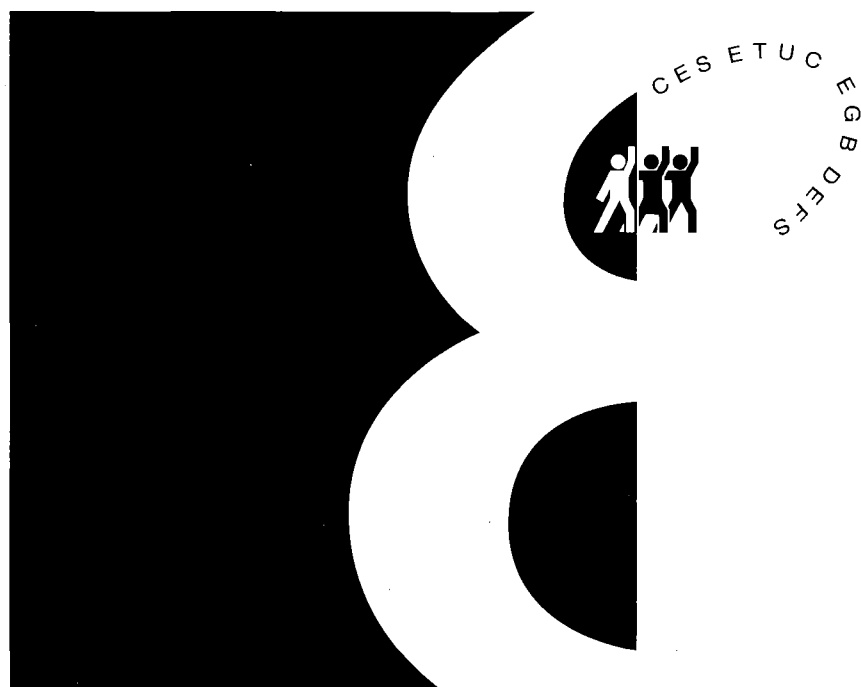

Tätigkeitsbericht

1991/94

BRÜSSEL, 9.-12. MAI 1995



Confédération Européenne des Syndicats
Europäischer Gewerkschaftsbund
European Trade Union Confederation
Den Europeiske Faglige Samorganisasjon

13.06.3.9-02390[8]

VORWORT	5
----------------------	----------

I - FÜR EINEN LEISTUNGSFÄHIGEREN EGB	7
---	----------

1-	Mitgliedschaft	8
2-	Satzungsgemäße Organe	9
3-	Europäische Gewerkschaftsausschüsse	10
4-	Aktionstag am 2. April 1993	11
5-	Gewerkschaftspresse und Information für die Öffentlichkeit	12
6-	Die spezifischen Gruppen	13
	a) EUROCADRES	13
	b) FERPA	14
	c) EGB-Jugend	14
7-	Die Institute des EGB	15
8-	Beziehungen zu den Institutionen	16
	a) Das Europäische Parlament	17
	b) Wirtschafts- und Sozialausschuß	18
9-	Zusammenarbeit mit den anderen Organisationen	18

II - SOZIALPOLITIK	20
---------------------------------	-----------

1-	Sozialgesetzgebung	21
2-	Sozialer Dialog und Beziehungen zu den Arbeitgebern	22
3-	Soziale Ausgrenzung	25
4-	Sozialcharta des Europarates	26
5-	IAO	27

III - WIRTSCHAFTSPOLITIK	28
---------------------------------------	-----------

1-	Vorschläge für Wachstum und Beschäftigung	29
2-	Steuerpolitik	32
3-	Umwelt	33
4-	Energie	34
5-	Forschungspolitik	35
6-	Industriepolitik	36
7-	Welthandel	37

IV - BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	39
1- Aktive Arbeitsmarktpolitik	40
2- Ausbildung	41
3- CEDEFOP	44
V - WIRTSCHAFTLICHER UND SOZIALER ZUSAMMENHALT	46
1- Strukturfonds und Regionalpolitik	47
2- Sozialfonds	48
3- Interregionale Gewerkschaftsräte	49
VI - DEMOKRATISIERUNG DER WIRTSCHAFT ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN	50
1- Europäische Betriebsräte	51
2- Gesundheit und Sicherheit	53
3- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen	56
4- Verbraucher	56
VII - POLITIK ZUR ABSCHAFFUNG VON DISKRIMINIERUNG	58
1- Chancengleichheit	59
2- Frauen und Gewerkschaften	60
3- Rechte von Einwanderern und Minderheiten. Kampf gegen Rassismus	60
VIII - EIN GRÖßERES EUROPA	63
1- Die Beziehungen zu den Ländern Mittel- und Osteuropas	64
2- Europäisches Gewerkschaftsforum	65
3- Ehemaliges Jugoslawien	66
4- Südliche Länder	67
ANLAGEN	68

VORWORT

Der soziale und politische Kontext Europas, in dem die Arbeiten des Europäischen Gewerkschaftsbundes nach dem VII. Ordentlichen Kongreß durchgeführt wurden, muß als äußerst schwierig bezeichnet werden.

Tatsächlich gehörten zu den wichtigsten Zeichen dieses Zeitraums die Wirtschaftskrise, ein nie zuvor erlebter Anstieg der Arbeitslosigkeit, Währungsturbulenzen, aber auch und nicht zuletzt die Umwälzungen durch den Maastricht-Vertrag. Das Projekt der Europäischen Integration litt sehr darunter und seine Glaubwürdigkeit ist seither in den Augen der Arbeitnehmer und Bürger gesunken.

Die Europäische Union hat zwar weiterhin ihre Anziehungskraft behalten - Beitritt von Österreich, Finnland und Schweden; europäische Assoziationsverträge mit sechs Ländern Mittel- und Osteuropas - es ist ihr aber nicht gelungen, wirklich effiziente Beschäftigungspolitiken durchzuführen oder ihr Defizit im sozialen Bereich abzubauen.

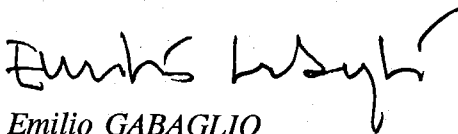
Trotz des innovativen Charakters verschiedener Orientierungen der Kommission, wobei die wichtigste das Weißbuch von Jacques Delors bleibt, war die Union im wesentlichen den in den Mitgliedsländern vorherrschenden Tendenzen unterworfen. Die Regierungslogik behielt gegenüber dem "Gemeinschaftskonzept", das doch das Wesen selbst der Union ist, häufig die Überhand.

Eine große Konfrontation gab es im Zusammenhang mit dem "europäischen Gesellschaftsmodell". Konservative Kräfte und Arbeitgeberkreise allgemein führten auf allen Ebenen eine Offensive, um die sozialen Errungenschaften im Namen der Wettbewerbsfähigkeit in Frage zu stellen. Die Reaktion der Gewerkschaftsbewegung - auch auf europäischer Ebene - hat nicht nur eine Begrenzung des Schadens erlaubt, sondern ebenfalls dazu geführt, daß weniger parteiische Positionen auftauchten. Wenngleich die Schlacht noch nicht gewonnen ist, so muß doch festgestellt werden, daß sich immer mehr Stimmen erheben, die wie der EGB davon überzeugt sind, daß das europäische Gesellschaftsmodell ein Stützpfiler der Demokratie ist, der nicht ungestraft angerührt werden darf. Obendrein ist dieses Modell weit davon entfernt, ein Hindernis zu sein, es ist vielmehr ein Vorteil für die Erneuerung und Entwicklung der europäischen Wirtschaft. Darüber hinaus hat die Gewerkschaftsbewegung ihren Willen unter Beweis gestellt, die erforderlichen Reformen auszuhandeln, um das Modell unter Bewahrung seiner grundlegenden Werte an die in unseren Gesellschaften aufgetretenen Veränderungen anzupassen.

Der vorliegende Bericht informiert im wesentlichen über die Arbeiten des EGB zwischen dem VII. Kongreß und Ende 1994. Möge der Kongreß darüber urteilen.

Einige Elemente sollten jedoch hervorgehoben werden: das Abkommen zwischen EGB, UNICE und CEEP vom 31. Oktober 1991, das im Protokoll der elf Staaten von Maastricht wiedergegeben ist und den vertraglichen Weg zu einem sozialen Europa öffnet; die Richtlinie über Information und Konsultation, die die Einrichtung Europäischer Betriebsräte in multinationalen Konzernen auf dem Verhandlungsweg ermöglicht; die jüngsten Beschlüsse von Essen über Beschäftigung und insbesondere die Möglichkeit, über die Schaffung eines "multilateralen Kontrollmechanismus" unter Mitwirkung der Sozialpartner die Beschäftigung in den Mittelpunkt der Strategie für wirtschaftliche Konvergenz zu stellen.

Es handelt sich hier um neue Möglichkeiten, die genutzt werden müssen, um die Rolle des EGB als sozialer Akteur auf europäischer Ebene zu stärken, sowohl in seiner branchenübergreifenden als auch in seiner sektoralen Dimension durch die Gewerkschaftsausschüsse, um so seine Vertretungs- und Verhandlungsfähigkeit auszubauen.



*Emilio GABAGLIO
Generalsekretär*

KAPITEL I

Für einen leistungsfähigeren EGB

Der VII. Ordentliche Kongreß billigte den Bericht "Für einen leistungsfähigeren EGB", dessen erklärte Absicht darin bestand, den Europäischen Gewerkschaftsbund zu einem echten Gewerkschaftsbund auf europäischer Ebene zu machen. Dieses natürlich langfristige Ziel beeinflusste in den letzten Jahren ständig die Arbeit des EGB. Es zieht sich wie ein roter Faden durch seine Initiativen zur Stärkung der Vertretungsfähigkeit gegenüber den europäischen Institutionen und den Arbeitgeberverbänden.

Die Leitlinien des Berichts spiegeln sich in einer Reihe von Beschlüssen und Maßnahmen zur Erhöhung der Effizienz der Arbeit des EGB wider. Auf den nachfolgenden Seiten wird mehrfach auf diese Beschlüsse und Maßnahmen hingewiesen.

1 - MITGLIEDSCHAFT

Die Repräsentativität des Europäischen Gewerkschaftsbundes konnte nach dem VII. Ordentlichen Kongreß noch verstärkt werden.

Zum 31. Dezember 1994 waren dem EGB 47 nationale Gewerkschaftsbünde aus 22 Ländern (davon 33 Bünde aus den 15 Ländern der Europäischen Union) sowie 15 europäische Gewerkschaftsausschüsse angeschlossen. Zum Zeitpunkt des Luxemburger Kongresses im Jahre 1991 gab es 40 Mitgliedsorganisationen. Die Anzahl der Gewerkschaftsausschüsse hat sich nicht geändert.

Bei den Gewerkschaftsbünden gab es acht neue Mitglieder [AKAVA (Finnland), AC (Dänemark), CSdL und CDSL (San Marino), VSA (Schweiz), MHP (Niederlande), STTK (Finnland), CGTP-IN (Portugal)] und eine Organisation, TVK (Finnland) wurde aufgelöst. Entsprechend dem vom VII. Kongreß erteilten Mandat entschied der Exekutivausschuß über die Mitgliedschaft der ersten fünf Organisationen. Nur die Mitgliedschaft von MHP, STTK und CGTP-IN wird gemäß der Satzung einer Ratifizierung durch den VIII. Kongreß unterzogen.

Bei den Europäischen Gewerkschaftsausschüssen gab es während des Berichtszeitraums eine neue Mitgliedschaft, nämlich die des Europäischen Bergarbeiterverbandes EBV, wogegen das Verbindungsbüro Montanausschuß der Freien Berg- und Metallarbeitergewerkschaften in der Europäischen Gemeinschaft seine Arbeiten eingestellt hat und seine Aufgaben nun von einem gemeinsamen Ausschuß von EBV und EMB mit dem Namen "Montanausschuß" durchgeführt werden.

Die Mitgliedschaft der EGAKU (Kunst, Medien, Unterhaltung) wurde übertragen auf die europäische Regionalorganisation der ISETU-FISTAV im Anschluß an die Fusion dieser beiden Bünde auf internationaler Ebene. Neustrukturierungen und Satzungsänderungen gab es beim Europäischen Gewerkschaftsausschuß für Bildung und Wissenschaft, beim Gewerkschaftlichen Verkehrsausschuß in der Europäischen Gemeinschaft, in der Europäischen Journalistengruppe, die den Namen Europäische Journalistenföderation erhielt.

Die Anzahl der beitragszahlenden Mitglieder im EGB stieg von 42.693.576 im Jahre 1991 auf 46.089.304 Ende 1994.

In ihrer Mitteilung an den Ministerrat über die Anwendung des sozialen Protokolls des Unionsvertrags hat die Kommission den EGB als einzigen Sozialpartner und Vertreter der Arbeitnehmer mit universeller Ausrichtung anerkannt. Diese Anerkennung erstreckt sich auf die angeschlossenen Gewerkschaftsausschüsse in ihrem jeweiligen Sektor.

Außerdem erhielten Ende 1991 verschiedene Gewerkschaftsorganisationen den Beobachterstatus: Solidarnosc (Polen), der tschechoslowakische Gewerkschaftsbund CS-KOS (nach der Gründung der tschechischen und der slowakischen Republik wurde der Beobachterstatus auf die Nachfolgeorganisationen von CS-KOS, nämlich CM-KOS und KOZ-SR übertragen). Im Dezember erhielten MSzOSz, LIGA und MOSz (Ungarn); CITUB und PODKREPA (Bulgarien); CNSLR-FRATIA und CARTEL ALFA (Rumänien) den Beobachterstatus. Auf Beschluß des Exekutivausschusses von Dezember 1994 wurde der Beobachterstatus der CNSLR-FRATIA vorläufig aufgehoben. Diese Beschlüsse werden dem VIII. Kongreß ebenfalls zur Ratifizierung vorgelegt.

2 - *SATZUNGSGEMÄSSE ORGANE*

Die Leitungsgremien des Europäischen Gewerkschaftsbundes haben nach dem neuen Modell, das durch die beim Ordentlichen Kongreß in Luxemburg ausgehandelten Satzungsänderungen festgelegt wurde, gearbeitet.

Während des Berichtszeitraums führte der Exekutivausschuß fünfzehn, das Präsidium 27 Sitzungen durch.

Norman WILLIS, vom VII. Kongreß zum EGB-Präsidenten gewählt, trat in der Zwischenzeit in den Ruhestand und gab seine Funktion als TUC-Generalsekretär auf. Sein Nachfolger wurde der ÖGB-Vorsitzende Friedrich VERZETNITSCH, den der Exekutivausschuß auf seiner Sitzung im Dezember 1993 zum EGB-Präsidenten wählte.

Das aus dem VII. EGB-Kongreß hervorgegangene EGB-Sekretariat setzt sich wie folgt zusammen:

Emilio GABAGLIO	Generalsekretär;
Markku JÄÄSKELÄINEN	Stellvertretender Generalsekretär, zuständig für Außenbeziehungen;
Jean LAPEYRE	Stellvertretender Generalsekretär, zuständig für Sozialpolitik und sozialen Dialog;

Peter COLDRICK	Politischer Sekretär, zuständig für Wirtschaftsangelegenheiten;
Béatrice HERTOGS	Politische Sekretärin, zuständig für Regionalpolitik und Chancengleichheit;
Willy BUSCHAK	Politischer Sekretär, zuständig für Arbeitsbedingungen und Demokratisierung der Wirtschaft;
Maria Helena ANDRE	Politische Sekretärin, zuständig für Beschäftigung und Bildung.

Die Verhandlungen des Exekutivausschusses und des Präsidiums sowie die Arbeiten des Sekretariats wurden von den nachfolgend aufgeführten ständigen Ausschüssen vorbereitet und unterstützt: Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik, Tarifverhandlungen, Internationale Politik, Arbeitsbedingungen, Regionalpolitik, Beschäftigung und Bildung.

Kleinere Arbeitsgruppen arbeiteten mehr oder weniger kontinuierlich in folgenden Bereichen: Umwelt, Energie, Immigration und Rassismus, Demokratisierung der Wirtschaft, gewerkschaftliche Organisation.

Der Frauenausschuß nimmt einen besonderen Platz ein. Er ist ausdrücklich in der Satzung vorgesehen und setzt sich zusammen aus Vertreterinnen aller Mitgliedsorganisationen. Er entsendet seine eigene Delegation zum Kongreß des Bundes und ist in Exekutivausschuß und Präsidium vertreten. Seine Arbeiten werden in Kapitel VII beschrieben.

3 - *EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSAUSSCHÜSSE*

Seit dem VII. Kongreß hat sich die Rolle der Gewerkschaftsausschüsse im Europäischen Gewerkschaftsbund entscheidend verändert: es handelt sich nicht mehr um "anerkannte" Organe, sondern vielmehr um vollberechtigte Mitglieder, die über die gleichen Rechte wie die nationalen Gewerkschaftsbünde verfügen (Ausnahme ist das Stimmrecht bei Finanzfragen und Fragen der Mitgliedschaft).

Seither haben die Gewerkschaftsausschüsse ihre neue Rolle in den satzungsgemäßen Organen und Verwaltungsinstanzen des Bundes ausgeübt (im Präsidium, im Exekutivausschuß, in den ständigen Ausschüssen, im Verwaltungsrat der Institute...).

Dieser Prozeß soll anläßlich des VIII. Kongresses abgeschlossen werden. Hier sind die Gewerkschaftsausschüsse proportional stärker vertreten als bisher und haben Stimmrecht (ausgenommen Finanzfragen und Fragen der Mitgliedschaft). Auch konnte in der Zwischenzeit im Rahmen des Bundes die Zusammenarbeit im Bereich der Gewerkschaftspolitik verstärkt werden, was zu einer objektiven Stärkung der europäischen Gewerkschaftsbewegung insgesamt führte.

Im Oktober 1993 hatte der Exekutivausschuß ein Dokument mit Leitlinien für die Beziehungen zu den Gewerkschaftsausschüssen gebilligt. Er kam zu der Schlußfolgerung, daß die vom VII. Kongreß definierten Perspektiven verfolgt und vertieft werden müssen, wobei gleichzeitig die Autonomie der Ausschüsse in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen zu respektieren sei. Das solle dazu führen, den EGB zu einer noch repräsentativeren, kohärenteren und effizienteren Organisation zu machen, vor allem im Blick auf die neuen Möglichkeiten, die sich durch sozialen Dialog und europäische Tarifverhandlungen ergeben.

4 - AKTIONSTAG AM 2. APRIL 1993

Dieser 2. April 1993 war äußerst erfolgreich und zeigte den starken Willen des EGB, sich nach außen hin zu bestätigen. Zum ersten Mal war es dem EGB gelungen, die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung zur gleichen Zeit und zu den gleichen Forderungen zu mobilisieren. So konnte er seine Repräsentativität und breite Verankerung unter Beweis stellen. Auch Gewerkschaftsorganisationen, die keine EGB-Mitglieder sind, beteiligten sich an der Aktion.

Die Mobilisierung der Arbeitnehmer variierte von einem Land zum anderen und nahm unterschiedliche Formen an (Streiks, Arbeitsniederlegungen, Kundgebungen, Treffen, Versammlungen am Arbeitsplatz, Delegiertenversammlungen etc.). Unter qualitativem Gesichtspunkt war die Mobilisierung in denjenigen Ländern, in denen aufgrund der nationalen Terminpläne die Gewerkschaften einen Streik ausgerufen hatten, erheblich größer (Generalstreik in Italien, teilweise, sektorale oder regionale Streiks in Spanien, Großbritannien, Portugal und Griechenland). In verschiedenen Ländern gab es sehr dezentralisierte Aktionen durch zahlreiche Kundgebungen in den Regionen (Italien, Spanien); in anderen Ländern wiederum war das wichtigste Element eine Kundgebung mit eher nationalem Charakter (Straßburg, Lissabon, Athen...).

Die Kundgebung von Maastricht wurde gemeinsam von den belgischen, niederländischen und deutschen Mitgliedern organisiert. In Brüssel organisierte der EGB gemeinsam mit den belgischen Mitgliedern und der Union Syndicale der Funktionäre der europäischen Institutionen eine Kundgebung unmittelbar vor dem Sitz der Institutionen (Parlament, Kommission, Rat), der britischen ständigen Vertretung und der UNICE.

In anderen Ländern (Österreich, Finnland, Schweden, Island, Irland, Luxemburg, Türkei, Zypern, San Marino, Litauen, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Ungarn, Bulgarien...) gab es an diesem Tag öffentliche Meetings und Versammlungen von Betriebsdelegierten. Auch mehrere Europäische Gewerkschaftsausschüsse beteiligten sich in verschiedener Form an diesem Aktionstag.

Insgesamt fanden am 2. April mindestens 150 Großinitiativen mit einer geschätzten Teilnehmerzahl von etwa einer Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Der Aktionstag bot weiterhin die Gelegenheit, eine umfassende Informations- und Mobilisierungskampagne zu den EGB-Forderungen im Bereich Beschäftigung und soziale Rechte zu entwickeln. Das vom Sekretariat ausgearbeitete Material wurde weitgehend aufgegriffen und benutzt.

Es wurden hunderttausende Plakate sowie mehrere Millionen Flugblätter gedruckt.

Die Berichterstattung über die Aktion in allen europäischen Medien und das Echo in den politischen Kreisen Brüssels und in den verschiedenen Hauptstädten war bemerkenswert.

5 - GEWERKSCHAFTSPRESSE UND INFORMATION FÜR DIE ÖFFENTLICHKEIT

Über die Presseabteilung unternahm das Sekretariat besondere Anstrengungen, um eine bessere Medienpräsenz des EGB und seiner Initiativen zu gewährleisten.

Im Zusammenhang mit der Gewerkschaftspresse fanden elf Seminare für die Redakteure der Gewerkschaftszeitungen der Mitgliedsorganisationen statt (drei davon in Brüssel und die anderen in Leipzig, Amsterdam, Luxemburg, Lissabon, London, Kopenhagen, Athen und Berlin). Alle diese Seminare, von denen eines ausschließlich für die Gewerkschaftsjournalisten der mittel- und osteuropäischen Länder gedacht war, wurden mit der Unterstützung der Europäischen Kommission organisiert.

Im Dezember 1994 wurde zum ersten Mal ein Preis der Gewerkschaftspresse des EGB für Artikel über das soziale Europa verliehen. Mehr als 40 Journalisten nahmen teil.

Die auf die allgemeine Presse sowie Radio und Fernsehen abzielenden Initiativen wurden verstärkt, vor allem anlässlich der wichtigsten Ereignisse im Leben des EGB in Brüssel sowie in verschiedenen Hauptstädten, wobei bedeutende Erfolge erzielt werden konnten. Tatsächlich widmen die Medien dem EGB mittlerweile mehr Aufmerksamkeit.

Die Presseabteilung veröffentlicht ein wöchentlich erscheinendes Informationsbulletin (Report) und einen monatlichen Pressespiegel mit Artikeln der europäischen Presse über den EGB. Über den Aktionstag am 2. April 1993 wurde ein Video erstellt, außerdem gibt es anderes Informations- und Dokumentationsmaterial.

6 - *DIE SPEZIFISCHEN GRUPPEN*

Die Arbeiten des EGB werden auch innerhalb verschiedener Gruppen durchgeführt. Nach dem VII. Kongreß sind zwei Neuerungen eingetreten: die Einrichtung des "Europäischen Rates der Angestellten in Leitungsfunktionen" (abgekürzt EUROCADRES) und die Umwandlung des Koordinierungsausschusses für Arbeitnehmer im Ruhestand (KAAR) in die Europäische Föderation der Rentner und alten Menschen (FERPA).

a) *EUROCADRES*

Der Exekutivausschuß beschloß im Dezember 1992, eine Struktur zu schaffen, um die Präsenz von Angestellten in Leitungsfunktionen in den EGB-Organisationen deutlicher darzustellen. Dazu richtete er für sie ein eigenes Instrument ein, durch das sie intervenieren und sich auf europäischer Ebene äußern können. Dieses Vorgehen wurde durch eine Einigung mit EURO-FIET ermöglicht.

Die Gründungsversammlung von EUROCADRES fand im Februar 1993 in Luxemburg statt. Wenngleich auch der Ausgangspunkt die Erfahrungen und Strukturen von EURO-FIET für den Bereich der Angestellten in Leitungsfunktionen waren, so dehnte sich EUROCADRES schrittweise auf andere Gewerkschaftsausschüsse und nationale Gremien aus.

Bei seiner zweiten Versammlung im November 1994 schätzte EUROCADRES die Zahl der von ihm vertretenen Angestellten in Leitungsfunktionen auf mehr als 4 Millionen.

Darüber hinaus erkannte die Kommission in ihrer Mitteilung über die Anwendung des Sozialen Protokolls EUROCADRES als Sozialpartner für eine Kategorie von Beschäftigten an, ebenso wie die "Confédération Européenne des Cadres" (CEC).

Seit seiner Gründung organisierte EUROCADRES zwei europäische Konferenzen und nahm Stellung zu einer Reihe von Fragen, die die Angestellten in Leitungsfunktionen betreffen: Beschäftigung, Freizügigkeit, Qualifikationen, zusätzliche Rentensysteme, Chancengleichheit etc. EUROCADRES unternahm mehr Schritte gegenüber der Kommission und war besonders aktiv bei der Vorbereitung der vom Europaparlament angenommenen Entschließung von 1993 über die Lage der Angestellten in Leitungsfunktionen in Europa.

b) FERPA

In dem Bewußtsein, daß den Rentnern als sozialer Gruppe immer mehr Bedeutung zukommt sowie angesichts der Notwendigkeit, auf europäischer Ebene dieser Gruppe verstärkte Möglichkeiten zu geben, sich gewerkschaftlich zu äußern, beschloß der Exekutivausschuß, den seit 1988 bestehenden Koordinierungsausschuß für Arbeitnehmer im Ruhestand umzuwandeln in eine Europäische Föderation der Rentner und alten Menschen.

Der Gründungskongreß der FERPA fand 1993 in Madrid statt. Die FERPA umfaßt heute 30 Organisationen aus 17 Ländern, mit sechs Millionen zahlenden Mitgliedern, aber die Zahl der an der FERPA interessierten Menschen ist aufgrund der Tatsache, daß auch andere Organisationen, die noch nicht angeschlossen sind, an ihren Aktivitäten teilnehmen, viel größer.

Die FERPA spielte eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung von Empfehlungen des Ministerrates über Mindesteinkommen und über ein Angleichung der Ziele des sozialen Schutzes sowie bei anderen Initiativen des Europaparlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses.

Die von der FERPA erarbeitete Europäische Charta für die Rechte von Rentnern und alten Menschen dient in vielen europäischen Diskussionen als Bezugsrahmen. Die FERPA nahm aktiv an den Initiativen im Rahmen des Europäischen Jahres der alten Menschen und der Solidarität zwischen den Generationen (1993) teil und hat gegenwärtig den Vorsitz des von der Kommission eingerichteten Verbindungsausschusses inne.

c) EGB-JUGEND

Während des Berichtszeitraums waren die Arbeiten der EGB-Jugend vor allem durch zwei Mobilisierungskampagnen mit erheblichen Auswirkungen gekennzeichnet: der Jugendzug im Sommer 1992 und die Anti-Rassismus-Kampagne im Frühjahr 1994.

120 junge Gewerkschafter nahmen am Jugendzug teil, der in Amsterdam begann, Belgien, Frankreich, Spanien, Italien, Österreich, die Tschechoslowakei, Deutschland, Polen und Dänemark durchquerte und schließlich nach Göteborg in Schweden gelangte. Bei jedem Stop gab es Aktivitäten zur Jugend-Charta, in der die Forderungen der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefaßt sind. Eine spezielle Zeitung wurde herausgegeben, in der die bedeutendsten Momente der Reise dargestellt werden. Diese Reise bot die Gelegenheit, in den verschiedenen Ländern tausende Jugendliche für die Themen des sozialen Europa zu sensibilisieren.

Die Kampagne gegen Rassismus und Fremdenhaß, konzentriert auf eine praktische Initiative - nämlich das Entfernen rassistischer Graffitis von Mauern und Gebäuden in europäischen Städten - wurde in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Ergebnissen durchgeführt. Die Kampagne, die durch umfangreiches Werbematerial unterstützt war (Video, Plakate, Flugblätter, Aufkleber), wurde sehr gut von den Medien abgedeckt.

Die EGB-Jugend setzte außerdem ihre Bildungsaktivitäten fort, insbesondere dank der Unterstützung des Europarates und der Europäischen Union. 17 Fortbildungsseminare mit 540 jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden vor allem im Straßburger Jugendzentrum, aber auch in Prag, Bratislava, Sopron (Ungarn), Vigo (Spanien) und Tunis durchgeführt.

Die EGB-Jugend nahm auch an Initiativen des EGB, insbesondere im Zusammenhang mit Beschäftigung und beruflicher Bildung sowie

anlässlich der Ausarbeitung der Richtlinie der Europäischen Union über den Schutz Jugendlicher am Arbeitsplatz, teil.

Die Generalversammlung der EGB-Jugend kam im März 1993 in Rom zusammen, die Konferenz der Jugendvertreter im Juli 1994 in Athen. Der Vorstand organisierte die Arbeiten in enger Zusammenarbeit mit dem EGB-Sekretariat und sorgte für die Vertretung der Organisation im Beratenden Ausschuß des Europarates und im Jugendforum.

Seit Herbst 1993 wird die Zeitschrift "Onion" viermal jährlich veröffentlicht; sie geht direkt an etwa 2000 junge Gewerkschafter in Europa.

7 - DIE INSTITUTE DES EGB

Die vom Europäischen Gewerkschaftsbund eingerichteten Institute, nämlich das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI), das Technikbüro der Gewerkschaften (TGB), die Europäische Gewerkschaftsakademie (EGA) und der Europäische Verband für die Ausbildung von Arbeitnehmern im Bereich neue Technologien (AFETT) sind wesentliche Instrumente für Forschung, gewerkschaftliche Bildung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Kurze Zusammenfassungen der Aktivitäten der vier Institute finden sich im Anhang.

Nach dem VII. Kongreß diskutierte der Exekutivausschuß bei mehreren Gelegenheiten über das Mandat und die Funktionsweise der Institute. Nach den Empfehlungen einer Studiengruppe billigte der Exekutivausschuß im Oktober 1994 neue Orientierungen für die Bereiche Forschung und gewerkschaftliche Bildung.

Im Zusammenhang mit der Forschung wurde Nachdruck auf die Notwendigkeit gelegt, das wissenschaftliche Profil des EGI zu stärken, die Schwerpunktthemen seiner Arbeit an den strategischen Zielen der europäischen Gewerkschaftsarbeit auszurichten, die Beziehungen zu und die Zusammenarbeit mit den Universitäten und Wissenschaftlern allgemein auszubauen und ein Netz von gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Forschungszentren der verschiedenen Länder zu entwickeln. Die jüngsten Aktivitäten des EGI zeigen, daß diese Orientierungen langsam konkrete Gestalt annehmen.

Im Blick auf die gewerkschaftliche Bildung erkannte der Exekutivausschuß an, daß diese eine strategische Quelle für den Aufbau einer echten Gewerkschaftsbewegung mit europäischer Dimension ist.

Die Arbeiten des EGB in diesem Bereich sind somit von höchster Bedeutung, selbst wenn sie nur als Ergänzung der von den Mitgliedsorganisationen durchgeführten Arbeiten gesehen werden können.

Der spezifische Beitrag des EGB zielt auf zwei Aspekte ab: die Europäisierung der gewerkschaftlichen Bildung allgemein durch eine Unterstützung der nationalen Aktivitäten (europäische Schulung der Ausbilder, didaktisches Material) und die Ausbildung auf europäischer Ebene für Gewerkschafter, die die Aufgaben haben, direkte supranationale Rollen auszuüben (Vertretungen, sozialer Dialog und branchenübergreifende und sektorale Verhandlungen, Europäische Betriebsräte). Die vom EGB angebotene Ausbildung soll einen Beitrag zur Schaffung einer europäischen Gewerkschaftskultur leisten.

Angesichts der Existenz von zwei Bildungsstrukturen des EGB (EGA und AFETT) räumte der Exekutivausschuß ein, daß sich die Aufgabe der Rationalisierung bzw. Integration stellt, wobei aber der Sachverstand zu gewährleisten ist.

Die AFETT, die Ausbildungen im Bereich technologischer, produktiver und organisatorischer Innovation unter Berücksichtigung der Entwicklung des sozialen Dialogs und der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen durchführt, soll als spezifisches Projekt im Rahmen der Europäischen Gewerkschaftsakademie fungieren, wobei sie gleichzeitig ihr bisheriges rechtliches Profil beibehält. Die Beschlüsse des Exekutivausschusses werden gegenwärtig angewandt.

8 - BEZIEHUNGEN ZU DEN INSTITUTIONEN

Die Vertretung gegenüber den Institutionen sowie die gewerkschaftliche Beteiligung an verschiedenen Beratenden Gremien bilden einen wesentlichen Bestandteil der Arbeiten des Europäischen Gewerkschaftsbundes, mit denen er die Entscheidungsfindung im rechtlichen Bereich und in anderen Bereichen der Europäischen Union beeinflussen will. Kontakte zur Kommission und zum Ministerrat finden nahezu täglich statt.

Im gesamten vorliegenden Bericht werden zahlreiche Hinweise auf die wichtigsten Schritte in diesem Bereich gegeben, ebenso wie auf die Mitwirkung der Gewerkschaften in den verschiedenen beratenden Instanzen. Vor allem zwei Institutionen standen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit des EGB, nämlich das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß.

a) *DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT*

Zwei Ereignisse in dieser Berichtsperiode waren kennzeichnend für das Europäische Parlament: der Maastricht-Vertrag, der die Rolle des Parlaments stärkte - allerdings nur unzureichend und in begrenztem Ausmaß - und die Wahlen von Juni 1994, die Europa in den Mittelpunkt der politischen Diskussionen stellten. Im März 1994 verabschiedete der Exekutivausschuß eine Erklärung für die Europawahlen mit dem Titel: "Mehr Europa für mehr Solidarität".

Der EGB intensivierte seine Beziehungen zum Europäischen Parlament und zu den beiden wichtigsten Fraktionen, nämlich zur Sozialistischen Fraktion und zu den Christdemokraten. Diese Intensivierung der Beziehungen konnte vor allem durch eine verbesserte Arbeitsweise der Verbindungsgruppe Parlamentarier/Gewerkschafter erreicht werden, die während der Vollversammlung einmal monatlich in Straßburg zusammenkommt. Diese Verbindungsgruppe bot die Gelegenheit für einen äußerst fruchtbaren Meinungsaustausch über die Arbeiten des Parlaments, insbesondere über die Sozialpolitik und die Durchführung des sozialen Aktionsprogramms, wobei die Besorgnisse der europäischen Gewerkschaftsbewegung berücksichtigt wurden.

Die Verbindungsgruppe stand während der Legislaturperiode 1989-1994 nacheinander unter dem Vorsitz von Pierre CARNITI (Sozialistische Fraktion), Raf CHANTERIE (PPE) und Anna CATASTA (Sozialistische Fraktion). Momentan hat Raf CHANTERIE (PPE) wieder den Vorsitz.

Etwa 20 Europaparlamentarier aus den beiden wichtigsten Fraktionen (Sozialisten und Christdemokraten) gehören zur Verbindungsgruppe, aber auch Vertreter aus anderen Fraktionen (Grüne, Radikale, Vereinigte Europäische Linke).

Der EGB organisierte während der Vollversammlungen des Parlaments in Straßburg im September 1991 sowie im November 1994 je ein Seminar, um den nationalen und sektoralen Organisationen die Möglichkeit zu bieten, die Funktionsweise des Parlaments besser zu verstehen und unsere Beziehungen zu Parlamentariern und Fraktionen zu stärken.

b) WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

Aufgrund der nahezu umfassenden beratenden Funktion, die der Vertrag dem Wirtschafts- und Sozialausschuß bei allen Gemeinschaftspolitiken und Aktionen zuweist, aber auch durch sein Initiativrecht, ist dieser Ausschuß ein privilegierter Ort für Meinungsäußerungen der wirtschaftlichen und sozialen Kreise.

Die Verbundenheit des EGB mit dem WSA wurde im März 1994 erneut bekräftigt durch die Verabschiedung einer EntschlieÙung des Exekutiv-ausschusses über die Notwendigkeit, die Rolle und Stellung des WSA innerhalb der Institutionen zu stärken und aufzuwerten, wobei gleichzeitig u.a. auch die Schaffung des Ausschusses der Regionen zu berücksichtigen ist.

Nach Auffassung des EGB besteht die wesentliche Aufgabe des WSA in seinem Beitrag für die Entwicklung der europäischen Gesetzgebung und somit seiner Fähigkeit, von Anfang an die Ausarbeitung der EG-Gesetzgebung zu beeinflussen. Eine institutionenübergreifende Einigung ist außerdem erforderlich, um die beratende Rolle des Ausschusses zu unterstützen und dafür zu sorgen, daß seine Stellungnahmen tatsächlich berücksichtigt werden.

Der EGB fordert bereits jetzt, bei der Revision des Vertrags im Jahre 1996 die Aufwertung des Ausschusses und des Beraterstatus, die mit dem Maastricht-Vertrag begonnen wurde, fortzusetzen.

Zwischen dem EGB und der Gruppe II (Arbeitnehmer) des Ausschusses unter dem Vorsitz von Tom Jenkins (TUC - Großbritannien) haben sich intensive Beziehungen entwickelt. In dieser Gruppe sind die Berater aus Mitgliedsorganisationen des EGB weiterhin in der Überzahl.

9 - ZUSAMMENARBEIT MIT DEN ANDEREN ORGANISATIONEN

Der Europäische Gewerkschaftsbund setzte seine traditionellen Beziehungen zum Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS), zum Beratenden Gewerkschaftsausschuß bei der OECD (TUAC), zum Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und zum Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) fort.

Neben dem ständigen Informationsaustausch und der Beteiligung an den wichtigsten Aktivitäten der verschiedenen Gremien konnte die Zusammenarbeit in der Form gemeinsamer Initiativen in verschiedenen Bereichen ausgebaut werden.

Der EGB nahm regelmäßig an den vom TUAC anläßlich des Gipfels der G7 organisierten gewerkschaftlichen Schritten teil. Während der gesamten Vorbereitungsphase des Weltsozialgipfels, der im März 1995 in Kopenhagen stattfinden soll, fanden Konsultationen mit IBFG und WVA statt. Eine gemeinsame

Erklärung von EGB, IBFG und WVA über den Welthandel und die Sozialklausel wurde 1994 veröffentlicht. EGB, IBFG und WVA unternahmen gemeinsame Initiativen im Zusammenhang mit Bosnien-Herzegowina, einschließlich der Beteiligung an der Kundgebung zum 1. Mai 1994 in Sarajewo.

Wenngleich das Mandat des EGB eindeutig auf Europa begrenzt ist, so ist der Gewerkschaftsbund jedoch aufgrund der über Europa hinaus wirkenden Rolle der Europäischen Union und ihrer Politiken ebenfalls aufgefordert, in einige Bereiche der internationalen Beziehungen der Union einzugreifen, um dort für gewerkschaftlichen Einfluß und gewerkschaftliche Beteiligung zu sorgen. Dieses Eingreifen findet seit jeher in Zusammenarbeit mit IBFG und WVA statt.

Das gilt vor allem für Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Abkommen zwischen der Europäischen Union und den AKP-Ländern (Lomé-Abkommen) und für die Konsultationen der Sozialpartner aus verschiedenen Regionen der Welt, mit denen Abkommen zur Europäischen Union bestehen. Diese Konsultationen werden vom Wirtschafts- und Sozialausschuß organisiert, wobei der EGB eine Mittler- und Koordinatorrolle spielt.

Im August 1994 organisierte der EGB gemeinsam mit IBFG, WVA und der OUSA in Lusaka, Sambia, eine Konferenz. Daran nahmen Gewerkschaften aus 46 Ländern Europas, Afrikas, der Karibik und des Pazifik teil. Ziel der Konferenz war es, die gewerkschaftlichen Standpunkte für die Revision des Lomé-Abkommens nach Ende der ersten Hälfte seiner Laufzeit festzulegen. Der EGB-Exekutivausschuß verbürgte sich dafür, die Schlußerklärung der Konferenz als Plattform für die gewerkschaftlichen Forderungen gegenüber der Europäischen Union im Bereich der Entwicklungshilfe einzusetzen.

Aus offensichtlichen sozialen und politischen Gründen stellt der Mittelmeerraum für den EGB und die ihm angeschlossenen Organisationen ein direktes Interessensgebiet dar, vor allem angesichts der Verschlechterung der Lage in den Maghreb-Ländern.

Die Dritte Mittelmeerkonferenz des EGB fand unter Beteiligung der Gewerkschaften verschiedener Drittländer im November 1992 in Palermo statt. Auch IBFG und WVA waren vertreten. Die Schlußfolgerungen der Konferenz, vor allem im Blick auf die Notwendigkeit einer Strategie der gemeinsamen Entwicklung in der Region, können als Vorläufer für die Beschlüsse des Essener Gipfels von Dezember 1994 über die Schaffung einer neuen Partnerschaft zwischen Europa und dem Mittelmeer betrachtet werden.

Seit dem letzten Kongreß konnte der EGB seine Beziehungen zur USTMA vertiefen: im September 1993 wurde in Tunis ein Kooperationsprogramm festgelegt, das sich insbesondere mit Einwanderung und der Schulung vor allem von Frauen und jugendlichen Gewerkschaftern befaßt. Im März 1994 wurde eine gemeinsame Erklärung gegen Rassismus veröffentlicht.

KAPITEL II

Sozialpolitik

1 - SOZIALGESETZGEBUNG

Die Umsetzung der Gemeinschaftscharta für Soziale Grundrechte durch das Soziale Aktionsprogramm wurde seit 1991 verstärkt vorangetrieben. 37 der 49 Vorschläge des Programms wurden verwirklicht, 14 davon als Richtlinien. Von den 15 Prioritäten, die der EGB in seinem Vorschlag von 1989 für ein Soziales Aktionsprogramm festgelegt hatte, wurden sechs verwirklicht.

Die Aktion von EGB und Europäischem Parlament, in enger Zusammenarbeit durchgeführt, war häufig ausschlaggebend für ein Ergebnis; das zeigt sich besonders deutlich bei der Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Es muß jedoch hervorgehoben werden, daß diese Ergebnisse manchmal aufgrund des Inhalts und der zahlreichen Ausnahmebestimmungen, die insbesondere dem Vereinigten Königreich bei wichtigen Richtlinien wie beispielsweise Bestimmungen zum Schutz Jugendlicher am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitszeit eingeräumt wurden, recht enttäuschend waren. Der zeitliche Abstand zwischen wirtschaftlicher und sozialer Integration ist längst noch nicht überwunden.

Die schwachen rechtlichen Grundlagen für die Sozialpolitik im Vertrag führten darüber hinaus dazu, daß der EGB sich entschlossen für die Revision des Vertrags einsetzte, damit dessen Zuständigkeitsbereich erweitert und häufiger Abstimmungen mit qualifizierter Mehrheit durchgeführt werden und somit eine schnellere und sicherere Verwirklichung der Sozialpolitik erreicht werden kann. Diese Bemühungen erlebten in Maastricht einen Teilerfolg mit dem Protokoll und Abkommen über die Sozialpolitik, die von elf Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Die britische Regierung hatte ein nachdrückliches Veto eingelegt. Zum ersten Mal war die Sozialpolitik ein echtes politisches Thema.

Die Existenz des Protokolls über die Sozialpolitik bot im übrigen die Möglichkeit, bei der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte Fortschritte zu erzielen; darüber hinaus erlaubte es ein erneutes Wiederaufgreifen der Richtlinien über Erziehungsurlaub und über Teilzeitarbeit, bei denen die britische Regierung in den Verfahren zwischen den zwölf Mitgliedstaaten auf unzulässige Weise eine Verabschiedung verhindert hatte.

Das Nebeneinander von zwei rechtlichen Grundlagen für die Sozialpolitik erwies sich im Dezember 1991 zwar als ein notwendiges Übergangsstadium, aber es muß zeitlich befristet sein, da es weder gut noch gerecht für den Zusammenhalt der Union ist. Der EGB hat bereits im Blick auf die kommende Revision des Vertrags Aktionen unternommen, um diesen Zustand zu beenden und das Protokoll sowie das Abkommen über die Sozialpolitik ebenso wie die sozialen Grundrechte in den Vertrag einzubeziehen, der dann der Vertrag der 15 Mitgliedstaaten der Union sein wird. Der Eintritt von drei neuen Staaten in die Union kann aufgrund deren sozialgeschichtlicher Entwicklung und ihrer sozialen Kultur die Verwirklichung der Sozialpolitik der Union nur verstärken.

Festzuhalten ist, daß der deutsche Ratsvorsitz die Idee eines Sockels sozialer Grundrechte durch eine EntschlieÙung, die beim Rat der Sozialminister am 6. Dezember 1994 von den elf Staaten verabschiedet wurde, aufgegriffen hat. Außerdem hat der EGB ständig auf die Verbindung, den Zusammenhang und die Komplementarität zwischen dem Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" und dem Weißbuch zur Sozialpolitik hingewiesen, damit die Vorschläge für den sozialen Bereich parallel zum wirtschaftlichen Aufschwung der Union und der einzelnen Mitgliedstaaten verwirklicht werden können.

Im April 1993 wurde ein EGB-Juristennetzwerk geschaffen, durch das die europäische Gewerkschaftsbewegung in die Lage versetzt werden sollte, die Gesetzesvorschläge der Union sowie Probleme bei deren Umsetzung in den jeweiligen nationalen Zusammenhang zu analysieren. Dieses Juristennetzwerk wurde bereits bei verschiedenen Vorschlägen wie beispielsweise "Unternehmensverlagerungen" und "Schutz des Einzelnen vor Entlassungen" konsultiert. Es soll außerdem dazu beitragen, Probleme im Zusammenhang mit europäischen Tarifverhandlungen zu identifizieren.

2 - *SOZIALER DIALOG UND BEZIEHUNGEN ZU DEN ARBEITGEBERN*

Der soziale Dialog hat bei der Reform des Vertrags im Jahre 1991 die Kinderschuhe abgestreift.

Zum ersten Mal haben die Sozialpartner es geschafft, den Aufbau der Europäischen Union zu beeinflussen, und zwar durch den Abschluß eines Abkommens am 31. Oktober 1991, das nahezu vollständig von den Staats- und Regierungschefs in Maastricht übernommen wurde.

Der Vertrag über die Europäische Union, der in dem Teil 'Abkommen über die Sozialpolitik' leider nur von elf Staaten unterzeichnet wird, macht die Sozialpartner zu echten Handlungsträgern bei der Sozialpolitik der Union.

Trotz aller Bemühungen des EGB war es seither nicht möglich, europäische Verhandlungen durchzuführen, weil die UNICE damit argumentierte, daß sie nur bei gesetzlicher Verpflichtung Verhandlungen akzeptieren würde, die Machbarkeit eines derartigen Gesetzes aber als politisch bedrohlich ansieht. Nur die rechtliche Neubewertung des Richtlinienvorschlags über Information/Konsultation auf der Grundlage des Sozialabkommens konnte die UNICE dazu bringen, Verhandlungen zu suchen.

Es ist offensichtlich, daß es schwierig war, einen Versuch zur Anwendung des Abkommens über die Sozialpolitik mit diesem Thema zu beginnen, angesichts der Geschichte des Richtlinienvorschlags und der Fortschritte, die dieses Dossier auf institutioneller Ebene gemacht hatte.

Das Scheitern des Verhandlungsversuchs muß also relativiert werden. Es konnten sicherlich viele Lehren daraus über die Probleme der Verhandlungsfähigkeit der betroffenen Organisationen und insbesondere der UNICE gezogen werden. Die Haltung der britischen Arbeitgeber hat die Einheit innerhalb der UNICE infrage gestellt, indem sie auf der Ebene Arbeitgeber/Arbeitnehmerbeziehungen das von der britischen Regierung geschaffene Opting out wiederholt hat.

Es erscheint offensichtlich, daß der EGB gegenüber den europäischen Arbeitgebern einige Längen Vorsprung hat bei seinen Überlegungen und seiner Organisation der sozialen und vertraglichen Beziehungen auf transnationaler Ebene und bei der Fähigkeit, seine interne Debatte zu steuern. Festzuhalten ist, daß seit diesem mißlungenen Versuch innerhalb der UNICE eine interessante Debatte stattfindet, und es ist zu hoffen, daß sich bald Entwicklungen für die Verhandlung ergeben.

Das vom Exekutiv Ausschuß im März 1993 angenommene Dokument bedeutete eine wichtige Etappe bei der Entwicklung dieser Fähigkeit des EGB. Wesentliches Element war jedoch die Einbeziehung der Europäischen Gewerkschaftsausschüsse beim Luxemburger Kongreß von 1991.

Diese verstärkte Fähigkeit beim Verhandlungsversuch zeigt eine gewisse Reife des EGB, die für die Zukunft bewahrt und ausgebaut werden muß.

Deshalb gehen die 1993 im Exekutiv Ausschuß begonnenen Überlegungen über die Bedingungen der supranationalen Verhandlung, die durch das EGB-Seminar "Juristennetzwerk" im April 1994 wiederangekurbelt wurden, auf der Grundlage der bei den Vorverhandlungen über Information/Konsultation erworbenen Erfahrungen weiter und sollen zu einer Reform der EGB-Satzung führen.

Für die Glaubwürdigkeit der europäischen Sozialpartner und die Zukunft der Bestimmungen des im Vertrag von Maastricht enthaltenen Abkommens über die Sozialpolitik wäre es extrem gefährlich, wenn diese nicht konkretisiert würden.

Der EGB hat deshalb bereits neue Vorschläge unterbreitet, um die Verhandlungsmöglichkeiten auf europäischer Ebene insbesondere für ein Rahmenabkommen über die berufliche Bildung wiederanzukurbeln. Ein Gipfeltreffen im kleinen Rahmen mit Präsident Delors und den Kommissaren Flynn und Ruberti am 8. November 1994 zum Thema der beruflichen Bildung im Rahmen des Weißbuchs konnte zwar nicht zu einem solchen Ergebnis führen, erlaubte es aber, Fortschritte hin auf eine stärkere Intervention der Sozialpartner bei der Beherrschung des industriellen Wandels durch das Ziel 4 des Sozialfonds und das Programm ADAPT zu erzielen.

Auch andere Themen könnten Verhandlungsgegenstand werden, wie beispielsweise "Erziehungsurlaub" bei der Verbindung von beruflichem und familiärem Leben und "Atypische Arbeit", insbesondere Teilzeitarbeit, wenn man die Blockade der Richtlinien zu diesen Themen und ihren Übergang in die Rechtsgrundlagen des Sozialabkommens der elf Staaten berücksichtigt.

Die "klassischen" Arbeiten des sozialen Dialogs wurden durch die regelmäßigen Sitzungen des Ausschusses für den sozialen Dialog und in den Gruppen "Makro-ökonomie" und "Bildung-Berufsbildung" fortgesetzt.

Die Gruppe "Makro" bereitete für den Gipfel des sozialen Dialogs am 3. Juli 1992 eine gemeinsame Stellungnahme vor, durch die "eine neue kooperative Strategie für Wachstum und Beschäftigung" festgelegt wurde, die ein wichtiger Beitrag gegenüber der Europäischen Union und den Staats- und Regierungschefs war.

Die Gruppe "Bildung-Berufsbildung" gab zwischen 1991 und 1994 drei gemeinsame Stellungnahmen heraus, und zwar zu folgenden Themen: berufliche Qualifikationen und ihre Zertifizierung, Frauen und Berufsbildung, Aktionen und künftige Rolle der Union im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung unter Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner.

Die Gruppe muß die gemeinsamen Stellungnahmen in den Bereichen Bildung und Berufsbildung im Blick auf ihre Koordinierung, ihre Kohärenz und gegebenenfalls ihre Aktualisierung im Kontext des Weißbuchs über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung erneut prüfen. Davon ausgehend könnten dann gemeinsam neue Themen geprüft werden, um den gegenwärtigen Herausforderungen zu begegnen. Nach dieser erneuten Überprüfung wird der Ausschuß für den sozialen Dialog, unabhängig von der Art des Ergebnisses, entscheiden, wie weiter vorgegangen wird.

Momentan arbeitet die Gruppe an der gemeinsamen Stellungnahme zum Thema "Der Beitrag der beruflichen Bildung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt".

Des Weiteren muß im Bereich der Bildung vor allem auf die Schaffung eines Stützmechanismus für den sozialen Dialog über die Weiterbildung hingewiesen werden (Programm LEONARDO); dieses Programm sieht vor, daß die Kommission die Sozialpartner unterstützt, damit diese Fortschritte bei ihrem Dialog - bis hin zu vertraglichen Beziehungen - erzielen können. Außerdem sollen sie mit dieser Unterstützung durch die Kommission die Gemeinschaftsleistung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage der gemeinsamen Stellungnahmen bewerten können, aber auch die Arbeiten im Rahmen des FORCE-Programms bei Kollektivverhandlungen für Weiterbildung.

Um eine dynamische Entwicklung des sozialen Dialogs sicherzustellen, muß auch über den branchenübergreifenden Rahmen hinausgegangen werden und es müssen insbesondere auf Sektorebene mehr Orte für Dialoge geschaffen werden.

Die hier unternommenen Anstrengungen der Gewerkschaftsausschüsse tragen langsam Früchte, insbesondere im Bausektor (EFBH), wo eine gemeinsame Empfehlung über grenzüberschreitende Zulieferverträge angenommen wurde; im Reinigungssektor (EURO-FIET) durch eine Verständigung über die Anwendung

der Arbeitszeit-Richtlinie, bei der Binnenschifffahrt (Europäischer Verkehrsausschuß), wo gegenwärtig Verhandlungen über die Arbeitszeit stattfinden (bisher war der Sektor von der Richtlinie ausgeschlossen); bei den öffentlichen Diensten (EGÖD), wo von der Kommission in Zusammenarbeit mit den Ministerien für Öffentliche Dienste der Mitgliedstaaten Seminare durchgeführt werden und wo auch in anderen Sektoren wie beispielsweise Krankenhäusern und Energieversorgung etc. Kontakte entstehen.

Die Verhandlungen über die Einrichtung von europäischen Betriebsräten auf freiwilliger Grundlage bis zur Verabschiedung der Richtlinie boten vor allen in den Industriesektoren (EMB, EFCG, EAL/IUL, EFBH usw.) Gelegenheit, gewerkschaftliche Beziehungen zu den Unternehmensleitungen zahlreicher Multis herzustellen.

Für eine langfristige Entwicklung des sozialen Dialogs scheint es unerlässlich, Instrumente zum gegenseitigen Verständnis der sozialen Beziehungen auf nationaler und europäischer Ebene zu schaffen.

Deshalb einigten sich EGB/UNICE/CEEP zusammen mit Kommission und Europäischem Hochschulinstitut auf die Einrichtung eines "Europäischen Zentrums für sozialen Dialog und Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen", das eine gemeinsame Ausbildung für die führenden Mitglieder von Arbeitgeberschaft und Gewerkschaften gewährleisten soll.

3 - **SOZIALE AUSGRENZUNG**

Der besorgniserregende Anstieg von Armut, Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung stellt eine direkte Herausforderung für die Gewerkschaften dar und appelliert an ihre Verantwortlichkeit. Der Europäische Gewerkschaftsbund trat insbesondere für die Aufwertung der vor Ort durchgeführten Arbeit der Mitgliedsorganisationen zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und für die Schaffung eines europäischen Netzes ein, durch das eine Stärkung der Aktion mittels Erfahrungsaustausch ermöglicht werden soll. Im Rahmen einer von der Kommission unterstützten Kampagne, die auf die Einrichtung dieses Netzes abzielte, wurden im November 1993 in Neapel und im Mai 1994 in Liverpool zwei Seminare durchgeführt. Eine zusammenfassende Studie über sämtliche Initiativen und Erfahrungen der EGB-Mitgliedsorganisationen wird gegenwärtig ausgearbeitet. Der Exekutivausschuß konkretisierte das politische Engagement des EGB im Kampf gegen die soziale Ausgrenzung durch eine Entschliebung mit dem Titel "Für ein Europa ohne Ausgrenzung", die im Juni 1994 verabschiedet wurde.

Darüber hinaus intervenierte der EGB bei den europäischen Institutionen für eine Stärkung der diesbezüglichen Politiken der Union. Insbesondere konnte er einen positiven Einfluß auf die Entschliebung des Europäischen Parlaments vom Oktober 1993 nehmen. Er machte sich weiterhin gegenüber dem deutschen Ratsvorsitz für eine Verabschiedung des 4. europäischen Programms zur

Bekämpfung der Armut stark. Die Rolle des EGB als Akteur im Kampf gegen soziale Ausgrenzung und Armut wurde bei den europäischen Konferenzen zum Ausdruck gebracht, die die Kommission im Juni 1993 in Kopenhagen und im Juni 1994 in Brüssel organisierte.

Außerdem ist der EGB im Europäischen Forum für Behinderte und in einer Arbeitsgruppe über die Beschäftigung von Behinderten vertreten.

Wichtige Arbeit wurde geleistet bei einem Seminar, das der EGB im November 1993 in London organisierte und an dem zahlreiche führende Gewerkschafter sowie Vertreter von Nicht-Regierungs-Organisationen zum Schutz der Rechte von Behinderten teilnahmen.

Eine bei der Konferenz vorbereitete Erklärung für den Welttag der Behinderten am 3. Dezember 1993 wurde vom Exekutivausschuß verabschiedet und an diesem Aktionstag vorgelegt.

Der EGB plant ein weiteres Seminar zur Ausarbeitung eines Kodexes für gute Praktiken für die Beschäftigung von Behinderten, der im Rahmen des sozialen Dialogs mit den Arbeitgebern diskutiert werden könnte.

4 - *SOZIALCHARTA DES EUROPARATES*

Die Erweiterung des Europarates auf die Länder Mittel- und Osteuropas weist seinen Instrumenten wie beispielsweise der Europäischen Menschenrechtskonvention, der Sozialcharta, dem Kodex für Soziale Sicherheit etc. eine neue Bedeutung zu.

Darüber hinaus intervenierte der EGB beim Gipfel der Staats- und Regierungschefs in Wien im Oktober 1993 erfolgreich für die Aufnahme eines Hinweises auf die sozialen Instrumente des Europarates in die Abschlusserklärung.

Wichtigstes Element dieses Berichtszeitraums war die Ankurbelung der Sozialcharta im Blick auf eine Neubewertung ihrer Arbeitsweise, ihrer Kontrolle und ihres Inhalts. Der EGB, der bereits seit langem für eine derartige Neubewertung plädiert hatte, wurde bei der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe hinzugezogen und setzte sich nachdrücklich für den Erfolg der Arbeitsgruppe ein.

Die Ankurbelung wurde konkretisiert durch die Schaffung eines kollektiven Beschwerdeverfahrens in einem Zusatzprotokoll zur Charta, das gegenwärtig im Ministerausschuß geprüft wird, aber noch auf viele Schwierigkeiten stößt. Deshalb forderte der EGB eine umfassendere Einbeziehung seiner Organisationen in den betreffenden Ländern, damit diese sich gegenüber ihren jeweiligen Regierungen für die Annahme des Zusatzprotokolls einsetzen können, das für die Glaubwürdigkeit und Effizienz der Sozialcharta unbedingt erforderlich ist.

Außerdem wurde ein Vorschlag zur Revision und inhaltlichen Verbesserung der Charta ausgearbeitet, der gegenwärtig dem Ministerausschuß zur Abstimmung vorliegt, aber ebenfalls auf Schwierigkeiten stößt.

Im Juni 1993 verabschiedete der Exekutivausschuß eine Entschließung und einen Aktionsplan zur Sozialcharta des Europarates.

Das regierungsübergreifende Konzept des Europarates erlaubt keine ausreichende Einbeziehung der Sozialpartner. Aufgrund der Anhörungen jedoch, die anlässlich der Ministerkonferenzen zu sozialen Fragestellungen organisiert wurden, konnte eine Verbesserung festgestellt werden. Der EGB ist im Verbindungsausschuß zwischen dem Ministerausschuß und den Sozialpartnern vertreten, der das Jahresarbeitsprogramm des Rates prüft.

5 - IAO

Die IAO-Normen stellen einen grundlegenden Bezugsrahmen für sozialen Fortschritt auch für die Länder der Europäischen Union dar. Der EGB bedauert die Tatsache, daß die Kommission diesen Bezugsrahmen manchmal vergaß, und stattdessen ihre eigenen Normen ausarbeitete, so wie dies beim Vorschlag über den Schutz Jugendlicher am Arbeitsplatz der Fall war.

Der EGB setzte sich dafür ein, daß die Kommission bei den Mitgliedstaaten die Ratifizierung der IAO-Abkommen und insbesondere - nach der Stellungnahme des Europäischen Gerichtshofes - des Abkommens 170 über gefährliche Stoffe unterstützt.

In diesem Rahmen waren die Beziehungen zwischen der Europäischen Union und der IAO ebenfalls Gegenstand einer Klarstellungsaktion, die den EGB dazu brachte, in Abstimmung mit den europäischen Mitgliedern der Arbeitnehmergruppe des IAO-Verwaltungsrates eine Gemeinsame Erklärung zu veröffentlichen.

Im Juni 1994, anlässlich des 75. Jahrestages der Gründung der IAO verabschiedete der Exekutivausschuß eine Entschließung, in der er die Bedeutung und den Vorbildcharakter dieser Institution begrüßte.

Außerdem forderte der EGB die Kommission auf, die Rolle der IAO bei der Vor- und Nachbereitung des Weltsozialgipfels im März 1995 in Kopenhagen zu fördern.

KAPITEL III
Wirtschaftspolitik

1 - VORSCHLÄGE FÜR WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG

Die vergangene Kongreßperiode war vor allem gekennzeichnet von Rezession und nahezu konstant ansteigender Arbeitslosigkeit. Zu verschiedenen Anlässen brachte der Exekutivausschuß seine Besorgnis und die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes zum Thema Wachstum und Beschäftigung zum Ausdruck.

1991 wurde in offiziellen Kreisen die Ernsthaftigkeit der Lage unzureichend beurteilt: mit Beginn der Phase 1 der WWU zu Beginn dieses Jahres und der Maastrichter Regierungskonferenz Ende des Jahres wurde die Lage offiziell so eingeschätzt, daß der wirtschaftliche Aufschwung rasch eintreten würde. Die Aufmerksamkeit wurde weiterhin auf Inflationsbekämpfung und Verringerung der Haushaltsdefizite durch die Einführung nominaler Konvergenzprogramme in allen Mitgliedstaaten konzentriert. Der EGB warnte davor, daß übermäßiger Nachdruck auf die Währungspolitik zu Lasten der Wirtschafts- und Steuerpolitik die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vergrößern könne. Um die damals verwendeten Worte zu benutzen: reale Konvergenz bei Wachstum, Beschäftigung und Investitionen soll ebenso angestrebt werden wie nominale Konvergenz.

Der EGB drängte auf die Verabschiedung einer neuen Kooperativen Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Dabei gelang ein wichtiger Schritt nach vorne, als die europäischen Arbeitgeberorganisationen (UNICE und CEEP) sich dem EGB anschlossen und beim Gipfel des sozialen Dialogs im Juli 1992 eine solche Strategie unterstützten.

Im Dezember 1992 gelang es der Kommission unter Hinweis auf die Gemeinsame Stellungnahme, den Europäischen Gipfel in Edinburgh davon zu überzeugen, direkt das Problem wachsender Arbeitslosigkeit anzupacken; der britische Ratsvorsitz hatte noch im Oktober beim Birmingham-Gipfel eine derartige Diskussion verweigert. Ergebnis dieser Bemühung war die Verabschiedung einer "Europäischen Wachstumsinitiative". Der EGB begrüßte die veränderte Stimmung nach Edinburgh, kritisierte jedoch heftig die Schwäche der beschlossenen Einzelmaßnahmen. Darüber hinaus argumentierten einige Regierungen, daß die tatsächliche Ursache der hohen und weiterhin steigenden Arbeitslosigkeit nicht die Rezession sei, sondern die Tatsache, daß die Arbeitsmärkte "unflexibel" seien, d.h. zu hohe Löhne, zu großzügige Arbeitslosengelder und Sozialversicherungsleistungen und zu umfassende Arbeitnehmerrechte.

Im Juni 1993 drängte der EGB den Europäischen Gipfel in Kopenhagen, die Initiative von Edinburgh zu stärken, insbesondere durch die Verabschiedung von Maßnahmen, die innerhalb von 5 Jahren zu einer Halbierung der Arbeitslosigkeit führen könnten. Der Umfang der in Edinburgh beschlossenen Investitionsmöglichkeiten der EU wurde erhöht - allerdings nicht im erforderlichen Ausmaß. Wichtiger jedoch war, daß die Kommission den Auftrag erhielt, bis Ende 1993 ein Weißbuch für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung vorzulegen.

Darin wurde schließlich anerkannt, daß die tatsächlichen wachstums- und beschäftigungsrelevanten Themen - und nicht nur die nominalen Themen wie Inflation und Schulden - zu behandeln sind, wenn Fortschritte bei der Wirtschafts- und Währungsunion erzielt werden sollen. Der Beweis dafür ergab sich im Sommer 1993, als Finanzspekulanten die Abwertung einer Reihe von europäischen Währungen erzwangen, weil sie der Überzeugung waren, daß restriktive Politiken und ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit politisch unhaltbar seien.

Im Oktober 1993 gab der EGB seinen eigenen Beitrag zur Vorbereitung des Weißbuchs ab. Darin wurde anerkannt, daß Europa wettbewerbsfähig sein muß, allerdings wurde dargelegt, daß bestehende Probleme nicht übertrieben werden und zur Verabschiedung kurzfristiger und konterproduktiver Maßnahmen zur Deregulierung oder negativen Flexibilisierung führen dürfen. Europa solle sich bemühen, sich mit dem Besten in der Welt zu messen, und nicht mit dem Schlechtesten. Sofortige und dauerhafte Maßnahmen seien erforderlich und dabei insbesondere: spürbare und aufeinander abgestimmte Senkung der Realzinssätze zur Förderung von Privatinvestitionen in der Realwirtschaft, wodurch öffentliche Verschuldung und Schuldendienst verringert und die Wettbewerbsfähigkeit wiederhergestellt werden sollen; Maßnahmen zur Eindämmung von Spekulation; die Verabschiedung europäischer Strukturpolitiken; verstärkte öffentliche und private Investitionen, insbesondere in soziale und materielle Infrastrukturen, Umwelt, Forschung und neue Technologien, Berufsbildung und Arbeitsmarktpolitiken, selbst wenn das kurzfristig zu einem Anstieg der Haushaltsdefizite führen sollte; eine erhebliche Ausweitung der Finanzierungsmöglichkeiten von EIB und Europäischem Investitionsfonds, die beim Edinburgher und Kopenhagener Gipfel zur Finanzierung derartiger Programme, insbesondere transeuropäischer Netze beschlossen wurde; enger gefaßte Zielsetzungen für Struktur- und Kohäsionsfonds, um die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie einen verbesserten wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten; Verkürzung und Neuordnung der Arbeitszeit.

Außerdem hob der EGB hervor, wie wichtig eine Erneuerung des europäischen Entwicklungsmodells sei, in dem anerkannt wird, daß Menschen im Mittelpunkt des Entwicklungsprozesses stehen; daß wirtschaftliche Effizienz und sozialer Fortschritt gemeinsam Wachstum, Beschäftigung, höhere Lebensstandards und eine gerechtere Gesellschaft bewirken würden; daß aktive Marktkräfte von aktiven staatlichen Politiken flankiert sein müssen, und daß ohne gutausgestattete und effiziente öffentliche Dienstleistungen die Lebensqualität der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerungen nicht nur geringer würde, sondern daß auch die Märkte nicht in der Lage sein würden, effizient zu funktionieren; und daß der Anpassungsprozeß und die Bestimmungen im Bereich der Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehungen durch Tarifverhandlungen, dreigliedrige Konsultation und Gesetzgebung und nicht durch einseitige Regelung durch die Arbeitgeber oder durch blinde Deregulierung erreicht werden müssen.

Das Weißbuch wurde wie vereinbart im Dezember 1993 herausgegeben. Als der EGB-Exekutivausschuß im März 1994 mit Präsident Delors zusammenkam, gab er eine allgemeine Einschätzung des Weißbuchs ab, die er als "positiv, aber auf konstruktive Weise kritisch" bezeichnete.

Positiv deshalb, weil Arbeitslosigkeit als die zentrale Herausforderung der Europäischen Union für das restliche Jahrzehnt betrachtet wird: mindestens 15 Millionen Arbeitsplätze sind zu schaffen, wodurch die Arbeitslosigkeit bis zum Jahre 2000 halbiert werden könnte.

Auch positiv, weil der hier erstellte Zusammenhang - Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung - dazu beitragen würde, Versuche abzublocken, die politische Debatte nur auf Deregulierung und neoliberale Lösungen zu konzentrieren; weil das europäische Entwicklungsmodell, das sich sowohl auf sozialen als auch auf wirtschaftlichen Fortschritt begründet und das sich bemüht, mit den Besten in der Welt durch hohe Produktivität und hohe Standards in Wettbewerb zu treten, bekräftigt wurde (obwohl auch anerkannt wurde, daß Erneuerung erforderlich ist); und weil Schlüsselvorschläge, wie beispielsweise zu Infrastrukturinvestitionen und zu neuen Bereichen der Arbeitsplatzschaffung, mit der EGB-Politik übereinstimmen.

Das Weißbuch wurde jedoch auch auf konstruktive Weise kritisch beurteilt, weil die makroökonomischen Empfehlungen, bei denen weiterhin großer Nachdruck auf eine Senkung von Inflation und Haushaltsdefiziten gelegt wurde, die Gefahr in sich bergen, zu einer Fortdauer der Rezession und somit zu einem Kurzschluß aller Bemühungen zu führen; und weil einige der vorgeschlagenen Arbeitsmarktreformen auf eine "negative Flexibilisierung" hinauslaufen, d.h. sie würden die Rechte der erwerbstätigen Menschen verringern, ohne gleichzeitig die Qualität oder Quantität der Arbeitsplätze zu verbessern.

Der Europäische Gipfel in Korfu im Juni 1994 hatte die Aufgabe, entsprechend den Bestimmungen des Maastrichter Vertrags, die Grundzüge für die wirtschaftspolitischen Orientierungen der Europäischen Union zu billigen. Der EGB wies ohne Erfolg darauf hin, daß diese Grundzüge mehr Nachdruck auf Wachstum und Beschäftigung und weniger Nachdruck auf die Inflationsbekämpfung legen sollten. Der EGB schlug außerdem vor, daß durch spezifische Empfehlungen an die Sozialpartner sowohl der Rat der Wirtschafts- und Finanzminister als auch die Kommission bereit sein sollten, Vorabkonsultationen mit den Sozialpartnern zu akzeptieren; daß die Rolle des Parlaments gestärkt werden sollte, indem die Verabschiedung der Grundzüge dem bestehenden "Kooperationsverfahren" (Artikel 189c) unterworfen werden sollte; und daß die Zentralbanker anerkennen sollten, daß das Stabilitätsziel die Gefahren der Deflation ebenso wie die der Inflation abdecken sollte und sie verpflichtet sind, die allgemeinen Ziele der Gemeinschaft zu Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit zu respektieren.

Im Herbst 1994 wurde klar, daß es in Europa einen Wirtschaftsaufschwung gab, - und da dieser Aufschwung vor allem den Export betraf, wurden Befürchtungen über einen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit in gewisser Weise relativiert. Der EGB warnte jedoch vor Selbstzufriedenheit und Untätigkeit der offiziellen Stellen. Es bestünden immer noch große Gefahren, daß relativ hohe Zinssätze und vorzeitige Verringerungen der öffentlichen Verschuldung den Aufschwung bremsen könnten. Und selbst wenn Wachstumsraten von 3 % pro Jahr erreicht und beibehalten werden könnten, erschiene es unwahrscheinlich, daß dies allein ausreichend sei, um die Arbeitslosigkeit bis zum Ende des Jahrhunderts zu halbieren. Ohne jeden Zweifel seien stärkere Arbeitsmarktpolitiken erforderlich, aber oberste Priorität müsse weiterhin sein, eine ausreichend große und starke europäische Wirtschaft aufzubauen, die in einer wettbewerbsfähigen Umwelt ein hohes Beschäftigungsniveau beibehalten kann.

Das bedeute, daß das Hauptaugenmerk auf Strukturpolitiken zu legen sei, die viel höhere Investitionsniveaus gewährleisten könnten und daß das Schnecken-tempo der Fortschritte bei den Vorschlägen der Union für Investitionen in den Bereichen Transport, Kommunikation, Energie und Umwelt dringend überwunden werden müsse.

Zum Jahresende erstellte der Essener Gipfel ein Aktionsprogramm in fünf Punkten für die Beschäftigung. Trotzdem wurden die existierenden, im wesentlichen passiven monetaristischen Politiken bekräftigt.

2 - *STEUERPOLITIK*

Im Dezember 1992 verabschiedete der Exekutivausschuß eine Stellungnahme zur Steuerpolitik, die von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus EGB und EGI erstellt worden war. Die der Kommission unterbreitete Stellungnahme drängte darauf, daß Steuern, die einen direkten Einfluß auf andere Mitgliedstaaten haben, Gegenstand grundlegender Vorschriften werden sollten, die auf Gemeinschaftsebene durch Mehrheitsabstimmung im Rat vereinbart und demokratischer Kontrolle durch das Europäische Parlament unterworfen werden sollten. Eine derartige Steuer könnte die Kapitalertragssteuer sein, eine andere die Körperschaftssteuer. Ein gemeinschaftliches Steuerkontrollinstrument sei zur Bekämpfung des "Steuerdumpings" erforderlich.

Die nachfolgenden Versuche, Unterstützung von der UNICE für entschlossenere Aktionen der EU in diesen Bereichen zu erhalten, mißlangen.

Das Weißbuch über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung schlug vor, daß zur Förderung von Beschäftigung, insbesondere bei weniger qualifizierten Arbeitskräften, die Mitgliedstaaten sich zum Ziel setzen sollten, die nichtlohnbezogenen Arbeitskosten um einen Betrag von 1-2% des BSP zu reduzieren. Um Einkommensverluste auszugleichen, regte das Weißbuch an, Umwelt-, Verbrauchs- oder Zinsertragssteuern auf europäischer Grundlage zu erheben.

In seiner Stellungnahme zum Weißbuch (März 1994) erkannte der EGB an, daß, wenn Länder mit ihrem Steuersystem bei Null anfangen würden, es sinnlos wäre, nicht ausreichend genutzte Mittel oder Güter - Arbeit - hoch zu besteuern und gefährdete Güter - die Umwelt - nur geringfügig, wenn überhaupt zu besteuern.

Das steuerliche Gleichgewicht hat sich in den verschiedenen Ländern unterschiedlich entwickelt: eine Steuer oder Abgabe, die in einem Land hoch erscheinen mag, kann in der Praxis durch eine andere, niedrigere Steuer oder Abgabe ausgeglichen werden. Auch die Höhe der Leistungen ist zu berücksichtigen. Tatsächlich wurde nicht klar, inwieweit die im Weißbuch enthaltenen Berechnungen alle Faktoren berücksichtigt hatten.

Tatsache ist, daß die innerhalb der OECD durchgeführten Studien über die beschäftigungspolitischen Auswirkungen einer Senkung der nichtlohnbezogenen Kosten keine starke positive Korrelation zeigten.

Solange die beschäftigungspolitischen Auswirkungen unklar sind, müssen die Gewerkschaften besorgt darüber sein, daß Vorschläge zur Verringerung der nichtlohnbezogenen Arbeitskosten - und insbesondere Sozialversicherungsbeiträge - benutzt werden könnten, um Leistungen zu verringern und den Wohlfahrtsstaat generell anzugreifen. Es stimmt, daß das Weißbuch das nicht anregt: es diskutiert die Frage, welche Steuern eingeführt oder erhöht werden könnten, um nichtlohnbezogene Kostenreduzierungen auszugleichen. Aber es ist doch sehr bezeichnend, daß Arbeitgeberorganisationen und andere alle Arten von Gründen finden, um sich derartigen kompensatorischen Alternativen zu widersetzen.

Das bedeutet sicherlich nicht, daß die Europäische Union keinerlei Maßnahmen im Blick auf eine Umweltsteuer oder Zinsertragssteuern unternehmen sollte. Der EGB hatte sich für derartige Steuern ausgesprochen. Aber dabei sollte mit der Bedeutung und Leistung dieser Steuern argumentiert werden - nämlich mit der Notwendigkeit des Umweltschutzes und der Verhinderung von Dumpingmethoden; diese Steuern sollten jedoch nicht direkt von Veränderungen bei nichtlohnbezogenen Abgaben abhängig gemacht werden.

3 - *UMWELT*

Der Bericht der Kommission zur Vorlage des 5. Umweltprogramms der Gemeinschaft hat festgestellt, daß sich die umweltpolitische Lage allgemein - mit gewissen Schwankungen je nach Sektor - im Laufe der letzten Jahre kaum verbessert hat. Es handelt sich hier um ein Rahmenprogramm mit Leitlinien, die von allen Akteuren des täglichen Lebens zu beachten sind. In seinen Unterredungen mit der Kommission begrüßte der EGB das Prinzip der gemeinsamen Verantwortung, damit jeder ständig hinsichtlich der Konsequenzen seines Tuns auf die Umwelt verantwortlich ist. Die Gewerkschaftsbewegung ist bereit, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen.

Der Maastricht-Vertrag hat in Artikel 2 das Konzept eines beständigen und umweltverträglichen Wachstums aufgegriffen. Es geht also darum, Instrumente vorzulegen, die diese Art der dauerhaften Entwicklung erlauben. Dazu hat die Kommission zwei Vorschläge ausgearbeitet: Öko-Audit und Öko-Label.

Das Öko-Audit ist ein umweltpolitisches Verwaltungs- und Kontrollinstrument für Betriebe, die eine ständige Verbesserung der Umwelt anstreben. Die Mitwirkung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftern ist einer der Schlüssel für den Erfolg des Öko-Audits. Im Dezember 1992 hat jedoch der britische Ratsvorsitz alle Bezugnahmen auf die gewerkschaftliche Mitwirkung gestrichen, die im ursprünglichen Kommissionsvorschlag enthalten waren. Der EGB setzt sich in einer Kampagne weiterhin für die Einbeziehung der Gewerkschaften ein.

Das Öko-Label ist das Instrument, mit dem die Europäische Union sich bemüht, die Entwicklung umweltverträglicherer Produkte zu fördern. Im März 1992 wurde eine Konsultationsstruktur mit gewerkschaftlicher Beteiligung - die wir erzwingen mußten - eingesetzt. Das Forum Öko-Label bestimmt die für die Erteilung des Umweltzeichens erforderlichen Kriterien.

In seinen Schritten gegenüber der Kommission verteidigte der EGB die vom Exekutivausschuß im März 1992 verabschiedeten Positionen zur Umweltpolitik. Der EGB forderte die Beteiligung der Gewerkschaften an den Arbeiten im Zusammenhang mit der städtischen Umwelt. Außerdem forderte er im Anschluß an die Vollendung des Binnenmarktes die Festlegung eines Maßnahmenkatalogs mit festem Zeitplan, um eventuelle verheerende Auswirkungen auf die Umwelt zu verhindern (Beispiel: Abfalltourismus).

Kontakte mit dem Europäischen Umweltbüro sowie mit anderen Umweltorganisationen werden aufrechterhalten.

Der EGB ist in der neuen hochrangigen Konsultationsstruktur vertreten, die 1994 im Rahmen des 5. Gemeinschaftsprogramms für Umwelt eingerichtet wurde.

Im Juli 1994 war der EGB Gründungsmitglied der Europäischen Partner für die Umwelt (EPE), einer Vereinigung, die sich aus Vertretern der Industrie, Umweltschützern, Verbrauchern und Gewerkschaften zusammensetzt und sich zum Ziel gesetzt hat, alle von der Umweltpolitik betroffenen Partner zusammenzuschließen und sie zu verantwortungsbewußtem Handeln zu veranlassen.

4 - ENERGIE

Im Oktober 1992 verabschiedete der EGB-Exekutivausschuß eine EntschlieÙung zur Energiepolitik. Diese Stellungnahme diente als Grundlage bei den regelmäßig stattfindenden Kontakten mit den zuständigen Vertretern von Kommission und Europaparlament.

Die Gespräche über wichtige aktuelle Themen konzentrierten sich im wesentlichen auf die Vorschläge über Binnenmarkt und Energie, die Energiecharta und die ersten Vorschläge der Kommission für eine neue Energiepolitik.

Im Zusammenhang mit den Vorschlägen über Binnenmarkt und Energie machte der EGB auf die Gefahren eines grenzenlosen Zugangs zu den Märkten und Netzen aufmerksam und hob die schlimmen Auswirkungen einer übermäßigen Liberalisierung der Märkte sowohl auf die Beschäftigung als auch auf die Errungenschaften des öffentlichen Dienstes hervor. Um die Veränderungen in den Griff zu bekommen, forderte der EGB die Schaffung von Konsultationsstrukturen zur Energiepolitik sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene, unter Beteiligung der Sozialpartner und aller anderen Betroffenen.

Die Kommission legte ein Vorbereitungsdokument für ein Grünbuch über die neuen Leitlinien für die Energiepolitik vor. Der EGB und die zuständigen Gewerkschaftsausschüsse brachten ihre Auffassungen zu diesem Thema zum Ausdruck.

Zusammen mit seinen griechischen Mitgliedern führte der EGB im Juni 1994 in Athen eine Konferenz über "erneuerbare Energiequellen und Beschäftigung" durch.

Die Europäische Energiecharta wurde im Dezember 1994 unterzeichnet. Der Vorschlag des EGB, in den Vertrag eine Sozialklausel einzubeziehen, durch die die Arbeitsbedingungen der in diesem Sektor Beschäftigten garantiert werden sollten, wurde jedoch nicht angenommen.

5 - *FORSCHUNGSPOLITIK*

Die letzten vier Jahre waren gekennzeichnet durch die Diskussion über neue Prioritäten der Politik für Industrielle Forschung und Entwicklung. Die F&E-Politik, bislang ausschließlich auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit konzentriert, öffnet sich durch den Maastricht-Vertrag auch auf andere Tätigkeitsbereiche. Damit erfüllt sich eine alte Forderung des EGB, die wir immer wieder bei unseren in regelmäßigen Abständen stattfindenden Kontakten mit Kommission und Europaparlament gestellt haben. Das im neuen 4. Rahmenprogramm für F&E vorgesehene Kapitel über die endgültige sozio-ökonomische Forschungspolitik wird es erlauben, Fragen im Zusammenhang mit den Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu behandeln.

Die Frage nach der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft blieb weiterhin ein prioritäres Anliegen des EGB. Es geht darum, den Zugang der Gewerkschaften zu Forschungsvorhaben zu verbessern und allgemeiner noch Einfluß auf den Inhalt der Forschungsprojekte zu nehmen. In diesem Berichtszeitraum fanden in den meisten Mitgliedstaaten eine Reihe gewerkschaftlicher Konferenzen zu diesem Thema statt.

Der EGB war weiterhin im Beratenden Ausschuß für Industrielle Forschung und Entwicklung (IRDAC) bei der Kommission vertreten.

6 - *INDUSTRIEPOLITIK*

Anfang 1991 begrüßte der EGB die neuen industriepolitischen Leitlinien (das Bangemann-Dokument). Diese besagen, daß die Hauptverantwortung für eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der Industrie zwar bei den einzelnen Unternehmen liege, die staatlichen Behörden aber eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung des richtigen makroökonomischen Rahmens spielen müßten, indem sie Forschung und Entwicklung unterstützen, die besonderen Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigen, zu einer Entwicklung transeuropäischer Netze beitragen und die Funktionsweise des Binnenmarktes generell verbessern. Der EGB kritisierte jedoch die Tatsache, daß der Rat der Bedeutung von Information und Konsultation sowie den Mitwirkungsrechten der erwerbstätigen Menschen für die Gewährleistung eines erfolgreichen Strukturwandels nicht genügend Aufmerksamkeit widmet.

Die von den Leitlinien hervorgerufene Diskussion trug dazu bei, daß in den Vertrag von Maastricht ein Kapitel über die Industriepolitik aufgenommen wurde, obwohl dessen Tragweite durch die Beibehaltung des Prinzips der Einstimmigkeit erheblich begrenzt wurde.

In ihrem Nachfolgedokument zum Maastricht-Vertrag, "Ausreichende Mittel für unsere ehrgeizigen Ziele" (Februar 1993) schlug die Kommission die Förderung industriepolitischer Ziele durch eine bessere Koordinierung der Strukturfondsmittel für Infrastruktur, Forschung und Ausbildung vor - und zu diesem Zweck die Entwicklung eines neuen Ziel 4 der Fonds.

Der EGB unterstützte diese Haltung mit dem Argument, daß man nicht davon ausgehen könne, ein völlig freies Spiel der "Marktkräfte" würde eine Industrie- (oder Dienstleistungs-) Struktur schaffen, die andere wirtschaftliche und soziale Ziele erfüllen könnte. In der Praxis verfolgen alle Regierungen, einschließlich derjenigen, die mit Europa im Wettbewerb stehen, politische Strategien, die direkt oder indirekt das Verhalten ihrer jeweiligen Industrien oder Sektoren beeinflussen. Daher sei eine Aussöhnung, Koordinierung und gegebenenfalls Ergänzung dieser politischen Strategien auf europäischer Ebene sinnvoll. Die Behörden - sowohl auf europäischer als auch auf regionaler und nationaler Ebene - müssen zumindest gut informiert sein über das, was in ihrer Wirtschaft vor sich geht: deshalb sollte ein europäisches "Observatorium" für Industriepolitik geschaffen werden. Strategien, die sich auf nationale "Champions" begründen, seien nicht mehr angemessen, in jedem Falle sei es schwierig, auf "Gewinner zu setzen" selbst auf europäische Gewinner. Probleme jedoch, insbesondere auf sektoraler Ebene können häufig frühzeitig identifiziert und angegangen werden.

Die Kommission kam in ihrem Weißbuch auf das Thema der Industriepolitik zurück - obwohl mittlerweile "Wettbewerbspolitik" der neue Ausdruck dafür war. Das Weißbuch stellte fest, daß ein Erreichen und Beibehalten internationaler Wettbewerbsfähigkeit sehr wichtig sei, daß dabei jedoch auch

Wachstum (und somit höhere Lebensstandards) und Arbeitsplatzschaffung gefördert werden müsse. Die Union solle mit dem Besten der Welt in Wettbewerb treten, was bedeutet, daß ein Konzept auf der Grundlage hoher Normen und Produktivität verfolgt werden müsse.

Der EGB unterstützte nachdrücklich diesen Aspekt des Weißbuchs und kritisierte heftig den von der UNICE 1994 herausgegebenen Wettbewerbsbericht, der im wesentlichen feststellte, daß Wettbewerbsfähigkeit durch eine Verkleinerung des öffentlichen Sektors und durch eine Verringerung der Arbeitnehmerrechte und Standards gewährleistet werden könne.

Im September 1994 gab die Kommission eine besondere Anschlußmitteilung zum zuvor herausgegebenen Bangemann-Bericht heraus mit dem Titel: "Eine Politik der industriellen Wettbewerbsfähigkeit für die Europäische Union". Wie seine Vorgänger begründet sich dieses Dokument auf drei wesentliche Grundsätze:

- erstens: die Hauptverantwortung für Wettbewerbsfähigkeit liegt bei der Industrie selbst, obwohl die öffentliche Hand dafür verantwortlich ist, eine günstige Umwelt zu schaffen. So liegt der Nachdruck auf horizontalen anstelle von vertikalen Politiken (wobei die Effizienz sektoraler Interventionsstrategien im Dokument von 1990 heftig kritisiert wurde);
- zweitens: die Industrie der Gemeinschaft muß global sowie auch innerhalb Europas in einem offenen Umfeld operieren;
- drittens: die Behörden müssen sich um Effizienz bemühen.

Ausgehend von diesen drei Grundsätzen wurden vier Prioritäten festgelegt: Förderung unantastbarer Investitionen, Erleichterung sowohl der industriellen Zusammenarbeit als auch des fairen Wettbewerbs sowie Modernisierung der Rolle von Behörden.

Die gleichen Prinzipien und Prioritäten wurden in einem getrennten Bericht über die "Informationsgesellschaft" aufgeführt, den die Kommission im Juni 1994 dem Europäischen Gipfel in Korfu vorlegte.

In enger Konsultation mit den Gewerkschaftsausschüssen arbeitet der EGB gegenwärtig eine ausführliche Stellungnahme aus, um einen Beitrag zum Arbeitsprogramm über industrielle Wettbewerbspolitik zu leisten, das die Kommission im April 1995 herausgeben will.

7 - **WELTHANDEL**

Der EGB setzte sich weiterhin für einen erfolgreichen Abschluß der Uruguay-Runde ein, und zwar, weil Europa die größte Handelsmacht der Welt ist und somit auch am meisten durch die Verhandlungen gewinnen könnte - und potentiell durch einen Rückzug in den Protektionismus am meisten verlieren

könnte. Obwohl der EGB bestrebt war, alle Aspekte der Verhandlungen zu verfolgen, lag seine oberste Priorität darin, die Einbeziehung einer Sozialklausel in den GATT-Vertrag (ebenso wie in andere internationale Wirtschaftsabkommen) sicherzustellen.

In einer gemeinsamen Stellungnahme von EGB, IBFG und WVA im Februar 1994 sagte der EGB, Sozialklauseln sollten festschreiben, daß nur diejenigen Länder, die die grundlegenden Menschen- und Gewerkschaftsrechte einhalten, das Recht erhalten sollten, die durch eine Beteiligung am GATT-System entstehenden Vorteile zu nutzen.

Die Sozialklauseln sollten zumindest darauf abzielen, das Recht auf freien Zusammenschluß, Tarifverhandlungen und Gleichberechtigung zu gewährleisten sowie Zwangs- und Kinderarbeit - entsprechend den einschlägigen IAO-Abkommen - zu verbieten.

Die GATT-Verhandlungen endeten im April 1994 ohne eine definitive Einigung über die Aufnahme einer speziellen Sozialklausel in den Vertrag der Nachfolgeorganisation - der Welthandelsorganisation (WTO). Stattdessen wurde vereinbart, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die untersuchen sollte, wie in diesem Bereich Fortschritte erzielt werden könnten. Die entsprechenden Diskussionen dauern noch an.

Der EGB hatte sich ebenso wie vor allem sein Europäischer Gewerkschaftsausschuß für Textil nachdrücklich für eine Einführung von Sozialklauseln in das Allgemeine Präferenzsystem der Europäischen Union eingesetzt. Im Dezember 1994 stimmte der Rat den Kommissionsvorschlägen zu, die besagen, daß künftig diejenigen Ländern, die sich einer wie auch immer gearteten Form der Zwangsarbeit schuldig machen, von den Vorteilen des Allgemeinen Präferenzsystems ausgeschlossen würden. Außerdem soll ab 1998 eine Sozialklausel hinsichtlich Kinderarbeit und Gewerkschaftsfreiheit zur Anwendung gelangen. Dabei handelt es sich um einen ersten konkreten Schritt von großer Bedeutung, wenn man berücksichtigt, daß das Thema gegenwärtig auf internationaler Ebene blockiert ist.

KAPITEL IV
Beschäftigungspolitik

1 - AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Angesichts des nie zuvor erlebten Umfangs der Arbeitslosigkeit unter sämtlichen Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen lag die Priorität des Europäischen Gewerkschaftsbundes bei den Fragen Beschäftigung und Entwicklung aktiver Arbeitsmarktpolitiken.

Der EGB forderte wirtschaftspolitische Strategien, die ein dauerhaftes und beschäftigungswirksames Wachstum begünstigen. Gleichzeitig aber befürwortete er angesichts der quantitativen und qualitativen Veränderungen des Arbeitsmarktes die Durchführung aktiver Beschäftigungspolitiken als unbedingt erforderliche Bestandteile dieser Strategie.

Sowohl bei den europäischen Institutionen als auch im Rahmen des sozialen Dialogs unterstützte der EGB die Notwendigkeit, stärker diversifizierte Arbeitsformen zu entwickeln; die Arbeitszeit zu verkürzen und neu zu organisieren; Arbeitsplätze in neuen Sektoren zu schaffen; effiziente Beschäftigungsdienstleistungen zu gewährleisten; die Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Berufsbildungsmaßnahmen weiterzuentwickeln; eine größere Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern sowie zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern zu verwirklichen.

Der EGB setzte sich in allen Gremien für echte Arbeitsmarktreformen zur Abschaffung der weiterhin existierenden Strukturprobleme ein. Das soll durch eine "positive" und ausgehandelte Flexibilisierung geschehen und nicht durch eine "negative" Flexibilisierung, die häufig von den Arbeitgebern und den Regierungen vertreten wird und deren Ziel darin besteht, die sozialen Errungenschaften abzubauen und die Rechte der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern.

Dieses Konzept war kennzeichnend für die verschiedenen Beiträge des EGB zur Debatte über das Weißbuch und das soziale Weißbuch, ebenso wie für die Teilnahme an zahlreichen Initiativen auf europäischer Ebene. Verkürzung und Neuordnung der Arbeitszeit waren Gegenstand der EGI/EGB-Konferenz, die im Dezember 1994 in Düsseldorf stattfand. Die Konferenzdokumente sowie die verschiedenen Überlegungen, die beim Seminar angestellt wurden, werden gegenwärtig für eine Veröffentlichung zusammengestellt.

Während des Berichtszeitraums nahm der EGB an den Sitzungen des Ständigen Beschäftigungsausschusses teil, eines Konsultations- und Konzertierungsgremiums, zu dem die Arbeitsminister der Mitgliedsländer, die Kommission und die europäischen Sozialpartner gehören. Der Ausschuß kam fünfmal zusammen. Nur der britische Ratsvorsitz hatte sich geweigert, ihn einzuberufen. Folgende Themen waren Gegenstand der Diskussionen im Ausschuß: Beschäftigungslage von Frauen; Einwanderung und Beschäftigung; Gemeinschaftsrahmen für Beschäftigung: indirekte Lohnkosten; Anpassungsfähigkeit und Bildung; neue Arbeitsformen und Teilzeitarbeit.

Zwei Sitzungen waren besonders wichtig: die unter belgischem Vorsitz durchgeführte Sitzung, weil an dieser Sitzung der amtierende Präsident des Rates der Wirtschafts- und Finanzminister teilnahm und die Sitzung unter deutschem Vorsitz, die sich mit Teilzeitarbeit befaßte und für den gleichen Tag einberufen wurde, an dem auch die Sitzung des Rates der Sozialminister stattfand, bei der über das gleiche Thema diskutiert wurde.

Anläßlich dieser Sitzung erkannte der EGB zwar an, daß Teilzeitarbeit eines der Elemente einer neuen Arbeitsorganisation und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik ist, er legt jedoch eindeutig seine Position dar:

- Teilzeitarbeit muß sich im wesentlichen auf freiwilliger Grundlage entwickeln, wobei zu gewährleisten ist, daß die Gehälter proportional zu den Gehältern von Vollzeitbeschäftigten sind und arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Gleichbehandlung existiert;
- Teilzeitarbeit darf nicht ohne Grundsätze entwickelt werden, die sie im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung definieren;
- die Tatsache, daß vor allem Frauen Teilzeitarbeitsplätze innehaben, darf nicht zur Entwicklung eines neuen dualen Beschäftigungsmodells führen;
- alle diesbezüglichen Gemeinschaftsmaßnahmen müssen das im Juni 1994 verabschiedete IAO-Abkommen über Teilzeitarbeit berücksichtigen;
- der EGB ist bereit, einen konstruktiven Dialog mit den Arbeitgebern zum Thema Teilzeitarbeit aufzunehmen.

Der im Dezember 1994 in Essen versammelte Europäische Gipfel legte ein Aktionsprogramm gegen Arbeitslosigkeit vor, mit dem die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, mehrjährige Programme zu erstellen, die in ihrer Entwicklung von einem gemeinsamen Gremium bestehend aus dem Rat der Wirtschafts- und Finanzminister, dem Rat für Soziales und der Kommission kontrolliert werden. Für die Staats- und Regierungschefs soll einmal jährlich ein Bericht ausgearbeitet werden. Der EGB schlug vor, die Sozialpartner an dieser Initiative zu beteiligen, wodurch eine "multilaterale Kontrolle" im Bereich der Beschäftigung erzielt werden soll, neben der bereits bestehenden Kontrolle für wirtschaftspolitische Strategien.

Der Ständige Beschäftigungsausschuß, dessen Rolle neu zu bewerten ist, könnte den Rahmen für diese Kontrollinstanz bilden.

2 - **AUSBILDUNG**

Die Entwicklung von Bildung und qualitativ hochwertiger beruflicher Bildung während des gesamten Erwerbslebens bildet die Grundlage für eine aktive Beschäftigungspolitik, die Beherrschung des industriellen Wandels und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit von europäischen Unternehmen.

Die Ausübung des Rechts auf Bildung und die Bedingungen für den Zugang zur Bildung bildeten in den vergangenen vier Jahren den Hintergrund für die entsprechenden Arbeiten des EGB sowie für seine Schritte gegenüber den Europäischen Institutionen.

In diesem Rahmen konzentrierten sich die wesentlichen EGB-Vorschläge für den Bereich der anfänglichen und weitergehenden beruflichen Bildung auf folgendes:

- die Gewährleistung einer zu anerkannten Qualifikationen führenden zweijährigen, qualitativ hochwertigen beruflichen Bildung für alle Jugendlichen nach Beendigung der Pflichtschulzeit;
 - die Entwicklung neuer Ausbildungsformen, die eine bessere Integration und einen besseren Übergang zwischen der schulischen Umwelt und der Arbeitswelt erlauben. Diese Formen beinhalten Ausbildungszeit, Betriebspraktika, kürzere und mehr praxisbezogene alternierende Ausbildung, offenere Ausbildungsgänge. Im Zusammenhang mit diesen Ausbildungsformen ist der Status der auszubildenden Jugendlichen neu zu definieren;
 - eine berufliche Orientierung, die den Einzelnen während des gesamten Lebens bei der Entwicklung seiner persönlichen und beruflichen Vorhaben unterstützt, indem sie seine Wünsche und Fähigkeiten abklärt, Informationen über die Realitäten des Arbeitsmarktes, über die Entwicklung der Handwerke und Berufe, über den Arbeitsmarkt und die wirtschaftlichen Realitäten gibt;
 - die Einbeziehung von 2 bis 2,5% der aktiven Bevölkerung in Bildungs- und Ausbildungsprogramme; das entspricht dem Anteil der jährlichen Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt;
 - die Abschaffung von Hindernissen, die sich durch die fehlende Anerkennung von Diplomen und Befähigungsnachweisen ergeben;
 - vor allem im Rahmen der Bildung die Entwicklung von Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt;
- die Beherrschung der technologischen Entwicklungen und Veränderungen auf dem Verhandlungswege, damit effiziente Antworten auf die Verwaltung des Arbeitskräftepotentials, auf Ausbildung und Qualifikation, Arbeitsorganisation und Anpassung an die Entwicklung der Arbeitsplätze gewährleistet werden können;
- in Verhandlung mit den Gewerkschaften die Erstellung von Ausbildungsplänen, die auf die Betriebsgröße und den Bedarf der Betriebe zugeschnitten sind.

Auch wenn dem EGB bewußt ist, daß der Grad der Beteiligung von Gewerkschaften in den Gremien zur Ausarbeitung, Verwaltung und Entwicklung von Ausbildungspolitiken in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist, fordert er für die Gewerkschaften den ihnen zustehenden Platz. Die Sozialpartner sind die wesentlichen Akteure dieser Politik, und sie müssen als vollberechtigte Partner beteiligt werden.

Durch die Aufnahme von zwei Artikeln zur Bildung und Berufsbildung (Artikel 126 und 127) in den Unionsvertrag bieten sich neue Möglichkeiten für die Entwicklung einer Gemeinschaftspolitik in den Bereichen Bildung und Berufsbildung, obwohl der Grundsatz einer Harmonisierung der Systeme aufgegeben wurde.

Die Kommission nahm diese beiden Vertragsartikel als Grundlage für die Vorlage von zwei Vorschlägen über die Schaffung eines Gemeinschaftsprogramms im Bereich der Bildung - SOKRATES - und für ein Programm für die Durchführung einer Berufsbildungspolitik - LEONARDO da VINCI - zwischen 1995 und 1999.

Diese vom Rat im Jahre 1994 gebilligten Programme stellen eine Bemühung zur Rationalisierung, Vereinfachung und transparenter Gestaltung der verschiedenen Gemeinschaftsprogramme für den Bereich der Bildung und Berufsbildung dar. Das hatte der EGB sowohl im Rahmen des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung der Europäischen Union als auch im Rahmen der beiden Programmausschüsse - PETRA und FORCE/EUROTECNET - gefordert, in denen die Gewerkschaftsorganisationen vertreten sind.

Die in den beiden Programmen angekündigten Ziele entsprechen den Zielen des EGB, nämlich: Entwicklung einer europäischen Dimension der Bildung, spezifische Unterstützung für die Qualität der Systeme, der Vorkehrungen und Politiken der Mitgliedstaaten, Innovationsfähigkeit bei den Bildungsaktivitäten sowie die schrittweise Schaffung eines europäischen Berufsbildungsnetzes.

Verschiedene Punkte machten ein ganz besonderes Engagement des EGB während des Verhandlungsprozesses über die Programme erforderlich:

- Kommission und Mitgliedstaaten sollten die Rolle der Sozialpartner bei der Definition, Durchführung und Bewertung der europäischen und nationalen Politiken anerkennen, ebenso wie bei der Verwaltung und Anwendung der Programme, und zwar dadurch, daß die Sozialpartner im Programmausschuß mit ebensovielen Vertretern wie die Mitgliedstaaten und mit dem gleichen Status wie diese vertreten sein sollten;
- einerseits die Notwendigkeit einer größeren Kohärenz, Koordinierung und Komplementarität zwischen SOKRATES und LEONARDO, um zur Entwicklung qualitativ hochwertiger Bildung und hohen Qualifizierungsniveaus zu gelangen, und andererseits die Notwendigkeit einer größeren Kohärenz, Koordinierung und Komplementarität zwischen den

genannten Programmen und den sonstigen Gemeinschaftspolitiken und -instrumenten im Zusammenhang mit der Aufwertung der menschlichen Ressourcen und der Bekämpfung von Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit, wie dies der Fall bei den Strukturfonds ist; das gilt insbesondere für die Gemeinschaftsprogramme und -initiativen (NOW, HORIZON, YOUTH-START, ADAPT) und das 4. Rahmenprogramm für Forschung und Entwicklung;

- die Notwendigkeit, für mehr Transparenz und Komplementarität zwischen den Gemeinschaftsprogrammen und -politiken und den nationalen Bildungs- und Berufsbildungspolitiken zu sorgen; dazu müssen im vorhinein festgelegte Ziele verwirklicht werden, da die Programme nicht als Ziel an sich, sondern als Mittel für die Durchsetzung dieser Ziele betrachtet werden müssen.

Was die gegenwärtigen Programme anbelangt, so haben die Mitwirkung und das Engagement der Sozialpartner, vor allem im Rahmen von PETRA und FORCE/EUROTECNET viel zu deren Erfolg beigetragen. Das zeigen zwei Untersuchungen, die im Auftrag des EGB durchgeführt wurden.

Eine weitere wichtige Entwicklung, auf die hier hinzuweisen ist, betrifft die Europäische Stiftung für Bildung in den Ländern Mittel- und Osteuropas, die ihre Arbeit 1994 aufgenommen hat und deren Sitz in Turin ist. Der EGB sitzt im Beratenden Ausschuß der Stiftung.

3 - **CEDEFOP**

Während des Berichtszeitraums gab es drei wichtige Ereignisse, die die Existenz des CEDEFOP erheblich beeinflussten: die Annahme der Leitlinien für 1993-1997, die Neubesetzung der Posten von zwei Direktionsmitgliedern und der Beschluß, den Sitz des Zentrums von Berlin nach Thessaloniki zu verlegen.

Die Annahme der Leitlinien implizierte eine Reihe von Veränderungen bei den institutionellen Beziehungen des CEDEFOP und seiner Partner des Verwaltungsrates und bei der Neudefinition der Aufgaben des Zentrums sowie der Neustrukturierung seiner internen Verwaltung.

Diese Veränderungen implizierten außerdem eine vom Verwaltungsrat vorzunehmende Revision der Mandatsdauer für die Leitung des Zentrums. Die Mandatsdauer wurde auf höchstens zehn Jahre für die künftigen Direktoren begrenzt, weil man davon ausging, daß in einem Gremium wie dem CEDEFOP echte Mobilität und Innovationsfähigkeit gewährleistet sein muß.

Da das Mandat des Direktors Ernst PIEHL und des stellvertretenden Direktors abgelaufen waren, setzten sich sowohl EGB und UNICE bei der Kommission für die Nominierung der neuen Direktion unter Einhaltung des bestehenden "gentlemen's agreement" ein, das besagt, daß für diese Posten Persönlichkeiten aus den Organisationen der europäischen Sozialpartner designiert werden. CEDEFOP

und Dubliner Stiftung sind in der Tat die einzigen Gemeinschaftsinstanzen mit viergliedriger Verwaltung, in denen die Sozialpartner durch ihre jeweilige Gruppe im Verwaltungsrat Kandidaten für die Direktion vorschlagen können. In diesem Zusammenhang wurde der vom EGB unterstützte Johan VAN RENS (FNV-Niederlande) im Juli 1994 zum Direktor des Zentrums ernannt.

Die andere Herausforderung, vor der das CEDEFOP stand, konnte bisher keine zufriedenstellende Lösung finden. Es handelt sich um die vom Europäischen Gipfel am 29. Oktober 1993 beschlossene Verlegung des Sitzes nach Thessaloniki.

Dieser ohne jegliche Konsultation der Sozialpartner getroffene Beschluß kam zu einem schwierigen Zeitpunkt in der Existenz des Zentrums, das einen Reformprozeß in Gang gesetzt und in der Zwischenzeit zwei Drittel seiner Direktion erneuert hatte.

Diese Verlegung des Sitzes und die damit zusammenhängenden Bedingungen, insbesondere hinsichtlich der Infrastruktur des Zentrums und der sozialen Begleitmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen, erfordern einen langen Verhandlungsprozeß mit der Europäischen Kommission, an der sich die Arbeitnehmergruppe von Anfang an beteiligt hat.

Trotzdem trugen all diese Elemente zu einer größeren Mitwirkung der Arbeitnehmergruppe am Leben des Zentrums teil.

Dieses Engagement leistet einen Beitrag für die Neubelebung des CEDEFOP, einem den europäischen Sozialpartnern sehr nahestehenden Instrument für die Entwicklung der menschlichen Ressourcen, der beruflichen Bildung und der Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

KAPITEL V

Wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt

1 - STRUKTURFONDS UND REGIONALPOLITIK

Die Politik für wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, eingeführt durch die Einheitliche Akte im Jahre 1987, nahm innerhalb der Gemeinschaftsaktionen seit Aufnahme des Binnenmarktprojekts und, was noch bedeutender ist, seit der Wirtschafts- und Währungsunion einen immer wichtigeren Platz ein. Der Vertrag von Maastricht übernimmt explizit den Zusammenhalt in die Aufgaben der Union. Damit bleiben die Strukturfonds das herausragende Gemeinschaftsinstrument für den Bereich des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts.

Der EGB hob immer wieder die Notwendigkeit hervor, daß sämtliche Unionspolitiken vom Ziel des Zusammenhalts geleitet werden sollen und verfolgte von daher die bei den Strukturfonds vorgenommenen Veränderungen mit großer Aufmerksamkeit: Dabei brachte er mehrfach seine Forderungen zum Ausdruck. Tatsächlich sind die Fonds wichtige Mechanismen zur Umverteilung der Mittel, die zu einem neuen Gleichgewicht zwischen Regionen und gesellschaftlichen Gruppen beitragen sollen. Diese Veränderungen beziehen sich im wesentlichen auf die erhebliche Erhöhung der finanziellen Ausstattung der Fonds für den Zeitraum 1994-1999, auf die Einrichtung des Kohäsionsfonds sowie auf die Annahme neuer Regelungen für die Arbeitsweise der Fonds.

In seiner im Juni 1993 angenommenen Entschließung hebt der Exekutivausschuß die Notwendigkeit hervor, eine echte und meßbare Wirkung der beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Fonds zu gewährleisten; er hebt die Bedeutung der Komplementarität und des Zusammenhangs bei den Interventionen der Fonds hervor, die entscheidende Rolle einer engen Abstimmung mit den Sozialpartnern auf den jeweiligen Ebenen, nicht nur in der Vorbereitungsphase der Programme, sondern auch bei der Begleitung und Auswertung der Aktionen.

Insbesondere im Blick auf die Sozialpartnerschaft begründeten sich die EGB-Forderungen auf die Ergebnisse von zwei Untersuchungen, die der Europäische Gewerkschaftsbund in Auftrag gegeben hatte und in die zahlreiche regionale Gewerkschaftsstrukturen einbezogen waren.

Die erste Untersuchung wurde von den Forschungsinstituten der drei italienischen Mitgliedsbünde durchgeführt und bezieht sich auf die Zuständigkeiten der Institutionen, auf den normativen Rahmen der europäischen Regionalpolitik und auf die Rolle der Sozialpartner. Die zweite, vom EGI koordinierte Untersuchung konzentriert sich auf die Mitwirkung der Gewerkschaften an den Strukturinterventionen der Gemeinschaft im Zeitraum 1993-98. Diese Analysen, die in mehreren vom EGB organisierten Seminaren diskutiert wurden, gelangen zu der Schlußfolgerungen, daß die Konzertierung der Sozialpartner für Regionen mit Entwicklungsrückstand (Ziel 1) und im industriellen Niedergang (Ziel 2) in erster Linie auf regionaler Ebene stattfinden muß, die für die sogenannten horizontalen Ziele jedoch auf nationaler Ebene.

Bei der neueren Programmgestaltung in den Ziel-1-Regionen, für die der größte Teil der Gemeinschaftsinterventionen vorgesehen ist, konnte man in der Praxis feststellen, daß die Schaffung der Sozialpartnerschaft nach sehr unterschiedlichen Methoden, aber mit wenigen Ausnahmen im allgemeinen nur wenig zufriedenstellend vonstatten ging.

Da die Forderung des EGB nach technischer Unterstützung für die Sozialpartner von der Kommission nicht berücksichtigt wurde, konnte der Gewerkschaftsbund für die Gewerkschaften in den Regionen keine angemessene Unterstützung gewährleisten. Aufgrund fehlender Mittel konnte auch die ursprünglich geplante Einrichtung von Gewerkschafternetzen in den Ziel-1-Regionen nicht verwirklicht werden. Das Ziel dieser Netze sollte darin bestehen, einen Erfahrungsaustausch und den Austausch von Fachkenntnissen über die gemeinschaftliche Regionalpolitik zu ermöglichen.

Bei der Koordinierung der gewerkschaftlichen Beteiligung setzte der EGB auf europäischer Ebene die in den Gemeinschaftsbestimmungen vorgesehene jährliche Konsultation der Sozialpartner zu den europäischen Strukturpolitiken fort, ebenso wie die regelmäßigen Informationssitzungen über die Arbeiten des neuen Kohäsionsfonds.

2 - **SOZIALFONDS**

Der Maastricht-Vertrag übertrug dem Europäischen Sozialfonds die Aufgabe, die Anpassung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den industriellen Wandel und an die Entwicklung der Produktionssysteme zu erleichtern (Ziel 4). Nach Auffassung des EGB handelt es sich hier um eine bedeutende Entwicklung, die eine direkte Einbeziehung der Sozialpartner erfordert. Im Rahmen des sozialen Dialogs wurde diese Frage aufgegriffen, allerdings reagierte die UNICE bisher sehr zurückhaltend. Trotzdem billigte die Kommission im Anschluß an die Sitzung des sozialen Dialogs über Bildung vom 8. November 1994 die Schaffung von Vorkehrungen, die es den europäischen Sozialpartnern erlauben sollen, zumindest an den Gemeinschaftsinitiativen zum Ziel 4 (Programm ADAPT) beteiligt zu werden.

Die Arbeitsweise des Sozialfonds-Ausschusses - der übrigens die einzige Instanz ist, für die die Beteiligung der Sozialpartner ausdrücklich im Vertrag vorgesehen ist - bleibt für den EGB jedoch unzureichend. Das liegt an der Zusammensetzung des Ausschusses, die in erster Linie die nationale Dynamik widerspiegelt, und für den EGB eine Koordinationsrolle - auch für transnationale Themen - vorsieht, die nur sehr schwer auszuüben ist; weiterhin liegt es an der Schwierigkeit, Zusammenhänge und Kontakte herzustellen zwischen den vom Sozialfonds beschlossenen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (Ziel 3: Langzeitarbeitslose und jugendliche Arbeitslose; Ziel 4: industrieller Wandel) und denjenigen, die im Beratenden Ausschuß für berufliche Bildung diskutiert und von der "Task Force Humanressourcen" durchgeführt werden.

Das wird ganz offensichtlich, wenn es um Gemeinschaftsinitiativen für menschliche Ressourcen im Rahmen des Sozialfonds geht. Trotzdem ist festzuhalten, daß das neue Programm LEONARDO versucht, hier Abhilfe zu schaffen. Der EGB hat darüber hinaus die Kommission aufgefordert, einen Bericht über die Mittel zu erstellen, die unter verschiedenen Posten für die berufliche Bildung vorgesehen sind und eine Bewertung der beschäftigungspolitischen Auswirkungen vorzunehmen.

3 - *INTERREGIONALE GEWERKSCHAFTSRÄTE*

Bereits seit einigen Jahren arbeiten die dem EGB angeschlossenen Gewerkschaftsbünde der an die Binnen- bzw. Außengrenzen der Europäischen Union anstoßenden Regionen zusammen, um die Interessen der Arbeitnehmer im grenznahen Raum (in der Euro-Region) zu verteidigen.

Diese Praxis, die durch die Vollendung des Binnenmarktes und die Politik der Union gegenüber den Grenzregionen beschleunigt wurde, konnte schrittweise durch die Einrichtung der Interregionalen Gewerkschaftsräte institutionalisiert werden. Die Arbeiten werden auf europäischer Ebene vom EGB-Sekretariat koordiniert.

Im Vergleich zum VII. Kongreß konnte sich die Zahl der IGR nahezu verdoppeln: sie stieg von 13 auf 22 an. Zwei von ihnen umfassen auch Gewerkschaften aus mittel- und osteuropäischen Ländern. Während des Berichtszeitraums hat der EGB zwei IGR-Kolloquien (im Oktober 1992 und 1994) einberufen, zu denen die Delegierten aller IGR eingeladen waren. Eine kleine IGR-Arbeitsgruppe trifft mehrmals jährlich zusammen.

Obwohl sie in sehr unterschiedlichem Maße aktiv sind, profitieren die IGR immer mehr als Handlungsträger der Gewerkschaften auf der Ebene der Euro-Regionen: im Blick auf Freizügigkeit, Mobilität der Arbeitnehmer, Beschäftigung, bei der Raumordnung und der integrierten wirtschaftlichen Entwicklung. Die Originalität des gewerkschaftlichen Vorgehens der IGR liegt darin, daß die Mitgliedsorganisationen gemeinsame Aktionen im euro-regionalen Kontext entwickeln können.

Die Koordinierungsrolle des EGB besteht darin, den europäischen Institutionen die bekannten Forderungen der IGR vorzutragen, wobei auch spezifische Programme wie EURES Transfrontalier und Interreg II berücksichtigt werden. Der Exekutivausschuß billigte im Oktober 1994 eine von den IGR vorgeschlagene EntschlieÙung zur sozialen Sicherheit der Grenz- und Wanderarbeitnehmer und zur Beschäftigungspolitik in den Euro-Regionen.

KAPITEL VI

Demokratisierung der Wirtschaft Arbeits- und Lebensbedingungen

1 - *EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE*

Das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen stand seit Jahren ganz oben an der Forderungsliste der europäischen Gewerkschaften.

Die bitteren Erfahrungen mit Betriebsverlagerungen über die Grenzen hinweg, ohne die Arbeitnehmer auch nur ansatzweise zu informieren, wie etwa im Falle Gillettes oder Hoovers, haben den EGB dazu veranlaßt, sich im Zeitraum nach dem Luxemburger Kongreß im Bereich der Demokratisierung der Wirtschaft vor allem dieser Forderung zu widmen. Aber ebenso sehr wie diese bitteren Erfahrungen den EGB dazu brachten, sich noch stärker zu engagieren, hat er sich durch die positiven Erfahrungen in den schon auf freiwilliger Grundlage existierenden Europäischen Betriebsräten bestärkt gefühlt. Die Zahl dieser Betriebsräte stieg dank der Initiative der Gewerkschaftsausschüsse ständig an.

Den Höhepunkt der ersten Phase bildete die vom EGB im September 1991 in Maastricht organisierte Konferenz. Ausgehend von praktischen Beispielen (Unilever, BSN, Bull, Volkswagen, Allianz etc.) zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation auf der Grundlage freiwilliger Vereinbarungen diskutierten etwa 500 Teilnehmer über den von der Kommission im Januar 1991 vorgelegten Richtlinienvorschlag.

Im Dezember 1991 wurde der Vorschlag auf Ministerrateebene seitens der britischen Regierung blockiert, aber auch andere Mitgliedstaaten äußerten Bedenken. Trotzdem ist die Richtlinie nicht wie die "Vredeling"-Richtlinie auf einem Abstellgleis gelandet. Das ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen: zum einen auf den Maastrichter Vertrag und die im Abkommen über die Sozialpolitik niedergelegte Möglichkeit der Mehrheitsabstimmung und zum zweiten auf die Mobilisierung des EGB und der europäischen Gewerkschaftsausschüsse, die durch Initiativen der Mitgliedsbünde auf nationaler Ebene aufgegriffen wurde.

Das Europäische Parlament hat seinerseits wesentlich zum Erfolg dieser Mobilisierung beigetragen, indem es ab 1992 eine Haushaltslinie eingerichtet hat, durch die bis zur Verabschiedung der Richtlinie die Organisation von Sitzungen von Arbeitnehmervertretern in transnationalen Unternehmen ermöglicht werden sollte. Selten dürfte eine Haushaltslinie besser ausgeschöpft worden sein als gerade diese, wenngleich sie jedes Jahr neu verteidigt werden mußte. Tatsächlich hat diese Haushaltslinie zwischen 1992 und 1994 jährlich etwa 8 bis 10.000 Delegierten und Gewerkschaftern die Möglichkeit geboten, zusammenzukommen und das Terrain für künftige Verhandlungen mit der Leitung transnationaler Unternehmen vorzubereiten. Das geschah im Rahmen von etwa 900 Initiativen, die von den europäischen Gewerkschaftsausschüssen, den nationalen Bündeln und in einer Reihe von Fällen von Branchenverbänden der verschiedenen Länder organisiert wurden.

Auf gesetzgeberischer Ebene beginnt eine zweite Phase, als die dänische Ratspräsidentschaft im Frühjahr 1993 die Debatte im Ministerrat wieder aufgreift. Der belgischen Ratspräsidentschaft gelingt es im Oktober 1993, einen Kompromiß von elf Ländern zu erzielen. Das ist ein besonders bedeutendes Ergebnis, da ab dem 1. November das Abkommen über die Sozialpolitik von Maastricht, das Verhandlungen ohne die Beteiligung der Briten ermöglicht, zur Anwendung gelangt.

Neu an diesem Kompromiß, den der EGB-Exekutivausschuß als positive Diskussionsgrundlage einschätzt, war der Gedanke der Autonomie der Verhandlungspartner. Arbeitnehmervertreter und Unternehmensleitung sollten ein Abkommen frei aushandeln können. Der belgische Vorschlag schrieb gewisse Regeln für die Verhandlungen, jedoch keine Voraussetzungen für das Ergebnis vor. Die Mindestbedingungen im Anhang der Richtlinie sollten nur noch dann gelten, wenn keine Übereinkunft zustandekam. Neu war auch die Möglichkeit, alternativ zum EBR ein Verfahren zur Information und Konsultation einzurichten.

Der EGB unterstützt diese Entwicklung und organisiert Anfang Dezember in Antwerpen eine weitere Konferenz über Europäische Betriebsräte, an der etwa 400 Delegierte und Vertreter von Kommission, Rat und Arbeitgeberschaft teilnehmen.

Inzwischen lanciert die Kommission die erste Konsultationsphase für die Sozialpartner im Rahmen des Protokolls von Maastricht. Die Antwort des EGB ist kurz und bündig: eine Richtlinie und die Einrichtung Europäischer Betriebsräte ist erforderlich. Die UNICE zeigt sich sehr zurückhaltend, um nicht zu sagen völlig negativ. Sie widersetzt sich in jedem Fall einer Reglementierung und verbindlichen Strukturen. Trotzdem erklärt sie sich bereit, mit dem EGB zu verhandeln.

Am 8. Februar 1994 veröffentlicht die Kommission zur allgemeinen Überraschung den Text für die zweite Konsultationsetappe. Dabei löst sie sich vom belgischen Kompromißvorschlag und gibt sogar das Konzept des Betriebsrates auf. Der EGB reagiert sehr kritisch darauf, ebenso wie das Europäische Parlament und verschiedene Regierungen.

Trotzdem beschließt der EGB, die angebliche Verhandlungsbereitschaft der UNICE zu testen. Am 22. Februar findet eine Ad hoc-Sitzung des Ausschusses für den sozialen Dialog ohne die Kommission statt. Der Vorschlag einer vierwöchigen Erkundungsphase wird - angesichts der Haltung der Arbeitgeber - nicht ohne Schwierigkeiten angenommen. Nach zwei Verhandlungssitzungen am 9. und 17. März wird der Vorschlag des EGB über ein Vorabkommen festgehalten, jedoch gibt es noch erhebliche Divergenzen beim Inhalt dieses Abkommens.

Erst im letzten Augenblick, am 29. März, kündigt die UNICE schließlich ihre Zustimmung zu EGB-Entwurf an. Parallel dazu gibt jedoch der britische Arbeitgeberverband CBI ein Kommuniqué heraus, mit dem er sich von der Verhandlung lossagt und die Position von UNICE als zu weitgehend und inakzeptabel desavouiert.

Unter diesen Bedingungen stellt der EGB fest, daß die Verhandlungen beendet sind und fordert die Kommission auf, mit der Gesetzesinitiative voranzugehen. Am 16. April übermittelt die Kommission dem Rat einen neuen Vorschlag, der im wesentlichen den belgischen Text aufgreift, ebenso wie verschiedene Anregungen, die der EGB bei den Verhandlungen mit UNICE und CEEP vorgebracht hatte. Das Konzept des Europäischen Betriebsrats ist wieder hergestellt.

Dank der Entschlossenheit und Effizienz des Europäischen Parlaments, das noch vor seiner Auflösung seine Stellungnahme abgibt, kann der Rat unter griechischer Präsidentschaft am 22. Juni seine erste gemeinsame Stellungnahme abgeben.

Obwohl der EGB einige Bestimmungen kritisiert, beschließt er, eine möglichst schnelle Verabschiedung der Richtlinie sicherzustellen. Das geschieht am 22. September, nach der zweiten Lesung im Europäischen Parlament.

Somit konnte ein wesentliches Ziel des EGB im Bereich der sozialen Grundrechte erreicht werden. Der EGB wacht nun über die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht, indem er die Koordinierung der gewerkschaftlichen Positionen sicherstellt. Die Verabschiedung der Richtlinie wird einen neuen Schwung für die von den Gewerkschaftsausschüssen in Gang gesetzten freiwilligen Vereinbarungen mit sich bringen.

Während des Berichtszeitraums befaßte sich der EGB weiterhin mit dem Thema der Europäischen Aktiengesellschaft, bei dem jedoch keine Fortschritte erzielt werden konnten.

2 - GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Dreh- und Angelpunkt der Arbeit des Europäischen Gewerkschaftsbundes zu Gesundheit und Sicherheit ist der Beratende Ausschuß für Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (BAGS) in Luxemburg. Der Europäische Gewerkschaftsbund koordiniert die Arbeitnehmergruppe des BAGS und fungiert als Sprecher der Arbeitnehmergruppe in den Plenarversammlungen, gegenüber der Kommission und den anderen im BAGS vertretenen Gruppen. In zahlreichen thematischen Ad-hoc-Gruppen werden die jeweils vorgeschlagenen oder beabsichtigten Gemeinschaftsmaßnahmen durchgesprochen. Die große Chance der Arbeit im BAGS liegt darin, Gemeinschaftsmaßnahmen noch in der Entstehung zu beeinflussen. Die Ad-hoc-Gruppen schlagen der Plenarversammlung eine gemeinsame Stellungnahme vor; eine Gemeinschaftsmaßnahme

kann nur dann weiter verfolgt werden, wenn die Plenarversammlung eine positive Stellungnahme verabschiedet. Die Zusammenarbeit mit den Experten des Technischen Gewerkschaftsbüros (TGB) ist für die Arbeitnehmergruppe des BAGS von großem Vorteil.

Die Aktivitäten wurden 1992 und 1993 von der Durchführung des Europäischen Jahres für Hygiene, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Anspruch genommen.

Das Europäische Jahr hatte vier Schwerpunktthemen: saubere Luft, Bekämpfung von Lärm, Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Arbeitsunfälle. Der EGB hat im Verlauf dieses Jahres mehrere Seminare organisiert: im Juni 1992 in Kopenhagen über Sicherheits- und Gesundheitsmanagement im Betrieb, im Oktober 1992 in Thessaloniki über saubere Luft am Arbeitsplatz, im November 1992 in Amsterdam zum Thema Streß und im Januar 1993 zum Thema "Berufsbedingter Krebs" in Hattingen.

Krönender Abschluß unserer Veranstaltungen zum Europäischen Jahr war das Europäische Forum Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vom 17. bis 19. Februar 1993 in London. 500 Teilnehmer aus europaweit tätigen Unternehmen: Betriebsräte, Mitglieder von Sicherheits- und Gesundheitskomitees, Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsmediziner nahmen teil. Dazu Arbeitsinspektoren, Verantwortliche aus Behörden und Ministerien, aus der Europäischen Kommission. 28 konkrete Erfahrungen aus 12 verschiedenen Ländern wurden von Arbeitnehmern transnationaler Konzerne vorgestellt. In sämtlichen Arbeitsgruppen, die während des Forums stattfanden, wurde die Bedeutung der Rahmenrichtlinie hervorgehoben und ihre schleppende Umsetzung gerügt. Viele Begriffe und Konzepte des Arbeitsschutzes, so ein weiteres Ergebnis des Forums, sind von spezifischen männlichen Werten geprägt. Um diese Begrenzungen zu durchbrechen, ist es besonders wichtig, Arbeitsschutz schon in das Design von Arbeitsplätzen und Produktionsabläufen einfließen zu lassen.

Das dritte Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz lief mit Ende des Jahres 1992 aus. Der BAGS setzte schon 1991 eine Arbeitsgruppe ein, die sich mit Vorschlägen für ein neues Aktionsprogramm befassen sollte. Die Gruppe hielt eine Serie von Beratungen ab, und während all dieser Zeit hat die Kommission keinerlei Rolle bei Vorschlägen gespielt. Mit den Arbeitgebern konnte ein Kompromiß über eine Empfehlung erarbeitet werden, dem sich auch die Regierungen anschlossen. Diese Empfehlungen wurden in Kopenhagen im Februar 1993 einstimmig angenommen. Darin wurde die Kommission unter anderem aufgefordert, ausreichende Informationen über die Umsetzung der europäischen Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten zur Verfügung zu stellen. An Kommission und Mitgliedstaaten gleichermaßen ging die Mahnung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Umsetzung der europäischen Gesetzgebung und der Kontrolle der Umsetzung zu beteiligen. An neuen Themen für Gemeinschaftsmaßnahmen wurde u.a. vorgeschlagen: genetische Techniken bei der medizinischen Überwachung von Arbeitnehmern, multidisziplinäre Schutz- und Präventivdienste, medizinische

Überwachung im allgemeinen, Streß, der sich aus übermäßiger nervlicher, geistiger oder physischer Belastung ergibt, Risikobewertung, Entwicklung sauberer Technologien, um eine Brücke zu schlagen zwischen dem Schutz der Gesundheit in der Arbeitsumwelt und dem Schutz der Umwelt.

Die Empfehlungen des BAGS wurden von der Kommission positiv aufgenommen, allerdings war deren Papier mit dem Titel "Allgemeiner Rahmen" enttäuschend.

Auch das Grünbuch zur Sozialpolitik streifte den Schutz der Gesundheit in der Arbeitsumwelt nur am Rande und das nachfolgende Weißbuch zur Sozialpolitik blieb ebenfalls um Meilen hinter den Empfehlungen der Sozialpartner zurück.

Trotzdem ist festzustellen, daß die Kommission im November 1994 neue Vorschläge für das vierte Aktionsprogramm vorgelegt hat, die die Schlußfolgerungen des BAGS ein wenig besser wiedergeben, auch wenn sie immer noch unzureichend sind.

In den vier Jahren seit dem Luxemburger Kongreß hat sich die Arbeitnehmergruppe des BAGS mit einer Vielzahl von Gemeinschaftsinitiativen beschäftigt.

Der EGB hat stets versucht, ein Maximum an Erfahrungen aus den Mitgliedsorganisationen in die Beratungen einfließen zu lassen, und in aller Regel ist es uns gelungen, die von der Kommission eingereichten Entwürfe zu verbessern. Sicher kam uns zugute, daß mit den Arbeitgebern zwar mancher harte Strauß ausgefochten werden mußte, die Arbeitgeber aber an Verhandlungen und Kompromissen innerhalb des BAGS interessiert sind. Nur bei einem Thema mußten wir eine empfindliche Schlappe einstecken: beim Schutz landwirtschaftlicher Arbeitnehmer.

Es wurden auch Seminare der "Gruppe Arbeitnehmer" organisiert: im September 1993 fand in Rom ein Seminar über Risikobewertung am Arbeitsplatz statt, im Oktober 1994 in Bilbao ein Seminar über genetische Techniken im Rahmen der medizinischen Überwachung von Arbeitnehmern.

Ein erstes gemeinsames Seminar mit Arbeitsschutzexperten aus Mittel- und Osteuropa fand im Juni 1994 in Bratislava statt.

Im Zusammenhang mit der neuen Agentur für Sicherheit und Gesundheit in Bilbao standen wir vor einem Verwaltungsrat von 12 Vertretern der Mitgliedsstaaten, aber nur sechs Vertretern der Arbeitgeber und sechs Vertretern der Arbeitnehmer sowie drei Kommissionsvertretern.

EGB und UNICE wandten sich gemeinsam an den Rat und forderten nachdrücklich eine ausgewogene Vertretung der Sozialpartner.

Die Frage bleibt weiterhin offen, und eine Revision der Verordnung wird immer wahrscheinlicher, auch aufgrund der Erweiterung der Union auf 15 Mitgliedstaaten seit dem 1. Januar 1995.

3 - EUROPÄISCHE STIFTUNG ZUR VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Der Verwaltungsrat der Europäischen Stiftung in Dublin ist dreigliedrig zusammengesetzt. Die Mitglieder der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates werden auf Vorschlag des Europäischen Gewerkschaftsbundes ernannt. Innerhalb des Verwaltungsrates agiert der EGB als Koordinator der Arbeitnehmergruppe (und UNICE als Koordinatorin der Arbeitgebergruppe).

Die Funktion des Präsidenten des Verwaltungsrates wird turnusmäßig von den im Verwaltungsrat vertretenen Gruppen besetzt. Für die Leitung der Stiftung gibt es ein "gentlemen's agreement" wie beim CEDEFOP. Der stellvertretende Direktor ist gegenwärtig Eric VERBORGH (FGTB-Belgien).

Für den EGB ist die Europäische Stiftung ein einzigartiges Forum der Diskussion für die Sozialpartner. Zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen kann sie neue Erkenntnisse beisteuern, neue Fragestellungen eröffnen, ungewohnte Herangehensweisen anbieten. Es war die Stiftung, die zum Europäischen Jahr für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz den ersten vergleichenden Überblick überhaupt zu Arbeitsbedingungen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt hat. Die Arbeiten der Stiftung zur Mitbestimmung, zur Information und Konsultation sind für die Sozialpartner von großem Interesse. Die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates hat in den zurückliegenden Jahren besonderes Gewicht darauf gelegt, geschlechtsbezogene Fragestellungen in die laufenden Forschungen der Stiftung einzubauen und ein eigenes Kapitel zur Gleichberechtigung in das Vierjahresprogramm der Stiftung aufzunehmen.

Mit UNICE hat der EGB die Besonderheit und Autonomie der Stiftung verteidigt, wobei beide gleichzeitig bereit sind, die Möglichkeiten der Stiftung stärker im Rahmen der Kommissionsprogramme nutzbar zu machen. EGB und UNICE haben sich gemeinsam gegen den Beschluß des Verwaltungsrates verwahrt, sämtliche Aktivitäten zum Schutz der Gesundheit in der Arbeitsumwelt bei der Stiftung aufgrund der Einrichtung der Agentur in Bilbao zu stoppen. Während die Agentur sich auf die Sammlung und Verbreitung von Informationen konzentriert, bleibt die eigentliche Forschungsarbeit weiterhin die Domäne der Stiftung.

4 - VERBRAUCHER

Das Engagement der Gewerkschaften in Verbraucherfragen hat eine lange historische Tradition. Die Bedeutung der Gewerkschaften für Verbraucher geht weit über die einfache Feststellung hinaus, daß jeder Arbeitnehmer auch ein Verbraucher von Gütern und Dienstleistungen ist. Das Interesse unserer Mitglieder ist auch darauf gerichtet, gesunde, sichere Produkte in einer gesunden und sauberen Umwelt herzustellen. Verbraucherverbände und Gewerkschaften arbeiten in einer Fülle von Fragen zusammen.

Die Verbrauchereinheit des EGB, heute als Euro-C bezeichnet, ist europäische Antenne für die von den Mitgliedsbünden geschaffenen Strukturen für Verbraucher und für die zahlreichen Verbraucherverbände innerhalb der gewerkschaftlichen Bewegung.

Durch Euro-C ist der EGB im Beratenden Ausschuß für Verbraucher vertreten, zusammen mit drei anderen anerkannten Organisationen: mit dem Europäischen Büro der Verbraucherverbände (BEUC), dem Bund der Familienorganisationen der Europäischen Gemeinschaft (COFACE) und der Europäischen Gemeinschaft der Verbrauchergenossenschaften (EUROCOOP).

Die Haltung des BEUC, der sich nicht zur Anerkennung des Pluralismus durchringen kann und die den Gewerkschaften nahestehenden Verbände vom Beratenden Ausschuß ausschließen will, stellt leider eine erhebliche Behinderung der Funktionsweise des Ausschusses dar.

Im Berichtszeitraum hat Euro-C mit der Unterstützung der Kommission verschiedene Seminare durchgeführt: 1991 in Den Haag über Gewerkschaften und die Vertretung der Verbraucher, in Montecatini 1992 über die Information der Verbraucher im Rahmen des Binnenmarktes und in Wien 1994 über Qualität und Sicherheit der Nahrungsmittel.

Euro-C nahm Stellung zu den Grünbüchern der Kommission über den Zugang zur Justiz und über den Kundendienst, er beteiligte sich an der Kampagne für das Verbot von Hormonen bei der Milchproduktion sowie an anderen Aktivitäten zum Verbraucherschutz.

Seit Anfang 1994 wurde ein in zwangloser Folge erscheinender "Newsletter" herausgegeben. Im November 1994 wurde ein Netzwerk errichtet, das auf eine bessere Information der EGB-Organisationen über den Verbraucherschutz abzielt. Euro-C bereitet eine Reihe von Untersuchungen vor, unter anderem über die Situation der Verbraucher in den Ländern Mittel- und Osteuropas, über Sozialklauseln und öffentliche Dienste.

KAPITEL VII

Politik zur Abschaffung von Diskriminierung

1 - CHANCENGLEICHHEIT

Eines der ständigen Anliegen des Europäischen Gewerkschaftsbundes besteht darin, Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Der Frauenausschuß hat in erheblichen Maße zur Formulierung der diesbezüglichen EGB-Politik beigetragen.

Trotzdem ist festzustellen, daß sich die europäische Gesetzgebung in den letzten Jahren in diesem Bereich nur sehr wenig voranbewegt hat, das bestehende Recht auf Schwierigkeiten bei der Anwendung stößt und daß im Rahmen der sozialen Dialogs erst ein Anfang gemacht wurde.

Im Zusammenhang mit der neuen Gesetzgebung wurde nur eine einzige Richtlinie - im Jahre 1992 - verabschiedet, nämlich die zum Mutterschutz. Um diese Richtlinie durchzusetzen, mußten der Frauenausschuß und der EGB gemeinsam zahlreiche Anträge stellen und Druckmaßnahmen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene ergreifen. Unter anderem ist hier eine Initiative hervorzuheben, die Demonstration vor dem Gebäude des Ministerrats in Brüssel, die gemeinsam vom EGB-Frauenausschuß, CSC und FGTB im November 1991 durchgeführt wurde.

Im März 1992 verabschiedete der Exekutivausschuß auf Vorschlag des Frauenausschusses eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Dieses Dokument formuliert gewerkschaftliche Strategien, die durchzusetzen sind, um diesen Schutz sicherzustellen und bildet die Antwort der Gewerkschaften auf die entsprechende Empfehlung der Europäischen Union. Der EGB ist der Auffassung, daß die Würde am Arbeitsplatz ein Grundrecht ist, das einerseits im Rahmen der Chancengleichheit von Männern und Frauen und dem Kampf gegen Diskriminierung und andererseits im Rahmen der Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten ist.

Nachdem das Präsidium aufgrund der Arbeiten des Frauenausschusses die mangelnde Effizienz bei der Anwendung des EG-Rechts über gleiche Löhne und Gehälter für Männer und Frauen festgestellt hatte, verabschiedete es im April 1994 eine Entschließung "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit". Tatsächlich bringt ein Konzept, das sich auf Einzelklagen begründet, keinerlei entscheidende Veränderungen, die sich auf eine reelle Kenntnis der Lohnpraktiken und der bestehenden Diskriminierungen auf betrieblicher und sektoraler Ebene begründen könnten. Der EGB fordert deshalb die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung für die Arbeitgeber, auf betrieblicher Ebene Informationen zu liefern, und zwar nicht nur über die Beschäftigung, die berufliche Bildung und Programme zum beruflichen Weiterkommen, sondern auch über die Lohn- und Gehaltsstrukturen mit einer Aufgliederung nach Männern und Frauen.

Im Rahmen des sozialen Dialogs gelangte man - allerdings nicht ohne Schwierigkeiten - zu einer gemeinsamen Stellungnahme über Frauen und Bildung; auf Initiative des EGB wurde der Beschluß festgehalten, ein Seminar über die Rolle der Sozialpartner im Blick auf ein viertes Aktionsprogramm zur Chancengleichheit zu organisieren.

Der Frauenausschuß organisierte Seminare und Diskussionen und arbeitete Vorschläge zu folgenden Themen aus: Zeit für Familie und Soziales (caring time); Heimarbeit; direktes Recht auf Ersatzeinkommen für alte Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit aufgeben; neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Betreuungsstrukturen für Kleinkinder und alte Menschen; Finanzierung dieser sozialen Infrastrukturen.

2 - FRAUEN UND GEWERKSCHAFTEN

Die Notwendigkeit und Dringlichkeit, Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu verwirklichen (oder auf klare und konsequente Weise die "geschlechter-spezifische Perspektive" zu vertreten), betrifft auch die Gewerkschaftsbewegung, in der Frauen heute stärker als in der Vergangenheit vertreten sind.

Zwei eng miteinander verknüpfte Fragen stellen sich: die Anerkennung der Chancengleichheit als struktureller Bestandteil aller Gewerkschaftspolitiken, einschließlich der Tarifverhandlungen und eine verstärkte Mitwirkung von Frauen in den Leitungsgremien der Gewerkschaften auf sämtlichen Ebenen.

Zu diesem Thema nahm der Exekutivausschuß auf Vorschlag des Frauenausschusses im Dezember 1992 eine Entschließung an, in der eine Reihe politischer und organisatorischer Vorschläge zum Erreichen dieses Ziels enthalten sind. Bei der gleichen Sitzung beschloß der Exekutivausschuß, daß vor jedem Ordentlichen Kongreß des Bundes eine Frauenkonferenz stattfinden soll, um in qualitativer und quantitativer Hinsicht eine Bilanz der erzielten Ergebnisse aufzustellen. Für den VIII. Kongreß soll diese Konferenz am 3. April 1995 stattfinden. In der Zwischenzeit hat der Frauenausschuß beschlossen, der Konferenz ein "Aktionsprogramm" für die kommenden Jahre vorzulegen.

Was die Vertretung von Frauen in den Leitungsgremien und bei den Entscheidungsprozessen der Gewerkschaften betrifft, so wurde im Anschluß an eine Untersuchung bei den Mitgliedsorganisationen eine Studie erstellt. Diese Studie wird in Kürze vom EGB veröffentlicht.

3 - RECHTE VON EINWANDERERN UND MINDERHEITEN KAMPF GEGEN RASSISMUS

Der Anstieg von Arbeitslosigkeit, Unsicherheit und Ausgrenzungen hatte direkte Auswirkungen auf die Entwicklung eines Klimas von Intoleranz und Diskriminierungen, deren Opfer die Arbeitnehmer aus Drittländern sind.

Diese Phänomene, zusammen mit den extrem restriktiven Einwanderungspolitiken der meisten Regierungen der Europäischen Union, bewirkten die Mobilisierung des EGB und seiner Mitglieder für die Ausarbeitung gemeinsamer Stellungnahmen, die auf eine Gleichberechtigung und die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer und ethnischer Minderheiten in unsere Gesellschaften abzielen und Rassismus und Fremdenhaß mit allem Nachdruck bekämpfen.

Das EGB-Präsidium verabschiedete im November 1992 ein Aktionsprogramm mit folgenden Forderungen: Durchführung einer gemeinschaftlichen Einwanderungs- und Asylpolitik; Harmonisierung der Gesetzgebung auf europäischer Ebene, um jegliche Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, ethnischer Herkunft oder religiöser Überzeugung abzuschaffen; Zugang der Einwanderer zu bürgerlichen und politischen Rechten; Vereinfachung der Verfahren zur Erlangung der Staatsbürgerschaft des Gastlandes und generelle Möglichkeit für doppelte Staatsbürgerschaft; Recht auf Freizügigkeit in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, einschließlich - nach einem bestimmten legalen Aufenthalt in einem Mitgliedsland - der Suche nach einem Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedsland; Harmonisierung der Politiken zur Familienzusammenführung und für Aufenthaltserlaubnisse; Entwicklung echter Integrationspolitiken, unter Einbeziehung von wichtigen Bereichen wie Bildung, berufliche Bildung, Beschäftigung, Fremdsprachenerwerb, Wohnung, soziale Sicherheit und die Stellung des nachkommenden Ehepartners; Maßnahmen zur Bekämpfung illegaler Einwanderung und Beschäftigung und des Handels mit Arbeitskräften; Harmonisierung der Asylpolitik unter Berücksichtigung der Grundsätze des Genfer Abkommens von 1951, Entwicklung einer echten Politik zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhaß durch entsprechende Gesetze und Sensibilisierungskampagnen für die gesamte Bevölkerung; Durchführung einer Entwicklungshilfepolitik, deren vorrangige Ziele eine Verringerung der Schuldenlast, Ausbildungsbeihilfen, Zugang zur Gesundheitsversorgung und Entwicklungshilfe sind; beschäftigungsfördernde Strukturanpassungspolitiken, sowie die Ratifizierung - durch die Länder der Europäischen Union - der internationalen Instrumente von IAO und UNO für die Rechte ausländischer Arbeitnehmer, für Menschenrechte und für die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhaß.

Es ist ganz offensichtlich, daß durch das Fehlen gemeinschaftlicher Zuständigkeiten in Einwanderungs- und Asylfragen alle Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenhaß geschwächt werden.

Der Vertrag der Europäischen Union enthält nur die Absicht, die Arbeiten auf regierungsübergreifender Ebene zu verfolgen. Der EGB schlägt in diesem Zusammenhang vor, das Thema bei der nächsten Revision des Vertrags im Jahre 1996 in den Vertrag einzubeziehen, und zwar mit genauen Verpflichtungen für die Union.

Das genannte Aktionsprogramm bildete den Bezugsrahmen für die zahlreichen Schritte des EGB anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus und bei anderen Initiativen, die sowohl auf europäischer Ebene als auch in den verschiedenen Ländern durchgeführt wurden.

Die Kampagne der EGB-Jugend im Frühjahr 1994 ist ebenfalls im Rahmen der Verwirklichung dieses Programms zu sehen, ebenso wie das gemeinsam mit der IAO ausgearbeitete Schulungsbuch für Arbeitnehmer, das den Gewerkschaften der südeuropäischen Länder dabei helfen soll, eine bessere Integration der Wanderarbeitnehmer in die gewerkschaftlichen Strukturen zu erreichen. Mit diesem Thema hatte sich der EGB übrigens bereits seit langem befaßt. Deshalb erleichterte er den Erfahrungsaustausch zwischen seinen Mitgliedern und sorgte für eine Verstärkung der Kooperationsbeziehungen zu den Gewerkschaftsorganisationen der Herkunftsländer (insbesondere zur USTMA für den Maghreb). Außerdem erleichterte er die Kontakte zu Ausländerverbänden.

Auf Vorschlag des EGB wurde im Rahmen des sozialen Dialogs eine kleine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz befaßt, die sich gegen Einwanderer und Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten richten.

KAPITEL VIII

Ein größeres Europa

1 - *DIE BEZIEHUNGEN ZU DEN LÄNDERN MITTEL- UND OSTEUROPAS*

Nach den historischen Umwälzungen von 1989 engagierte sich der Europäische Gewerkschaftsbund aktiv für die Entwicklung von Kontakten zu und Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen Mittel- und Osteuropas. Dieses Engagement wurde noch verstärkt durch den VII. Kongreß, der insbesondere auf die gewerkschaftliche Intervention im Rahmen von mehr und mehr strukturierten Beziehungen zwischen den neuen Demokratien des Ostens und der Europäischen Union abzielte.

So nahm der Exekutivausschuß im Oktober 1991 sowie im März und im Juni 1993 Stellung zum PHARE-Programm sowie zu den "europäischen Abkommen" mit gewissen Ländern der Region, zu denen insbesondere Polen, Ungarn, die Tschechische Republik und die Slowakische Republik, Rumänien und Bulgarien zählen. Ziel des EGB war es, für eine tatsächliche Berücksichtigung der sozialen Dimension in allen Instrumenten zu sorgen und zu gewährleisten, daß die Gewerkschaften der betreffenden Länder eine anerkannte Rolle bei ihren jeweiligen Regierungen in den Beziehungen zur Europäischen Union erhalten.

Die Aktion des EGB war nur zum Teil erfolgreich. Wenngleich das PHARE-Programm seine Initiativen im sozialen Bereich ausweitete, indem es unter anderem spezifische Projekte zur Förderung des sozialen Dialogs entwickelte, bei dem der EGB durch das Europäische Gewerkschaftsinstitut als Partner fungiert, so erhielt die Forderung nach einer Beteiligung der Sozialpartner durch die Schaffung beratender Organe im Rahmen der "europäischen Abkommen" bisher jedoch keine zufriedenstellende Antwort. Schlimmer noch ist das Fehlen des sozialen Bereichs in der Liste der beim Essener Gipfel im Dezember 1994 festgelegten Bereiche für die Entwicklung des strukturierten Dialogs zwischen der Union und den potentiellen Beitrittsländern in Mittel- und Osteuropa.

Trotz dieser Schwierigkeiten auf institutioneller Ebene ergriff der EGB eine Reihe von Initiativen, um den betroffenen Gewerkschaften die Möglichkeit zu bieten, sich gegenüber ihren Regierungen sowie gegenüber der Kommission zu Themen von gewerkschaftlichem Interesse zu äußern, die mit den Beziehungen zwischen der Union und den mittel- und osteuropäischen Ländern zusammenhängen.

Allgemein gesehen konnte der EGB seine Präsenz in der Region anlässlich verschiedener gewerkschaftlicher Aktionen verstärken und die Vorlage gewerkschaftlicher Projekte für das Programm "PHARE-Demokratie" koordinieren. Mit Hilfe eines Projekts im Rahmen von PHARE-Demokratie konnte das EGI ein Netz von Forschungszentren einrichten, das zwölf Länder der Region betrifft.

Intern konnte durch die Schaffung der Kategorie von Mitgliedern mit Beobachterstatus beim VII. Kongreß eine bedeutende Entwicklung eingeleitet werden. Diese Satzungsklausel zeugt von dem Interesse und dem Willen des EGB, sich den neuen Realitäten in Europa anzupassen und eine erste Öffnung des EGB hin

auf die Gewerkschaften der MOE-Länder vorzunehmen. Den Beobachterstatus erhielten zehn Gewerkschaftsbünde aus Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Ungarn, Bulgarien und Rumänien.

Die Mitwirkung dieser Organisationen im Exekutivausschuß sowie ihre schrittweise Einbeziehung in alle Aktivitäten des EGB leisteten einen erheblichen Beitrag zum Verständnis der sozialen Lage in Mittel- und Osteuropa und zur Verdeutlichung des gemeinsamen Interesses an einem gewerkschaftlichen Kampf für ein größeres Europa unter Einbeziehung der MOE-Länder.

Angesichts dieser Feststellung legte der Exekutivausschuß im Juni 1994 den Grundsatz einer Ausweitung des EGB auf die Gewerkschaften der Region fest, insbesondere auf diejenigen Länder, die "europäische Abkommen" mit der Union geschlossen hatten. Der VIII. Kongreß hat nun die Aufgabe, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um eine vollberechtigte Mitgliedschaft dieser Gewerkschaften im EGB zu ermöglichen.

2 - *EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSFORUM*

In dem Bestreben, die laufenden Entwicklungen in Mittel- und Osteuropa sowie die Tatsache zu berücksichtigen, daß zumindest in einigen Ländern der Umstrukturierungsprozeß der Gewerkschaften noch nicht abgeschlossen ist, verfolgte der EGB in seinen Beziehungen mit den Gewerkschaftsorganisationen der Region eine flexible Politik.

Das als zentraler Bestandteil dieser Politik bereits 1990 eingerichtete Europäische Gewerkschaftsforum wurde 1993 umbenannt in EGB-Forum für Zusammenarbeit und Integration. Heute sind neben den Organisationen mit Beobachterstatus im EGB 18 Gewerkschaftsorganisationen aus nachfolgenden Ländern Partner im Rahmen des Forums: Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Makedonien (FYROM), Montenegro (Jugosl. Föd.), Rumänien, Serbien (Jugosl. Föd.), Slowenien. Das Forum bot einen informellen Rahmen für Kontakte, Informations- und Erfahrungsaustausch und für die Entwicklung gemeinsamer Projekte.

Seit Anfang 1994 wurde die Stelle eines Assistenten/einer Assistentin für das Forum geschaffen, die turnusmäßig von Gewerkschaftern des Ostens besetzt wird. Seit Herbst 1994 wird das Bulletin "Forum Facts" veröffentlicht.

Im April 1992 versammelte das Forum in Zusammenarbeit mit CS-KOS in Prag eine große Konferenz über die soziale Dimension und die gewerkschaftliche Beteiligung an der momentanen wirtschaftlichen Veränderung in Mittel- und Osteuropa sowie an den Kooperations- und Hilfsprogrammen der Europäischen Union für diesen Umstellungsprozeß. Es wurden Seminare über den Arbeitsmarkt, Wanderungsbewegungen, die Lage der Frauen (zwei Initiativen), die gewerkschaftlichen Beziehungen in Joint Ventures, und zum Schutz am Arbeitsplatz organisiert. Außerdem fanden zwei Informationssitzungen für Gewerkschafter der Region statt, ebenso wie ein Seminar über die Sozialpolitik

und die Arbeit der Gewerkschaften in der Europäischen Union. Zu den Aktivitäten des Forums sind auch die Besuche zu zählen, die zahlreiche Delegationen aus Gewerkschaften der MOE-Länder auf Einladung des EGB den Europäischen Institutionen abstatteten.

3 - *EHEMALIGES JUGOSLAWIEN*

Der EGB befaßte sich mehrfach mit der Lage im ehemaligen Jugoslawien, zunächst zu Beginn der Krise, im Juni 1991, dann im Dezember 1991, im Oktober 1992, im Juni 1993 und im März 1994. Die ständige Sorge des EGB war die Forderung nach einem Ende des Krieges, die Suche nach ausgehandelten Lösungen für die Konflikte durch ein entschiedeneres Eingreifen der Europäischen Union, die Anprangerung der offenen und massiven Menschenrechtsverletzungen. Auf Gewerkschaftsebene führte die Auflösung Jugoslawiens und die Schaffung neuer Staaten die Gewerkschaften Sloweniens, Kroatiens, Bosnien-Herzegowinas und Makedoniens (FYROM) dazu, den Jugoslawischen Gewerkschaftsbund zu verlassen. Die Nachfolgeorganisation dieses Bundes vertritt heute ausschließlich die Gewerkschaften der Jugoslawischen Föderation (Serbien-Montenegro).

Im Kosovo wurde nach den Repressionen der serbischen Behörden gegen die albanische Mehrheit ein neuer Bund gegründet. In den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens setzten die früheren Gewerkschaften einen Reformprozeß in Gang. Neue Gewerkschaften sind nahezu überall, auch in Serbien, entstanden.

Im November 1991 versammelte der EGB in Brüssel einen Runden Tisch aus allen Bestandteilen der Gewerkschaftsbewegung des ehemaligen Jugoslawien, um zu versuchen, trotz der Konflikte und Spannungen vor Ort ein Minimum an Dialog zwischen den Parteien zu fördern.

Die gleiche Sorge war ausschlaggebend für die Arbeit des EGB in der darauffolgenden Zeit, während der er seine Schritte vervielfachte und im Rahmen des Forums zur Koordinierung von Solidaritäts- und Unterstützungsinitiativen der Mitglieder gegenüber den Gewerkschaftsorganisationen der Nachfolgeländer des ehemaligen Jugoslawien beitrug. Im Oktober 1994 fand ein zweiter Runder Tisch in Budapest statt. Er wurde organisiert in Zusammenarbeit mit den ungarischen Organisationen mit Beobachterstatus im EGB, nämlich MSzOSz, LIGA und MOSz, zum Thema "Demokratie als Voraussetzung für Frieden". Im Mittelpunkt dieses Treffens standen die Menschenrechte und Gewerkschaftsrechte. Grundlage war ein Bericht der Mazowiecki-Mission über die Menschenrechte im ehemaligen Jugoslawien.

Darüber hinaus prangerte der EGB mehrfach die Repressalien an, denen Gewerkschafter und Arbeiter albanischer Herkunft im Kosovo ausgesetzt waren. Er brachte seine Unterstützung für den Gewerkschaftsbund BSPK zum Ausdruck, ebenso wie er die Einschränkungen der freien Gewerkschaften in Serbien verurteilte. Der EGB sicherte dem unabhängigen Gewerkschaftsbund NEZAVISNOST seine volle Unterstützung zu.

Der EGB brachte seine Solidarität mit den kroatischen Gewerkschaftsbünden anlässlich der im Land entstehenden gewerkschaftlichen Kämpfe zum Ausdruck. Aufgerüttelt durch den Krieg in Bosnien-Herzegowina und durch die Leiden der Bevölkerungen ergriff der EGB die Initiative, dem Gewerkschaftsbund dieser Republik die Gelegenheit zu geben, sich auf europäischer Ebene zu äußern. Im März 1994 wurde eine Gewerkschaftsdelegation nach Brüssel eingeladen, und anlässlich einer außerordentlichen Sitzung des Exekutivausschusses wurde eine Gemeinsame Erklärung von EGB, IBFG und WVA verabschiedet, die die Aggressionen und Menschenrechtsverletzungen verurteilte und konsequentere Bemühungen der internationalen Völkergemeinschaft für eine Verhandlungslösung forderte.

Seither gab es verschiedene Solidaritätsaktionen vom EGB und seinen Mitgliedern. Bemerkenswert ist, daß der Gewerkschaftsbund Bosnien-Herzegowinas zum ersten Mal seit Beginn des Krieges anlässlich der Feier zum 1. Mai 1994 eine Massenkundgebung in Sarajewo organisierte, an der auch die Generalsekretäre von EGB, IBFG und WVA teilnahmen.

4 - *SÜDLICHE LÄNDER*

Zu den Mitgliedern des Europäischen Gewerkschaftsbundes gehören Organisationen aus den drei südlichen Ländern des Kontinents, die in verschiedenen Formen Beziehungen zur Europäischen Union unterhalten und Kandidaten für eine Mitgliedschaft sind: Türkei, Zypern und Malta.

In der Türkei gab es im Jahre 1991 einen Wandel hin zu einer besseren Gewährleistung von politischen und gewerkschaftlichen Rechten und eine Wiederherstellung der Rechte der Gewerkschaft DISK. Im April 1994 organisierte der EGB in Zusammenarbeit mit TÜRK-IS und DISK eine Konferenz in Silivri über die Rolle der Gewerkschaften bei den Beziehungen zwischen der Türkei und der Europäischen Union, insbesondere im Blick auf die für 1995 vorgesehene Errichtung einer Zollunion. Obwohl sich die Konferenz vor allem auf wirtschaftliche und soziale Aspekte konzentrierte, konnte der EGB seine Solidarität mit dem Kampf der türkischen Gewerkschaften für die volle Demokratisierung des Landes, für die Gewährleistung der Menschenrechte und die Abschaffung der Hindernisse, die immer noch bei der freien Durchführung gewerkschaftlicher Aktivitäten bestehen, zum Ausdruck bringen.

Im Zusammenhang mit Zypern gab der EGB seine Unterstützung für eine Initiative seiner Mitglieder SEK und TURK-SEN und anderer Gewerkschaften dieses Landes, damit Anfang 1995 ein gesamtzypriotisches Forum durchgeführt werden kann, das darauf abzielt, das Engagement der Gewerkschaftsbewegung für eine gerechte politische Lösung des Konflikts zum Ausdruck zu bringen, der vor zwanzig Jahren zur Aufteilung der Insel führte.

ANLAGEN

Inhaltsverzeichnis

1 -	EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT	3
	Perspektiven: Arbeitsprogramm 1995-1996 und Eckpunkte für ein mittelfristiges Arbeitsprogramm	5
	Veröffentlichungen	5
2 -	TECHNISCHES GEWERKSCHAFTSBÜRO FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT (TGB)	8
	Kontrolle der Ausarbeitung und Umsetzung der Gemeinschaftsrichtlinien	8
	Konkretisierung der in den Gemeinschaftsrichtlinien definierten Anforderungen	9
	Konkretisierung und Anwendung der in den Richtlinien definierten Grundsätze und Verfahren	10
	Untersuchungen und Forschungsprojekte	11
	Transnationale Zusammenarbeit	12
	Veröffentlichungen	12
3 -	EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSAKADEMIE (EGA)	14
4 -	VEREIN FÜR DIE EUROPAWEITE AUSBILDUNG VON ARBEIT- NEHMERN IN DER WIRKUNG NEUER TECHNOLOGIEN (AFETT)	17
5 -	MITGLIEDSORGANISATIONEN	20
6 -	MITWIRKUNG DES EGB IN DEN EUROPÄISCHEN INSTANZEN	35

1 - EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT

Die Beschlüsse des Luxemburger Kongreß des EGB gaben Anlaß zu einer Neuorientierung der Aufgabenstellung des EGI und zur Erstellung eines mittelfristigen Rahmenprogramms der Forschungsarbeit.

Das 1991 fertiggestellte erste mittelfristige Rahmenprogramm der Forschungsarbeit hatte folgende vier Schwerpunkte:

- Wandel der Arbeitswelt und gewerkschaftliche Vertretung,
- Soziale Dimension der europäischen Integration,
- Erweiterung der Europäischen Integration und gewerkschaftliche Zusammenarbeit
- Europas Strukturprobleme auf dem Wege zum Jahr 2000.

1991 konnte das EGI mit der Einrichtung verschiedener Forschungsnetzwerke seine Arbeitsmethoden diversifizieren. Diesem Zweck dienten auch die folgenden Veranstaltungen: "Steuerpolitik in Europa" mit Beteiligung von Steuerexperten der nationalen Gewerkschaftsbünde, die Workshops "Informationstechnologie" zu Fragen der Nutzung von electronic mail und Datenbanken in den Gewerkschaften, das gemeinsame Seminar mit dem Internationalen Institut für Arbeitsstudien des IAA in Genf über die Bedeutung der Arbeitsstandards im Strukturwandel in Ost und West, der gemeinsame Workshop mit der Hans-Böckler-Stiftung über die Entwicklung der Streikerfahrungen in mehreren europäischen Ländern sowie die EGI/EGB-Tagung über den sektoriellen und dezentralen sozialen Dialog, an dem sich auch die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse beteiligten. Die Forschungsarbeiten des Jahres 1991 behandelten die Themen Entwicklung der Tarifverhandlungen, nationale Gewerkschaftsbünde, Wirtschafts- und Währungsunion, Umweltschutz, Assoziationsabkommen der EG mit Polen, Ungarn und der Tschechoslowakei.

1992 standen die Antworten der Gewerkschaften auf die Herausforderungen des europäischen Binnenmarktes und die Entwicklung der Beziehungen zu den mittel- und osteuropäischen Staaten im Mittelpunkt der Forschungsarbeiten des EGI. Darüber hinaus erstellte das EGI eine Reihe von Berichten für die im Juni 1992 gemeinsam mit dem EGB durchgeführte Tagung über die europäische Dimension der Kollektivvertragsverhandlungen. Im übrigen konzentrierte sich die Forschungsarbeit auf folgende Themen: wirtschaftliche Konvergenz und Tarifverhandlungen, Europäische Gewerkschaftsausschüsse, Flexibilisierung der Arbeitszeit im Einzelhandel, soziale Aspekte der Hilfsprogramme für Mittel- und Osteuropa, die Arbeitsbeziehungen in den USA und Kanada, die Besteuerung in Westeuropa und die Auswirkungen der Zuwanderung auf den europäischen Arbeitsmarkt. Auch die Netzwerkarbeit wurde mit folgenden Veranstaltungen fortgesetzt: gemeinsamer Workshop mit gewerkschaftlichen Forschungsreferenten aus Mittel- und Osteuropa, Workshop der Arbeitsgruppe EGI-Universitäten zum Thema Europäische Kollektivvertragsverhandlungen sowie ein

gemeinsamer Workshop des EGI und der Hans-Böckler-Stiftung über die Tertiärisierung der Gesellschaft und die neuen Formen gewerkschaftlicher Mobilisierung.

1993 nahm das EGI die anhaltende Wirtschaftskrise zum Anlaß, eine Bilanz des europäischen Entwicklungsmodells zu erstellen. So wurde im Hinblick auf die im Oktober 1993 in Dublin durchgeführte EGB/EGI-Jahreskonferenz das Verhältnis von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung untersucht. Darüber hinaus beteiligte sich das EGI an den Vorbereitungsarbeiten für das Grünbuch der Europäischen Kommission über die europäische Sozialpolitik. Außerdem führte das EGI die Arbeiten im Rahmen seiner Funktion als europäisches Observatorium der Entwicklung der europäischen Gewerkschaftsbewegung fort. Weiter ausbauen konnte das EGI seine Netzwerkarbeit mit einem Projekt innerhalb des PHARE-Demokratieprogramms, das die Zusammenarbeit mit den Forschungseinrichtungen der Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa zum Inhalt hat. Darüber hinaus hat sich eine Zusammenarbeit mit dem ILA (Institut für Arbeitsfragen der Andenstaaten) in Cáracas und mit der USTMA (Union der Gewerkschaften der Maghreb-Länder) in Tunis entwickelt.

Ein wesentlicher Forschungsschwerpunkt des Jahres **1994** war die Untersuchung der Tarifverhandlungspolitik in Zeiten der Rezession. Der Jahresbericht über die Entwicklung der Tarifverhandlungen konzentrierte sich auf die in einigen europäischen Ländern ausgehandelten Sozialpakete und auf die Maßnahmen der verschiedenen Regierungen im Zusammenhang mit dem Weißbuch der Europäischen Union über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Im zweiten Halbjahr 1994 erstellte das EGI sieben Arbeitsdokumente für die im Dezember durchgeführte EGB/EGI-Jahreskonferenz "Arbeitszeit - Lebenszeit". In diesen Arbeitsdokumenten wurde nach neuen gewerkschaftspolitischen Lösungsansätzen sowohl für die Bewältigung der Beschäftigungskrise als auch für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gesucht.

Nachdem Günter Köpke im April 1994 in den Ruhestand trat, ernannte der EGI-Verwaltungsrat Reiner Hoffmann zu seinem Nachfolger im Amt der EGI-Direktors. Bereits im Mai 1993 war Martin Hutsebaut zum Verwaltungschef berufen worden.

Das Dokumentationszentrum des EGI hat während des gesamten Berichtszeitraums die Mitgliedsbünde und die Gewerkschaftsausschüsse mit allen Informationen versorgt, die diese für ihre tägliche Arbeit benötigen. Darüber hinaus setzte es die regelmäßige Veröffentlichung des Bulletin fort, das bibliographische Hinweise zu ausgewählten Artikeln aus europäischen und internationalen Zeitschriften enthält, die im Dokumentationszentrum verfügbar sind. Das Dienstleistungsangebot des Dokumentationszentrums wurde nicht nur von den Gewerkschaften, sondern in starkem Maße auch von Forschern und Studenten genutzt.

**Perspektiven:
Arbeitsprogramm 1995-1996
und Eckpunkte für ein mittelfristiges Arbeitsprogramm**

Ausgangspunkt für die Überlegungen des EGI bezüglich der zukünftigen Arbeitsschwerpunkte und Strukturen sind die Ergebnisse der EGB-Beratungsgruppe "Forschungs- und Bildungsstrukturen des EGB", die auf der Sitzung des Exekutivausschusses am 13./ 14. Oktober 1995 zustimmend zur Kenntnis genommen wurden.

Um das wissenschaftliche Profil des EGI auf mittlere Sicht zu verbessern, ist eine Konzentration auf Schwerpunkte von strategischer Bedeutung. Die zukünftigen Forschungsschwerpunkte müssen den konkreten Forschungsbedarfen des EGB und den personellen und finanziellen Rahmenbedingungen entsprechen.

Die seit Oktober 1994 am Institut entwickelten Vorschläge zielen darauf ab, daß die Arbeiten sich im wesentlichen auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, auf Fragen der Beschäftigungspolitik und auf die Gewerkschaften und soziale Entwicklungen in Mittel- und Osteuropa konzentrieren. In Abhängigkeit von den vorhandenen Mitteln sollen die Forschungsschwerpunkte weiterentwickelt werden.

Eine inhaltliche Konzentration auf drei Forschungsschwerpunkte stellt auch neue Anforderungen an die Forschungsorganisation und das methodische Vorgehen in den zukünftigen Projekten. Den Forschungsschwerpunkten entsprechend arbeiten zukünftig zwei bis drei Wissenschaftler gleichberechtigt in eigenverantwortlichen Projekten zusammen. Überschneidungen in der Zuständigkeit einzelner Wissenschaftler für Projekte dienen dem Erfahrungsaustausch, der gemeinsamen Weiterentwicklung der Projekte sowie der Koordinierung der Forschungsarbeiten. Aufgrund der europäischen Forschungsorientierung ist eine enge Kooperation mit den gewerkschaftsnahen Forschungszentren und Universitäten in den verschiedenen Ländern erforderlich. Auf diese Weise sollen zusätzliche Synergieeffekte erreicht werden.

Desweiteren wird es darauf ankommen, zukünftig die Forschungsbeobachtung und Forschungskoooperation zu intensivieren. Zu vielen für die Gewerkschaften relevanten Fragestellungen liegen Forschungsergebnisse anderer Einrichtungen vor. Der Ausbau der Forschungsbeobachtung kann dazu beitragen, daß den Gewerkschaften Ergebnisse anderer Einrichtungen zugänglich gemacht werden.

Veröffentlichungen

Zwischen 1991 und 1994 hat das EGI über seinen jährlich erscheinenden Tätigkeitsbericht und das Bulletin des Dokumentationszentrums hinaus insgesamt 22 Berichte, Infos und sonstige Arbeitsdokumente zu folgenden Themen veröffentlicht:

Tarifverhandlungen in Westeuropa (Jahresbericht),
Umweltschutz in Europa (Bericht 44, 1992),
Die Besteuerung in Westeuropa (Bericht 46, 1992),
Die Flexibilität der Arbeitszeit im Einzelhandelssektor in Westeuropa (Bericht 47, 1992),
Soziale Aspekte der Hilfsprogramme für die Länder in Zentral- und Osteuropa (Bericht 48, 1992),
Die europäischen Dimensionen der Kollektivvertragsverhandlungen nach Maastricht (Arbeitsdokumente, 1992),
Die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse und der Soziale Dialog (Bericht 50, 1993),
Europäische Strukturfonds in den Regionen (Bericht 51, 1993),
Zuwanderung in Westeuropa (Bericht 52, 1993),
Die soziale Architektur Europas auf dem Prüfstand (Arbeitsdokumente, 1993),
Verhandeln in der Rezession, (Bericht 53, 1994),
Arbeitszeit - Lebenszeit (Arbeitsdokumente, 1994),
Verzeichnis der Bibliotheken, Dokumentationszentren und Archive der europäischen Gewerkschaftsbewegung (Loseblattausgabe),
Europäische Betriebsräte (Info 33, 1991),
Die Assoziationsabkommen zwischen der EG und Polen, Ungarn und der Tschechoslowakei (Info 34, 1992),
Die Gewerkschaftsbewegung in den Niederlanden (Info 35, 1992),
Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in den USA und Kanada (Info 36, 1992),
Streik im Strukturwandel (Info 37, 1993),
Gewerkschaftliche Mitgliedschaft in Westeuropa (Info 38, 1993)

Die Vertretung und der Schutz der sozial Ausgegrenzten, insbesondere der Arbeitslosen, durch die EGB-Mitgliedsorganisationen (Arbeitsdokumente, 1993).

Seit Anfang 1995 wird vom EGI die neue wissenschaftliche Vierteljahresschrift TRANSFER herausgegeben.

2 - **TGB - TECHNISCHES GEWERKSCHAFTSBÜRO FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

Das TGB wurde Ende 1988 gegründet, um die technischen und personellen Mittel des Europäischen Gewerkschaftsbundes zu erweitern und es ihm zu ermöglichen, in den europäischen Politiken in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz präsent zu sein und Einfluß zu nehmen. Die gesetzlichen Bestimmungen der Gemeinschaft in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben sich nämlich mit der Verabschiedung der Einheitlichen Akte Ende 1985 beträchtlich ausgeweitet. Das als Idealverein gegründete TGB verfügt über einen von der Europäischen Gemeinschaft gewährten Haushaltsrahmen. Der TGB-Direktor ist Marc Sapir.

Die Hauptarbeitsbereiche des TGB sind:

- Sachverständigentätigkeit in den Informations- und Anhörungsverfahren auf europäischer Ebene (für den EGB, die Gewerkschaftsausschüsse und die Gruppe Arbeitnehmer des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz [BAGS]).
- Verstärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an den europäischen Normungsarbeiten.
- Sicherstellung der Einflußnahme der Gewerkschaftsorganisationen auf die europäischen Politiken im Bereich chemischer Substanzen.
- Unterstützung transnationaler Gewerkschaftsaktivitäten.
- Durchführung von Untersuchungen, Forschungsarbeit, Organisation von Schulungsveranstaltungen und Einrichtung eines Informationssystems in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit.

Das TGB, das seine Tätigkeit Ende 1989 aufgenommen hat, kann nunmehr eine Bilanz seiner Tätigkeit für die ersten 5 Jahre, die seit seiner Gründung vergangen sind, vorlegen.

Kontrolle der Ausarbeitung und Umsetzung der Gemeinschaftsrichtlinien

Eine der Hauptaufgaben des TGB besteht darin, für die *Koordination* zu sorgen und *Gutachten* vorzulegen, die für den EGB in seiner Rolle als Sprecher der Gruppe Arbeitnehmer des Beratenden Ausschusses von Luxemburg (BAGS) erforderlich sind. In diesem Zusammenhang sorgt das TGB für die Kontrolle der Arbeiten der ad hoc-Gruppen dieses Ausschusses, der an die Kommission gerichtete Stellungnahmen zu den Entwürfen von Gemeinschaftsrichtlinien in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit ausarbeitet.

Die ersten, auf den Art. 100A und 118A des Vertrags der Europäischen Gemeinschaft basierenden Richtlinien, die Gesundheit und Sicherheit betreffen, sind seit dem 1. Januar 1993 in Kraft. Schon jetzt zeigt es sich, daß hinsichtlich der Umsetzung dieser Bestimmungen in der Gesetzgebung der einzelnen Länder, die in vielerlei Hinsicht unbefriedigend ist, eine Vielzahl von Fragen aufgeworfen wird. Das TGB zog *eine erste Bilanz über die Umsetzung der Gemeinschafts-Rahmenrichtlinie von 1989*, die 1994 veröffentlicht wurde; es beabsichtigt, seine Tätigkeit sowohl im Bereich Arbeitsumwelt wie auch in der Entwicklung von Arbeitsausrüstungen fortzuführen (Richtlinie Maschinen und Persönliche Schutzausrüstungen)

Konkretisierung der in den Gemeinschaftsrichtlinien definierten Anforderungen

Dieser Hauptschwerpunkt in der Tätigkeit des TGB bezieht sich in erster Linie auf die auf Art. 118A basierenden Richtlinien wie auf die Richtlinien "Binnenmarkt", die auf Art. 100A gründen, der sich auf Industrieprodukte und chemische Produkte bezieht.

Normung

Die Beteiligung der Sozialpartner an den europäischen Normungsarbeiten wird in den Richtlinien "Binnenmarkt", die auf dem Neuen Ansatz bezüglich Maschinen und Individualschutzausrüstungen basieren, ausdrücklich festgelegt. Mit der Einführung *eines Netzes von Gewerkschaftssachverständigen für Normung* im Jahre 1990 hat sich das TGB darum bemüht, die Beteiligung der Gewerkschaften an diesen Arbeiten zu fördern und zu koordinieren, um eine Verbesserung bei der Entwicklung von Arbeitsausrüstungen zu erreichen, die den wesentlichen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen der Richtlinien entsprechen soll.

Das TGB hat 1991 in Amsterdam eine *Konferenz* veranstaltet, um eine erste Bilanz der *Mitwirkung der Gewerkschaften an den Normungsarbeiten* vorzunehmen. Eine zweite Bilanz wurde im September 1994 ausgearbeitet, aus der hervorging, daß die Einbeziehung der Gewerkschaften in vielen Ländern in nur geringem Maße Realität ist. Eine *Schulungsveranstaltung* der Gewerkschaftssachverständigen für Normung wurde vom TGB 1993 im Rahmen der AFETT organisiert.

Mit seinem Gewerkschaftssachverständigennetz stellt das TGB die Kontrolle der Arbeiten des CEN/CENELEC (europäische Normungsgremien) sicher, dies gilt insbesondere für die Bereiche Maschinensicherheit, Individualschutzausrüstungen und Ergonomie. Das TGB hat regelmäßig *Stellungnahmen* zu den europäischen Normenprojekten, die einer öffentlichen Diskussion unterliegen, verfaßt und dem CEN übermittelt. Ende 1993 wurde das TGB "assoziertes Mitglied"

des CEN. In dieser Funktion nimmt es an dessen Hauptversammlungen teil und überwacht die Koordinations- und Verwaltungsarbeiten der Normungsprogramme, die von der Kommission bei den CEN-Gremien in Auftrag gegeben werden.

Das TGB ist ebenfalls in der ständigen ad hoc-Gruppe des BAGS für Normung vertreten, in der über die Normungspolitik der Kommission diskutiert wird.

Chemische Produkte

Das TGB übernimmt die *Sachverständigentätigkeit* bei der Konkretisierung der in den Richtlinien "Binnenmarkt" definierten Anforderungen bezüglich der Klassifizierung von Substanzen und chemischen Präparaten, der Risikobewertung von Gefahrstoffen und der Aufstellung von Grenzwerten der Exposition am Arbeitsplatz. Das TGB nimmt an den Arbeiten der ad hoc-Gruppen des BAGS zu Grenzwerten der Exposition am Arbeitsplatz sowie zu chemischen und biologischen Agentien teil.

Hinsichtlich der Klassifizierung von Substanzen hat sich das TGB in seiner Arbeit im wesentlichen auf die Klassifizierung flüchtiger organischer Lösungsmittel und künstlicher Mineralfasern konzentriert.

Das TGB hat ein *Netz von Gewerkschaftssachverständigen für chemische Produkte* geschaffen, mit dessen Hilfe es auf Gemeinschaftsebene eine gewerkschaftliche Beteiligung an den Verfahren zur Ausarbeitung von Grenzwerten für berufsbedingte Exposition verwirklicht.

Es wurden vom TGB *Arbeitstreffen* veranstaltet, bei denen Gewerkschafts- und akademische Sachverständige zusammenkamen: Klassifizierung und Etikettierung chemischer Substanzen, November 1992; Expositionsgrenzwerte, September 1992; Klassifizierung künstlicher Mineralfasern (MMMF) innerhalb der CMR-Working Group (Arbeitsgruppe der GD XI zu karzinogenen, mutagenen und fortpflanzungsschädigenden Substanzen), Dezember 1994.

Konkretisierung und Anwendung der in den Richtlinien definierten Grundsätze und Verfahren

Risikobewertung am Arbeitsplatz

Das TGB veranstaltete 1992 in Luxemburg eine *Konferenz* zur Anwendung der Rahmenrichtlinie von 1989, die die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und insbesondere die Aspekte der Vermeidung von Risiken am Arbeitsplatz betrifft.

Im Hinblick auf die Risikobewertung hat das TGB verschiedene Arbeiten initiiert, die eine gewerkschaftliche Beurteilung des diesbezüglichen Leitprojekts der Kommission darstellen sollen. Diese Beurteilung sollte in einem zusammenfassenden Papier sowie im Jahre 1995 in Form einer *Schulungsveranstaltung* im Rahmen der AFETT ihren Ausdruck finden. Ein *Sachverständigenetz zu diesem Bereich* wurde ebenfalls geschaffen.

Schulung

Das TGB hat 1992 eine *Untersuchung* zu den Gewerkschaftspraktiken im Bereich der Schulung von Gewerkschaftsvertretern durchgeführt; auf deren Grundlage wurde 1994 ein Dokument ausgearbeitet und eine *Bewertungssitzung* veranstaltet. Diese Arbeit muß fortgesetzt werden und wird Gegenstand einer Publikation werden.

Kennzeichnung von Produkten im Rahmen der Richtlinien "Binnenmarkt"

Die Richtlinien zur Harmonisierung der im Rahmen der Neuen Konzeption verabschiedeten Gesetze definieren für den Hersteller die Kennzeichnungsverfahren, die eine Übereinstimmung der Produkte mit den wesentlichen Anforderungen der Richtlinie ermöglichen. Die Definition der Mittel, die der Person zur Verfügung stehen, die das Produkt mit dem EG-Konformitätsstempel versieht, bevor es auf den Markt gelangt, ist besonders wichtig, um die Einhaltung der Sicherheitsanforderungen für Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Das TGB hat unter dem Blickwinkel einer gewerkschaftlichen Stellungnahme ein Dokument mit dem Titel "*Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren in Europa*" zu dieser Frage ausgearbeitet, das in erster Linie die Rolle der Kennzeichnung in den Richtlinien "Neue Konzeption" und die Verantwortung der Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Marktkontrolle untersucht.

Das TGB ist Mitglied der Hauptversammlung der European Organisation of Testing and Certification (EOTC), dort repräsentiert es den EGB seit 1993.

Untersuchungen und Forschungsprojekte

Verschiedene Untersuchungen wurden vom TGB durchgeführt oder koordiniert, bei physikalischen Agentien insbesondere die Lärmbelastigung; gebrauchte Maschinen; Streß (im Rahmen der Vorbereitung des 11. Kongresses des Internationalen Ergonomievereins (Association internationale d'ergonomie) 1991 in Paris).

Genetic Screening und Genetic Monitoring

Seit Anfang 1993 ist das TGB für die Koordination eines Forschungsprojekts im Rahmen des Biomed-Programms verantwortlich (das von der GD Forschung GD XII geleitet wird): "*Ethical, social and scientific problems related to the application of genetic screening and genetic monitoring for employees in the context of a European approach to health and safety*" (Dauer: 3 Jahre).

In dem Projekt arbeiten Wissenschaftler und Gewerkschaftssachverständige aus verschiedenen Ländern zusammen. Es weist folgende Themenschwerpunkte auf: ethische und gesellschaftliche Aspekte; Verfahren des Genetic Screening und des Genetic Monitoring; medizinische Selektion und Überwachungspraxis in den Bereichen Gesundheitspflege und ihre Beziehung zur Primärprävention.

Im Rahmen dieser Arbeit hat das TGB das *Sommerseminar* der Gruppe Arbeitnehmer des BAGS zum Thema Gentechnik und Kontrolle der Arbeitnehmer (Oktober 1994) vorbereitet.

Transnationale Zusammenarbeit

Das TGB trug für die Koordination der Arbeiten der *Workshops des Europäischen Forums*, die Anfang 1993 vom EGB in London im Rahmen des Europäischen Jahrs zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz veranstaltet wurden, Sorge. Auf der Grundlage dieser Arbeiten wurde ein *Leitfaden zu den Gemeinschaftsrichtlinien* verfaßt, der zur Verwendung bei den Gewerkschaftsschulungen auf transnationaler Ebene gedacht war, und zwar entweder im Rahmen des sektoriellen Sozialdialogs oder der europäischen Betriebsräte. Diese Initiative wurde als Reaktion auf eine Gutachtensanfrage von seiten verschiedener Gewerkschaftsausschüsse, insbesondere der FEM, durchgeführt zur Vorbereitung einer Schulung im Rahmen der Organisation von europäischen Betriebsräten von Arbeitnehmern, die in der Fahrstuhlproduktion tätig sind.

Veröffentlichungen

Das TGB hat 4 Bücher und 3 Broschüren in seinen drei Arbeitssprachen (Französisch, Englisch, Deutsch) veröffentlicht.

Bücher

1. Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit in der Europäischen Gemeinschaft. Grundlegende Informationen für Gewerkschaften. 1991.
2. Die Mitwirkung der Gewerkschaften an den europäischen Normungsarbeiten. 1992.
3. Die Beteiligung von Arbeitnehmern an Arbeitsschutzmaßnahmen in Europa. 1993.
4. Gefahrenverhütung am Arbeitsplatz. Erste Bilanz über die Umsetzung der Gemeinschafts - Rahmenrichtlinie von 1989. 1994.

Broschüren

1. Übersicht über die Gemeinschaftsrichtlinien für den Bereich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, 1991, 1. aktualisierte Neuauflage 1994.
2. Leitfaden zu den Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1993.
3. Die Präventivdienste am Arbeitsplatz in Dänemark, 1993.

Das TGB hat darüber hinaus ein *Dokumentationszentrum* geschaffen, das auf die Bereiche Gesundheit und Sicherheit spezialisiert ist und über knapp 2.500 Werke verfügt.

3 - *EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSAKADEMIE (EGA)*

Bei seinem 7. ordentlichen Kongreß 1991 wurde der Europäische Gewerkschaftsbund aufgefordert, die dauerhafte institutionelle Zukunft der Europäischen Gewerkschaftsakademie sowie die Finanzierung der transnationalen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu gewährleisten.

Infolgedessen tagte 1992 die Hauptversammlung der EGA, um einen Strategieplan zu verabschieden und einen Direktor zu ernennen, den ehemaligen Koordinator Jeff Bridgford.

Der Schwerpunkt des Strategieplans wurde dabei auf den 'Mehrwert' von drei getrennten, jedoch untereinander verbundenen Aktivitätsbereichen gelegt, durch die die Entwicklung der europäischen Gewerkschaftsbildung und -ausbildung untermauert wird, namentlich Seminare, pädagogische Unterstützung und Beratung zu den Programmen der Europäischen Union.

Der 'Mehrwert' der EGA-Seminare liegt im transnationalen Kontext des kollektiven Lernprozesses als Ergänzung zu den verschiedenen Stufen der gewerkschaftlichen Bildung und Ausbildung auf nationaler Ebene. In dieser Hinsicht hat die EGA

- die Überlegung zur gewerkschaftlichen Bildung in Europa, insbesondere im Bereich der Bedarfsuntersuchung und der Ausbildungsmöglichkeiten für AusbilderInnen gefördert,
- den Prozeß der 'Europäisierung' hauptamtlicher FunktionärInnen verstärkt, insbesondere junger FunktionärInnen durch die europäischen Bildungsseminare und ExpertInnen in Bereichen wie Tarifverhandlungen, Chancengleichheit für Frauen, ethnische Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit, ökonomische und soziale Kohäsion, partizipatives Management, berufliche Weiterbildung, Gesundheit und Sicherheit sowie Gewerkschaften und Umwelt,
- den Prozeß der 'Europäisierung' von ArbeitnehmervertreterInnen innerhalb multinationaler Unternehmen verstärkt, namentlich in der Textilindustrie und in Unternehmen wie ABB, Ikea, Carlsberg, Jacob Suchard.

Seit dem letzten Kongreß hat die EGA insgesamt 49 Seminare mit 790 TeilnehmerInnen durchgeführt (seit 1992 : 441 Männer und 169 Frauen).

Der 'Mehrwert' der pädagogischen Unterstützung der EGA liegt in der kollektiven Arbeit mit Materialien und der gemeinsamen Herausfilterung von Expertise, die anschließend auf die nationale Ebene und in andere europäische Kontexte übertragen werden können. In dieser Hinsicht hat die EGA

- Netzwerke von gewerkschaftlichen Bildungsbeauftragten innerhalb des Bildungsrates geschaffen. Der Bildungsrat ist der beratende Ausschuß der EGA (seit 1993 des EGB), der jährlich zusammentritt und an dem VertreterInnen der großen Mehrzahl der Bünde und gleichfalls der Gewerkschaftsausschüsse teilnehmen
- einen EGA-Newsletter veröffentlicht
- Bildungsmaterialien für EGA-Seminare und seit kurzem auch für die Mitgliedsorganisationen erstellt, wie vor allem das **Handbuch für TeamerInnen und Gewerkschaften und Umwelt** (einschließlich eines EGA Videos mit dem Titel **Reale Ressourcen: Europäische GewerkschafterInnen, Arbeitsplätze und Umwelt**).
- Aspekte pädagogischer Methoden in Europa durch die Einrichtung von EGA-Arbeitsgruppen zu Bildungsmaterialien, Sprachausbildung, Bewertung sowie Zentral- und Osteuropa analysiert.

Der 'Mehrwert' der Beratungstätigkeit liegt im kollektiven Wissen und Fachwissen aus dem Monitoring der Entwicklung der EU Programme und Projekte, die anschließend auf nationaler Ebene und in andere europäische Kontexte übertragen werden können. Die EGA hat zu diesem Zweck

- einen Monitoring Service für EU Programme und einen Newsletter mit dem Titel '**Trainers' Digest**' eingerichtet
- eine Reihe von Projekten organisiert, die durch EU Programme wie FORCE, LINGUA, DG XI, finanziert werden
- ein Handbuch mit dem Titel **Gewerkschaften und transnationale Projekte** erstellt - das bei der Durchführung von europäischen Ausbildungsprojekten unterstützt
- Unterstützung bei europäischen Projekten der Mitgliedsorganisationen geleistet
- die Ergebnisse von europäischen Projekten über ihr eigenes Netzwerk verbreitet.

Ein Schwerpunkt des Strategieplans liegt in der Notwendigkeit zur Flexibilität, um zukünftige Herausforderungen annehmen zu können. Die EGA hat daher begonnen, sich folgenden Themen zu widmen:

- Fremdsprachen-Ausbildung
- Zentral- und Osteuropa
- Europäische Betriebsräte.

Eine Bestrebung der EGA ist die Unterstützung von FunktionärInnen bei der Verbesserung des Erlernens von Sprachen. Aus diesem Grunde hat die EGA

- Projekte durchgeführt, durch die eine allgemeingültige und übertragbare Annäherung an die Analyse von Lernbedarf und die Entwicklung von Lehrplänen zur Sprachausbildung für FunktionärInnen gefördert wurde
- eine Reihe von Materialien zur Sprachausbildung mit dem Titel **Englisch für GewerkschafterInnen (mittlere/fortgeschrittene Kenntnisse)** erstellt
- verschiedene Kurse mit dem Titel **Englisch für GewerkschafterInnen (mittlere/fortgeschrittene Kenntnisse)** und ein Seminar mit dem Titel **'Making it work'** organisiert, durch die Strategien im Bereich der Sprachausbildung für europäische FunktionärInnen erstellt wurden
- Unterstützung bei von den Mitgliedsorganisationen durchgeführten europäischen Projekten geleistet, zu denen Bildungsmaterial in englischer Sprache für holländische Betriebsräte, in französischer Sprache (für AnfängerInnen) und in deutscher Sprache (für AnfängerInnen) sowie ein Handbuch für SprachausbilderInnen erstellt wurde.

Die EGA hat sich bemüht, Gewerkschaftsorganisationen aus Zentral- und Osteuropa in ihre Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten zu integrieren. Zu diesem Zweck hat die EGA verschiedentlich GewerkschaftsfunktionärInnen als Experten und Beobachter zu ihren Seminaren eingeladen. Darüber hinaus hat die EGA Projekte im Rahmen des EU Programms Phare unterstützt.

Die EGA hat es sich zum Ziel gemacht, dem Bedarf an Bildungsaktivitäten innerhalb europäischer Betriebsräte zu entsprechen. Aus diesem Grunde hat die EGA

- Seminare namentlich zu Themen wie Ausbildung der Ausbilder und Ausbildung für das effektive Funktionieren von Europäischen Betriebsräten durchgeführt,
- pädagogische und administrative Unterstützung bei den Seminaren von Mitgliedsorganisationen geleistet,
- Bildungsmaterialien, vor allem zu der EU Richtlinie zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten, erstellt.

4 - *VEREIN FÜR DIE EUROPaweite Ausbildung von Arbeitnehmern in der Wirkung neuer Technologien (AFETT)*

Eine der bedeutendsten Herausforderungen, die sich den Arbeitnehmern und ihren Organisationen stellt, liegt in der Beherrschung des Erneuerungsprozesses, in der Abdämpfung der gesellschaftlichen Folgen technologischer Änderungen sowie der Beschaffung angemessener Mittel zur Wahrung von Arbeitsplätzen. Diese Herausforderung ist umso größer, da die neuen Technologien einer der Hauptfaktoren bei der Integration der Wirtschaft und der Märkte sind, auch über die Grenzen Europas hinaus.

Wenn die Gewerkschaften innerhalb der Europäischen Union sich dieser Herausforderung stellen möchten, müssen sie in ihrer Strategie die europäische Tragweite der Problematik, die sich aus der technologischen Erneuerung ergibt, einbeziehen und in diesem Bereich eine auf europäischer Ebene gebündelte gewerkschaftliche Vorgehensweise entwickeln.

Dies ist für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften Grund, im Anbetracht der Förderung des Sozialdialogs, die Ausbildung im Bereich der neuen Technologien zu verstärken, da sie darin sowohl wirtschaftlich als auch sozial wichtige Faktoren im Rahmen des europäischen Integrationsprozesses erkennt. Dazu setzt die Kommission sich für die Unterstützung von einschlägigen Maßnahmen im Rahmen des « sozialen Dialogs » ein, die durch den Europäischen Sozialfonds finanziert werden.

In diesem Rahmen wurde auf Betreiben des Europäischen Gewerkschaftsbundes die AFETT ins Leben gerufen. Seit seiner Gründung von Antonio Miniutti geleitet, besitzt sie das Statut eines Vereins ohne Erwerbszweck.

AFETT hat eine eigene Methodik entwickelt, deren markantestes Kennzeichen ist, daß sie vorrangig die europäische Dimension in die Ausbildung einbezieht.

Diese Methodik, die sich inzwischen befestigt hat, ist das Ergebnis einer länderübergreifenden Verfahrensweise, die sich aus der Zusammenfassung konkreter Erfahrungen des AFETT in den letzten Jahren ergeben hat.

Besonders wichtig dabei sind folgende Punkte:

- besonderes Interesse für den Vergleich und die Erarbeitung unterschiedlicher Mittel zur Verwirklichung des sozialen Dialogs;
- berufliche, persönliche und gemeinschaftliche Kennzeichen bei der Suche nach möglichen Gemeinsamkeiten zu unterstreichen und die Erzeugung seitens der Teilnehmer eines « europäischen Mehrwertes ».

Diese Vorgehensweise stützt sich in erster Linie auf einige Besonderheiten:

- Ausbildungen sollen gesellschaftlich-berufliche Zielsetzungen mit dem besonderen Kontext der länderübergreifenden Verständigung verknüpfen;
- ein besonderer Stil der auf die Teilnahme eines jeden durch Gruppenarbeit und gemeinsame Auswertung des Ausbildungsprozesses gründet;
- Ein Lernsystem, das sich die Grundsätze der Erwachsenenpädagogik und des Erlernens durch Erfahrung zunutze macht.

Innerhalb des Ausbildungsprozesses unterscheidet man drei wesentliche Schritte, an die jeweils eine Zielsetzung gebunden ist:

- Die Sensibilisierung der Teilnehmer, die darin besteht, ein Fundament von gemeinsamen Kenntnissen zu den in der europäischen Dimension behandelten Themen zu vermitteln;
- Die Vertiefungsphase, in deren Verlauf den Teilnehmern die Möglichkeit geboten wird, anhand vorgeschlagener Modelle und Hilfsmittel eine vertiefte vergleichende Studie mehrerer wirklicher Situationen anzustellen;
- Die Vorschlagsphase, in der die Ausbildungsteilnehmer zur Zusammenfassung und Auswertung von Perspektiven sowie zur Vorstellung von Interventionsmitteln eingeladen werden.

Mit Hilfe dieser Vorgehensweise hat AFETT einen ganz eigenen Stil mit folgenden Zielen geschaffen:

- mit Hilfe gemeinsamer politischer und gesellschaftlicher Werte eine « europäische » kulturelle Identität ins Leben zu rufen;
- den Antrieb zur Konfrontation, zur Öffnung und zum gegenseitigem Interesse zu stärken;
- neue persönliche Beziehungen zur Verbreitung der wertsteigernden Wirkung der Ausbildung zu entwickeln.

Die an dieser Stelle beschriebene Methodik hat sich ebenfalls bei einem gemeinsamen Ausbildungsweg von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern bewährt. In diesem Rahmen wurde im Jahre 1994 ein Versuch mit der Teilnahme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus Italien, Spanien, Griechenland und Portugal gestartet. Ein zweites Projekt der gleichen Art befindet sich derzeit noch in der Entwicklungsphase.

Nach einer experimentellen Phase (1986 - 1990: siehe AFETT-Broschüre "Bilanz und Perspektiven" von Ende 1991), wurde die Tätigkeit der AFETT für eine Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds in Betracht gezogen. Mit Hilfe dieser mächtigen europäischen Instanz konnte die AFETT ihre Bildungsarbeit im Bereich der technologischen Neuerungen in erheblichem Maße weiterführen und erweitern. So hat sie seit 1991 nicht weniger als 111 länderübergreifende Aktionen mit einer Bildungsdauer von 320 Wochen organisiert. In den Jahren 1991 bis 1994 haben 2.761 Personen AFETT - Bildungsgänge besucht.

Unter den von der AFETT in die Wege geleiteten Ausbildungsmaßnahmen unterscheidet man zwei Arten:

- Zentral gelenkte Bildungsgänge unter der Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern aus den zwölf Mitgliedsländern der Union, des Europäischen Gewerkschaftsbundes sowie der einzelnen europäischen Gewerkschaftsausschüsse;
- Dezentral gesteuerte Bildungsgänge seit 1991, welche die Wirkung der zentral stattfindenden Initiativen erweitern und die Grundlagen für vertiefte Zusammenarbeit unter den einzelnen Ländern und Organisationen, die gleiche Interessen verfolgen, schaffen. Diese Bildungsgänge werden von der AFETT koordiniert sowie von einer Gewerkschaft unter der Mitwirkung von Gewerkschaften eines Mitgliedslandes oder mehrerer Mitgliedsländer organisiert.

Die länderübergreifenden Ausbildungsmaßnahmen wecken immer mehr Aufmerksamkeit. Die Zahl der Ausbildungsanträge steigt von Jahr zu Jahr. Gleichzeitig taucht immer stärker das Problem auf, das Zusammenspiel der zentral und dezentral organisierten Aktionen weiterhin gewährleisten zu können.

Aus diesem Grunde hat die AFETT einen Ausbildungsleitfaden für Leiter von dezentralen Ausbildungsmaßnahmen erstellt, um auf optimale Weise die von der AFETT entwickelte Methodik näher zu bringen.

Es sei daran erinnert, daß die AFETT ungeachtet ihrer Mittel und Struktur, die ihr die Koordination von dezentralen Aktionen ermöglichen, ihrer allerersten Aufgabe, nämlich dem Entwurf und der Erprobung von Ausbildungsprojekten innerhalb der europäischen Dimension, treu geblieben ist.

ORGANISATIONS MEMBRES

MEMBER ORGANISATIONS

CONFEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES

NATIONAL TRADE UNION CONFEDERATIONS

31.12.1994

Pays Country	Organisation	Affiliés Members	Délégué(e)s Delegates	Suppléants/tes Deputies
Austria	ÖGB	1.616.006	10	3
Belgium	FGTB	1.081.305	9	3
	CSC	1.200.000	9	3
Cyprus	SEK	55.232	3	1
	TURK-SEN	5.000	2	-
Denmark	LO	1.323.000	9	3
	FTF	331.774	5	2
	AC	131.541	4	1
Finland	SAK	1.000.000	8	3
	AKAVA	213.300	5	2
	STTK	450.000	6	2
France	FO	1.015.000	9	3
	CFDT	617.095	7	2
	CFTC	250.000	5	1
Germany	DGB	9.000.000	24	8
	DAG	527.888	7	2
Greece	GSEE	360.000	6	2
	ADEDY	100.000	3	1
Iceland	ASI	55.301	3	1
	BSRB	16.437	2	-
Ireland	ICTU	600.000	7	2

Pays Country	Organisation	Affiliés Members	Délégué(e)s Delegates	Suppléants/tes Deputies
Italy	CGIL	5.236.571	16	5
	CISL	3.000.000	12	4
	UIL	1.150.000	9	3
Luxemburg	CGT-L	47.866	3	1
	LCGB	26.000	2	-
Malta	GWU	26.808	2	-
	CMTU	30.409	2	-
Netherlands	FNV	1.122.225	9	3
	CNV	340.086	5	2
	MHP	150.900	4	1
Norway	LO	650.000	7	2
Portugal	UGT	501.000	7	2
	CGTP-IN	877.000	8	3
San Marino	CDLS	2.585	2	-
	CSdL	2.650	2	-
Spain	UGT	600.000	7	2
	CC.OO.	600.000	7	2
	ELA-STV	110.000	4	1
Sweden	LO	1.954.638	11	4
	TCO	1.147.538	9	3
Switzerland	SGB	432.000	6	2
	CNG	106.267	4	1
	VSA	130.147	4	1
Turkey	DISK	100.000	3	1
	TURK-IS	500.100	7	2
United Kingdom	TUC	7.295.635	21	7
TOTAL		46.089.304	316	97

COMITES SYNDICAUX EUROPEENSEUROPEAN INDUSTRY COMMITTEES

31.12.1994

Comité Syndical Industry Committee	Affiliés Members	Délégué(e)s Delegates	Suppléants/tes Deputies
FEM/EMF (Metal.)	5.814.366	14	5
EURO-FIET (Empl., Tech., Cadres - Commercial, Clerical and Technical Employees)	5.586.834	14	5
IPTT-CE/PTTI-EC (Telecom.)	1.560.978	6	2
EFA (Agriculture - Agricultural workers)	1.405.201	5	2
Euro ISETU-FISTAV (Media)	108.771	3	1
SETA-UITA/ECF-IUF (Alimentation- Food)	1.382.371	5	2
CSESP/EPSC (Services Publics - Public Services)	6.770.045	16	5
CSTCE/CTWUEC (Transport)	2.539.073	8	3
CSEE/ETUCE (Education)	2.554.301	8	3
FETBB/EFBWW (Bâtiment-Bois - Building-Woodworkers)	2.867.889	8	3
FGE/EGF (Graphique - Graphical)	438.557	3	1
CSE-TCH/ETUC-TCL (Textiles)	1.133.807	5	2
FESCID/EFCGU (Chimie - Chemical)	1.771.622	6	2
FEJ-FIJ/EFJ-IFJ (Journalistes - Journalists)	115.673	3	1
FME/MEF (Mineurs - Miners)	380225	3	1
TOTAL	34.429.713	107	38

CONFEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES AVEC STATUT D'OSERVATEUR

NATIONAL TRADE UNION CONFEDERATIONS WITH OBSERVER STATUTS

31.12.1994

Pays Country	Organisation	Affiliés Members	Observateurs Observers
Bulgaria	CITUB	1.060.000	6
	PODKREPA	500.000	5
Czech Republic	CMK OS	2.647.650	8
Hungary	LIGA	98.000	3
	MOSz	75.000	3
	MSzOSz	650.000	5
Poland	NSZZ Solidarnosc	1.600.000	7
Rumania	Cartel ALFA	800.000	6
Slovak Republic	KOZ SR	1.231.741	6
<i>T O T A L</i>		8.662.391	49

COMITE EXECUTIF

EXECUTIVE COMMITTEE

31.12.1994

Ex-officio membres (members)

Président - President :	Friedrich VERZETNITSCH
Secrétaire Général - General Secretary :	Emilio GABAGLIO
Secrétaires Généraux adjoints:	Markku JÄÄSKELÄINEN
Deputy General Secretaries :	Jean LAPEYRE

CONFEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES

NATIONAL TRADE UNION CONFEDERATIONS

**Membres
Members**

**Membres suppléants
Substitute Members**

Austria

ÖGB	Karl DROCHTER
	Karl-Heinz NACHTNEBEL	Karl KLEIN

Belgium

FGTB	François JANSSENS	Xavier VERBOVEN
	Mia DE VITS(Ms)	Jean-Claude VANDERMEEREN

CSC	Willy PEIRENS	Willy THYS
	Josly PIETTE	André DAEMEN

Cyprus

SEK	Michael IOANNOU	Demetris KITTENIS
-----	-----------------	-------------------

TÜRK-SEN	Önder KONULOGLU	Nihad ELMAS
----------	-----------------	-------------

Denmark

LO	Finn THORGRIMSON	Erik CARLSLUND
	Bent NIELSEN	Sune BOGH

FTF	Anker CHRISTOFFERSEN	Soren KARGAARD
-----	----------------------	----------------

AC	Soren VANG RASMUSSEN	Nanna WESTERGARD-NIELSEN (Ms)
----	----------------------	-------------------------------

Finland

SAK Lauri IHALAINEN Kari TAPIOLA
Tuulikki KANNISTO (Ms) Hannu OHVO

AKAVA Voitto RANNE Markku ÄÄRIMAA

STTK Esa SWANLJUNG Martti REUNA

France

FO Marc BLONDEL Jacques PE

CFDT Nicole NOTAT (Ms) Jean LIMONET

CFTC Jacques VOISIN Armel GOURMELON

Germany

DGB Dieter SCHULTE
Walter RIESTER Klaus ZWICKEL
Michael GEUENICH Klaus SCHMITZ
Günther HORZETZKY Walter ÜBERBACH

DAG Roland ISSEN Herbert NIERHAUS

Greece

GSEE Christos PROTOPAPAS Georges DASSIS

ADEDY Yiannis KOUTSOUKOS Ilias VRETTAKOS

Iceland

ASI Benedikt DAVIDSSON Ari SKULASON

BSRB Ögmundur JONASSON R. GUDMUNSDOTTIR (Ms)

Ireland

ICTU Peter CASSELLS William A. ATTLEY

Italy

CGIL	Sergio COFFERATI Guglielmo EPIFANI Antonio LETTIERI	Ettore MASUCCI Riccardo TERZI Roberta BURSI (Ms)
CISL	Sergio D'ANTONI Raffaele MORESE	Luigi CAL Giacomina CASSINA (Ms)
UIL	Pietro LARIZZA Carmelo CEDRONE	Giorgio LIVERANI

Luxemburg

CGT	John CASTEGNARO	Josy KONZ
LCGB	Marcel GLESENER	Robert WEBER

Malta

GWU	Angelo FENECH	Jack CALAMATTA
CMTU	Salvino SPITERI	Charles V. NAUDI

Netherlands

FNV	Johan STEKELENBURG Jeke van den BURG (Ms)	E. VOGELAAR Jakob DRAIJER
CNV	Anton A. WESTERLAKEN	Gerda VERBURG (Ms)
MHP	Willem W. MULLER	Gerardus A.W. van DALEN

Norway

LO	Yngve HAGENSEN	Esther KOSTOL (Ms)
----	----------------	--------------------

Portugal

UGT	José TORRES-COUTO	Henrique COELHO
CGTP-IN	Manuel CARVALHO DA SILVA	Florival ROSA LANÇA

San Marino

CSdL Giovanni **GHIOTTI**
CDLS Marco **BECCARI**

Spain

UGT Candido **MENDEZ** Manuel **BONMATI**
STV-ELA José Miguel **LEUNDA** José **ELORRIETA**
CC.OO. Antonio **GUTIERREZ** Juan **MORENO**

Sweden

LO Bertil **JONSSON** Ulf **EDSTRÖM**
Wanja **LUNDBY-WEDIN** (Ms) Bo **RONNGREN**
TCO Inger **OHLSSON** (Ms) Solveig **PAULSSON** (Ms)
Lilian **RINGSAND** (Ms) Lennart **LARSSON**

Switzerland

CNG Hugo **FASEL** Camillo **JELMINI**
SGB Margrit **MEIER** (Ms) Daniel **NORDMANN**
VSA Hans-Rudolf **ENGGIST**

Turkey

DISK Ridvan **BUDAK** Yücel **TOP**
TÜRK-IS Bayram **MERAL** Semsî **DENIZER**

United Kingdom

TUC John **MONKS**
Rita **DONAGHY** (Ms) Donna **COVEY** (Ms)
Garfield **DAVIES** Rodney **BICKERSTAFFE**
David **LEA** James **KNAPP**

COMITES SYNDICAUX EUROPEENS

EUROPEAN INDUSTRY COMMITTEES

FEM/EMF (Metal)

.....
Hubert THIERRON

Kaj LAXEN
Manfred BOBKE

EURO-FIET (Employés, Techniciens, Cadres - Commercial, Clerical and Technical Employees)

Philip JENNINGS
Bernadette TESCH-SEGOL (Ms)

Garfield DAVIES
Lore HOSTASCH (Ms)

IPTT-CE/PTTI-EC (Telecom.)

Philip BOWYER

Jean-Michel AUBRY

EFA (Agriculture - Agricultural Workers)

Francesco ORSOMANDO

Eddy KLÖCKER

Euro-ISETU-FISTAV (Media)

Jim WILSON

.....

SETA-UITA/ECF-IUF (Alimentation - Food)

Harold WIEDENHOFER

Anton JOHANNSON

CSESP/EPSC (Services Publics - Public Services)

Carola FISCHBACH-PYTTEL (Ms)
Rodney BICKERSTAFFE

Hans ENGELBERTS
Poul WINCKLER

CSTCE/CTWUEC (Transport)

Hugues de VILLELE

.....

CSEE/ETUCE (Education)

Alain MOUCHOUX

Peter DAWSON

FETBB/EFBWW (Bâtiment-Bois - Building - Woodworkers)

Jan CREMERS

Bruno KÖBELE

FGE/EGF (Graphique - Graphical)

Chris **PATE**

Jackie **GRANT**

CSE-THC/ETUC-TCL (Textiles)

Patrick **ITSCHERT**

Willi **ARENS**

FESCID/EFCGU (Chimie - Chemical)

Franco **BISEGNA**

.....

FEJ-FLJ/EFJ-IFJ (Journalistes - Journalists)

Aidan **WHITE**

Renate **SCHROEDER (Ms)**

FME/MEF (Mineurs - Miners)

Hans **BERGER**

Damien **ROLAND**

COMITE "FEMMES"

WOMEN'S COMMITTEE

Franca **DONAGGIO** (Ms)
Margaret **NOLAN** (Ms)
Aase **MORIN** (Ms)

Terry **MARSLAND** (Ms)
Anne **BAASTURP** (Ms)
Béatrice **OUIIN** (Ms)

COMITE DE DIRECTION

STEERING COMMITTEE

31.12.1994

1 - EX-OFFICIO MEMBRES (MEMBERS)

Président - President:	Fritz VERZETNITSCH
Secrétaire Général - General Secretary:	Emilio GABAGLIO
Secrétaires Généraux adjoints :	Markku JÄÄSKELÄINEN
Deputy General Secretaries :	Jean LAPEYRE

*

2 - MEMBRES ELUS PAR LE COMITE EXECUTIF - MEMBERS ELECTED BY THE EXECUTIVE COMMITTEE

a) Confédérations Syndicales Nationales - National Trade Union Confederations

S. COFFERATI	CGIL/CISL/UIIL
M. BLONDEL	FO
W. PEIRENS	CSC
Y. HAAGENSEN	LO-N
F. JANSSENS	FGTB
D. LEA	TUC
D. SCHULTE	DGB
C. MENDEZ	UGT-E
J. STEKELENBURG	FNV
B. NIELSEN	LO-DK
I. OHLSSON (Ms)	TCO

b) Comités Syndicaux Européens - European Industry Committees

Ph. BOWYER	IPTT - CE/PTTI-EC
J. CREMERS	FETBB/EFBWW
C. PATE	FGE/EGF

c) Comité Femmes - Women's Committee

F. DONAGGIO (Ms)

CONSEILS SYNDICAUX INTERREGIONAUX
INTERREGIONAL TRADE UNION COUNCILS

31.12.1994

CSI ITUC	CONFEDERATIONS AFFILIEES AFFILIATED CONFEDERATIONS
Saar/Lor/Lux	DGB, FO, CFDT, CFTC CGTL et LCGB
Meuse/Rhin	DGB, FGTB, CSC, FNV, CNV
WENN Regio (Weser-Ems/ Noordnederland)	DGB, FNV, CNV
Alsace/Südbaden/Basel (Dreiländereck)	DGB, DAG, CFDT, CFTC, FO, SGB, CNG, VSA
Rijn/Ijssel/Ems	DGB, FNV, CNV
N-P-de-C./Hainaut/Flandre occ./Kent	TUC, CFDT, FO, CFTC, FGTB et CSC
Lombardia/Ticino	CISL, CGIL, UIL, USS, CNG
Pyrénées/Méditerranée	CFDT, FO, CFTC, UGT-E, CC.OO.
Galicia/Norte de Portugal	UGT-E, CC.OO, UGT-P
Rhône-Alpes/Piemonte/Valle d'Aosta	CGIL, CISL, UIL, CFDT, CFTC, FO
PACA/Liguria	CGIL, CISL, UIL, CFDT, FO, CFTC
Alsace/Baden-Württemberg/Südpfalz	CFDT, FO, CFTC, DGB, DAG
Pôle Européen de Développement	CFDT, FO, CFTC, CSC, FGTB, LCGB, CGTL
Flensburg/Sonderjylland	DGB, LO-DK
Pyrénées occidentales/Axe atlantique	CFDT, CFTC, FO, CC.OO, UGT-E
Northern Ireland/Republic of Ireland	ICTU / ICTU Belfast
Schelde/Kempen	FGTB, CSC, CNV, FNV
Extremadura/Alentejo	UGT-E, CC.OO., UGT-P
Andalucia/Algarve	UGT-E, UGT-P, CC.00
Friuli/Venezia Giulia/Slovenia	CGIL, CISL, UIL, ZSSS Neodvisnost Confederation '90
Elbe/Neisse	DGB, CM KOS, NSZZ Solidarnosc
Charleroi-Namur/Champagne-Ardenne	FGTB, CSC, CFDT, CFTC, FO

FORUM SYNDICAL EUROPEEN POUR LA COOPERATION ET L'INTEGRATION
EUROPEAN TRADE UNION FORUM FOR COOPERATION AND INTEGRATION

31.12.94

ALBANIA

BSPSH - Independent Trade Union Confederation of Albania

BOSNIA - HERZEGOVINA

VSSSBH - Vijece Saveza Samostalnih Sindikata Bosne i Hercegovine

BULGARIA

- ★ CITUB - Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria
- ★ PODKREPA

CROATIA

KNSH - Konfederacija Nesavisnih Sindikata Hrvatske

UATUC - Union of Autonomous Trade Unions of Croatia

CZECH REPUBLIC

- ★ CM-KOS - Czech-Moravian Chamber of Trade Unions

ESTONIA

EAKL - Association of Estonian Trade Union

HUNGARY

- ★ MSzOSz - National Confederation of Hungarian Trade Unions
- ★ LIGA - Democratic League of Independent Trade Unions
- ★ MOSz - National Federation of Workers' Councils
- ASZOK - Autonomous Trade Unions
- ESZT - Alliance of Intellectual Workers
- SZEF - Trade Union Cooperation Forum

LATVIA

LFTUF - Union of Independent Trade Unions of Latvia

LITHUANIA

LTUU - Lithuanian Trade Union Unification

LWU - Lithuanian Workers' Union

FYROM

CCM - Macedonian Federation of Labour Union

POLAND

- ★ NSZZ SOLIDARNOSC

R U M A N I A

- ★ CARTEL ALFA
- ★ CNSLR-Fratia
- CSDR - Confederation of Democratic Trade Unions from Rumania
- BNS - Blocul National Sindical

S L O V A K R E P U B L I C

- ★ KOZ SR - Confederation of the Trade Unions of the Slovak Republic

S L O V E N I A

- NEODVISNOST - Confederation of New Trade Unions of Slovenia
- ZSSS - Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
- Trade Union Confederation 90

Y U G O S L A V I A

- NEZAVISNOST (Serbia)
- SSS CRNE GORE - Savez Samostalnih Sindikata Crne Gore (Montenegro)

- (★) organisation ayant le Statut d'Observateur
organisation with Observer Status

MITWIRKUNG DES EGB IN DEN EUROPÄISCHEN INSTANZEN

*

EUROPÄISCHE UNION ¹

1 - VERWALTUNGSRÄTE

CEDEFOP

Zusammensetzung :	Kommission	3
	Regierungen	15
	Arbeitgeber	15
	Gewerkschaften (<i>Ernennung durch den EGB</i>)	15

DUBLIN-STIFTUNG

Zusammensetzung :	Kommission	3
	Regierungen	15
	Arbeitgeber	15
	Gewerkschaften (<i>Ernennung durch den EGB</i>)	15

EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Zusammensetzung : nicht endgültig. Vorschlag EGB wie für CEDEFOP und
Dublin

¹ Die Zusammensetzung einiger der Ausschüsse muß noch im Hinblick auf die Erweiterung der Union angepaßt werden.

2 - **BERATENDE INSTANZEN** (unter Mitwirkung der Kommission)

STÄNDIGER AUSSCHUSS FÜR BESCHÄFTIGUNGSFRAGEN

Zusammensetzung :	Regierungen	12
	Arbeitgeber	18
	EGB	17 (+7 <i>Stellvertreter</i>)
	Andere Gewerkschaften	1 (+2 <i>Stellvertreter</i>)

AUSSCHUSS DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS

Zusammensetzung :	Regierungen	24
	Arbeitgeber	24
	Gewerkschaften	24
	UNICE	1 (<i>Beobachter</i>)
	EGB	1 (<i>Beobachter</i>)

BERATENDER AUSSCHUSS FÜR DIE BERUFSAUSBILDUNG

Zusammensetzung :	Regierungen	24
	Arbeitgeber	24
	Gewerkschaften	24
	UNICE	1 (<i>Beobachter</i>)
	EGB	1 (<i>Beobachter</i>)

AUSSCHUSS "PROGRAMM LEONARDO"

Zusammensetzung :	Regierungen	
	Sozialpartner als Beobachter	(15 EGB et 15 UNICE-CEEP)

EUROPÄISCHE STIFTUNG FÜR BERUFSBILDUNG

Zusammensetzung :	EGB	2
	UNICE	2
	Regierungen	
	MOE-Länder	
	Andere	

**BERATENDER AUSSCHUSS FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
AM ARBEITSPLATZ**

Zusammensetzung :

Regierungen	24
Arbeitgeber	24
Gewerkschaften	24
UNICE	1 (Beobachter)
EGB	1 (Beobachter)

**BERATENDER AUSSCHUSS FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAU-
EN UND MÄNNERN**

Zusammensetzung :

Regierungen	24
Arbeitgeber	5 (Beobachter)
EGB	5 (Beobachter)

**BERATENDER AUSSCHUSS FÜR DIE SOZIALE SICHERHEIT DER WANDER-
ARBEITNEHMER**

Zusammensetzung :

Regierungen	24
Arbeitgeber	24
Gewerkschaften	24
UNICE	1 (Beobachter)
EGB	1 (Beobachter)

BERATENDER AUSSCHUSS FÜR DIE FREIZÜGIGKEIT DER ARBEITNEHMER

Zusammensetzung :

Regierungen	24
Arbeitgeber	24
Gewerkschaften	24
UNICE	1 (Beobachter)
EGB	1 (Beobachter)

BERATENDES FORUM FÜR UMWELTFRAGEN

Zusammensetzung : sehr gemischt, 2 EGB (+ Arbeitgeber, Verbraucher, verschiedene Verbände ...)

ÖKO-LABEL

Zusammensetzung :	Regierungen	15
	Beobachter	1 EGB, 1 UNICE, 1 BEE, 1 CCC und 1 Handel

ÖKO-AUDIT

Zusammensetzung :	Regierungen	15
	Beobachter	1 EGB, 1 UNICE, 1 BEE

EXPERTENGRUPPE STÄDTISCHE UMWELT

Zusammensetzung :	Regierungen	15
	EGB	1
	UNICE	1
	BEE	1

IRDAC

Zusammensetzung :	EGB	1
	Vertreter der Industrie	15

SCIENCE AND TECHNOLOGY ASSEMBLY

Zusammensetzung : sehr gemischt, 2 EGB (+ Arbeitgeber, Verbraucher, Verbände, Forschungsbeauftragte ...)

BERATENDER VERBRAUCHERRAT

Zusammensetzung :	BEUC	8
	COFACE	4
	EUROCOOP	4
	EGB (EURO-C)	4

EUROPARAT

VERBINDUNGS-AUSSCHUSS DES MINISTERKOMITEES

Zusammensetzung : EGB 3
UNICE 3
Regierungen 1 pro Land

REGIERUNGS-AUSSCHUSS DER EUROPÄISCHEN SOZIALCHARTA

Zusammensetzung : Regierungen 15
Beobachter 1 EGB, 1 UNICE

AUSSCHUSS "REVITALISIERUNG DER SOZIALCHARTA"

Zusammensetzung : Regierungen 15
Beobachter 1 EGB, 1 UNICE

AUSSCHUSS "EINWANDERUNG"

Zusammensetzung : Regierungen 15
Beobachter 1 EGB, 1 UNICE

EFTA

BERATENDER AUSSCHUSS DER EFTA

Zusammensetzung : Regierungen
nationale Gewerkschaften
nationale Arbeitgeber
Beobachter 1 EGB, 1 UNICE

EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTSRAUM

BERATENDER AUSSCHUSS DES EWR

Zusammensetzung : Beratender Ausschuß der EFTA
 WSA
 Beobachter 1 EGB, 1 UNICE

*