne (FGTB), Belgien
 1985: Ernst Breit (DGB), Deutschland
 1991: Norman Willis (TUC), Vereinigtes Königreich
 1993: Fritz Verzetnitsch (ÖGB), Österreich
 2003: Cándido Mendez (UGT), Spanien
 2007: Wanja Elisabeth Lundby-Wedin (LO), Schweden
 2011: Ignacio Fernández Toxo (CCOO), Spanien

Generalsekretäre

1973: Théo Rasschaert (FGTB), Belgien
 1976: Mathias Hinterscheid (CGT-L), Luxemburg
 1991: Emilio Gabaglio (CISL), Italien
 2003: John Monks (TUC), Vereinigtes Königreich
 2011: Bernadette Segol (UNI-Europa), Frankreich

Stellvertretende Generalsekretäre

1973: Kaare Sandegren (LO-N), Norwegen
 1974: Peer Carlsen (LO-DK), Dänemark
 1976: Sven Erik Sterner (TCO), Schweden
 1979: Jon Ivar Nålsund (LO-N), Norwegen
 1982: Björn Pettersson (LO-S), Schweden
 1988 & 1991: Markku Jääskeläinen (SAK), Finnland
 1991 & 1995: Jean Lapeyre (CFDT), Frankreich
 1995: Erik Carlslund (LO-DK), Dänemark
 2003: Maria Helena Andre (UGT-P), Portugal
 2003: Reiner Hoffmann (DGB), Dänemark
 2011: Jozéf Niemiec (NSZZ Solidarność), Polen
 2011: Patrick Itschert (FITTHC), Belgien

Politische Sekretäre

Walter Braun (DGB), Deutschland
 Alfred Misslin (FO), Frankreich
 Dario Marioli (UIM), Schweiz
 Jan Kulakowski (WVA), Polen
 Peter Coldrick (TUC), Vereinigtes Königreich
 Peer Carlsen (LO-DK), Dänemark
 François Staedelin (CFDT), Frankreich
 Ettore Masucci (CGIL), Italien
 Ernst Piehl (DGB), Deutschland
 Antonio Miniutti (CISL), Italien
 Fritz Rath (DGB), Deutschland
 Béatrice Hertogs (CSC), Belgien
 Willy Buschak (DGB), Deutschland
 Jean Lapeyre (CFDT), Frankreich
 Maria Helena Andre (UGT-P), Portugal
 Catelene Passchier (FNV), Niederlande
 Walter Cerfeda (CGIL), Italien
 Joël Decaillon (CGT), Frankreich
 Jozéf Niemiec (Solidarnosc), Polen
 Judith Kirton-Darling (TUC), Vereinigtes Königreich
 Veronica Nilson (LO-S), Schweden
 Luca Visentini (UIL), Italien
 Claudia Menne (DGB), Deutschland

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (European Trade Union Institute, ETUI) ist das unabhängige Forschungs- und Bildungsinstitut des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB). Seine Aufgabe besteht darin, Brücken zwischen der Welt der Wissenschaft und der Arbeitswelt zu bauen, um die europäische Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen, zu stärken und zu fördern. Es stellt sein Fachwissen – das es durch seine Netzwerke von Akademikern, Wissenschaftlern und Experten erwirbt – in den Dienst der Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen auf europäischer Ebene und der Stärkung der sozialen Dimension der Europäischen Union.

Das ETUI ist 2005 aus der Zusammenführung dreier früherer Kompetenzzentren entstanden: dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (European Trade Union Institute, ETUI – 1978 gegründet), der Europäischen Gewerkschaftsakademie (EGA, für die Fortbildung, 1989 gegründet) und dem Technischen Gewerkschaftsbüro (TGB, für das Fachwissen über Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, 1989 gegründet).

Es setzt sich heute aus zwei Abteilungen zusammen:

- der Forschungsabteilung, die drei Einheiten umfasst: Europäisierung der Arbeitsbeziehungen; Sozial-, Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik; Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- der Bildungsabteilung.

Das Institut hat sich als Kompetenzzentrum Anerkennung in diversen Forschungsgebieten erworben, wie den europäischen Arbeitsbeziehungen (Europäische Betriebsräte, Arbeitnehmerbeteiligung, europäischer Sozialdialog ...), den Arbeitsbedingungen (Gesundheit und Sicherheit, Kontakt mit gefährlichen Substanzen – REACH –, etc.) und den Bereichen der Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Gewerkschaftsverantwortliche und -vertreter, junge Gewerkschaftsführer, Ausbilder etc. Bei seiner Arbeit kann das ETUI auf ein Team von etwa 70 Mitarbeitern aus ganz Europa zurückgreifen und erhält finanzielle Unterstützung von der Europäischen Union.

ETUI

Boulevard du Roi Albert II, 5

B-1210 Brüssel

Tel: +32 (0)2 224 04 70

Fax: +32 (0)2 224 05 02

etui@etui.org

www.etui.org

Literaturverzeichnis

- Albert M. (1985) Le coût de la „non-Europe“ et l'alternative européenne, Essais, XXVII (1), 49.
- Barisi G. (1999) L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français, Travail et Emploi, 79, 81-87.
- Barnouin B. (1986) The European labour movement and European integration, London, Pinter.
- Beever R. C. (1960) European unity and the trade union movements, Leyden, A.W. Stijhoff.
- Bercusson B. (1992) Maastricht: a fundamental change in European labour law, Industrial Relations Journal, 23 (3), 177-190.
- Bourdieu P. (2002) Pour un mouvement social européen, Manière de voir 61, Le Monde Diplomatique, Januar-Februar 2002.
- Bourque R. (2008) L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation, Nouvelles pratiques sociales, 20 (2), 37-51.
- Boyer R. (Hrsg.) (1999) Le gouvernement économique de la zone euro: rapport du groupe „Coordination des politiques macro-économiques en Europe“, Paris, La Documentation Française.
- Braud M. (2000) Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats, Chronique internationale de l'Ires, 63, 50-57.
- Bruun N. und Bücken A. (2012) Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances, Policy Brief 4/2012, Brüssel, ETUI.
- Buschak W. (2003) Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände, in Optenhögel U., Schneider M. und Zimmermann R. (Hrsg.) Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
- Carew A. (2002) Free trade unionism in the international context, Communication présentée à la conférence „International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries“, Swedish Labour Movement Archives and Library, Stockholm, 24. und 25. Oktober 2002.
- EGB (2007) Changement climatique et emploi: impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO₂ dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030, Brüssel, Europäischer Gewerkschaftsbund.
- EGB und TBG (2001) Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable, Brüssel, Europäisches Technikbüro für Gesundheit und Sicherheit.
- de Comarmond L. (2013) Les vingt ans qui ont changé la CGT, Paris, Denoël.
- De Schutter O. (2006) La Charte sociale européenne comme élément du débat sur l'avenir de l'Union européenne, Seminar zum 10. Jahrestag der erneuerten Charta, Straßburg, 3. Mai 2006, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
- Debunne G. (1987) Les syndicats et l'Europe: passé et devenir, Brüssel, Labor.
- Degimbe J. (1991) La politique sociale européenne. Du traité de Rome au Traité d'Amsterdam, Brüssel, ETUI.
- Degryse C. (2012) La nouvelle gouvernance économique européenne, Courrier hebdomadaire 2148-2149, Brüssel, CRISP.
- Degryse C. (2012) Die neue wirtschaftspolitische Governance der EU, Working Paper 2012.14, Brüssel, ETUI.
- Degryse C. (Hrsg.) (2011) Abschlussbericht „Dialogue social européen: bilan et perspectives“, Brüssel, OSE, Contrat VP/2010/001/0019.
- Delors J. (1992) Le nouveau concert européen, Paris, Odile Jacob.

- Derruine O. (2007) De la proposition Bolkestein à la directive services, *Courrier hebdomadaire* 1962-1963, Brüssel, CRISP.
- Devin G. und Neuman L. (1984) La Confédération européenne des syndicats, *Pouvoirs*, 31, 149-161.
- Didry C. und Mias A. (2005) Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang.
- Dinan D. (2006) The historiography of European integration, in Dinan D. (Hrsg.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Dølvik J. E. (1997) Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s, Oslo, Arena.
- Dølvik J. E. (1999) Die Spitze des Eisbergs? Der EGB und die Entwicklung eines Euro-Korporatismus, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Dufresne A. (2002) Le rêve d'Oskar Lafontaine: une occasion pour la coordination des politiques économiques?, in Degryse C. und Pochet P. (Hrsg.) *Bilan social de l'Union européenne 2001*, Brüssel, ISE/OSE, 85-113.
- Dufresne A. (2010) Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Dufresne A., Degryse C. und Pochet P. (Hrsg.) (2006) *The European sectoral social dialogue: actors, developments and challenges*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang.
- Erne R. (2004) Organized labour – an agent of a more democratic EU?, Rede bei der europäischen Konferenz „Organised Labour – An agent of EU democracy?“, Dublin, 30. Oktober 2004.
- Fajertag G. und Pochet P. (2000) *Social Pacts in Europe: new dynamics*, Brüssel, ETUI.
- Fetzer T. (2010) Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community (1968-1988), in Djelic M.-L. und Quack S. (Hrsg.) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
- Fitoussi J.-P. und Szpiro D. (1983) Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail, *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116.
- Frege C.M. und Kelly J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Freyssinet J. (2003) Pactes sociaux: le retour ou l'enterrement?, *Alternatives Économiques*, 213.
- Gabaglio E. (1997) Europe: an answer to the challenge of globalisation, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) *European Trade Union Yearbook 1996*, Brüssel, ETUI, 31-47.
- Gabaglio E. (2000) The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) *European Trade Union Yearbook 1999*, Brüssel, ETUI, 13-17.
- Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Brüssel, ETUI.
- Galgóczi B. (2009) Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis, *SEER - South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 12 (1), 21-31.
- Glassner V. (2010) *The public sector in the crisis*, Working Paper 2010.07, Brüssel, ETUI.
- Glassner V. und Keune M. (2010) *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe*, Policy Brief 1/2010, Brüssel, ETUI.
- Gobin C. (1992) La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès, *Courrier hebdomadaire* 1367-1368, Brüssel, CRISP.
- Gobin C. (1996) Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991), Brüssel, ULB.
- Gobin C. (1997) L'Europe syndicale entre désir et réalité: essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXIe siècle, Brüssel, Labor.
- Gobin C. (2000) Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999, *Courrier hebdomadaire* 1675, Brüssel, CRISP.

- Gobin C. (2004) La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge, *Courrier hebdomadaire 1826-1827*, Brüssel, CRISP.
- Goetschy J. (1996) ETUC: the construction of European unionism, in Leising P., Van Leemput J. und Vilrocx J. (Hrsg.) *The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaption?*, London, Edward Elgar Press.
- Guasconi M.E. (2004) Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne, *Revue européenne de formation professionnelle*, 32 (1), 61-69.
- Gumbrell-McCormick R. (2000) Globalization and the dilemma of international trade unionism, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
- Gumbrell-McCormick R. (2013) The International Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 240-263.
- Hyman R. (2001) Some problems of partnership and dilemmas of dialogue, in Kjaergaard C. und Westphalen S.-A. (Hrsg.) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Copenhagen, 36-60.
- Hyman R. (2001) *Understanding European trade unionism. Between market, Class and Society*, London, Sage.
- Hyman R. (2013) European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?, in Fairbrother P., Hennebert M.-A. und Lévesque C. (Hrsg.) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge.
- IBFG (2002) *Guide syndical de la mondialisation*, Brüssel, Internationaler Bund Freier Gewerkschaften.
- Irvin G. (2011) La crise et le modèle social européen, in Degryse C. und Natali D. (Hrsg.) *Bilan social de l'Union européenne 2010*, Brüssel, ETUI/OSE, 23-56.
- Jagodzinski R. (2009) Comités d'entreprise européens: à la recherche d'une directive modifiée, in Degryse C. (Hrsg.) *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Brüssel, ETUI/OSE, 117-141.
- Kirchner E. (1980) Interest group behaviour at community level, in Hurwitz L. (Hrsg.) *Contemporary perspectives on European integration*, Westport, Greenwood Press.
- Kluge N. (2006) L'Europe: un espace pour la participation des travailleurs. Arbeitsdokument für die Sommeruniversität von EGB/ETUI-REHS, Stockholm- Runö, 30. Juni und 1. Juli 2006, Brüssel, ETUI.
- Kluge N. und Wilke P. (2007) Board-level participation and workers' financial participation in Europe: state of the art and development trends, Brüssel, ETUI.
- Laulom S. (Hrsg.) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Veröffentlichung der Universität von Saint-Étienne.
- Maes Y. (2007) La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt, in Bussière E., Dumoulin M. und Schirmann S. (Hrsg.) *Milieus économiques et intégration européen au XX^e siècle: la relance des années quatre-vingt (1979-1992)*, Paris, Comité pour l'Histoire économique et financière de la France.
- Marginson P. und Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
- Martin A. und Ross G. (1998) *European integration and the Europeanization of labor*, Working Paper 1998/16.
- Martin A. und Ross G. (1999) In the line of fire: the Europeanization of labor representation, in Martin A. und Ross G. (Hrsg.) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millennium*, New York, Berghahn Books, 312-367.
- Martin A. und Ross G. (2001) Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource, in Imig D. und Tarrow S. (Hrsg.) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield.
- Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC.

- Mias A. (2004) *Le dialogue social européen (1957-2005): genèse et pratiques d'une institution communautaire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Paris, CNAM.
- Michalski A. (2006) *The Enlarging European Union*, in Dinan D. (Hrsg.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford Press University.
- Milward A. S. (2000) *The lives and teachings of the European saints*, in Milward A. S. (Hrsg.) *The European rescue of the Nation-state*, 2. Auflage, London, Routledge.
- Monnet J. (1976) *Mémoires*, Paris, Fayard.
- Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Brüssel, ETUI.
- Moreno J. und Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Valence, Germania Alzira.
- O'Farrell R. (2010) *Wages in the crisis*, Working Paper 2010.03, Brüssel, ETUI.
- Ohayon G. (1985) *Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne*, *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
- Palayret J.-M. (2006) *Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985)*, in Bitsch M.-T. und Bossuat G. (Hrsg.) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafric à la Convention de Lomé I*, Brüssel, Nomos/Bruylant.
- Pasture P. (1998) *Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E. 1958-1974*, in Bussière E. und Dumoulin M. (Hrsg.) *Milieus économiques et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Université, 371-386.
- Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Brüssel, Bruylant.
- Pernot J.-M. (2003) *„Mondialisons la solidarité“*. Le congrès de la Fédération internationale des transports, *Chronique internationale de l'Ires*, 80, 1-11.
- Petrini F. (2013) *Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities*, in Kaiser W. und Meyer J.-H. (Hrsg.) *Societal actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?*, Basingstoke, Palgrave.
- Pigenet M., Pasture P. und Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale: 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- Rehfeldt U. (2007) *Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale*, *Chroniques de l'Ires*, 104, 3-10.
- Rifflet R. (1958) *Les syndicats belges et la C.E.C.A.*, *Revue de l'Institut de sociologie*, 1, 139-230.
- Robert C. (2000) *Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union*, *Sociologie du Travail*, 42 (2), 203-224.
- Schömann I. und Clauwaert S. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*, Working Paper 2012.04, Brüssel, ETUI.
- Seideneck P. (1995) *Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe*, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1 (3), 378-386.
- Seideneck P. (1998) *L'élargissement de l'Union européenne: accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée*, in Frybes M. (Hrsg.) *Une nouvelle Europe centrale*, Paris, La Découverte, 293-313.
- Seideneck P. (2002) *Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?*, in Gabaglio E. und Hoffmann R. (Hrsg.) *European Trade Union Yearbook 2001*, Brüssel, ETUI, 415-427.

- Streeck W. (1994) European social policy after Maastricht: the social dialogue and subsidiarity, *Economic and Industrial Democracy*, 15 (2), 151-177.
- Thwaites J. D. (Hrsg.) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL.
- Thygesen N. (1998) Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro, in Pochet P. und Vanhercke B. (Hrsg.) *Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang.
- Tilly P. (2005) *André Renard. Pour la révolution constructive*, Brüssel, Le Cri.
- Trouvé M. (2009) *L'Espagne et l'Europe: de la dictature de Franco à l'Union européenne*, Brüssel, P.I.E.-Peter Lang.
- TUC (1990) *Managing the economy: towards 2000*, London, Trades Union Congress.
- Turner L. (1996) The Europeanization of labor: structure before action, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
- Van Apeldoorn B. (2000) Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists, *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
- Van den Heule R. (2009) *Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique): témoignage d'un conciliateur social*, Brüssel, Föderaler Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.
- Vandamme F. (1984) La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, in Vandamme F. (Hrsg.) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Genève, IRM.
- Varsori A. (2006) *Sfide del mercato e identità europea*, Milano, FrancoAngelli.
- Verschueren N. (2013) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Brüssel, P.I.E Peter Lang.
- Vitols S. und Kluge N. (Hrsg.) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Brüssel, ETUI.
- Waddington J. (2010) *European works councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge.
- Waddington J., Hoffmann R. und Lind J. (1997) European trade unionism in transition? A review of the issues, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3 (3), 464-497.
- Waddington J. und Hoffmann R. (Hrsg.) (2000) *Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Brüssel, ETUI.
- Walker R.P. (1983) The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations, *International Tax & Business Lawyer*, 1 (1), 177-196.
- Wilkinson R. und Hugues S. (1999) Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement, *Global Governance*, 6 (3), 259-277.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	05
Einleitung	07
Kapitel 1 Die Anfänge: Strukturierung und Einigung der europäischen Gewerkschaftsbewegung	11
1.1.	Auf dem Weg zu einer europäischen Gewerkschaftsorganisation?	13
1.2.	Von der Beteiligung zur ersten Kritik der Gewerkschaften	15
1.3.	Angesichts der Desillusionierung: Notwendigkeit des Schulterschlusses	17
1.4.	Schwierige Verhandlungen	19
1.5.	Ein Gründungskongress und ein erstes Aktionsprogramm	22
Kapitel 2 1973–2013: Vierzig Jahre Gewerkschaftskampf	25
2.1.	1973-1984: Wirtschaftskrise, strukturelle Arbeitslosigkeit, neoliberale Revolution	26
2.1.1.	1971: Ende der Währungsordnung von Bretton Woods	26
2.1.2.	1972: Impuls des Pariser Gipfels für ein „soziales Europa“	27
2.1.3.	1973: Erweiterung und Ölkrise	27
2.1.4.	1974: Letztes Jahr vor der Eurosklerose?	28
2.1.5.	Angelsächsische neoliberale Revolution	32
2.2.	1985-1991: Wiederbelebung des europäischen Projekts und Fall der Berliner Mauer ...	36
2.2.1.	1985: Delors' doppelter Ansatz	36
2.2.2.	Einheitliche Europäische Akte und Binnenmarkt	39
2.2.3.	Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer	42
2.2.4.	1989-1991: Fall der Berliner Mauer, auf dem Weg zum Maastrichter Vertrag	43
2.3.	1992-2004: Erweiterungen ... und Vertiefung?	46
2.3.1.	1992: Ein Binnenmarkt in einem gespannten Klima	46
2.3.2.	Turbulenzen bei den Ratifizierungen	48
2.3.3.	Auf der Suche nach Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung	49
2.3.4.	Vorbereitung der Institutionen auf die Erweiterung	50
2.3.5.	Wettbewerbsfähigkeit, Erweiterung, Vertiefung	53
2.4.	2005-2013: Schweres Fahrwasser für Europa	57
2.4.1.	Vom Verfassungsvertrag zum Lissabonner Vertrag	57
2.4.2.	Der Kasinokapitalismus in der Krise	58
2.4.3.	Von den Konjunkturprogrammen zum allgemeinen Sparzwang: Die Gewerkschaftsbewegung bricht mit den europäischen Politiken	63
Kapitel 3 Hinter den Kulissen des EGB	67
3.1.	Schwierige Anfänge	68
3.2.	Entwicklung der Strukturen	69
3.3.	Ideologische und geografische Erweiterungen	72
3.4.	Die Reform des EGB	77

3.5.	Ausbau der internen Repräsentativität	80
3.6.	Die Rolle der Instanzen	82
3.6.1.	Die Abstimmungsmodalitäten	82
3.6.2.	Der Kongress.	83
3.6.3.	Der Exekutivausschuss.	86
3.6.4.	Der Lenkungsausschuss.	87
3.6.5.	Das Sekretariat	88
3.7.	Von den Gewerkschaftsausschüssen zu den sektoralen Föderationen	88
Kapitel 4	Der EGB als Akteur im europäischen Sozialdialog	93
4.1.	Die „Vorgeschichte“	94
4.1.1.	Zurück zu den Anfängen des europäischen sektoralen Sozialdialogs	94
4.1.2.	Konsultation, Konzertierung und Dialog zur Beschäftigungspolitik.	95
4.2.	Val Duchesse und darüber hinaus: Auf dem Weg zu einem europäischen System der Arbeitsbeziehungen?	98
4.2.1.	1985: Die Wiederbelebung von Val Duchesse	98
4.2.2.	1991: Das Sozialabkommen und die Aussicht auf verhandelte Gesetzgebung	101
4.2.3.	1995-1999: Die ersten Rahmenvereinbarungen, dann Kehrtwende der Arbeitgeber.	103
4.2.4.	2000-2010: Einbruch der offenen Methode der Koordinierung (OMK) in den Sozialdialog.	105
4.2.5.	2010 und darüber hinaus: Ein Prozess mit Aussetzern?	109
Kapitel 5	Erarbeitung eines Gewerkschaftsprogramms zur wirtschaftspolitischen Steuerung	113
5.1.	Ölkrisen und Kollision der Weltanschauungen	114
5.2.	Binnenmarkt: Versprechungen und Drohungen	117
5.3.	Die unvollendete WWU und ihre Bedrohungen für das europäische Sozialmodell	120
5.3.1.	1992-2008: Von der Einführung des Euro bis zur Krise: „Es ist alles gut ...“	121
5.3.2.	2008: Finanzkrise, Sparzwang und Schwächung des europäischen Sozialmodells.	128
Kapitel 6	Wirtschaftliche Freiheiten gegenüber sozialen Grundrechten	135
6.1.	<i>Von Cassis de Dijon bis zur Entscheidung Rush Portuguesa Limitada.</i>	136
6.2.	Die „Entsenderichtlinie“	137
6.3.	Die „Bolkestein“-Saga	139
6.4.	2007-2008: Problematische Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs.	141
6.4.1.	Die Rechtssache <i>Viking</i>	141
6.4.2.	Die Rechtssache <i>Laval</i>	142
6.4.3.	Die Rechtssache <i>Rüffert</i>	143
6.4.4.	Protokoll zum sozialen Fortschritt.	144
6.4.5.	Die „Monti-Klausel“	144
Kapitel 7	Wirtschaftsdemokratie: eine unvollendete Bilanz	149
7.1.	Erste Keimzelle der Wirtschaftsdemokratie	150
7.2.	„Vredeling-Richtlinie“: ein langer steiniger Weg.	152

7.2.1.	Verlorene Schlacht	154
7.2.2.	Die Wiederbelebung	155
7.2.3.	Erste Bilanz	157
7.3.	Die Rechtssache Renault-Vilvoorde	157
7.3.1.	„Die Renault-Vilvoorde-Richtlinie“ über die nationale Unterrichtung und Anhörung ...	159
7.3.2.	Teiländerung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte	159
7.3.3.	Die Europäische Aktiengesellschaft am Start	161
Kapitel 8	Die Einigung der Gewerkschaften auf dem europäischen Kontinent	167
8.1.	Umbrüche im Osten	168
8.1.1.	Die Prämissen	168
8.1.2.	Und die Berliner Mauer fällt	169
8.1.3.	Einen „sozialen Eisernen Vorhang“ vermeiden	171
8.1.4.	Zeit des Wandels: Niedergang des Sozialen und Angst vor Dumping	173
8.1.5.	Soziale Bedeutung der Beitrittsverhandlungen	174
8.1.6.	Erweiterung des EGB	175
8.1.7.	Beitritt ja, Freizügigkeit nein. Die Kontroverse über die Übergangsregelungen	179
8.1.8.	Fast 20 nach dem Mauerfall (1989): der Fall der Wall Street (2008)	180
8.2.	Der EGB und der Südosten Europas	181
8.2.1.	Die Länder des ehemaligen Jugoslawiens	182
8.2.2.	Die Türkei	188
Kapitel 9	Erweiterung der Solidarität	193
9.1.	Entwicklungszusammenarbeit	194
9.2.	Entwicklung einer Gewerkschaftsdiplomatie	197
9.2.1.	Europa-Mittelmeer-Raum	198
9.2.2.	Südamerika	201
9.2.3.	Asien	204
9.2.4.	Östliche Partnerschaft	205
9.3.	Globalisierung und Handelsstrategien	205
9.3.1.	Multilaterale Handelsstrategien	206
9.3.2.	Bilaterale und biregionale Handelsstrategien	208
Fazit	213
Anhang	219
	Fußnoten und bibliographische Angaben	219
	Abkürzungsverzeichnis	241
	Verzeichnis der Exkurse, Abbildungen und Tabellen	247
	Liste der Eurodemonstrationen und europäischen Aktionstage (1973-2013)	249
	Das Führungspersonal des EGB (1973-2013)	252
	Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI)	253
	Literaturverzeichnis	254

Produktionsleitung: Géraldine Hofmann, ETUI
Grafische Gestaltung: Coast
Coverfoto: Daniele Melli, EGB
Druck in Belgien durch: Imprimeries Hayez
D/2015/10.574/40

Logo FSC

Alle in diesem Band abgedruckten Plakate wurden vom EGB bereitgestellt, sofern in den Quellenangaben nichts anderes angegeben wird.

Sollten trotz unserer Recherchen einzelne Urheber oder Verfügungsberechtigte der in diesem Band veröffentlichten Abbildungen nicht richtig angegeben werden, bitten wir Sie, sich mit dem ETUI in Verbindung zu setzen.



Das ETUI wird von der Europäischen Union gefördert. Die Europäische Union kann nicht für die mögliche Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brüssel
Belgien

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

1973-2013 **40 Jahre** **Europäischer** **Gewerkschaftsbund**

Christophe Degryse
Mit Pierre Tilly

Ein Jubiläum bietet Gelegenheit innezuhalten, zurückzublicken und den zurückgelegten Weg Revue passieren zu lassen. Diese Gelegenheit möchte der Europäische Gewerkschaftsbund anlässlich seines 40-jährigen Bestehens (1973-2013) nutzen.

Dieses Buch, das vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut herausgegeben wird, erzählt die Geschichte des EGB und bewertet dabei seine Arbeit anhand der Ziele, die er sich gesetzt hat. Neben der historischen Betrachtung im engeren Sinne, die in die Archive führt, versucht es, eine politische Darstellung zu geben, in der Akteure und Führungspersönlichkeiten von früher und heute, Berater und Experten zu Wort kommen, aber auch kritische Stimmen aus Wissenschaft, Politik und Sozialwelt. Vierzig Jahre Gewerkschaftsarbeit, Stellungnahmen, Mobilisierungen, Konzertierungen, Sozialdialog, Forderungen, Gespräche, Erfolge und Niederlagen ...

In diesem Buch verbindet sich der wissenschaftliche Ansatz mit der politischen Erzählung. Es werden verschiedene Aspekte der europäischen Gewerkschaftsbewegung behandelt: ihre Struktur, ihre internen Debatten, die Entstehung ihrer Soziallehre, die Handlungsstrategien, die Beziehungen zu den Arbeitgebern und den europäischen Institutionen, der aktuelle Kampf für den Erhalt und die Konsolidierung des europäischen Soziamodells sowie ihre Rolle im größeren Kontext der Globalisierung ... Die Erzählung ist bisweilen komplex, wie wohl jedes kollektive Unterfangen. Aber diese Geschichte verdient es, dass man die Erinnerung an sie bewahrt. Dazu möchte dieses Buch beitragen.

Preis: 25 €
D/2015/10.574/40
ISBN 978-2-87452-372-4



9 782874 523724

etui.