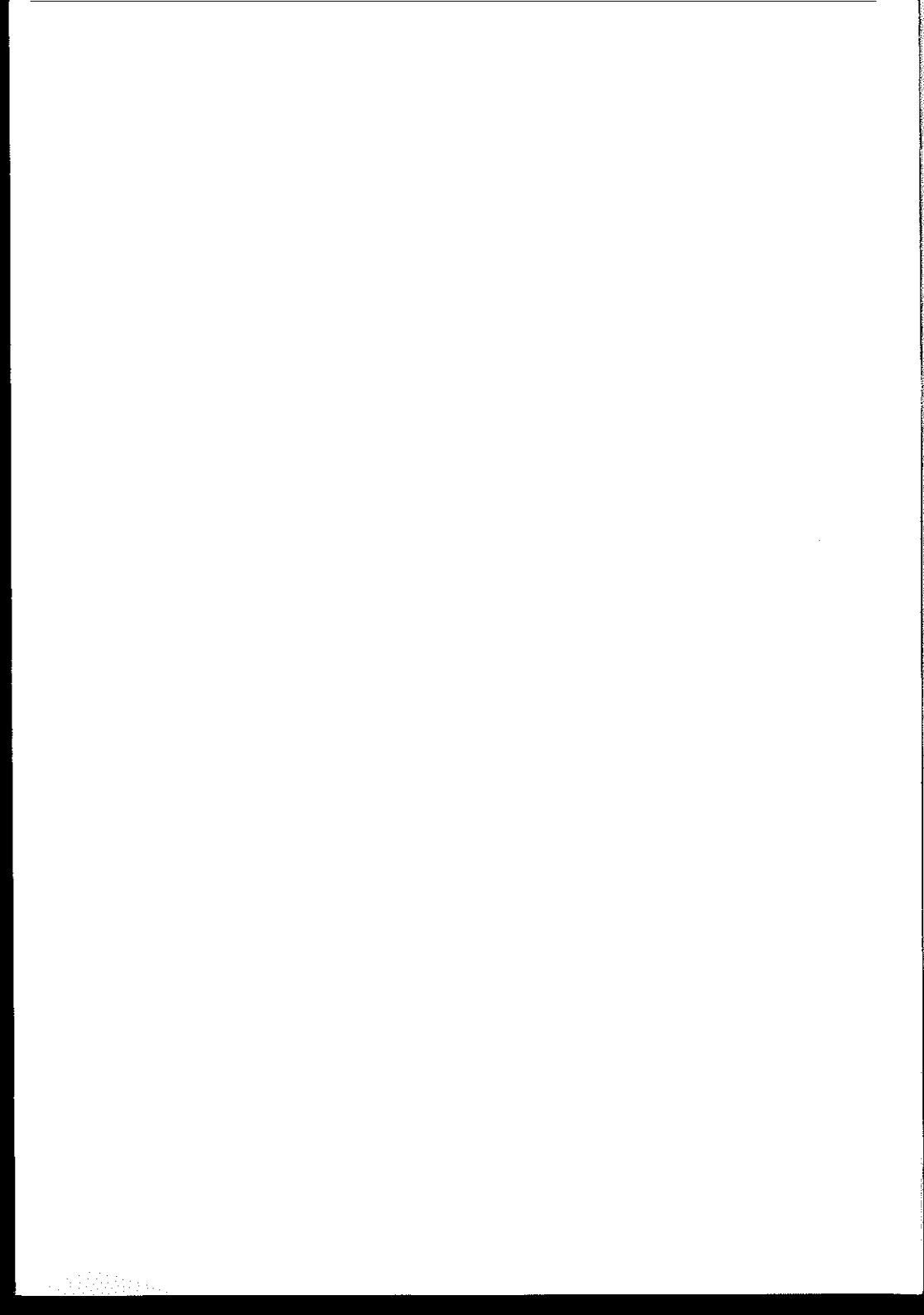


Tätigkeitsbericht 1995/98



Helsinki 29/6 - 2/7 1999





A – DIE POLITIKFELDER DES EGB

| | |
|---|----|
| 1. DER KAMPF FÜR MEHR ARBEITSPLÄTZE | |
| 1.1. Makroökonomische Rahmenbedingungen | 9 |
| 1.2. Arbeitsmarktpolitik | 13 |
| 1.3. Strukturfonds und Beschäftigung | 17 |
| 1.4. Umwelt und Beschäftigung | 21 |
| 2. DIE SOZIALRECHTLICHE AUSGESTALTUNG DES BINNENMARKTS | |
| 2.1. Europäische Rahmenvereinbarungen | 22 |
| 2.2. Die Entwicklung des Sozialrechts | 25 |
| 2.3. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz | 32 |
| 2.4. Sozialschutz | 38 |
| 2.5. Die Politik im Bereich der Grenzregionen | 43 |
| 3. ARBEITNEHMERRECHTE UND INDUSTRIELLER WANDEL | |
| 3.1. Europäische Betriebsräte | 46 |
| 3.2. Europäische Aktiengesellschaft | 48 |
| 3.3. Die neue Initiative für Unterrichtung und Anhörung | 52 |
| 3.4. Gewerkschaften und Informationsgesellschaft | 54 |
| 4. GEGEN JEDE FORM DER DISKRIMINIERUNG | |
| 4.1. Chancengleichheit | 55 |
| 4.2. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit | 59 |
| 4.3. Soziale Ausgrenzung | 63 |
| 5. DIE REFORM DES UNIONSVERTRAGS | 65 |
| 6. EIN GRÖßERES EUROPA | |
| 6.1. Vorbereitungen auf die Erweiterung | 68 |
| 6.2. Konfliktherd ehemaliges Jugoslawien | 72 |
| 6.3. Europa-Mittelmeer-Partnerschaft | 75 |
| 6.4. Europarat und Sozialcharta | 77 |
| 7. DIE EU IN DER WELT | |
| 7.1. EU, Menschenrechte, Sozialklauseln | 80 |
| 7.2. Soziale Normen und Tarifpräferenzen | 81 |
| 7.3. Beziehungen zwischen EU und AKP | 83 |

B – DER EGB, EINE REPRÄSENTATIVE KRAFT

8. MITGLIEDER UND STRUKTUREN

| | |
|---|----|
| 8.1. Die Mitgliederentwicklung | 86 |
| 8.2. Die in der Satzung vorgesehenen Organe | 88 |
| 8.3. Besondere Gewerkschaftsgremien | 89 |

9. DIE AKTIONSINSTRUMENTE

| | |
|---|-----|
| 9.1. Sozialer Dialog | 90 |
| 9.2. Die Beziehungen zu den Institutionen | 95 |
| 9.3. Die Arbeit in beratenden Gremien | 98 |
| 9.4. Europaweite Mobilisierungen | 100 |

| | |
|---|-----|
| 10. KOOPERATION AUF INTERNATIONALER EBENE | 102 |
|---|-----|

ANHÄNGE

| | |
|---|-----|
| a) Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI) | 104 |
| b) TGB | 109 |
| c) EGA/AFETT | 113 |
| d) Eurocadres | 117 |
| e) FERPA | 120 |
| f) Interregionale Gewerkschaftsräte (IGR) | 122 |



EINFÜHRUNG

Der vorliegende Tätigkeitsbericht gibt den wesentlichen gewerkschaftspolitischen Kurs und die wichtigsten Aktionen des Europäischen Gewerkschaftsbundes seit dem 8. ordentlichen Kongreß 1995 in Brüssel wieder.

Das hervorstechende Merkmal des Betrachtungszeitraums war unser Engagement für die Beschäftigung.

Von Beginn der Regierungskonferenz für die Revision des Unionsvertrags an forderten wir neue Kompetenzen für die EU im Beschäftigungsbereich und bekräftigten unsere Forderungen durch zahlreiche Veranstaltungen auf nationaler und europäischer Ebene, insbesondere 1997. Der Aufwand hat sich gelohnt: In den Amsterdamer Vertrag wurde ein Beschäftigungstitel eingefügt, die "beschäftigungspolitischen Leitlinien" sind in der Anwendung, "Jahrespläne" wurden aufgestellt, und auf europäischer Ebene wurde ein Überwachungssystem für ihre Anwendung geschaffen. Auf diese Weise konnten der Gewerkschaftsinitiative neue Räume eröffnet werden.

Dies alles ist ein Fortschritt, reicht aber bei weitem nicht aus, um die andauernd hohe Massenarbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen, denn die eingeleiteten Maßnahmen sind nicht von einer koordinierten Wachstumsstrategie umfaßt, ganz im Gegenteil.

Zum Zeitpunkt der Einführung des Euro 1998 traten wir erneut an, um deutlich zu machen, daß es nach Erreichen der Wirtschafts- und Währungsstabilität möglich und notwendig ist, eine auf die Wiederbelebung des Wachstums und der Beschäftigungslage ausgerichtete makroökonomische Politik zu definieren. Bislang ist die Botschaft nicht bei den Empfängern angekommen.

Der Europäische Rat von Köln hat zwar am Vorabend des EGB-Kongresses einen "Beschäftigungspakt" bewilligt, der durch den "Dialog" aller Beteiligten (Rat, Kommission, Zentralbank und Sozialpartner) ein *Policy-Mix* ermöglichen soll, das den neu verteilten Karten der europäischen Wirtschaft besser gerecht wird,

gleichzeitig aber eine Wirtschaftspolitik gutgeheißen, die diese Anforderung nicht erfüllt.

Der Widerspruch ist offenkundig.

Der EGB muß sich deshalb mit Hilfe dieses "Dialogs" darum bemühen, daß von seiten der haushalts-, wirtschafts- und geldpolitischen Entscheidungsträger anerkannt wird, daß es ohne nachhaltiges und dauerhaftes Wachstum niemals konsequente Antworten auf das Problem der Beschäftigungslosigkeit geben wird. Die zentrale Frage in Europa ist nicht die Inflation, sondern die Arbeitslosigkeit.

In den zurückliegenden vier Jahren konnten im Rahmen des sozialen Dialogs und insbesondere in den europäischen Verhandlungen mit den die Arbeitgeber vertretenden Organisationen beachtliche Ergebnisse erzielt werden. So einigten wir uns auf drei europäische Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Der so eröffnete Tarifvertragsweg ist aus dem europäischen Sozialrecht künftig nicht mehr wegzudenken, obgleich bedauert werden muß, daß sein gesamtes Potential angesichts der zögerlichen Haltung der Arbeitgeber bisher nicht ausgeschöpft werden konnte. Zahlreiche Vorschläge des EGB stießen auf eine strikte Ablehnung, die überwunden werden muß.

Der soziale Dialog dagegen steht vor seiner weiteren Ausdehnung auf sektoraler Ebene. Die Einsetzung von Ausschüssen für den sozialen Dialog, die von der Kommission in allen Zweigen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors geplant ist, könnte den europäischen Gewerkschaftsverbänden neue Möglichkeiten für Initiativen bieten.

Was die Erweiterung der EU anbelangt, unseren dritten Schwerpunktbereich, so hat sich der EGB seit dem letzten Kongreß nicht darauf beschränkt, die Gewerkschaftsdachverbände der beitrittswilligen Länder Mittel- und Osteuropas als Mitglieder aufzunehmen, sondern darüber hinaus Aktivitäten entfaltet, die für die so wichtige Beteiligung der Gewerkschaften an diesem Prozeß er-

forderlich sind. Dies war insbesondere das Ziel, das mit der Gründung von Gewerkschaftskommissionen für die Integration in allen diesen Ländern verfolgt wurde. Der EGB ist weiter unbeeinträchtigt der Überzeugung, daß die soziale Dimension ein wesentliches Element für den Erfolg der neuen EU-Beitritte darstellt.

Schließlich ist festzustellen, daß der EGB seit dem 8. ordentlichen Kongreß seine Basis vergrößert hat: einundzwanzig nationale Gewerkschaftsbünde haben sich dem EGB angeschlossen, sechs weitere und ein europäischer Gewerkschaftsverband den Status eines Beobachters erhalten.

Der EGB ist unbestreitbar zur repräsentativen, einheitlichen und pluralistischen Organisation der europäischen Gewerkschaftsbewegung geworden.

2

1. DER KAMPF FÜR MEHR ARBEITSPLÄTZE

1.1. Makroökonomische Rahmenbedingungen

Der Zeitraum 1995-1998 endete leider weitgehend so, wie er begonnen hatte – mit anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, dem offiziellen Vertrauen in eine bevorstehende wirkliche Erholung, das sich als unbegründet erwies, und äußerst ungünstigen weltpolitischen Ereignissen, die man eigentlich nur mißbilligen kann. 1995 hatten internationale Währungsturbulenzen und ein Anstieg der langfristigen Zinssätze die Wirtschaft und das Vertrauen der Verbraucher in Europa beschädigt, 1998 wirken die nachfragedämmenden Krisen in Asien und Rußland und nun auch Lateinamerika nach.

Warum hat die Europäische Union trotz allem keine Gegenmaßnahmen ergriffen? In dieser Hinsicht ist die Situation im Betrachtungszeitraum etwas ermutigender, denn die Europäische Union hat Fortschritte gemacht und mehr Mittel zur Verfolgung einer aktiven Politik erhalten. Da nun das Beschäftigungskapitel Teil des Vertrags ist, sah sich Europa Ende 1997 viel besser gerüstet, um zum Beispiel gegen die strukturellen Ursachen der Arbeitslosigkeit anzugehen, als dies 1995 der Fall war.

Auch die Wirtschafts- und Währungsunion wurde erreicht. Und doch war bei der makroökonomischen Politik noch nicht klar, ob der Wille, vom "Stabilität-heilt-alles"-Denken der Vor-WWU-Zeit Abschied zu nehmen und die Möglichkeiten zu nutzen, nationale Maßnahmen durch eine gemeinsame und koordinierte europäische Politik mehrwertschöpfend zu ergänzen, bereits vorhanden war.

1995 sah der EGB seine zentrale Priorität darin, daß die Gewerkschaften eine aktive Rolle im neuen "Beschäftigungsprozeß von Essen" spielen. Der Prozeß geht auf den Europäischen Rat von Essen im Dezember 1994 zurück, der sich, inspiriert vom Weißbuch

"Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" aus dem Jahr 1993, auf "Empfehlungen" für nationale Aktionen aller Beteiligten einschließlich der Sozialpartner und auf die jährliche Überprüfung der daraus resultierenden Programme auf EU-Ebene geeinigt hatte.

1996 wurde auf Initiative von Kommissionspräsident Santer der Versuch unternommen, der sich verschlimmernden Lage auf dem Arbeitsmarkt durch Erhöhung des Engagements für den Essen-Prozeß in Form eines "Vertrauenspakts für Beschäftigung" zu begegnen. Damit sollte auf europäischer Ebene gewissermaßen an die Dreiparteienbündnisse angeknüpft werden, die in einigen Ländern ausgehandelt worden waren. Der EGB erklärte seine Unterstützung, bestand jedoch angesichts der sich verschlechternden Wirtschaftslage darauf, daß der Pakt neben der Arbeitsmarktpolitik auch eine aktive Wirtschaftspolitik, insbesondere im Steuerwesen und für europäische Investitionsprojekte, umfassen sollte.

Zur Frage der Besteuerung nahm der Exekutivausschuß im Oktober 1996 eine EntschlieÙung an, in der nach verstärktem europäischen Handeln gerufen wurde, um einerseits unfairem Steuerwettbewerb, der die Steuereinnahmen der Mitgliedstaaten untergräbt, und andererseits dem Trend zur stärkeren Besteuerung des weniger flexiblen Faktors Arbeit zugunsten des Faktors Kapital (und ihren nachteiligen Folgen für die Beschäftigungslage) entgegenzuwirken. Der EGB legte der hochrangigen Expertengruppe für Besteuerungsfragen, die Kommissar Monti beriet, Dokumentationsmaterial zu diesen Fragen vor. In der Frage der Investitionen drängte der Exekutivausschuß den Europäischen Rat von Dublin (Dezember 1996), den Ecofin-Rat anzuweisen, seine Blockade zusätzlicher Finanzmittel für den Bau der transeuropäischen Netze (TEN) aufzugeben.

Der Prozeß des Beschäftigungspaktes brachte letztendlich aber wenig Neues, war er doch von den Arbeitgebern und vielen Regierungen bestenfalls halbherzig unterstützt worden. Statt dessen lag die Priorität Ende 1996 auf der Einführung eines ganz anders gearteten Bündnisses, des Stabilitätspakts.

Dies veranlaßte den EGB, im November 1996 eine Grundsatzserklärung über "Wirtschafts-, Währungs- und Beschäftigungsunion" abzugeben. Darin bekräftigte er zwar seine Unterstützung für die WWU, gab aber auch der Sorge Ausdruck, daß das Vorhaben dadurch gefährdet war, daß es so, wie es angegangen wurde, in den Augen vieler Menschen gleichbedeutend war mit Arbeitslosigkeit. Der EGB wies deshalb nachdrücklich darauf hin, daß die Erreichung nominaler Ziele der Preisstabilität und eines ausgeglichenen Haushalts durch reale Ziele des Wachstums und der Beschäftigung ergänzt werden muß; daß der Stabilitätspakt ein Wachstums-, Beschäftigungs- und Stabilitätspakt werden muß; daß bei der Entscheidung, welche Länder für die letzte Stufe der WWU in Frage kommen, eine nicht mechanische Auslegung der Konvergenzkriterien den Ausschlag geben muß; und daß Bestimmungen in den Vertrag aufgenommen werden müssen, die auch eine Beschäftigungsunion ermöglichen.

Bei der Erfüllung der letzten Forderung wurden im Juni 1997 wichtige Fortschritte erzielt, als die Regierungskonferenz in Amsterdam das Beschäftigungskapitel in den Vertrag einfügte. Und im November 1997 begann der Luxemburger Sondergipfel zur Beschäftigung noch vor der formellen Ratifizierung des Vertrags, das Kapitel in Kraft zu setzen, indem er die ersten beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU annahm, die erstmals auch europaweite Ziele enthielten.

1998 wurden neue Verfahren eingeführt, die intern vom Beschäftigungsausschuß des EGB und extern von der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt des sozialen Dialogs koordiniert wurden, um einen deutlichen Beitrag der Sozialpartner zur Ausarbeitung und Überwachung des jeweiligen nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplans und zur Überwachung und Überarbeitung der Leitlinien auf europäischer Ebene zu gewährleisten.

Leider zeigte sich 1998 immer deutlicher, daß die bevorstehende Einführung des Euro Europa zwar gegen die zerstörerischen Währungsturbulenzen und -spekulationen abschirmte, die weltweite Krise, die aus Asien herübergeschwappt war, aber nicht daran hindern konnte, den 1997 einsetzenden Aufschwung ab-

zubremsen. Der EGB wies weiter nachdrücklich darauf hin, daß Europa gemeinsam handeln, eine aktive Nachfrage- und Angebotspolitik einschlagen und die Mittel einer Wirtschafts- und nicht nur einer Währungsregierung schaffen muß, wenn es seine eigene wirtschaftliche Erholung retten und der Weltwirtschaft helfen will. Hierzu sei eine aktive Politik zur Verhinderung von Steuerdumping und zur Förderung der Investitionstätigkeit nötig.

Der EGB trug diese Botschaft auf einem Treffen mit dem Präsidenten der Europäischen Zentralbank im November 1998 in Frankfurt vor. Wim Duisenberg erklärte, eine zu restriktive Geldpolitik werde nicht nur deshalb verfolgt, um den Euro zu einer harten Währung zu machen. Die Verpflichtung zur Unterstützung der allgemeinen wirtschaftspolitischen Ziele der Union werde anerkannt, sobald die Stabilitätsziele verwirklicht seien. Die EZB sei nach wie vor der Auffassung, daß die Arbeitslosigkeit zum großen Teil strukturell bedingt und daher unempfindlich gegen geld- oder haushaltspolitischen Veränderungen sei. Es wurde vereinbart, künftig zweimal im Jahr "Gipfel"treffen mit den Sozialpartnern abzuhalten und auch auf Expertenebene Kontakte zu knüpfen.

Auf dem EU-Gipfel in Pörschach im November 1998 versprachen die Regierungen schließlich, ihre Politik werde von einem neuen Geist erfüllt sein. Am Vorabend der Einführung des Euro legten die Staats- und Regierungschefs im Dezember 1998 in Wien einen neuen Beschäftigungspakt auf, der nicht nur eine Verstärkung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, sondern auch eine koordinierte, auf Wachstum und Stabilität ausgerichtete Wirtschaftspolitik vorsieht.

Der EGB erklärte hierauf seine Bereitschaft, als aktiver Partner am neuen Pakt mitzuwirken, vorausgesetzt, dem werde von den anderen Partnern entsprochen. In der neuen WWU-Architektur sei die Konzertierung der für die Geldpolitik (EZB), die Haushaltspolitik (Ecofin) und die Lohnfestsetzung (Sozialpartner) verantwortlichen Parteien erforderlich. Dem sollte auch ein reformierter Ständiger Ausschuß für Beschäftigungsfragen dienen.

Der EGB werde auf die EZB einwirken, die Zinssätze weiter zu sen-

ken, da das Stabilitätsziel erreicht sei, und auf den Ecofin-Rat einwirken, damit weitere Fortschritte bei der Finanzierung europäischer Investitionsprojekte und bei der Bekämpfung des schädlichen Steuerwettbewerbs erreicht werden. Er werde versuchen, die europäischen Arbeitgeberorganisationen für einen positiven Ansatz in sozialen Fragen und beim sozialen Dialog im allgemeinen sowie bei Fragen wie Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Strukturwandel und Sozialschutz im besonderen zu gewinnen.

1.2. Arbeitsmarktpolitik

In seinem Beschäftigungsmanifest, das der Exekutivausschuß im Dezember 1995 annahm, hob der EGB die Veränderungen im Wesen und den Bedingungen der Arbeit sowie die Notwendigkeit hervor, ein Modell zu entwickeln, das Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Stabilität mit der Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, der Solidarität und der Chancengleichheit von Frauen und Männern versöhnt, kurz, ein Modell, das mehr Sicherheit und eine bessere Motivation der ArbeitnehmerInnen mit einer verstärkten Anpassungsfähigkeit der Unternehmen kombiniert.

Einen wichtigen Schritt in diese Richtung ging der Luxemburger Beschäftigungsgipfel mit der Annahme der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998, ihren vier Schwerpunkten (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit) und ihrer Aufnahme in die nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen haben diesen Prozeß sehr ernst genommen. Die Beschäftigung wurde endlich zur vorrangigen Aufgabe erklärt. Auf EU-Ebene wurden gemeinsame Maßnahmen und Ziele vereinbart und ein multilaterales Überwachungssystem geschaffen, das auch die Möglichkeit länderspezifischer Empfehlungen vorsieht.

In seinem Beitrag zum Luxemburger Beschäftigungsgipfel, der im Oktober 1997 vom Exekutivausschuß angenommen wurde, betonte der EGB, wie wichtig ein integrierter Ansatz und eine bessere Koordination zwischen der allgemeinen Wirtschaftspolitik und der Beschäftigungs- und Industriepolitik ist, damit die zur

Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erforderlichen Rahmenbedingungen von Angebot und Nachfrage geschaffen werden. Weitere Forderungen des EGB an den Beschäftigungsgipfel waren die Quantifizierung der Leitlinien zur Erleichterung der Koordinierung und späteren Überwachung und die volle Einbeziehung der Sozialpartner auf allen Stufen.

Dank der internen Überwachung, die der EGB eingerichtet hat, konnten wir die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien aus nächster Nähe verfolgen, die Stärken und Schwächen des Prozesses bestimmen und die Notwendigkeit eines integrierten Ansatzes für alle vier Schwerpunktbereiche erkennen. Nach Ansicht des EGB muß die Antwort auf die Beschäftigungskrise in Europa die Durchführung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Anpassung an sich wandelnde Rahmenbedingungen beiträgt, einer Politik der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und maßgeschneiderter Maßnahmen zur Stillung der Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen, die ihre Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bezwecken, umfassen.

Der EGB erachtet den präventiven Ansatz, der im Schwerpunktbereich Beschäftigungsfähigkeit mit bezifferten Zielen und klaren Zielsetzungen für Zeitplanung und Leistung im Kampf gegen Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit eingeschlagen wurde, zwar als positiv, hätte es aber lieber gesehen, wenn mehr konkrete europäische Ziele in die Leitlinien aufgenommen worden wären.

Überdies darf der präventive Ansatz nicht von den Anstrengungen ablenken, Millionen von Arbeitslosen und Ausgegrenzten in Europa wieder in die Gesellschaft und auf den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Anreize für vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossene, nach Arbeit oder Ausbildungsmöglichkeiten zu suchen, dürfen auch nicht das allgemeine Recht arbeitsloser Frauen und Männer auf angemessenes Einkommen gefährden.

Von zentraler Bedeutung für die Verwirklichung dieser Strategie ist eine Politik des lebenslangen Lernens, des lebenslangen Zugangs zu Aus- und Weiterbildung, Orientierung und Beratung,

Qualifikationen und Fertigkeiten, die als ein Recht des einzelnen auf nationaler und europäischer Ebene begriffen werden müssen. Sowohl die Sozialpartner als auch die Behörden stehen gemeinsam in der Verantwortung, Instrumente zu schaffen, die den Zugang zur lebenslangen beruflichen Bildung.

Die Allgemein- und Berufsbildungssysteme müssen so angepaßt und neu ausgerichtet werden, daß sie sozialen, technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen und zugleich in der Lage sind, die Bedürfnisse der Individuen zu befriedigen. Junge Menschen sollten Zugang haben zu einer qualitativ hochwertigen allgemeinen Bildung und Erstberufsausbildung auf solider Basis, mit klarer Orientierung und Beratung einschließlich Auszubildenden- und anderen Programmen, die zu anerkannten Qualifikationen hinführen. Erwachsenen (beschäftigten wie arbeitslosen) ArbeitnehmerInnen muß während des gesamten Arbeitslebens die Möglichkeit angeboten werden, ihre Fertigkeiten zu aktualisieren und zu erweitern. Der EGB schlug zur Verwirklichung dieser Zielsetzungen drei zusätzliche bezifferte Ziele für die beschäftigungspolitischen Leitlinien vor: Senkung der Schulabbrüche auf null, Anhebung des Anteils der Beschäftigten, die Aus- oder Weiterbildung erhalten, auf 5% und Aus- oder Weiterbildungsangebote oder ähnliche Maßnahmen für mindestens 20% der Arbeitslosen innerhalb von vier Jahren.

Damit Arbeitslose wieder Arbeit finden, müssen neue dauerhafte, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Entwicklung des Unternehmergeists und des Mittelstands ist dabei besonders wichtig. In beiden Bereichen ist zudem ein Arbeitsplatzpotential vorhanden, das nicht unmittelbar den Anforderungen des weltweiten Wettbewerbs ausgesetzt ist, zum Beispiel lokale Beschäftigungsinitiativen, soziale Dienstleistungen, etwa auch im Umweltschutzbereich, und Antworten auf bislang unbefriedigte neue gesellschaftliche Bedürfnisse. Eine ebenso wichtige Rolle spielen Forschung und Entwicklung. Um dem gerecht zu werden, muß nach Ansicht des EGB das Ziel einer Anhebung der FuE-Ausgaben auf 2,5% des EU-BIP in die beschäftigungspolitischen Leitlinien aufgenommen werden.

Nach Auffassung des EGB wurde das Wachstumspotential, das neue Formen der Arbeitsorganisation, die Neuorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit und eine bessere Verteilung der verfügbaren Arbeitszeit ArbeitnehmerInnen und Unternehmen bieten, nicht genügend genutzt. Die Sozialpartner müssen sich ihrer Verantwortung bewußt werden und über neue Formen positiver Flexibilität verhandeln, die zu einer höheren Sicherheit und Motivation der ArbeitnehmerInnen und zu erhöhter Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen führen. Leider ist es uns auf europäischer Ebene noch nicht gelungen, mit den Arbeitgeberorganisationen in Verhandlungen über diese Fragen zu treten. Der EGB erwartet angesichts dieses fehlenden Erfolgs im sozialen Dialog von der Europäischen Kommission, daß sie von ihrem Initiativrecht Gebrauch macht und in diesem so wichtigen Bereich ebenso wie im Bereich des Zugangs zum lebenslangen Lernen sozialpolitische Legislativvorschläge unterbreitet.

Zur Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes muß den Hindernissen, vor denen Frauen beim Wiedereintritt und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie stehen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. In den Augen des EGB müssen die beschäftigungspolitischen Leitlinien über die bloße Aufzählung von Bereichen, in denen Handeln not tut, hinausgehen. Spezifische Ziele zur gleichen Entlohnung, zur Verringerung und Schließung der Arbeitslosigkeitslücke zwischen Frauen und Männern und zur Anhebung der Zahl der verfügbaren Kinderbetreuungsplätze sind notwendig. Ferner sollte die Chancengleichheit Querschnittsaufgabe in allen Schwerpunktbereichen der europäischen Beschäftigungsstrategie sein.

Im Anschluß an seine interne Bewertung der Aufstellung der nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne für 1998 rief der EGB in der vom Exekutivausschuß angenommenen Erklärung zum Europäischen Rat in Cardiff im Juni 1998 die Mitgliedstaaten auf, sich in angemessener Weise mit den finanziellen Auswirkungen der Aktionspläne und der Notwendigkeit einer Verbindung und Verstärkung der Beschäftigungsmaßnahmen auf lokaler, regionaler, grenzüberschreitender, nationaler und europäischer Ebene zu befassen. Außerdem brachten wir klar zum Ausdruck, wie wich-

tig eine intensivere Einbeziehung der Sozialpartner bei der Aufstellung der nationalen Aktionspläne und ihrer Umsetzung, Überwachung und Überarbeitung ist, und bedauerten gleichzeitig die mangelnde Bereitschaft von UNICE, in Verhandlungen über die Fragen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit zu treten.

Die europäische Beschäftigungsstrategie und der Prozeß, die vom Luxemburger Beschäftigungsgipfel eingeleitet wurden, sind ein erster Schritt in die richtige Richtung, wenn Europa eine demokratischere Gesellschaft auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts und sozialer Integration aufbauen will.

1.3. Strukturfonds und Beschäftigung

Im strukturpolitischen Bereich prägten drei herausragende Ereignisse den Zeitraum 1995-1998: die Veröffentlichung des ersten Berichts über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union (November 1996), die Veröffentlichung der Agenda 2000 mit den Vorschlägen der Kommission für die Reform der Strukturfonds (Juli 1997) und das EGB-Projekt zur Entwicklung von Strategien, die den Gewerkschaften eine effizientere Beteiligung an den Strukturfondsoperationen ermöglichen sollten (1996-1998).

Für den EGB sind und bleiben die Strukturfonds die wichtigsten Instrumente zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts und der Solidarität in der EU. Sie sind eine wichtige Ergänzung der nationalen Politik, sollten zur harmonischen Gesamtentwicklung und einer nachhaltigen Umwelt der EU beitragen und müssen durch größere Komplementarität zwischen der EU-Strukturpolitik und anderen Bereichen der EU- und nationalen Politik bei der Entwicklung und Wiederbelebung der Beschäftigung überall in der EU Hilfestellung leisten. Diese Neuorientierung der Strukturfonds zur Einbeziehung der Beschäftigungspolitik wurde vom Europäischen Rat in Florenz bestätigt.

Ein weiteres sehr wichtiges Element der EGB-Politik in diesem

Bereich ist, wie in der Entschließung des Exekutivausschusses im März 1996 bekräftigt wurde, das Partnerschaftsprinzip. Die tatsächliche Durchführung der Strukturfondsoperationen muß auf dem Grundsatz der Partnerschaft beruhen, der die Gewerkschaften als vollwertige Partner anerkennt und auf allen Stufen einbezieht, von der Planung über die Durchführung und Begleitung bis zur Bewertung der Ergebnisse.

Dies waren unsere Ausgangspunkte für die Analyse der Ergebnisse des Berichts über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Vorschläge in der Agenda 2000.

Der Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt hat deutlich gemacht, daß die Europäische Union ihre Strukturpolitik aufrechterhalten und ausbauen muß, da die bei der wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz erreichten Fortschritte nicht von Konvergenz innerhalb der Regionen eines Landes oder bei der Schaffung von Arbeitsplätzen begleitet waren. Tatsächlich ist der Wettbewerbsvorteil der reichsten Regionen in puncto Einkommen, Beschäftigungswachstum und Forschung und Entwicklung größer geworden, hinken die ärmsten Regionen, die vor einer Reihe von Strukturproblemen stehen, weiter hinterher. Die schwerwiegendsten Strukturprobleme sind Arbeitslosigkeit und niedriges Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, aber auch die mangelhafte Infrastruktur, die eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und generell der Lebensqualität verhindert, darf nicht übersehen werden. Klar ist auch, daß die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Erfüllung der Konvergenzkriterien für die dritte Stufe der WWU direkten Einfluß auf diese Ergebnisse hatten.

Der EGB wies auf all diese Faktoren in seinem Beitrag zur Diskussion über die Zukunft der EU-Strukturpolitik hin, der vom Exekutivausschuß im Dezember 1997 angenommen wurde.

Um eine weitere Polarisierung zwischen den Regionen der Europäischen Union zu verhindern und der bevorstehenden Erweiterung Rechnung zu tragen, müssen, so der EGB, die Gesamtanstrengungen der EU für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt verstärkt und besser auf die bedürftigsten

Gebiete und gesellschaftlichen Gruppen konzentriert werden, um eine höhere Effizienz, Wirksamkeit, Transparenz und Sichtbarkeit zu erreichen.

Die primäre Zielgruppe der Strukturfonds müssen Europas BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen sein. Die Strukturfondsmaßnahmen müssen zuallererst die Förderung von mehr, besseren und dauerhaften Arbeitsplätzen, auch in den Bereichen der Wirtschaft, die zur Befriedigung bislang unzureichend gestillter neuer sozialer Bedürfnisse unterstützt werden müssen, sowie die Entwicklung der Humanressourcen durch lebenslange allgemeine und berufliche Bildung vorsehen.

Zweitens müssen sie sich auf Forschung und Entwicklung und Innovation sowie auf eine starke regionale Entwicklung in städtischen und ländlichen Gebieten konzentrieren. In der Förderung der territorialen Beschäftigungspakte mit aktiver Beteiligung der Gewerkschaften liegt einer der Schlüssel für den Erfolg der regionalen Entwicklungsvorhaben.

Drittens müssen die Auswirkungen der Strukturfondsinterventionen gemessen, überwacht und bewertet werden. Der EGB schlägt hierzu eine Wirkungsanalyse in den Bereichen Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze, Ausbau der Qualifikationen der Arbeitskräfte und Lage der am stärksten benachteiligten Gruppen vor. In enger Abstimmung mit der europäischen Beschäftigungsstrategie müssen gemeinsame transparente Methoden und Indikatoren zur Überwachung und Bewertung der qualitativen und quantitativen Auswirkungen entwickelt werden. Chancengleichheit und Umweltschutz sind horizontale Fragen, deren Auswirkungen bei allen Strukturfondsinterventionen evaluiert werden müssen.

Damit die Strukturfonds auf eine beschäftigungsfreundlichere Zielsetzung umgelegt werden können, müssen die Sozialpartner voll in ihre Durchführung eingebunden werden. Der EGB hat auf einer Reihe nationaler und europäischer Seminare und in einer Studie die aktuelle Lage der Umsetzung des Partnerschaftsprinzips analysiert. Über ein Netz von Gewerkschaftsexperten haben wir

die Arbeit der Strukturfonds aus der Sicht der Gewerkschaften und unsere Möglichkeiten, auf die Wahl der politischen Richtung auf verschiedenen Ebenen Einfluß zu nehmen, ausgewertet.

Aus den Schlußfolgerungen geht hervor, daß die Einbeziehung der Sozialpartner noch sehr unbefriedigend ist. Insbesondere das Partnerschaftsprinzip ist, obwohl Bestandteil der Strukturfondsverordnungen, weit davon entfernt, überall in der Europäischen Union gleich angewandt zu werden. So bestehen Unterschiede, ja Widersprüche zwischen den in den Mitgliedstaaten verwirklichten Beteiligungsebenen. Das Partnerschaftsprinzip ist alles andere als dynamisch und wird oft nur als Formalität gesehen. Gleichzeitig, so unser Schluß, gibt es keinen roten Faden der Partnerschaftslogik, der von der europäischen Ebene über die nationale und regionale Ebene bis zur lokalen Ebene verläuft.

Auf europäischer Ebene verfügen die Gewerkschaften (abgesehen vom Europäischen Sozialfonds) über kein Diskussionsforum mit den Mitgliedstaaten und der Kommission über die Durchführung der Strukturfonds.

Nach Ansicht des EGB wird die Beteiligung der Gewerkschaften auf allen Stufen der Strukturfondsinterventionen in einer echten und dynamischen Partnerschaft die Situation verbessern. Dies ist besonders wichtig, wenn wir mit den Herausforderungen im Bereich der Beschäftigung und Entwicklung der Humanressourcen fertig werden und den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen Europas Regionen verstärken wollen.

Die GewerkschaftsvertreterInnen in den für die Durchführung der Strukturfonds zuständigen Gremien müssen besser qualifiziert und informiert sein, damit wir unsere Rolle ausspielen können. Hierzu sollte fachliche Hilfestellung geleistet werden.

Im Berichtszeitraum wurden erhebliche Fortschritte bei der Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftsstrategie für die Strukturfondsinterventionen erzielt. Nach Abschluß der Verhandlungen über die Agenda 2000 wird deutlich, daß ein Großteil der EGB-Vorschläge in die Verordnungen für den kom-

menden Programmplanungszeitraum 2000-2006 übernommen wurde. Ihre erfolgreiche Umsetzung wird auch von der aktiven Beteiligung der Gewerkschaften auf allen Ebenen abhängen.

1.4. Umwelt und Beschäftigung

Umwelt und Beschäftigung war das Thema einer Mitteilung der Kommission im Jahr 1997. Der EGB und das Europäische Umweltbüro (EEB) haben gemeinsam mit ihren Mitgliedsorganisationen in fünf EU-Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland, Italien, Spanien, Vereinigtes Königreich) ein Projekt organisiert, das Nachweise für die positive Beziehung zwischen Umwelt und Beschäftigung, u.a. in Bereichen wie öffentlicher Verkehr, ökologischer Landbau, ländliche Entwicklung, Energieeinsparungen und Stadtsanierung, sammeln sollte.

Die Projektergebnisse wurden im Mai 1998 auf einer Konferenz in Cardiff vorgestellt, auf der EGB und EEB eine gemeinsame Erklärung über Umwelt und Beschäftigung abgaben. Darin wird betont, daß die Beschäftigungspolitik, wenn sie die ihr eigenen Ziele erreicht, zur Verringerung der Belastung und des Raubbaus von Umweltgütern und natürlichen Ressourcen beitragen kann. Die positive Beziehung zwischen Beschäftigung und Umwelt läßt sich durch eine ökologische Steuerreform abstützen, die die Strukturfonds zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und Schaffung von Arbeitsplätzen heranzieht. Die Förderung lokaler Initiativen, die Ermöglichung und Unterstützung der Vergabe "grüner" Aufträge durch örtliche Behörden und die Förderung von Anbietern sozialer Dienstleistungen bergen ein enormes Potential für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Verbesserung der Lebensqualität.

Das Umwelt- und Beschäftigungsprojekt war der Auftakt zur praktischen Zusammenarbeit mit dem EEB und anderen Umweltorganisationen.

Umwelt und Beschäftigung waren auch die Hauptachse des EGB-Beitrags zum Klimawandel. Die Europäische Union spielte in den Verhandlungen der Kioto-Konferenz über die globalen Klimaveränderungen eine entscheidende Rolle. Der EGB unter-

stützte die allgemeinen Ziele der Klimaveränderungspolitik und konnte erreichen, daß auch beschäftigungspolitische Erwägungen in die europäische Strategie aufgenommen wurden und die Europäische Union ihren Einfluß auf internationaler Ebene zur Anerkennung der sozialen Gerechtigkeit als eines wichtigen Elements des Klimawandels nutzte.

2. DIE SOZIALRECHTLICHE AUSGESTALTUNG DES BINNEN-MARKTS

2.1 Europäische Rahmenvereinbarungen

Im Berichtszeitraum 1995-1999 wurden im Rahmen des "Verhandlungsgesetzgebungs"-Prozesses, der durch das (später in den Amsterdamer Vertrag übernommene) und von der Vereinbarung von EGB, UNICE und CEEP vom 31. Oktober 1991 inspirierte Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Maastrichter Vertrag geschaffen wurde, die ersten drei europäischen Rahmenvereinbarungen geschlossen.

Im Rahmen dieses Prozesses wurden überdies im Juni und September 1998 die ersten zwei sektoralen Rahmenvereinbarungen im Eisenbahnbereich und in der Seefischerei abgeschlossen, über die nach dem Ausschluß bestimmter Sektoren und Tätigkeitsbereiche aus der Arbeitszeitrichtlinie von 1993 verhandelt wurde. Die beiden Vereinbarungen wurden vom Rat in Form einer EU-Verordnung bestätigt. Da der Europäische Verkehrsverband wegen der Haltung der Arbeitgeber keine Vereinbarung für den Straßenverkehr abschließen konnte, hat die Kommission einen Legislativvorschlag unterbreitet.

Die branchenübergreifenden Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge stellen eine neue Ausgangslage für den europäischen sozialen Dialog dar und spiegeln die wachsende institutionalisierte Rolle der Sozialpartner bei der Ausgestaltung des Sozialrechts wider. Der Rat nahm zwei der drei Vereinbarungen in Form einer Richtlinie an, bei der dritten läuft das Verfahren noch.

Leider war es nicht möglich, in zwei weiteren Fragen zu einer

Vereinbarung zu kommen: sexuelle Belästigung und Unterrichtung und Anhörung. Im Betrachtungszeitraum kamen auch keine Verhandlungen für eine "freiwillige" Rahmenvereinbarung (d.h., eine Vereinbarung, die von den Sozialpartnern selbständig ausgehandelt wird und nicht an einen Vorschlag der Kommission gebunden ist) auf branchenübergreifender Ebene zustande, während 1997 auf sektoraler Ebene eine solche Vereinbarung für die Landwirtschaft erzielt wurde.

Für eine Bewertung der Auswirkungen der branchenübergreifenden Vereinbarungen hinsichtlich ihres Inhalts und der Rolle der Sozialpartner im Prozeß des sozialpolitischen Abkommens ist es noch zu früh (wir werden zum Jahresende eine Evaluierung der Vereinbarung über Elternurlaub vornehmen). Mit der Förderung der allgemeinen Belange aller ArbeitnehmerInnen durch Mindestvorschriften zur Unterbindung von Sozialdumping und Konsolidierung der Position jedes Landes sollten auch die Zielsetzungen des EGB für die einzelnen Vereinbarungen vorangebracht werden.

Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die im Dezember 1995 angenommen und am 3. Juni 1996 in Form einer Richtlinie erlassen wurde, ging aus den Konsultationen der Kommission zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben hervor. Sie enthält zwei zentrale Elemente: den Anspruch auf Mindestelternurlaub von drei Monaten für beide Eltern und die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, arbeitenden Eltern die Möglichkeit zu geben, aus dringenden familiären Gründen der Arbeit fernzubleiben. Neu waren der Grundsatz, daß der Elternurlaub nicht übertragbar ist (zur Förderung einer stärkeren Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Männer), und die Betonung auf der Flexibilität der Inanspruchnahme. Der EGB veröffentlichte 1997 einen Leitfaden zur Vereinbarung.

Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Mai 1997 angenommen und am 15. Dezember 1997 in Form einer Richtlinie erlassen wurde, sichert Teilzeitbeschäftigten Gleichbehandlung gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bei allen Arbeitsbedingungen. Die Vereinbarung eröffnet ferner

Möglichkeiten zur Verbesserung der Qualität von Teilzeitarbeit (durch Weiterbildung, Anstieg der Arbeitszeit, größere berufliche Mobilität), die zwar nicht bindend, aber wichtig für die Verbesserung der Stellung der Teilzeitarbeit sind und Teilzeitbeschäftigten reale Chancen bieten. Ein EGB-Leitfaden zur Vereinbarung ist in Arbeit.

Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im März 1999 angenommen wurde und jetzt im Verfahren zur Umsetzung als Richtlinie steht, sichert ArbeitnehmerInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen ebenfalls Gleichbehandlung bei allen Arbeitsbedingungen, betont aber, daß Dauerbeschäftigungsverhältnisse die allgemeine Form der Beschäftigung sind. Außerdem fordert sie die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch mit ArbeitnehmerInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen zu ergreifen, indem zum Beispiel sachliche Gründe für die Vertragsverlängerung, Höchstgrenzen für die Zahl der Vertragsverlängerungen und die Gesamthöchstdauer der Verträge festgelegt werden. Ferner weist die Vereinbarung insbesondere auf die Notwendigkeit der Entwicklung von Weiterbildungsmöglichkeiten für betroffene ArbeitnehmerInnen, von Möglichkeiten der beruflichen Mobilität und des Zugangs zu Dauerarbeitsplätzen hin.

Nach Abschluß der Vereinbarung über befristete Arbeitsverträge werden nun Schritte zur Vorbereitung der dritten Runde möglicher Verhandlungen über atypische Arbeit (Zeitarbeit) unternommen.

Der EGB hat seine Fähigkeit zur Führung supranationaler Verhandlungen im Verlauf der drei branchenübergreifenden Verhandlungen erheblich verbessert. Die nach Geschlechtern gemischte Zusammensetzung der Verhandlungsdelegationen war von großer Bedeutung für den Inhalt und die Qualität der Verhandlungen und ihrer Ergebnisse. Auch eine ausgewogene Beteiligung der nationalen Gewerkschaftsbünde und europäischen Gewerkschaftsverbände war wichtig, um einen wirklichen kollektiven Beitrag zu den Verhandlungen leisten zu können. Mit Hilfe

des EGI konnte überdies wertvolle Vorbereitungsarbeit auf Expertenebene geleistet werden.

Nachdem nun die ersten drei Rahmenvereinbarungen abgeschlossen sind, ist die Zeit reif für eine gründliche Bewertung der Ziele und Arbeitsmethoden, die der EGB bislang entwickelt hat. Die Bewertung umfaßt u.a.:

- die Analyse der Beziehungen zwischen branchenübergreifenden und branchenbezogenen Vereinbarungen;
- Überlegungen über die Ziele und Zielsetzungen von "Mindest"vereinbarungen;
- die Untersuchung der Rolle der Sozialpartner bei der Anwendung und Begleitung der Vereinbarungen;
- Diskussionen darüber, wie das Kräftegleichgewicht mit den Arbeitgebern in den Verhandlungen verbessert werden kann;
- eine Überarbeitung der internen Verfahrensregeln zur Anwendung von Artikel 13.

Zur letzten Frage ist festzustellen, daß der EGB-Exekutivausschuß im Oktober 1996 Verfahrensregeln angenommen hat, die die Rolle und Verantwortung des EGB und der Mitgliedsorganisationen klären sollen. Der Exekutivausschuß nahm 1998 ein Papier über die Arbeitsmethoden an, das die Verfahrensregeln ergänzen und verbessern soll.

Nach dem Minigipfel zum sozialen Dialog am 4. Dezember 1998 in Wien sandte der EGB an UNICE und CEEP eine Liste vorrangiger Verhandlungsfragen im Rahmen eines Arbeitsprogramms zu, das von den Sozialpartnern selbständig vereinbart werden soll.

2.2 Die Entwicklung des Sozialrechts

Die Lage zu Beginn des Betrachtungszeitraums war durch ein Patt im Rat bei einer Reihe von Initiativen, das Zögern der Kommission, neue Initiativen zu ergreifen, sowie durch Angriffe gegen das geltende EU-Sozialrecht gekennzeichnet.

Im Rat Arbeits- und Sozialfragen war dieses politische Klima daran zu erkennen, daß er erfolglos versuchte, eine Regelung von

Teilzeitarbeitsverträgen zu erreichen, und (Ende 1994) lediglich einen Beschluß über die Richtlinie zur Gestaltung der Arbeitszeit zustande brachte, der zahlreiche Schlupflöcher öffnete und wichtige Arbeitnehmergruppen ausschloß. Die britische Regierung ergriff trotzdem die ungewöhnliche Initiative, die rechtlichen Grundlagen der Richtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof anzufechten, allerdings ohne Erfolg. Überdies entspann sich eine Diskussion über die Revision der geltenden Richtlinie zum Unternehmensübergang, deren Ziel eine Ausdünnung des Arbeitnehmerschutzes war.

Während das sozialpolitische Aktionsprogramm von 1989 noch über 20 neue Legislativinitiativen umfaßt hatte, wies das folgende Aktionsprogramm, das im April 1995 vorgelegt wurde, praktisch keine neue Legislativinitiative für das Arbeitsrecht mehr auf. Dafür wurden zahlreiche vorbereitende Dokumente (Grünbücher, Weißbücher, Mitteilungen, Berichte) veröffentlicht.

Der EGB-Kongreß legte im Gegensatz dazu in seiner Entschließung 1995 klare Kursvorgaben für Ziele, Politiken und konkrete Maßnahmen einschließlich neuer Legislativinitiativen fest. In der EGB-Stellungnahme zum sozialpolitischen Aktionsprogramm 1995 (Exekutivausschuß, Juli 1995) wurde denn auch Kritik am Mangel neuer legislativer Initiativen von seiten der Kommission geübt. Ebenso wurde deutliches Bedauern angesichts der politischen Ziele auf Ratsebene geäußert.

Um dem abzuhelpfen, konzentrierte sich der EGB auf die Verhandlungen der Sozialpartner. Es sollte Unterstützung für die Verteidigung der geltenden EU-Verordnungen gegen Demontageversuche gesucht und Druck auf den Rat ausgeübt werden, über schwebende Vorschläge zu beschließen. Parallel dazu räumte der EGB der Unterbreitung von Vorschlägen an die Regierungskonferenz für den Amsterdamer Vertrag zur Behebung der Schwachstellen im Vertrag hohe Priorität ein.

Wie der EGB kritisierte das Europäische Parlament (Ausschuß soziale Angelegenheiten und Beschäftigung) das 2. sozialpolitische Aktionsprogramm von 1995 als zu profillos und ohne wirkliche

neue sozialpolitische Initiativen und forderte die Kommission auf, es zu überarbeiten und nachzubessern. Anfang 1996 eröffnete die Kommission das Konsultationsverfahren für die Revision des Aktionsprogramms 1995-1997. Der EGB erneuerte in seinem Beitrag vom März 1996 (Stellungnahme des Exekutivausschusses) die Kritik am Stand der Arbeiten. Er betonte darin, daß die soziale Dimension noch weit von ihrer Vollendung entfernt sei, und wiederholte seine Forderung nach einer Reihe konkreter neuer Initiativen auf europäischer Ebene. Unterstrichen wurde gleichfalls, wie wichtig es sei, im Hinblick auf den laufenden Globalisierungsprozeß, der durch die europäische Integration noch verstärkt wird, ein hohes Schutzniveau sicherzustellen. Der EGB erkannte zwar die Vorteile der notwendigen Anhörung zu neuen Herausforderungen an, stellte aber auch klar, daß es unannehmbar wäre, wenn ein erweitertes Konsultationsverfahren (mit Berichten, Grünbüchern, Weißbüchern, Mitteilungen usw.) letztlich zu keinen konkreten Ergebnissen und Maßnahmen zum Aufbau der sozialen Dimension führen, sondern nur dazu dienen würde, die Beschlußfassung zu verlängern und hinauszuzögern.

Angesichts der Verzögerungen auch beim nächsten sozialpolitischen Aktionsprogramm leistete der EGB (Exekutivausschuß, Dezember 1997) einen überarbeiteten Beitrag mit konkreten Vorschlägen (insgesamt 20 neue Initiativen). Der EGB empfahl, das neue Aktionsprogramm auf einem ganzheitlichen Ansatz (mit Maßnahmen auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene) aufzubauen, der auf strategische Bereiche mit konkreten Maßnahmen (Beschäftigung und Arbeitszeit, Umstrukturierung, Freizügigkeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Erweiterung und europäische Rechte) ausgerichtet ist und sich auf einen genauen Zeitplan stützt.

Das sozialpolitische Aktionsprogramm 1998-2000, das schließlich Mitte 1998 von der Kommission vorgelegt wurde, folgte zwar den grundlegenden politischen Vorgaben, die vom EGB (und vom EP) vorgeschlagen wurden, war aber sogar noch unspezifischer als das Vorgängerprogramm. Abgesehen von Initiativen zum Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags (Art. 13, Nichtdiskriminierung) und der kontinuierlichen Aktualisierung der

Freizügigkeitsvorschriften wurden keine neuen Legislativinitiativen als Konsequenz des erweiterten Konsultationsverfahrens in verschiedenen Bereichen angekündigt. Statt dessen wurde auf neue Mitteilungen usw. verwiesen.

Die Profillosigkeit in bezug auf neue Legislativinitiativen spiegelt sich auch im Arbeitsprogramm der Kommission für 1999 wider. Ausgenommen Artikel 13 (Nichtdiskriminierung) und Freizügigkeit enthielt das Legislativprogramm lediglich eine, lange überfällige Anschlußinitiative zu den von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossenen Sektoren.

Für den Berichtszeitraum läßt sich sagen, daß die von den Sozialpartnern ausgehandelten (legislativen) Vereinbarungen für die Ausgestaltung des EU-Sozialrechts eine wichtige Rolle gespielt haben (Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge).

Im traditionellen Legislativbereich wurden lediglich zwei Vorschläge, die noch vor Beginn des Betrachtungszeitraums an den Rat weitergeleitet worden waren, abgeschlossen: eine Revision der Richtlinie über den Schutz von Arbeitnehmerrechten beim Übergang von Unternehmen und eine neue Richtlinie zur grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern.

Die Revision der Richtlinie über den Schutz von Arbeitnehmerrechten beim Übergang von Unternehmen hing dagegen wie ein Damoklesschwert über den Arbeitnehmerrechten. Der EGB arbeitete im gesamten Beschlußfassungsprozeß aktiv daran, eine nachteilige Entwicklung zu verhindern. Das EP spielte eine entscheidende Rolle bei der Wahrung der Arbeitnehmerrechte und nutzte gegenüber Kommission und Rat seinen Einfluß auf die Beschlußfassung aus. Unter britischer EU-Präsidentschaft (erste Hälfte 1998) einigte sich der Rat einstimmig auf eine Revision. Obwohl der EGB in einigen Aspekten noch Zweifel hat, muß gesagt werden, daß Verbesserungen vorgenommen wurden. Angesichts der Möglichkeiten der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie werden der EGB und seine Mitglieder beträchtliche Follow-up-Anstrengungen unternommen müssen,

da die Auseinandersetzungen auch im Zeitraum nach dem nächsten Kongreß weitergehen werden.

Hohe Priorität räumte der EGB einer weiteren Initiative der Kommission (1998) zur Schaffung eines Interventionsmechanismus für die Binnenmarktverordnung ein. Der ursprüngliche Vorschlag der Kommission hätte als Nebeneffekt eine nicht unbedeutende Bedrohung für grundlegende Gewerkschaftsrechte, das Recht auf Kampfmaßnahmen eingeschlossen, bedeutet. Nach intensiven Kontakten des EGB und seiner Mitglieder mit den Regierungen der Mitgliedstaaten und der Kommission, und nachdem das EP einmal mehr seinen Einfluß auf den Beschlußfassungsprozeß genutzt hatte, war von einer Bedrohung der Gewerkschaftsrechte keine Rede mehr. Vielmehr wurde im endgültigen Beschluß des Rates zum Interventionsmechanismus zum ersten Mal in einem Rechtstext ausdrücklich erwähnt, daß die grundlegenden Gewerkschaftsrechte einschließlich des Rechts auf Kampfmaßnahmen im EU-Binnenmarkt zu respektieren sind.

Auch die noch andauernde Diskussion über eine Revision der Binnenmarktverordnung über das öffentliche Auftragswesen wurde vom EGB als vorrangiges sozialpolitisches Thema behandelt. Der EGB sucht sehr aktiv nach Unterstützung für die uneingeschränkte Aufnahme einer Sozialklausel in die Bestimmungen über das öffentliche Auftragswesen (Exekutivausschuß, Dezember 1997), so zum Beispiel im zuständigen beratenden Ausschuß und in Kontakten und Beiträgen an Rat und EP. Die EP-Entschießung (Januar 1999) ist zwar noch nicht angenommen, stellt aber einen wichtigen Fortschritt für die langjährige Forderung nach Aufnahme der Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte in die überarbeiteten Bestimmungen dar. Das Thema wird auch im Zeitraum nach dem nächsten Kongreß seine hohe Priorität behalten (u.a. in Verbindung mit parallelen Forderungen in bezug auf externe Handelsabkommen der EU wie die WTO).

Der ständige Ausschuß des EGB für Sozialpolitik hat sich auf noch unerledigte EU-Fragen und darauf konzentriert, wie neue drängende Herausforderungen vorausschauend bewältigt werden können.

Diskutiert wurde beispielsweise über wichtige Fragen wie Sozialschutz, soziale Grundrechte, atypische Arbeitsverträge, Arbeitskräfte mit Arbeitsvertrag, Arbeitsorganisation oder Einzelentlassungen.

Um die Zusammenarbeit und juristische Unterstützung des EGB zu verstärken, wurde im Betrachtungszeitraum das Netlex-Netz aus Rechtsexperten der Mitgliedstaaten, das vom EGI koordiniert wird (und auch mit der wissenschaftliche Expertengruppe des EGI zusammenarbeitet), kontinuierlich ausgebaut.

Netlex hat im Berichtszeitraum eine wichtige Rolle bei der Rechtsberatung des EGB in aktuellen Fragen und bei der Erstellung vergleichender juristischer Hintergrunddokumentation für Vorschläge zu sozialen Grundrechten an die Regierungskonferenz, neue spezifische politische Initiativen und die Verhandlungen der Sozialpartner gespielt. Herausragende Themen waren u.a. die gewerkschaftlichen Grundrechte und die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Die Jahreskonferenzen und Arbeitsgruppen trugen wesentlich zur Entwicklung der Zusammenarbeit mit und unter den Mitgliedern bei. Zum weiteren Ausbau von Netlex sind Initiativen geplant oder bereits in Gang, so zum Beispiel ein Frühwarn- und Überwachungssystem für den EuGH. Zur Unterstützung dieser Zielsetzungen wird an der EGB/Netlex-Website gearbeitet.

Der überarbeitete Amsterdamer Vertrag stellte mit der Aufnahme des Beschäftigungskapitels und einem verbesserten sozialpolitischen Abschnitt (neue Bestimmung über soziale Integration, nur noch ein Verfahren für das Protokoll über die Sozialpolitik) einen politischen Wendepunkt dar : weg von Deregulierung und Nichtstun auf europäischer Ebene hin zu Beschäftigung als oberster Priorität, wie dies insbesondere mit dem Luxemburger Beschäftigungsprozeß geschah.

Der EGB stimmte zwar dem Mehrwertcharakter der gemeinsamen politischen Strategien zu (und erkannte damit unumwunden die günstigen Aussichten des Luxemburger Beschäftigungsprozesses durch die nationalen beschäftigungspolitischen

Aktionspläne an), unterstrich aber auch, wie wichtig im sozialpolitischen Bereich der weitere Ausbau des europäischen Rechtsrahmens und des Grundstocks sozialer Mindestvorschriften ist.

Die Schließung des Renault-Werks in Vilvoorde im Frühjahr 1997 führte dies deutlich vor Augen. Der EGB reagierte darauf mit der Forderung nach einer Revision der entsprechenden EU-Richtlinien und der wirksamen Gewährleistung der Informations und Unterrichtsrechte der ArbeitnehmerInnen.

Der Fall Vilvoorde warf, wie der EGB betonte, vor dem Hintergrund des ausgeprägten industriellen Strukturwandels im Zuge der Globalisierung und europäischen Integration ein Schlaglicht auf die Bedeutung einer vorausschauenden industriepolitischen Strategie auf europäischer Ebene. Andernfalls könnte der fortschreitende industrielle Strukturwandel schnell negative Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen haben. Die EG-Empfehlungen fanden ihren Niederschlag in zwei zentralen Vorschlägen der hochrangigen Expertengruppe zu den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des industriellen Strukturwandels (Dezember 1998): Einrichtung einer industriepolitischen Beobachtungsstelle zur Unterstützung der antizipativen Vorbereitung auf industrielle Veränderungen und Verpflichtung der Unternehmen, einen jährlichen Sozialbericht vorzulegen. Eine der Prioritäten für den Zeitraum nach dem nächsten Kongreß wird deshalb die praktische Umsetzung des antizipativen industriepolitischen Rahmens auf europäischer Ebene einschließlich der Errichtung einer Beobachtungsstelle zur Unterstützung des sektoralen sozialen Dialogs sein.

Zeitgleich zum Fall Renault im Frühling 1997 legte die Kommission ein Grünbuch zur Partnerschaft für eine neue Arbeitsorganisation vor. Mit Genugtuung sei festgestellt, daß das Grünbuch die (die vom Luxemburger Beschäftigungsgipfel eingeleitete) allgemeine Trendwende bestätigte und das Ziel eines qualitativ hochwertigen Entwicklungswegs einschließlich eines Gleichgewichts zwischen Flexibilität und Sicherheit und des Aufbaus einer Partnerschaft nach dem europäischen Gesellschaftsmodell unterstrich.

Der EGB hob in seinem Beitrag zum Grünbuch (Exekutivausschuß, Oktober 1997) u.a. hervor, daß Veränderungen in der Arbeitsorganisation auf der Grundlage einer Kombination aus Tarifverträgen und Rechtsvorschriften stattfinden und der europäische soziale Dialog ausgebaut werden sollte, um einen Beitrag zur Entwicklung unterschiedlicher Arten von Partnerschaft zu leisten. Eines der Ergebnisse der Debatte innerhalb des EGB (im Ausschuß Sozialpolitik) waren ein umfassender Hintergrundbericht und ein Seminar über Unternehmensfallstudien.

Im Herbst 1998 veröffentlichte die Kommission im Anschluß an die Diskussionen über das Grünbuch eine Mitteilung. Der EGB stellte zufrieden fest, daß der allgemeine Denkansatz weitgehend seinen Empfehlungen in bezug auf die Vorbedingungen und Ziele der Modernisierung der Arbeitsorganisation entsprach. Zum Minisozialgipfel im Dezember 1998 in Wien mißbilligte der EGB indes, daß die Kommission keine legislativen Initiativen zu den Methoden und Instrumenten ergreifen wolle, sondern die europäische Verantwortung für die Suche nach Lösungen und den Aufbau von Partnerschaften an die Sozialpartner delegiere. Die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Aushandlung von Lösungen wurde zwar anerkannt, ebenso klar wurde jedoch die Notwendigkeit legislativer Initiativen benannt, wenn die Ziele der Modernisierung der Arbeitsorganisation erreicht werden sollen.

Unter dem Strich darf nicht übersehen werden, daß eine Reihe der vom EGB (1995 oder noch davor) im sozialpolitischen Feld empfohlenen Legislativinitiativen von der Kommission erst noch ergriffen werden müssen. Abgesehen von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz reichte die Kommission im Betrachtungszeitraum 1995-1999 nur eine wirklich neue Legislativinitiative für das Arbeitsrecht ein, nämlich die Richtlinie über die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf Unterrichtung und Anhörung in Unternehmen in Europa, und auch der Rat erließ keinen Beschluß nach dem alten sozialpolitisch entscheidenden Artikel 118 a.

2.3. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Im Gegensatz zum vorausgehenden Kongreßzeitraum, in dem

eine Vielzahl neuer Richtlinien erlassen wurde, hat sich die Legislativtätigkeit der EU auf der Grundlage von Artikel 118 a des Maastrichter Vertrags im Betrachtungszeitraum erheblich verlangsamt.

Natürlich ist dies zum Teil darauf zurückzuführen, daß bei den Mindestvorschriften für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz bereits ein wesentlicher Beitrag zur sozialen Dimension der EU geleistet worden war und die Mitgliedstaaten den Eindruck hatten, bereits vollauf mit der Umsetzung und Durchführung der geltenden Richtlinien beschäftigt zu sein. Deshalb rückte auf der EU-Tagesordnung das Interesse an nichtlegislativen, unterstützenden Folgemaßnahmen weiter nach oben.

Im Berichtszeitraum hat der Rat zu 8 Richtlinien eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben bzw. verabschiedet. Zu 2 Richtlinienvorschlägen wurden Gespräche aufgenommen.

Der EGB hat, insbesondere unterstützt von TGB-Experten, den Beschlußfassungsprozeß in diesem Fragen kontinuierlich begleitet und aktive Beiträge geleistet, sowohl in der Vorbereitungsphase (über den beratenden Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) als auch in der Rats- und EP-Phase.

Gegenwärtig werden keine Legislativvorschläge der Kommission mehr "zurückgehalten". Es ist daher festzustellen, daß sich im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit nicht im gleichen Maße, wie dies bei der allgemeinen Sozialpolitik der Fall ist, legislative Pattsituationen ergeben. Ausschlaggebend war neben der Mehrheitsregel der breite Konsens, der in diesem Bereich aufrechterhalten werden konnte. Es sollte aber auch nicht übersehen werden, daß die Forderung nach einer Wirkungsanalyse im Rahmen des "weniger ist besser"-Grundsatzes zu einem politischen Störfaktor für die Vorlage neuer legislativer Initiativen werden kann. Der EGB hat denn auch die Notwendigkeit eines sozioökonomischen Wirkungskonzepts unterstrichen.

Die Initiativen der Kommission im Berichtszeitraum beruhen auf

ihrer Mitteilung zum 4. laufenden Aktionsprogramm für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz 1996-2000, das Mitte 1995 anlieft. Der EGB (Exekutivausschuß, Oktober 1995) begrüßte zunächst das langerwartete Programm an sich und erkannte die Bedeutung nichtlegislativer Folgemaßnahmen zur Unterstützung einer wirksamen Anwendung der EU-Vorschriften in der Praxis an. Der EGB kritisierte jedoch scharf, daß die Kommission neue legislative Initiativen im Prinzip nur als "letztes Mittel" in Erwägung ziehen, nach Möglichkeit aber vermeiden wollte. Der EGB betonte unter Verweis auf die anhaltend hohe Zahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie sich abzeichnende neue Gefahren, daß geeignete neue Rechtsvorschriften auf Gemeinschaftsebene auch in Zukunft unverzichtbar sein werden.

Der EGB unterstrich die Notwendigkeit, für entsprechende Ressourcen zu sorgen, durch die die Erfüllung der Aufgaben und vor allem die angemessene Einbeziehung der Sozialpartner, auch im beratenden Ausschuß, erst möglich wird.

Institutionelle Fragen standen während des Betrachtungszeitraums im Vordergrund. Der EGB räumte ihnen deshalb eine um so höhere Priorität ein. Eine der positiven Entwicklungen war eine aus eigener Initiative eingeleitete Reform des beratenden Ausschusses 1997, durch die u.a. der Aufgabenbereich auf alle Kommissionsinitiativen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit ausgeweitet wurde. Die Anwendung des Amsterdamer Vertrags und die neue stärkere Rolle der Sozialpartner, eine kurzfristig zu lösende Frage von hoher Priorität, werden den entscheidenden Rahmen für die Arbeit in diesem Bereich nach dem nächsten Kongreß bilden.

Trotz der sich ergebenden Probleme hat sich der beratende Ausschuß als entscheidendes Dreiparteiengremium erwiesen, das aus Sicht des EGB eine wichtige Rolle gespielt hat und weiter spielen wird, um neue Initiativen auf EU-Ebene zum Erfolg zu führen. Neben seinen traditionellen beratenden Aufgaben in der Vorinitiativphase hat der Ausschuß mit tatkräftiger Rückenstärkung des EGB eine neue und aktuelle Rolle als Dreiparteienforum für

eine Debatte über die Bewertung der Anwendung auf EU-Ebene übernommen. Das TGB hat bereits in großem Umfang mit eigenen Ressourcen zur Einleitung einer solchen Debatte beigetragen, etwa auf der TGB-Anwendungskonferenz im Dezember 1997.

Im Betrachtungszeitraum hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in zwei wichtigen Streitsachen zur EU-Arbeitsumwelt mit weitreichenden Folgen entschieden. Die Urteile fanden ein relativ breites Echo in der Öffentlichkeit.

Im ersten Streitfall hatte die britische Regierung die Gesetzmäßigkeit der EU-Arbeitszeitrichtlinie in Frage gestellt. Der EuGH entschied indes (1996), daß die Organisation der Arbeitszeit (einschließlich Jahresurlaub) unter den Begriff der Arbeitsumwelt in Art. 118 a fällt.

Im zweiten Fall brachte der Generalanwalt in der italienischen Borsana-Sache (EuGH C-2/97) in seinen Ausführungen einige sehr gefährliche Empfehlungen vor, die die Anwendung des Grundprinzips der EU-Mindestvorschriften in Art. 118 a ausgehöhlt hätten, wäre ihnen der EuGH gefolgt. Der EGB reagierte entschlossen und bat die EU-Mitgliedstaaten dringend, die Wiedereröffnung der Sache zu beantragen. Glücklicherweise bekräftigte der EuGH in seinem Urteil voll und ganz die herrschende Auslegung der Mindestvorschriften in Art. 118 a.

Neben den Richtlinien zur Arbeitsumwelt nach Art. 118 a spielen die Richtlinien zur Schaffung des Binnenmarkts nach Art. 100 a eine entscheidende Rolle für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen und die Risikobekämpfung an der Wurzel. Nach dem neuen technischen Verfahren müssen die sog. "wichtigen Erfordernisse" durch EU-Normen im CEN/CENELEC-Verfahren definiert werden.

Das TGB, das 1999 sein 10jähriges Bestehen feierte, nimmt durch seine Beiträge zum Normenfestsetzungsprozeß eine unverzichtbare Aufgabe für die europäische Gewerkschaftsbewegung wahr. Das TGB wird auch in Zukunft ein entscheidendes Instrument des EGB für die Verbesserung der geltenden Richtlinien und die

Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften sein.

Die Aktivitäten und Stellungnahmen des EGB basierten auf der Entschließung des Kongresses 1995 und drei Entschließungen des Exekutivausschusses, die im Berichtszeitraum angenommen wurden.

Mit Genugtuung ist festzustellen, daß einige der Forderungen und Aktionsvorschläge dieser EGB-Entschließungen in der Zwischenzeit angegangen und verwirklicht wurden.

Der Schwerpunkt lag zunächst auf Initiativen zur Schließung von Gesetzeslücken (zum Beispiel bei Asbest). Die Initiativen erfaßten jedoch im Laufe des Betrachtungszeitraums immer mehr auch neue Herausforderungen an Gesundheitsschutz und Sicherheit im Rahmen des Arbeitsumweltskonzepts, etwa Berufskrankheiten, die nicht mit traditionellen Auslösern, sondern mit mangelhafter Gestaltung der Arbeitsausrüstung, der Arbeitsorganisation und/oder atypischen Vertragsformen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen.

Über die wertvolle fachliche Unterstützung und Zusammenarbeit mit dem TGB hinaus hat der EGB im Betrachtungszeitraum eine Reihe von Seminaren organisiert, in deren Mittelpunkt die Vorbereitung neuer politischer Initiativen für Gesundheitsschutz und Sicherheit standen (multidisziplinäre Dienstleistungen für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Muskel-Skelett-Erkrankungen, unsichere Arbeitsverhältnisse und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Bewertung der Anwendung der Richtlinien).

In der EGB-Entschließung "Für eine bessere Arbeitsumwelt" (Exekutivausschuß, März 1997) wurde eine allgemeine Aktualisierung der wichtigsten Positionen, Prioritäten und Forderungen mit Blick auf die politische Entwicklung und neue Herausforderungen vorgenommen. Außerdem wurden die vorrangigen Aufgaben bei der Bewältigung der dreifachen Herausforderung (neue Risiken, institutionelle Schwierigkeiten und

gewerkschaftliche Herausforderungen) auf legislativer, politischer und gewerkschaftlicher Ebene dargestellt.

Eine der wichtigsten Initiativen, die mit dieser EntschlieÙung eingeleitet wurden, war die europäische Gewerkschaftskampagne gegen Muskel-Skelett-Erkrankungen. Der Rahmenkampagne folgten Aktivitäten und Kampagnen auf nationaler Ebene, die derzeit in vielen Ländern laufen. Drei Ziele waren damit verbunden: Beitrag zur Lösung von Muskel-Skelett-Problemen, Unterstützung der Profilbildung der europäischen Gewerkschaftsverbände im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit, konkretes Feedback in Europa zu den Auswirkungen der EU-Mindestvorschriften, insbesondere zum präventiven Ansatz bzw. zur Bestimmung von Schwachstellen. Der EGB hat bislang (mit Unterstützung des TGB im Frühjahr 1998) u.a. Task-Force-Seminare zur Unterstützung der Kampagnendurchführung veranstaltet. Der TGB trug mit einer Gewerkschaftsumfrage bei. Das EP erklärte ebenso wie andere europäische Institutionen, sich der Probleme bewußt zu sein. Offensichtlich wird die Frage der Muskel-Skelett-Erkrankungen auch nach dem nächsten Kongreß weiterhin hohe Priorität genießen.

Eine vorrangige (in der EntschlieÙung vom März 1997 angesprochene) EGB-Aufgabe war überdies die Suche nach Unterstützung für die Forderung nach einem allgemeinen Asbestverbot und präventive Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Asbesteinwirkung. Der Exekutivausschuß nahm im Oktober 1998 eine EntschlieÙung an, in der zu diesen Forderungen Stellung genommen und dringende Maßnahmen angemahnt wurden. Trotz der Klage Kanadas gegen ein europäisches Asbestverbot vor der WTO konnten entscheidende Fortschritte erzielt werden.

In der EGB-EntschlieÙung vom März 1997 wurde die Bedeutung einer stärkeren Zusammenarbeit mit den neuen Mitgliedern aus den MOEL im Hinblick auf deren wirtschaftliche Transformation und die EU-Erweiterung hervorgehoben. Im Rahmen der nationalen Koordinierungsausschüsse wurden zwei Seminare zum Thema organisiert, die die Zusammenarbeit mit und unter den

nationalen Koordinatoren für Gesundheitsschutz und Sicherheit fördern sollten. Im TGB wurde ein Expertennetz aufgebaut. Der EGB fordert seit langem, daß die VertreterInnen der Sozialpartner in den beitriftswilligen Ländern Beobachterstatuts im beratenden Ausschuß erhalten.

2.4. Sozialschutz

Obgleich Fragen des sozialen Schutzes im allgemeinen und der sozialen Sicherheit im besonderen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen, haben die Kommission und der Rat in den zurückliegenden vier Jahren die Initiativen in diesem Bereich beträchtlich ausgeweitet und eine umfangreiche Debatte angeregt.

Diese Fragen können auch nicht von den Folgen der Umsetzung der in Maastricht definierten Konvergenzkriterien oder der Einführung des Euro getrennt werden.

Wie gestaltete sich die Beteiligung des EGB an dieser Debatte? Wie nahm er die Herausforderung des Sozialschutzes an, die zwar eines der zentralen Anliegen der Gewerkschaften darstellt, bisweilen aber geradezu ängstlich innerhalb der nationalen Grenzen gehalten wird?

Der EGB schuf zunächst die erforderlichen Instrumente, um in die Debatte, die die Kommission eingeleitet und zu der sie die Sozialpartner eingeladen hatte, treten und seine Prioritäten und Forderungen geltend machen zu können.

Die Instrumente wurden auf zwei Ebenen eingerichtet.

Zum einen setzte der EGB eine "Arbeitsgruppe" aus GewerkschaftsexpertInnen ein. Zum anderen organisierte er im November 1996 zusammen mit dem EGI eine Konferenz, auf der GewerkschafterInnen und ForscherInnen die Auswirkungen der Veränderungen in der Gesellschaft und vor allem in der Arbeitswelt auf den Sozialschutz analysieren und neue Wege erkunden sollten. Die Konferenz war sicher für die Stellungnahmen, die der EGB in der Folge ausarbeitete, von Nutzen.

Die vom EGB eingesetzte Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit den von der Kommission entwickelten Themenbereichen.

So veröffentlichte, um nur einen neueren Text zu nennen, die GD V der Kommission im März 1997 eine Mitteilung mit dem Titel *Modernisierung und Verbesserung des Sozialschutzes in der Europäischen Union*, die an eine Mitteilung von 1995 mit dem Titel *Die Zukunft des Sozialschutzes: ein Rahmen für eine europäische Debatte* anschloß.

In ihrer zweiten Mitteilung von 1997 analysierte die Kommission insbesondere die Herausforderungen, vor denen die Sozialschutzsysteme etwa durch die Arbeitslosigkeit, die Ausbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, "Scheinselbständige" usw.) oder die Überalterung der Bevölkerung gestellt werden. In Anknüpfung an die Arbeiten der Sozialschutzgruppe wurde ein Orientations- und Positionspapier erstellt und dem Exekutivausschuß am 6. März 1998 zur Annahme vorgelegt. Darin bekräftigte der EGB:

- seinen Willen zur Verteidigung des europäischen Sozialmodells und insbesondere der Systeme der sozialen Sicherheit und der Grundsätze, auf denen sie errichtet sind, nämlich das Solidaritäts- und Sozialversicherungsprinzip;
- die Notwendigkeit, neu auftauchenden Bedürfnissen gerecht zu werden, was die Erschließung neuer und Anpassung der alten Finanzierungsquellen voraussetzt;
- Rentenbereich seinen Willen zur Förderung der auf der Solidarität zwischen den Generationen und den RentnerInnen selbst basierenden Finanzierungssysteme mit Umlageverfahren;
- im Gesundheitsbereich seinen Widerstand gegen Privatisierungsversuche der Sozialversicherung, durch die die Organisation der Gesundheitsversorgung den Regeln des Marktes ausgesetzt würde;
- seinen Willen, dazu beizutragen, daß die ArbeitnehmerInnen Beruf und Familie immer besser miteinander vereinbaren können.

Der Frauenausschuß gab überdies eine Stellungnahme zur Frage der Individualisierung der Rechte ab.

Die GD XV der Kommission gab im Juni 1997 ein Grünbuch "Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt" heraus und lud die Sozialpartner und allen sonstigen Interessenten ein, sich an der Debatte zu beteiligen und Beiträge zu leisten. Der EGB richtete daraufhin ein Schreiben an die GD XV, in dem er die Positionen und Forderungen des EGB zur Rentendebatte in Erinnerung brachte.

Der Generalsekretär erinnerte zunächst daran, daß der EGB für die gesetzlichen Rentensysteme und ihre Finanzierung im Umlageverfahren eintritt, und trug dann eine Reihe von Forderungen vor, unter denen vor allem folgende zu nennen sind:

- ▶ Der EGB will nicht, daß Finanzsysteme für die zusätzliche Altersversorgung errichtet werden, bei denen die Höhe der Rente vom Börsenkurs oder von Währungsschwankungen abhängt.
- ▶ Der EGB fordert, daß die zusätzlichen Altersversorgungssysteme, falls sie geschaffen werden müssen, die garantierten Rechte der Versicherten sicherstellen, nicht in Konkurrenz zu den gesetzlichen Systemen treten und das Ergebnis von Unternehmens- oder Branchenvereinbarungen sind, und daß die Sozialpartner, darunter die Gewerkschaften, in ihre Verwaltung eingebunden werden.

Im Juni 1998 nahm der Rat schließlich eine Richtlinie zur Wahrung der ergänzenden Rentenansprüche von Wanderarbeitnehmern an. Der EGB begrüßte die Initiative des Rates und bemühte sich in gründlichen Arbeiten, insbesondere mit den betroffenen europäischen Gewerkschaftsverbänden und Eurocadres, die Abfassung der Richtlinie so zu beeinflussen, daß die Belange der ArbeitnehmerInnen, der RentnerInnen und ihrer Familien bestmöglich gewahrt werden.

Da die Antwort auf die Mitteilungen der Kommission weder die Mitgliedstaaten noch die Sozialpartner zwingend, ja nicht einmal

wesentlich bindet, schlug der EGB zur Schließung dieser Lücke auf europäischer Ebene eine ähnliche Maßnahme wie die beschäftigungspolitischen Leitlinien vor. Danach würde die EU die Ziele und einen Zeitplan festlegen, während den Mitgliedstaaten die Methode der Umsetzung überlassen bliebe. Ebenso wäre für die Begleitung und Bewertung unter Einbeziehung der Sozialpartner zu sorgen. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, daß Mindestvorschriften in einigen Bereichen, beispielsweise Mindesteinkommen und Mindestrente, nach wie vor notwendig sind. Daß sie so schwer zu erreichen sind, erklärt sich aus der Beschlußfassung im Rat, bei der Einstimmigkeit erforderlich ist.

Der EGB erarbeitete in Zusammenarbeit mit EURESA, dem Europäischen Netz der Versicherungsgesellschaften für die Sozialwirtschaft, einen "Verhaltenskodex für die Pensionsfondsverwaltung". Darin heißt es u.a., daß der Pensionsfonds, da er eine Ergänzung des Altersruhegelds, und nicht nur ein Sparprodukt darstellt, kollektiv und verpflichtend sein und Unternehmens- oder Branchenvereinbarungen zumindest bevorzugen muß. Auch präzise Kriterien für eine Beteiligung der Gewerkschaften an der Pensionsfondsverwaltung werden aufgeführt.

Auf dem letzten Sozialforum arbeitete der EGB mit der NRO-Plattform am Ausbau der Rolle der gesetzlichen Sozialschutzsysteme zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und an einer stärkeren Betonung neuer Finanzierungsquellen. Auch auf die Unterschiede zwischen den in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik genannten Maßnahmen und der Entwicklung des Ziels des sozialen Zusammenhalts wurde nachdrücklich hingewiesen.

Ohne eine erschöpfende Aufzählung geben zu wollen, sei hier noch die Arbeit im Rahmen der Gruppe "Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit" zur Vereinfachung der gemeinschaftlichen Koordinierungsregeln für die soziale Sicherheit erwähnt (Verordnungen 1408/71 und 574/72).

Dieses Thema ist für ArbeitnehmerInnen, die innerhalb der EU zu-

und abwandern und im allgemeinen GrenzgängerInnen und WanderarbeitnehmerInnen genannt werden, von Bedeutung. Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit durch die Verordnung 1408/71 ist die logische Folge der Freizügigkeit. Die Kommission legte in den letzten Jahren eine Reihe von Änderungsvorschlägen vor, zum Beispiel zur Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereichs der Verordnung 1408/71 auf Beamte, Studenten und Praktikanten sowie auf Drittstaatsangehörige. Der EGB gab hierzu jedesmal entweder schriftlich oder im Beratenden Ausschuß für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer, der für die Prüfung von Fragen in Verbindung mit der Koordinierung zuständig ist, eine Stellungnahme ab.

Zur Vorbereitung seiner Stellungnahmen unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Mobilitätssachverhalten organisierte der EGB in den zurückliegenden Jahren vorbereitende Sitzungen für den Beratenden Ausschuß, in denen Ausschußmitglieder und ArbeitnehmervertreterInnen, aber auch die gewerkschaftlichen EuroberaterInnen, die als Mitglieder der IGR im Rahmen der grenzüberschreitenden EURES-Netze Information und Beratung über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Grenzregionen erteilen, und VertreterInnen der betroffenen europäischen Gewerkschaftsverbände, zum Beispiel von Eurocadres und EFBH, zusammentrafen.

Die Kommission unterbreitete kürzlich einen Vorschlag zur Vereinfachung und Reform der Verordnung. Der EGB ist an den Vorbereitungsarbeiten beteiligt.

1996 setzte die Kommission eine hochrangige Expertengruppe ein, die unter Vorsitz von Simone Veil Fragen der Freizügigkeit untersuchen sollte. Der EGB nahm aktiv an den Arbeiten der Gruppe und der Anhörung der Sozialpartner teil. Im Anschluß an die Schlußfolgerungen der Sachverständigengruppe legte die Kommission einen Aktionsplan für die Freizügigkeit vor. Auch Legislativvorschläge liegen bereits auf dem Tisch, die die Freizügigkeit von Familienangehörigen, die Familienzusammenführung und durch Einführung des Grundsatzes der gleichwertigen Situationen die berufliche Anerkennung und

die Verfahren zur Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung erleichtern sollen sowie auf Wunsch der Sozialpartner die Fusion der Beratenden Ausschüsse für Freizügigkeit und für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer vorsehen.

Ebenso wie die Probleme im Zusammenhang mit der Koordinierung der sozialen Sicherheit der WanderarbeitnehmerInnen werden diese Vorschläge selbstverständlich im EGB diskutiert, und zwar mit den Mitgliedern des Ausschusses für die soziale Sicherheit, den gewerkschaftlichen EuroberaterInnen und den betroffenen europäischen Gewerkschaftsverbänden.

2.5. Die Politik im Bereich der Grenzregionen

Man kann sagen, daß, wie bei der Gleichstellung, alle Politiken der EU Auswirkungen auf die Grenzregionen haben. Die EU hat jedoch besondere beschäftigungspolitische Instrumente zur Förderung der Arbeitnehmermobilität und besondere strukturpolitische Instrumente zur Unterstützung der Grenzregionen bei ihren Bemühungen, den "wirtschaftlichen Rückstand" aufzuholen, vorgesehen.

Die EU schuf deshalb 1992 das Instrument des grenzübergreifenden EURES, einer Kooperations- und Dienstleistungsstruktur, die sich eine Reihe von Aufgaben gegeben hat. Das Netzwerk will den Austausch von Informationen über Stellenangebote und Arbeitsgesuche sowie über die Lebens- und Arbeitsbedingungen zwischen den jeweiligen Grenzregionen und die Information der Öffentlichkeit darüber sicherstellen, aber auch eine Bestandsaufnahme der Berufsbildungsmöglichkeiten durchführen und überdies ein Forum des Dialogs und der Konzertierung zwischen den Wirtschafts- und Sozialpartnern im Beschäftigungsbereich sein. An der EURES-Partnerschaft haben Vertreter der staatlichen Arbeitsverwaltung von zwei oder mehreren Mitgliedstaaten und Vertreter der Sozialpartner teil. Zu letzteren gehören die IGR, die sich auf die gewerkschaftlichen EuroberaterInnen stützen können, die Informationen erteilen und in Fragen der Lebens- und Arbeitsbedingungen beraten sollen.

Der EGB organisiert die finanzielle und politische Koordinierung

der IGR innerhalb des Grenz-EURES gegenüber den europäischen Institutionen, ganz besonders der Kommission. Mittlerweile gibt es 18 grenzüberschreitende EURES, die sich auf verschiedenste Grenzregionen verteilen und für die insgesamt 62 gewerkschaftliche EuroberaterInnen tätig sind.

In der Praxis bedeutet dies, daß der EGB die Verträge zwischen IGR und Kommission koordiniert und regelmäßig die Positionen zu Problemen im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Netzwerks festlegt.

Der EGB versammelt alljährlich die gewerkschaftlichen EuroberaterInnen, um über Probleme der sozialen Sicherheit, des Steuerwesens und der beruflichen Anerkennung mit Bezug auf die Arbeitnehmermobilität Zwischenbilanz zu ziehen. Diese Sitzungen leisten einen wertvollen Beitrag für die Stellungnahmen im Beratenden Ausschuß für die soziale Sicherheit.

Die Kommission legte 1995 drei Pilotprojekte für einen sozialen Dialog in der Grenzregion im Rahmen des grenzübergreifenden EURES auf. Es hat sich gezeigt, daß es wie beim europäischen Dialog nicht immer leicht ist, die Arbeitgeber zu überzeugen und dazu zu bringen, sich zu bewegen. Die Mobilitätshindernisse, u.a. bei der Ausbildung und beruflichen Anerkennung, sind jedoch Themen der Konzertierung. Es seien hier nur zwei Beispiele genannt: Das erste betrifft die sektorale Ebene, genauer gesagt die Bauindustrie in einer deutsch-niederländischen Grenzregion, in der ein sozialer Dialog zur beruflichen Anerkennung aufgenommen wurde, das zweite die interprofessionelle Ebene, wo Erfahrungen des sozialen Dialogs in derselben deutsch-niederländischen sowie in der schwedisch-dänischen Grenzregion zeigen, daß die Organisation einer Berufsausbildung für Arbeitslose auf beiden Seiten der Grenze durchaus gelingen kann.

Möglicherweise beschleunigt die Entstehung der WWU Konzertierungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Dabei darf aber nicht vergessen werden, daß die Grenzregionen eine "Labor"funktion haben und Funktionsstörungen zuerst des Binnenmarkts und dann der WWU aufdecken helfen. Die Lohn-

und Lohnnebenkosten lassen sich dann leichter miteinander vergleichen. In den Grenzregionen mit starken Grenzgängerströmen kann Druck ausgeübt werden, um einen sozialen Dialog einzuleiten.

Im Bereich der Strukturpolitiken, insbesondere der Strukturfonds, hat die EU beschlossen, die Initiative INTERREG II fortzusetzen, die zur sozioökonomischen Entwicklung der Euroregion und zu einem für die Schaffung von Arbeitsplätzen günstigen Umfeld beitragen soll. Nach der Strukturfondsverordnung können sich die Sozialpartner an der Durchführung der Initiative, etwa der Programmplanung, Begleitung und Bewertung, beteiligen. Dies scheint bei den IGR nicht immer der Fall zu sein. Einigen IGR wurden allerdings Projekte im Rahmen von Interreg bewilligt, insbesondere solchen, die in den Grenzregionen mit den MOEL aktiv sind, wie die deutsch-polnisch-tschechische Euroregion Elbe-Neiße und die italienisch-slowenische Euroregion. Die Projekte haben die Gewerkschafts- und Berufsbildung und die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für Beschäftigungsfragen zum Gegenstand. Es darf aber nicht vergessen werden, daß die IGR in Grenzregionen mit den MOEL kein grenzübergreifendes EURES aufbauen können, weil es aufgrund seiner Rechtsgrundlagen nur im Kontext des freien Personenverkehrs arbeiten kann.

Schließlich kann die europäische Beschäftigungspolitik durch die Ausarbeitung von Leitlinien und die Umsetzung der nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne den Grenzregionen ein großes Potential bieten, wenn sich die EU und die Mitgliedstaaten denn dazu entschließen.

Die Instrumente, die wir angesprochen haben und die auf europäischer Ebene wie auf grenzregionaler Ebene schlecht oder kaum miteinander verzahnt sind, spiegeln die Zersplitterung der zusammenhaltslosen Politiken für die Grenzregionen wider. Es drängt sich also eine spezifische und kohärente Politik für die Grenzregionen auf, die dem Querschnittscharakter gerecht wird und ein für die Schaffung von Arbeitsplätzen günstiges Umfeld zum Ziel hat.

3. ARBEITNEHMERRECHTE UND INDUSTRIELLER WANDEL

3.1. Europäische Betriebsräte

Artikel 13 der EBR-Richtlinie eröffnete die Möglichkeit, bereits vor dem 22. September 1996, dem Tag, an dem die Richtlinie in Kraft trat, Vereinbarungen abzuschließen. Der Exekutivausschuß des EGB erneuerte am 5. und 6. Oktober 1995 "seinen Ruf an alle betroffenen Unternehmen, sofort Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufzunehmen", und forderte das Sekretariat auf, "Schlüsselfragen für die Verhandlungen" zu erarbeiten.

Im Februar 1996 wurde mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden das "Verfahrensprotokoll" für die "Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte" vereinbart. Die Initiative zur Eröffnung der Verhandlungen sollte in der Regel von einem europäischen Gewerkschaftsverband ausgehen. Gewerkschaften aus dem Vereinigten Königreich, der Schweiz und den mittel- und osteuropäischen Ländern sollten von Anfang an in den Prozeß der EBR-Einsetzung einbezogen werden. Das Protokoll erkannte das Recht der ArbeitnehmervertreterInnen auf separate vorbereitende Sitzungen, Einladung von Gewerkschaftssachverständigen, gemeinsame Aufstellung der Sitzungstagesordnungen und rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung als wesentliche Voraussetzungen für das reibungslose Funktionieren des EBR an. Außerdem, so das Protokoll weiter, sollten ein "ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen im EBR" bestehen und "geschlechtsspezifische Perspektiven in die Arbeit des EBR" eingeführt werden. Das Protokoll diene als Orientierungspunkt für Verhandlungen oder die Aufstellung spezifischerer Richtlinien durch europäische Gewerkschaftsverbände.

Der Ruf nach Verhandlungen fand enormen Widerhall. Gut 420 freiwillige Vereinbarungen wurden vor dem 22. September 1996 abgeschlossen. Die Verhandlungen wurden von den zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbänden geführt. In einigen Fällen koordinierte das EGB-Sekretariat. Es setzte auch seine Bemühungen um Unterstützung der EBR fort. So wurde eine Broschüre mit einer Analyse der EBR-Richtlinie in drei Sprachen erstellt, die zwei "amt-

liche" Auflagen erlebt hat. Viele Mitgliedsorganisationen ließen den Text in andere Sprachen übersetzen.

Der EGB begrüßte, daß die Umsetzung der EBR-Richtlinie in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Mitgliedstaaten vorbereitet wurde. Der Exekutivausschuß bedauerte jedoch am 5. und 6. Oktober 1995, daß die Sozialpartner nicht gebeten worden seien, an der Gruppe teilzunehmen. Das Sekretariat beschloß daraufhin, selbst eine EGB-Arbeitsgruppe zu bilden, die alle verfügbaren Informationen sammeln und zu kritischen Aspekten der Umsetzung Orientierungshilfe leisten sollte.

Die Mitgliedsorganisationen wurden über den Verlauf der Umsetzung ständig auf dem laufenden gehalten. Über 40 Arbeitsdokumente wurden zu dem Thema erstellt, eine Broschüre in drei Sprachen über die Umsetzung herausgegeben und umfassende Informationen auf der EGB-Homepage plazierte.

1994, dem Jahr der Annahme der EBR-Richtlinie, gab es nicht einmal 40 Vereinbarungen, fünf Jahre später sind es über 500. Es liegen bereits reiche Erfahrungen vor über die Verhandlungen, die Unterrichtung und Anhörung oder darüber, was ein EBR braucht, um effizient arbeiten zu können. Eine erste Auswertung der Vereinbarungen und der praktischen Arbeit im EBR erfolgte im Oktober 1996 auf einer gemeinsamen Konferenz von EGB und EGI. Eine kleinere Konferenz, die vom Sekretariat organisiert wurde, fand im Februar 1998 statt.

Der EGB hatte bislang meist mit Unternehmen zu tun, die ein lautes Geschäftsgebaren pflegen. Einige waren härter zu knacken. Die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums kam bisweilen einer Quadratur des Kreises gleich. Der EBR soll die ArbeitnehmerInnen in Kontakt bringen. Damit jedoch ein EBR eingesetzt werden kann, müssen sie bereits Kontakte unterhalten, denn sonst können sie keinen Antrag auf Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums stellen. Oft koordinieren die europäischen Gewerkschaftsverbände die Antragstellung, doch in der Richtlinie wird ihnen keine offizielle Rolle zugewiesen. Nicht

wenige Unternehmen durchliefen Umstrukturierungen und Verschmelzungen und wollten dies lieber ohne EBR machen.

In der Praxis hat die Unterrichtung und Anhörung oft wenig mit den Zielen der EBR-Richtlinie gemeinsam. Manchmal stehen keine Unterlagen zur Verfügung, die Informationen werden nur mündlich erteilt. Dann wird die Anhörung nicht ernst genommen. Immer wieder werden die ArbeitnehmervertreterInnen im EBR einfach vor vollendete Tatsachen gestellt. Renault-Vilvoorde ist nur ein Beispiel unter vielen. Mitunter müssen EBR-Mitglieder Informationen über Umstrukturierungsmaßnahmen des Unternehmens der Presse entnehmen. Die Unternehmensleitung betrachtet den EBR zu oft als Gremium zur Legitimierung bereits gefaßter Beschlüsse. Die Chance zum Dialog mit den ArbeitnehmervertreterInnen wird nicht ergriffen. Die Vereinbarungen bei Volkswagen, Arbed und anderen sehen allerdings frühzeitige Konsultationen vor, so daß die Ansichten der EBR-Mitglieder in den Entscheidungsfindungsprozeß einfließen können.

1998 nahm der EGB ausgehend von den mannigfaltigen praktischen Erfahrungen Überlegungen über die Revision der Richtlinie auf. Nach Artikel 15 der Richtlinie überprüft die Kommission spätestens zum 22. September 1999 im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung der Richtlinie.

EGB, UNICE und CEEP veranstalteten im April 1999 in Brüssel gemeinsam eine Konferenz unter dem Motto "Europäische Betriebsräte, Praxis und Entwicklung", an der 600 VertreterInnen aus der Praxis teilnahmen.

3.2. *Europäischen Aktiengesellschaft*

Die Vollendung des Binnenmarkts hat der Debatte über die Satzung der Europäischen Aktiengesellschaft (EAG) und die Arbeitnehmerbeteiligung in der EAG eine neue Dynamik verliehen. Die neunziger Jahre enden mit einer Welle von Megafusionen. Ein Ende dieser Entwicklung ist noch nicht abzusehen. In der Euro-Zone könnten die Unternehmen indes verstärkt Interesse an einem EAG-Statut zeigen, da sie einen auf rein europäischer Basis laufenden Geschäftsbetrieb erleichtert. Der EGB sieht das EAG-Statut

als Möglichkeit zur Fortentwicklung der Demokratie im Wirtschaftsleben.

Die Kommission eröffnete die Debatte mit ihrer Mitteilung vom 14. November 1995 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Der EGB schlug die Einsetzung einer Expertengruppe zur Bewertung der aktuellen Regelungen der Arbeitnehmerbeteiligung vor. Die Gruppe unter Vorsitz von Etienne Davignon wurde im November 1996 von der Kommission eingesetzt. Den EGB vertrat sein früherer Präsident Ernst Breit. Der Exekutivausschuß des EGB betonte am 6. und 7. März 1997 die Notwendigkeit eines "europäischen Mitbestimmungsrahmens", der von den Sozialpartnern zu konkretisieren sei. Im Abschlußbericht der "Davignon-Gruppe" vom Mai 1997 wurde hervorgehoben, daß die Zukunft einer EAG vor allem von der engen und dauerhaften Beteiligung der Arbeitnehmer am Entscheidungsprozeß auf allen Ebenen abhängt. Angesichts der vielen unterschiedlichen Systeme sollte der geeignetste Weg zur Gewährleistung der Arbeitnehmerbeteiligung für jede EAG durch Verhandlungen gesucht werden. Der EGB-Exekutivausschuß unterstützte am 4. und 5. Dezember 1997 "den Ansatz der Expertengruppe: Verhandlungen zwischen den EAG-Gründern und den Arbeitnehmervertretern über die Einzelheiten der Form der Beteiligung" und eine europäische Bezugsklausel.

Der Davignon-Bericht wurde von vier aufeinanderfolgenden EU-Präsidentschaften (Luxemburg, Vereinigtes Königreich, Österreich, Deutschland) aufgegriffen. Ein Kompromiß konnte im Rat Sozialfragen vom Dezember 1997 nicht gefunden werden. Eine europäische Bezugsklausel wurde von der überwältigenden Mehrheit der Mitgliedstaaten abgelehnt. Die österreichische Präsidentschaft unternahm zwar in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erhebliche Anstrengungen, doch auch im Rat Sozialfragen vom Dezember 1998 kam es zu keiner Einigung.

Der EGB bestand darauf, daß keine EAG ohne Arbeitnehmerbeteiligung gegründet wird. Der Verordnungsentwurf zur EAG-Satzung trägt dem Rechnung. Eine EAG kann nur angemeldet werden, wenn Vorkehrungen zur Arbeitnehmerbeteiligung getroffen wurden.

Die Umwandlung einer nationalen AG in eine EAG gab Anlaß zu großen Sorgen, da sie dazu benutzt werden könnte, einzelstaatliche Vorschriften zu umgehen. Unser Argument überzeugte. Die Mitgliedstaaten sollen, so der Vorschlag der österreichischen Präsidentschaft, geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Mißbrauch treffen. Wenn im umzuwandelnden Unternehmen Arbeitnehmerbeteiligung besteht, kann das "besondere Verhandlungsgremium" die Verhandlungen nicht einstellen. Keine Vereinbarung kann das jeweilige Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung unterschreiten. Tarifverträge und nationale Arbeitnehmervertretungsgremien (zentrale Betriebsräte) bleiben bestehen. Dies sind wirksame Sicherungsvorkehrungen, so daß Sorgen nicht länger gerechtfertigt erscheinen.

Die europäischen Gewerkschaftsverbände spielen eine wichtige Rolle in den länderübergreifenden Verhandlungen, denn sie sollen für Verhandlungskonsistenz sorgen. Sie werden nun zweimal, und dabei überhaupt zum ersten Mal in einer europäischen Richtlinie erwähnt. Die Verhandlungen über die Europäischen Betriebsräte haben in der Praxis gezeigt, wie wichtig eine Bezugsklausel ist, damit die Parteien am Verhandlungstisch bleiben. Der EGB forderte deshalb eine Bezugsklausel für Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen.

Die Bezugsklausel zur Unterrichtung und Anhörung sollte alle Erfahrungen aufgreifen, die bislang in den EBR gesammelt wurden. Die jeweiligen EU-Präsidentschaften schlugen vor, eine mit dem EBR vergleichbare "Arbeitnehmervertretung" für Fragen der Unterrichtung und Anhörung einzurichten. Die Information und Konsultation ermöglicht es dieser "Arbeitnehmervertretung", eine umfassende Bewertung der potentiellen Auswirkungen einer von der Unternehmensleitung vorbereiteten Maßnahme vorzunehmen, und erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einem Umfang, die den ArbeitnehmervertreterInnen eine Stellungnahme gestatten. Beschließt die Geschäftsleitung einer EAG, nicht in Übereinstimmung mit der Stellungnahme vorzugehen, hat die "Arbeitnehmervertretung" Anrecht auf eine weitere Sitzung zur Suche nach einer Einigung. Damit wurden beträchtliche Anstrengungen unternommen, aus dem Fall Renault zu lernen.

Liegt keine Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung vor, so der Vorschlag der britischen Präsidentschaft, sollte es nur dann eine Bezugs Klausel geben, wenn in einem der Unternehmen, die an der Gründung der EAG teilnehmen, "vorher" eine Beteiligung bestand. Der EGB trat vergeblich für eine europäische Bezugs Klausel ein. Die Debatte war ein hürdenreicher Hindernislauf.

Der Kompromiß, der schließlich im Rat ausgearbeitet wurde, sieht allgemeine Vorschriften vor, die gelten:

- ▶ bei einer EAG, die durch Umwandlung errichtet wird, wenn im umgewandelten Unternehmen Arbeitnehmerbeteiligung bestand;
- ▶ bei einer EAG, die durch Verschmelzung, Holding oder Bildung einer Tochtergesellschaft errichtet wird, wenn eine oder mehrere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung bestanden, die mehr als x% der ArbeitnehmerInnen betreffen;
- ▶ bei einer EAG, die durch Verschmelzung, Holding oder Bildung einer Tochtergesellschaft errichtet wird, wenn eine oder mehrere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung bestanden, die weniger als y% der ArbeitnehmerInnen betreffen, und wenn das besondere Verhandlungsgremium so beschlossen hat.

Der Schwellenwert wird für Fusionen (x%) niedriger, für Holdings und Tochtergesellschaften (y%) höher liegen. Der EGB versucht, beide Schwellenwerte so niedrig wie möglich zu halten.

Als allgemeine Vorschrift auf EAG-Ebene gilt dann das "höchste nationale System". Die Arbeitnehmer der EAG können eine Anzahl von Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsgremiums der EAG wählen, bestellen, empfehlen oder ablehnen, die gleich dem höchsten anwendbaren Anteil in den sich beteiligenden Unternehmen ist.

Der EGB leitete bereits 1996 eine strategische Debatte über die Konsequenzen ein, die die Gründung einer EAG auf europäischer und nationaler Ebene haben könnte. Dank dieser frühzeitigen

Vorbereitung konnte das Sekretariat konkrete Lösungen ausarbeiten und damit die Diskussionen im Rat, im Parlament und in der Kommission beeinflussen. Die Mitgliedsorganisationen wurden kontinuierlich auf dem laufenden gehalten. Die Website wurde zur Information der Mitgliedsorganisationen und der Öffentlichkeit eingesetzt.

3.3. Die neue Initiative für Unterrichtung und Anhörung

In fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben die ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen das Recht, informiert und konsultiert zu werden. Doch die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sind gewaltig. In Spanien, Portugal und Griechenland ist das Recht begrenzt. In Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Dänemark, Österreich, Deutschland und den meisten skandinavischen Ländern findet eine umfangreiche Unterrichtung und Anhörung statt. Informationen über eine ganze Reihe wirtschaftlicher Fragen wie Vorausplanung und Investitionspläne sind in Frankreich und Deutschland weit verbreitet und werden systematisch erteilt, während sie in den Mittelmeer- und angelsächsischen Ländern sehr willkürlich oder unregelmäßig weitergegeben werden.

Die Gesetzeslage in den Mitgliedstaaten ist konfus und eher Flickwerk. Damit die ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Union die gleichen grundlegenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung genießen und an der Gestaltung von Veränderungen mitwirken können, ist eine europäische Richtlinie erforderlich.

Die Konsultation der Sozialpartner lief im November 1997 an. Der Exekutivausschuß des EGB gab im Dezember 1997 grünes Licht für Verhandlungen mit UNICE und CEEP zur Unterrichtung und Anhörung. Im März 1998 erteilte der Exekutivausschuß ein Verhandlungsmandat. Sprach sich für Verhandlungen aus, während UNICE sie ablehnte. Im November 1998, nach den Wahlen in Deutschland, brachte die Kommission endlich die langversprochene Richtlinie heraus.

Der EGB begrüßte den Entwurf, obwohl der Text ziemlich verwässert worden war. Unterrichtung und Anhörung sind, wie die

Kommission zu Recht betont, eine Faktor, der zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Um so schwerer ist zu verstehen, warum das Recht auf Information und Konsultation auf Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten beschränkt werden soll, warum die Vorausplanung der Beschäftigung nur für Unternehmen mit mehr als hundert Beschäftigten wichtig sein soll und warum der öffentliche Sektor aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen wird. Die Unterrichtung und Anhörung muß, so der EGB eindringlich, vor der Beschlußfassung, bereits in der Planungsphase stattfinden, wenn das Unternehmen von Konsultationsverfahren profitieren und die ArbeitnehmervertreterInnen wirklich an der Gestaltung von Veränderungen mitwirken sollen.

Der Richtlinienvorschlag ermächtigt "die Sozialpartner", auf allen geeigneten Ebenen einschließlich der betrieblichen Ebene Vereinbarungen abzuschließen. Der Begriff der Sozialpartner ist nicht hinreichend definiert. Aus Gründen der Klarheit wäre es besser, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber als Verhandlungspartner zu nennen. Die Verhandlungen sollten auf nationaler Ebene, und nicht auf betrieblicher Ebene geführt werden, da alles andere den bestehenden nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen zuwiderliefe.

Das Sekretariat begann bereits Anfang 1996 mit Überlegungen, wie ein europäischer Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen aussehen könnte. Seitdem die Kommission 1998 den Richtlinienvorschlag veröffentlicht hat, haben wir eine Reihe von Arbeitspapieren zu verschiedenen Themen wie Unterrichtung und Anhörung im öffentlichen Sektor, in mittelständischen Betrieben usw. erstellt.

Im April 1999 gab das Europäische Parlament eine Stellungnahme zum Richtlinienvorschlag ab. Es forderte erhebliche Nachbesserungen, so u.a. eine Verstärkung der Unterrichtung und Anhörung und die Ausdehnung der Richtlinie auf den öffentlichen Dienst. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, den sozialen Dialog in mittelständischen Betrieben zu fördern, damit die allgemeinen Ziele der Richtlinie auch für KMU gelten. Der Ecosoc-

Rat wird im Juni 1999 seine Stellungnahme abgeben. Leider war die deutsche Präsidentschaft nicht bereit, die Frage aufzugreifen.

3.4. Gewerkschaften und Informationsgesellschaft

Wenn die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) den Zusammenhalt der europäischen Gesellschaften fördern sollen, ist ein neuer Regelungsrahmen erforderlich. Der Übergang zu neuen Formen der Arbeitsorganisation im Zuge der IKT sollte im Geiste der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern erfolgen. Bislang hat sich die öffentliche Debatte über die Einrichtungen des Arbeitslebens häufig auf simplifizierende Argumente der Regulierung oder Deregulierung beschränkt. So lauteten die wesentlichen Aussagen der vom Exekutivausschuß des EGB am 12. und 13. Dezember angenommenen Entschließung auf das Grünbuch der Kommission "Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft".

Die IKT bieten die Möglichkeit, eine der größten Schwächen der europäischen Industrie, die fehlende Beziehung zwischen technologischer und organisatorischer Innovation, zu überwinden. Der EGB bemüht sich um Dialog mit allen interessierten Parteien, die die IKT so einsetzen wollen, daß sie die Beschäftigung fördern und die Arbeitsbedingungen verbessern. Eine wesentliche Voraussetzung sind gründlichere Analysen der möglichen Folgen des Einsatzes von IKT für Regionen und Unternehmen und der wahrscheinlichen weiteren Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsplatzteilung.

Der Zugang von Gewerkschaften zu Unternehmensnetzen ist einer der Ecksteine eines neuen Systems der Arbeitsbeziehungen in der Informationsgesellschaft. TelearbeiterInnen sollten das Recht haben, Unternehmensnetze zur Kommunikation, insbesondere mit Gewerkschaften und betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen, zu benutzen. Die Gewerkschaften und betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen sollten das Recht haben, über Unternehmensnetze Informationen an TelearbeiterInnen weiterzuleiten. Online-ArbeitnehmerInnen sollten Online-Rechte genießen.

Die Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Arbeitsbeziehungen waren für das Sekretariat ein tätigkeitsreicher Themenbereich. Wir haben eine Reihe von Projekten zur Kenntnis- und Erfahrungssammlung aufgelegt, so die "Arbeitsbeziehungsmodelle in der Informationsgesellschaft" (MIRTI) und das "Mediengewerkschaftsnetz für Informationsgesellschaft und allgemeine Bildung" (Musenet). Unser gegenwärtiges Ziel ist der Aufbau einer europäischen Beobachtungsstelle für Telearbeit, Tarifverträge und einschlägige Regelungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Sie soll praxisnahe Informationen über die Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Arbeitsbeziehungen sammeln, Erfahrungen weitergeben und Überlegungen über die Folgen für die Gewerkschaftsstrategie anstellen. Vor dem Kongreß in Brüssel 1995 war die Informationsgesellschaft so gut wie kein Thema in den EGB-Aktivitäten. Mittlerweile konnten wir auch gegenüber den europäischen Institutionen erheblich an Profil gewinnen. Der EGB wurde daher zu allen wichtigen europäischen Veranstaltungen zu Telearbeit und Informationsgesellschaft und Arbeitsplätze eingeladen. Dennoch liegt noch viel Arbeit vor uns, etwa beim Aufbau eines europäischen Rahmens für Telearbeit und die Arbeitsbeziehungen in der Informationsgesellschaft. Da die Initiative zur Telearbeit, die die Europäische Kommission schon 1996 angekündigt hatte, niemals Wirklichkeit geworden ist, sollten die Sozialpartner die Sache selbst in die Hand nehmen.

4. GEGEN JEDE FORM DER DISKRIMINIERUNG

4.1. Chancengleichheit

Die Aktivitäten des EGB und besonders seines Frauenausschusses entwickelten sich in erster Linie im Rahmen des vierten mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft "Chancengleichheit für Frauen und Männer" und der in den Amsterdamer Vertrag mündenden Regierungskonferenz.

Die EU verfügt über eine Reihe von Mitteln zur Erreichung der im vierten Aktionsprogramm gesetzten Ziele (Förderung der Chancengleichheit in einer Wirtschaft im Wandel, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Frauen und Männern, ausge-

glichene Beteiligung von Frauen und Männern an der Entscheidungsfindung usw.). Der EGB hat sich dafür entschieden, seine Aktionen auf Legislativmaßnahmen (Umsetzung geltender Rechtsvorschriften und neue Legislativvorschläge) und die systematische Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit (gender mainstreaming) in die anderen Politiken der EU zu konzentrieren.

Im Legislativbereich legte der EGB den Schwerpunkt auf Rechtsvorschriften über Lohngleichstellung. Die Kommission hatte hierzu für die Sozialpartner einen "Verhaltenskodex zur Anwendung der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit" ausgearbeitet. Der EGB veranstaltete über den Frauenausschuß und seine Mitgliedsorganisationen Sitzungen und Seminare auf nationaler wie europäischer Ebene, um den Anwendungsbereich des Verhaltenskodex zu bestimmen und den Überlegungen und Aktionen gegen Lohnungleichheit eine neue Dynamik zu verleihen. Als Hauptursachen für Ungleichheiten bei der Entlohnung wurden die Unterbewertung von Arbeitsplätzen, die im Zuge beruflicher Segregation mehrheitlich von Frauen besetzt werden, und die je nach Land verschiedenen Lohnregelungsformen ausgemacht. Auf europäischer Ebene verlangte der EGB Rechtsvorschriften zur Verbesserung der praktischen Umsetzung der Lohngleichheit, etwa zur Sammlung branchenspezifischer Daten auf nationaler Ebene, und betriebliche Vermittlungsverfahren, wenn Arbeitnehmerinnen lohndiskriminiert werden.

Der zweite wichtige Schwerpunkt im Legislativbereich war die Regierungskonferenz. Es fanden Diskussionen und Lobbyingaktionen zusammen mit der Europäischen Frauenlobby (EFL) statt. Seitdem konnte eine ständige Zusammenarbeit mit der EFL erreicht werden. Zu den positiven Ergebnissen gehört, daß der Amsterdamer Vertrag die Gleichstellung zu den Zielen der EU zählt und die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit in alle Politiken der EU als eines der Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels nennt.

Der EGB arbeitete während der gesamten Vorbereitungszeit zum

Beschluß des Rates für die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts mit dem EP zusammen. Der EGB hat in diesem Zusammenhang gemeinsam mit der EFL die Regierungen wegen ihres Rückschritts bei der Gleichstellung kritisiert. Nach Ansicht des EGB und der EFL muß eine Richtlinie über die Beweislast zumindest eine Definition der indirekten Diskriminierung enthalten. Dies ist um so bedeutsamer, als viele Mitgliedstaaten diesen Grundsatz den Urteilen des EuGH zum Trotz nicht in ihr einzelstaatliches Recht und vor allem nicht in ihre Gesetze zur sozialen Sicherheit übernommen haben.

Der EGB forderte ferner eine Revision der Mutterschaftsrichtlinie (über die Ergreifung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und Stillenden am Arbeitsplatz). Ein Bericht über die praktische Umsetzung der Bestimmungen, der auch die Sichtweisen der Sozialpartner enthalten soll, hätte seit 1997 auf dem Tisch liegen sollen. Trotz unserer Aktionen und des Drucks des EP wurde weder der Bericht veröffentlicht, noch wurden Diskussionen über die Bewertung der Umsetzung und eine Revision eingeleitet.

Im Blickpunkt standen vor allem zwei politische Handlungsfelder. Das erste war der soziale Dialog bzw. die Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub und Teilzeitarbeit, die beide von enormer Bedeutung für Frauen sind.

Dem EGB ist es allerdings wegen des Widerstands der Arbeitgeber nicht gelungen, Verhandlungen über den Schutz der Würde am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung) aufzunehmen. Auch sein Vorschlag, eine Arbeitsgruppe "Gleichstellung" zu bilden, wurde abgelehnt.

Das zweite Handlungsfeld waren die makroökonomische Politik und die Beschäftigungslage. Der EGB organisierte in diesem Zusammenhang zwei große Konferenzen, um die europaweiten Aktionen zur Förderung der Gleichstellung in anderen Politikbereichen besser bekannt zu machen, sprich, das Konzept des "gender mainstreaming" einer wachsenden Zahl von Frauen

näherzubringen. Die erste Konferenz befaßte sich mit einem Thema außerhalb der Gleichstellungspfade, insbesondere mit der WWU. Den inhaltlichen Aufbau der Konferenz geben die "Zehn Fragen zur Wirtschafts- und Währungsunion" wieder. Die Konferenz half Frauen, sich mit dem Thema vertraut zu machen und die Auswirkungen auf ihre kollektive Lage zu bewerten.

Auf der zweiten Konferenz wurden die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien analysiert. Für welche Maßnahmen setzen sich die Regierungen ein, um die Gleichstellung zu fördern? Es wurden Schlußfolgerungen für neue beschäftigungspolitische Leitlinien gezogen und die Wirksamkeit eines solchen Vorgehens betont. Nach der Konferenz blieb die Überzeugung, daß die Ausarbeitung und Umsetzung von Leitlinien ein weiteres Mittel zur Definition einer Gleichstellungspolitik darstellen.

Außerdem wurden Themen wie Strukturpolitik, insbesondere Strukturfonds, das Grünbuch über die neue Arbeitsorganisation, sozialer Schutz, insbesondere Individualisierung von Rechten im Bereich der sozialen Sicherheit, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz aus der Sicht der Gleichstellung betrachtet.

In den Integrationsansatz reiht sich auch das gemeinsame EGB-USTMA-Gleichstellungsseminar im Rahmen der Europa-Mittelmeer-Partnerschaft ein.

Im Anschluß an den auf dem Kongreß 1995 angenommenen Aktionsplan der Gewerkschaftsfrauen veranstaltete der EGB drei Seminare für die europäischen Gewerkschaftsverbände zur Förderung einer dynamischeren sektoralen Gewerkschaftsaktion für Chancengleichheit.

Das erste Seminar mit dem Titel "Mainstreaming und europäischer sozialer Dialog" befaßte sich mit drei Themen: die Beschäftigungslage der Frauen in Europa, die Dimension der Chancengleichheit in den Tarifverhandlungen, der europäische soziale Dialog und die Stellung der Frauen in den Gewerkschaften. Die Förderung der Chancengleichheit im sozialen Dialog bedarf

jedoch eines langen Atems, wie die Studie der Dubliner Stiftung über Tarifverhandlungen und Chancengleichheit zeigt.

Das zweite Seminar richtete sich an die Mitglieder Europäischer Betriebsräte.

Das dritte Seminar nahm sich der Probleme des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz an. Obwohl das Thema bereits zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden, den Verantwortlichen für den Bereich und den Verantwortlichen für Gleichstellung besprochen worden war, hoffte man, die Alltagssituation konkret beeinflussen und den Informationsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen über einschlägige Erfahrungen fördern zu können. Das Ergebnis war eine Liste mit Vorschlägen wie die Schaffung eines Gewerkschaftsnetzes auf europäischer Ebene zu Gleichstellung, Arbeit und Gesundheit, etwa über eine Website, oder die Ausarbeitung von "Beispielen für empfehlenswerte Praktiken", auf deren Grundlage in den nationalen Gewerkschaftsbünden, den Branchen und den Unternehmen Anpassungen vorgenommen werden könnten.

Schließlich erfordert der Aktionsplan auch eine Begleitung und Bewertung. Der Exekutivausschuß erstattete jährlich über die Fortschritte der Einbindung von Frauen in den EGB-Gremien Bericht. Um ein besseres Gesamtbild in den Mitgliedsorganisationen zu gewinnen, wurde eine Studie über die Umsetzung des Aktionsplans und einen Vergleich mit der Situation 1993 durchgeführt, die zum 9. Kongreß veröffentlicht wird.

4.2. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Der EGB setzte im Zeitraum 1995-1998 seine Anstrengungen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und jeder Form der direkten oder indirekten Diskriminierung fort. Wir konnten unsere Aktionen auf der europäischen und nationalen Ebene besser koordinieren und verstärkt gemeinsame Erfahrungen sammeln. Die Sozialpartner verpflichteten sich gemeinsam zu diesem Kampf. Auf institutioneller Ebene konnten, wenn auch bescheidene Fortschritte erzielt werden.

Am 21. Oktober 1995 gaben die Sozialpartner zum Gipfel des sozialen Dialogs in Florenz eine gemeinsame Erklärung "betreffend Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz" ab. Zum ersten Mal wurde die Frage von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene gemeinsam angesprochen. Damit erkannten sie ebenso die Existenz des Problems am Arbeitsplatz wie die Notwendigkeit an, gemeinsame Maßnahmen zu seiner Bekämpfung in ihrem Einflußbereich, nämlich in den Betrieben, zu ergreifen.

Die gemeinsame Erklärung befaßte sich mit/einer breiten Palette von Fragen: Politik und Planung, Einstellung und Auswahl, Arbeitszuweisung und Beförderung, Aus- und Weiterbildung, innerbetriebliche Diskriminierung, Entlassung und Kündigung, Achtung kultureller und religiöser Unterschiede, Bewertung in Organisationen.

Die Umsetzung der in der Erklärung niedergelegten Grundsätze war von Land zu Land verschieden. Es gab aber positive und ermutigende Signale, etwa in Tarifverhandlungen auf sektoraler und betrieblicher Ebene oder gemeinsame branchenübergreifende Erklärungen, die deutlich machten, daß die europäischen Sozialpartner eine sehr positive Vorgabe geleistet hatten. Der EGB ist nach wie vor davon überzeugt, daß weitere Maßnahmen in diesem Bereich größtenteils von der Fähigkeit der Gewerkschaftsorganisationen auf verschiedenen Ebenen abhängen, die Frage oben auf die Tagesordnung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen zu setzen. Dies wird auch von unserer Fähigkeit abhängen, unsere innergewerkschaftlichen Praktiken innovativ zu gestalten und klarzustellen, daß der Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung alle ArbeitnehmerInnen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen, religiösen oder kulturellen Herkunft oder ihres Alters angeht.

In der Folgephase wurde die gemeinsame Erklärung in alle Sprachen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie ins Arabische, Türkische und Polnische übersetzt und für ihre weite Verbreitung gesorgt. Mit Unterstützung der Europäischen Stiftung zur

Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin wurde ein europäischer Leitfaden für empfehlenswerte Praktiken zur Verhütung von Rassismus am Arbeitsplatz veröffentlicht und im November 1997 auf einem gemeinsam von den europäischen Sozialpartnern, der Europäischen Kommission und der Stiftung Dublin organisierten Seminar vorgestellt.

1996 startete der EGB als Beitrag zum Europäischen Jahr gegen Rassismus eine europaweite Gewerkschaftskampagne gegen Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Ziel der Kampagne war die Sammlung von Gewerkschaftserfahrungen im Kampf gegen Rassismus am Arbeitsplatz und die Auslösung eines gemeinsamen Impulses für diesen Kampf bei den europäischen Gewerkschaftsorganisationen.

Die Kampagnenergebnisse, die in Form einer Umfrage veröffentlicht und auf einer am 21. März 1997, dem Internationalen Tag gegen Rassismus, veranstalteten Konferenz vorgestellt wurden, machten deutlich, daß die Gewerkschaften zwar in vorderster Linie kämpfen, aber auch intern und extern noch viel zu tun bleibt.

Auf einem Seminar im Dezember 1997 wurden einige nationale Gewerkschaftsprojekte zur Bekämpfung von Rassismus vorgestellt. Die Aktionen auf nationaler Ebene decken ein breites Themenspektrum ab und unterscheiden sich erheblich in ihrer Gestaltung: interkulturelle Erziehung, Sprachunterricht, Rolle der Medien, Kampf gegen Rassismus auf Betriebsebene, Entwicklung von Ausbildungsmaterial, Aktivitäten für Vertrauensleute und führende jungewerkschafterInnen, ein Rennen gegen Rassismus und ein Musikfestival, um der Öffentlichkeit das Antirassismusprogramm der Gewerkschaften vor Augen zu führen. Nach Ansicht des EGB ist der Austausch von Praktiken und Informationen über Aktionen auf nationaler Ebene eines der Schlüsselemente seiner künftigen Aktionen.

Nach der Erklärung des Jahres 1997 zum Europäischen Jahr gegen Rassismus erinnerte der Exekutivausschuß des EGB in seiner Entschließung vom Dezember 1996 daran, daß der Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eine der Prioritäten des EGB

und eines der zentralen Elemente unserer Demokratien ist. Der EGB rief im Rahmen der Regierungskonferenz nach einer allmählichen Vergemeinschaftung einiger Bereiche des dritten Pfeilers des Maastrichter Vertrags (Einwanderungs- und Asylpolitik), nach Aufnahme einer allgemeinen Klausel über Gleichstellung und Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Vertrag und nach Ausdehnung der Freizügigkeit auf rechtmäßig in einem EU-Land ansässige Drittstaatsangehörige.

1997 war ein sehr wichtiges Jahr, denn es markierte einen Wandel in der Haltung der Europäischen Union zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Es wurde zum Europäischen Jahr gegen Rassismus erklärt (der EGB hatte dies bereits 1993 verlangt). Wie schon erwähnt, bereitete der EGB das Jahr sorgfältig vor, ergriff hierfür schon 1996 eine Reihe von Initiativen und spielte eine aktive Rolle in den auf europäischer und nationaler Ebene eingeleiteten Initiativen.

Ebenfalls zum 21. März 1997 gaben der EGB und USTMA eine gemeinsame Erklärung ab, in der an das gemeinsame Engagement beider Organisationen im Kampf gegen Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und jede Form der Diskriminierung und an die Notwendigkeit erinnert wurde, die Partnerschaft zwischen Europa und dem Mittelmeer nach der Konferenz von Barcelona von 1995 Wirklichkeit werden zu lassen.

Ein wichtiges Ereignis war 1997 ferner die Einrichtung der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Nach Ansicht des EGB muß die Beobachtungsstelle in der Lage sein, "Alarm zu schlagen", Informationen zu sammeln und Sensibilisierungskampagnen über die Nährböden von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit fördern. Wir begrüßten auch ihre Aufgabenbereiche wie zum Beispiel Freizügigkeit in der EU, Sozialpolitik einschließlich Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Massenmedien.

Auf der Regierungskonferenz wurden, wenn auch bescheidene Fortschritte erzielt, u.a. bei zwei Forderungen, die der EGB erhoben hatte. Der neue Artikel 13 ermöglicht Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts,

der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Allerdings gilt die Einstimmigkeitsregel. Die Europäische Kommission hat bereits angekündigt, daß sie nach Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags ein Antidiskriminierungspaket vorlegen will. Der EGB wird die Vorschläge sorgsam prüfen und seine internen Diskussionen zur Prioritätenbestimmung im Zusammenhang mit der Durchführung von Artikel 13 des Vertrags fortsetzen. In der Zwischenzeit würden wir die Aufnahme einer Nichtdiskriminierungsklausel in alle Aktionen, Rechtsakte und Programme der Gemeinschaft begrüßen.

Auch Angelegenheiten der Freizügigkeit, Asylpolitik, Einwanderung und Überquerung der Außengrenzen sind nun Teil des Gemeinschaftsrahmens. Allerdings gilt für eine Übergangszeit von fünf Jahren die Einstimmigkeitsregel, bevor ein Beschluß des Rates das Mitentscheidungsverfahren für diese Bereiche einführen kann. Aus Sicht des EGB, der die vom Europäischen Parlament eingenommene Position unterstützt, sollte das Mitentscheidungsverfahren angewendet werden, sowie der neue Vertrag ratifiziert wurde.

1998 präsentierte die Kommission einen Aktionsplan gegen Rassismus, der die Durchführung der im Amsterdamer Vertrag enthaltenen Bestimmungen vorbereiten soll. Der EGB schätzte diese Initiative als außerordentlich positiv ein, da sie als Follow-up zum Europäischen Jahr gegen Rassismus gelten darf und ein klares Signal der Kommission ist, von ihrem Initiativrecht im Kampf gegen Rassendiskriminierung Gebrauch machen zu wollen.

4.3. Soziale Ausgrenzung

Der Kampf gegen soziale Ausgrenzung ist Bestandteil der täglichen Aufgaben von Gewerkschaften, da wir ihr in der Arbeitswelt ebenso begegnen wie in Form einer wachsenden Auflösung der arbeitsvertraglichen Beziehungen. Die Gewerkschaftsaktion zur Entwicklung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik (neue Formen der Arbeitsorganisation, Verkürzung und Neuorganisation der Arbeitszeit, vorausschauendes Beschäftigungsmanagement, lebenslanges Lernen), einer aktiven Politik zur Bekämpfung der

Arbeitslosigkeit, vor allem der Langzeitarbeitslosigkeit, und einer aktiven Politik zur Reform der Sozialschutzsysteme ordnet sich daher unmittelbar in den Kampf gegen soziale Ausgrenzung ein.

Aufgrund der Arbeit, die im Rahmen des EGB-Netzes für den Kampf gegen soziale Ausgrenzung geleistet wurde, konnten wir durch Analyse der gewerkschaftlichen Erfahrungen vor Ort, die nationale Beschäftigungspolitik und die Entwicklung gemeinsamer Projekte im Rahmen der Eingliederung oder Wiedereingliederung von Arbeitslosen und Ausgegrenzten in den Arbeitsmarkt und unter Berücksichtigung der Tatsache, daß soziale Ausgrenzung in vielen Facetten über den Arbeitsmarkt hinausreicht, auf europäischer Ebene Kräfte für den Kampf gegen soziale Ausgrenzung bündeln.

Auf europäischer Ebene sind Fortschritte bei der Bekämpfung von Ausgrenzung festzustellen, etwa die beschäftigungspolitischen Leitlinien, die in vier Schwerpunkten Aktionsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen eröffnen. Der Vertrag von Amsterdam hat in Artikel 137 das Mandat der Europäischen Union auf den Kampf gegen soziale Ausgrenzung ausgedehnt. Die Europäische Kommission hat für die Zeit nach der Ratifizierung des Vertrags Vorschläge in diesem Bereich angekündigt, um eine Strategie für ein europaweites Vorgehen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung zu definieren.

Der Kampf gegen soziale Ausgrenzung ist indes auch ein bevorzugter Bereich der Zusammenarbeit mit den in diesem Bereich aktiven NRO auf nationaler und europäischer Ebene. Neben gemeinsamen Aktionen des EGB und der NRO-Plattform zur Aufnahme der sozialen Grundrechte in den Vertrag haben wir im Rahmen mehrerer Gemeinschaftsprogramme gemeinsam Projekte aufgelegt.

Das integrierte Projekt IGLOO (globale Eingliederung durch Wohnung, Ausbildung, Beschäftigung und soziale Begleitung), das von EGB, CECODHAS (Europäischer Koordinierungsausschuß für den sozialen Lebensraum) und FEANTSA (Europäische Föderation der nationalen Obdachlosenhilfsverbände) durchge-

führt wird, ist multidimensional angelegt. IGLOO regt durch integrierte Wege für Personen in Schwierigkeiten und Zusammenführung der für eine gesellschaftlich-berufliche Wiedereingliederung wesentlichen Funktionen Überlegungen zur Eingliederungspolitik an. Außerdem werden Diskussionsmöglichkeiten über Fragen wie Arbeitsrecht, garantiertes Mindesteinkommen und Recht auf Wohnraum auf der Grundlage einer menschenwürdigen und respektvollen Behandlung eröffnet.

IGLOO läuft derzeit in 12 Ländern der Europäischen Union. Durch die Umsetzung des Projekts auf nationaler und regionaler Ebene konnten erweiterte Partnerschaften aufgebaut werden, die sowohl die eigentlichen IGLOO-Partner als auch Behörden, lokale Akteure und Unternehmen umfassen.

5. DIE REFORM DES UNIONSVERTRAGS

Anlässlich des 8. ordentlichen Kongresses in Brüssel nahm der EGB einstimmig die EntschlieÙung "Für eine starke, demokratische, offene und solidarische Europäische Union" an, die auch klar die von der Gewerkschaftsbewegung geteilte Vision der europäischen Integration und ihrer Zukunft widerspiegelt.

Die EntschlieÙung war der Bezugsrahmen für viele Initiativen, die der EGB während der Regierungskonferenz realisiert hat, an deren Ende die Revision des Maastrichter Vertrags auf der Tagung des Europäischen Rats in Amsterdam im Juni 1997 stand.

Den Auftakt zur EGB-Kampagne bildete noch vor Einberufung der Regierungskonferenz eine zusammen mit dem EGI im November 1995 in Madrid veranstaltete Konferenz, auf der die Forderungen der Gewerkschaftsbewegung an die Vertragsrevision vertieft werden konnten. Zu jener Zeit ging es darum, dem überarbeiteten Vertrag einen sozialen Inhalt zu geben, da die Revision anfangs nur zur Ergänzung der Bestimmungen über die Institutionen, die gemeinsame Außenpolitik und die Zusammenarbeit in den Bereichen Justiz und Inneres bestimmt war.

Die Initiativen des EGB auf europäischer Ebene, einschließlich ständiger Konsultationen mit den zwei Europaabgeordneten, die an der Regierungskonferenz teilnahmen, die Maßnahmen der Mitglieder in ihren Ländern und eine intensive Meinungsbildungskampagne halfen schließlich, das anfängliche Zögern einiger Regierungen zu überwinden. Der Vorschlag, neue beschäftigungspolitische Zuständigkeiten für die Union in den Vertrag aufzunehmen, setzte sich am Ende durch.

So konnte der Exekutivausschuß im Oktober 1997 ein zwar insgesamt positives, aber nuanciertes Gesamturteil über den Amsterdamer Vertrag fällen. Nach Ansicht des EGB wurden beachtliche Fortschritte erzielt durch Einführung des Beschäftigungstitels, Aufnahme des Protokolls über die Sozialpolitik, die neuen Bestimmungen über die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bekämpfung von Diskriminierungen und sozialer Ausgrenzung, die Rolle des öffentlichen Dienstes und die Ausdehnung der Mitentscheidungsbefugnisse des Europäischen Parlaments.

Hingegen bedauerte der Exekutivausschuß den Mangel an Ergebnissen bei den sozialen Rechten und betonte, daß die Reformen zur Demokratisierung der Institutionen hinter den Forderungen einer Konsolidierung der europäischen Integration, auch mit Blick auf die Erweiterung der Union, zurückgeblieben sind.

Diese Fragen sind um so aktueller, als nach dem Europäischen Rat von Köln im Juni 1999 eine neue Regierungskonferenz einberufen wird, wie der EGB in seiner Erklärung zu den Wahlen für das Europäische Parlament in Erinnerung rief:

Der EGB wünscht, daß die Wahlkampagne die Gelegenheit zu einer großen demokratischen Debatte über die Herausforderungen und die Zukunft des europäischen Aufbauwerks bietet, und fordert die Gewerkschaften auf, sich mit eigenen Beiträgen, die die Forderungen und Bestrebungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgreifen, daran zu beteiligen.

Diese Debatte und ein Parlament, das von einem breiten Konsens des Volkes getragen wird, sind besonders wichtig im Hinblick auf die nächste Revision des Vertrages.

Nach Ansicht des EGB muß die Revision zu einer Reform der Institutionen führen, durch die sie an eine erweiterte EU angepaßt und effizienter, transparenter und demokratischer gestaltet werden. Ferner muß der neue Vertrag im Hinblick auf die erfolgte Wirtschafts- und Währungsintegration die sozialen und staatsbürgerlichen Grundrechte einschließlich der Gewerkschaftsrechte auf grenzübergreifender Ebene enthalten.

Das aus den Wahlen im Juni hervorgehende Europäische Parlament muß eine wichtigere Rolle spielen, um eine offenere, transparentere und partizipativere Vorgehensweise durchzusetzen. Daran müssen auch die nationalen Parlamente und die engagierten Kräfte der Gesellschaft, insbesondere die Gewerkschaften, beteiligt werden. Der EGB unterstützt in diesem Zusammenhang den Vorschlag einer wirklichen Verfassung, in der die Ziele, die Zuständigkeiten und die Verantwortung der Union gegenüber denen der Mitgliedstaaten klar definiert werden.

Das Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags (am 1. Mai 1999) ist auch mit der Notwendigkeit einer Vertiefung der EGB-Strategie zur Anwendung des Sozialkapitels im Vertrag und insbesondere zu Verzahnung des Gesetzgebungs- und Verhandlungsweges im Sinne einer wirksameren Sozialpolitik verbunden. Mit dem Vorschlag für die Ausarbeitung einer Europäischen Charta des öffentlichen Dienstes hat der EGB in einem Bereich bereits eine Initiative geleistet.

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Verband für den öffentlichen Dienst und anderen betroffenen Gewerkschaftsverbänden wurde im Herbst 1998 eine Konferenz veranstaltet, die in eine Entschließung des Exekutivausschusses mündete. Darin wurde die Aufstellung einer Charta für den öffentlichen Dienst durch die europäischen Institutionen gefordert, die eine Konkretisierung der in Artikel 16 des Vertrags niedergelegten Grundsätze ermöglichen soll.

6. EIN GRÖßERES EUROPA

6.1. Vorbereitungen auf die Erweiterung

Die Ost- und Südosterweiterung der Europäischen Union ist das ehrgeizigste Vorhaben in der Geschichte der europäischen Integration. Der Erweiterungsprozeß wird die Tagesordnung der EU im kommenden Jahrzehnt erheblich beeinflussen und die europäische Gewerkschaftspolitik vor neue Herausforderungen stellen.

Der EGB hat seine Politik der Erweiterung um die Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, die auf dem 7. Kongreß in Luxemburg eingeleitet und vom 8. Kongreß in Brüssel fortgesetzt wurde, ständig vertieft. Die repräsentativsten Gewerkschaften der MOEL sind heute Mitglieder oder Beobachter des EGB.

Der EGB legte im Betrachtungszeitraum die Generallinien seiner Politik gegenüber dem Erweiterungsprozeß in einer Reihe von Entschliefungen des Exekutivausschusses fest. Im Mittelpunkt standen vor allem folgende Erwägungen:

- Die Erweiterung der EU ist unausweichlich und eine Chance für die Zukunft (Entschliefung des Exekutivausschusses, Juni 1997).

Aus gewerkschaftlicher Sicht eröffnet die Erweiterung Perspektiven für die Stärkung der Demokratie und Achtung der Menschenrechte, für Sicherheit und Stabilität, für wirtschaftlichen Wohlstand und für die Konsolidierung des europäischen Gesellschaftsmodells, das auf dem Prinzip der sozialstaatlichen Solidarität beruht. Aus politischer Sicht fügt sich die Erweiterung nach Ansicht des EGB in das europäische Einigungswerk ein. Die mit diesen Perspektiven verbundenen Chancen wiegen bei weitem die mit der Erweiterung verbundenen Konfliktpotentiale und Risiken auf.

Seit dem 7. Kongreß existiert eine ständige "Arbeitsgruppe", in der die mittel- und osteuropäischen Mitgliedsorganisationen und Beobachter sowie eine Reihe anderer EGB-Mitgliedsorganisationen mitarbeiten. Die Arbeitsgruppe ist seither neun Mal zusammen-

getreten und hat sich mit einem breiten Spektrum von Themen beschäftigt. Die Arbeitsgruppe hat sich ausschließlich in Mittel- und Osteuropa getroffen und hat in mittel- und osteuropäischen Sprachen gearbeitet. Sie hat sich als wertvolles Konsultationsinstrument und als Forum für den Ost-West-Dialog herausgestellt.

Die Integration neuer mittel- und osteuropäischer Mitgliedsorganisationen im EGB-Sekretariat und den EGB-Instituten ist ebenfalls vorangeschritten. Seit dem 8. Kongreß nimmt das Sekretariat AssistentInnen und PraktikantInnen der neuen Mitgliedsorganisationen auf. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) hat Kooperationsvereinbarungen mit mitteleuropäischen WissenschaftlerInnen abgeschlossen. Die Europäische Gewerkschaftsakademie (EGA) beschäftigt einen Bildungsfachmann aus dem östlichen Mitteleuropa.

► Die soziale Dimension der Erweiterung muß stärker betont werden (Entschließung des Exekutivausschusses, Dezember 1996)

Der EGB kritisiert, daß der Erweiterungs- und Heranführungsprozeß zu ausschließlich auf die Interessen des Marktes zugeschnitten ist. Der EGB setzt dagegen auf die vollständige Integration der sozialen Dimension in den Verhandlungsprozeß, da dies "der einzige Weg" sei, "die Erhaltung und Stabilität des europäischen Modells zu garantieren, das auf gleichwertigen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Komponenten beruht". Parallel dazu wird auf die Verbindung zwischen Integration und Transformation hingewiesen. Ohne soliden sozialen Konsens wird der Transformationsprozeß kein Erfolg sein. Ein solcher Konsens kann aber nur erreicht werden, wenn die Transformation sozialverträglich erfolgt.

► Beteiligung der Gewerkschaften am Erweiterungsprozeß – Einbindung der Sozialpartner – Garantie des Sozialstaats (Dezember 1998)

Die EU-Institutionen und die Regierungen der beitriftswilligen Länder sehen die Erweiterung in erster Linie als zwischenstaatli-

che Aufgabe, so daß es den Gewerkschaften nur in geringem Maße möglich war, an Themen, die sie besonders betreffen, mitzuwirken. Der EGB hat die Kommission gebeten, die Regierungen der Bewerberländer ausdrücklich darüber in Kenntnis zu setzen, daß die Anhörung der Sozialpartner wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells ist und auch in den Beitrittsverhandlungen zum Zuge kommen muß. Ein positives Element ist die Verbesserung der Teilnahmemöglichkeiten der Gewerkschaften im Rahmen des Erweiterungsprozesses auf europäischer und nationaler Ebene. Auf der Konferenz der europäischen und nationalen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die im März 1999 auf Initiative des EGB in Warschau veranstaltet wurde, wurden die Forderungen der Sozialpartner unmißverständlich klargestellt und das Fundament für eine aktive und strukturierte Rolle der Sozialpartner gelegt. Das Programm PHARE 2000 wird in diesem Zusammenhang auch den sozialen Dialog und die Organisationen der Sozialpartner fördern.

Der EGB selbst hat zur Schaffung ständiger Gewerkschaftsausschüsse in den Bewerberländern ermuntert, die 1997 in allen beitrittswilligen Staaten eingerichtet wurden. Sie sollen Informationen sammeln und analysieren, Know-how weitergeben und Gewerkschaftspositionen formulieren. Diese Arbeitsausschüsse werden vom EGB strukturell und fachlich unterstützt und stehen mit dem EGB und untereinander in Verbindung. Unter Beteiligung der ständigen Integrationskommissionen in den Bewerberländern konnten Workshops und Expertensitzungen organisiert werden. Hauptthemen der Veranstaltungen waren der soziale Besitzstand der EU und die Sozialcharta des Europarats, in dem alle Beitrittskandidaten Mitglied sind.

► Für die Einbeziehung aller beitrittswilligen Länder in den Verhandlungsprozeß (Exekutivausschuß, Dezember 1998)

Der EGB hat sich gegen den Beschluß des Rates gestellt, nicht mit allen Beitrittskandidaten gleichzeitig Verhandlungen aufzunehmen. Der EGB warnt davor, daß "die Staaten, mit denen noch keine Verhandlungen stattfinden, Gefahr laufen, an den Rand des

Integrationsprozesses gedrängt zu werden und keine verlässlichen Perspektiven mehr zu sehen. Eine solche Entwicklung würde unweigerlich zu neuen Rissen durch Europa führen und den Reformprozeß in diesen Ländern gefährden." Nach Ansicht des EGB hätten die unbestreitbaren Entwicklungsunterschiede der Bewerberländer in der Verhandlungsstruktur berücksichtigt werden können. Die letztendlich vom Europäischen Rat getroffene Entscheidung, den Abstand zwischen der "ersten" und der "zweiten" Gruppe im Rahmen der Heranführungsstrategie (zu der auch die Europa-Konferenz gehört, zu der die Türkei ebenso wie die Beitrittskandidaten geladen ist) zu verkürzen und den nicht im ersten Zug in die Verhandlungen aufgenommenen Ländern besondere Anpassungshilfen zu gewähren, muß daher als positive Kurskorrektur bezeichnet werden.

► Panzypriotisches Gewerkschaftsforum

Den Beitrittsverhandlungen mit Zypern steht immer noch die Teilung der Insel entgegen. Die zypriotischen EGB-Mitgliedsorganisationen, SEK und TÜRK-SEN, gehören einem panzypriotischen Gewerkschaftsforum an, das alle Gewerkschaftsgremien der Insel umfaßt und momentan die einzige zivile Verbindungseinrichtung zwischen beiden Inselteilen ist. Das Forum konzentriert seine Arbeit auf die Zukunft Zyperns in Europa, kann seine Aktivitäten aufgrund der starken politischen und bürokratischen Schwierigkeiten, vor denen es steht, aber nur beschränkt ausüben. Auf Einladung des EGB trat 1998 der Koordinierungsausschuß des Forums in Brüssel zusammen und führte Gespräche mit mehreren europäischen Institutionen und dem EGB.

► Gegen den Ausschluß der Türkei aus dem Erweiterungsprozeß (Exekutivausschuß, Dezember 1998)

Der Exekutivausschuß des EGB steht der Anerkennung des Beitrittswillens der Türkei im Prinzip aufgeschlossen gegenüber und hat u.a. erklärt, daß sich der EGB jedem Versuch widersetze, "kulturelle oder religiöse Motive für eine Abgrenzung der Türkei zur Hilfe zu nehmen", und feststelle, daß "Europa eine multikul-

turelle Gemeinschaft" sei, die "gemeinsame Werte einen". Der EGB fordert eine Bestätigung der Bewerbung der Türkei und eine besondere Heranführungsstrategie ein. Der EGB betont in diesem Zusammenhang aber ebenso, daß es Verbesserungen in den Beziehungen zwischen der EU und der Türkei nur geben kann, wenn "bei der Achtung der Demokratie, der Grundrechte und der Minderheitenrechte Fortschritte erzielt" würden.

Die Entscheidung des Exekutivausschusses sieht ferner die Einsetzung eines ständigen Arbeitsausschusses der türkischen Mitgliedsorganisationen vor, der sich mit dem Integrationsprozeß zu befassen hat. Der EGB hat die notwendigen Vorbereitungen getroffen.

Auf Antrag des EGB wurden die türkischen Sozialpartner zur paneuropäischen Sozialpartner-Konferenz in Warschau eingeladen.

6.2. Konfliktherd ehemaliges Jugoslawien

Seitdem 1991 der Zerfall Jugoslawiens einsetzte, verfolgt der EGB eine aktive Politik der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der aus dem ehemaligen Jugoslawien hervorgegangenen Staaten. Das wichtigste Ereignis im Berichtszeitraum war der Krieg in Bosnien-Herzegowina und Jugoslawien (Exekutivausschuß, März 1996 und März 1998).

Im Bosnienkrieg verfolgte der EGB folgende Ziele:

- ▶ Solidarität mit den Gewerkschaften in der belagerten Stadt Sarajevo: Der EGB entsandte wiederholt VertreterInnen in die belagerte Stadt, um ihr seine Solidarität zu beweisen, und leistete GewerkschafterInnen und ihren Familien materielle Hilfe. Delegationen des bosnischen Gewerkschaftsverbands konnten mehrmals die Stadt verlassen und wurden zu Treffen mit dem EGB und Mitgliedsorganisationen eingeladen. Bei den Besuchen wurden konkrete Hilfsprojekte vereinbart.
- ▶ Wiederherstellung der Kontakte zwischen den Gewerkschaften der Föderation Bosnien-Herzegowina und der Republika Srpska:

Am 1. Mai 1996 nahm der EGB erstmals Kontakt mit den Gewerkschaften der Republika Srpska in Banja Luka auf, um die Möglichkeiten für einen Dialog beider Parteien zu erkunden. Unmittelbar nach Unterzeichnung des Abkommens von Dayton fanden unter Schirmherrschaft des EGB Begegnungen zwischen Leitungsgremien beider Organisationen in Sofia (unter Mitwirkung bulgarischer Mitgliedsorganisationen), Luxemburg, Brüssel, Sarajevo und Banja Luka statt. Auf diese Weise konnte das Fundament für eine Zusammenarbeit gelegt werden, die die unabdingbare Voraussetzung für eine wirksame Vertretung der sozialen Belange beim Wiederaufbau des Landes und ein nicht zu vernachlässigender Beitrag zur Stärkung der Stabilität ist. Die beiden Organisationen unterzeichneten Kooperationsvereinbarungen. Von der verstärkten Zusammenarbeit haben seitdem vor allem Sektoren und Branchen profitiert.

- Wiederherstellung der Kontakte in Mostar: Der EGB legte 1996 ein (von der Friedrich-Ebert-Stiftung kofinanziertes) einjähriges Projekt "Gewerkschaftsbrücke Mostar" mit dem Ziel auf, die GewerkschafterInnen der de facto geteilten Stadt unter Nutzung der europäischen Stadtverwaltung wieder zusammenzuführen. Das Projekt wurde von einem bosnischen und einem kroatischen Gewerkschafter geleitet. Die politischen Verhältnisse haben die Gründung einer gemeinsamen Gewerkschaftsorganisation indes nicht gestattet. Trotzdem konnte das Projekt den Gewerkschaften auf beiden Seiten neue Hoffnung einflößen und diente als Ausgangspunkt für zahlreiche Folgeaktivitäten im Bereich der Gewerkschaftsbildung und für den wirtschaftlichen Wiederaufbau.
- Wiederaufbauhilfe: In Sarajevo und Zenica (April 1997) organisierte der EGB eine Arbeitssitzung mit den Gewerkschaften der Föderation Bosnien-Herzegowina (die Gewerkschaften der Republika Srpska konnten wegen eines Verbots der Behörden in Pale nicht teilnehmen), an der sich mehrere Mitgliedsorganisationen, der IBFG und der WVA beteiligten. Ziel der Sitzung war es, die für den gewerkschaftlichen Wiederaufbau erforderlichen materiellen Grundlagen sicherzu-

stellen. Einige EGB-Mitgliedsorganisationen leisteten bilaterale Soforthilfe.

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in der Bundesrepublik Jugoslawien (Serbien, Montenegro, Kosovo) war eine weitere vorrangige Aufgabe des EGB. Eine Delegation aus EGB, IBFG, WVA und des serbischen Verbands Nezavisnost traf in Pri_tina mit BSPK-Kosovo zusammen, die massiv unter der ständigen Repression des Belgrader Regimes zu leiden hatte. Ziel der Begegnung war es, den Dialog zwischen Nezavisnost und BSPK-Kosovo zu erleichtern, das politische Umfeld ließ uns das Ziel jedoch nicht erreichen.

Die Zusammenarbeit zwischen den Reformgewerkschaften Nezavisnost in Serbien und SSSCG in Montenegro wurde durch eine Reihe gemeinsamer Aktionen gestärkt und gefestigt. Parallel dazu konnten formelle Kontakte mit dem jugoslawischen Gewerkschaftsverband Catuy wiederaufgenommen werden, was zu einer Verbesserung der Beziehungen zwischen Nezavisnost und Catuy beigetragen und den Reformkräften in Catuy neuen Mut gegeben hat. Diese positive Entwicklung wurde durch den Ausbruch des Krieges im Kosovo unterbrochen.

Die Situation im Kosovo, die sich durch die verstärkte Repression und die Vertreibung der albanischen Bevölkerung dramatisch verschärft hat und aus der auch nach einjährigen Verhandlungen kein Ausweg gefunden werden konnte, stellt die europäische Gewerkschaftsbewegung vor besondere Herausforderungen. Seit Jahren schon warnt der EGB vor dem gefährlichen Konfliktpotential im Kosovo. Bereits 1994 auf der Konferenz von Budapest befand er, daß nur Demokratisierung und radikale Reformen Frieden und Stabilität bringen könnten. Der Exekutivausschuß forderte für den Kosovo (März 1998): "Die Demokratisierung Serbiens und die Reform der Wirtschaft sind sicherlich Voraussetzungen für eine Lösung. Dieser Prozeß muß teilweise zu einem neuen Autonomiestatut als Ergebnis von Verhandlungen zwischen der serbischen Regierung und den legitimen Vertretern der Kosovoalbaner führen. Die Europäische Union muß den Verhandlungsvorsitz führen und in beträchtlichem Umfang

Hilfestellung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Kosovo leisten". In einer weiteren Entschließung vor Beginn der NATO-Intervention (Oktober 1998) stellte der Exekutivausschuß fest: "Die Verhandlungen können nur dann zum Erfolg führen, wenn sie unter die Oberhoheit der internationalen Gemeinschaft gestellt werden. Der Europäischen Union fällt in diesem Bereich eine große Verantwortung zu. Der Druck auf die Regierung in Belgrad muß in diesem Sinne mit allen verfügbaren Mitteln verstärkt werden."

Nach dem Beginn der NATO-Aktion fand am 8. April 1999 eine Sondersitzung statt, an der zahlreiche Mitgliedsorganisationen teilnahmen. Der EGB beschloß die Einrichtung eines Solidaritätsfonds für die GewerkschafterInnen der BSPK und ihre Familien, und die demokratischen Gewerkschaften in Serbien, Montenegro, Albanien und Mazedonien zu unterstützen. In Brüssel und Tirana wurden Büros eingerichtet, um das provisorische Komitee von BSPK-Kosovo aufzunehmen. VertreterInnen des EGB wurden nach Montenegro, Albanien und Mazedonien geschickt, um geeignete Maßnahmen zu treffen und die bislang unauffindbaren BSPK-Führer zu suchen. Mitte Mai besuchte ein EGB-Vertreter Nezavisnost und Catuy in Belgrad. Für Nezavisnost wurde in Brüssel eine Informationsstelle eröffnet.

Der EGB ist und bleibt davon überzeugt, daß ein Ausweg aus dem Konflikt nur über das Ende der Repressionen im Kosovo, die Rückkehr der vertriebenen Bevölkerung und die Wiederherstellung der Rechte des Volkes der Kosovaren durch ein politisch ausgehandeltes und von einer internationalen Schutztruppe garantiertes Abkommen führen kann. Im gewerkschaftlichen Bereich wird der EGB beim Wiederaufbau der BSPK mithelfen, die Reformgewerkschaften in Montenegro und Serbien weiter unterstützen und die Gewerkschaften in Albanien und Mazedonien konsolidieren.

6.3. Europa-Mittelmeer-Partnerschaft

Die durch die "Erklärung von Barcelona" ins Leben gerufene Partnerschaft zwischen den europäischen Staaten und den 12 Partnerländern des Mittelmeerraums ist eine wichtige Dimension

der Außenpolitik der Europäischen Union. Die Partnerschaft hat sich zum Ziel gesetzt, Frieden und Stabilität zu schaffen, die wirtschaftliche Zusammenarbeit zu pflegen und eine Freihandelszone aufzubauen sowie Demokratie und Menschenrechte zu fördern.

Diese Politik fordert vom EGB die Organisation und Strukturierung der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen der Partnerländer. Ein besonderes gemeinsames Ziel liegt darin, für eine ausgewogene Entwicklung Sorge zu tragen, die die sozialen Belange der ArbeitnehmerInnen ausreichend berücksichtigt, die Rechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer Gewerkschaften respektiert und die regionale Integration erleichtert (Exekutivausschuß, Oktober 1996 und Juni 1998).

Zur Vorbereitung und Begleitung einer angemessenen Gewerkschaftspolitik hat der EGB 1996 eine "Europa-Mittelmeer"-Arbeitsgruppe eingesetzt.

Seit Barcelona wurden diverse Aktivitäten zur Definition von Gewerkschaftsvorschlägen und -forderungen organisiert, in deren Mittelpunkt die soziale Dimension und die Beschäftigungspolitik standen: Initiative von EGB und USTMA zur 2. Ministerkonferenz in Malta 1997, Unterstützung bei der Zusammenarbeit der Wirtschafts- und Sozialausschüsse, Teilnahme an Bürgerforen in Barcelona, Neapel und Stuttgart, Förderung von Aktivitäten auf Branchen- und Sektorenebene und bilaterale Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Länder, die ein Assoziierungsabkommen mit der EU geschlossen haben oder in Verhandlungen über ein solches Abkommen stehen.

Zur Stuttgarter Ministerkonferenz (April 1999) wurde eine Erklärung vorgelegt, die am Ende einer mehrtägigen Konferenz stand, an der die Gewerkschaften fast aller Partnerländer und des IBFG teilnahmen, dem beinahe alle Gewerkschaften der nichteuropäischen Partnerländer angehören. Auf der Gewerkschaftskonferenz wurde die Einrichtung eines Europa-Mittelmeer-Gewerkschaftsforums beschlossen, das unter der Federführung eines Koordinierungssekretariats beim EGB stehen und den Rahmen für eine strukturierte Zusammenarbeit bilden soll. Die deutsche

Präsidentschaft hat von der Errichtung des Forums Kenntnis genommen, das auch in der Schlußerklärung der Ministerkonferenz anerkannt wird.

Auf informeller Ebene haben die "Sommeruniversitäten" des EGB der Zusammenarbeit ebenfalls neuen Schwung gegeben. Sie finden seit 1997 statt und befassen sich mit herausragenden Problemen des Mittelmeerbeckens (Zypern 1997, Bulgarien 1998, Türkei und Griechenland 1999).

6.4. Europarat und Sozialcharta

Der Europarat, der am 5. Mai 1999 seinen 50. Geburtstag feierte, hat eine politische und soziale Aufgabe: die Verteidigung und Stärkung der Demokratie, der Menschenrechte und des Rechtsstaats und die Deckung der Grundbedürfnisse der Bürger. Um diese Ziele zu erreichen, hat der Europarat juristische Instrumente, Institutionen und Programme geschaffen.

Die Rolle des Europarats hat sich seit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder erheblich verstärkt. 1999 gehören dem Europarat, der seinen Sitz in Straßburg hat, 40 Mitglieder an.

Seit seiner Gründung 1973 hat der EGB dem Europarat, in dem er als gewerkschaftlicher Partner anerkannt ist, immer eine große Bedeutung beigemessen.

Es war stets das Anliegen des EGB, die sozialen Rechte wie die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und in Abstimmung mit ihr zu fördern sowie den Anwendungsbereich der Europäischen Sozialcharta, dem neben der Europäischen Ordnung der sozialen Sicherheit wichtigsten sozialrechtlichen Instrument des Europarats, ständig zu verbessern.

Der EGB hat gemäß der Entschließung und dem Aktionsplan, die im Juni 1993 vom Exekutivausschuß angenommen wurden, seine Präsenz im Europarat intensiviert.

Der Europarat ist mittlerweile zur bedeutendsten paneuropäischen Institution im Rechts- und Demokratiebereich und bei der

Förderung der sozialen Rechte geworden. Trotz des stark zwischenstaatlichen Charakters des Europarats hat der EGB seine Tätigkeit und seinen Einfluß im Europarat erheblich ausgeweitet.

1995 wurde das Zusatzprotokoll der Europäischen Sozialcharta, das ein kollektives Beschwerdesystem vorsieht, zur Unterzeichnung ausgelegt. Mit diesem vom EGB geforderten Zusatzprotokoll wird das Normensystem der Sozialcharta sinnvoll ergänzt. Das Protokoll ist am 1. Juli 1998 in Kraft getreten. Der EGB hat zur Anwendung des Protokolls eine Reihe von Initiativen ergriffen.

1996 wurde die revidierte Europäische Sozialcharta zur Unterzeichnung ausgelegt.

Für die Revision waren zahlreiche Arbeiten erforderlich, an denen der EGB in hohem Maße beteiligt war. Sie hat eine Modernisierung der Sozialcharta ermöglicht, ohne aber die Anforderungen abzuschwächen, ja, die Rechte sogar noch ausgedehnt. Beispiele: Unterrichtung/Anhörung in Unternehmen, Gleichbehandlung, Schutz älterer Menschen, Kampf gegen soziale Ausgrenzung usw. Die revidierte Sozialcharta dürfte damit für alle europäischen Staaten zu einem immer wichtigeren Instrument werden.

Die Sozialcharta wurde bislang (Stand: März 1999) von 22 Mitgliedstaaten (darunter Polen und der Slowakei) ratifiziert und von 14 weiteren, die das Ratifizierungsverfahren eingeleitet haben, unterzeichnet. Auch der EGB hat seine Mitwirkung an den Kontrollverfahren und den Aktivitäten zur Förderung der Charta in Seminaren, Kolloquien und Workshops in den MOEL verstärkt.

Auf ihrem zweiten Gipfeltreffen, das am 10. und 11. Oktober 1997 in Straßburg stattfand, verpflichteten sich die 40 Staats- und Regierungschefs die sozialen Vorschriften zu fördern, zu ratifizieren und anzuwenden sowie eine Strategie des sozialen Zusammenhalts durchzuführen.

Dieser politische Wille zu einer wirklichen sozialen Dimension war

insbesondere im September 1996 bei einer Begegnung des EGB mit dem Generalsekretär des Europarats angemahnt worden.

Eine Woche vor dem Gipfel der Staats- und Regierungschefs traf der EGB mit Tagungspräsident Jacques Chirac zusammen, um eingehender über wünschenswerte Wege und Mittel zur Verbesserung der Wirksamkeit der sozialen Rechte in ganz Europa zu sprechen.

In der Folgezeit wurde die Strategie des sozialen Zusammenhalts in die Praxis umgesetzt, die durch das Programm "Soziale Ausgrenzung und Menschenwürde" vorbereitet und auf einer Konferenz im Mai 1998 in Helsinki ausgewertet wurde. Ein Lenkungsausschuß für sozialen Zusammenhalt, in dem der EGB vertreten ist, hat gleichfalls seine Arbeit aufgenommen. 1999 wurde ein Aktionsprogramm aufgelegt. Damit dürfte der Europäischen Ordnung der sozialen Sicherheit und den anderen Konventionen des Europarats (Minderheitenschutz, Wanderarbeitnehmerschutz, Kampf gegen Rassismus usw.) eine aktivere Anwendung sicher sein.

Die Ratifizierung der Europäischen Menschenrechtskonvention ist für alle Mitgliedstaaten eine Pflicht. 1998 wurde die Konvention durch ein 10. Protokoll über den Schutz der Grundfreiheiten und Grundrechte verstärkt.

Am 3. November 1998 wurde der neue Europäische Gerichtshof für Menschenrechte eingerichtet. Dieses einmalige und dauerhaft tagende Gerichtsorgan verstärkt die Kontrolle der Menschenrechte in den 40 Mitgliedstaaten und kann nun einfacher und schneller angerufen werden. Ein neues Protokoll, das vom EGB unterstützt wird, wird derzeit geprüft. Es soll das Recht auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern in die Konvention einfügen. Dieses in vollem Umfange einklagbare Recht bekäme auf diese Weise eine neue Geltungskraft.

Die bessere Begleitung der Arbeiten und wichtigsten Instrumente des Europarats hat den Gewerkschaften deren Bedeutung vor Augen geführt. Ein Verbindungsausschuß aus den Sozialpartnern (UNICE und EGB) und den Leitungsgremien des Europarats

(Ministerkomitee, Sekretariat, wichtige Direktionen) tritt jährlich zusammen. Auf diesen Sitzungen wird Zwischenbilanz gezogen und über die Programme und Politik des Europarats diskutiert.

Es sollte in jedem Mitgliedstaat des Europarats ein entsprechendes Dreiparteigremium geben, das in allen Belangen der Sozialcharta zuständig ist und Gespräche führt. Die Arbeit dieser Gremien sollte in Abstimmung mit den anderen sozialrechtlichen Normensystemen (IAO und EU) durchgeführt werden, da Kohärenz in diesem Bereich besonders wichtig ist. In mehreren Ländern ist dies bereits der Fall.

Die Gewerkschaftsaktivitäten im Rahmen des Europarats haben allerdings auch Mängel bei der gewerkschaftlichen Sachkompetenz, Ausbildungsbedarf und Bedarf an Know-how über den Einsatz der Instrumente, auch vor nationalen Gerichten, ans Licht gebracht. Der EGB wird sich in Zukunft verstärkt darum kümmern müssen.

7. DIE EU IN DER WELT

7.1. EU, Menschenrechte, Sozialklauseln

Die EU spielt als Handels-, Wirtschafts- und politischer Akteur eine immer wichtigere Rolle auf der internationalen Bühne. Sie unternimmt große Anstrengungen in der Entwicklungshilfe. Der EGB forderte angesichts dieser Feststellungen wiederholt, die EU solle sich dafür einsetzen, daß in alle Kooperationsvereinbarungen, die sie mit unterzeichnet, Klauseln über die Achtung demokratischer Grundsätze, der Menschenrechte und internationaler arbeitsrechtlicher Vorschriften Eingang finden. Der EGB ist davon überzeugt, daß Europa, wenn es für soziale Gerechtigkeit in der Welt eintritt, auch sein eigenes soziales Modell stärkt.

Diese Forderung wurde kürzlich in der Entschließung des Exekutivausschusses vom Dezember 1998 anlässlich des 50. Jahrestags der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bekräftigt, in der u.a. betont wurde, daß der Kampf für die Menschenrechte, die sozialen und gewerkschaftlichen Rechte eingeschlossen, in Anbetracht der fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft, die eine wirksamere sozialrechtliche Kontrolle und

Regelung erfordert, mehr denn je eine Notwendigkeit ist.

Die Aufnahme Anreiz gebender Sozialklauseln in das APS der EU (siehe weiter unten 7.2.) ist ein erster Schritt, es bleibt aber noch viel zu tun, bis eine weltumspannende, in sich schlüssige Strategie steht, mit der die EU eine entscheidende Rolle bei der Achtung der demokratischen, sozialen und Menschenrechte spielen kann, wie dies auch vom Europäischen Parlament verlangt wird.

Der EGB ergriff während der Verhandlungen über Kooperationsabkommen mit Drittländern in Asien, Lateinamerika und Asien mehrmals gegenüber der Kommission und dem Rat die Initiative, allerdings nicht immer mit befriedigenden Resultaten.

Insbesondere im Zusammenhang mit der Welthandelsorganisation (WTO) unterstützte der EGB die Kampagne der internationalen Gewerkschaftsorganisationen für eine Berücksichtigung der grundlegenden IAO-Übereinkommen in den Handelsverhandlungen. Der EGB bedauerte, daß mangelnder innerer Zusammenhalt die EU daran gehindert hat, eine wirksamere Rolle auf der WTO-Konferenz in Singapur zu spielen. Der EGB nahm zur Vorbereitung der europäischen Position für die nächste WTO-Konferenz (Ende 1999), die eine neue Verhandlungsrunde zur Liberalisierung des Welthandels eröffnen dürfte, Konsultationen mit der Kommission und dem Rat auf.

Im Bereich der Gewerkschaftsinitiativen schlossen mehrere Mitgliedsorganisationen, darunter der europäische Textilgewerkschaftsverband und Euro-FIET, mit der Arbeitgeberseite Vereinbarungen für einen "Verhaltenskodex" über soziale Regelungen und soziale Rechte in den Unternehmen ab.

7.2. Soziale Normen und Tarifpräferenzen

Im Anschluß an eine Gewerkschaftskampagne beschloß die EU 1994, eine Reihe von Arbeitnehmergrundrechten in ihr Allgemeines Präferenzsystem (APS) aufzunehmen. Im Januar 1995 wurde das Verbot der Zwangsarbeit eingefügt. Drittländer riskieren, ihre Vorteile im Rahmen des APS zu verlieren, wenn sie die IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105 nicht einhalten.

Außerdem wurden Gewerkschaftsaktionen gegen Birma und Pakistan unternommen (gemeinsame Klagen von EGB und IBFG). Im Falle Birmas hat die EU nach einer Untersuchung der Kommission ab 1. März 1997 alle Beziehungen auf unbestimmte Zeit eingefroren. Im Falle Pakistans war die Kommission der Ansicht, daß auf andere Weise Fortschritte erzielt werden könnten. Zwar wurde ein Programm zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen von Kindern von der EU, der IAO und UNICEF kofinanziert und von IPEC/IAA ausgeführt, der EGB und der IBFG waren indes der Auffassung, daß dies nicht ausreicht. Deshalb wurde 1998 ein weiterer Bericht zur Eröffnung der Untersuchung eingereicht.

Die Europäische Union hat auf Forderungen der Gewerkschaften im Mai 1998 einen anderen Ansatz gewählt und APS-Empfängerländern, die nachweisen konnten, daß sie das IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, das IAO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen und das IAO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung einhalten, zusätzliche Tarifpräferenzen gewährt.

Die Umweltbestimmungen der Verordnung sehen ähnliche Maßnahmen für Länder vor, die eine Reihe von Umweltvorschriften anwenden (insbesondere die Vorschriften der Internationalen Organisation zum Schutz der Tropenhölzer). Da die Bestimmungen aber erst vor kurzem (1999) in Kraft getreten sind, lassen sich die Auswirkungen noch nicht einschätzen.

Laut Europäischer Föderation der Bau- und Holzarbeiter ist dies ein nützlicher Ausgangspunkt, doch die Belange der ArbeitnehmerInnen der Branche müßten noch deutlicher berücksichtigt werden.

Die nächste Etappe im APS sollte laut gemeinsamer Forderung von EGB, IBFG und WVA die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sein.

Mit dieser Frage beschäftigt sich eine gemeinsame gewerk-

schaftsübergreifende Arbeitsgruppe, die Beziehungen zu den europäischen Institutionen unterhält und die Mitgliedsorganisationen informiert, damit sie vor der Beschlußfassung den nötigen Druck ausüben können.

Sollten diese Anstrengungen Erfolg haben, wünschen EGB, IBFG und WVA Verbesserungen bei Inhalt und Durchführung. Ein weiteres Schlupfloch sind die armen Länder, für die die Bestimmungen nicht gelten, weil ihre Produkte ohne Beschränkungen in die Europäische Union eingeführt werden können.

Für diese Länder könnten allerdings ähnliche Maßnahmen im Rahmen der Instrumente der Entwicklungszusammenarbeit ergriffen werden.

7.3. Beziehungen zwischen EU und AKP

Die Europäische Union unterhält seit den Römischen Verträgen von 1957 Kooperationsbeziehungen mit Ländern in Afrika, der Karibik und dem pazifischen Raum. Das laufende 4. Abkommen von Lomé für den Zeitraum 1990-2000 gilt für 71 AKP-Länder (ganz Schwarzafrika, die Karibik und 8 Pazifikinseln) und für die Europäische Union mit ihren 15 Mitgliedstaaten.

Trotz positiver und innovativer Aspekte hat das Lomé-Abkommen im Laufe der Zeit seine Grenzen, Mängel und Funktionsschwierigkeiten gezeigt. Zur Vorbereitung der künftigen Beziehungen veröffentlichte die Kommission 1996 ein Grünbuch, in dem die Gewerkschaften und einschlägige NRO um Beiträge gebeten wurden.

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe von EGB, IBFG und WVA, die an eine lange Tradition der gewerkschaftsübergreifenden Zusammenarbeit zum Lomé-Abkommen anknüpfte, setzte sich daraufhin die zwei Ziele, dem gewerkschaftlichen Standpunkt bei der Kommission und dem AKP-Sekretariat Gehör zu verschaffen und zur Demokratisierung der Beziehungen und einem partizipativen Programmanagement beizutragen, insbesondere unter Einschluß der AKP-Gewerkschaften, sowie die jährlichen EU-AKP-Konsultationen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kreise

im Wirtschafts- und Sozialausschuß, die zu förmlichen Sitzungen ohne Einfluß auf die Politik und Durchführung der Programme verkommen waren, mit neuem Leben zu erwecken.

Die Gewerkschaftsbeiträge zum Grünbuch der Kommission zeigten im September 1996 gute Wirkung. Die drei Gewerkschaftsorganisationen arbeiteten eine Reihe von Vorschlägen für die fünf von der Kommission genannten und in die Diskussion gebrachten, zur Wahl stehenden Bereiche aus.

Die Vorschläge wurde im Juli 1997 veröffentlicht.

Die europäische und internationale Gewerkschaftsbewegung bestand auf fünf Prioritäten: Definition einer wirklichen transparenten und partizipativen Vertragspolitik, Beitragsleistung zur regionalen Integration, Förderung gemischter Wirtschaftssysteme, Diversifizierung des Handelsverkehrs, Totalrevision der Modalitäten der technischen Zusammenarbeit.

In den Vorschlägen wurden verstärkt Inhalte und Methoden befürwortet, die dem Kooperationsinstrument Lomé-Abkommen eine wirkliche soziale Dimension verleihen. Bei der Vorschlagsausarbeitung konnten intensive Arbeiten mit einer Gruppe der Kommission geleistet und Diskussionen mit dem Europäischen Parlament und anderen Organisationen geführt werden.

Die Aktivitäten wurden in systematischer und sehr zufriedenstellender Weise mit der Arbeitnehmergruppe des Wirtschafts- und Sozialausschusses (WSA) ausgeführt. Die Aktionen wurden im Vorfeld des Verhandlungsbeginns (Ende 1998) durch Vorschläge der Gewerkschaftsbewegung an die Verhandlungsführer der EU und der AKP-Länder fortgesetzt, denen kritische Bemerkungen zum jeweiligen Verhandlungsmandat folgten.

In enger Zusammenarbeit mit der WSA-Arbeitnehmergruppe wurden wichtige Veränderungen an den Gesprächsinhalten und der Begleitung der (seit über 20 Jahren stattfindenden) jährlichen Konsultationstreffen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen

Kreise vorgenommen. Der Wille, die Konsultationstreffen zur Demokratisierung des Abkommens vor Ort und für eine wirkliche Beteiligung der organisierten zivilen Gesellschaft, vor allem der Gewerkschaften, an der Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung der regionalen oder nationalen Programme zu nutzen, ist vorhanden.

Die Arbeitsgruppe EGB-IBFG-WVA hat in diesem Zusammenhang mit Arbeiten für eine dezentrale Zusammenarbeit begonnen. Die Gewerkschaftsbewegung fordert bereits seit dem ersten Lomé-Abkommen einen direkten Zugang zur dezentralen Zusammenarbeit, um Aktivitäten zu finanzieren, die in verschiedener innovativer und partizipativer Form eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen herbeiführen.

Im Oktober 1997 kamen auf einem Seminar in Brüssel etwa fünfzig führende GewerkschafterInnen aus den AKP-Ländern und der EU zu einer Bestandsaufnahme der dezentralen Zusammenarbeit zusammen. Im Anschluß an das Seminar wurde eine Umfrage unter AKP-Gewerkschaften durchgeführt. Die im April 1998 analysierten Ergebnisse sprechen für sich: In fast allen Fällen sind die Programme nicht bekannt, dezentrale Zusammenarbeit ein Fremdwort.

Angesichts dieser Ergebnisse wurde im September 1998 ein Gewerkschaftsleitfaden zur technischen Zusammenarbeit fertiggestellt. Ferner wurde eine Projekt zur Förderung der dezentralen Zusammenarbeit zur Durchführung 1999 und 2000 konzipiert. Es sieht Seminare/Workshops in den AKP-Ländern vor und schließt mit Ausbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen. Zentrales Projektinstrument ist der Leitfaden.

Die Aktionen im Zeitraum 1996-1999 haben deutlich gemacht, daß sich die europäische und internationale Gewerkschaftsbewegung bei den europäischen Institutionen und beim AKP-Sekretariat zu diesen Fragen zwar Gehör verschaffen kann, die Berücksichtigung unserer Vorschläge aber meist ausbleibt, wenn es zu keiner Mobilisierung der nationalen Gewerkschaften in der EU und den AKP-Ländern kommt, die für

eine Verzahnung mit den nationalen Behörden sorgt. Angesichts der Auswirkungen, die das neue Abkommen auf die notwendige soziale Regelung des Austauschs zwischen Nord und Süd und die Entwicklungsstrategien haben kann, stehen wir vor enormen Herausforderungen.

B - DER EGB, EINE REPRÄSENTATIVE KRAFT

8. MITGLIEDER UND STRUKTUREN

8.1. Die Mitgliederentwicklung

Der EGB ist die einzige allgemeine Gewerkschaftsorganisation, die von der Europäischen Kommission als repräsentativ anerkannt wird. Die Anerkennung erstreckt sich auch auf die dem EGB angehörenden europäischen Gewerkschaftsverbände in ihrem jeweiligen Sektor.

Die Zahl der EGB-Mitglieder beträgt vor dem 9. ordentlichen Kongreß 68 nationale Gewerkschaftsbünde (NGB) aus 29 Ländern (36 aus den 15 EU-Mitgliedstaaten) und 15 europäische Gewerkschaftsverbände (EGV). Auf dem 8. ordentlichen Kongreß 1995 zählte der EGB 47 NGB (aus 22 Ländern). Die Zahl der EGV hat sich zwischen den beiden Kongressen nicht verändert.

Die neuen NGB sind (in der Reihe ihrer Aufnahme):

- CITUB und PODKREPA Bulgarien
- CMKOS Tschechische Republik
- LIGA, MOSz und MSzOSz Ungarn
- NSZZ Solidarnosc Polen
- Cartel Alfa Rumänien
- KOZ-SR Slowakische Republik
- AF Norwegen
- BNS, CNSLR-Fratia und CSDR Rumänien
- SACO Schweden
- HAK-IS und KESK Türkei
- ASZSZ und SZEF Ungarn

| | |
|--------|------------|
| ➤ CGT | Frankreich |
| ➤ ZSSS | Slowenien |
| ➤ UNSA | Frankreich |

Folgende NGB wurden als Beobachter aufgenommen (in der Reihenfolge ihrer Aufnahme):

| | |
|----------------|----------|
| ➤ EAKL | Estland |
| ➤ LBAS | Lettland |
| ➤ LPSS und LDS | Litauen |
| ➤ SSSH | Kroatien |
| ➤ TALO | Estland |

Damit kommen die Mitglieder des EGB aus insgesamt 33 europäischen Ländern.

Bei den EGV erhielt die Europäische Föderation der Diamant- und Edelsteinarbeiter (EFDPS) Beobachterstatus.

Die Mitgliedschaft von ISETU-FISTAV wurde nach der internen Neuorganisation in der Branche auf die Europäische Unterhaltungsallianz (Medien und Unterhaltung) übertragen.

Alle diese Beschlüsse des Exekutiv Ausschusses müssen vom 9. ordentlichen Kongreß bestätigt werden.

Die Zahl der beitragszahlenden Mitglieder des EGB ist von 46.089.304 Ende 1994 auf 50.292.763 Ende 1998 gestiegen.

Berücksichtigt man die Neubei tritte 1999, die Gewerkschaftsbünde mit Beobachterstatus und die Gesamtmitgliederzahlen der Mitgliedsorganisationen, so dürfte die Zahl der vom EGB vertretenen ArbeitnehmerInnen bei etwa 60 Millionen liegen.

Im Februar 1998 unterzeichnete der EGB ein europäisches Kooperationsabkommen mit EUROMIL, der Dachorganisation der Militärpersonalsverbände in Europa.

8.2. Die in der Satzung vorgesehenen Organe

Im Zeitraum zwischen den beiden Kongressen hielt der Exekutivausschuß 17, das Präsidium 26 Sitzungen ab.

Das Sekretariat setzte sich im Berichtszeitraum wie folgt zusammen:

| | |
|----------------------|-----------------------------------|
| ➤ Emilio GABABLIO | Generalsekretär |
| ➤ Erik CARLSLUND | Stellvertretender Generalsekretär |
| ➤ Jean LAPEYRE | Stellvertretender Generalsekretär |
| ➤ Maria Helena ANDRE | Politische Sekretärin |
| ➤ Willy BUSCHAK | Politischer Sekretär |
| ➤ Peter COLDRICK | Politischer Sekretär |
| ➤ Béatrice HERTOGS | Politische Sekretärin |

Das Amt des EGB-Präsident hatte Fritz Verzetnitsch, Vorsitzender des ÖGB, inne.

Die Beratungen des Exekutivausschusses und des Präsidiums und die Tätigkeiten des Sekretariats wurden von den drei ständigen Ausschüssen:

- Arbeitsbeziehungen
- Beschäftigung
- Sozialpolitik

und von einer Reihe von Arbeitsgruppen vorbereitet und unterstützt.

Die dem EGB angegliederten Institute (EGI, TGB, EGA/AFETT) leisteten umfangreiche Beiträge zu den EGB-Programmen. Zusammenfassungen ihrer wichtigsten Tätigkeiten im Betrachtungszeitraum liegen diesem Bericht im Anhang bei.

Die Tätigkeiten des Frauenausschusses sind in Kapitel IV des Berichts beschrieben.

Die EGB-Jugend, die vor kurzem umstrukturiert wurde, führte ihre Koordinierungsinitiativen für nationale Aktionen, Aus- und

Weiterbildung junger GewerkschafterInnen (in Zusammenarbeit mit EGA/AFETT) und Vertretungen der europäischen Jugendorganisationen fort. Zu erwähnen ist u.a. die europaweite Kampagne "Ja zu Arbeitsplätzen" gegen Jugendarbeitslosigkeit, die 1996-1997 durchgeführt und in mehreren Ländern von nationalen Aktionen begleitet wurde.

8.3. Besondere Gewerkschaftsgremien

Zwei besondere Gewerkschaftsorganisationen arbeiten selbständig unter der Schirmherrschaft des EGB: der Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte (EUROCADRES) und der Europäische Verband der Rentnerinnen und Rentner und der alten Menschen (FERPA).

EUROCADRES, 1992 gegründet, setzte seine Tätigkeit auf europäischer Ebene durch Zusammenführung der Organisationen der Fach- und Führungskräfte der Mitglieder des EGB, der nationalen Gewerkschaftsbünde und der europäischen Gewerkschaftsverbände fort (siehe Anhang). Eurocadres vertritt heute nicht weniger als 5 Millionen Fach- und Führungskräfte und wird von der Europäischen Kommission ebenso wie der Europäische Verband der Führungskräfte (CEC) als gleichwertiger Sozialpartner anerkannt.

FERPA, 1993 vom EGB ins Leben gerufen, konnte seine Repräsentativität bei RentnerInnen und alten Menschen auf europäischer Ebene weiter ausbauen. Eine Zusammenfassung der Aktivitäten ist im Anhang beigefügt.

Auf seinem letzten Kongreß (Mai 1999) berichtete FERPA dass sie 10 Millionen RentnerInnen und alten Menschen vertritt.

Ebenfalls im Rahmen des EGB arbeiten die **Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR)**, deren Koordination auf europäischer Ebene vom EGB-Sekretariat besorgt wird. Die IGR sind Gremien der Gewerkschaftskoordination in den Grenzregionen, in denen die jeweiligen Regionalorganisationen der dem EGB angeschlossenen nationalen Gewerkschaftsbünde zusammengeschlossen

sind. Ihre Zahl liegt derzeit bei 38. Ein Überblick über ihre Aktivitäten ist im Anhang beigefügt.

9. DIE AKTIONSSINSTRUMENTE

9.1. Sozialer Dialog

Der soziale Dialog hat sich auch zwischen 1995 und 1999 in hohem Tempo weiterentwickelt. In den Berichtszeitraum fallen nicht nur drei europäische Rahmenvereinbarungen (siehe Kapitel 2.2.), sondern auch eine Reihe neuer Entwicklungen, die teilweise Ergebnis zweier Mitteilungen der Kommission zum sozialen Dialog sind (September 1996 und Mai 1998).

Festzuhalten ist zunächst, daß das Sekretariat jedes Jahr für den Exekutivausschuß einen jährlichen Bericht über die Entwicklungen im europäischen Sozialdialog auf allen Ebenen (branchenübergreifende, sektorale, grenzüberschreitende und nationale Ebene) erstellt.

Zentraler Bestandteil des sozialen Dialogs waren die Rahmenvereinbarungen. Darüber hinaus berieten die Sozialpartner über eine Reihe weiterer Fragen und erzielten auch Vereinbarungen. Gegenstand der Diskussionen im Ausschuß "Sozialer Dialog" und seinen Arbeitsgruppen waren insbesondere makroökonomische und beschäftigungspolitische Fragestellungen (Vertrauenspakt für Beschäftigung 1996, Luxemburger Beschäftigungsgipfel, Wachstums- und Stabilitätspakt 1997).

Der Sozialdialog-Gipfel am 13. November 1997 war von besonderer Bedeutung für die Vorbereitungen auf den Beschäftigungsgipfel der Staats- und Regierungschefs am 20. und 21. November 1997 in Luxemburg. Das Gipfeltreffen zog einen deutlichen Schlußstrich unter eine Periode des sozialen Dialogs, als es deutlich machte, wie wenig anpassungsfähig die Beschlußfassungsverfahren von UNICE sind, die fast für ein Scheitern der gemeinsamen Erklärung zur Luxemburger Sondertagung verantwortlich waren. Erst das klare Verantwortungsbewußtsein des EGB ermöglichte den Abschluß der Erklärung. Die Krise der Entscheidungsfindung innerhalb von UNICE wurde auch im März

im Konsultationsprozeß der Europäischen Kommission zur "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer" deutlich. Die Entwicklung und Herausforderungen des sozialen Dialogs erfordern eine entsprechende Anpassung der europäischen Organisationen. Im EGB geschah dies auf den Kongressen 1991 und 1995 und durch interne Verfahrensregeln für die Verhandlungen. Bei den Arbeitgebern ist dies noch nicht geschehen.

Sozialdialog-Sitzungen in Form von Minigipfeltreffen wurden im November 1996 in Dublin, im Mai 1997 in Den Haag und im Dezember 1998 in Wien abgehalten.

Die erste paneuropäische Sozialdialog-Konferenz fand im März 1999 in Warschau statt. Sie wurde auf Bitten des EGB vom Präsidenten der Europäischen Kommission organisiert.

Im Mittelpunkt spezifischer Fragestellungen stand die allgemeine und berufliche Bildung. Die zuständige Arbeitsgruppe des Ausschusses "Sozialer Dialog" arbeitete bis Ende 1997 an einer Reihe von Themen (lebenslanges Lernen, Berufsberatung, Qualifikationen und Ressourcen). Es war jedoch nicht möglich, mit den Arbeitgebern eine Einigung zu wesentlichen Follow-up-Maßnahmen zu erreichen.

Ein weiteres Thema war Diskriminierung. Die Sozialpartner nahmen auf dem Sozialdialog-Gipfel in Florenz im Oktober 1995 eine gemeinsame Erklärung zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit an, der im Mai 1999 ein Behinderten-Leitfaden folgte. Der Leitfaden gibt Beispiele empfehlenswerter Praktiken für Beschäftigungschancen von behinderten Menschen (siehe Abschnitt 4).

Zur Arbeit der hochrangigen Expertengruppe zum industriellen Strukturwandel (die nach der Schließung des Renault-Werks im belgischen Vilvoorde 1997 eingesetzt worden war) wurden Konsultation der Sozialpartner abgehalten. Es fanden Fachseminare zu verschiedenen Fragen statt, darunter zu sexueller Belästigung, sozialem Schutz und Verkürzung/Neugestaltung der Arbeitszeit.

Der EGB versuchte ferner, den Anwendungsbereich des sozialen Dialogs, insbesondere auf mittelständische Betriebe und die Sozialwirtschaft, zu erweitern.

Im Bereich der mittelständischen Unternehmen (KMU) unterstützte der EGB im Januar 1997 ein Seminar in Paris, das einen Eindruck von der sozialen Lage der ArbeitnehmerInnen in KMU gewinnen half und das Verständnis der von nationalen Gewerkschaftsbünden für diese Unternehmen verfolgten Gewerkschaftspolitik verbesserte. Im März 1998 wurde vom EGB eine europaweite Konferenz mit Beteiligung von UEAPME veranstaltet. Die drei Hauptthemen waren: Bedeutung der Tarifverhandlungen in KMU, Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung, Schaffung KMU-spezifischer sozialer Instrumente.

Im Bereich der Sozialwirtschaft organisierte der EGB im Juli 1997 eine Konferenz in London, die zur Annahme einer gemeinsamen Erklärung von EGB und Organisationen der Sozialwirtschaft zum Luxemburger Beschäftigungsgipfel im November 1997 führte. Außerdem wurden dauerhafte Kontakte zum Genossenschaftssektor und zum Sektor der Versicherungsunternehmen und -genossenschaften auf Gegenseitigkeit geknüpft.

Im Dezember 1998 unterzeichnete UNICE eine Kooperationsvereinbarung mit UEAPME. Der Vereinbarung war im Juni 1998 ein Urteil des EuGH vorausgegangen, in dem die Klage von UEAPME gegen die Repräsentativität von UNICE bei KMU abgewiesen und damit das Recht von UEAPME auf Abschluß branchenübergreifender Tarifvereinbarungen verworfen wurde.

Der sektorale soziale Dialog erfaßt mittlerweile ArbeitnehmerInnen in über 20 Branchen. Zwar wurden neue Bereiche für den Dialog geöffnet, etwa Gemeindeverwaltungen oder die Graphikindustrie, doch leider herrschen in einigen Sektoren wie der Metallbranche und bei den Beamten noch immer ernste Sozialdialogmängel. Zu viele Arbeitgeberorganisationen weigern sich beharrlich, mit den Gewerkschaften in einen Dialog zu treten. Andere sind nicht repräsentativ genug. In einigen Branchen gibt es zu viele verschie-

dene Arbeitgeberorganisationen, was einen Dialog in der Praxis unmöglich macht.

Seit Januar 1999 ist eine neue Struktur für den sektoralen sozialen Dialog einsatzbereit. Die Struktur, die in der 2. Mitteilung der Kommission zum sozialen Dialog (Mai 1998) angekündigt wurde, soll allen Aktivitäten des sektoralen Dialogs ein einheitliches Konzept zugrunde legen und Differenzen zwischen den etablierten gemeinsamen Ausschüssen und informellen Arbeitsgruppen beenden.

Die Diskussionen im sektoralen sozialen Dialog führen zu einem Anstieg der gemeinsamen Texte (allein 1998 über 40). Zentrales Anliegen mehrerer Sozialdialog-Ausschüsse war die Beschäftigung (öffentlicher Dienst, Gebäudereinigung, Hotel- und Gaststättengewerbe). Auch die Berufsbildung ist ein herausragendes Thema.

In einer ganzen Reihe von Ausschüssen wurde der Dialog durch das EU-Recht angeschoben. So führte die Entsenderichtlinie zu einer gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner des Baugewerbes 1997. Auch die Kommissionsgrünbücher über Arbeitsorganisation und Informationsgesellschaft regten in zahlreichen Branchen (Bankgewerbe, Gemeindeverwaltung, Graphiksektor usw.) Diskussionen an.

Ferner sollten EU-Studien die Debatte in bestimmten Bereichen stimulieren. Die Kommission unterstützte beispielsweise 1998 eine Studie über die Arbeitsbedingungen von Frauen in verschiedenen Wirtschaftszweigen, um Gleichstellungsinitiativen der Sozialpartner zu fördern.

Die Rolle der europäischen Gewerkschaftsverbände gewinnt angesichts der Entwicklungen im Umfeld der Einführung des Euro zunehmend an Bedeutung. Eine Reihe europäischer Gewerkschaftsverbände (EMB, Textilindustrie) konnte erhebliche Fortschritte auf dem Weg zu einer Koordinierung der Tariffpolitik in ihren Branchen erzielen.

Auch die nationalen Gewerkschaftsbünde werden sich der wachsenden wechselseitigen Abhängigkeit der Euro-Länder immer stärker bewußt. So haben die Gewerkschaften der Benelux-Länder und Deutschlands auf Anregung der belgischen Gewerkschaften aktiv versucht, im Rahmen der "Doorn"-Initiative ihre Zusammenarbeit zu verstärken. In diesem Sinne organisierte der EGB im September 1998 mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden ein Seminar über die Auswirkungen des Euro auf die Tarifverhandlungen, insbesondere bei den Löhnen. Der Ausschuß Arbeitsbeziehungen veranstaltete am 22. und 23. März 1999 ein Seminar zum gleichen Thema.

Nach dreijähriger Experimentierzeit (1996-1998) mußten die europäischen Sozialpartner die Tätigkeit des Europäischen Zentrums für Arbeitsbeziehungen angesichts der vom Europäischen Parlament auferlegten Finanzierungsbedingungen einstellen.

Das Experiment lohnte sich trotz der ständigen Schwierigkeiten, unter denen es ablief.

Über 700 führende VertreterInnen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, von Organisationen und Unternehmen sowie Mitglieder der Beratenden Ausschüsse wurden in dieser Zeit vom Zentrum weitergebildet und beurteilten die gemeinsamen Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Bewertungen positiv.

Ein solches gemeinsames Instrument ist für die Entwicklung des sozialen Dialogs und seine Ausdehnung auf sektoraler Ebene unverzichtbar, um den Weg in den neuen europäischen Tarifraum zu ebnen.

Der EGB, UNICE und CEEP bekundeten ihren Willen, ein paritätisches Aus- und Weiterbildungsinstrument aufrechtzuerhalten, und beschlossen bei Abschluß der ersten Tätigkeitsperiode des Zentrums, Überlegungen anzustellen und Vorbereitungsarbeiten durchzuführen, um die Voraussetzungen für einen Neustart und den Erfolg dieser Initiative in Verbindung mit dem Europäischen Hochschulinstitut, der Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament zu schaffen.

9.2. Die Beziehungen zu den Institutionen

Der EGB hat der aufmerksamen Begleitung der politischen Entscheidungsfindung in den Institutionen hohe Priorität eingeräumt und, u.a. durch Aufstockung der Sekretariatsressourcen, Anstrengungen zur Intensivierung der Kontakte mit ihnen unternommen.

So wurde die Initiative ergriffen, VertreterInnen der europäischen Institutionen regelmäßig zu offenen Begegnungen mit dem EGB einzuladen.

Die Kontakte zwischen dem EGB und den europäischen Institutionen haben sich im Betrachtungszeitraum erheblich intensiviert.

Zugleich setzte der EGB die aktive Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen bei den Stellungnahmen der Mitgliedstaaten zu vorrangigen politischen Fragen fort.

Auch die aktive Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen einschließlich der nationalen Mitgliederbüros in Brüssel war ein wichtiges Element, insbesondere im Hinblick auf das Europäische Parlament.

EU-Präsidentschaften

Der EGB traf mit den Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten nach Übernahme der EU-Präsidentschaft zusammen. Die Zusammenkünfte haben sich als sehr fruchtbar und konstruktiv erwiesen und einen Meinungsaustausch über aktuelle politische Prioritäten ermöglicht. Der EGB stellte seine Forderungen in einem Memorandum vor.

Während der luxemburgischen EU-Präsidentschaft wurde (im September 1997) eine Sondersitzung mit dem EGB-Präsidium und Ministerpräsident Juncker abgehalten, auf der es um den nun Realität gewordenen Luxemburger Beschäftigungsprozeß ging.

Die Luxemburger EU-Präsidentschaft führte auch die mittlerweile institutionalisierte Praxis ein, die europäischen Sozialpartner zu

Sitzungen mit der EU-Troika im Rahmen der Tagungen des Europäischen Rats einzuladen. Troikasitzungen wurden von Premierminister Blair in Cardiff und Bundeskanzler Klima in Wien einberufen.

Der EGB und die anderen europäischen Sozialpartner wurden aktiv in eine Reihe von Veranstaltungen der jeweiligen EU-Präsidentschaft (Seminare, Konferenzen usw.) einbezogen, an denen sie als Sprecher und/oder mit Delegationen teilnahmen.

Ministerrat

Die regelmäßigen Kontakte des EGB mit dem Rat umfassen schriftliche Beiträge zu Ratssitzungen (Arbeits- und Sozialfragen) sowie zahlreiche formelle und informelle Kontakte mit anderen Ministerräten (Ecofin, Industrie, Umwelt, Energie usw.).

Seit Anfang 1998 hat der EGB VertreterInnen der ständigen Vertretungen der Mitgliedstaaten zu regelmäßigen offenen Begegnungen eingeladen, um sie über die Politik des EGB zu informieren und generell den Meinungs austausch über anstehende Fragen zu pflegen.

Europäischen Parlament

Wertvolle und konstruktive Kontakte und Zusammenarbeit wurde mit dem Europäischen Parlament aufgebaut, vor allem mit dem Ausschuß für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Mittlerweile wurden aber auch zu anderen Ausschüssen enge Kontakte geknüpft. Die positive Rolle des EP bei der Verteidigung und Entwicklung der sozialen Dimension der EU hat sich als sehr wichtig erwiesen. Deutlich wurde dies etwa im Umfeld der Regierungskonferenz und des Amsterdamer Vertrags, bei der Entwicklung der Beschäftigungspolitik, der Gegenwehr gegen die Demontage von Arbeitnehmerrechten beim Unternehmensübergang oder im Falle der Interventionsmechanismen, bei der nachhaltig erhobenen Forderung nach Achtung der gewerkschaftlichen Grundrechte, bei der Unterstützung des Vorschlags, zentrale Arbeitsrechte in die Verfahren der EU für das öffentliche Auftragswesen aufzunehmen, wiederholt beim Druck für mehr Fortschritte im Bereich

des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, beispielsweise beim allgemeinen Asbestverbot, usw.

Die "interfraktionelle Gruppe Parlamentarier-Gewerkschafter" des EP ist ein Gremium der institutionalisierten und systematischen Kontaktpflege. Im gesamten Berichtszeitraum fanden regelmäßige monatliche Sitzungen statt.

Die MdEP, die aktiv an diesen Sitzungen teilnahmen, kamen vor allem aus den Fraktionen der SPE und der EVP-CD, aber auch von den Grünen und der vereinigten Linken.

Neben der interfraktionellen Gruppe Parlamentarier-Gewerkschafter wurden zu spezifischen Fragen zahlreiche positive Kontakte mit BerichterstatterInnen der verschiedenen Fraktionen gepflegt. Außerdem wurde der EGB zu einer Reihe von Hearings der Parlamentsausschüsse eingeladen.

So rundherum positiv die allgemeine Rolle und Stellung des EP aus Sicht der Gewerkschaften ist, die Frage der Einbeziehung des EP in die Umsetzung des Protokolls über die Sozialpolitik im Zusammenhang mit den Verhandlungen der Sozialpartner bedarf noch einer Klärung.

Kommission

Die Kontakte und Schritte, die im Hinblick auf die Kommission und ihre Dienststellen geknüpft und unternommen wurden, sind Teil des Tagesgeschäfts des EGB-Sekretariats. Sie entsprechen der Arbeit, die auf nationaler Ebene bei Regierungen und Behörden geleistet wird.

Der EGB unterhielt regelmäßige Kontakte mit Kommissionspräsident Santer und je nach Geschäftsbereich mit fast allen KommissarInnen, insbesondere mit dem für Sozial- und Beschäftigungsfragen zuständigen Kommissar Flynn.

Entsprechende Beziehungen wurden mit den Generaldirektionen gepflegt, die für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung,

Wirtschafts- und Währungsfragen, Binnenmarkt, Regionalpolitik, Außenbeziehungen, Industrie, Umwelt usw. zuständig sind.

EZB

1997 trafen der EGB, UNICE und CEEP mit dem Europäischen Währungsinstitut (EWI), dem Vorläufer der Europäischen Zentralbank (EZB), zusammen.

Im November 1998 fand eine erste Zusammenkunft mit EZB-Präsident Duisenberg in Frankfurt am Main statt. Es wurde vereinbart, einen regelmäßigen Dialog mit den europäischen Sozialpartnern auf politischer und Expertenebene einzuleiten.

Fachagenturen

Der Europäischen Union arbeiten in mehreren Bereichen Fachagenturen zu, von denen einige direkt für die Gewerkschaften von Interesse sind.

Dabei handelt es sich um das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), dessen Sitz von Berlin nach Thessaloniki verlegt wurde, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin und die neue Europäische Agentur für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in Bilbao. Die Gewerkschaften sitzen ebenso wie die Arbeitgeber neben VertreterInnen der Regierungen und der Kommission in den Verwaltungsräten.

Das EGB-Sekretariat ernennt die Gewerkschaftsdelegationen anhand der nationalen Kandidaturen und koordiniert die "Gruppe der Arbeitnehmer", als deren Sprecher es auch fungiert.

In der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ESB) in Turin (für die MOEL und die Mittelmeerländer) hat der EGB nur Anrecht auf Vertretung im Stiftungsbeirat.

9.3. Die Arbeit in beratenden Gremien

Neben der Vertretungstätigkeit des EGB bei den europäischen Institutionen wirkt die Gewerkschaftsbewegung in verschiedenster Form an zahlreichen beratenden Gremien mit.

Die wichtigste beratende Versammlung ist der im Vertrag vorgesehene Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) der sich aus drei paritätischen Gruppen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Verschiedene Interessen) zusammensetzt. Fast alle Mitglieder der Gruppe der Arbeitnehmer stammen aus den nationalen Gewerkschaftsbündeln, die dem EGB angehören. Für die ständige Verbindung zum Vorstand der Arbeitnehmergruppe sorgt das Sekretariat, das regelmäßig an den Sitzungen zur Vorbereitung der Plenarsitzungen des WSA teilnimmt und GewerkschaftsexpertInnen für die Fachgruppen benennt. Der EGB beteiligte sich auch an einer Reihe von WSA-Initiativen zur Beschäftigungs-, Sozial- und Außenpolitik.

Der **Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen**, der kürzlich auf Bitten der Sozialpartner reformiert wurde, soll die unverzichtbaren Synergien zwischen den beschäftigungspolitischen Leitlinien von Luxemburg und den Grundzügen der Wirtschaftspolitik der EU schaffen. Dem EGB wurde die Koordinierung der Gewerkschaftsdelegation (10 Mitglieder), UNICE die der Arbeitgeberdelegation (10 Mitglieder) übertragen. Ferner sind im Ausschuß die fünfzehn Regierungen der EU und die Kommission vertreten.

Die anderen Ausschüsse mit Sozialpartnerpräsenz (i.d.R. auf Dreiparteienbasis) sind:

- *der (im Vertrag vorgesehene) Ausschuß des Europäischen Sozialfonds*
- *der Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Luxemburg)*
- *der Beratende Ausschuß für die Berufsausbildung*
- *der Ausschuß des Leonardo-Programms*
- *der Beratende Ausschuß für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*
- *der Beratende Ausschuß für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer*

Die europäischen Sozialpartner sind überdies, allerdings nicht paritätisch, im *Beratenden Ausschuß für die Chancengleichheit von Frauen und Männern* und im *Beratenden Umweltforum* vertreten.

In allen diesen Ausschüssen ist das EGB-Sekretariat für die Koordinierung der Gewerkschaftsdelegation zuständig und fungiert auch als ihr Sprecher.

Seit kurzem ist der EGB neben den direkt betroffenen europäischen Gewerkschaftsverbänden (EFA und EAL) auch in den Ausschüssen für die GAP, im Ausschuß für ländliche Entwicklung und im Ausschuß für Landwirtschaft und Umwelt vertreten.

Im Europarat sitzt der EGB im Verbindungsausschuß zwischen dem Rat der Minderheiten und den Sozialpartnern, im Ausschuß für die Europäische Sozialcharta und im neuen Lenkungsausschuß für den sozialen Zusammenhalt.

Der EGB besitzt außerdem Beobachterstatus im Beratenden Ausschuß der EFTA, in dem die Sozialpartner der Mitgliedstaaten mitarbeiten.

9.4. Europaweite Mobilisierungen

Das Jahr 1997 war von den Mobilisierungsanstrengungen des EGB und seiner Mitglieder auf nationaler Ebene geprägt, in deren Zentrum die Untermauerung der Forderung nach neuen Kompetenzen für die EU und deren Umsetzung durch eine wirksame Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit stand.

Die ursprünglich für den 28. Mai als Europäischen Aktionstag vorgesehene Mobilisierungsaktion des EGB erstreckte sich schließlich je nach nationalen Gegebenheiten auf das gesamte Frühjahr.

Den Auftakt bildete die Demonstration am 16. März 1997 in Brüssel nach der Schließung des Renault-Werks in Vilvoorde. Der Aktionsaufruf der belgischen Mitgliedsorganisationen nahm rasch europäische Ausmaße an. Zahlreiche Delegationen französischer, niederländischer, luxemburgischer und anderer Gewerkschaften marschierten auf Brüssels Straßen mit.

Am 22. März erhielt auch eine nationale Demonstration für mehr Arbeitsplätze in Rom durch die Beteiligung des EGB und einer Gewerkschaftsdelegation aus Vilvoorde eine europäische Dimension.

Am 28. Mai fanden nach dem Aufruf des EGB Massendemonstrationen in Belgien (Menschenkette in Brüssels Innenstadt), in den Niederlanden (Menschenkette um die Zentralbank in Amsterdam, den Sitz des Juni-Gipfels), in Portugal (Lissabon), in Spanien (in Madrid und den 17 Regionalhauptstädten), in Luxemburgs Hauptstadt, in Österreich (Wien), in Griechenland (Athen), in Deutschland (in Frankfurt und anderen Städten), in Dänemark, Finnland, Italien, Schweden, Norwegen, der Schweiz, in San Marino und auf Malta, aber auch in mittel- und osteuropäischen Ländern wie Tschechien, Ungarn und Polen statt. Im Vereinigten Königreich, in Irland und Island sowie in Rumänien, Bulgarien und der Slowakei wurden öffentliche Konferenzen zu Beschäftigungsfragen organisiert.

Die französischen Gewerkschaften veranstalteten ihrerseits am 10. Juni eine Großdemonstration in Paris.

Eine Reihe Interregionaler Gewerkschaftsräte schloß sich der EGB-Aktion mit Demonstrationen in Grenzstädten mehrerer Länder an.

Insgesamt folgten schätzungsweise fast eine Million ArbeitnehmerInnen dem Mobilisationsaufruf des EGB und seiner Mitglieder.

Den krönenden Abschluß der Kampagne bildete eine beeindruckende Demonstration in Luxemburg, wo die Sondertagung des Rates zur Beschäftigung stattfand.

Außerdem wurden Sensibilisierungsinitiativen rund um die Kampagne für mehr Arbeitsplätze durchgeführt. So wurde zum Beispiel eine "Radtour" durch mehrere Länder organisiert, oder man ließ zum Europäischen Rat Anfang Mai 1998 für den Start der einheitlichen Währung EGB-Luftballons mit dem Slogan "Der EURO für Arbeitsplätze!" in den Brüsseler Himmel steigen.

Die Anstrengungen, die die Presse- und Informationsabteilung des Sekretariats unternahm, um die europäischen Medien aufmerksam zu machen, trug sicher zur großartigen Wirkung der

EGB-Kampagne für mehr Arbeitsplätze bei. Dies gilt für alle Initiativen, die der EGB zwischen den beiden Kongressen ergriff und die im allgemeinen auf ein beträchtliches Echo in der Presse und den Medien in Europa stießen. Auch die Gewerkschaftspresse der Mitglieder (deren Koordinierungsgruppe sich regelmäßig zweimal im Jahr trifft) leistete wirkungsvolle Beiträge.

Auf dem Europäischen Sozialforum im Juni 1998 starteten der EGB und die europäische Plattform der Sozial-NRO (der EGB hat gerade in jüngster Zeit die Kontakte und Zusammenarbeit mit dieser Organisation verstärkt) eine Kampagne für eine "Europäische Charta der Bürger- und Sozialrechte".

Die Kampagne muß jetzt über die ersten Initiativen hinaus angesichts der nächsten Regierungskonferenz zur Revision des Vertrags, die auf der Kölner Ratstagung im Juni 1999 angekündigt werden soll, intensiviert werden.

Im Berichtszeitraum leistete das EGB-Sekretariat Unterstützung und nahm aktiv an nationalen Mobilisierungsinitiativen einer Reihe von Gewerkschaftsverbänden auf sektoraler Ebene teil, so u.a. der Schienen- und Straßentransportunternehmen, Veranstaltungen des öffentlichen Diensts, Initiativen für mehr Arbeitsplätze im Textil- und Energiesektor usw.

10. KOOPERATION AUF INTERNATIONALER EBENE

Der EGB entwickelte den Austausch und die Zusammenarbeit mit dem IBFG und dem WVA weiter. Im vorliegenden Bericht wurde bereits mehrmals auf gemeinsame Initiativen hingewiesen. Dem wären noch die EU-Mercosur-Gewerkschaftskonferenz im Mai 1998 in Montevideo (Uruguay) und eine Reihe gemeinsamer Vertretungen vor der Europäischen Kommission zum Lomé-Abkommen, zur Entwicklungshilfe und den Nord-Süd-Beziehungen, zu den Sozialklauseln und zur Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in einigen Ländern hinzuzufügen.

Der EGB beteiligte sich an Initiativen des IBFG im Hinblick auf die WTO (in Singapur) und die Beziehungen EU-Asien (ASEM) und EU-Lateinamerika. Der EGB war auf dem IBFG-Kongreß in Brüssel, dem WVA-Kongreß in Bangkok und bei anderen Initiativen des WVA vertreten.

Regelmäßige Kontakte wurden auch mit dem Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS) unterhalten.

Der EGB nahm an den Vollversammlungen des TUAC und seinen wichtigsten Aktivitäten, insbesondere den jährlichen Gewerkschaftstreffen vor den G8-Gipfeln, teil.

Im Betrachtungszeitraum setzte der EGB seine Zusammenarbeit mit USTMA fort. So war der EGB auf dem Kongreß in Algier vertreten. In diesem Zusammenhang wurde die Aufmerksamkeit für die Gewerkschaften in Tunesien, Algerien und Marokko im Rahmen der bestehenden oder vorbereiteten Abkommen dieser Länder mit der EU verstärkt und vereinzelt gemeinsame Initiativen ergriffen.

Im Juni 1996 trafen VertreterInnen von AFL-CIO und EGB in Brüssel zu Gesprächen über die "Neue Transatlantische Agenda" zusammen, die im Dezember des Vorjahres auf einem EU-US-Gipfeltreffen vereinbart worden war. Die beiden Organisationen beschlossen, einen "transatlantischen Arbeitnehmerdialog" (TALD) einzuleiten, um die transatlantischen Beziehungen auf Gewerkschaftsseite zu ergänzen und dem seit November 1995 geführten transatlantischen Wirtschaftsdialog nicht allein das Feld zu überlassen.

Seitdem entsandten EGB und AFL-CIO regelmäßig gemeinsame Vertretungen zu den zweimal jährlich stattfindenden offiziellen Gipfeltreffen und organisierten einmal im Jahr eigene Kontakte auf höchster Ebene im Umfeld der gewerkschaftlichen G8-Begegnungen. Im Mittelpunkt der Gespräche standen gemeinsame Aktionen zu zentralen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Follow-up-Arbeit zur EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Beide Gewerkschaftsbewegungen vereinten ihre Kräfte auch für die Teilnahme an Seminaren, die von der Kommission und dem

US-Arbeitsministerium auf beiden Seiten des Atlantiks zu Fragen wie Arbeitsmarktpolitik, Verhaltenskodizes in Unternehmen oder Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz veranstaltet wurden.

Im Juli 1998 besuchte eine EGB-Delegation den AFL-CIO zu Diskussionen über Anliegen beider Seiten und zur Planung künftiger Aktivitäten einschließlich der Veranstaltung eines gemeinsamen Jahresseminars, erstmals zum Thema Unternehmensführung. Kürzlich (Mai 1999) fand in Bonn eine Sitzung des TALD statt.

A. EGI

Allgemeine Entwicklung

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut ist seit 1995 von der kontinuierlichen Verbesserung seiner Forschungsarbeit und seiner Struktur geprägt. Auf dem Gebiet der Forschung hat sich das EGI auf drei Bereiche konzentriert: 1. Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, 2. Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, 3. Mittel- und Osteuropa: Erweiterung, Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. Zugleich konnte es durch Ausweitung und Verbesserung seiner Forschungsnetze die Zusammenarbeit zwischen ForscherInnen inner- und außerhalb der Gewerkschaften intensivieren.

Zahlreiche Bücher, Konferenzen, Workshops und eine weitaus größere Zahl von Forschungsbeiträgen von EGI-ForscherInnen, die in unterschiedlicher Form veröffentlicht wurden, stellen die Ergebnisse der Arbeit des EGI vor. Neben der Arbeit an eigenen Projekten entwickelte das EGI seine Zusammenarbeit mit externen Forschungsinstituten weiter (z.B. mit der Universität Warwick, dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsstudien und der Europäischen Beobachtungsstelle für Sozialfragen) und beteiligte sich auch zunehmend an der Verwaltung externer Projekte. Dies wiederum hat eindeutig zu einer Verbesserung des Ansehens des Instituts nicht nur in Gewerkschafts-, sondern auch in Hochschul- und politischen Kreisen geführt.

Gleichzeitig haben der EGB und das EGI ihre Zusammenarbeit

verstärkt. Dies zeigt sich etwa in einer Reihe gemeinsam organisierter Veranstaltungen und der Teilnahme des EGI an EGB-Projekten. Ein Beispiel ist das Rechtsnetz NETLEX, das formell vom EGB eingerichtet wurde, dessen Aufsicht aber das EGI führt.

Das Dokumentationszentrum erfreut sich seit 1995 wachsender Beliebtheit, insbesondere bei externen BesucherInnen und ForscherInnen, die das Zentrum oft für ehrgeizige Forschungsprojekte nutzen. Dies zeigt, daß das Zentrum eine anerkannte Fachinformationsquelle ist. Das wichtigste Dokumentationsinstrument ist die Datenbank für bibliographische Nachschlagewerke, die die Nachfrage nach bibliographischen Informationen decken soll und gegenwärtig 14.000 Einträge aufweist. Das Zentrum erhielt außerdem den Status eines *Europäischen Dokumentationszentrums*.

1995

Zu erwähnen sind für 1995 insbesondere die Empfehlungen des EGB-Exekutiv Ausschusses vom Oktober 1994 für eine bessere Ausrichtung der Forschung. Dies hatte die Einführung neuer Forschungsbereiche zur Folge. Parallel kam es zu Umstrukturierungen, beispielsweise im Übersetzungsbereich, um mehr Ressourcen für die Forschung bereitzustellen und den Back-Office-Bereich neu zu organisieren.

1995 erschien im Zuge einer Verbesserung der Konzeption der Veröffentlichungen zum ersten Mal die Zeitschrift *Transfer*. Außerdem wurde die Arbeit mit externen Verlegern in Frankreich und Deutschland aufgenommen, um die Verbreitung der Forschungsergebnisse des Instituts zu verbessern.

1996

Die Umstrukturierung des EGI wurde fortgesetzt. Die neue Direktion des Instituts ermöglichte eine bessere Ausrichtung der Projekte. Auf diese Weise konnte ein klareres Profil gewonnen und eine solide Grundlage für die wesentlich verbesserte Zusammenarbeit mit externen Forschungsinstituten geschaffen werden. 1996 wurden insgesamt 26 Projekte durchgeführt. Die meisten führten zum Aufbau von Forschungsnetzen. Die erweiterte Zusammenarbeit

mit externen ForscherInnen trug auch zu einer wesentlich weiterreichenden Verbreitung der Forschungsergebnisse des EGI bei.

Die Publikationskapazität des EGI wurde beträchtlich verstärkt. Die Vierteljahresschrift *Transfer* fand ein positives Echo. 1996 wurden vier Bücher und zwei EGI-Berichte veröffentlicht. Außerdem erschienen die ersten Länderberichte für das *Europäische Gewerkschaftshandbuch*.

Spürbare Fortschritte wurden ferner im Bereich der Begegnungen und anderer Netzaktivitäten erzielt. Auf drei größeren Forschungskonferenzen, die jeweils an die 200 TeilnehmerInnen anzogen, wurden zwölf Workshops und zahlreiche Netzzusammenkünfte veranstaltet.

Auf besonderes Interesse stieß die Konferenz *Sozialer Schutz: Veränderungen und Herausforderungen bewältigen*. Die europäischen Sozialschutzsysteme und das europäische Sozialmodell stehen gegenwärtig vor einem tiefgreifenden strukturellen Wandel. Auf der Konferenz wurde über Möglichkeiten des Schutzes und der Weiterentwicklung dieser Systeme diskutiert, die durch die Umstände des Wandels bedingt sind. Ein vollständiger Bericht über die Konferenzergebnisse erschien in Englisch und Deutsch.

Zwei weitere Konferenzen befaßten sich mit den Themen Europäische Betriebsräte und die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen und Mehr Arbeitsplätze durch technische Entwicklung und bessere Wettbewerbsfähigkeit.

1997

Die drei Forschungsreferate des EGI führten ausgehend vom Arbeitsprogramm, das der Verwaltungsausschuß und die Generalversammlung angenommen hatten, insgesamt etwa 40 Projekte durch. Im Rahmen vieler dieser Vorhaben wurden zusätzliche Publikationen herausgegeben.

Das EGI regte einmal mehr zu Diskussionen über eine Reihe von Themen an, mit denen sich die europäischen Gewerkschaften dringend zu beschäftigen hatten. Ein Beispiel ist die Konferenz

Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik, die gemeinsam mit dem EGB im Oktober abgehalten wurde. Sie bot die Chance zu einer offenen und konstruktiven Debatte, mit der vor allem die auf dem 8. ordentlichen EGB-Kongreß 1995 eingeleitete Diskussion über die Frage der Arbeitszeit fortgeführt wurde, in die nun auch Gedanken über die *Lebensarbeitszeit* Aufnahme fanden.

Besonderes Interesse zog die Publikation *Soziale Bündnisse in Europa* auf sich, mit der das EGI zusammen mit der Europäischen Beobachtungsstelle für Sozialfragen (OSE) einen aktuellen Beitrag zur Beschäftigungspolitik in Europa und zur Debatte über den europäischen Beschäftigungspakt erbringen wollte. Besondere Aufmerksamkeit wurde in einer Ausgabe von *Transfer* mit dem Titel *Arbeitsbeziehungen in den neuen Marktwirtschaften* den Entwicklungen in Mittel- und Osteuropa gewidmet.

1998

Im Februar 1998 veranstaltete das EGI in Zusammenarbeit mit dem EGB anlässlich des 25jährigen Jubiläums des EGB eine große Konferenz unter dem Motto *Neue Zeiten, neue Gewerkschaften*, auf der die Zukunft der Gewerkschaften unter den neuen Rahmenbedingungen der Globalisierung, Individualisierung und wachsenden sozialen Ausgrenzung untersucht wurde. Es wurde die Frage gestellt, wie die Gewerkschaften auf diese neue Herausforderungen reagieren sollten und welche Auswirkungen ein verändertes soziales Umfeld, neue Berufsprofile und die neuen Erwartungen sozialer Organisationen auf die Gewerkschaften haben werden.

Die EU-Erweiterung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte war das Thema eines umfassenden Forschungsprojekts, das in der zweiten Jahreshälfte anlieft. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei den Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen in den MOEL. In Zusammenarbeit mit dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsstudien wurde ein Projekt zur Analyse der Entwicklungen der Arbeitgeberorganisationen in den MOEL durchgeführt.

Unter den zahlreichen Workshops und Konferenzen, die das EGI

1998 organisierte, seien drei besonders erwähnt, da sie deutlich machen, wie weit das EGI seit 1995 seine Zusammenarbeit mit anderen Instituten ausgebaut hat. Im Juni veranstaltete das EGI in Zusammenarbeit mit *Notre Europe* (unter Vorsitz von Jacques Delors) ein Seminar über die nationalen Beschäftigungspakte. Im Rahmen des schwedischen SAL TSA-Programms hielt das EGI in Zusammenarbeit mit den schwedischen EGB-Mitgliedern LO, TCO und SACO und dem schwedischen Reichsinstitut für das Arbeitsleben im Dezember ein Seminar über Unternehmergeist als Element der europäischen Beschäftigungsstrategie ab. Im Dezember organisierte das EGI außerdem in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Brüssel ein Seminar über *Lokale Beschäftigungsinitiativen in Europa*.

| TRANSFER | | |
|--|--------|---|
| Europäische Zeitschrift für Arbeit und Forschung Ausgaben 1995-1998 | | |
| 1995 | 1/1995 | Modernisierung der Gewerkschaften in Europa |
| | 2/1995 | Europäische Betriebsräte (EBR) |
| | 3/1995 | Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa |
| | 4/1995 | Beschäftigungsfördernde Politik in Europa |
| 1996 | 1/1996 | Die Beziehungen der Geschlechter |
| | 2/1996 | WWU und Tarifverhandlungen |
| | 3/1996 | Arbeitsbeziehungen und Umwelt |
| | 4/1996 | Arbeit und Sozialschutz im Zeitalter der Flexibilität |
| 1997 | 1/1997 | Öffentlicher Dienst in Europa: Modernisierung und sozialer Dialog |
| | 2/1997 | Arbeitsbeziehungen in den neuen Marktwirtschaften |
| | 3/1997 | Gewerkschaften auf dem Weg ins 21. Jahrhundert |
| | 4/1997 | Territoriale Exzellenz: Zeit und Qualität in Städten |
| 1998 | 1/1998 | Letzte Hand an den Euro |
| | 2/1998 | Beteiligung und Arbeitsorganisation |
| | 3/1998 | Lokale Beschäftigungsinitiativen |
| | 4/1998 | Umverteilung der Arbeit und Arbeitsorganisation |

B. EUROPÄISCHES TECHNIKBÜRO DER GEWERKSCHATTEN

Die Entwicklung des Aufgabenbereichs des TGB

Seit seiner Gründung vor 10 Jahren besteht die Hauptaufgabe des *Europäischen Technikbüros der Gewerkschaften für Gesundheit und Sicherheit* (TGB) in der Unterstützung und technisch-fachlichen Gutachtertätigkeit für den EGB und besonders die GewerkschaftsvertreterInnen, die von der Europäischen Kommission zu Entwürfen für Rechtsakte oder Gemeinschaftsinstrumente im Bereich der Arbeitsumwelt, vor allem des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, informiert und konsultiert werden. Das Tätigkeitsfeld des TGB umfaßt legislative und nichtlegislative Maßnahmen. Auch die freiwilligen harmonisierten technischen Normen, die von den europäischen Normungsorganisationen auf Antrag der Kommission im Rahmen der Richtlinien zur Sicherung des freien Binnenmarkts aufgestellt werden, bilden dabei ein Instrumentarium, das letztendlich auch die Arbeitsbedingungen und den Schutz der ArbeitnehmerInnen formt.

Die technische Fachgutachtertätigkeit des TGB stützt sich zum einen auf die berufliche Erfahrung des TGB-Teams im Präventionsbereich und zum anderen auf Netze nationaler ExpertInnen in Gewerkschaften und Arbeitnehmerinformations-, Präventions- oder Forschungseinrichtungen.

Die Aufgaben des TGB sind Teil des Bestrebens der europäischen Gewerkschaftsbewegung, die Belange der ArbeitnehmerInnen zu vertreten, indem auf ihre Lage und ihre kollektiven Aktionen eingegangen, aber auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der in den Gemeinschaftsrichtlinien niedergelegten Grundsätze gefördert wird.

Die Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinien ist zu einem zentralen Thema der TGB-Aktivitäten geworden. Nach einer Zeit, in der die Begleitung der Gesetzestätigkeit der Kommission und der technischen Normen im Mittelpunkt stand, konzentrieren sich die Aktivitäten des TGB nun vor allem auf Fragen, die sich durch die Anwendung der Richtlinien und durch Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, insbesondere Schwierigkeiten, vor denen

ArbeitnehmerInnen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen stehen, und Fragen im Zusammenhang mit Streß und erhöhter Arbeitsbelastung, stellen. Die Mitwirkung des TGB an den technischen Arbeiten soll eine stärker auf die Präventionsprinzipien der Gemeinschaftsrichtlinien abgestimmte Anwendung gewährleisten.

Die wichtigsten Tätigkeitsbereiche

Gewerkschaftliche Beobachtungsstelle für die Anwendung der Richtlinien im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz

Um den Erwerb themenbezogener Erkenntnisse und den Austausch über nationale Rechtsvorschriften und nationale Debatten zur Entwicklung der Präventionssysteme und Risiken zu fördern, wurde eine *Beobachtungsstelle für die Umsetzung und Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinien* eingerichtet. Im Zuge der Arbeiten wurde von GewerkschaftsexpertInnen eine Reihe nationaler Berichte über die Anwendungsbedingungen einiger Gemeinschaftsrichtlinien, insbesondere der Rahmenrichtlinie von 1989, erstellt. Aufgrund dieser Arbeiten konnten mehrere Studien zur Beschreibung und zum Vergleich der Präventionssysteme, die den Schwerpunkt auf die Rolle der Arbeitnehmerorganisationen im Normungsprozeß legen, und Berichte über die Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinien (krebserregende Stoffe, Bildschirmarbeit, Streß und Wohlbefinden am Arbeitsplatz) veröffentlicht werden.

1997 wurde eine der Öffentlichkeit zugängliche Konferenz organisiert, an der 200 InteressentInnen aus 27 Ländern teilnahmen. Auf der Konferenz wurden die im Rahmen der Beobachtungsstelle unternommenen Arbeiten vorgestellt und diskutiert. Die Konferenz machte deutlich, wie wichtig es für die Zukunft des europäischen Sozialrechts ist, außergerichtliche Beschwerdeverfahren und Mechanismen für den Rücklauf von Erfahrungen mit Rechtsvorschriften zu schaffen und die Rechtsvorschriften so zu verbessern, daß neuen Gefahren und Veränderungen in der Arbeitsorganisation Rechnung getragen wird.

Gutachtertätigkeit

Das TGB nimmt Gutachteraufgaben für die Gruppe "Arbeitnehmer" im beratenden Dreierausschuß von Luxemburg wahr. Das TGB nahm daher jedes Jahr an der Vorbereitung und an Beiträgen zum Sommerseminar für die Arbeitnehmer-Gruppe teil. Seit dem letzten EGB-Kongreß wirken TGB-ExpertInnen an den Arbeiten der zwölf Arbeitsgruppen des Ausschusses mit, von denen einige ständige Einrichtungen sind. Seit einigen Monaten erfüllt das TGB auch ähnliche Gutachteraufgaben für die Gruppe "Arbeitnehmer" im Verwaltungsrat der Agentur für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in Bilbao.

Der EGB hat das TGB seit dessen Gründung mit der Aufgabe beauftragt, an den Harmonisierungsarbeiten im Rahmen der Gemeinschaftsrichtlinien für Arbeitsausrüstung und chemische Produkte mitzuwirken. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, hat das TGB Gewerkschaftsexpertenetze aufgebaut, die sich an den nationalen Arbeiten beteiligen. Das TGB versammelte jedes Jahr die ExpertInnen und organisierte in Zusammenarbeit mit AFETT spezielle Weiterbildungsseminare für sie. Die technischen Arbeiten zu den Arbeitsmitteln werden im Rahmen privater Einrichtungen (CEN/CENELEC) ausgeführt. Das TGB hat sich bemüht, bei diesen Arbeiten Informations- und Einflußnahmekapazitäten aufzubauen. Seit 1995 ist das TGB assoziiertes CEN-Mitglied (ohne Stimmrecht) und sitzt seit einem Jahr im Verwaltungsgremium für die technischen Arbeiten. Die Beiträge konzentrierten sich auf die Aspekte der Anwendung der Maschinenrichtlinie und ergonomische Fragestellungen. Das TGB veröffentlichte den Entwurf eines ergonomischen Leitfadens für Maschinenkonstrukteure und bereitete einen Leitfaden zur Risikobewertung bei Muskel-Skelett-Störungen vor, die auch Thema einer europäischen Sensibilisierungskampagne des EGB waren.

Im Bereich der chemischen Stoffe wurden die technischen Arbeiten von der Kommission (Generaldirektionen Umwelt und Industrie) organisiert. Der Schwerpunkt lag auf den Arbeiten zu krebserregenden Stoffen, insbesondere Asbest. Das TGB war an allen Aktivitäten zum Verbot der Inverkehrbringung von Asbest und zur Klassifizierung von Mineralkunstfasern beteiligt.

Unterstützung für die europäische Gewerkschaftsbewegung

Das EGB-Sekretariat und die europäischen Gewerkschaftsverbände nehmen regelmäßig die technische Unterstützung des TGB in Anspruch. In den vergangenen beiden Jahren trug das TGB vor allem zur EGB-Kampagne für Muskel-Skelett-Störungen bei, dem wichtigsten Beschwerdegund europäischer ArbeitnehmerInnen, wie eine Umfrage der Dubliner Stiftung ergab (das TGB ist in die Arbeiten der Stiftung in diesem Bereich eingebunden). Hauptursache für die Beschwerden ist übrigens eine falsch an den Menschen angepasste Arbeitsorganisation. Zu diesen Themen wurden mehrere Publikationen veröffentlicht, die ArbeitnehmervertreterInnen und AusbilderInnen Hilfestellung leisten sollen, etwa ein Leitfaden zur Risikobewertung für GewerkschaftsvertreterInnen, ein Bericht über die Gewerkschaftsaktionen und ein Bericht über die Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Dimension in die Bewertung ergonomischer Risiken.

Eine Vielzahl von Aktivitäten wurde auf Wunsch der europäischen Gewerkschaftsverbände ausgeführt, genannt seien die Beteiligung an einer Umfrage im Gerbereisektor und die Durchführung einer Umfrage über Muskel-Skelett-Störungen im Textilsektor. Das TGB führte außerdem eine Vierländerstudie über die Umsetzung der Rahmenrichtlinie im öffentlichen Sektor durch. Ferner nahm das TGB an zahlreichen themenspezifischen Sitzungen und sektoralen Gewerkschaftsaktionen in den beitrittswilligen Ländern teil.

Einbeziehung der mittel- und osteuropäischen Länder

Auf Wunsch des EGB-Sekretariats baute das TGB in Zusammenarbeit mit den "nationalen Integrationsausschüssen" ein Expertennetz in den beitrittswilligen Ländern auf, dessen Ziel die rechtzeitige Einbindung von GewerkschaftsexpertInnen dieser Länder in die Netze und Aktivitäten des TGB ist. Außerdem wurden Kenntnisse über die nationale Situation gesammelt, um die Debatten in den einzelnen Ländern über die Umsetzung der Gemeinschaftsrichtlinien weiterleiten und den Informationsaustausch über Gewerkschaftsaktionen organisieren zu können. Diese Aktivitäten müssen in Zukunft weiter vorangetrieben werden.

Entwicklung des Informationssystems

Seit 1995 gibt das TGB einen *Newsletter* heraus, der weite Verbreitung findet und in dem vor allem vom TGB-Team verfaßte Artikel, aber auch Beiträge nationaler ExpertInnen veröffentlicht werden. Bislang sind 10 Nummern in zwei Sprachen erschienen. 1998 lief eine Internet-Site an, über die online auf zwei vom TGB-Team zusammengestellte bibliographische Datenbanken zugegriffen werden kann.

Der Vertrag von Amsterdam: ein neuer Handlungsrahmen

Das TGB hat seine Erfahrungen bisher im Umfeld der gemeinschaftlichen Legislativarbeiten auf der Grundlage von Artikel 118 a und Artikel 100 a des Vertrags erwerben können. Mit dem Inkrafttreten des neuen Vertrags von Amsterdam zeichnen sich neue Herausforderungen ab. Zum einen stellt die wachsende Rolle der Sozialpartner im Gesetzgebungsprozeß vor neue Aufgaben und zum anderen dürfte die Integration der europäischen Politik im Bereich der Arbeitsumwelt in die gesamte Sozialpolitik zur Entstehung neuer Expertennetze führen, die den Beitrag des TGB zu den Gewerkschaftsaktivitäten im Hinblick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt verstärken werden.

C. EGA / AFETT

EGA und AFETT bemühten sich nachhaltig darum, daß ihre Tätigkeiten Aufnahme in die politischen Leitlinien des EGB finden. Die Themen ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten wurden nach den politischen Prioritäten des EGB-Sekretariats festgelegt. EGA und AFETT verbesserten erheblich ihre Dienstleistungen für die europäischen Gewerkschaftsverbände und koordinierten eine Reihe von branchenbezogenen Seminaren und Seminaren für Europäische Betriebsräte als direkte Antwort auf deren politische Prioritäten. Durch umfangreiche Beratungen mit den EGB-Mitgliedern (nationale Gewerkschaftsbünde und europäische Gewerkschaftsverbände) konnten EGA und AFETT sicherstellen, daß alle ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten den Anforderungen der Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer und nationaler Ebene gerecht werden.

Ferner spielten EGA und AFETT durch die Organisation des Bildungsrates im Namen des EGB weiterhin eine führende Rolle bei der Information über die strategische Entwicklung der Gewerkschaftsbildung in Europa. Auf den jährlichen Bildungsratssitzungen wurden ebenso gewerkschaftspolitisch bedeutsame Fragen (Aus- und Weiterbildung für Europäische Betriebsräte und die mittel- und osteuropäischen Länder; Weiterbildung in den Bereichen sozialer Schutz und Wirtschafts- und Währungsunion) wie die neuesten Entwicklungen in der nationalen und europäischen Gewerkschaftsbildung angesprochen (z.B. neue Formen der Semingestaltung und des Fernunterrichts). An den Sitzungen nahmen die Bildungsbeauftragten der meisten EGB-Mitglieder teil.

Seit dem letzten EGB-Kongreß haben EGA und AFETT über 200 europäische Seminare für Gewerkschaftsvorstände, -funktionärInnen und -vertreterInnen mit Verantwortlichkeiten für Europafragen koordiniert und veranstaltet. EGA und AFETT konnten damit mehrwertbildend für die europäische Gewerkschaftsbewegung wirken und einen hervorragenden Beitrag zur Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftskultur leisten. Über 4000 führenden VertreterInnen der europäischen Gewerkschaftsbewegung wurde die Möglichkeit gegeben, die Verhältnisse auf nationaler Ebene zu vergleichen, ihr Verständnis für aktuelle Entwicklungen in Europa zu verbessern und zukünftige Gewerkschaftsaktionen auf nationaler und europäischer Ebene vor auszuplanen.

EGA und AFETT organisierten nach Maßgabe zentraler politischer Prioritäten des EGB eine Vielzahl europäischer "Kern"seminare für ausgewählte Zielgruppen, etwa zur Wirtschafts- und Währungsunion, zum sozialen Dialog, zur Chancengleichheit, zu Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene, zur Arbeitszeit, atypischen Arbeit, Zukunft des öffentlichen Dienstes in Europa, zum sozialen Schutz, zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, sauberen Technologien und zur Informationsgesellschaft. Außerdem boten EGA und AFETT ein breites Spektrum maßgeschneiderter Seminare an, um den sich wandelnden Bedürfnissen der EGB-Mitglieder gerecht zu werden, beispielsweise Seminare zu einer Vielzahl sektoraler Fragen, Seminare, die

neuen EU- und EGB-Mitgliedern helfen sollten, sich rascher in europäische Gewerkschaftsaktivitäten einzugliedern, Seminare zur Verbesserung der Kommunikation zwischen europäischen GewerkschafterInnen (Englisch-, Französisch- und Deutschkurse), Seminare zur Verbesserung der Projektstrategie- und Projektmanagementfertigkeiten oder Seminare zur Bewältigung neuer politischer Prioritäten, insbesondere die Europäischen Betriebsräte. Aktuelle Seminarinformationen sind erhältlich unter <http://www.etuc.org/etuco/> und <http://www.etuc.org/afett/>.

Zur qualitativen Verbesserung der transnationalen Aus- und Weiterbildungsangebote und zum Ausbau der europäischen Dimension der nationalen Gewerkschaftsbildung setzten EGA und AFETT eine Reihe wichtiger Initiativen fort.

EGA und AFETT entwickelten europäische Lehr- und Lernmethoden und führten die Organisation gewerkschaftspädagogischer Seminare (Ausbildung von AusbilderInnen, Bedarfsanalysen) und Workshops (Materialentwicklung, Fremdsprachenlernen, Bewertung) sowie zielgruppenspezifischer Workshops (Europäische Betriebsräte, mittel- und osteuropäischer Länder) weiter. Durch den Austausch empfehlenswerter pädagogischer Praktiken und das Angebot regelmäßiger Weiterbildungsmöglichkeiten für AusbilderInnen zur Aktualisierung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten konnten auch die EuroausbilderInnen-Netze gestärkt werden. EGA und AFETT führten überdies eine gemeinsame Nachrichtenzeitung AGORA – *Gewerkschaftliche Bildung in Europa* ein und starteten eine Internet-Site.

EGA und AFETT entwickelten durch die Erstellung eigenen Materials oder Beiträge zu in Partnerschaft mit anderen Gewerkschaftsorganisationen erstellten Materialien ihre Lehrmittelarbeiten weiter und informierten systematischer als früher auf Workshops, durch Präsentationen und verbesserte Werbearbeit über ihr eigenes Material. EGA und AFETT begannen mit der Katalogisierung des vorhandenen Lehrmaterials im Europäischen Lehrmittelzentrum der Gewerkschaften (ETUERC) und informierten alle Mitglieder über die Entwicklungen. Ferner begannen EGA und AFETT zu untersuchen, inwieweit die Seminare durchführung durch neue

Fernlernetzen unterstützt werden kann, und sorgten für die Vorbereitung und Realisierung einer Reihe von Projekten für die Ausbildung von AusbilderInnen, VertreterInnen der Europäischen Betriebsräte, junge GewerkschaftsfunktionärInnen und FremdsprachenlehrerInnen. Aktuelle Materialinformationen sind erhältlich unter <http://www.etuc.org/etuco/matintro.cfm>

EGA und AFETT förderten kooperative Partnerschaften zwischen EGB-Mitgliedern, die zur Entwicklung und Durchführung von Gewerkschaftsbildung auf europäischer Ebene beitragen, und bemühten sich, aus Allgemein- und Berufsbildungsprogrammen der Europäischen Union finanzierte zusätzliche gewerkschaftsbildende Maßnahmen zu unterstützen. EGA und AFETT verwalteten erfolgreich eine Reihe von Schlüsselprojekten, bauten unter anderem den Einsatz computergestützter Kommunikation und den EU-Informationdienst aus, der EGB-Mitgliedern eine Online-Informationbibliothek, einen Help Desk und eine Datenbank zur Partnersuche für europäische Bildungsprojekte bietet, erstellten Material zum Fremdsprachenlernen, gründeten Partnerschaften zwischen Gewerkschaftsbildungseinrichtungen in Ost- und Westeuropa und verbesserten den Netzverbund der AusbilderInnen in Mittel- und Osteuropa, verbesserten die Projektmanagementfähigkeiten und leisteten Hilfestellung bei der Aus- und Weiterbildung in Umweltfragen. Außerdem waren EGA und AFETT als Partner an einer Reihe von Projekten beteiligt, die von EGB-Mitgliedern koordiniert wurden, und konnten dabei ihre Sachkenntnisse, insbesondere im Bereich der länderübergreifenden Aus- und Weiterbildung, interkulturellen Kommunikation und europaweiten Verbreitung, weitergeben. Aktuelle Informationen über den EU-Informationdienst sind erhältlich unter <http://www.etuonet.org/en/euinfo/index.cfm>.

Obwohl EGA und AFETT rechtlich und finanziell getrennte Organisationen sind, wurde eine Reihe von Initiativen ergriffen, um eine wechselseitige Ergänzung zu gewährleisten. So wurden unnötige Doppelanstrengungen vermieden und die MitarbeiterInnen so verteilt, daß der Bedarf beider Organisationen gedeckt werden kann. Bei einigen gemeinsamen Aktivitäten wur-

den überdies Beauftragte verpflichtet, die einen kohärenten Ansatz für die europäische Gewerkschaftsbildung sicherstellen sollten.

Die Zusammenarbeit mit anderen EGB-Einrichtungen (EGI, TGB) wurde verbessert und führte zu einer Reihe gemeinsamer Aktivitäten, der Gestaltung und Durchführung von Seminaren und der Erstellung von Lehrmaterial. Auch die Zusammenarbeit mit den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union, insbesondere den Generaldirektionen der Kommission (GD V, GD XIII und GD XXII), der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, wurde verbessert.

Die nächsten vier Jahre werden große Veränderungen bringen, da sich die Einführung des Euro bereits auf die Tarifverhandlungen auszuwirken beginnt, weitere Schritte zur Erweiterung der Europäischen Union anstehen und die Europäischen Betriebsräte zunehmend eine wichtigere Rolle spielen. Die Gewerkschaftsbildung muß auf diese Herausforderungen flexible Antworten finden und neue Fernlernetchniken nutzen, damit die Anforderungen führender VertreterInnen der europäischen Gewerkschaftsbewegung erfolgreich erfüllt werden können.

D. EUROCADRES

Allgemeinen Schätzungen zufolge üben etwa 15% der ArbeitnehmerInnen leitende Funktionen aus. Ebenso ist bekannt, daß ihr Zahl steigt.

Der Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte (EUROCADRES) faßt die in sehr unterschiedlich strukturierten Gewerkschaften organisierten Fach- und Führungskräfte in Europa zusammen. Der Rat wurde unter der Schirmherrschaft des EGB gegründet und vertritt 5 Millionen organisierte Fach- und Führungskräfte in ganz Europa, aus allen Sektoren der Wirtschaft, der öffentlichen und privaten Dienste und der Verwaltung.

EUROCADRES ist von der Europäischen Kommission als europäi-

scher Sozialpartner anerkannt. Der Rat erarbeitet Vorschläge und interveniert in allen Fragen, die für Fach- und Führungskräfte von Bedeutung sind. Er vertritt Fach- und Führungskräfte gegenüber allen relevanten Institutionen und Einrichtungen und nimmt insbesondere in ihrem Namen auf europäischer Ebene am sozialen Dialog und an Kollektivverhandlungen teil.

EUROCADRES ist im Laufe der letzten Jahre vorrangig in folgenden Bereichen tätig geworden:

- Beschäftigung
- Mobilitätsbedingungen für leitende Angestellte in Europa (beschäftigungsspezifische Informationen, Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen, ergänzende Altersversorgung usw.)
- Chancengleichheit
- Rollen und Aufgaben von Fach- und Führungskräften
- Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit
- neue Technologien und Informationsgesellschaft

In diesen Bereichen hat EUROCADRES den Fach- und Führungskräften in europäischen Debatten über Beschäftigung, Mobilität, Arbeitszeit, sozialer Schutz, Managementformen u.v.a.m. Gehör verschafft und zum Beispiel erreicht, daß die Richtlinie über die Übertragbarkeit ergänzender Rentenansprüche zustande kam, die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit der besonderen Situation von Fach- und Führungskräften Rechnung trug und der Bericht der hochrangigen Experten zur Freizügigkeit die Notwendigkeit neuer europäischer Initiativen zur Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen betonte und positive Vorschläge hierfür unterbreitete.

EUROCADRES stützt sich bei der Ausübung seiner Tätigkeiten auf die Arbeiten und Beiträge der Mitgliedsorganisationen, insbe-

sondere auf Symposien, die etwa zu folgenden Themenbereichen veranstaltet wurden:

- Ausgleich von Berufs- und Familienleben (1995)
- Entwicklung eines europäischen Managementmodells (1996)
- Arbeitszeit und Arbeitsbelastung (1997)
- Arbeitsorganisation, neue Technologien und Flexibilität: Herausforderungen für Fach- und Führungskräfte (1998)

Überlegungen und Erfahrungsaustausch wurden aber nicht nur auf Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen, sondern auch zwischen Fach- und Führungskräften in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung, GewerkschafterInnen, HochschulvertreterInnen und ForscherInnen sowie in Zusammenarbeit mit AFETT und EGI angestellt und gepflegt.

EUROCADRES hat überdies mit der Veröffentlichung des EUROCADRES-FLASH und einer Reihe von Broschüren sowie einer Website (<http://www.etuc.org/eurocadres>) eigene Informationsmittel aufbauen können.

Der EUROCADRES-Vorstand umfaßt mittlerweile 24 Mitglieder aus 17 Ländern und 7 europäischen Gewerkschaftsverbänden. Das Sekretariat wird von Euro-FIET und EGB unterstützt. Satzungsänderungen wurden vorgenommen, um aus erworbenen Erfahrungen zu lernen und neue Notwendigkeiten zu berücksichtigen. In der neuen Satzung, die Ende 1998 angenommen wurde, wird deshalb genauer auf die Ziele von EUROCADRES und vor allem auf den Auftrag eingegangen, Fach- und Führungskräfte gegenüber Institutionen und Einrichtungen zu vertreten und insbesondere in ihrem Namen auf europäischer Ebene am sozialen Dialog und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen. Ebenfalls vorgesehen ist, daß EUROCADRES in Zukunft alle vier Jahre zu einem Kongreß zusammentritt.

EUROCADRES hat eine etwas atypische Organisation aufgebaut, die flexibel ist und im Netzverbund arbeitet. Der Bericht der letz-

ten Vollversammlung von EUROCADRES nennt folgende Entwicklungsachsen:

- ▶ Verstärkung der Austausch- und Reflexionsfähigkeit, um Entwicklungen besser vorwegnehmen zu können und entsprechende Vorschläge auszuarbeiten;
- ▶ Verstärkung der Verzahnungs- und Koordinierungsfähigkeit für Initiativen mit den Mitgliedsorganisationen, um die Wirksamkeit zu steigern;
- ▶ Verstärkung der Sichtbarkeit, um die Bekanntheit und die Kohärenz der Aktionen zu verbessern.

E. FERPA

Im Europäischen Verband der Rentnerinnen und Rentner und der alten Menschen (FERPA) sind 36 Organisationen aus 23 Ländern zusammengeschlossen. Der Verband vertritt gut 10 Millionen RentnerInnen und alte Menschen.

FERPA ist ähnlich wie der EGB aufgebaut. Auf dem Kongreß 1995 lag der Schwerpunkt auf der Solidarität zwischen den Generationen, den Rechten des einzelnen, einer demokratischen und sozialen Europäischen Union, den Einkünften von RentenbezieherInnen und alten Menschen, der Gesundheit und abhängigen alten Menschen, der Einführung einer Pflegeversicherung, der Überalterung der Arbeitskräfte, dem Übergang in den Altersruhestand und dem Recht auf Wohnraum und Verkehrsmittelbenutzung.

Die "Nouvelles Brèves" (Neue Kurzmeldungen) leisteten einen wichtigen Beitrag zur Politik von FERPA.

FERPA hat sich unablässig darum bemüht, Konfliktsituationen zwischen den Generationen zu vermeiden und beständige Beziehungen zu jungen Menschen zu knüpfen.

Es wurden zwei große Konferenzen organisiert. Die erste stand unter dem Motto "Solidarität für das 3. Jahrtausend – Wie soll sie aussehen?". Ein Arbeitspapier von Marie-Paule Connan diente als

Diskussionsgrundlage. Auf der Basis von Fragen und Antworten wurde eine Analyse durchgeführt, die in Stellungnahmen zur Sozialwirtschaft, zu Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen und zur ehrenamtlichen Arbeit mündete. Die zweite Konferenz mit dem Titel "Was für ein Europa für unsere Kinder?" befaßte sich mit den politischen und demokratischen Defiziten und mit der Notwendigkeit, die staatsbürgerlichen, wirtschaftlichen und sozialen Grundrechte in den Vertrag aufzunehmen, der vor der Erweiterung überarbeitet werden muß. 25 Grundrechte wurden aufgezählt. Hierzu wurden eindeutige Stellungnahmen abgegeben. Auch ein Wettbewerb wurde organisiert. Über tausend Briefe schrieben Großeltern an ihre Enkelinnen und Enkel. Fünf Briefe wurden von einer Jury aus FERPA-Mitgliedern und EGB-Jugend prämiert.

FERPA mußte feststellen, daß der Verbindungsausschuß, dem der Verband angehört, durch einen Gewaltstreik von Kommissar Flynn in Schwierigkeiten gebracht wurde und sich gegen die Schaffung einer europäischen Plattform für alte Menschen stellte.

Im Europäischen Seniorenparlament, das am 1. und 2. Oktober 1998 tagte, wurden die FERPA-Forderungen angehört. Der von den BerichterstatterInnen eingereichte Bericht wurde dank der FERPA-FreundInnen unter den ParlamentarierInnen geändert.

FERPA protestierte gegen Stellungnahmen des Forums der zivilen Gesellschaft, das sich als neue Bewegung und einziger Gesprächspartner für die europäischen Stellen präsentierte.

Am 15. April 1999 ging FERPA zur Aktion über. In mehreren Ländern wurden Demonstrationen organisiert. An alle Staats- und Regierungschefs wurde ein Brief mit den Forderungen von FERPA verschickt.

Gefordert werden ebenso eine europäische Mindestrente und Mindesteinkünfte auf der Grundlage der Empfehlung von Juni 1992, die in jedem Land nach dem gleichen BIP-Prozentsatz pro Kopf der Bevölkerung berechnet werden, wie eine

Pflegeversicherung zur Organisation der Versorgung und Hilfe zu Hause und das Recht auf angemessenen Wohnraum.

FERPA stellte den EGB vor das Problem seiner Anerkennung als gleichwertiger europäischer Gewerkschaftsverband.

F. INTERREGIONALE GEWERKSCHAFTSRÄTE

Ein Blick auf die Geschichte der mittlerweile auf 38 angewachsenen IGR zeigt uns, daß sich ihr Wirken auf die Wahrung der Belange der GrenzarbeitnehmerInnen konzentriert hat. Die IGR wollten zunächst die Probleme kennenlernen und erfassen, die sich daraus ergeben, daß ArbeitnehmerInnen in einem Land wohnen und in einem anderen arbeiten. In den Vordergrund traten demnach die Schwierigkeiten, die durch Wechselkurse, die Inkohärenz der Systeme der sozialen Sicherheit und der Besteuerung und die Nichtanerkennung von Qualifikationen entstehen. Auf euroregionaler, nationaler und europäischer Ebene wird an Lösungen gearbeitet. Hinzu kommen bisweilen Schwierigkeiten, weil ein Arbeitnehmer einer Gewerkschaft im Wohnland angehört, aber in einem anderen Land arbeitet. In einigen Fällen sehen zum Beispiel die nationalen Gesetze vor, daß tarifvertragliche Leistungen nur Gewerkschaftsmitgliedern des Beschäftigungslandes zustehen.

Diese Generallinie der Gewerkschaftsaktionen im Zusammenhang mit den GrenzarbeitnehmerInnen bleibt bestehen. Sie erhält durch die Schaffung der Grenz-EURES und die gewerkschaftlichen EuroberaterInnen sogar eine neue Bedeutung. Ihr sind auch individuelle Dienstleistungen für GrenzarbeitnehmerInnen und kollektive Informationen über Änderungen der Rechtsvorschriften und entsprechende Aktionen und Schritte der Unternehmen auf euroregionaler, nationaler und europäischer Ebene zugeordnet. Die Erweiterung um mittel- und osteuropäische Länder und das bevorstehende Abkommen zwischen der EU und der Schweiz unterstreichen die Bedeutung der Generallinie.

An zweiter Stelle ist eine Verlagerung von der ausschließlich auf die Wahrung der Belange und Rechte der GrenzarbeitnehmerInnen

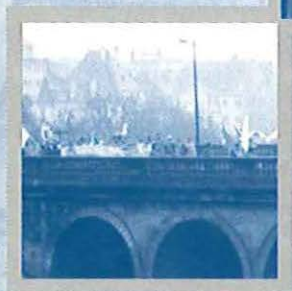
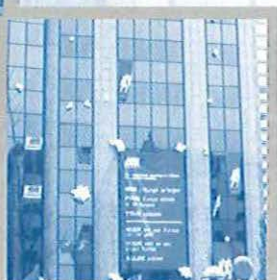
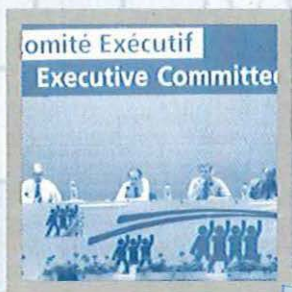
konzentrierten auf eine Gewerkschaftsaktion zu beobachten, die stärker auf eine Entwicklungsstrategie für die Grenzregion, ja, eine Umstrukturierung der Wirtschaftstätigkeiten, und auf eine Politik, die ein beschäftigungsfreundliches Umfeld in der Region schafft, ausgerichtet ist. Diese Generallinie der Gewerkschaftsaktionen wurde jedoch nicht in allen IGR, und nicht im selben Maße entwickelt. Sie umfaßt Aktionen in der Berufsbildung, zu Forderungen nach Beobachtungsstellen für die Beschäftigung und/oder Dreierausschüssen (wie den Wirtschafts- und Sozialausschuß) und zur Kommunikationsinfrastruktur. Speziell für die Grenzregionen bestimmte EU-Instrumente wie das grenzübergreifende EURES-Netz und INTERREG haben dazu beigetragen.

Die dritte Generallinie bilden die Gewerkschaftsaktionen im Rahmen des sozialen Dialogs. Der soziale Dialog beschränkt sich indes auf eine kleine Zahl von IGR und steckt noch in den Kinderschuhen. Die Arbeitgeberseite ist nicht immer leicht auszumachen. Ein Pilotprojekt für drei Grenzregionen im Rahmen des grenzüberschreitenden EURES hat da sicher etwas weitergeholfen.

Neben den Generallinien der Gewerkschaftsaktion in der Euroregion ist auch die europäische Dimension der Gewerkschaftsaktion der IGR zu erwähnen. Der EGB versammelt zwei- bis dreimal im Jahr die PräsidentInnen der IGR, um gemeinsame Positionen gegenüber den EU-Politiken festzulegen, die sich auf die Grenzregionen und insbesondere das Grenz-EURES und INTERREG auswirken. Der Erfahrungsaustausch, den die Treffen ermöglichen, inspiriert wiederum die Aktionen der IGR. So kommt der soziale Dialog in der Euroregion langsam, aber sicher in Schwung. Die IGR-Arbeitsgruppe beschließt außerdem über gemeinsame Aktionen. Ein Beispiel ist der Mobilisationstag 15. September 1995, der gleichzeitig in allen IGR veranstaltet wurde, um die Aufmerksamkeit auf die Beschäftigungsprobleme in der Euroregion zu lenken. Über die Aktion wurde in der gesamten lokalen und regionalen Presse berichtet.

Die IGR haben sich stets aktiv an den europaweiten Demonstrationen des EGB beteiligt. In den letzten Monaten wurde im Rahmen der Kongreßvorbereitungen über die Einführung des Euro und seine Auswirkungen in den Grenzregionen diskutiert.

Die IGR stellen eine europäische Gewerkschaftsbewegung "vor Ort" dar und weisen ein hohes Aktions- und Mobilisationspotential auf.



DIE INTERREGIONALEN GEWERKSCHAFTSRÄTE (IGR)

Stand : Oktober 1998.

| IGR | Land | Satzung |
|---|---------------|---------|
| 1. Saar / Lor / Lux / Rhénanie Palatinat | D, F, L | 1976 |
| 2. Maas / Rhein | B, NL, D | 1978 |
| 3. Weser-Ems / Noordnederland | D, NL | 1979 |
| 4. Alsace / Südbaden / Basel | F, D, CH | 1980 |
| 5. Rijn-Rhein / Ijssel / Ems | D, NL | 1980 |
| 6. Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen/South East England | B, F, UK | 1979 |
| 7. Lombardie / Tessin/Piemonte | I, CH | 1982 |
| 8. Pyrenees / Mediterranee | F, E | 1983 |
| 9. Galicia / Norte de Portugal | E, P | 1985 |
| 10. Piemonte / Val d' Aosta / Rhones-Aipes | F, I | 1990 |
| 11. Provence / Côte d' Azur / Liguria | F, I | 1990 |
| 12. Nordmark / Sønderjylland | D, DK | 1991 |
| 13. Pyrenees Occidentales- Axe Atlantique | E, F | 1992 |
| 14. Northern Ireland / Republic of Ireland | UK, IRE | 1991 |
| 15. Alsace / Baden / Südpfalz | F, D | 1991 |
| 16. Schelde / Kempen | B, NL | 1992 |
| 17. Extremadura - Alentejo | E, P | 1994 |
| 18. Andalucia - Algarve | E, P | 1994 |
| 19. Friuli - Venezia - Giulia- Slovenia | I, SL | 1994 |
| 20. Eibe - Neisse | D, PL, TCH | 1993 |
| 21. Pôle Européen de Développement | F, L, B | 1987 |
| 22. Charleroi - Namur / Champagne Ardenne | F, B | 1993 |
| 23. Friuli / Venezia -Giulia/ Kärnten | I, A | 1994 |
| 24. Arc Jurassien | F, CH | 1995 |
| 25. Bayern / Tirol / Vorarlberg / Salzburg | D, A | 1995 |
| 26. Friuli / Venezia-Giulia / Veneto / Istria Croata | I, Croatie | 1995 |
| 27. San Marino /Emilia Romagna / Marche | I, San Marino | 1995 |
| 28. Øresund | S, DK | 1995 |
| 29. Pommerania | D, PL | 1995 |
| 30. Castilla- León / Beira Nordeste | E, P | 1995 |
| 31. Lombardia-Sondrio-Grigioni | I, CH | 1996 |
| 32. Alpes Centrales | I,A | 1996 |
| 33. Viadrina (Berlin/Brandenburg/ Gorzow Zielonogor) | D, PL | 1996 |
| 34. Pouilles / Patras | I, GR | 1996 |
| 35. Rijn / Waal | NL, D | 1996 |
| 36. Piemonte/Vallese | I,CH | 1996 |
| 37. BoBa | D, Tchécq. | 1997 |
| 38. Circumpolar North | FIN,S,N | 1998 |

**MEMBRES EX-OFFICIO - EX-OFFICIO MEMBERS
EX-OFFICIO MITGLIEDER**

Président - *President* - Präsident

Fritz VERZETNITSCH

Secrétaire Général - *General Secretary* - Generalsekretär

Emilio GABAGLIO

Secrétaire Général Adjoint - *Deputy General Secretaries*

Jean LAPEYRE

Stellvertretend Generalsekretär

Erik CARLSLUND

**MEMBRES ELUS PAR LE COMITE EXECUTIF
MEMBERS ELECTED BY THE EXECUTIVE COMMITTEE
VOM EXEKUTIVAUSSCHUSS GEWÄHLTE MITGLIEDER**

Confédérations Syndicales Nationales
National Trade Union Confederations
Nationale Gewerkschaftsbünde

| | |
|-----------------|------------------|
| D. SCHULTE | DGB |
| D. LEA | TUC |
| N. NOTAT (Ms) | CFDT/NSA/FO/CFTC |
| S. D'ANTONI | CGIL/CISL/UIL |
| C. MENDEZ | UGT - CC.OO |
| L. de WAAL | FNV |
| Y. HAAGENSEN | LO-N |
| I. OHLSSON (Ms) | TCO |
| W. PEIRENS | CSC |
| M. NOLLET | FGTB |
| J. CASTEGNARO | CGTL-LCGB |

Fédérations Syndicales Européennes
European Industry Federations
Europäische Gewerkschaftsverbände

| | |
|-------------|-------|
| Jan CREMERS | FETBB |
| Aídan WHITE | FEJ |
| A. MOUCHOUX | CSEE |

Comité Femmes
Women's Committee
Frauenausschüsse

M. NOLAN (Ms)

CES - ETUC - EGB

Président - *President* - Präsident
 Secrétaire Général - *General Secretary* - Generalsekretär
 Secrétaires Gén. Adj. - *Dep. Gen. Secretaries* -
 Stellv. Generalsekretäre

Fritz VERZETNITSCH
 Emilio GABAGLIO
 Jean LAPEYRE
 Erik CARLSLUND

**CONFEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES
 NATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
 NATIONALE GEWERKSCHAFTSBÜNDE**

| Pays Countries Länder | Organisations Organisations Organisationen | Membres Members Delegierte | Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/innen |
|---|---|---|---|
| AUTRICHE - AUSTRIA ÖSTERREICH | ÖGB | Karl DROCHTER Karl-Heinz NACHTNEBEL | ... Karl KLEIN |
| BELGIQUE - BELGIUM BELGIEN | FGTB | Michel NOLLET Mia DE VITS (Ms) | Xavier VERBOVEN Daniel VAN DAELE |
| | CSC | Willy PEIRENS JoslyPIETTE | Pino CARLINO Luc CORTEBEECK |
| BULGARIE - BULGARIA BULGARIEN | CITUB | Zeljzko HRISTOV Plamen DIMITROV | Ivan KOKALOV Vaska DIMITROVA (Ms) |
| | PODKREPA | Konstantin TRENTCHEV | Dimitar MANOLOV |
| CHYPRE - CYPRUS ZYPERN | SEK TÜRK-SEN | Michael IOANNOU Onder KONULOGLU | Demetris KITTENIS Nihad ELMAS |
| REPUBLIQUE TCHEQUE CZECH REPUBLIC TSCHECHISCHE REP. | CMKOS | Richard FALBR Zdenek MÁLEK | Vlastimil BERAN Dana STECHOVA (Ms) |
| DANEMARK - DENMARK DÄNEMARK | LO-DK | Hans JENSEN Ib WISTISEN | John SVENNINGSEN Charlotte FUGLSANG (Ms) |
| | FTF | Anker CHRISTOFFERSEN | Søren KARGAARD |
| | AC | Svend M. CHRISTENSEN | Evy IVARSSON (Ms) |
| FINLANDE - FINLAND FINNLAND | SAK | Lauri IHALAINEN Tuulikki KANNISTO (Ms) | Markku JÄÄSKELÄINEN Pekka AHMAVAARA |
| | AKAVA | Mikko VIITASALO | Markku ÄÄRIMAA |
| | STIK | Esa SWANLJUNG | Martti REUNA |
| FRANCE - FRANCE FRANKREICH | FO | Marc BLONDEL René VALLADON | ... Jean-Jacques DANIS |
| | CFDT-UNSA | Nicole NOTAT (Ms) | ... |
| | CFTC | Alain OLIVE | Jean-François TROGRIC |
| | CGT | Gérard SAUTY Bernard THIBAUT | Armel GOURMELON Joël DECAILLON |
| ALIEMAGNE - GERMANY DEUTSCHLAND | DGB | Dieter SCHULTE Ursula ENGELEN-KEFER (Ms) Helnz PUTZHAMMER Reglma GÖRNER (Ms) | Karl FELDENGUT Wilhelm ADAMY Klaus SCHMITZ Wolfgang LUTTERBACH |

| Pays Countries Länder | Organisations Organisations Organisationen | Membres Members Deflegierte | Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/Innen |
|---------------------------------------|--|---|--|
| ALLEMAGNE - GERMANY DEUTSCHLAND | DGB DAG | Klaus ZWICKEL Roland ISSEN | ... Werner Anton REUER |
| GRECE - GREECE GRIECHENLAND | GSEE ADEDY | Christos POLYZOGOPOULOS Giannis KOUTSOUKOS | Georges DASSIS Ilias VRETAKOS |
| HONGRIE - HUNGARY UNGARN | LIGA ASZSZ SZEF MSzOSz MOSz | István GASKÓ Lajos FÓCZE Endre SZABO László SÁNDOR Imre PALKOVICS | Erika KOLLER (Ms) Pál GERGELY Judlt GULYAS (Ms) Karoly GYÓRGY Krisztina GECOV (Ms) |
| ISLANDE - ICELAND ISLAND | ASI BSRB | Gretar THORSTEINSSON (Ms) Ögmundur JONASSON | Ari SKUIJASON ... |
| IRLANDE - IRELAND IRLAND | ICTU | Peter CASSELLS | William A. ATTLEY |
| ITALIE - ITALY ITALIEN | CGIL CISL UIL | Sergio COFFERATI Guglielmo EPIFANI Sergio D'ANTONI ... Pietro LARIZZA Adriano MUSI | Ettore MASUCCI Giacomo BARBIERI Lulgi CAL Giacomina CASSINA (Ms) Carmelo CEDRONE Giorgio LIVERANI |
| LUXEMBOURG LUXEMBURG LUXEMBURG | CGT-L LCGB | John CASTEGNARO Robert WEBER | Jean-Claude REDING André WANTZ |
| MALTE - MALTA MALTA | GWU CMTU | Tony ZARB Alfred BUHAGIAR | Alphonse MELI Charles MAGRO |
| PAYS-BAS - NETHERLANDS NIEDERLANDE | FNV CNV MHP | Lodewijk DE WAAL Kitty ROOZEMOND (Ms) Doekle TERPSTRA Wolter W. MULLER | Jeanette VAN DER HOOFD (Ms) Jos KESTER Rienk VAN SPLUNDER A.H. VERHOEVEN |
| NORVEGE - NORWAY NORWEGEN | LO-N AF | Yngve HAAGENSEN Aud BLANKHOLM | Jan Kr. BALSTAD Martin BJERCKE |
| POLOGNE - POLAND POLEN | NSZZ Solidarnosc | Marian KRZAKLEWSKI Andrej ADAMCZYK | Zofia PIOTROWSKA (Ms) Aleksandra MIETLICKA (Ms) |
| PORTUGAL - PORTUGAL PORTUGAL | UGT-P CGTP-IN | Joao PROENCA Manuel CARVALHO DA SILVA | Oliveira Costa RUI Florival ROSA LANCA |
| ROUMANIE - ROMANIA RUMÄNIEN | CARTELALFA CNSLR-Fratia BNS CSDR | Bogdan Iuliu HOSSU Pavel TODORAN Dumitru COSTIN Iacob BACIU | Achille DUTU Luca LIVIU Corneliu POPESCU ... |
| SAN MARIN SAN MARINO SAN MARINO | CSdL CDLS | Giovanni GHIOTTI Marco BECCARI | |

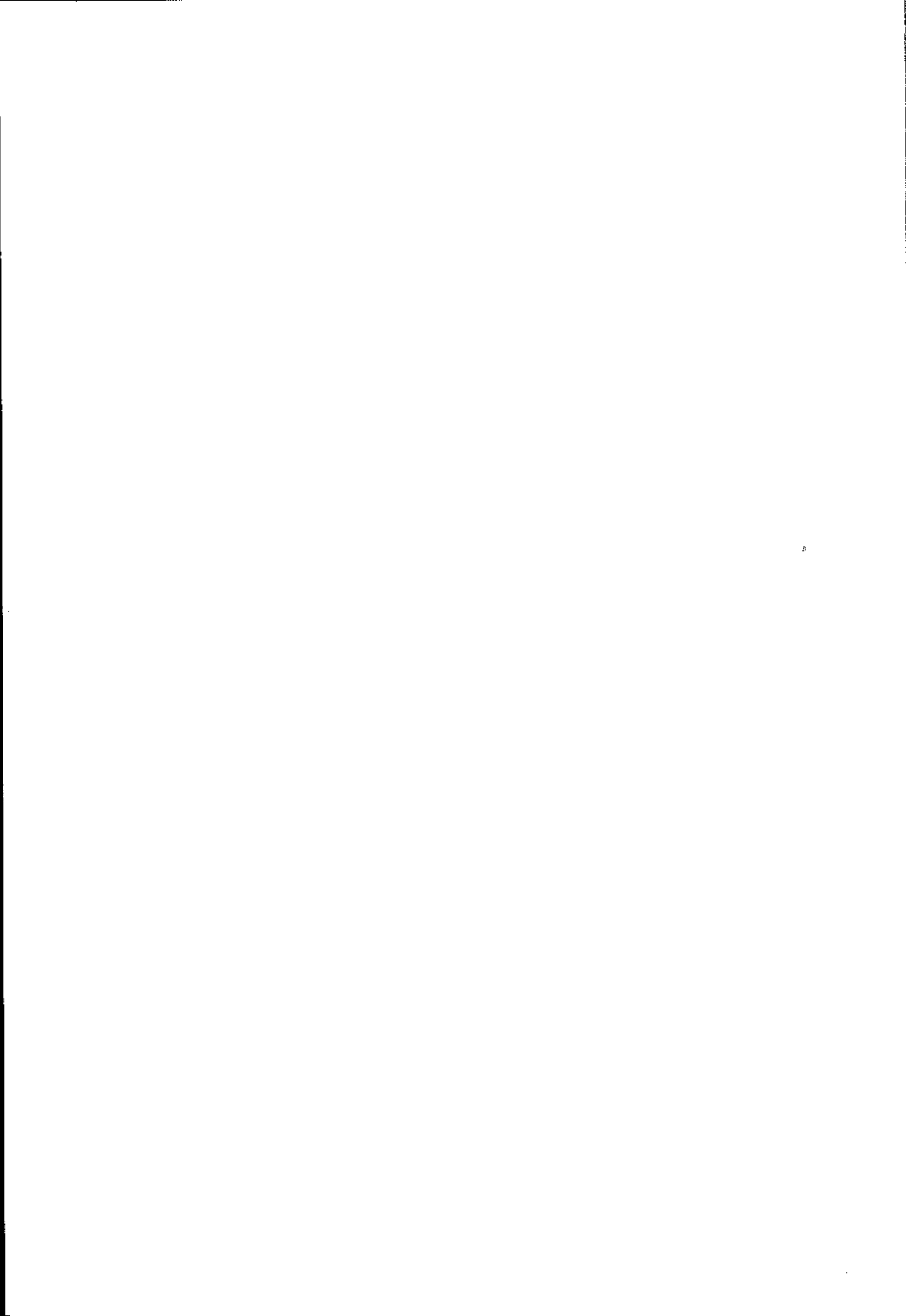
| Pays Countries Länder | Organisations Organisations Organisationen | Membres Members Delegierte | Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/Innen |
|---|---|---|---|
| SLOVAQUIE - SLOVAKIA SLOWAKISCHE REP. | KOZ SR | Ivan SAKTOR Eva MEST'ANOVÁ (Ms) | Jozefa SVIRECOVA (Ms) ... |
| SLOVENIE - SLOVENIA SLOWENIEN | ZSSS | Dusan SEMOLIC | Pavle VRHOVEC |
| ESPAGNE - SPAIN SPANIEN | UGT-E ELA-STV CC.OO | Candido MENDEZ José Miguel LEUNDA Antonio GUTIERREZ VEGARA | Manuel BONMATI José ELORRIETA Juan MORENO |
| SUEDE - SWEDEN SCHWEDEN | LO-S TCO SACO | Bertil JONSSON Wanja LUNDBY-WEDIN (Ms) Inger OHLSSON (Ms) Lillian RINGSAND (Ms) Anders MILTON | Ulf EDSTRÖM Bo RÖNNGREN Bengt NÖRBY Karl-Erik SVENSSON Anders LÖNNBERG |
| SUISSE - SWITZERLAND SCHWEIZ | CNG SGB VSA | Hugo FASEL Margrit MEIER (Ms) Hans-Rudolf ENGGIST | ... Urs MUGGLIN ... |
| TURQUIE - TURKEY TÜRKEI | DISK TÜRK-IS HAK-IS KESK | ... Bayram MERAL Salim USLU Siyami ERDEM | Yücel TOP Enver TOÇOGLU Osman YILDIZ ... |
| ROYAUME-UNI - UK VEREINIGTES KÖNIGREICH | TUC | John MONKS Rita DONAGHY (Ms) David LEA John EDMONDS | Rodney BICKERSTAFFE Barry REAMSBOTTOM Jimmy KNAPP Maureen ROONEY (Ms) |
| Observateurs - Observer Beobachterstatus | Croatie - Croatia Kroatien Estonie - Estonia Estland Lettonie - Latvia Lettland Lithuanie Lithuania Litauen | UATUC EAKL TALO LBAS LDS LPSS | Davor JURIC Harri TALIGA Toivo ROOSIMAA Joris RADZEVICS Aldona BALSIIENE (Ms) Grazina GRUZDIENE (Ms) |

**FEDERATIONS SYNDICALES EUROPEENNES - EUROPEAN INDUSTRY FEDERATIONS
EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSVERBÄNDE**

| Pays Countries Länder | Organisations Organisations Organisationen | Membres Members Delegierte | Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/Innen |
|--|--|--|--|
| FSE EIF EGV | FEM - EMF - EMB | Reinhard KUHLMANN | ... |
| | EURO-FIET | Phillp J. JENNINGS | ... |
| | | Bernadette TESCH-SEGOL (Ms) | ... |
| | Comunicat. Intl Eur.C. Europäischer Ausschuß Intern. Kommunikation | Philip BOWYER | John PEDERSEN |
| | FESTA - EFA | Enrico TONGHINI | Wolfgang WEIPERT |
| | EEA-EUROMEI | Jim WILSON | Stine WALDORFF (Ms) |
| | SETA-UITA ECF-IUF EAL-IUL | Harald WIEDENHOFER | Anton JOHANNSEN |
| | EPSU | Herbert MAI Carola FISCHBACH-PYTTEL(Ms) | Poul WINCKLER Guus VAN HUYGEVOORT |
| | FST - FTWU | ... | Brenda O'BRIEN (Ms) |
| | CSEE - ETUCE- EGKL | Alain MOUCHOUX | Peter DAWSON |
| | FETBB - EFBW - EFBH | Jan CREMERS | Ove BENGTSBERG |
| | FGE - EGF | Tony DUBBINS | François BALLESTERO |
| | FSE-THC ETUF-TCL EGF-TBL | Patrick ITSCHERT | WilliARENS |
| | EMCEF | Franco BISEGNA | Jean-Pierre KLAPUCH |
| FEJ - EJF | Aldan WHITE | Renate SCHROEDER (Ms) | |
| Observateur Observer europ. Gewerkschaftsverbände | FSE - EIF - EGV | EFDPS | John JANSSENS |

AUTRES - OTHERS - ANDERE

| Pays Countries Länder | Organisations Organisations Organisationen | Membres Members Delegierte | Suppléant(e)s Deputies Stellvertreter/Innen |
|---|---|--|--|
| Comité des Femmes Women's Committee Frauenausschuss | | Margaret NOLAN (Ms) Riitta PARTINEN (Ms) Sianou FOTINI (Ms) | Ingerlise RONNING (Ms) Wanda GUIMARAES (Ms) ... |
| Groupes spécifiques Specific groups Interessengruppen | | FERPA - EFREP JEUNES - YOUTH - EGB- Jugend CSI - ITUCs - IGR EUROCADRES | Georges DEBUNNE Maria del Pilar Duce PIZZARRO (Ms) Philippe FAVEAUX Michel ROUSSELOT |





Europäischer Gewerkschaftsbund

155, bld. E. Jacqmain - B-1210 Bruxelles

Tél. 00 32-2/224 04 11 Fax. 00 32-2/224 04 55 [http: //www.etuc.org](http://www.etuc.org)