



Strategie - und Aktionsplan 2007 - 2011



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)



Strategie - und Aktionsplan 2007 - 2011

Sevilla ¹¹ CONGRESS
2007



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

→ INHALT



→ „Das Sevilla-Manifest“	5
→ 1. In die Offensive gehen	13
■ Warum in die Offensive gehen?	15
■ Europas Stärken	16
■ Unser Plan	19
■ Für stärkere Gewerkschaften	19
■ Für einen stärkeren EGB auf europäischer und auf nationaler Ebene	22
■ Aktionspunkte	24
→ 2. In die Offensive gehen für:	27
Einen sich herausbildenden europäischen Arbeitsmarkt mit einer starken sozialen Dimension	
■ Die Herausforderungen für den europäischen Arbeitsmarkt	30
■ Mehr Gleichheit unter Beachtung der Vielfalt	34
■ Eine proaktivere Politik der Wirtschaftsmigration, mehr Investitionen in Integration	40
■ Bessere Rahmenbedingungen für die Mobilität innerhalb der EU	44
■ Für ein besseres Arbeitsrecht für den europäischen Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer	46
■ Hochwertige Systeme der sozialen Sicherheit, um die demographische Herausforderung und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anzugehen	50
■ Mehr Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	55
■ Verbesserte Ausbildung und verbessertes lebenslanges Lernen – in Richtung auf eine wissensbasierte Gesellschaft	57
■ Eine stärkere sozialpolitische Agenda	62
■ Aktionspunkte	64
→ 3. In die Offensive gehen für:	71
Einen Raum für sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung	
■ Mehr und besserer sozialer Dialog	73
■ Mehr Koordinierung der Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene	75
■ Mehr grenzüberschreitende Zusammenarbeit	77
■ Mehr Vereinbarungen, die die Mobilität der Unternehmen widerspiegeln	78
■ Bessere Bedingungen für die Europäischen Betriebsräte (EBR)	79
■ Mehr Arbeitnehmerbeteiligung	81

■ Corporate Governance	83
■ Soziale Verantwortung der Unternehmen	85
■ „Kasinokapitalismus“	86
■ Aktionspunkte	88
→ 4. In die Offensive gehen für:	91
Eine Europäische Union mit einer effizienten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Governance	
■ Ein Politikwechsel für die Erreichung der Lissabon-Ziele	93
■ Effektive Koordinierung der Steuerpolitik zur Vermeidung von Regimewettbewerb	97
■ Für einen besseren europäischen Haushalt	99
■ Starke öffentliche Dienste	100
■ Innovations- und Industriepolitik	103
■ Bessere Regulierung unter Anwendung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Kriterien	109
■ Ein nachhaltigeres Europa	110
■ Aktionspunkte	114
→ 5. In die Offensive gehen für:	119
Eine stärkere Europäische Union	
■ Stärkung der Grundrechte	122
■ Für ein stärkeres und soziales Europa	123
■ Künftige Erweiterungen	124
■ Europäische Nachbarschaft	125
■ Europa-Mittelmeer-Partnerschaft	126
■ Zusammenarbeit mit anderen Regionen der Welt	128
■ Stärkere Beeinflussung des Handels	129
■ Internationaler Frieden und soziales Wohlbefinden in Europa	132
■ Aktionspunkte	134
→ Anhang	136
■ Anhang 1 : In die Offensive für gleiche Löhne	137
■ Anhang 2 : Dringlichkeitserklärung: Die Charta muss rechtsverbindlich werden!	140
■ Anhang 3 : EGB-Charta zu Gender-Mainstreaming in Gewerkschaften	142

„DAS SEVILLA-MANIFEST“

Angenommen vom EGB-Kongress, Sevilla, 21.-24. Mai 2007



„DAS SEVILLA-MANIFEST“

Der EGB setzt sich weiterhin nach allen Kräften für „mehr“ Europa und ein „besseres“ Europa ein; ein Europa, das eine Integration auf der Grundlage von Rechten und Werten wie Frieden, Freiheit, Demokratie, Grundrechte, Gleichberechtigung, nachhaltige Entwicklung, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit, sozialer Dialog, Minderheitenschutz, universeller und gleichberechtigter Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen impliziert, sowie eine erfolgreiche Wirtschaft, die den sozialen Fortschritt und sichere Beschäftigung unterstützt. Von besonderer Bedeutung sind wirksame Maßnahmen, um die ursprünglichen Ziele von Lissabon - Wachstum, ökologischer Fortschritt und sozialer Zusammenhalt - im Gleichgewicht zu halten. Dieses Gleichgewicht wird ohne ein erneutes Engagement für das Soziale Europa abhanden kommen. Und Europa muss etwas unternehmen, um dem Wettstreit der Mitgliedsstaaten um niedrigere Steuersätze – insbesondere Unternehmenssteuern – und einen geringeren Sozial- und Beschäftigungsschutz entgegen zu treten. Nur so können wir ein Abrutschen in den ruinösen Wettbewerb der Systeme verhindern.

Der Sevilla-Kongress ist deshalb für den EGB ein neue Phase auf dem Weg zu einer stärkeren, einflussreicheren Organisation mit größerem Zusammenhalt, die für die Interessen der Arbeitnehmer in Europa und der Welt noch wirksamer eintreten muss. In die Offensive gehen erfordert eine Organisation, die kritik- und mobilisierungsfähig und zugleich konzeptions-, verhandlungs- und aktionsfähig ist. Das Wesentliche an der Aufgabe, unsere Offensive effektiv und produktiv zu gestalten, besteht daher in der Stärkung des europäischen Gewerkschaftsstrukturen und der Kapazitäten des EGB.

Eine Offensive ist notwendig. Der EGB ist mit beachtlichen Herausforderungen im politischen, ökonomischen, ökologischen und sozialen Bereich konfrontiert. Diese Herausforderungen sind komplex. Doch angesichts früherer Herausforderungen, denen sich unsere Vorgänger erfolgreich gestellt haben (darunter Massenarbeitslosigkeit und Armut, Kriegsverwüstungen und Neuaufbau in der Nachkriegszeit, Friedensschaffung und –erhaltung seit 1945 sowie die spätere Überwindung von Diktaturen und die Wiedervereinigung Europas), dürfen wir niemals an der Fähigkeit unserer Generation zweifeln, unsere Herausforderungen zu bewältigen. Worin bestehen diese?

Im politischen Bereich sprechen alle Anzeichen dafür, dass die Begeisterung für die Europäische Union in so manchem Land zurückgegangen ist und dass es immer mehr Skepsis über die Schaffung eines stärkeren

ren, besser integrierten Europas gibt. In den Augen einiger Gewerkschaften gilt Europa in der Tat fast schon als Spitzenreiter, was die negativen Auswirkungen der Globalisierung angeht. Dies wird daran festgemacht, dass Arbeitsplätze an billigere Standorte abwandern, und oftmals Menschen einwandern, die bereit sind für weniger Geld zu arbeiten als die lokale Bevölkerung. Die Folge ist, dass nach und nach eine öffentliche Stimmung entsteht, die tendenziell empfänglicher für vereinfachende nationalistische und protektionistische Rhetorik macht als für die wesentlich komplexeren Prozesse zur Stärkung der europäischen Integration. Was sich parallel dazu abzeichnet, ist eine geringere Bereitschaft, die Vorteile der Globalisierung ebenso wahrzunehmen wie die Nachteile.

Im wirtschaftlichen Bereich: Die Arbeitslosigkeit ist in vielen Ländern nach wie vor hoch, natürlich hat es in jüngster Zeit auch willkommene Verbesserungen gegeben, allerdings sind doch viele der neuen Arbeitsplätze prekär und schlecht bezahlt. Darüber hinaus ist der Reallohnzuwachs in einigen Schlüsselländern vernachlässigenswert gering. Überhaupt ist der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandsprodukt in nahezu allen einkommensstarken Ländern zurückgegangen. Ganz offensichtlich gibt es unter den Finanzinvestoren auch einen rasanten Trend zum „Short-Termism“: Private Equity, Hedge Fonds und ähnliche Anlageformen zeigen, dass die Investoren Unternehmen in erster Linie als Spekulationsobjekte behandeln, statt Investitionen in neue Produkte, neue Dienstleistungen, hohe Produktivität und nachhaltige Technologien zu tätigen. Während die Europäische Zentralbank mit ihren Regeln für den Euro Kontrolle über die makroökonomische Politik ausübt, kämpft Europa um Wachstum, um mit den aktuellen und zukünftigen Wirtschaftsmächten der Welt Schritt halten zu können.

Was die Umwelt betrifft, so sind sich die Bürger Europas in besonderer Weise der Bedrohungen der weltweiten Klimaerwärmung bewusst. Doch bis dato entsprechen die Bemühungen der europäischen Behörden zu deren Bekämpfung nicht dem Ausmaß dieser Herausforderung. Europa sollte bei der Lösung dieser Probleme eine Vorreiterrolle übernehmen; auf manchen Gebieten, wie der Chemikaliengesetzgebung, tut es das. Ein Fortschritt auf europäischer Ebene wurde bei der Ausweitung der erneuerbaren Energiequellen erzielt. Doch im Allgemeinen gibt es zwischen den Mitgliedsstaaten große Unterschiede und auf europäischer Ebene zu wenig konzertierte Aktionen. Deregulierung ist in der Europäischen Kommission zurzeit eines der vorherrschenden Themen, und das erschwert Fortschritte in Umweltfragen.

Auch das soziale Europa hat unter dem alles bestimmenden Glauben an die Deregulierung gelitten. In den vergangenen vier Jahren wurden praktisch keine gesetzlichen Maßnahmen zum Schutz der europäischen Arbeitnehmer realisiert. Die Mehrheit der Kommissionsmitglieder, die meisten Arbeitgeber und einige Mitgliedsstaaten, haben dem Fortschritt in Sachen Arbeitszeit und Zeitarbeit gemeinsam einen Riegel vorgeschoben. Zeitweise haben einige Regierungen sogar bezweifelt, dass es überhaupt ein Soziales Europa gibt –wobei sie die ca. 60 gesetzlichen Maßnahmen außer Acht ließen, die bereits zu den Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Europäische Betriebsräte, Gleichstellung, Information und Anhörung verabschiedet wurden. Stattdessen haben sie behauptet, dass Europa keine soziale Dimension

braucht und dabei leichtsinnigerweise vergessen, wie unverzichtbar die Unterstützung der Bevölkerung für das Vorhaben „europäische Integration“ ist.

Das Ergebnis ist, dass Europa mittlerweile schwere Schäden davon getragen hat. In früheren Jahren ist das soziale Europa für ein erfolgreiches Europa maßgebend gewesen. Das muss es wieder werden und der Strategie- und Aktionsplan des EGB ist dafür richtungweisend.

Der EGB plant, in fünf zentralen Bereichen in die Offensive zu gehen:

1. Für einen europäischen Arbeitsmarkt:

- Mehr und bessere Arbeitsplätze und Vollbeschäftigung;
- Europäische Standards in Bereichen wie Arbeitsbedingungen, Gewerkschaftsrechte sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Bekämpfung und Umkehrung des wachsenden Trends zu prekärer Beschäftigung;
- Kampagnen zur Erhöhung von Mindestlöhnen –und reale Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmer in Europa;
- Eliminierung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen Priorität geben;
- Kampf gegen Standortverlagerungen, Verhandlungen über Umstrukturierungen fördern und Bereitstellung eines stärkeren Rahmens für Informationen, Konsultationen und Mitbestimmung, der unabhängige Experten mit einbezieht;
- Ständige Förderung der Gleichberechtigung und Gleichstellung, kontinuierlicher Kampf gegen Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit;
- Kampf um bessere Rahmenbedingungen für die Mobilität der Arbeitnehmer Europas auf der Grundlage des Gleichbehandlungsprinzips;
- Förderung einer pro-aktiven Migrationspolitik, Öffnung von legalen Wegen für Migration und Bekämpfung der Ausbeutung von Migranten, einschließlich illegaler Migration;
- Kampagne für das Recht der Gewerkschaften, Streikaktionen auf transnationaler Ebene durchzuführen;
- Auseinandersetzung mit der Flexicurity-Debatte, um sie denjenigen aus der Hand zu nehmen, die den Abbau des Beschäftigungsschutzes und die Kürzung der Arbeitslosenunterstützung anstreben;
- Förderung einer besseren sozialen Sicherung und Förderung von Sozialstaaten mit umfassenden Dienstleistungen für Mindesteinkommen, Renten, Gesundheit, Langzeitpflege, lebenslanges Lernen, Kranken- und Arbeitslosengeld, einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und Kinderbetreuung, sowie Fördermaßnahmen für den Umgang mit der alternden Bevölkerung Europas;
- Einsatz für die Überarbeitung der Richtlinien zur Arbeitszeit (Beendigung des Opt Outs), den Europäischen Betriebsräten und der Entsenderichtlinie sowie für eine Leiharbeitsrichtlinie.

2. Für den sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung:

- Förderung eines hochwertigeren sozialen Dialogs und eines Verfahrens zur Streitbeilegung auf europäischer Ebene;
- Intensivere Erwägung von Verfahren zur Entwicklung und Koordination von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene, einschließlich der sektoralen Ebene, grenzübergreifend und auf transnationaler Unternehmensebene und Unterstützung der Arbeit der Europäischen Gewerkschaftsverbände;
- Stärkung der Tarifverhandlungen in Europa zur Verbesserung der nationalen Verhandlungsbedingungen und zur Beendigung von „beggar my neighbour“ Tendenzen;
- Entwicklung besserer Bedingungen für die Europäischen Betriebsräte und Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung;
- Kampagne zur Erreichung wesentlich höherer Corporate Governance Standards, ausgehend von der Anerkennung der Belange aller Interessensgruppen, nicht nur der Aktionäre, sowie für eine stärkere Verpflichtung der Unternehmen zu einer wirklichen sozialen Verantwortung;
- Umfassendere Darstellung und Bekämpfung des „Kasino-Kapitalismus“ und „Short Termism“ durch Besteuerung, Regulierung und Mitbestimmung.

3. Für eine effektivere wirtschaftliche, soziale und ökologische Governance in Europa:

- Neubelebung der Lissabon-Strategie und dringende Neudefinition ihrer Aufgabe und Stellung in der europäischen Politik;
- Entwicklung eines makroökonomischen Rahmens, der zu mehr Wachstum und Innovation beiträgt, ein flexibleres Inflationsziel nutzt und auf einen wachstumsfreundlichere Wechselkurspolitik abzielt;
- Förderung einer effektiven Koordination der Steuerpolitik;
- Bereitstellung eines größeren EU-Haushalts, besonders für die Erweiterung und die Unterstützung der Solidarität zwischen den Regionen und Ländern;
- Ausbau von leistungsfähigen öffentlichen Diensten innerhalb eines neuen europäischen Rahmens;
- Entwicklung von Produktions- und Innovationsstrategien, einschließlich nachhaltige Technologien, hohe Produktivität, hoch qualifizierte Arbeitskräfte, Anerkennung der weiterhin hohen Bedeutung der europäischen Industrie, deutliche Anhebung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung und eine bessere Regulierungsagenda, die nicht nur auf wirtschaftlichen, sondern auch auf sozialen und ökologischen Kriterien basiert;
- Förderung eines nachhaltigeren Europas durch „intelligente“ Wachstumsstrategien, differenzierte Produktions- und Konsummodelle, Einhaltung der Kyoto-Ziele über Kohlendioxidemissionen und die Einbeziehung von Umwelt- und Energiethemata in die gewerkschaftliche Agenda.

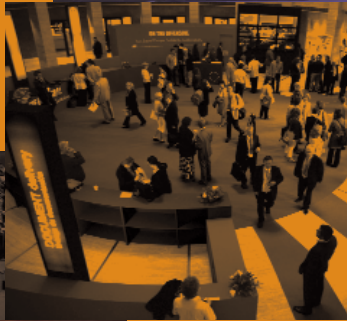
4. Für eine stärkere EU durch:

- Verteidigung der Substanz des Verfassungsvertrags insbesondere der Grundrechte-Charta und der Rechte der Gewerkschaften auf Vereinigung und Streik;
- einen positiven Ansatz zur Erweiterung in Richtung Balkan und Türkei auf Basis der vollständigen Erfüllung der Anforderungen für die EU-Mitgliedschaft und der Realisierung von Grundrechten, einschließlich der Gewerkschaftsrechte; eine großzügige Nachbarschaftspolitik in Bezug auf Osteuropa und den Mittelmeerraum und durch Kooperation mit den anderen Regionen der Welt;
- ein Handelspolitik, die die Achtung von Rechten und IAO-Standards beinhaltet, die Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa fördert, dem Einsatz des Handels zur aggressiven Liberalisierung in den Entwicklungsländern entgegenwirkt und eine stärkere Übereinstimmung zwischen Handelspolitik und Entwicklung und sozialen und ökologischen Zielen anstrebt;
- eine Außenpolitik, die auf der Verteidigung des Friedens basiert, die UNO und ihre Verfassung anerkennt, Respekt für die Rechtsstaatlichkeit, die Verwendung von „soft power“ zur Förderung von Demokratie und Menschenrechten, und die eindeutige Verurteilung des Terrorismus;
- die Entwicklung einer originären gemeinsamen europäischen Außen- und Sicherheitspolitik.

5. Für stärkere Gewerkschaften und einen stärkeren EGB:

- Entwicklung einer Organisationsstrategie, mit deren Hilfe die dem EGB angeschlossenen Gewerkschaften ihre Mitgliederzahl erhöhen können;
- Ausbau eines stärkeren EGB, der besser in der Lage ist, Kampagnen durchzuführen und mehr Solidarität zu fördern;
- Zusammenarbeit mit dem IGB und seinem paneuropäischen regionalen Rat sowie mit der Global Union und des TUAC zum Ausbau einer gewerkschaftlichen Organisation mit größerem Zusammenhalt und weltweitem Einfluss.

1. IN DIE OFFENSIVE GEHEN



Warum in die Offensive gehen?

1 Der EGB ist der Meinung, dass unser Sozialmodell (starke Wohlfahrtsstaaten, Sozialversicherung, Tarifverhandlungen, öffentliche Dienste und Arbeitsstandards) nicht nur im eigenen Interesse wichtig ist, sondern zudem einen Wettbewerbsvorteil darstellt. Es gewährleistet Solidarität, es federt die negativen Auswirkungen des Wandels ab, es unterstützt verantwortungsbewusste Unternehmen, und es fördert stabile und qualitative Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Europäische Sozialmodell ist ein Modell, das es in Europa zu verteidigen und im Rest der Welt zu verbreiten gilt. Dieses Modell der sozialen Marktwirtschaft wird jedoch von denjenigen angegriffen, deren neoliberales Wachstumskonzept sich mehr und mehr auf billige Arbeitskräfte mit begrenztem Sozialschutz und zunehmender sozialen Ausgrenzung stützt. Daher versucht der EGB die soziale Wissenswirtschaft und –gesellschaft energisch zu fördern, die der wirksamste Weg ist Ressourcen auszudehnen, am umweltfreundlichsten ist, es ermöglicht Innovationen weitestgehend zu fördern und ohne soziale Ausgrenzung einen gleichen Zugang zu Bildung verschafft. Reformversuche über die Einschränkung der öffentlichen Ausgaben für Sozialschutz, oft in Verbindung mit niedrigen Steuern und Niedriglohn-Arbeitsverhältnissen, verhindern eine wissensbasierte Modernisierung, die Umsetzung der Strategie von Lissabon und die erwartete Stärkung der EU als Akteur, der die europäische Integration und die Globalisierung in den Dienst aller Menschen stellt.

2 Um dies zu erreichen und die Verfechter des Neoliberalismus zurückzudrängen, mobilisiert der EGB zu einer Offensive für eine Europäische Union, die:

- die Rolle der Gewerkschaftsbewegung anerkennt, die Millionen von Arbeitnehmern vertritt, um die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern und die weitere Integration Europas mit ihren Werten unterstützt,
- eine starke soziale Dimension garantiert, einschließlich Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte für alle und sozialem Dialog auf allen Ebenen – das ist der Kern unserer Mission,*

* Siehe Anhang 1:

Kongressstellungnahme zu
Mindestlöhnen

- Frieden, Freiheit, Demokratie, Grundrechte, Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, Umweltbewusstsein und nachhaltige Entwicklung, Vollbeschäftigung und hochwertige Arbeitsplätze, den Minderheitenschutz, den weltweiten und gleichberechtigten Zugang zu qualitativ hochwertigen Dienstleistungen und eine Wirtschaft, die den sozialen Fortschritt unterstützt, fördert.

3 Der soziale Fortschritt in der EU konnte mindestens ein Jahrzehnt lang nicht mit der Entwicklung des Binnenmarkts Schritt halten und das im Vertrag von Rom verankerte Ziel einer Harmonisierung nach oben wurde nicht erreicht. So wie die EU den Binnenmarkt vorantrieb – mit dem Bestreben, Wettbewerbshindernisse auszuräumen, die Freizügigkeit von Gütern, Dienstleistungen, Kapital und Arbeitskräften zu fördern –, läuft sie Gefahr, eher als Bedrohung anstatt als treibende Kraft für den Fortschritt betrachtet zu werden. Gelingt es nicht, den sozialen Fortschritt voranzubringen, wird dies in einigen Ländern den deutlichen Verlust der Unterstützung des europäischen Projekts und eine Steigerung von Protektionismus, Nationalismus und Fremdenfeindlichkeit zur Folge haben.

4 Die europäische soziale, politische und wirtschaftliche Integration war noch nie ein geradliniger Prozess. Es ist nicht die erste schwierige Phase und wird sicher auch nicht die letzte sein. Allerdings bestehen zunehmend Zweifel am Wunsch und an der Fähigkeit der Mitgliedstaaten und der Kommission zum nächsten Schritt in Richtung europäische Integration. Die Erweiterung gilt zwar als großer Erfolg, aber bei der Vertiefung der europäischen Integration sind nicht die gleichen Fortschritte zu erkennen wie bei der Erweiterung der EU (wie die aktuellen Probleme mit dem EU-Verfassungsentwurf zeigen).

5 Der EGB geht in die Offensive. Auf dem Kongress in Sevilla werden Initiativen für ein Europa auf den Weg gebracht, das sozial, politisch, wirtschaftlich und ökologisch erfolgreicher ist; ein Europa, das sowohl auf europäischer Ebene als auch im Ausland von Fairness, Solidarität und die Gleichstellung der Geschlechter geprägt ist; ein Europa, das in der Lage ist, Grund-, Bürger- und Menschenrechte zu sichern und auszubauen und gleichzeitig die unbestrittenen Herausforderungen der Globalisierung erfolgreich zu meistern; und ein Europa, dessen Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überzeugt sind, dass der Wandel vorteilhafter sein kann als der Status quo. „Mehr Europa“ anstreben, ist der Weg in die richtige Richtung.

Europas Stärken

6 Europa ist und bleibt die Region mit dem weltweit höchsten Anteil Erwerbstätiger in den Gewerkschaften, mit den stärksten Wohlfahrtsstaaten und öffentlichen Diensten, mit den universellen Werten der Demokratie, wo das soziale Wohlbefinden und die Grundrechte der Bevölkerung Kernstück des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Lebens sind. Zudem ist die EU ein einheitliches Gebilde aus 27 Ländern mit 493 Millionen Einwohnern vereint in einem Binnenmarkt. Das verleiht Europa ein enormes Wirtschafts- und Handelspotenzial.

7 Die Europäische Union hat die Solidarität über den gesamten Kontinent hinweg verbreitet. Sie bot einen Rahmen und konkrete politische Maßnahmen, damit weniger entwickelte Länder mit einer europaweit überdurchschnittlichen Geschwindigkeit wachsen konnten. Gleichzeitig zogen die bisherigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Vorteile aus den mit der Erweiterung verbundenen Entwicklungen, die zu neuem Wohlstand für die gesamte EU führten. Die Erweiterung hat – mitunter schmerzliche – Anpassungen erfordert, wobei insgesamt klar ist, dass der Prozess funktioniert. Dank der europäischen Integration und trotz seiner Defizite war es den neuen Mitgliedstaaten möglich, die Wohlstandslücke zu den 15 EU-Mitgliedstaaten erheblich zu verringern.. Die EU stellt auf Grund ihrer politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Dimension ein geopolitisches Projekt dar, das weltweit als Vorbild für Fortschritt, Solidarität und Frieden dient. Sie kann ein ermutigender Trend zur Gleichheit und zur wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion in der heutigen globalisierten Welt gesehen werden.

8 Dennoch besteht keinerlei Anlass zu Selbstgefälligkeit. Die Arbeitslosenzahlen sind nach wie vor viel zu hoch, zahlreiche neu geschaffenen Arbeitsplätze ohne jegliche Sicherheit sind prekär, das Wirtschaftswachstum ist im Durchschnitt zu niedrig und in zahlreichen – aber nicht allen - Ländern steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung angesichts einer (begrüßenswerten) längeren Lebenserwartung, niedrigeren Geburtsraten und einem Mangel an Geschlechtergleichstellung und einer fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Soziale Ausgrenzung und Ungleichheiten bei der Verteilung von Einkommen und Reichtum nehmen zu. Zahlreiche Europäer verunsichert die Globalisierung und sie sind besorgt, dass Arbeitsplätze in kostengünstigere Länder verlagert werden.

9 Gleichzeitig müssen die europäischen Gewerkschaften sich selbst mit schwierigen Fragen auseinandersetzen. Die Mitgliederzahlen sind in einigen Ländern infolge von Stellenabbau im traditionell starken Industriesektor niedrig. Die Arbeitnehmer sind heute sehr verschieden sowie die Situationen und die Bedürfnisse, was eine der größten Herausforderungen der europäischen Gewerkschaften ist. Wir müssen ihre Forderungen in unsere gewerkschaftlichen Aktionen einbinden und den privaten Dienstleistungssektor, kleine und mittelständische Unternehmen, Frauen und jüngere Arbeitnehmer, sowie Leiharbeiter, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, wirtschaftlich abhängige Selbstständige, gut ausgebildete Fachleute, ausländische Arbeitnehmer, Selbstständige ohne Personal, Arbeitnehmer aus ethischen Minderheitengruppen, Studierende und jene mit prekären Arbeitsplätzen gewerkschaftlich organisieren. Ziel des EGB ist es, in die Offensive zu gehen, um den Gewerkschaften bei der Gewinnung neuer Mitglieder zur Seite zu stehen.

10 Der EGB wird auch weiterhin das Europäische Sozialmodell verteidigen, das vom zunehmenden Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten und durch die Globalisierung gefährdet ist. Der Steuerwettbewerb und die Bedrohung durch eine Harmonisierung nach unten der Sozialsysteme in den EU-Mitgliedstaaten stehen im Widerspruch zum Europäischen Sozialmodell und der Harmonisierung nach oben. Unsere Gewerkschaftsstrategie muss offensiv auf diese Themen reagieren, die ansonsten eine Abwärtsspirale im sozialen Bereich und Sozialdumping in den Mitgliedstaaten auslösen könnten.

11 Die Herausforderungen gehen sogar darüber hinaus. Zahlreiche Manager und Politiker hegen Zweifel, ob Europa tatsächlich über ein eigenes Sozialmodell verfügt oder ob es sich lediglich um eine Ansammlung einzelner Modelle handelt. Dies ungeachtet der Tatsache, dass auf der Ratssitzung in Barcelona im Jahr 2002 das Konzept des Sozialen Europas mitsamt dem sozialen Dialog, dem Zugang zu öffentlichen Diensten, dem sozialen Zusammenhalt und der Armutsbekämpfung definiert wurde. Die Ansicht es gäbe kein Sozialmodell in Europa, soll die Sozialpolitik der Mitgliedstaaten beschränken und die Behauptung rechtfertigen, dass in der EU wesentlich weniger auf europaweite soziale und beschäftigungspolitische Regeln gedrängt wird als noch vor 10 Jahren. Derzeit wird stattdessen der Deregulierung, dem Abbau von Bürokratie und Hindernissen im Binnenmarkt Bedeutung beigemessen. Damit wird allerdings riskiert, dass Beschäftigungsstandards durch Maßnahmen zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern gefährdet werden und es werden zurzeit mindestens drei aktuelle Fälle zu diesem grundsätzlichen Problem am Europäischen Gerichtshof verhandelt. Einige Arbeitgeber hinterfragen den Sozialdialog, lehnen Tarifverträge ab und versuchen, Gewerkschaften zu umgehen und mitunter sogar offen zu bekämpfen. Die volle Anwendung der grundlegenden Arbeitsrechte weltweit ist eine notwendige Voraussetzung, um unser europäisches Sozialmodell zu konsolidieren.

12 Ferner stellt sich die Herausforderung der Erderwärmung und der nachhaltigen Gestaltung des Wirtschaftswachstums. Das Ausmaß dieser Herausforderung und ihre potenziellen sozialen Folgen finden mittlerweile deutlich mehr Anerkennung. Unser Ziel ist es, für ein „intelligentes“ Wachstum in die Offensive zu gehen, indem mehr in Bildung und berufliche Weiterbildung, Forschung und Innovation investiert wird, damit sich Europa zu einem der wichtigsten Wissenschaftszentren weltweit an der Spitze kreativer Beschäftigung entwickelt, bei gleichzeitiger Vereinbarung von Vollbeschäftigung mit einem starken Wohlfahrtssystem, sowie von nachhaltiger Produktion und Lebensstile. Europa muss eine Welt gewährleisten, die für die künftigen Generationen geschützt und verbessert wird.

13 All diese Ziele sind durch den immer kurzfristiger ausgeübten Druck seitens der Finanzinvestoren gefährdet, unter denen Hedge Fonds und Private Equity Fonds die offensichtlich habgierigsten sind. Sie bedienen sich traditioneller Unternehmen zu Spekulationszwecken, anstatt Wachstum durch Investitionen in neue Technologien zu fördern. Dieser neue „Kasino-“ oder „Heuschreckenkapitalismus“ stellt eine Bedrohung für sichere Beschäftigung, nachhaltige Entwicklung, Innovation und die Verhandlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften dar. Kasinokapitalisten haben keinerlei Interesse an einem Sozialdialog und Sozialpartnerschaft oder an der Bewältigung der negativen Folgen, die sich aus den exzessiven Gehältern von Topmanagern ergeben. Die Europäische Union muss dafür sorgen, dass die effektive Regulierung der Finanzmärkte Priorität erhält. Im Allgemeinen wird dringend eine Regelung zur Finanzierung der wirtschaftlichen Tätigkeit benötigt, ungeachtet der Art und Herkunft des Kapitals, die sich einerseits auf die europäischen und internationalen Vorschriften stützt und andererseits auf gewerkschaftlichen Maßnahmen in den Unternehmen beruht. Mit dieser Regelung soll ein Gleichgewicht zwischen den Interessen der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Investoren geschaffen werden. Die soziale Verantwortung der

Unternehmen und die notwendige Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung in ihrer Strategie soll auf europäischer Ebene zu einer neuen Corporate Governance führen.

14 Die Lissabon-Strategie der Europäischen Union funktioniert nicht! Das Gleichgewicht zwischen den ursprünglichen Wachstumszielen, dem ökologischen Fortschritt und dem sozialen Zusammenhalt geht verloren. Die praktizierten Politiken entsprachen noch nie den Lissabon-Zielen. Folglich machen sich die Sozialmodelle gegenseitig Konkurrenz. Der EGB vertritt die Meinung, dass die Lissabon-Strategie gemäß ihrer ursprünglichen Form und ihren Ziele ausgeführt werden muss, damit Europa sein gesamtes Wachstumspotenzial entfalten kann. Die Strategie darf allerdings nicht mehr zweideutig sein. Die EU muss sich verbindlich auf die sozialen, die umweltpolitischen und gesellschaftlichen Inhalte einer Entwicklungsstrategie sowie die gemeinsamen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten einigen.

Unser Plan

15 In Sevilla hat der Kongress den EGB beauftragt, für ein stärkeres soziales Europa, für mehr sozialen Fortschritt mit stärkeren Gewerkschaften, mehr Tarifverhandlungen und eine größere Beteiligung der Arbeitnehmer, für mehr Solidarität unter den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften in Europa und für eine nachhaltige Entwicklung auf unserem gesamten Kontinent in die Offensive gehen. Der EGB wird die institutionellen Maßnahmen, den Sozialdialog, die Tarifverhandlungen und die Mobilisierung der europäischen Gewerkschaften unterstützen, um die sozialen Grundrechte zu erlangen und zu garantieren sowie ihre allgemeine und effektive Anwendung in der Europäischen Union. Der EGB wird mittels neuer Strategien, neuer Kampagnen und einer verbesserten Organisation Initiativen ergreifen, die weit über das Reagieren auf Initiativen von Arbeitgebern und europäischen Institutionen hinausgeht. Der EGB wird insbesondere mit Blick auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) eigene Initiativen ergreifen, um sich somit den zahlreichen und vielfältigen Herausforderungen zu stellen, denen europäische Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Sevilla wird eine weitere Etappe in der Entwicklung des EGB hin zu einer stärkeren, kohärenteren, einflussreicheren Gewerkschaftsorganisation zu Gunsten der Arbeitnehmer in Europas und weltweit.

Für stärkere Gewerkschaften

16 Der wirtschaftliche und soziale Globalisierungsprozess muss von einer autonomen, kritikfähigen, innovativen und handlungsbereiten Gewerkschaftsbewegung aufmerksam und proaktiv begleitet werden.

17 Gewerkschaften dürfen nicht auf die alleinige Aufgabe reduziert werden, die sozialen Folgen von Umstrukturierungen zu bewältigen, sondern ihnen muss eine „proaktive“ Rolle zuteil werden, so dass die-

sen Entwicklungen vorgegriffen und sie in Zukunft vermieden und, wenn nötig, bekämpft werden. Wir müssen von einer defensiven auf eine offensive Strategie umsteigen.

18 In dem neuen Aktionsplan des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) wird für die „Gründung einer Gewerkschaftsbewegung basierend auf dem sozialen Wandel, die den Weg für eine zum Vorteil aller stattfindenden Globalisierung öffnet“ plädiert. Wir müssen zeigen, dass dieses ehrgeizige Ziel in Europa, der Wiege der freien Gewerkschaftsbewegung, durchaus realistisch ist. Die europäischen Gewerkschaften müssen sich stark engagieren und effizientere Maßnahmen zur Schaffung einer EU ergreifen, die eine Rolle bei der Regulierung der Globalisierung spielt. Andernfalls werden die Anstrengungen gefährdet, mit denen Fortschritte angestrebt bzw. erreicht werden sollen, um diese Ziele zu erfüllen. Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss als Mechanismus fungieren, über den die Mitgliedsorganisationen des EGB Maßnahmen ergreifen können, um positive Ergebnisse in der europäischen Politik zu erzielen.

19 Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss ein Instrument für die Mitgliedsorganisationen des EGB und die europäischen Arbeitgeber sein, um Ergebnisse im Hinblick auf unsere Erwartungen zu erzielen, insbesondere im Bereich der Sozialpolitiken. Der EGB muss gemeinsame Positionen mit seinen Mitgliedsorganisationen erzielen, die die Grundlage in allen Mitgliedsstaaten darstellt:

- um die Systeme der industriellen Beziehungen und die Tarifverhandlungen zu stärken zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte, der Sicherheit der Arbeitsplätze und der Löhne
- zur Verbesserung des sozialen Schutzes, der Gesundheits- und Rentensysteme, die bei allen institutionellen Unterschieden in den verschiedenen Ländern, die Grundlage unseres Sozialmodells sind
- für die Entwicklung und Verbesserung in Europa und in den Nationalstaaten von Verhandlungs- und Beteiligungsrechten auf Unternehmensebene, sektoraler Ebene und in globaler Perspektive
- für die Anerkennung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsrechte.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen müssen die Mobilisierung auf nationaler und europäischer Ebene zusammen mit den Arbeitgebern und den europäischen Institutionen organisieren, um Ergebnisse für sein gesamtes Aktionsprogramm zu erzielen.

20 Noch dringender muss sich der EGB mit der Problematik der rückläufigen Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften befassen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den letzten 20 Jahren in den meisten europäischen Ländern gesunken. Dieser Rückgang ist in den neuen Mitgliedstaaten besonders ausgeprägt und unterstreicht, wie wichtig höhere Investitionen in den Aufbau unabhängiger, repräsentativer Gewerkschaftsorganisationen in dieser Region sind. Der Rückgang war allerdings auch in der EU der 15 ein ernstes Problem. Die Gewerkschaften vertreten mittlerweile einen kleineren Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung Europas als zu irgendeinem anderen Zeitpunkt seit den 1950er Jahren. Die Einbindung der unterrepräsentierten Gruppen, z.B. junge Leute und Wanderarbeitnehmer ist für das Überleben der

Gewerkschaftsbewegung von großer Bedeutung. Die Mitglieder der Gewerkschaften sollten die erwerbstätige Bevölkerung im Allgemeinen widerspiegeln. Daher müssen diese Gruppen fortwährend im Blickpunkt der Gewerkschaftspolitik stehen.

21 Die Organisation und die Gewinnung neuer Gewerkschaftsmitglieder zählt ganz eindeutig zu den Aufgaben nationaler Gewerkschaften, während dem EGB die Rolle zufällt, Aktivitäten, politische Maßnahmen und den Austausch zwischen den Mitgliedsorganisationen zu fördern und zu unterstützen. Angesichts des nunmehr seit zwei Jahrzehnten im Allgemeinen rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades sollte die Rückgewinnungsstrategie des eingebüßten Fundaments auf einer stabilen, langfristigen und engagierten Grundlage beruhen. Es ist wichtig, dass die Gewerkschaften die Gründe für den Rückgang untersuchen und Strategien ausarbeiten, wie alte und neue Mitglieder (zurück)gewonnen werden können und Frauen, jungen Leuten, Migranten und Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die Beschäftigungsrate von Frauen und die Anzahl der Frauen in den Gewerkschaften wächst. Die Gewerkschaften müssen ihre Struktur und Tätigkeiten an diese Situation anpassen. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, mehr Frauen in Führungspositionen und auf die Posten der Entscheidungsträger zu bringen. Die Gewerkschaftsbewegung muss ihre Präsenz auf lokaler Ebene stärken. Dort können Gewerkschaften die Unterstützung durch Gemeinschaften erhalten und innovative Ansätze testen. Die Mitgliedsorganisationen des EGB müssen zu diesem Zweck Informationen bezüglich erfolgreicher lokaler Strategien austauschen.

22 Letztendlich ist die Unterstützung und die Mitgliedschaft nicht nur eine Frage der Organisation, sondern vor allem auch der verbesserten Arbeitnehmervertretung sowie des Ausbaus der Tarifverhandlungen und des Sozialdialogs auf allen Ebenen und insbesondere mit der Basis, einschließlich der kleinen und mittleren Unternehmen, ebenso wie der Art und Weise, wie wir Politik und Aktionen miteinander verbinden. Das Problem wird erst dann erfolgreich gelöst, wenn auch eine Agenda (und Vertretungsform) festgelegt wird, die den Problemen der Arbeitnehmer in allen Sektoren Rechnung trägt.

23 Alle Mitgliedsorganisationen des EGB verpflichten sich dazu, in den nächsten 4 Jahren ihre Mitgliederzahlen zu erhöhen, um so eine bedeutende Steigerung der Gewerkschaftsangehörigen in Europa zu erreichen. Die Mitgliedsorganisationen sind dazu aufgefordert, - vorzugsweise auf einer einheitlichen nationalen Grundlage - Aktionspläne zu erarbeiten, die ausdrücklich auf die Geschlechterproblematik eingehen und mit denen die Mitgliederzahlen erhöht werden können. Es wird bereits an der Unterstützung von Mitgliedsorganisationen bei der Planung von Kampagnen, dem Austausch guter Praktiken zur Förderung der Mitgliederzahlen und der Organisation gearbeitet, allerdings lassen sich diese Bemühungen noch systematischer und konzertierter gestalten.

24 Die Unterstützung durch den EGB umfasst:
den stärkeren Austausch bewährter Praktiken und die Einrichtung eines EGB-Organisationsnetzwerks,

gestützt durch Internetressourcen zur Vernetzung von Organisationsbeauftragten in ganz Europa, mehr Schulungen für Organisatoren, einschließlich der Förderung von Kampagnefertigkeiten und der Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, die Unterstützung der Integrations- und Organisationsanstrengungen auf grenzübergreifender Ebene zu Gunsten bestimmter Gruppen, die wir dringend gewerkschaftlich organisieren müssen, wie z.B. junge Menschen, Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor, in kleinen und mittleren Unternehmen, Selbständige ohne Personal, ausländische Arbeitnehmer, Grenzarbeitnehmer, Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Fachleute und Führungskräfte, bestimmte grenzüberschreitende Einrichtungen, kleine und mittelständische Unternehmen. Die Entwicklung des Austausches bewährter Verfahren bei der Unterstützung und Einstellung der Kandidaten für die Vertretung der Arbeitnehmer eines Unternehmens im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2002/14 mit besonderer Berücksichtigung in den KMU. Die unzureichende Vertretung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen anzugehen und ihre Sichtbarkeit und Rolle bei der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen zu fördern.

25 Zudem verpflichtet sich der EGB alle zwei Jahre zu einer „Bestandsaufnahme der europäischen Gewerkschaften“ Rahmen einer speziellen Diskussionsrunde auf der Sitzung des EGB-Exekutivausschusses ab dem Frühjahr 2008, in der es um die Geschlechterfrage gehen wird.

26 Als Teil dieser Arbeiten bewertet der EGB ebenfalls die auf dem Kongress in Helsinki verabschiedete Gewerkschaftscharta und untersucht dabei, wie dieser Charta neues Leben eingehaucht werden kann. Eines der Kongressthemen in Sevilla wird die Frage sein, wie wir ausländische Arbeitnehmer unterstützen, indem wir ihnen auf einer für die Gewerkschaften in dem jeweiligen Herkunftsland akzeptablen Grundlage Sonderkonditionen für eine Mitgliedschaft einräumen. Die derzeitigen europäischen Entwicklungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich erfordern den Ausbau der grenzüberschreitenden Solidarität, damit die Rechte der Arbeitnehmer unabhängig von ihrer nationalen Gewerkschaftszugehörigkeit gewährleistet und verteidigt werden. Wir verpflichten uns dazu, die Resolution des IX Kongresses über die Verbreitung der Kooperationsabkommen und der gegenseitigen Unterstützungsvereinbarungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte umzusetzen. Ungeachtet anderer Formen der Zusammenarbeit muss bei diesem ehrgeizigen Vorhaben ggf. das Statut der Mitglieder der EGB-Organisationen geändert werden. Nationale Verbände spielen in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle.

27 Eine wichtige Zusatzinitiative besteht darin, zusammen mit den Mitgliedsorganisationen zu untersuchen, inwieweit es möglich ist, in der öffentlichen Politik mehr Unterstützung gegen die Unterdrückung der Gewerkschaften und eine bessere Förderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften ohne Eingriffe und unter Beibehaltung der gewerkschaftlichen Unabhängigkeit zu erreichen. In einigen Ländern sind Gewerkschaftsbeiträge entweder ganz oder teilweise (wie die Beiträge für Berufsverbände) steuerlich absetzbar. Da der Wert der Gewerkschaften sowohl in der öffentlichen Politik als auch in europäischen Verträgen anerkannt ist, stellt sich die Frage, ob dies zu einer europaweiten Initiative erhoben werden kann. Hinzu

kommt, dass die von den Gewerkschaften angebotenen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ebenfalls von öffentlichen Behörden gewürdigt und unterstützt werden sollten.

Für einen stärkeren EGB auf europäischer und auch auf nationaler Ebene

28 Der EGB muss in der Lage sein, die europäischen Gewerkschaften so zu mobilisieren, dass sie solidarisch handeln. Der Wirtschaft geht es besser und die Arbeitslosenzahlen sinken. Die Bedingungen für starke Gewerkschaften sind günstiger und der EGB muss diesen Vorteil nutzen können. Solidarität war absolut ausschlaggebend für den Erfolg der Kampagne gegen die vorgeschlagene „Bolkestein“-Richtlinie und spielte ebenfalls eine Rolle in der Kampagne zur Rettung des VW-Werks in Brüssel. Solidarität – auf europäischer Ebene und weltweit – ist unsere Hauptaufgabe.

29 Die Beziehungen zu den wichtigsten Fraktionen im Parlament sind konstruktiv. Darüber hinaus ist es absolut entscheidend, unseren Einfluss auf sämtliche europäischen Institutionen, einschließlich der Kommission und des Parlaments zu verstärken. Wir möchten mehr Ressourcen in diese Arbeiten investieren und uns im Kampf gegen die von Interessengruppen beeinflusste Politik besser positionieren. Ferner ist es wichtig, unsere Kapazitäten in Bezug auf die Binnenmarktvorschriften auszubauen. Dieser gilt als stets größeres Schlachtfeld, auf dem die gewerkschaftlichen Fachkenntnisse (zumindest im Vergleich zum Arbeitsrecht) noch begrenzt sind. Die enge Zusammenarbeit mit den nationalen Mitgliedsorganisationen ist ebenfalls unerlässlich. Der Lenkungsausschuss musste regelmäßig vorrangige Strategiefragen festlegen, um das Augenmerk gezielt auf einige Schlüsselfragen zu lenken.

30 Der EGB hat außerdem beim Ausbau der weltweiten Gewerkschaftsbewegung uneingeschränkt mitzuwirken, indem er die Arbeiten des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), einer neuen, auf dem Gründungskongress in Wien im November 2006 entstandene Organisation, unterstützt. Diese Arbeiten umfassen selbstverständlich die Schaffung der Grundlage für den paneuropäischen Regionalrat, der als zentrales Instrument für die Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen dem EGB und den nationalen Zentren in jenen europäischen Ländern dienen wird, die nicht im EGB vertreten sind. Dabei sind auch die Beziehungen zu den Gewerkschaftsbewegungen an den südlichen Grenzen des EGB und in der ganzen Welt zu fördern (siehe Abschnitt 9). Der EGB verpflichtet sich, aktiv an der Einrichtung eines Tages der weltweiten Gewerkschaftsaktionen für die tatsächliche und allgemeine Anwendung der grundlegenden Arbeitsrechte und für die Umsetzung der Millenniumsziele, deren Erstellung vom Gründungskongress des IGB gutgeheißen wurde, mitzuarbeiten. Die Beteiligung an der Kampagne „Open Games 2008“, die von der „Open Games Alliance“ 2008 bei den Olympischen Spielen in Beijing durchgeführt werden soll, ist ebenfalls ein guter Beitrag, um das Ziel der weltweiten Mobilisierung der Gewerkschaften zu erreichen.

31 Innerhalb Europas bestätigen die Erfahrungen der 42 Interregionalen Gewerkschaftsausschüsse (IGRs) von ihrem Nutzen als effiziente grenzübergreifende Institutionen. Die nationalen Mitgliedsorganisationen sollten der Arbeit der IGRs ein größeres Gewicht beimessen. Im Hinblick auf die regionale Entwicklung in den Grenzregionen spielen sie eine wichtige Rolle und sie tragen in einem bemerkenswerten Umfang bei der Gestaltung des Wandels und bei der Verbesserung der Qualität der Arbeitsmärkte bei. Die Unterstützungsprogramme für die gewerkschaftlichen Tätigkeiten in den weit abgelegenen Regionen müssen verstärkt werden.

32 Der EGB wird beim Aufbau der sozialen Dimension, einschließlich angemessener Arbeitsplätze, der nachhaltigen Entwicklung sowie der Menschen- und Gewerkschaftsrechte der einzelnen EU-Handels-, Kooperations- und Assoziationsabkommen (mit der Unterstützung von ETUI-REHS und der Social Development Agency (SDA) mit dem IGB, den Globalen Gewerkschaften (Global Unions) und dem Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC), sowie mit den nationalen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen weltweit zusammenarbeiten. Dies bezieht sich nicht nur auf Handelsgespräche und die Einbindung der grundlegenden Arbeitsstandards, sondern in weiterem Sinne auf die soziale Dimension, die sich auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union bezieht, mit dem Sozialdialog als Schlüsselinstrument zur Förderung dieser Dimension. Diese Zusammenarbeit umfasst darüber hinaus eine Kampagne und ein gemeinsames Vorgehen beim Thema „Kasinokapitalismus“.

33 Stärkere Gewerkschaften und ein stärkerer EGB sind Voraussetzung für die Durchführung der folgenden Strategie. Aus den nachstehenden Kapiteln dieses Aktionsplans gehen die einzelnen Schritte hervor, die der EGB für sich und Europa vorschlägt, um die europäische Integration in einer Vielzahl von Bereichen durchzusetzen.

AKTIONSPUNKTE

Der 11. Kongress beauftragt den EGB zur:

- Förderung eines stärkeren, faireren, erfolgreicherer Europas mit einer effektiven sozialen Dimension, welche die Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet
- stetigen Sensibilisierung der europäischen Bevölkerung bezüglich der Stärken der EU bei gleichzeitiger Behebung der Schwachstellen Europas in Sachen Arbeitslosigkeit und Globalisierung
- Ausarbeitung einer gewerkschaftlichen Antwort auf die Erderwärmung, basierend auf „intelligentem“ Wachstum, Innovation sowie Forschung und Entwicklung,

* Siehe Anhang 1:
Kongresstellungnahme zu
Mindestlöhnen

- Offenlegung und Bekämpfung der Handlungen des „Kasinokapitalismus“, d. h. kurzfristiger Kapitalinteressen, mittels Besteuerung und Regulierung
- Belebung der Lissabon-Strategie
- Zusammenarbeit mit dem IGB, den Globalen Gewerkschaften sowie dem Beratungsausschuss der OECD (TUAC) im Hinblick auf eine weltweit kohärentere, einflussreichere Gewerkschaftsorganisation
- Aktiv an der Vorbereitung der vom IGB angestoßenen Idee des Tages der Gewerkschaftsaktion teilnehmen sowie an der Kampagne „Open Games“ während den Olympischen Spielen in Beijing im Jahr 2008
- Ausarbeitung einer EGB-Organisationsstrategie zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Steigerung ihrer Mitgliederzahlen, darunter Frauen sowie Männer, junge Leute und Wanderarbeiter
- Die unzureichende Vertretung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen angehen und ihre Sichtbarkeit und Rolle bei der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen fördern
- Aufbau eines stärkeren, kampagnenfähigeren EGB zur Förderung von mehr Solidarität, damit die Bedürfnisse und Forderungen der europäischen Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert berücksichtigt werden.*

2. IN DIE OFFENSIVE GEHEN FÜR:

Einen sich herausbil-
denden europäischen
Arbeitsmarkt mit einer
starken sozialen
Dimension



Einen sich herausbildenden europäischen Arbeitsmarkt mit einer starken sozialen Dimension

1 Das Ziel des EGB ist es, dass Europa in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht wächst, um der Globalisierung gewachsen zu sein und diese zum Vorteil der Arbeitnehmer sowohl in Europa als auch in anderen Regionen der Welt mit zu gestalten, den einheitlichen Markt um die nötige sozialen Komponente zu ergänzen, Frieden und Demokratie zu fördern, Einfluss auf Frieden und Solidarität in der Welt auszuüben und dem Trend zum „Casino-Kapitalismus“ entgegenzuwirken. Dazu ist ein starkes Soziales Europa notwendig.

2 Die bisherigen Erfolge sind beachtlich. Die EU hat einen beträchtlichen Bestand an Sozialgesetzgebung geschaffen, in dessen Zentrum Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, die Entsendung von Arbeitnehmer sowie Informations- und Konsultationsrechte stehen. Das aktuelle Programm zum sozialen Dialog soll unsere Arbeit bezüglich wichtiger Fragen wie etwa Restrukturierung, Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Bildung und Gewalt am Arbeitsplatz verstärken. Aber der EGB möchte ein dynamischeres soziales Europa mit größerer Einheit und größerem Zusammenhalt.

3 Zusätzlich, entwickelt sich Europa allmählich auf Basis seiner Verträge zu einem einheitlichen Arbeitsmarkt (auf Grundlage zahlreicher entstehender grenzüberschreitender Arbeitsmärkte) mit Freizügigkeit für die Arbeitnehmer innerhalb der 27 EU-Mitgliedstaaten (sowie im europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz). So wie der Binnenmarkt unter die Kompetenz der EU fällt, sollte die Schaffung von Regeln auf diesem Markt für alle grenzüberschreitenden Arbeitssituationen, sei es auf Grundlage der Freizügigkeit der Arbeitnehmer oder der Dienstleistungen, das logische Gegenstück sein. Ein einheitlicher Arbeitsmarkt benötigt ein unterstützendes Regelwerk hinsichtlich einer Harmonisierung nach oben der Arbeitsbedingungen, Gewerkschaftsrechten, Wohlfahrt, Gesundheit und Sicherheit, usw. Hierfür sind klare Regelungen notwendig, die die nationalen Sozialsysteme und die nationalen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen berücksichtigen. Andernfalls würden die Standards eines Landes von den niedrigeren Standards eines anderen Landes gefährdet – sprich: „soziales Dumping“. Die Vollbeschäftigung sollte ein zentrales Ziel der Wirtschaftspolitik sein.

4 Deshalb stellt der EGB das soziale Europa in den Mittelpunkt. Wir wollen ein soziales Europa, das Sicherheit bietet und den Arbeitnehmern dabei hilft, mit dem Wandel zurecht zu kommen, ein soziales Europa, das mehr und bessere Arbeitsplätze und Chancengleichheit bietet und ein soziales Europa, das die Grundrechte garantiert, indem die EU-Grundrechtecharta in den neuen Verfassungsvertrag einbezogen wird.

Die Herausforderungen für den europäischen Arbeitsmarkt

5 Die europäischen Arbeitsmärkte unterlagen in den vergangenen Jahren grundlegenden Veränderungen, wobei ein Wandel von der Industrie und/oder der Landwirtschaft hin zum Dienstleistungssektor, eine Veränderung hin zu mehr Individualisierung, eine Feminisierung der Arbeit, eine verstärkte grenzüberschreitende Mobilität innerhalb der erweiterten EU und ein beachtlicher Migrationfluss von außerhalb der EU zu verzeichnen sind. Dies übt einen großen Druck auf die Arbeitnehmer und deren Familien aus, die sich, im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und einer immer älter werdenden Gesellschaft, an ständig wechselnde Umstände anpassen müssen.

6 Obwohl sich die Arbeitslosigkeit seit Beginn des neuen Jahrtausends in der EU25 auf rund 8% verringert hat, ist sie immer noch inakzeptabel hoch. Dieser Durchschnittswert verdeckt dazu noch viel höhere Arbeitslosigkeit in einigen Gruppen des Arbeitsmarkts – besonders bei jungen Menschen, Immigranten, älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt – und in bestimmten Regionen. Die Beschäftigungszahlen steigen zwar langsam an, bei Frauen schneller als bei Männern, aber dennoch zu langsam, um so bis 2010 die Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie zu erreichen. Ob dieser positive Trend anhalten wird, hängt weitestgehend davon ab, ob der aktuelle wirtschaftliche Aufschwung nachhaltig ist, neben den auf europäischer Ebene nicht zu beeinflussenden globalen Entwicklungen, und von angemessenen makroökonomischen Strategien.

7 In den letzten Jahren haben atypische Arbeitsverhältnisse deutlich zugenommen und der Trend zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen verstärkt sich. Fast jeder fünfte Arbeitnehmer in der EU verfügt nur über einen Teilzeitvertrag und einer von sieben Arbeitnehmern über einen befristeten Vertrag. Es stimmt, dass Teilzeitarbeiter im Durchschnitt in den meisten Ländern der EU die Hälfte der Arbeitszeit wie Vollzeitarbeiter arbeiten. In mehreren Ländern ist die Teilzeitarbeit dank des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung und/oder der Steuerpolitik gut in die Arbeitswelt integriert. Die Teilzeitarbeit ist unter solchen Umständen eine bewusste Wahl der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsstunden bei Bedarf entsprechend anpassen können, um die Arbeit mit der Versorgung der Kinder und anderer Familienangehöriger sowie ihren persönlichen Erwartungen abzustimmen. In vielen Ländern haben die Frauen jedoch Teilzeitstellen, weil gar keine Vollzeitjobs zur Verfügung stehen oder die „Wahl“, in Teilzeit zu arbeiten, nur das Fehlen einer erschwinglichen, qualitativ hochwertigen Kinderversorgung widerspiegelt. Löhne und Sozialleistungen sind für Teilzeitarbeiter meist geringer, und einige Verträge

sind eindeutig ausbeuterisch mit ihren kurzen und unregelmäßigen Arbeitszeiten (Null-Stunden-Verträge), sehr geringer Bezahlung und oft mit einem befristeten Vertrag kombiniert. Die steigende Anzahl befristeter Verträge ist beunruhigend, da ein unbefristeter Vertrag wichtig ist, um Sicherheit zu gewinnen sowie der Fähigkeit und Motivation in Bildung zu investieren und allgemein an einem angemessenen Lebensstandard teilzuhaben. Leider ist eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen für viele Arbeitnehmer zu einem Dauerzustand geworden. Es ist wichtig, dass unbefristete Arbeitsverträge die Norm bleiben wenn wir die Qualität der Arbeit und gute Arbeit sichern wollen. Die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen (Kettenverträge) muss begrenzt werden und atypische Arbeitsverhältnisse wie beispielsweise Zeitarbeit muss durch das Arbeitsrecht und die Systeme der sozialen Sicherheit geschützt werden.

8 Ein weiterer Faktor der Unsicherheit ist der Trend zur Scheinselbstständigkeit, bei der Arbeitgeber Verpflichtungen ihren Arbeitnehmern gegenüber umgehen, indem sie „unselbstständige“ Arbeitnehmer als „selbstständige“ Dienstleister definieren. Die Arbeitnehmer müssen den Preis dafür durch geringere oder gar keine Sozialleistungen zahlen. Auch die Arbeit über Agenturen und Subunternehmen kommt immer häufiger vor und das oft unter wenig transparenten rechtlichen Vereinbarungen und oft nicht im Rahmen der Tarifverträge, wodurch die Arbeitnehmer nur geringen Sozial- und Arbeitsschutz bekommen. Somit werden unfaire Wettbewerbssituationen geschaffen, welche die Arbeitsnormen in den Unternehmen gefährden. So wie die Arbeitslosigkeit betreffen unsichere Arbeitsverhältnisse auch eher schwache Gruppen, wie junge Menschen, Frauen, Wanderarbeitnehmer und ältere Arbeitnehmer, was zu einer steigenden Anzahl der „arbeitenden Armen“ führt. Aber auch Akademiker und junge Arbeitnehmer werden immer mehr mit unsicheren Aussichten am Arbeitsmarkt in Form von Kurzzeitverträgen, erzwungener Selbstständigkeit, überzogenen Mobilitätsanforderungen usw. konfrontiert.

9 Scheinselbstständigkeit ist ein weiteres Merkmal der Prekarität und sollte abgeschafft werden. Es muss jedoch eine klare Linie zwischen Scheinselbstständigkeit und Selbstständigkeit aufgrund einer eigenständigen Entscheidung und Vorliebe gezogen werden. Die wachsende Zahl der Selbstständigen ist eine neue Entwicklung, aber wahrscheinlich ein andauerndes Merkmal des modernen Arbeitsmarktes. Deshalb wird der EGB eine Gewerkschaftsposition ausarbeiten, um den spezifischen Bedürfnissen der Selbstständigen ohne Personal gerecht zu werden, wie mit einer Bestimmung über Arbeitsunfähigkeit und erschweringliche Rentenrechte.

10 Die Entwicklung der Löhne im Allgemeinen aber auch die Entwicklung der Lohnstrukturen sieht ziemlich deprimierend aus. Insgesamt liegt das Wachstum der Reallöhne in nahezu allen Ländern weit hinter dem Produktivitätswachstum – das selbst nur schleppend vorankommt. Dadurch verlagert sich die gesamte Einkommensverteilung von der Arbeit zum Kapital. Auch bei geringer Inflation stiegen die Reallöhne nur sehr langsam an und in einigen Fällen sind sie sogar gesunken. Erst seit kurzem hat sich das Lohnwachstum in den neuen Mitgliedstaaten jedoch beschleunigt, was einen Angleichungsprozess der Lebens-

standards einleitete. Darüber hinaus ist der Preisdruck auf die ohnehin niedrigsten Löhne am größten: Mindestlöhne können oft nicht mit dem durchschnittlichen Wachstum Schritt halten, wodurch die Spanne zwischen Mindestlöhnen und Durchschnittslöhnen immer größer wird - viele Niedriglohnarbeiter sind übrigens Frauen - und somit verschlimmert sich das Problem der „arbeitenden Armen“. Hinzu kommt, dass die Lohnunterschiede für Männer und Frauen, die in der EU durchschnittlich bei 15% liegt, in einigen Ländern weiterhin sehr groß sind und insgesamt keine Anzeichen einer Verringerung abzusehen sind. Deshalb unterstützt der EGB die Tarifverhandlungen seiner angegliederten Gewerkschaften, um höhere Lohnabkommen abzuschließen, insbesondere in Ländern mit übermäßiger Lohnzurückhaltung. Die Wirtschaft braucht mehr Lohnwachstum, um die Ausgaben privater Haushalte zu fördern und einen kurzfristigen von Exporten und Importen angetriebenen Aufschwung zu einem langfristigen selbsttragenden Wachstum umzuwandeln.

11 Eine kürzlich eingetretene wichtige Entwicklung ist die ansteigende grenzüberschreitende Mobilität innerhalb der EU, insbesondere seit der Erweiterung 2004. Auf der einen Seite muss angemerkt werden, dass in keinem EU15 Land (außer Luxemburg) die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer aus anderen EU-Staaten mehr als 5% der erwerbstätigen Bevölkerung ausmacht und ein Großteil von ihnen immer noch aus den EU15-Staaten und nicht aus den neuen Mitgliedstaaten stammt. Aber es sollte nicht vergessen werden, dass solange die zwei letzten Beitrittsländer nicht einen ähnlichen Grad an wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung erreichen, die Voraussetzungen der Arbeitnehmermobilität in diesen Ländern, mehr den Bedingungen für Migrationsbewegungen entsprechen als denen der Freizügigkeit. Auf der anderen Seite gab es in den relativ schnell wachsenden Märkten in Westeuropa (Irland, Spanien, Großbritannien, aber auch Deutschland) einen beträchtlichen Zustrom von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten. Obwohl der Beitrag dieser Arbeitnehmer für die Wirtschaft der Einwanderungsländer insgesamt als positiv erachtet wird, gibt es große Bedenken bezüglich der teilweise ausbeuterischen Beschäftigungsbedingungen dieser Arbeitnehmer und bezüglich der negativen Nebenwirkungen, die auf den Arbeitsmärkten der Einwanderungsländer zu unfairem Lohnwettbewerb oder in den Ursprungsländern zu Arbeitskraftmangel sowie zu Abwanderung Hochqualifizierter und junger Arbeitskräfte führen.

12 Eine treibende Kraft für diese und andere Änderungen ist der allmählich entstehende paneuropäische Arbeitsmarkt, der trotz vorübergehender Maßnahmen in den meisten EU15 Ländern durch die Erweiterung von 2004 einen gewaltigen Schritt nach vorn gemacht hat. 2007 werden die meisten Länder die Einschränkungen bei der Freizügigkeit der Arbeitnehmer verringert und diese bis 2011 sollen diese in allen Ländern vollständig abgeschafft sein, was ganz deutlich den dringenden Handlungsbedarf bezüglich eines rechtlichen Rahmenwerks auf nationaler und europäischer Ebene zur Mobilitätssteigerung von Arbeitnehmern zeigt. Außerdem gilt die Freizügigkeit auch für Dienstleistungen und Kapital, selbst wenn die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer quantitativ noch ziemlich niedrig ist. Die Arbeitnehmermobilität, insbesondere im Rahmen der Dienstleistungsbestimmungen hat in einigen Ländern, Regionen und Sektoren zu Problemen am Arbeitsmarkt und zu anhaltenden rechtlichen Auseinan-

dersetzungen bezüglich der angemessenen anzuwendenden rechtlichen oder insbesondere tarifvertraglichen Bedingungen geführt. Besonders in den Grenzregionen haben mehr grenzüberschreitende Bestimmungen für Dienstleistungen und grenzüberschreitende Leiharbeitsagenturen zu unsicheren Arbeitsbedingungen, zu Verstößen gegen die Tarifverträge und zu Sozialdumping geführt, was negative Auswirkungen auf die sozioökonomische Entwicklung dieser Regionen hat. Die Produktionsverlagerung – oder schon die Androhung einer solchen – ist ein erheblicher Faktor bei Restrukturierungen, Arbeitsplatzverlusten und Verhandlungen von Zugeständnissen durch Gewerkschaften in einigen Sektoren und Ländern. Gleichzeitig können diese Entwicklungen – wenn sie vernünftig gestaltet und wenn den Arbeitnehmern echte Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden – zu einem Anstieg des Lebensstandards in ganz Europa führen.

13 Allgemeiner gesagt, hat die Globalisierung dazu geführt das Machtgleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital zu verschieben. Dies behindert sicherlich das Lohnwachstum und gibt den Arbeitgebern ein zusätzliches Druckmittel. Der Druck zur Steuersenkung und der Reduzierung der Staatsausgaben, die wichtige Bereiche, wie aktive Arbeitsmarktpolitik mit einschließt, könnte auch mit der Globalisierung zusammenhängen. Der Globalisierungsdruck verschlimmert sich durch schlechtes Regieren und durch zunehmend vom Finanzkapital getriebenen (oder aus Angst vor ihm) Unternehmensinteressen. Vor allem Hedge-Fonds und Privat Equity Fonds, die auf hohe kurzfristige Renditen aus sind, zwingen Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu Zugeständnissen und zerstören dabei die bestehende Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, die auf einer langfristiger Vertrauensbasis beruhen.

14 In Europa werden sich längerfristige Tendenzen, wie steigendes Bildungsniveau, erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen und demographische Veränderungen weiterhin bemerkbar machen. Der Trend steigender Beschäftigungszahlen im Dienstleistungsbereich, besonders bei Haushalts- und Pflegediensten an Stelle von früher unbezahlter Arbeit zu Hause, wird anhalten. Mittlerweile verursachen demographische Entwicklungen einen Bedarf an politischen Veränderungen und das nicht nur in Bezug auf das Rentensystem und die Familienpolitik sondern auch in der Arbeitswelt: Lebenslanges Lernen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind dabei die Schlüsselbereiche.

15 Vor diesem Hintergrund sind die Herausforderungen, welchen die Gewerkschaften in Europa gegenüberstehen, klar und erfordern:

- eine Politik zu nachhaltigem Wachstum und hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen, die zu einem anhaltenden und nachhaltigen Rückgang der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, nicht zuletzt für Frauen, jungen Menschen und Immigranten, führt.
- die strikte Einhaltung der IAO-Standards (Konventionen und Empfehlungen), der EU-Charta der Grundrechte und das Recht aller Arbeitnehmer auf europäischem Gebiet (einschließlich der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, wie Haushaltsangestellten und Arbeitnehmern in der Kranken- und Alten-

pflge) ohne Diskriminierung auf eine „würdige Arbeit“, die den europäischen und nationalen Standards der Arbeitnehmerrechte, einschließlich des Rechts auf Lohn, Arbeitsbedingungen und –zeiten, Gesundheit und Sicherheit, Sozialversicherung usw. entspricht.

- den Einsatz für ein rechtliches Rahmenwerk einschließlich transnationaler Gewerkschaftsrechte, welche den entstehenden europäischen Arbeitsmarkt zu einem Markt machen, in dem freiwillige Mobilität und Migration das Einkommen und den Lebensstandard für alle europäischen Bürger und Arbeitnehmer erhöhen.
- Die Möglichkeit für alle betroffenen Arbeitnehmer während einem Arbeitsplatzwechsel in den Genuss von Maßnahmen zur sozialen Abfederung zu kommen, um die Arbeitslosigkeitszeiten so kurz wie möglich zu halten.
- Alle Länder zu nationalen Maßnahmen aufrufen, um zusammen mit den Gewerkschaften die 2006 von der IAO angenommene Empfehlung 198 betreffend das Arbeitsverhältnis umzusetzen.
- Fordern, dass in allen Mitgliedstaaten für feste und langfristige Arbeitsstellen unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, anstatt die Arbeitnehmer über eine Reihe von befristeten Verträgen einzustellen.

Mehr Gleichheit unter Beachtung der Vielfalt

16 Die erwerbstätige Bevölkerung in ganz Europa verändert sich: vielleicht ist das sichtbarste Merkmal dafür die Feminisierung der Arbeit, die auch tiefe Auswirkungen auf die Familien- und Gesellschaftsstrukturen hat. Zusätzlich wird der Arbeitsmarkt immer multikultureller, wodurch die Integrationsfähigkeit der Gemeinschaften gefordert ist. Der Arbeiter in der Industrie, welcher lange Zeit die Stütze für die Gewerkschaften war, wird immer seltener, da es immer mehr Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich gibt, von denen viele Frauen und/oder Arbeitnehmer aus einem anderen Land oder einer kulturellen Minderheit mit Teilzeitverträgen oder befristeten Verträgen und oft unsicheren Arbeitsplätzen sind. 59 % der Studenten, die einen ersten Abschluss erwerben sind weiblich: Das wird Folgen für die Gesellschaft und das zukünftige Arbeitsleben haben. Aber auch ansonsten gibt es immer mehr unterschiedliche Arbeitnehmer: andere Arbeitnehmer fordern Beachtung und Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz oder verlangen ihren gerechten Anteil an der Beschäftigung und die Beachtung ihrer speziellen Ansprüche unabhängig ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder von Behinderungen. Arbeitsmarktinstitutionen und -politiken werden sich anpassen müssen. Aber auch die Gewerkschaften müssen aufholen.

17 Der EGB betont erneut, dass Diskriminierung in allen Formen weder am Arbeitsplatz noch in der Gesellschaft insgesamt akzeptabel ist und betont seine Bereitschaft zum Kampf zu Gunsten der Gleichberechtigung und gegen alle Formen von Rassismus, Fremdenhass, Sexismus, und Diskriminierung aufgrund der Religion und Homophobie. Alle Arbeitnehmer fordern Beachtung und Gleichbehandlung am Arbeits-

platz (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Arbeitnehmer, d.h. LSBT-Arbeitnehmer) und verlangen ihren gerechten Anteil an der Beschäftigung und die Beachtung ihrer speziellen Ansprüche, falls es sich um Arbeitnehmer mit Behinderungen handelt.

18 Da die Gleichberechtigung ein starkes Konzept und im Europäischen Vertrag in verschiedenen Formen verwurzelt ist (Artikel 141 zur Gleichberechtigung von Mann und Frau und Artikel 13), in den im Jahr 2000 angenommenen Richtlinien und in den IAO Standards (wie z.B. in der IAO-Konvention Nr. 111), ist es klar, dass die Durchsetzung eine enge Verbindung mit sozialen Strategien und positiven Aktionen erfordert, um die Bedingungen für gleiche Chancen zu Gunsten der Arbeitnehmer und Bürger zu schaffen. Es ist ebenso wichtig anzuerkennen, dass es in einem Europa der 27 oder mehr Mitgliedstaaten zunehmend bedeutend ist, die Vielfalt als eine positive Eigenschaft der europäischen Gesellschaft zu achten und zu schützen. Anstatt Gleichheit und Vielfalt als sich gegenseitig ausschließende Konzepte anzusehen, betrachtet der EGB sie als komplementär an und strebt gleiche Rechte und Möglichkeiten unter Beachtung und Wertschätzung der Vielfalt an.

Die Prioritäten des EGB in diesem Bereich werden sein:

Stärkere Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter

19 Die Beschäftigungsquote (in bezahlter Arbeit) für Frauen liegt durchschnittlich bei 55,7 % (gegenüber 70,9 % für Männer) und sie machen etwa 44 % der Gewerkschaftsmitglieder aus. Jedoch sind sie und ihre Interessen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung viel zu gering vertreten und sie haben nicht genügend Verantwortung. Der EGB bekräftigt erneut seine Verpflichtung gegenüber dem Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und wird ihn weiterhin durchsetzen.

20 Menschenrechte für Frauen sind seit vielen Jahren ein fester Grundsatz im System der Vereinten Nationen. Es bleibt eine der Hauptaufgaben aller Interessengruppen auf nationaler und europäischer Ebene, die Gleichstellung der Geschlechter in Europa zu verwirklichen. Auch wenn seit dem ersten europäischen Vertrag (vor 50 Jahren), der die Verpflichtung zur Zahlung „gleicher Löhne“ an Männer und Frauen einführte, einige Fortschritte gemacht wurden, sind diese in den letzten Jahren zum Stillstand gekommen und in einigen Ländern kann sogar ein Rückwärtstrend festgestellt werden. In den 25 EU-Ländern liegt der Unterschied zwischen den Gehältern von Männern und Frauen durchschnittlich immer noch bei 15 Prozent, in einigen Ländern jedoch bei mehr als 20 Prozent. Der Zuwachs von Frauenerwerbstätigkeit findet überwiegend in typischen Frauenberufen und -sektoren statt, wie im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor und dies mit meist prekären Anstellungsbedingungen. Kinderbetreuung, Betreuung älterer Menschen und andere Einrichtungen und Maßnahmen, um Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, sind in den meisten Ländern zu wenig vorhanden und oft qualitativ schlecht oder überteuert. Außerdem werden sie immer noch als „Einrichtungen für Frauen“ angesehen anstatt als Einrichtungen für Eltern. Obwohl Frau-

en die Bildungslücke inzwischen geschlossen haben, ist die Mehrheit immer noch am unteren Ende der Qualifikations- und Gehaltsliste zu finden. Es wird immer noch nicht als wirtschaftlich rentabel angesehen, in die Weiterbildung und das lebenslange Lernen von Frauen zu investieren.

21 In letzter Zeit wird auf EU-Ebene erneut anerkannt, wie wichtig es ist, in all diesen Angelegenheiten Maßnahmen zu unternehmen (Frühjahr 2005: Abkommen zwischen den Sozialpartnern auf EU-Ebene über einen Rahmenplan über die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern; Frühjahr 2006: die Europäische Kommission führte einen Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 ein; beim Frühjahrstreffen 2006 verabschiedete der Ministerrat einen Gender-Pakt). In all diesen Dokumenten wird klar auf die Bedeutung von vollständiger und gleichberechtigter Teilnahme von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft insgesamt Bezug genommen, da dies für die Entwicklung eines wettbewerbsfähigen und florierenden Europas lebensnotwendig ist.

22 Die Vorbedingung für die Gleichstellung der Geschlechter ist, dass es Frauen und Männern möglich ist, in ihrem Berufsleben die Elternschaft mit der Karriere zu kombinieren. Der EGB spricht sich bei der ersten Etappe der Anhörung der Sozialpartner über die Vereinbarung von Berufs-, Privat- und Familienleben für eine Reihe von Maßnahmen aus, die auf europäischer Ebene umgesetzt werden sollten, wie beispielsweise:

- Gleichstellung der Geschlechter und Gleichgewicht zwischen beruflichem und privatem Leben ins Zentrum der Debatte über den demographischen Wandel rücken;
- Aktionen zur Stärkung der Verfügbarkeit, der Qualität, des Zugangs und der Bezahlbarkeit von Betreuungsdiensten, insbesondere Kinderbetreuung und Altenbetreuung;
- Maßnahmen ergreifen, damit das Recht auf bezahlten Elternurlaub anerkannt wird;
- die Mutterschaftsrichtlinie verbessern;
- ein allgemeines Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben bei den Arbeitszeitregelungen, –politiken und –abkommen schaffen;
- Kampagnen, um Männer dazu zu bewegen, die Hausarbeit zu teilen.

23 Der EGB betont, wie wichtig es ist, die Lissabon-Ziele zu erreichen, einschließlich der gleichen Gehälter und der Kinderbetreuung, und schlägt vor, dass neue Ziele für Altenbetreuung hinzukommen sollen.

24 Gleichzeitig folgen die europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeberverbände oft einem mehrdeutigen Pfad, indem sie Chancengleichheit und die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter befürworten, im gleichen Atemzug jedoch eine Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen, die den gegenteiligen Effekt hat.

25 Untersuchungen haben gezeigt, dass kollektive Regelungen gut für Arbeitnehmer sind und sich daraus auch wichtige Vorteile für Frauen ergeben: in gewerkschaftlich organisierten Sektoren und Firmen, in

Ländern mit hoher tarifvertraglicher Bindung gibt es eine allgemeine Tendenz zu kürzeren Arbeitsstunden für Frauen und Männer, flexibleren Arbeitsmöglichkeiten unter sicheren Bedingungen, besserem Schutz für atypische Arbeitnehmer und auch das Lohngefälle ist dort schwächer.

26 Für den EGB und seine Mitgliedsorganisationen gibt es viele dringende Gründe die Bemühungen und Aktionen diesbezüglich zu verstärken. Gewerkschaften brauchen aktive Frauen, um für gewerkschaftliche Ziele zu kämpfen. In vielen Mitgliedsorganisationen des EGB waren die gewerkschaftlichen Neuzugänge vorwiegend Frauen und der Anteil an Frauen in den Gewerkschaften ist jetzt durchschnittlich (wenn auch nicht in jedem einzelnen Land!) in etwa genau so groß wie deren Anteil am Arbeitsmarkt.

27 Obwohl sich das Gewerkschaftsbild in Europa wandelt und die Gewerkschaften immer mehr Frauen anziehen, bleiben Frauen in den Gewerkschaften noch immer stark unterrepräsentiert und ihre Anzahl dort entspricht nicht den Bevölkerungsverhältnissen. Die gläserne Decke muss beseitigt werden. Mit diesem Ziel verpflichten sich der EGB und seine Mitgliedsorganisationen zu einer bedeutend stärkeren Vertretung durch Frauen in den kommenden Jahren.

28 Eine Politik zu verfolgen, die sich auf Chancengleichheit konzentriert, ist wichtig aber nicht genug. Die Geschlechterdimension muss in allen Bereichen der Politik anerkannt und angesprochen werden und dies sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gewerkschaften.

29 Daher muss der EGB und seine Mitgliedsorganisationen in den folgenden Bereichen mehr tun:

- eine Politik zu Bekämpfung und Beseitigung von prekärer Beschäftigung fordern;
- vordringlich Maßnahmen ergreifen, die das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen mit allen möglichen Mitteln reduzieren, vor allem mit Hilfe von Tarifverhandlungen, mit denen Niedriglöhne bekämpft werden, die Arbeit der Frauen aufgewertet, und für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gekämpft wird;
- einer Politik Vorrang geben, die die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben verbessert, insbesondere über die Organisation der Arbeitszeit, familienfreundliche Arbeitsorganisation, Betreuungseinrichtungen, soziale Einrichtungen und Freistellungsregelungen, sowohl für Männer als auch Frauen. Der Erziehungsurlaub für Väter ist für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben auf dem modernen europäischen Arbeitsmarkt unerlässlich;
- Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen wo nötig überarbeiten und angleichen, die sich auf spezielle physische Voraussetzungen und Bedürfnisse von Frauen beziehen;
- sich auf die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen auf EU-Ebene, einschließlich der Binnenmarktpolitik, sowie innerhalb der Politik des EGB konzentrieren;
- die gute Verbindung von hochwertigen und allgemein zugänglichen öffentlichen Dienstleistungen und Chancengleichheit zur Geltung bringen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Frauen von Betreu-

ungsdienstleistungen und anderen öffentlichen Diensten abhängen, um voll und ganz am Leben auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft teilzunehmen. Außerdem würde eine Verringerung dieser öffentlichen Dienste auch die vornehmlich weiblichen Arbeitnehmer in diesen Branchen treffen;

- Beseitigung des Missverhältnisses der Vertretung von Frauen in den Gewerkschaften auf allen Ebenen;
- Unterstützung aktiver Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, damit bestimmte Arbeitsplätze nicht Männern oder Frauen vorbehalten sind.

Aktivere Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhass und Förderung von Integration und Nichtdiskriminierung von Arbeitsmigranten und Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten

30 Alle EU-Mitgliedstaaten stehen derzeit vor der Herausforderung der erhöhten grenzüberschreitenden Mobilität innerhalb der EU und der Migration von außerhalb der EU, sowie der Integration alter und neuer Gruppen von Migranten und Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten. Einige Länder stehen ernststen sozialen Unruhen und starken Anzeichen von wachsendem Rassismus und Fremdenhass gegenüber.

31 Eine Stärkung der Kapazität der EU, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, um faire und gerechte Arbeits- und Lebensbedingungen und angemessenen Sozialschutz für alle Einwohner der EU mit einem Rahmenwerk für gleiche Rechte und Chancengleichheiten sicherzustellen, ist von höchster Bedeutung, um die soziale Kohäsion und das friedliche Zusammenleben auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu gewährleisten.

32 Die Integration muss als eine Doppelstrategie stärker zur Geltung gebracht werden. Nicht nur alte und neue Migranten sind gefordert, sich an ihre neue Arbeitsumgebung und ihren neuen Lebensraum anzupassen, sondern auch die Arbeitsstätten und aufnehmenden Gemeinschaften müssen die Migranten und deren Familien willkommen heißen und offen auf sie zu gehen, insbesondere durch die Ratifizierung und die Achtung der UN-Konvention über die Rechte von Wanderarbeitnehmern und ihrer Familien. Deshalb ist es dringend notwendig, die schrittweise Vereinheitlichung der sozialen, zivilen und politischen Rechte und Aufgaben voranzutreiben.

33 Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden weiter auf den im Oktober 2003 vom EGB-Exekutivausschuss angenommenen EGB-Aktionsplan für Migration, Integration und zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenhass aufbauen, insbesondere werden sie:

- eine Gewerkschaftskampagne entwickeln, die Rassismus und Fremdenhass auf neue Art bekämpft, indem von guten Praxisbeispielen der Mitgliedsorganisationen Gebrauch gemacht wird. Solch eine Kampagne muss sich auf die Förderung der Solidarität, die Betonung gemeinsamer Probleme und Inter-

- essen konzentrieren, aber zugleich die Vielfältigkeit berücksichtigen, die dazu beitragen kann, die wachsende und potentiell gefährliche Kluft zwischen "Insidern und Outsidern" zu überwinden;
- die Interessenvertretung und Präsenz von Arbeitsmigranten und Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten in den Gewerkschaften auf allen Ebenen fördern, um die demokratischen Kräfte zu stärken und die Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung für eine moderne und vielfältige Erwerbsbevölkerung aufzuzeigen;
 - stärkere Integrationspolitik im Bereich Beschäftigung, Bildung, Lebens- und Wohnbedingungen und öffentlicher Dienstleistungen fordern. Hierbei wird Integration ausdrücklich als wechselseitiger Prozess in Kombination mit Nichtdiskriminierungspolitik angesehen, wodurch die notwendigen Investitionen in sozialen Zusammenhalt bedeutsamer werden;
 - Arbeitgeber und deren Organisationen zu mehr Verständnis für die Schlüsselrolle der Sozialpartner auffordern: gemeinschaftliche Aktionen am Arbeitsplatz und auf sektoraler Ebene, basierend auf Verhandlungen, Übereinkünften und Verhaltensregeln, sind ein wichtiges Instrument, damit alle Akteure sich engagieren und positive Dynamik erzeugen. Die Sozialpartner auf EU Ebene sollten bei der Förderung solcher Aktionen eine wichtige Rolle spielen und müssen der Erklärung von Florenz neues Leben einhauchen;
 - Der EGB ruft zu einem arbeitnehmerfreundlichen Umfeld auf und konzentriert sich damit auf die notwendige Prävention, Steuerung und Verhinderung aller Arten von Gewalt am Arbeitsplatz, d.h. unerwünschten Verhaltensweisen, welche die Würde einer Person verletzen.

Mehr und bessere Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer mit Behinderungen

34 Da die Arbeitslosenrate unter Behinderten in Europa 2 bis 3 mal höher ist als die der Arbeitnehmer insgesamt und die Beschäftigungsquote im Durchschnitt 23 % beträgt, bleibt die Verwirklichung des EGB-Ziels gleicher Arbeits- und Bildungschancen eine wichtige Herausforderung und verlangt einen erhöhten Einsatz von allen. Im Anschluss an die Schritte, die in den vergangenen Jahren unternommen wurden, wird der EGB seine Mitglieder weiter hauptsächlich dahingehend mobilisieren, die Beschäftigungsquote von Behinderten zu erhöhen, sowie den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten zu erleichtern.

35 Eine Person mit Behinderung ist ein voller Staatsbürger und sollte demnach bei all ihren Tätigkeiten im Gesellschaftsleben in den Genuss der gleichen Rechte kommen. Der EGB beabsichtigt das Verständnis der nationalen und branchenspezifischen Organisationen gezielt anzusprechen und zu erhöhen, die Erfolge des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen (2003) zu bewerten und das "Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle" bei der Einführung einer neuen Kampagne in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Forum für Behinderte zu nutzen.

36 Als Teil des sozialen Dialogs wird der EGB das Vermächtnis der "Gemeinschaftlichen Erklärung zu Anstellungsmöglichkeiten für Behinderte" aus dem Jahr 2003, dem "Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen", bewerten. Er wird alle möglichen Schritte unternehmen, um das Engagement der Sozialpartner noch effektiver zu machen.

37 Während dieser Zeit wird der EGB sich und seine Mitgliedsorganisationen, sowie alle relevanten nationalen und europäischen Organisationen auch weiterhin mobilisieren, um spezielle europäische Richtlinien für Behinderte herbeizuführen, die sich besonders auf Lebensbedingungen, Fördermöglichkeiten und Rechte beziehen.

38 Letztlich verpflichtet der EGB seine Organisationen, Druck auf deren Regierungen auszuüben, damit die am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommene UNO-Konvention „bezüglich der Rechte für Behinderte“ ratifiziert und angewendet wird.

Größere Aufmerksamkeit und mehr Aktionen und Aktivitäten, um Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Identität der Geschlechter anzugehen

39 Jüngste Untersuchungen der Europäischen Kommission (Eurobarometer 2007) anlässlich des Europäischen Jahres für Chancengleichheit für alle zeigen, wie wenig in Europa und auch in den Gewerkschaften bekannt ist, dass die sexuelle Orientierung einer der auf EU-Ebene festgelegten Nichtdiskriminierungsgründe ist. In vielen Mitgliedstaaten wird die Umsetzung nicht aktiv betrieben. Daher muss dringend an bewusstseins-schärfenden Aktivitäten gearbeitet werden und es müssen effektivere Schritte gegen mögliche Vorurteile in den Gewerkschaften und unter deren Mitgliedern eingeleitet werden.

40 Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden daher ihre Aktionen und Aktivitäten verstärken, um ein besseres Bild von dem zu bekommen, was auf nationaler Ebene geschieht, um den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken zur Förderung der Vielfalt und Nichtdiskriminierung in den Gewerkschaften und des effizienten Schutzes der Arbeitnehmerrechte am Arbeitsplatz anzuregen und um Möglichkeiten zu finden, mit Arbeitgeberverbänden auf europäischer Ebene Richtlinien oder Verhaltensregeln zu entwickeln.

Eine proaktivere Politik der wirtschaftlichen Migration, mehr Investitionen in Integration

41 Es ist höchste Zeit anzuerkennen, dass eine proaktivere Politik der Migration und Integration auf EU-Ebene notwendig ist. Diese soll auf der Anerkennung fundamentaler sozialer Rechte sowohl der gegen-

wärtigen Bürger als auch der Neuankömmlinge beruhen, und in einer starke Beschäftigungs- und Entwicklungspolitik verankert sein, sowohl in den Herkunftsländern als auch im Zielland. Ein gemeinsamer Rahmen von EU-Vorschriften über die Zulassung zur Beschäftigung ist dringend nötig. Diese Rahmenbestimmungen dürfen jedoch nicht einseitig auf die Förderung temporärer Migration gerichtet sein, weil dadurch prekäre Arbeitsformen begünstigt und nachhaltige Integration behindert werden würde.

42 Obwohl die europäische Bevölkerung oft Schwierigkeiten damit hat, Europa als einen Einwanderungskontinent wahrzunehmen, zieht Europa tatsächlich immer mehr Immigranten an, sowohl gering Qualifizierte und gering Verdienende als auch Arbeitskräfte im Bereich der Informationstechnologie und der Gesundheitspflege, wo die Engpässe am Arbeitsmarkt in einigen Ländern zunehmen. Dennoch entspricht die Anwerbung von Migranten aus Drittstaaten nicht immer dem Bedarf des Arbeitsmarkts und das kann eine negative Auswirkung auf die Arbeitsbedingung derer haben, die schon voll am europäischen Arbeitsmarkt teil haben. Arbeiten in der Schattenwirtschaft und für gering Qualifizierte werden immer häufiger von Immigranten ohne Aufenthaltsgenehmigung (sowohl aus Drittstaaten als auch aus den neuen EU-Mitgliedstaaten) ausgeübt, die den Bedarf der Arbeitgeber an billigen Arbeitskräften decken. Dadurch, dass diesen Arbeitnehmern ein legaler Status versagt wird, und sie keine Aussicht auf eine Legalisierung haben, können sie sehr leicht ausgebeutet werden. Diese Tatsache ist einer der Hauptgründe, warum sie von einigen Arbeitgebern bewusst eingesetzt werden, um so die normalen und tarifvertraglich vereinbarten Löhne zu unterbieten und somit Gewinne über unfairen Wettbewerb zu erzielen, der den Arbeitsmarkt noch mehr verzerrt. Aber auch die Arbeitnehmer, die auf "legalem" Wege kommen, werden oft durch Agenturen oder Subunternehmer angeworben und zu höchst flexiblen und prekären Bedingungen beschäftigt, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, das Arbeitsrecht, Tarifvereinbarungen und die soziale Sicherheit zu umgehen.

43 Die EU muss daher dringend eine proaktivere Migrationspolitik entwickeln, um die Mobilität und Migration bei der Beschäftigung "zu steuern" und nicht zu verhindern. Diese Politik sollte außerdem große Integrationsbemühungen mit der Verpflichtung für Arbeitgeber, die Arbeitsnormen zu respektieren und anzuwenden, kombinieren. Den alten und neuen Gruppen von Migranten und ethnischen Minderheiten sollen damit gleiche Rechte und Möglichkeiten in unseren Gesellschaften geboten werden, während zugleich der soziale Zusammenhalt gefördert wird. Das würde es Bürgern und Arbeitnehmern erlauben, den positiven wirtschaftlichen und sozialen Beitrag, der Migranten zu schätzen, und Migration und Integration als eine positive Herausforderung zu betrachten, anstatt als negative Bedrohung.

44 Solch eine Politik sollte über ein integriertes Konzept klare Rahmenbedingungen erhalten, wie sie durch die internationalen UN- und IAO-Konventionen und durch Instrumente des Europarats begründet sind und sollte in enger Beratung mit Sozialpartnern auf allen relevanten Ebenen entwickelt werden; der EGB wird Maßnahmen und Kampagnen zur Ratifizierung und Umsetzung der einschlägigen Konventionen und Instrumente intensivieren und die Nutzung legaler Instrumente zu Gunsten der Menschenrech-

te von Wanderarbeiten fördern, so wie das Zusätzliche Protokoll zur Europäischen Sozialcharta ein System von Sammelklagen zulässt, sowie die in den Artikeln 24 und 26 oder IAO-Verfassung genannten Verfahren.

45 Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Menschenhandel, insbesondere dem Frauen- und Kinderhandel mit dem Ziel sexueller Ausbeutung. Der EGB ist der festen Überzeugung, dass alles getan werden muss, um den Handel und die Zwangsprostitution zu stoppen und dass die Opfer des Menschenhandels angemessen Schutz benötigen. Der Kampf gegen den Menschenhandel und die Zwangsprostitution muss eindeutig mit der Achtung und Würde sowie den Menschenrechten dieser Personen einhergehen.

46 Solch eine Politik sollte anerkennen, dass es notwendig ist, vorrangig in Kapazitäten und Qualifikationen von arbeitslosen und unterbeschäftigten EU-Bürgern, einschließlich derer mit einem Migrations- oder ethnischen Minderheiten-Hintergrund sowie längerfristigen Einwohner aus Drittländern und Flüchtlingen, zu investieren, um Engpässe am Arbeitsmarkt anzugehen, anstatt sich auf simple Personalbeschaffungsprogramme zu verlassen, die Unternehmen und Mitgliedstaaten kurzfristige Lösungen bieten, ohne dabei langfristigen Konsequenzen anzugehen.

47 Solch eine Politik sollte neue Möglichkeiten für die Zulassung von Wirtschaftsmigranten eröffnen, indem mit gemeinsamen EU-Rahmenbedingungen der Zutritt und der Aufenthalt geregelt werden, basierend auf einer klaren Übereinstimmung zwischen den öffentlichen Behörden und Sozialpartnern bezüglich dem tatsächlichen Bedarf am Arbeitsmarkt auf der einen Seite und der Illusion geschlossener Grenzen auf der anderen Seite. So kann eine zwei-stufige Migrationspolitik verhindert werden, die die Wanderung von hochqualifizierten Migranten bevorzugt und erleichtert, während mittel- und geringqualifizierten Arbeitern der Zutritt und Rechte verwehrt werden.

48 Solch eine Politik sollte die wachsenden negativen Auswirkungen des globalen Wettbewerbs für Fachkräfte verhindern: die potentiellen verheerenden Auswirkungen der Abwanderung qualifizierter Fachkräfte und junger Menschen aus dem Herkunftsland sowie potentiell ungenutzte Fertigkeiten und Qualifikationen von Migranten im Bestimmungsland.

49 Proaktivere Politik sollte auch zur Bekämpfung der Ausbeutung, insbesondere von illegalen Migranten, entwickelt werden, um Anerkennung und Respekt für deren Gewerkschafts- und Menschenrechte zu fordern und ihnen Wege aus der Illegalität zu bieten. Es ist notwendig, wegen ausbeuterischen Arbeitsbedingungen hart gegen Arbeitgeber vorzugehen und gleichzeitig sollte auch eine effektivere Politik entwickelt werden, um solche ausbeuterischen Situationen zu verhindern und zu beseitigen. Einen legalen Raum zu bieten, in dem sich illegale Arbeiter über ausbeuterische Arbeitsbedingungen beschweren können, ohne sofort von Ausweisung bedroht zu sein; Arbeitsinspektion von Inspektionen bezüglich dem Einwanderungsstatus zu trennen; anzuerkennen, dass Arbeits- und Menschenrechte existieren und existieren

können und sich mit ihnen zu befassen, unabhängig davon, ob die notwendigen Dokumente verfügbar sind; eine Gesamtverantwortung der Hauptvertragspartner einzuführen, die Agenturen und Subunternehmer einsetzen, ohne dass diese minimale Arbeits- und Menschenrechte respektieren, sind nützliche Instrumente, die durch die EU gestärkt werden können.

50 Dies muss mit einer externen Politik (Handel, Entwicklung) einhergehen, die einen steigenden Lebensstandard und Chancen in den Entsendeländern unterstützt, was (potentiellen) Wanderarbeitern und ihren Familien angemessene Arbeitsmöglichkeiten zu Hause sichern würde. Kooperation und Partnerschaft mit Drittstaaten, besonders mit Entwicklungsländern und Nachbarstaaten der EU, sollten gestärkt werden.

51 Der EGB und seine Mitglieder sollten Arbeitgeber und deren Organisationen auf nationaler und EU-Ebene dazu auffordern, Wege zu finden, sich mit Wirtschaftsmigration und Integration im sozialen Dialog auf allen angemessenen Ebenen zu befassen und die bedeutende Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdimensionen dieser Themen anzuerkennen.

52 Der EGB und seine Mitglieder sind verpflichtet, politische Maßnahmen und Strategien zu entwickeln um Wanderarbeiter zu organisieren, deren Gewerkschaftsrechte und andere Menschenrechte zu verteidigen und zu fördern (unabhängig von deren rechtlichen Status), die Lage und Forderungen der Wanderarbeiter in die Gewerkschaftsarbeit und die gewerkschaftliche Organisationsstruktur einzubinden, Ausbeutung zu verhindern und zu bekämpfen, und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der EGB und seine Mitglieder sollen auch ihre Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in den Entsendeländern bezüglich Informationen, Kapazitätsaufbau und Ausbildung verstärken, mit dem doppelten Ziel, die Rolle der Gewerkschaften in den Ursprungsländern zu stärken und potentiellen Migranten Wissen über die Arbeitsbedingungen und über die in der EU geltenden Mindestrechte zu vermitteln. Der EGB und seine Mitglieder werden im Besonderen:

- das Recht zum Zusammenschluss in Wanderarbeitnehmerverbänden fördern, unabhängig von deren rechtlichem Status, für den Austausch bewährter Gewerkschaftspraktiken diesbezüglich sorgen und rechtliche Schritte unterstützen, wo dieses Recht verletzt wurde;
- Maßnahmen und Aktivitäten entwickeln, um unorganisierte alte und neue Wanderarbeiter zu erreichen, diese mit Informationen, Schutz und Unterstützung zu versorgen und zusammen mit Wanderarbeitnehmerverbänden und in diesem Bereich tätigen NGOs die Bemühungen zu steigern, diese zu organisieren;
- Maßnahmen und Aktivitäten initiieren und unterstützen, die den positiven Beitrag alter und neuer Migranten und derer Familien für die europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften deutlich machen, und helfen, Solidarität und gegenseitiges Verständnis zu bilden;
- den Frauen- und Kinderhandel aktiv bekämpfen.

Bessere Rahmenbedingungen für die Mobilität innerhalb der EU

53 Der EGB unterstützt die vier Freiheiten in der EU, d.h. den freien Verkehr von Waren, Kapital, Dienstleistung und Arbeitern. Diese Freiheiten müssen mit sozialen und umweltpolitischen Werten sowie den Grundsätzen nachhaltiger Entwicklung vereinbar sein. Die Konsequenzen für das Arbeitsrecht und für die Arbeitsbeziehungen müssen dringend angesprochen werden. Auf EU-Ebene brauchen wir politisches Engagement, um für angemessene Bedingungen zu sorgen, um in angemessenes Management und Ordnung auf den nationalen und europäischen Arbeitsmärkten zu investieren, um die nationalen und europäischen Arbeitsbeziehungssysteme zu stärken und Arbeitnehmern mit einem Basisschutz und -sicherheit auszustatten, sodass offene Grenzen und Mobilität wirklich als positive Herausforderung gesehen werden können.

54 Der EGB verlangt auf europäischer Ebene einen Rahmen für "Spielregeln", die den Boden für einen Wettbewerb bereiten, die Arbeitgeber zum Respekt des nationalen Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen und zur Verantwortlichkeit für Lebens- und Arbeitsbedingungen mobiler Arbeitnehmer verpflichten sowie die angemessene Anwendung von Arbeitsnormen garantieren, auch durch die Stärkung von Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsaufsicht.

55 Einen EU-weiten unterstützenden rechtlichen Rahmen für die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität sollte aus einer Reihe von Mindeststandards bestehen, die auf EU-Ebene eingesetzt werden, mit klaren Grundsätzen zur Gleichbehandlung bezüglich der am Ort der Arbeitsstätte anwendbaren Lohn und Arbeitsbedingungen, sowie mit gleichem Zugang zu den sozialen Unterstützungssystemen und der Übertragbarkeit von Rechten.

56 Dieser rechtliche Rahmen sollte ebenfalls den Eingriff von Markt- und Wettbewerbsregeln der EU in Bereichen der Sozialpolitik (Artikel 49 des Vertrages) begrenzen sowie einen besseren Schutz für nationales Recht und Sozialschutzsysteme, für Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen bieten.

57 Der rechtliche Rahmen sollte Mechanismen und Instrumente, einschließlich der Haftung der Hauptunternehmer, zur grenzüberschreitende Kontrolle und Anwendung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen bereitstellen und für die europäische Koordination bei Anwendungsfragen sorgen. Es sollte überlegt werden, eine "Sozial-Europol" einzurichten, um Mitgliedstaaten bei der Durchsetzung von Arbeitsnormen und der Bekämpfung von Sozialbetrug zu unterstützen.

58 Wenn Kapital in zunehmenden Maße Grenzen überschreitet und global wird, braucht die Arbeitswelt angemessene Instrumente, um damit umgehen zu können. Deshalb sollte eine angemessene europäische Rahmenbedingung für Mobilität Formen von Gegenmacht für organisierte Arbeit auf transnationaler Ebene enthalten, wie das transnationale Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen, die auf dem vollen Respekt nationaler Tarifsysteme und Aktionen aufbauen.

59 Zur Sicherung des Gleichgewichts zwischen den vier Dimensionen der grenzüberschreitenden Freizügigkeit und zur Entkräftung der in den europäischen Verträgen gegenwärtigen Überbewertung des Vorrechts von ‚Kapital‘ und den Dienstleistungsanbietern bei der Hinterfragung von Verletzungen ihrer Freizügigkeit, benötigt die Gewerkschaftsbewegung eine "Gleichheit der Waffen", d.h. das Recht der Arbeiter transnational zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig durch Arbeitskämpfmaßnahmen einschließlich Sympathiemaßnahmen zu unterstützen. Der EGB will untersuchen, ob bestehende internationale Konventionen und Verträge einschließlich der europäischen Charta der Grundrechte ausreichenden Schutz und Sicherheit bieten, oder ob sie gestärkt werden müssen, und wird entsprechend Vorschläge entwickeln.

60 Während die EU nicht länger ohne ein europäisches Regelwerk arbeiten kann, liegt der Schwerpunkt der Sozial-, Arbeits- und Steuerregelungen weiterhin überwiegend auf nationaler und regionaler Ebene, was nach einer starken grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von öffentlichen Behörden, Arbeitsinspektionen und Gewerkschaften verlangt, insbesondere im Zusammenhang von EURES und den Interregionalen Gewerkschaftsräten, um grenzüberschreitende Arbeiter zu informieren und zu unterstützen. Der EGB wird Druck auf alle europäischen Institutionen ausüben, damit sie in die Quantität und Qualität von grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften investieren, diese mit adäquaten Budgets versorgen und deren Kompetenz fördern, sich mit grenzüberschreitender wirtschaftlicher- und sozialer Integration von Arbeitsmärkten zu befassen sowie mit dem Abbau von Freizügigkeitshindernissen für Arbeitnehmer mit Blick darauf, freiwillige und hochwertige Mobilität zu fördern, insbesondere im Wege eines grenzüberschreitenden sozialen Dialogs. Der EGB fordert die Kommission dazu auf, eine Überprüfung der finanziellen Mittel vorzunehmen und sicherzustellen, dass EURES die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen.

61 Während das Recht der Freizügigkeit innerhalb der EU sich deutlich von den Bedingungen für Arbeitsmigranten aus Drittländern unterscheidet, bedarf es zunehmend der Entwicklung einer kohärenten Politik bezüglich der Freizügigkeit aller Personen, EU-Bürger und anderer rechtmäßiger Einwohner, innerhalb der EU. Deshalb müssen Übergangsbeschränkungen beim Grundrecht der EU-Bürger auf Freizügigkeit so schnell wie möglich durch eine Politik ersetzt werden, die sich auf die Schaffung angemessener Bedingungen konzentriert. Die EU muss auch das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU auf Personen aus Drittländern, die legal in einem der EU-Mitgliedstaaten arbeiten, ausweiten.

62 Wachsende grenzüberschreitende Mobilität verlangt ebenso die Anpassung von gewerkschaftlichen Maßnahmen, Aktivitäten und Strukturen, um den betroffenen Arbeitnehmern, insbesondere denen, die zeitweise in einem anderen Land arbeiten, adäquaten und effektiven Schutz bezüglich der Sozial- und Arbeitsrechte zu bieten. Der EGB und seine Mitglieder werden auf die auf dem Helsinki Kongress 1999 ("Gewerkschaften ohne Grenzen") angenommene Entschließung aufbauen und untersuchen, wie deren volle Umsetzung unterstützt werden kann. Zusätzlich werden gemäß der bestehenden bewährten Praxis

gegenseitige Hilfssysteme zwischen grenzüberschreitenden Gewerkschaften auf einer bilateralen und multilateralen Basis weiterentwickelt; ebenso wird die Möglichkeit einer stärkeren Zusammenarbeit unter dem Dach des EGB geprüft.

Ein besseres Arbeitsrecht für den europäischen Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer

63 Im Mittelpunkt der Arbeit des EGB steht die Unterstützung und die Entwicklung sozialer Regelungen sowohl durch die Gesetzgebung als auch durch Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaftsorganisationen auf allen Ebenen, einschließlich der europäischen Ebene. Obwohl bereits wichtige Teilerfolge erzielt wurden, geht die EU heute nicht auf die Bedenken und Erwartungen der Arbeitnehmer ein, insbesondere da sie die geringe Zahl von sozialen Rechten auf nationaler und europäischer Ebene nicht erhöht, was den Wettbewerb im sozialen Bereich anfacht und das Bild eines Europas verbreitet, das den Wettbewerb im sozialen Bereich zwischen seinen Mitgliedstaaten anspornt.

64 Europa muss weiterhin ein Sicherheitsnetz von Arbeitnehmerrechten entwickeln, das die Arbeitnehmer in der gesamten EU schützt und ihnen erlaubt, auf interne und externe Herausforderungen zu reagieren: verstärkte geographische und berufliche Mobilität, die aus dem europäischen Integrationsprozess und dem allmählichen Aufbau eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes, der Restrukturierung und Auslagerung aber auch aus der Wirkung der Globalisierung resultiert. Die EU muss eine Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen nach oben anstreben und damit die Abwärtsspirale, die die Arbeitnehmer in den letzten Jahren erfahren haben, beenden.

65 Im Rahmen der Lissabon-Agenda, der Arbeits- und Wachstumsstrategie, der europäischen Beschäftigungsstrategie und der Offenen Methode der Koordinierung im Bereich der sozialen Einbeziehung und des sozialen Schutzes, haben die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission vereinbart, die Reformen ihrer Arbeitsmärkte und ihrer Sozialpolitik unter einem so genannten integrierten "Flexicurity"-Ansatz zu verfolgen. Das gemeinsame Arbeitsprogramm 2006-2008 der europäischen Sozialpartner beinhaltet "Flexicurity" ebenfalls als eines der Themen von gemeinsamem Interesse. Das wird 2007 und darüber hinaus zu einer weit reichenden Diskussion darüber führen, welche Zwecke und Ziele zu verfolgen und welche Methoden und Maßnahmen auf welcher Ebene zu durchzuführen sind. Auf jeden Fall entschuldigt die europäische Debatte über "Flexicurity" und die Modernisierung des Arbeitsrechts in den Augen des EGB nicht die Versäumnisse bei der Umsetzung der Lissabon Strategie durch die Regierungen, insbesondere dann nicht, wenn es um die Förderung höherer Produktivität durch Innovation, technische Entwicklung sowie Arbeitnehmer-Kompetenzen und Qualifikationen geht. Noch sollte sie entschuldigen, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts weiterhin dazu genutzt wird, die Arbeitskosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt zu steigern sowie den im Arbeitsrecht im weiten Sinne und in den

Soziaversicherungen anerkannten Arbeitnehmerschutz, zu lockern ohne ausgleichende Sicherheitsgarantien vorzusehen. Im Rahmen dieser Debatte darf nie aus dem Auge verloren werden, dass Arbeitsrecht eine Schutzfunktion für Arbeitnehmer/innen hat und primär dazu dient, ihre strukturelle Unterlegenheit bei der Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen auszugleichen. Jedem einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz mit einem existenzsichernden Einkommen zu verschaffen, muss das Leitbild bleiben. Auch die Wettbewerbsvorteile einer geschlechtsmäßig ausgeglichenen Gesellschaft müssen berücksichtigt werden.

66 Eine Gewerkschaftsagenda bezüglich "Flexicurity" muss eine Reihe von Grundsätzen beinhalten, die zu einer Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes beitragen, die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer schützen sowie die notwendige Anpassungsfähigkeit und Reaktionsfähigkeit gegenüber dem Wandel so gestalten, dass er sowohl Arbeitnehmer wie auch der Wirtschaft zu gute kommt, was Tarifverhandlungen über individuelle und kollektive Garantien voraussetzt. Es gibt nicht ein einheitliches Modell der Flexicurity in Europa. Verschiedene Ansätze, die sich auf nationale Vorgehensweisen stützen, müssen respektiert und auf allen Ebenen berücksichtigt werden, wo es Diskussionen über die Flexicurity gibt. Die Flexicurity-Agenda kann nicht von der Agenda über die „menschenwürdige Arbeit“ getrennt werden. Diese Ziele sind Teil einer Dynamik der Produktionssysteme und der ganzen Gesellschaft. Es ist unerlässlich, dass das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit gewahrt bleibt und nicht zum Vorteil der Arbeitgeber und der Profite hin tendiert. Der EGB ist der Ansicht, dass in einem entwickelteren Europa mit einer wissensbasierten Wirtschaft die Förderung hochwertiger Beschäftigung unentbehrlich ist. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen verlangen insbesondere:

- Den Kampf gegen prekäre Beschäftigung und die Förderung der Qualität der Arbeit: Arbeitnehmer räumen der Arbeitsplatzsicherheit einen hohen Stellenwert ein und halten sie für den wichtigsten Aspekt der Qualität der Arbeit. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse müssen reduziert werden. Es geht nicht nur um prekären Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer sondern auch um negative Effekte für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft insgesamt. Die steigende Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen untergräbt die Beschäftigungssicherheit, die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit, führt aufgrund der weniger sicheren Einkommen zu Armut und verletzt die Sozialrechte und die soziale Kohäsion. Die Mitgliedstaaten müssen sich dazu verpflichten, die Schaffung stabiler und hochwertiger Arbeitsplätze zu fördern. Insbesondere Leiharbeiter auf Zeit haben einen geringeren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen; irreguläre Kettenarbeitsverträge führen zu einem instabilen und geringeren Einkommen und zu einer höheren Armutsgefährdung. Für den EGB kann die „Flexicurity-Agenda“ nicht unabhängig von der „Qualität der Arbeit“ gesehen werden, vielmehr ist es unabdingbar, das Gleichgewicht zwischen beiden Elementen zu wahren und nicht einseitig zur Erhöhung der Gewinne für die Unternehmen tendiert. Eine positive Agenda zur Qualität der Arbeit sollte die Achtung der Arbeitnehmerrechte gewährleisten und Tarifverhandlungen zum Hauptinstrument bei der Unternehmensleitung und -organisation, der innerbetrieblichen Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz durch flexible Arbeitsorganisation und die Nutzung des vollen Potentials der gesamten Belegschaft;

- Es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihr ganzes Potential und ihre Kenntnisse auszuschöpfen sowie ihre Arbeitszeit und Freizeit zu organisieren. Daraus folgt: das Recht auf lebenslanges Lernen, die Anerkennung und Übertragbarkeit von formellen und informellen Kompetenzen, die Begünstigung ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, die Förderung spezieller Trainingsprogramme im Falle von Restrukturierungen, die Absicherung von Laufbahnen durch berufliche Weiterbildung, die Aufrechterhaltung von Arbeitnehmerrechten und das Recht auf Einkommensunterstützung während des Übergangs zwischen verschiedenen Tätigkeiten;
- die Sicherstellung von Arbeitnehmerschutzrechten und die Ergänzung durch Arbeitsmarktpolitiken, die eine Mobilität nach oben fördert: Es gibt keine Bestätigung dafür, dass eine geringere Arbeitnehmerschutzgesetzgebung zu mehr Produktivität oder zu weniger Prekarität führt. Hingegen gibt es eine Verbindung zwischen Gesetzgebungen, die weniger Schutz bieten, und Prekarität. Für den EGB ist ein angemessener rechtlicher Rahmen kein Hindernis für dynamische Arbeitsmärkte; das Gegenteil ist der Fall, dadurch werden Investitionen in Humankapital und Investitionen gefördert. Kündigungsschutzsysteme müssen als „Frühwarnsystem“ funktionieren, um gefährdeten Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Vorbereitung auf den Wandel zu geben. Der EGB bestätigt den Grundsatz, auf den sich die europäischen Sozialpartnern mit der Vereinbarung über befristete Beschäftigungsverhältnisse geeinigt haben, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse die Ausnahme sind und nicht zur Regel werden dürfen. In Ländern, wo dennoch das Gegenteil eingetreten ist, müssen angemessene Massnahmen ergriffen werden. Der EGB unterstreicht die vom Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ ausgehende Gefahr und bringt seine starke Abneigung gegen die Philosophie und Formulierung des Dokuments zum Ausdruck, das den Arbeitsschutz abbaut, da das Arbeitsrecht dem Wirtschaftsrecht untergeordnet wird. Der Fragmentierung des Arbeitsmarktes kann nicht mit anderen Flexibilisierungsformen begegnet werden. Vereinbarung;
- ein breit angelegter Ansatz zum Ausgleich von Flexibilität und Sicherheit muss gewährleistet sein: Es gibt nicht ein einziges Flexicurity-Modell in Europa und in vielen Ländern immer mehr Flexibilität, aber immer weniger Sicherheit. Unterschiedliche Ansätze basieren auf unterschiedlichen nationalen Praktiken und solche Ansätze müssen respektiert und berücksichtigt werden;
- die Verbesserung der Wohlfahrtssysteme: für den EGB ist die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit nicht ausreichend. Um Risiken einzugehen oder Veränderungen zu akzeptieren brauchen Arbeitnehmer das Gefühl der Sicherheit. Systeme sozialer Sicherung müssen diese Funktion wahrnehmen und den Menschen Möglichkeiten zur Bildung und Anpassung anbieten, indem den Millionen europäischen Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz wechseln oder diesen jedes Jahr zu verlieren drohen, mehr Sicherheit geboten wird. Für den EGB steht außer Zweifel, dass dies nur durch ein universelles und fundiertes Wohlfahrtssystem, Arbeitslosengeld, das ein menschenwürdiges Leben ermöglicht, begleitet durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik und starke Gewerkschaften möglich sein wird;

- eine integrierte Flexicurity-Politik muss mit makroökonomischer Politik verzahnt werden: Flexibilität wird nicht einen einzigen Arbeitsplatz schaffen und die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte nicht erhöhen. Makroökonomische Politik unterstützt das Wachstum und ist für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen wesentlich;
- die Stärkung des sozialen Dialogs, der Tarifpolitik und der Mitbestimmung, um den Arbeitnehmern eine vorrangige Rolle beim Reformprozess des Arbeitsmarkts einzuräumen: der bedeutendste Aspekt von Flexicurity ist die Beteiligung der Sozialpartner. Tarifverträge und Arbeitnehmerbeteiligung können dafür sorgen, dass die Unternehmen auf der Basis von Produktivität statt Lohndumping wettbewerbsfähig werden. Die Sozialpartner müssen Instrumente entwickeln, die es ihnen erlauben, den Wandel zu antizipieren und die Respektierung und Umsetzung von individuellen und kollektiven Rechten zu überwachen.

67 Die Diskussion über Flexicurity bezieht sich auf die der Gleichbehandlung der verschiedenen Arbeitnehmer: Frauen, Ausländern, Behinderten usw. "Flexicurity" ist stark geschlechtsspezifisch und erfordert deshalb Maßnahmen zur Bekämpfung der Prekarität und für besseres Gleichgewicht von Arbeits- und Privatleben, wie z.B. flexible Arbeitszeitvereinbarungen in den vorherrschenden Beschäftigungsformen, bezahlter Elternurlaub, weitere und bessere Regelungen zur Kinderbetreuung usw. zu verbessern, um zu verhindern, dass Frauen ständig die Hauptopfer unsicherer Arbeitsverhältnisse bleiben.

68 Das Arbeitsrecht ist "neu auszurichten", mit Blick darauf, Formen unsicherer, abhängiger Beschäftigungsbeziehungen erneut in das Arbeitsrecht einzubeziehen, unter Berücksichtigung der Empfehlung Nr.198 betreffend das Arbeitsverhältnis, die von der Internationalen Arbeitsorganisation in 2006 angenommen wurde.

69 Das Prinzip unbefristete Verträge anzuwenden muss von den Unternehmen als allgemein gültige Regel anerkannt werden, damit so die Beschäftigungsstabilität stimuliert und gestärkt wird. Die befristeten Verträge müssen einem objektiven Ziel dienen und so geregelt sein, dass sie wirksame Maßnahmen enthalten, um eine Anhäufung und Missbrauch zu verhindern.

70 Auf europäischer Ebene sollte eine kohärentere Definition des „Arbeitnehmerbegriffs“ gefördert werden, um die Kohärenz und die wirksame Umsetzung von EU-Richtlinien sicherzustellen. Die Entwicklung gemeinsamer Kriterien und Leitlinien im Hinblick auf die Definition von Arbeitnehmern und selbstständig Beschäftigten, entsprechend den Empfehlungen der IAO sind hierfür notwendig. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Definition der Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zur selbstständigen Beschäftigung als solche der nationalen Gesetzgebung und Vorgehensweise überlassen werden sollte.

71 Der Schutz sollte auf neue Formen der (abhängig) Beschäftigten ausgeweitet werden, unter Berücksichtigung der Entwicklung von „Kernrechten“, welche allen Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Status ein Bündel von wesentlichen Rechten, einschließlich des Rechts auf Organisationsfreiheit und Tarifverträgen einräumt, mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitnehmer in KMU. Dies sollte jedoch nicht zur Entstehung einer dritten Arbeitnehmerkategorie mit einem geringeren Arbeitsschutz führen.

72 Des Weiteren sollte dringend ein angemessener Regulationsrahmen für "Dreiecksarbeitsbeziehungen" (Zeitarbeit und Unteraufträge usw.) zum Verbot illegaler Abtretung der Arbeitnehmer entwickelt werden, um Manipulationen mit Hilfe von Arbeitsvermittlern und Zeitarbeitsvermittlern zu begegnen, und um Zeitarbeit in ganz Europa mit adäquaten Schutz im Rahmen des Arbeitsrechts und der sozialen Absicherung und kollektiver Tarifvereinbarungen zu versorgen und sicherzustellen, dass sie genau so wie vergleichbare Arbeitnehmer in Unternehmen behandelt werden. Der Beschäftigungsstatus von Zeitarbeitnehmern muss geklärt werden und es sollte ein europäisches Instrument hinsichtlich der Haftung der einsetzenden Unternehmen von Leiharbeitern und der Vergabe von Unteraufträgen entwickelt werden.

73 Das bestehende Arbeitsrecht und Arbeitsstandards sollten wirksamer zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und des wachsenden informellen Sektors eingesetzt werden; die EU sollte eine bessere Kooperation zwischen den Sozialinspektoren und den Sozialpartnern fördern.

74 Wenn wir die Bedeutung der Verteidigung der grundlegenden Arbeitsrechte weltweit für die Entwicklung des europäischen Sozialmodells berücksichtigen, muss das europäische Arbeitsrecht die Grundlage für die im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR) entstehenden Verpflichtung der europäischen multinationalen Unternehmen festlegen, die wirksame gewerkschaftliche Überprüfungsmechanismen und Eingriffe in ihrer weltweiten Produktionskette beinhalten.

Hochwertige Systeme der sozialen Sicherheit, um die demographische Herausforderung und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anzugehen

75 Eine andere Herausforderung, die angegangen werden muss, und die einige Beteiligte versuchen, zu benutzen, um das europäische Sozialmodell in Frage zu stellen, ist das Thema des Bevölkerungswandels. Die sozialen Sicherungssysteme stehen im Zentrum dieses Modells und geraten aufgrund der Veränderungen zunehmend unter Druck. Oft ist die einzige Sorge der Regierungen und der Arbeitgeber, das Budget dieser Systeme auszugleichen, während die Lebensqualität der Leistungsempfänger an zweiter Stelle rangiert.

76 Aber gleichzeitig werden diese - zumindest auf kurze Sicht - tief greifend von anderen Faktoren beeinflusst, die generell nicht erwähnt werden, wie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

77 Daher ist es notwendig, hochwertige Systeme der sozialen Sicherheit zu erhalten und zu entwickeln die auf dieses doppelte Problem reagieren.

78 Was den Bevölkerungswandel betrifft, handelt es sich um eine Realität, die charakterisiert ist durch den Rückgang der Geburtenrate in verschiedenen Ländern und der längeren Lebensdauer der Bevölkerung. Für den EGB ist dies keine "Krise", sondern vielmehr ein Übergang, dessen zukünftige Entwicklung unvoreingenommen betrachtet werden muss. Mit anderen Worten, wir müssen den Katastrophenszenarien entgegentreten, die nach einem Abbau des Sozialschutzes im Namen der finanziellen Notwendigkeit rufen.

79 Der EGB glaubt, dass für eine positive Reaktion auf die Herausforderungen, die aus dem demographischen Wandel resultieren, ein integrierter Ansatz im Rahmen einer Präventivstrategie nötig ist, die mit allen Beteiligten, besonders mit den Gewerkschaften, verhandelt werden muss. Dazu wird eine Reihe von Instrumenten und politischen Maßnahmen benötigt. Im Rahmen von Sozialsicherheitsystemen, die besser auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten und nicht darauf ausgerichtet sind, zu bestrafen, muss der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Arbeits-, Privat- und Familienleben, lebenslanges Lernen, der Förderung von hochwertiger Beschäftigung, der verhandelten Anpassungsfähigkeit von Arbeitsbedingungen, der Vermeidung von Arbeitslosigkeit, einschließlich Unternehmensumstrukturierungen, sowie der Umschulungsmöglichkeit während der zweiten Hälfte der Karriere liegen. Individuelle Entscheidungen zu Karriere und Lebensgestaltung müssen im Rahmen gemeinsamer Garantien berücksichtigt werden. Diese Politik beeinflusst ebenfalls das Verhalten der Arbeitnehmer und hat daher Konsequenzen für deren individuelle Entscheidungen. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Demographie.

80 Eine Vorbedingung für die Durchsetzung voller und gleichberechtigter Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist ein guter Mutterschutz. Der EGB fordert die Revision und die Verbesserung der Mutterschutzrichtlinie, unter Berücksichtigung der in der IAO-Konvention 183 beschriebenen Bedingungen, und den Schutz auf Haushaltsangestellte auszuweiten sowie auf andere Arbeitnehmergruppen in prekären Arbeitsverhältnissen.

81 Der EGB verlangt daher eine ausgewogene Debatte, die durch die Entwicklung und Anwendung eines anerkannten hochwertigen Sozialschutzes für ganz Europa als Produktivfaktor zum fortgesetzten Wachstum, erreicht werden soll. Das unterstützt eine bessere Lebensqualität für die europäischen Bürger und hilft Europa gleichzeitig, wirtschaftlichen Schocks besser zu widerstehen.

82 Die notwendige Anpassung der Systeme der sozialen Sicherheit ermöglicht es insbesondere im Bereich Gesundheitsdienste und Renten auf die Herausforderungen zu reagieren.

83 Die Gesundheitsdienste dürfen nicht auf simple konsumorientierte und marktorientierte Lösungen reduziert werden (wie es einige gerne hätten), was diejenigen ausschließen würde, die nicht davon profitieren können und somit zu weiterer Ungleichheit führen würde.

84 Der EGB fordert:

- die Entwicklung eines finanziell und geographisch für alle zugänglichen Gesundheitswesens, auf der Basis von Bedürftigkeit und nicht Zahlungsfähigkeit;
- ein hochwertiges Gesundheitswesen, mit ausreichendem und gut ausgebildetem Personal;
- ein finanziell garantiertes Gesundheitswesen;
- eine in den Mitgliedstaaten angewandte präventive Politik und bessere Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, um eine längere und gesündere Lebenserwartung für alle zu ermöglichen, was einen positiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben kann.
- ein besserer Zugang zu Informationen in Bezug auf Dienste für sexuelle und allgemeine Gesundheit.

85 Bezüglich der Renten ist es falsch zu denken, dass nur öffentliche Rentensysteme vom demographischen Wandel betroffen sind. Private und ergänzende Rentensysteme sind ebenfalls davon betroffen. Bei der Reform der Renten muss das Suchen nach Solidarität vorrangig werden – bei staatlichen sowie Zusatz- oder Betriebsrentensystemen - um eine Minderung der Rechte für die Rentner zu vermeiden und ihnen das von der EU-Charta der Grundrechte garantierte Recht auf ein würdiges und unabhängiges Leben zu garantieren.

86 Hinsichtlich der in einigen Ländern wichtigen Betriebsrenten oder sonstigen Zusatzrenten – erstens sind sie kein Ersatz für öffentliche Rentensysteme, die auf einer Solidarität innerhalb und zwischen den Generationen beruhen. Daher müssen sie weder auf Kosten von öffentlichen Rentensystemen entwickelt werden, noch sollen sie für die Mitgliedstaaten eine bequeme Ausrede sein, ihr öffentliches System nicht zu reformieren oder zu verbessern; - zweitens wird der EGB wachsam die Rechte der mobilen Arbeitnehmer überwachen, sowohl innerhalb der Mitgliedstaaten als auch auf zwischenstaatlicher Ebene Und es müssen ergänzend zur europäischen Gesetzgebung Lösungen gefunden werden, insbesondere im Rahmen des sozialen Dialogs.

87 Der EGB hebt außerdem die Bedeutung der Solidarität zwischen Männern und Frauen hervor, wenn es um Verhandlungen und Entwicklungen von Berufsrenten oder ergänzenden Rentensystemen geht. Die prekäre Situation vieler Frauen auf dem Arbeitsmarkt (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Phasen der Untätigkeit aufgrund der Familie, zerstörte Karrieren usw.) hat einen negativen Einfluss auf die Ergeb-

nisse für Frauen. Frauen verdienen nicht nur weniger und bekommen daher eine geringere staatliche Rente, sie erhalten oft auch kleinere ergänzende Renten und Berufsrenten.

88 Für den EGB ist es inakzeptabel, dass entgegen der Anstrengungen bei den staatlichen Renten die Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen, diese bei Berufsrenten und ergänzenden Rentensystemen wieder auseinander gehen. Dies sollte über Tarifverhandlungen und regelmäßiges Monitoring verhindert werde.

89 Der EGB wird weiterhin dahingehend mobilisieren, dass die öffentlichen Behörden auf nationaler und auch auf EU-Ebene, unabhängig von den etablierten Systemen, den auf das Solidaritätsprinzip beruhenden Rentensystemen Priorität geben, das ein am bisherigen Gehalt orientierten Renteneinkommen garantiert, mit anderen Worten nicht nur ein minimales Überlebenseinkommen.

90 Für all dies bedarf es eines Umdenkens bei der Finanzierung des Sozialschutzes, die immer noch zu schwer auf den Arbeitnehmern lastet und zu oft auf der Lohnliste des Unternehmens basiert und daher besonders von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt abhängig ist. Es müssen daher auf nationaler Ebene Wege gefunden werden, mit denen die Einnahmen Einzelner und von Unternehmen genutzt werden können, um zur Finanzierung des Sozialschutzes beizutragen und um in diese Finanzierungsschichten andere Einkommensquellen einzubeziehen, die bis heute nicht oder kaum berücksichtigt wurden. Dies verlangt von der EU ein proaktiveres Vorgehen bei der Wirtschafts-, Steuer- und Sozialpolitik.

91 Zu diesem Zweck untersucht der EGB auch die in zu vielen Mitgliedstaaten praktizierte Politik, Arbeitnehmer von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen auszunehmen, unter dem Vorwand dadurch Beschäftigung zu schaffen, während diese Maßnahmen oft nur zusätzliche Einnahmen für die Unternehmen erzeugen ohne wirklich nachhaltige Arbeitsplätze zu bedeuten.

92 Es ist unbedingt notwendig, dass unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklung, bessere Wege zur Finanzierung des Sozialschutzes gefunden werden und das, die besonders durch wachsende Mobilität insgesamt und innerhalb spezieller Sektoren deutlich wird. Für den EGB darf diese Mobilität und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt nicht zu einer zunehmenden Verarmung von Arbeitnehmern führen, wie sie bereits vorkommt, da dies dem von uns angestrebten Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhalts widersprechen würde. Es ist daher wichtig, dass „soziale Absicherungssysteme“ eingesetzt werden, die sowohl ein angemessenes Einkommen als auch soziale Rechte (Gesundheit, Unterkunft, Rente usw.) garantieren sowie die Anerkennung bisheriger beruflicher Erfahrung. Das sollte es jedem ermöglichen, eine Rolle in der europäischen Gesellschaft zu spielen, die wir aufbauen wollen, und aktiv an der Konsolidierung des europäischen Sozialmodells teilzuhaben.

93 Im Zusammenhang mit dem Bevölkerungswandel und der Debatte über aktives Altern beklagt der EGB die heutige paradoxe europäische Arbeitswelt, wo der Eintritt in den Arbeitsmarkt immer später stattfindet und der Ausstieg zunehmend früher. Mit anderen Worten, junge Menschen haben, trotz ihrer Diplome und besseren Kompetenzen und Wissen, größte Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt einzutreten, was oft nur über Zeitverträge oder Arbeitsvermittlung möglich ist und im wiederholten Fall, ehr dazu führt, sie zu entmutigen, als dass es ihnen erlaubt, die Arbeitswelt zu betreten. Was ältere Arbeitnehmer betrifft - trotz der Forderungen nach einem verlängerten Arbeitslebens - machen die Unternehmen in zunehmendem Maße von einer frühen Freisetzung Gebrauch, sogar bevor die Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

94 Nach Meinung des EGB müssen die Antworten auf diese Probleme, abgesehen von den Regelungen, die Altersdiskriminierung verhindern und bestrafen sollen, im Rahmen des sozialen Dialogs gesucht werden, insbesondere indem versucht wird, Maßnahmen anzuwenden, die darauf abzielen den Arbeitseinstieg von jungen Arbeitnehmern zu erleichtern und verbessern, und den verfrühten Ausschluss von älteren Arbeitnehmern zu verhindern, was durch ständige Ausbildung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen usw. erreicht wird. Das bedeutet also, dass der EGB das Ziel verfolgt, den Zugang zu einer Beschäftigung für alle Arbeitnehmer weiter voranzutreiben und ihnen eine "soziale Absicherung" zu garantieren, mit besonderer Berücksichtigung derjenigen, für die der Arbeitsmarkt am unzugänglichsten ist, insbesondere für Behinderte, die noch schwerer Zugang zu einer Beschäftigung finden. Eine proaktive Aktion der EU bei der Wachstumspolitik, der Steuerharmonisierung und der Förderung der Beschäftigung ist unerlässlich, um die nationalen Sozialversicherungssysteme zu konsolidieren.

95 Der EGB ist verpflichtet, die nötigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Rechte der europäischen Wandererarbeiter, deren Zahl beträchtlich wächst, zu verbessern, so dass sie nicht im Vergleich zu denen, die ihren Lebens- und Arbeitsplatz nicht wechseln, benachteiligt werden. Dabei konzentriert er sich besonders auf eine Vereinfachung und Verbesserung der Harmonisierung von sozialen Sicherungssystemen und der Übertragbarkeit von Zusatzrenten sowie auf die mit der doppelten Besteuerung dieser Arbeitnehmer verbundenen Probleme.

96 Im Bereich des Sozialschutzes – für den die Zuständigkeit oft bei den Mitgliedstaaten liegt - muss die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten über die Methode der offenen Koordinierung entwickelt werden, insbesondere durch die Festlegung ehrgeiziger gemeinsamer Ziele. Damit kann ein Aufwärtstrend unterstützt werden, der den derzeitigen Entwicklungen entgegen wirkt, wobei es insbesondere erforderlich ist, dass Gewerkschaften eine aktive Rolle spielen und an den Debatten über die Zielsetzung sowie deren Anwendung und Kontrolle teilnehmen. Im der Rahmen der Methode der offenen Koordinierung (MOK) zum sozialen Zusammenhalt konzentrieren wir uns insbesondere auf die Bekämpfung der Armut mit dem besonderen Ziel dieses Phänomen, das eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern betrifft, zu bekämpfen.

Mehr Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

97 Die Europäische Union muss weiterhin eine Hauptrolle bei der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen, um die Harmonisierung der nationalen Gegebenheiten zu verbessern und gleichzeitig alle bisher erzielten Verbesserungen aufrecht zu erhalten. Der EGB schätzt, dass in der Europäischen Union bis zu 130.000 Leute pro Jahr durch Arbeitsunfälle oder durch arbeitsbezogene Krankheiten sterben. Das Versagen von präventiven Maßnahmen ist eine der Hauptursachen der sozialen Ungleichheiten im Gesundheitswesen. Erfahrungsgemäß sind die EU-Richtlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein wesentlicher Schutz vor ungezügelterm Wettbewerb, der die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet. Des Weiteren können gut angewandte Richtlinien für Unternehmen eine wirkliche Investition darstellen. In die Schutzmaßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren zu investieren, ermöglicht es dem Unternehmen große Gewinne zu erwirtschaften. Aber sie müssen ausgebaut werden, um Veränderungen am Arbeitsplatz sowie beim Arbeitnehmerprofil, Bewertungen neuer beruflicher Risiken, neuen berufsbedingten Krankheiten und den Bedürfnissen und Erwartungen der Arbeitnehmer Folge zu tragen. In diesem Zusammenhang und gemäß den Schlussfolgerungen der Berichte der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, wird ein geschlechtsspezifischer Ansatz mehr denn je benötigt und empfohlen.

98 Der EGB sollte der Kommission entgegenarbeiten, um sicherzustellen, dass neue Richtlinien über Gesundheit und Sicherheit in Bereichen eingeführt werden, wo noch keine Gesundheits- und Sicherheitsregeln, z.B. Arbeitswissenschaften, Arbeitsorganisation und psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz vorhanden sind. Bestehende Richtlinien sollten überarbeitet werden, um sicher zu gehen, dass sie anspruchsvoll genug sind, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

99 Ohne angemessene Gesetzgebung und Durchsetzung bedeutet die Globalisierung eine Bedrohung für Gesundheits- und Sicherheitsstandards, aufgrund des Wettbewerbs zwischen Unternehmen, die Gesundheits- und Sicherheitsnormen respektieren und denen die das nicht tun. Die Europäische Union muss gewährleisten, dass Gesundheits- und Sicherheitsregeln auf nationaler Ebene umgesetzt werden und dass Arbeitsinspektionen genügend Mittel haben, um die Durchsetzung der Regelungen zu überwachen. Die Globalisierung sollte in Ländern mit ungenügenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu deren Verbesserung führen und nicht die erreichten hohen Gesundheits- und Sicherheitsnormen in Europa abbauen.

100 Die Beauftragten für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Ausschüsse für das Arbeitsumfeld spielen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit. Der EGB sollte vorrangig gewährleisten, dass Arbeitnehmer in allen Unternehmen mit fünf oder mehr Angestellten einen dafür ausgebildeten Beauftragten für Sicherheit haben und dass Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern Ausschüsse für das Arbeitsumfeld mit einer gleich großen Anzahl an Vertretern der Arbeitnehmer und der Unternehmensführung haben.

101 Arbeitnehmer, die Arbeitsunfälle erlitten haben oder an arbeitsbedingten Erkrankungen leiden, sollten eine Entschädigung erhalten, entweder über das Sozialversicherungssystem oder über die Versicherung, so dass sie nach dem Unfall oder Eintreten der Krankheit ein angemessenes Einkommen erhalten.

102 Der EGB meint, dass die Bemühungen der vergangenen 15 Jahren in einer kohärenteren Strategie auf sozialer und nationaler Ebene zusammengefasst werden sollten. Dieses schließt die Bereitstellung von Ressourcen durch die Europäische Union für eine regelmäßige Bewertung der Entwicklungen in der Arbeitswelt ein. Die Europäische Union muss Gemeinschaftspolitik und Gemeinschaftsprogramme koordinieren, um Verbesserungen in der Arbeitswelt zu fördern. Der EGB wird keine offene oder verdeckte Deregulierung im Namen der Vereinfachung dulden. Der EGB meint, dass die beobachteten Fortschritte, insbesondere bei der Verminderung der Arbeitsunfälle, weiterhin ungenügend sind. Sie werden durch die wachsende Unsicherheit der Arbeit, das Arbeitsmanagement, das den Arbeitnehmern die Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen raubt, bedroht. Wir stellen eine starke Zunahme der psychosozialen Störungen bei der Arbeit fest und Muskel-Skelett-Störungen sowie eine fortschreitende Exposition gegenüber chemischen Risiken. Die neuesten Angaben von Eurofound zeigen, dass die Intensivierung der Arbeit eine eindeutige Tendenz ist, wodurch immer mehr Arbeitnehmer in einem sehr schnellen Arbeitsrhythmus und innerhalb kurzen Fristen Leistungen erbringen müssen. Die monotonen Bewegungen der Hand und des Arms sind die am häufigsten genannten körperlichen Risiken: 62 % der Arbeitnehmer geben an, dass sie diesem Risiko mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausgesetzt sind. Die Arbeitnehmer nennen an zweiter Stelle schmerzhaft und ermüdende Körperhaltungen: 50 % der Arbeitnehmer sind davon mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit betroffen. Fast ein Drittel der europäischen Erwerbstätigen erklärt, unter Rückenschmerzen, Muskelschmerzen oder Stress zu leiden. Eine der daraus zu ziehende Schlussfolgerung ist die extreme Ungleichheit zwischen Ländern, Sektoren, Berufsgruppen und Schichten der Bevölkerung sowie zwischen Geschlechtern.

103 Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen müssen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer, gleichermaßen für Frauen wie für Männer, liefern. Das Prinzip, die Arbeit an die Arbeitnehmer anzupassen, ist in den EU-Vorschriften verankert und muss die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Beschäftigungsbedingungen berücksichtigen. Die Aufteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern hat große Auswirkungen auf Gesundheitsthemen in der Arbeitswelt. Die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu verbessern, beinhaltet daher: Geschlechtsbezogene Forschung und Monitoring, einschließlich der Geschlechterdimension bei der Datenerhebung, ein geschlechtsneutraler Ansatz bei politischen Maßnahmen und Gesetzgebung; eine geschlechtsspezifische Risikobewertung und die volle Einbindung von Frauen in die Formulierung und Durchsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsstrategien. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Hausarbeit gewidmet werden. Die Nachfrage nach einem gesunden und sicheren Arbeitsplatz kann eine treibende Kraft für die Gewerkschaftsmitgliedschaft unter neuen und schwachen Arbeitnehmergruppen sein. Über gemeinsame Kampagnen, Erfahrungsaustausch, Aktivitäten der Europäischen Betriebsräte, sowie

Initiativen für einen Sozialdialog auf der sektoralen und multisektoralen Ebene könnte diese Problematik zum Thema für das transnationale Vorgehen der Gewerkschaften werden. Die Nachfrage nach Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führt auch zu einer Verbesserung der öffentlichen Gesundheitspolitik, die im Rahmen immer breiter angelegter Aktionen bezüglich der wachsenden Gesundheitslücken in der Gesellschaft auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einschließt. Diese gesundheitlichen und sozialen Bedürfnisse können nicht unabhängig von der Entwicklung eines gewerkschaftlichen Ansatzes zum Umweltschutz betrachtet werden.

104 Der EGB möchte seine Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz intensivieren:

- durch die aktive und starke Unterstützung sowie die aktive Koordinierung aller Gewerkschaftsakteure auf europäischer Ebene (ETUI-REHS, CCHS Luxemburg, Agentur in Bilbao, Stiftung in Dublin);
- über diese Wege einen Austausch der bewährten Verfahren in den Gewerkschaften und die Unterstützung für die nationalen Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- die Schaffung alljährlicher Maßnahmen auf europäischer Ebene, um die Prioritäten des EGB bei der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu unterstützen.

105 Der EGB wird Druck ausüben, damit seine Prioritäten bei der europäischen Strategie zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchgesetzt werden und insbesondere:

- die Verstärkung der Systeme zur Arbeitsinspektion;
- die Durchsetzung wirksamer Sanktionen, die abschreckend und angemessen sind;
- die Absicherung aller Arbeitnehmer durch die Beauftragten für die Sicherheit;
- besseres Funktionieren und mehr Zugang für die Arbeitnehmer zu Präventionsdiensten;
- ein angemessener Schutz für Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen;
- die Einhaltung der Sicherheitsauflagen, einschließlich in komplexen Unternehmen, im Zulieferwesen und in grenzüberschreitenden Situationen;
- stärkere Kohärenz bei der Präventionspolitik bezüglich der chemischen Risiken nach REACH.

Verbesserte Ausbildung und verbessertes lebenslanges Lernen – hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft

106 Eine hochwertige Ausbildung für alle ist für die Einzelnen, die Gesellschaft und die soziale Gerechtigkeit wichtig. Bildung und Ausbildung sind der Schlüssel zur Lösung sozialer Probleme und die Basis für ein gut funktionierendes Arbeitsleben. Das Bewusstsein, dass frühe Anstrengungen beim Prozess des lebenslangen Lernens von Bedeutung sind, ist nach und nach gewachsen. Besonders hervorgehoben werden sollte die Einbeziehung von Kindern in gute Lerngemeinschaften im Kindergarten und in der Grundschule sowie in den unteren Jahrgängen der Sekundarstufe als Vorbedingung für die Entwicklung von Grundfertigkeiten und lebenslangem Lernen.

107 Finanzielle Ressourcen sind ein wesentliche Element bei der Entwicklung eines lebenslangen Lernprozesses, insbesondere wenn Zugang zur Ausbildung das Hauptproblem ist. Bessere Finanzierungsmöglichkeiten müssen gemeinsam angestrebt und untersucht werden, in Einklang mit dem Aktionsrahmen der Europäischen Sozialpartner zur Förderung einer lebenslangen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen. Mit Hinblick auf die Erweiterung und der Schlüsselrolle der Ausbildung und Schulung für die Zukunft von Europa ist die Finanzierung durch Gemeinschaftsprogramme immer noch unzulänglich. Eine bedeutende Aufstockung der Finanzmittel ist demnach angebracht. Finanzierung ist ein Bereich gemeinsamer Verantwortung; die Regierung und der Arbeitgeber spielen hier eine Rolle.

108 Auf dem Europäischen Arbeitsmarkt sind 100 Millionen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Qualifikationen in Gefahr. Es gibt in Europa mehr als 20 Millionen Arbeitslose und 72 Millionen ungelernete Arbeitnehmer, die zusammen 30 % der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter (gemäß CEDEFOP-Statistik) ausmachen. Viele dieser Arbeitnehmer sind Frauen und Wanderarbeiter mit prekären Arbeitsplätzen und ohne oder begrenztem Zugang zu Weiterbildungen. Die Fähigkeiten und Qualifikationen dieser Arbeitnehmer sind für die Beschäftigung in Europa und für die europäische Wettbewerbsfähigkeit wesentlich.

109 In der EU verlassen fast 16% der jungen Leute die Schule frühzeitig. 20% der 15-jährigen haben große Schwierigkeiten beim Lesen. Nur 77% aller 18 bis 24-jährigen haben die Oberstufe abgeschlossen. Durchschnittlich haben 2005 weniger als 11% aller Erwachsenen an dem Prozess des lebenslangen Lernens teilgenommen. Jene mit dem niedrigsten Schulausbildungsniveau ziehen keine zusätzliche Ausbildung in Betracht. Mit Einstiegsqualifikationen in den Arbeitsmarkt einzutreten, ist eine Priorität.

110 Diese Statistiken belegen, dass das Europäische Bildungssystem nicht die erforderliche Grundlage für Beschäftigung und lebenslanges Lernen für alle bietet. Der Beteiligungsquote an einer Erst- und Zweit-ausbildung nach der Grundausbildung bleiben weiterhin eine Herausforderung für die Europäischen Länder. Auf Grundlage aktueller Teilnehmerquoten und demographischen Vorhersagen wird erwartet, dass die Zahl der Personen in Berufsschulen und Ausbildungs- und Bildungseinrichtungen bis 2030 um etwa zwei Million sinken wird. Es wird 14 Millionen mehr alte und 9 Millionen weniger junge Leute geben. Im Jahre 2009, gemäß CEDEFOP, wird es weniger 14-24-jährige als 55-64-jährige geben. Auf dem Arbeitsmarkt werden zunehmend ältere Personen und Wanderarbeiter beschäftigt werden.

111 Es sollte auch erwähnt werden, dass in einigen Ländern 50% oder mehr aller jungen Leute eine Hochschulausbildung absolvieren. Für viele dieser Hochschulabsolventen wird es zunehmend schwieriger, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Der Europäischen Gewerkschaften müssen sich auf diese Situation konzentrieren und eine Lösung für das Problem des Eintrittes in die Arbeitswelt nach der beruflichen Ausbildung finden. Die internationale Anerkennung der Diplome ist bei der Förderung grenzüberschreitender Beschäftigungsfähigkeit sehr wichtig.

112 Das Motto des EGB ist deutlich: Europa muss mehr in die Ausbildung und Weiterbildung auf nationaler und europäischer Ebene investieren. Investitionen in die Bildung und Ausbildung vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung ist in Europa eine Notwendigkeit und kein Luxus. Lebenslanges Lernen – unter anderem z.B. Berufsausbildung und Hochschulbildung – soll es den europäischen Arbeitnehmern ermöglichen, dem internationalen Wettbewerb standzuhalten. In diesem Zusammenhang ist die berufliche Ausbildung und Weiterbildung eine Möglichkeit Talente und Fähigkeiten zu entwickeln und ist ebenso wichtig wie die Hochschulausbildung.

113 Um die Investitionen in Bildung und Ausbildung zu verbessern und eine größere Übereinstimmung der Qualifikationen der Arbeitnehmer und der Anforderungen des Arbeitsmarktes zu schaffen, muss unbedingt ein Bildungssystem entwickelt werden, das auf der aktiven Einbindung der Sozialpartner basiert, vorzugsweise auf sektoraler Ebene.

114 Der EGB betont, dass wir zur Schaffung einer wissensbasierten Wirtschaft die Fähigkeiten der Bürger und Arbeitnehmer entwickeln müssen, da die meisten neuen Arbeitsplätze in Europa an Erwachsene vergeben werden, was bedeutet, dass die Gewährleistung des Bildungszugangs für Erwachsene und nicht nur für junge Leute der Eckpfeiler aller europäischen Bemühungen sein sollte, damit Beschäftigung gefördert und Europa wettbewerbsfähiger wird. Die Beteiligung am lebenslangen Lernen, das für Hochschulabsolventen, wie Manager und Handwerker in gleichem Maße bedeutend ist- ist in Europa noch sehr niedrig und besonders unter Frauen.

115 Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Zugang zu Schulungen und zu lebenslangem Lernen für Teilzeitarbeitnehmer, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Leiharbeiter zuteil werden, wodurch diese die Qualität ihres derzeitigen Arbeitsplatzes verbessern können oder woanders bessere Aussichten auf einen Arbeitsplatz erhalten.

116 Die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten nach der Grundausbildung oder Ausbildung findet auch im Rahmen der Arbeit oder in informellen Lernsituationen statt. Bestätigung und Anerkennung dieser Aktivitäten muss bei der Überprüfung des Entwicklungsstands Wissen, Fähigkeiten und Begabungen der Europäischen Arbeitnehmer eine Priorität sein. Dieser Punkt ist besonders wichtig für Frauen, die bei ihren Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft oder bei unbezahlten Arbeiten oft viele Fertigkeiten erworben haben.

117 Der von den Sozialpartnern im Jahr 2002 angenommene Aktionsrahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens und der Qualifikationen erhebt die Anerkennung des Lernprozesses zu einem gemeinsamen Ziel und zu einer Prioritätsaktion.

118 Es ist wichtig, unoffizielles und informelles Lernen in allen Ländern und auf allen Ebenen zu entwickeln und zu bewerten. Dieser Aspekt muss aufgrund der Qualitätskontrolle in der Entwicklungs- und Anwendungsphase berücksichtigt werden. Die Anerkennung von nicht-formellem und informellem Lernen sollte aber niemals die Aufmerksamkeit von der notwendigen Schaffung eines hohen Grundausbildungsniveaus ablenken.

119 Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQF) kann als Katalysator für nationale Aktionen und Projekte dienen, die neue Fähigkeiten entwickeln und bereits erworbene Kenntnisse bestätigen und anerkennen. Wir sprechen hier von langfristigen Zielsetzungen, die die Qualität des Lernens und der Bildung verbessern.

120 Die ständige Schulung der Arbeitnehmer zu fördern, verlangt die Entwicklung integrierter Informationssysteme und solcher zur beruflichen Orientierung, die sich an die beschäftigten Arbeitnehmer richtet, aber auch an Arbeitslose im Rahmen der Entwicklung eines persönlichen Plans zur Verbesserung ihrer beruflichen Karriere.

121 Die Gewerkschaften können eine große Rolle auf diesem Gebiet spielen, indem sie dafür sorgen, dass Lernmöglichkeiten in Tarifverträgen verankert werden, dass Arbeitgeber die Angestellten und Arbeitnehmer nicht zu Prüfungen zwingen, sondern sie ermutigen ihren eigenen Beitrag zu leisten.

122 Regierungen sollten eine hochwertige Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen garantieren, vom Kindergarten bis zur Hochschulausbildung. Europäische akademische Bildung sollte ein internationales hohes Niveau haben, aber der EGB betont gleichzeitig die Bedeutung einheitlicher Qualitätsanforderungen. Mit anderen Worten, liegt die Stärke der europäischen akademischen Bildung nicht nur bei einigen Exzellenzzentren sondern auch bei der allgemeinen Qualität der meisten Institutionen. Der EGB betont, dass politische Maßnahmen die Unterschiede zwischen Universitäten in Hinsicht auf ihre finanzielle Situation nicht verschlimmern dürfen und sie die Teilhabe an einer akademischen Hochschulbildung demokratischer gestalten sollen.

123 Europäische Universitäten sollten einen hohen Wert auf die Zusammenarbeit aller Teilnehmer und neue Formen von Verwaltung, Information, Beratung und Teilhabe legen. Die Akteure sind dabei nicht nur Universitäten, Regierungen und Vorzeigeunternehmen, sondern auch die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt, mit denen enger zusammengearbeitet werden muss. Die Akteure, einschließlich der Sozialpartner und Studenten, sollten an der Steuerung von Hochschuleinrichtungen beteiligt werden.

124 Der EGB betont, dass Hochschuleinrichtungen eine Hauptrolle bei der Wettbewerbsfähigkeit spielen sollten und Gerechtigkeit und gesellschaftliche Kohäsion unter Europäischen Bürgern vorantreiben sollten. Es ist eine europäische Herausforderung, sicherzustellen, dass Hochschulen den Bürgern und der gesamten Gesellschaft in größerem Maß als gegenwärtig dienen.

125 Die Europäische Kommission und deren Mitgliedstaaten konzentrieren sich zunehmend auf öffentlich-private Partnerschaften, um die Effektivität des Bildungssystems und die Wirkungen von Reformen zu verbessern, nicht nur in der Hochschulbildung, sondern auch bei der Allgemeinbildung. Der EGB unterstreicht, dass dieser Ansatz in keinem Fall eine Minderung der Verantwortung der Regierungen bei der Finanzierung, der Sicherung einer hochwertigen Bildung und Ausbildung sowie dem Zugang zu Ausbildung für alle Bürger zur Folge haben sollte. Außerdem sollten öffentlich-private Partnerschaften die Gewerkschaften nicht beim Sozialdialog und bei Tarifverhandlungen behindern. Zusätzlich könnten öffentlich-private Partnerschaften, z.B. langfristige Verträge zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor, die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in der Bildungspolitik und bei Zielsetzungen reduzieren; sie könnten sich also letztendlich als sehr kostspielig erweisen.

126 Der EGB betrachtet die berufliche Weiterbildung als einen Bestandteil des lebenslangen Lernprozesses für Arbeitnehmer und Bürger. Der EGB betont die Rolle der beruflichen Weiterbildung in den folgenden Situationen:

- die Schulung von Facharbeitern;
- die Erhaltung und Fortbildung der Fertigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer in einem sich verändernden Umfeld mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, befristeten Arbeitsplätzen und Halbtagsstellen;
- Ausbildung und Ermutigung von Bürgern zur aktiven Mitwirkung in der Gesellschaft;
- Einführung von Lern- und Bildungssystemen zur Förderung der Schaffung neuer Arbeitsplätze und neuer Arbeitsmethoden in Europa;
- bessere Ausbildung und besseres lebenslanges Lernen – hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft..

127 Die Sozialpartner sollten an den Prozessen und Aktionen teilnehmen. Ihre Fähigkeit in Tarifverhandlungen Rechte und Pflichten bezüglich des Zugangs zur Bildung aufzunehmen, sollte nicht ignoriert werden. Auf dem Arbeitsmarkt sollte lebenslanges Lernen im Rahmen von Tarifverhandlungen eine zentrale Stellung erhalten, einschließlich der Möglichkeiten zur Bestimmung von Zeitpunkt und Finanzierung durch den Arbeitsgeber, um die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erleichtern und die Fertigkeiten aller Arbeitnehmer auf den neuesten Stand zu bringen, einschließlich im späteren Leben.

128 Der EGB nennt vier neue Ziele, die zu den europäischen Zielsetzungen für Beschäftigung, Bildung und Ausbildung hinzugefügt werden sollen:

- Erhöhung der Investitionen in Weiterbildung durch den Arbeitgeber (auf 2,5 % der Lohnsumme);
- ab 2010 sollte einer von zwei Arbeitnehmern an beruflichen Schulungen während der Arbeitszeit teilnehmen;
- der EGB sieht eine Notwendigkeit für Generalisierung von attraktiven bezahlten beruflichen Bildungsurlauben;
- die Anerkennung der beruflichen Weiterbildung als Recht aller Arbeitnehmer, was eine Mindestanzahl an Fortbildungsstunden pro Jahr voraussetzt, von denen alle Arbeitnehmer während der Arbeitszeit

Gebrauch machen können, sowie der Anwendung eines Bildungsprogramms, das zusammen mit den Vertretern der Arbeitnehmer in den Unternehmen bestimmt wird.

Eine stärkere sozialpolitische Agenda

129 Der EGB betrachtet die sozialpolitische Agenda als ein Schlüsselinstrument für die Sozialpolitik der EU. Keineswegs vollständig, aber das gleiche kann von der sozialen Dimension des Binnenmarktes behauptet werden. Das von den europäischen Arbeitgebern geforderte Einfrieren sozialer Gesetzgebung (Moratorium), anlässlich der Erweiterung auf zehn neue Länder scheint sich nach und nach durchzusetzen, da die Europäische Kommission nur wenige Initiativen im Bereich der Sozialpolitik anstößt.

130 Außerdem können neue Initiativen zur Revision von sozialen Richtlinien durch die Kommission, wie die Arbeitszeitrichtlinie, im Gegensatz zu den aufgrund des demographischen Wandels entstehenden Bedürfnissen nicht als sozial bezeichnet werden. Sie führen im Gegenteil zu einer weiteren Individualisierung des Arbeitgeber/Arbeitnehmerverhältnisses, zu einer übermäßigen Flexibilität und einer weiteren Deregulierung. Für den EGB sollte die Revision der EU-Richtlinien zu einer Harmonisierung nach oben führen und keinesfalls zu einer Regression und noch weniger zum sozialen Wettbewerb zwischen den nationalen Gesetzgebungen, einem Opt-Out oder einer Senkung bereits erreichter Standards. Außerdem sollte sie den Bedarf eines Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben berücksichtigen.

131 Der EGB wird weiterhin Druck auf die Europäischen Arbeitgeber ausüben, damit diese politische Verantwortung in Bezug auf Gebiete mit Zuständigkeit der Sozialpartner übernehmen, insbesondere um die von der Europäischen Kommission geförderten Maßnahmen zu ergänzen oder in Bereichen, in denen keine Initiative von den Europäischen Institutionen ausgeht, Lücken zu füllen. Gleichzeitig müssen die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Europäische Rat, alle gemäß ihrer jeweiligen Verantwortung, sich dringend so schnell wie möglich auf die anhängigen Vorschläge und auf die Erarbeitung neuer Vorschläge innerhalb ihrer ehrgeizigen sozialpolitischen Agenda einigen, insbesondere auf den folgenden Gebieten:

- die Revision der Arbeitszeitrichtlinie zur Begrenzung der übermäßigen Flexibilität von Arbeitsstunden und zum Schutz der Grundrechte über die Begrenzung von Arbeitsstunden, zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit von Arbeitnehmern; zur Aufrechterhaltung von maximal 48 Stunden als wöchentliche Arbeitszeit gemäß IAO-Abkommen Nr. 1; zur Beseitigung des Opt-Out bis zum Jahr 2010 und zur Anerkennung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit;
- die Revision der EBR-Richtlinie, um eine rechtzeitige und umfassende Information und Konsultation der EBR vor der Entscheidung des Unternehmens sicherzustellen, um die Arbeitnehmerrechte zu verbessern und die existierenden Kompetenzen durch eine Verhandlungskapazität für EBR und die Aner-

- kennung der Rolle und Verantwortung der Gewerkschaften zu erweitern;
- die Annahme der Richtlinie über Leiharbeitnehmern, die eine gleichwertige Behandlung gegenüber vergleichbaren Arbeitskräften in Unternehmen garantiert und die Voraussetzung für einen Regulatorischen Rahmen schafft, um gegen die steigende Anzahl von manipulativen und betrügerischen Arbeitsvermittlern auf dem Arbeitsmarkt anzukämpfen.
 - mehr Transparenz und Vereinfachung der Anwendung und Durchsetzung der Entsenderichtlinie; Schaffung von größerer gesetzlicher Klarheit betreffend der Gesetze und Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitende Arbeitsbeziehungen und bessere Durchsetzung der besagten Richtlinie, um so die Fähigkeit aller Mitgliedstaaten zur Regulierung der Arbeitsmärkte und zur Verhinderung von sozialem Dumping zu gewährleisten.
 - Revision der Richtlinien, die europäischen Rahmenankommen enthalten (Elternurlaub, Teilzeit und befristete Arbeit), um bestimmte EuGH-Urteile in diese Richtlinien einzuarbeiten und sie den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen anzupassen; eine solche Aktualisierung soll dazu beitragen, bezahlten Elternurlaub, Pflegeurlaub, eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Familie, eine stärkere Integration und Entwicklung im Bereich des Arbeitsmarkts sowie eine Stärkung von unbefristeten Arbeitsverträgen als die Norm für EU-Arbeitsverträge, zu sichern;
 - Mechanismen zur Anpassung von Arbeitsgesetzen, um alle Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse einzubeziehen und Regulierung bestimmter Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse (wie wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer, Haushaltsangestellte usw.) mit der aktiven Beteiligung aller Sozialpartner, um die sozialen Rechte aller Arbeitnehmer zu wahren und gegen Schwarzarbeit zu kämpfen;
 - der Schutz der Arbeitnehmer gegen ungerechtfertigte Entlassungen und alle EU-Mitgliedstaaten sollten die IAO-Konvention Nr. 158 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ratifizieren;
 - Regulierung der geistigen Eigentumsrechte der Arbeitnehmer;
 - Förderung des Rechts auf Information, auf die Anhörung und von Mitbestimmungsrechten;
 - Datenschutz im Arbeitsbereich;
 - Schutz von Arbeitnehmern gegen einschränkende Wettbewerbsverbote um ihre Rechte auf freie Wahl des Berufs und des Arbeitsorts zu gewährleisten, damit ihre Fähigkeiten bestmöglich genutzt werden;
 - das Recht auf ein Mindesteinkommen auf der Basis nationaler Praktiken;*;
 - Förderung einer Sozialklausel in öffentlichen Aufträgen gemäß IAO- Abkommen Nr. 94 sowie von Tarifvereinbarungen;
 - einschließlich der Einfügung der Europäischen Grundrechtecharta in europäisches Recht, mitsamt des Streikrechtes und der Wahrung dieser Rechte auf internationaler Ebene;
 - Europäische Normen, die garantieren, dass in allen europäischen Unternehmen mit Filialen, Lieferanten und Zulieferern in Drittstaaten die CSR-Verpflichtungen eingegangen werden, um die Aktionen der Unternehmen zur Gewährleistung der grundlegenden Arbeitsrechte in der ganzen Produktionskette mit transparenten Überprüfungssystemen und gewerkschaftlichen Eingriffsinstrumenten zu verwirklichen.

* Siehe Anlage 1:
Kongressstellungnahme zu
Mindestlöhnen

132 Das Streikrecht und das Recht auf Solidaritätsaktionen bei transnationalen Angelegenheiten sind besonders wichtig, damit Gewerkschaften auf Unternehmen reagieren können, die frei auf der ganzen Welt arbeiten. Das Streikrecht basiert auf nationalen Verfassungen und internationalen Konventionen, wird aber manchmal so eng interpretiert, dass Gewerkschaften sich nicht gegenseitig solidarisch unterstützen können. Der EGB wird an der Erarbeitung einer Strategie teilnehmen, um diese Zielsetzungen zu erreichen.

133 Außer der Notwendigkeit, mehr und bessere Richtlinien einzuführen, besteht auch ein klarer Bedarf nach einer wirksameren Durchsetzung, Überwachung und Anwendung des gemeinschaftlichen Besitzstandes („acquis communautaire“) der EU. Die Überwachung sollte systematisch stattfinden und sich nicht nur auf den formellen Prozess konzentrieren, sondern auch auf praktische Erfahrungen, so dass Regelverstöße deutlich identifiziert und die notwendigen Maßnahmen getroffen werden, wenn gegen die Regelungen verstoßen wird. Die Sozialpartner sollten vollständig am Prozess beteiligt sein.

AKTIONSPUNKTE:

Der 11. Kongress beauftragt den EGB:

- Kampagnen auf allen Ebenen für ein soziales Europa durchzuführen, um einen Binnenmarkt zu vervollständigen der Sicherheit und Hilfe für Arbeitnehmer gewährleistet, um Veränderungen gewachsen zu sein und um mehr und bessere Arbeitsplätze und Grundrechte zu garantieren
- die Ausarbeitung eines Rahmens von Regeln und/oder Tarifverträgen um Minimalstandards in Bereichen wie Entlohnung, Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Rechte, Gesundheit und Sicherheit und andere Bereiche des entstehenden Europäischen Arbeitsmarkts zu sichern
- zu Maßnahmen aufzurufen, die zu mehr Arbeitsplätzen und zu einem bedeutenden Rückgang der Arbeitslosigkeit beitragen, nicht zuletzt für junge Menschen und Immigranten
- die anwachsende Prekarität zu bekämpfen und sich dafür einzusetzen, dass alle Arbeitnehmer ein Recht auf eine „würdige Arbeit“ haben, mit Arbeitsrechten in Bezug auf Lohn, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Sicherheit

- Die gewerkschaftliche Mobilisierung innerhalb der europäischen Hauptniederlassungen der multinationalen Unternehmen zu entwickeln, damit diese den Schutz der menschenwürdigen Arbeit in der ganzen weltweiten Produktionskette zu einem ihrer dringlichsten Gewerkschaftsziele erheben
- grundlegenden Analysen – in Zusammenarbeit mit dem IGB und TUAC – bezüglich der Auswirkungen von Privat Equity Funds und Hedge Funds für die europäische Wirtschaft, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung und Arbeitnehmer durchzuführen
- die Europäische Union aufzufordern, einen gemeinsamen Regulierungsrahmen zu erarbeiten und eine bedeutende Rolle bei der Entwicklung internationaler Regulierung zu spielen.

Größere Gleichheit unter Beachtung der Vielfalt

- Aktionen zur Reduzierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen Vorrang zu geben
- Politiken zu unterstützen, für die Vereinbarung von Arbeit und Familie, insbesondere in Hinsicht auf Arbeitszeit, flexible Arbeitsorganisation, Betreuungseinrichtungen und Sonderurlaub
- die Gleichstellung der Geschlechter in allen EU-Politikbereichen zu fordern, einschließlich dem Binnenmarkt, sowie innerhalb der EGB-Politik
- eine Gewerkschaftskampagne für Chancengleichheit und gegen den Sexismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und Diskriminierungen aufgrund religiöser Überzeugungen zu entwickeln
- Die Migrations- und Integrationspolitik auf dem Arbeitsmarkt in den Sozialog einbinden, um gegen die Ausbeutung der Arbeitnehmer zu kämpfen und die Nicht-Diskriminierung der Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit zu fördern. Auch die Aufnahme dieser Punkte in unsere Gewerkschaftsagenda muss sichtbar sein und die Beteiligung der Wanderarbeitnehmer auf allen Ebenen der gewerkschaftlichen Strukturen sollte unterstützt werden
- sich für eine spezielle europäische Richtlinien für Behinderte einzusetzen, insbesondere bezüglich ihrer Lebensbedingungen, Ressourcen und Rechte.

Eine proaktivere Politik zur Wirtschaftsmigration, mehr Investitionen in die Integration

- Initiativen für eine proaktivere Migrationspolitik zu unterstützen, um Migration zu steuern und nicht zu verhindern, in Verbindung mit starken Integrationsbemühungen und der Durchsetzung von Menschenrechten sowie Arbeitsnormen, um die Ausbeutung von Arbeitnehmern zu vermeiden, insbesondere die Ausbeutung illegaler Migranten
- intensivierte Aktionen und Kampagnen auf europäischer und nationaler Ebene, um die Ratifizierung und Anwendung aller Abkommen und Instrumente der IAO, der UNO und des Europarats über den Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und ihrer Familien zu unterstützen
- Maßnahmen zu unterstützen, welche die Grundrechte aller Arbeitnehmer anerkennen sowie die soziale Kohäsion begünstigen und dabei eine zweigleisige Migrationspolitik, die Ausbeutung der illegalen Arbeitnehmer und die Einstellung von Migranten zu prekären Beschäftigungsverhältnissen und Sozialversicherungsbedingungen verhindern
- alle Formen des Menschenhandels zu bekämpfen.

Ein besserer Rahmen für Mobilität innerhalb der EU

- einen EU-weiten unterstützenden rechtlichen Rahmens für die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität zu unterstützen, mit klaren Grundsätzen zur Gleichbehandlung bezüglich der am Ort der Arbeitsstätte anwendbaren Lohn- und Arbeitsbedingungen, sowie mit gleichem Zugang zu den sozialen Unterstützungssystemen und der Übertragbarkeit von Rechten
- das Recht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer zu Aktionen auf transnationalen Ebene zu fordern, insbesondere für ein transnationales Streikrecht
- die vollständige Implementierung der Erklärung „Europäische Gewerkschaften ohne Grenzen“, gemäß dem Helsinki Kongress von 1999 unter der Schirmherrschaft des EGB voranzutreiben.

Besseres Arbeitsrecht für den europäischen Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer

- Darauf zu bestehen, dass soziale Kriterien, einschließlich der Achtung von Tarifverträgen und des Arbeitsrechts, in das öffentliche Auftragswesen aufgenommen werden
- Sicherzustellen, dass die Diskussion über "Flexicurity" die Arbeitgeberagenda bezüglich des möglichen Zugriffs auf eine große Auswahl "flexibler" Arbeitsverträge und eines verminderten Kündigungsschutzes für "Normalarbeitsverhältnisse" durch einfachere Entlassungsregeln nicht bestätigt
- eine gewerkschaftlichen Agenda zusammen mit den Mitgliedsorganisationen zu entwickeln, die sich auf das Arbeitsrecht sowie prekäre Arbeitsbeziehungen innerhalb des Arbeitsrechts konzentriert und dieses stärkt sowie verhindert, dass Arbeitsschutzrechte geschwächt werden
- neue rechtlich festgelegte oder ausgehandelte Formen der Sicherheit für Arbeitnehmer zu fordern, die sie mit angemessenem Schutz und Möglichkeiten ausstatten, um mit den rapiden Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und mit der Globalisierung des Kapitals fertig zu werden
- Zusammen mit dem IGB, den Internationalen Verbänden, den Globalen Gewerkschaften (Global Unions) zur Ausdehnung und Stärkung des Sozialdialogs beizutragen und mit den gebündelten Erfahrungen Vereinbarungen zu schließen und die Einrichtung eines weltweiten Betriebsrats zusammen mit den multinationalen Unternehmen zu erreichen.

Hochwertige Systeme der sozialen Sicherheit, um die demographische Herausforderung und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anzugehen

- die Entwicklung hochwertiger Systeme der sozialen Sicherheit zu unterstützen, die den Herausforderungen des demographischen Wandels und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gewachsen sind
- zu breit angelegten Präventivstrategien für den demographischen Wandel, mit Konzentration auf Maßnahmen zur Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Berufs- und Arbeitsleben, lebenslanges Lernen, hochwertige Arbeitsplätze mit verhandelten, angemessenen Arbeitsbedingungen, reduzierte Arbeitslosigkeit und zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung beizutragen

- zur Entwicklung eines hochwertigen finanziell und geographisch für alle zugänglichen Gesundheitswesens auf der Basis der Bedürftigkeit und nicht der Zahlungsfähigkeit aufzurufen
- Auf die Entwicklung von politischen Maßnahmen durch die EU zu drängen, die die Gesundheit schützen und fördern
- Rentenreformen zu unterstützen, die für Frauen und Männer gleich sind und die eine Garantie für ein würdevolles and unabhängiges Leben für Rentner bieten
- Nachdrücklich darauf zu bestehen, dass die finanzielle Basis der sozialen Sicherungssysteme erweitert wird
- Den Kampf gegen Armut unterstützen, nicht zuletzt durch eine effektivere Anwendung der Methode der offenen Koordinierung im Bereich sozialer Zusammenhalt, bei Anerkennung der Bedeutung der effektiven Bekämpfung von Armut auf der lokalen Ebene.
- Die Sozialversicherungssysteme anpassen und verbessern, um auf die neuen aus den Veränderungen im Rahmen der Beschäftigung, der Familienstruktur und den neuen sozialen Risiken entstanden Ungleichheiten zu reagieren.

Mehr Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit für Arbeitnehmer Vorrang einzuräumen
- bessere Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu verlangen und dazu beizutragen
- sich für die Durchsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzusetzen
- für genügend Mittel für die Arbeitsinspektion zu werben
- darauf hinzuarbeiten, dass Arbeitnehmer das Recht auf Beauftragte für Sicherheit und Ausschüsse für das Arbeitsumfeld bekommen
- sich für Systeme zur Entschädigung bei Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen einsetzen.

Verbesserte Ausbildung und verbessertes lebenslanges Lernen – in Richtung auf eine wissensbasierte Gesellschaft

- Kampagnen zu unterstützen, für höhere Investitionen in hochwertige Ausbildung und Schulung für weibliche und männliche Arbeitnehmer aller Altersgruppen sowie aller Berufssparten und die Anerkennung von informellen Lernen unter Beteiligung der Sozialpartnern
- Allen Arbeitnehmern eine berufliche Weiterbildung mit einer Mindestanzahl an Stunden während der Arbeitszeit zu garantieren, die sich auf mit den Vertretern der Arbeitnehmer ausgehandelte Ausbildungsprogramme stützt. Das Engagement, das die europäischen Unternehmen erbringen müssen, in die europäische Gesetzgebung einbinden, damit die grundlegenden Arbeitsrechte innerhalb der gesamten Produktionskette geachtet werden, unter anderem mit Hilfe einer transparenten Überprüfung der Arbeitsbedingungen und angemessenem gewerkschaftlichen Eingreifen
- die Verbesserung des individuellen Zugangs zu Bildung und Ausbildung, nicht nur für junge sondern auch für ältere Menschen zu fordern, insbesondere für Teilzeitarbeitnehmer, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Leiharbeiter
- darauf zu bestehen, dass Universitäten den Bürgern und der gesamten Gesellschaft einen größeren Dienst erweisen
- sicherzustellen, dass lebenslanges Lernen für alle Arbeitnehmergruppen und -kategorien eine zentralere Rolle bei den Tarifverhandlungen spielt, zum Beispiel durch die Förderung der internationalen Anerkennung von Diplomen und Qualifikationen
- höhere Investitionen (2,5 % der Lohnsumme) in Weiterbildung durch die Arbeitgeber zu fordern, so dass ab 2010 einer von zwei Arbeitnehmern an beruflichen Schulungen während der Arbeitszeit teilnehmen kann
- zu hochwertiger Bildung für alle aufzurufen. Die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen Bildungssystemen und Arbeitsleben zu verbessern sowie zwischen Hochschulwesen und Forschung
- Zugang zu Bildung für Arbeitslose zu fördern. Ein großes Potential nicht aktiver Arbeitnehmer befindet sich bei den Sozialhilfeempfängern und den nicht mehr tätigen Arbeitnehmern, die keine Sozialhilfe bekommen. Diese Gruppen können besonders stark von

den Schulungsprogrammen profitieren, die es ihnen ermöglichen (wieder) auf den Arbeitsmarkt zu gelangen

→ die Rolle und Funktion der Arbeits- und Gesundheitsaufsicht zu stärken.

Eine stärkere sozialpolitische Agenda

Sich für eine schnellere Reaktion europäischer Institutionen einzusetzen, insbesondere im Hinblick auf:

→ die Revision der freiwilligen Opt-Out-Klausel in der Arbeitszeitrichtlinie

→ die Revision der EBR Richtlinie

→ die Annahme der Richtlinien für Leiharbeiter

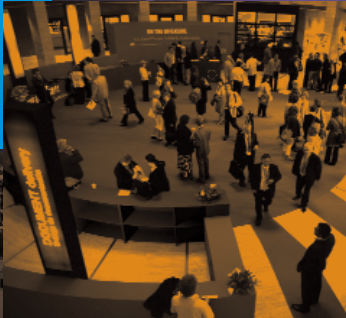
→ die Überprüfung der Entsenderichtlinie und die Verbesserung ihrer Umsetzung und Durchsetzung

→ die Überprüfung der Richtlinien die auf europäischer Rahmenvereinbarungen basieren

→ die Eingliederung der Europäischen Grundrechtecharta in europäisches Recht

→ die bessere Überwachung und Anwendung des gemeinschaftlichen Besitzstandes ("acquis communautaire") der EU zu fordern.

3. IN DIE OFFENSIVE FÜR:



Einen Raum für
sozialen Dialog,
Tarifverhandlungen und
Arbeitnehmerbeteiligung

Einen Raum für sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung

Mehr und besserer sozialer Dialog

1 Der europäische soziale Dialog ist ein entscheidender Teil des europäischen Integrationsprozesses und ein wesentliches Instrument bei der Konstruktion eines sozialeren Europas. Als Mitgesetzgeber bei der Sozialpolitik haben die Europäischen Sozialpartner die Verantwortung für die Aufnahme ihrer autonomen Arbeitsprogramme sowie für die Ergänzung der Initiativen der Europäischen Kommission. Es sind wichtige Fortschritte gemacht worden und der europäische Sozialdialog ist einmalig auf der Welt. Aber es steht noch sehr viel Arbeit an, um europäische Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen zu schaffen, die die nationalen Systeme ergänzt. Außerdem haben die Sozialpartner eine größere Verantwortung bei Themen von allgemeinem Interesse, die auf den europäischen Arbeitsmarkt einwirken, trotz der Initiativen seitens der europäischen Institutionen im sozialpolitischen Umfeld. Arbeitgeberorganisationen, auf die keinerlei Druck von europäischen Institutionen ausgeübt wird, beharren jedoch auf dem Standpunkt, dass die Zuständigkeit für Beschäftigungspolitik ausschließlich auf der nationalen Ebene liegt und nehmen nur sehr widerwillig an Diskussion und Verhandlungen teil. Der EGB ist davon überzeugt, dass die Förderung des autonomen Sozialdialogs auf allen Ebenen und des Verhandlungsvermögens der Mitglieder der beste Weg ist, die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vertreten, deren Partnerschaft zu fördern, und gewinnbringende Situationen für beide Parteien zu erzeugen. Organisationen der Sozialpartner, die stark, repräsentativ und zu Verhandlungen fähig sind, können den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der EU im Bereich der Beschäftigung, Wachstum, Innovation, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit am allerbesten entgegentreten.

2 Mit den Erfahrungen der Vergangenheit und der Aussicht auf die weitere Förderung des Sozialdialogs auf allen Ebenen, wird der EGB:

- seine Zielsetzungen bezüglich eines hochwertigen Sozialdialogs weiter verfolgen, insbesondere in Hinblick auf die bereits diskutierten Themen, die daraus resultierenden Ergebnisse und deren Durchsetzung fördern;

- der EGB und seine Mitglieder werden, wie schon im Arbeitsprogramm der Sozialpartner 2006-2008 vorgesehen in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberorganisationen auf die Entwicklung von einer gemeinsamen Grundlage bezüglich der Instrumente des europäischen Sozialdialogs hinarbeiten. Ziel ist eine einvernehmlicher Beschluss zu den Grundsätzen, die die Grundlage für die Instrumente bilden, sowie zu deren Status, Rechten und Verpflichtungen und zu den erwarteten Ergebnissen auf allen Ebenen. Dies sollte für Ergebnisse auf allen industriellen und sektoralen Ebenen sowie für die innerhalb des Europäischen Betriebsrates gelten;
- die Sicherstellung für alle Arbeitnehmer, in den größten wie in den kleinsten Unternehmen, der Rechte und Vorgehensweisen der europäischen Rahmenvereinbarungen als wesentlich betrachten. Um dies zu garantieren, ist es notwendig mit den europäischen Sozialpartnern, auf ein System der Beilegung der Streitigkeiten auf europäischer Ebene hinzuarbeiten, das eine konsequente Auslegung und Anwendung der europäischen Rahmenvereinbarungen in allen betroffenen Ländern gewährleistet wird;
- An der Verbesserung und Ausdehnung der Mindestanforderungen in Europa bei den nationalen Anhörungs- und Informationssysteme für Arbeitnehmer (Richtlinie 2002/14) in allen Unternehmen mit 20 Arbeitnehmern oder mehr.
- erneut darauf hinweisen, dass es notwendig ist, einen europäischen Rahmen für Tarifverhandlungen und für das Streikrecht zu erarbeiten und fordert die Schaffung einer Abteilung beim Europäischen Gerichtshofs für Sozial- und Arbeitsfragen
- es als wesentlich betrachten, die Bindungen zwischen den verschiedenen Ebenen des Sozialdialogs zu fördern (intersektoral und sektoral auf europäischer Ebene, sowohl grenzüberschreitend, national, sektoral, regional und auf der Unternehmensebene), um bessere Ergebnisse zu erzielen und nötige Synergien und Komplementarität zu entwickeln;
- Außerdem ist es notwendig, die politischen Maßnahmen bezüglich der Beschäftigung von entstehenden Arbeitnehmergruppen und die zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern bei der Arbeit sowie der behinderten Arbeitnehmer, den Wanderarbeitern und der ethischen Minderheiten und andere Gruppen in den Sozialdialog einzubinden.
- wird weiterhin daran arbeiten, das Recht zu lebenslangem Lernen für alle Arbeitnehmer zu garantieren, damit diese sich in ihrer Karriere und persönlichen Entwicklung entfalten können.
- wird seine Mitgliedsorganisationen bei der Implementierung und Überprüfung der Ergebnisse des EU-Sozialdialogs weiterhin unterstützen, damit die Gewerkschaften gegenüber Arbeitgebern auf nationalem und sektoralem Niveau das Initiativrecht beibehalten und sich gegen Barrieren, die Arbeitgeber aufbauen möchten, wehren können; der EGB und seine Mitgliedorganisationen sind der Meinung, dass die Folgen der sozialen Instrumente auf EU-Ebene für die Sozialpartner in jedem Fall rechtsverbindlich sind und verpflichten sich somit die Ergebnisse des Europäischen Sozialdialogs mit Hilfe von Tarifverhandlungen, Gesetzgebung und/oder unternehmenseigenen Instrumenten zu übernehmen.
- wird weiterhin Maßnahmen entwickeln, um dabei zu helfen, die Kapazitäten zur vollen Beteiligung der Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten am Sozialdialog auszubauen; diese Maßnahmen erstrecken sich auch auf Kandidatenländer.

- Das Wissen über den Sozialdialog auf nationaler Ebene und die Verbreitung seiner Verfahren und Ergebnisse soll gefördert werden.

3 In dieser Hinsicht muss der EGB auch darauf hinweisen, dass es von ausschlaggebender Bedeutung ist, dass die Kommission die Rolle der europäischen Sozialpartner als Mitgesetzgeber akzeptiert. Bei der Ausarbeitung neuer gesetzgebender Vorschläge zur Förderung der Arbeitnehmerrechte aufgrund der neuen Arbeitsmarktherausforderungen, müssen die entsprechenden Konsultationen der europäischen Sozialpartner erfolgen, gemäß Artikel 138 EG für jeden (gesetzlichen) Vorschlag, der eine potentielle Auswirkung auf die Sozialpolitik hat oder die Rechte der Arbeitnehmer und deren Vertreter betrifft.

4 Der EGB legt auch großen Wert auf den Konsultationsprozess mit der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rat, der im Rahmen des dreigliedrigen Sozialgipfels vor dem EU-Rat im Frühjahr gestartet wurde. Der EGB wird weiterhin einen intensiven Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den Institutionen in allen Bereichen der europäischen Integration anstreben.

Mehr Koordinierung der Tarifverhandlungen auf Europäischer Ebene

5 Seit dem Helsinki Kongress im Jahre 1999 organisiert der EGB, in Zusammenarbeit mit nationalen Mitgliederorganisationen und europäischen Industrieverbänden, eine erweiterte Koordination der Tarifverhandlungen in Europa. Diese Strategie verfolgt den Aufbau eines integrierten Systems der Arbeitsbeziehungen, um die nachstehenden Ziele zu erreichen:

- Garantie eines angemessenen Lohnes, insbesondere indem sichergestellt wird, dass die Produktivität zu einer höheren Kaufkraft der Arbeitnehmer beiträgt.
- den Gefahren, die von konkurrierenden Sozialsystemen ausgehen, insbesondere in Hinsicht auf die Wirtschafts- und Währungsunion, wo eine Abwertung der Währung nicht mehr möglich ist, entgegenwirken.
- Überwindung wachsender Einkommensunterschiede und die Förderung des gleichen Gehalts und der Gleichberechtigung von Männern und Frauen.
- Druck auf unsere Partner auf allen Ebenen auszuüben, um die Effizienz, Beständigkeit und Komplementarität zum EGB-System des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen zu gewährleisten.

6 Heutzutage erleben wir eine stark zunehmende grenzüberschreitende Mobilität der Produktion. Die Trendentwicklungen im Welthandel, zusammen mit der wachsenden Kraft von Finanzkapital, weisen darauf hin, dass sich diese Phänomene in Zukunft noch verstärken werden.

7 Die Konsequenz ist eine Zunahme an sozialer Ungleichheit, fallende Lohnanteile im Verhältnis zum Volkseinkommen und die Stagnation oder das Sinken von Reallöhnen in einigen europäischen Ländern, Arbeitnehmerrechte die in Frage gestellt werden, längere statt kürzerer Arbeitszeiten, zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit und eine Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Gleichzeitig wird aufgrund der täglichen Aktivität der Interregionalen Gewerkschaftsräte in Grenzregionen im Bereich der wiederkehrenden Gefahren von sozialem Dumping und/oder der gravierenden Unterschiede zwischen Bedingungen für Arbeiternehmern klar, dass die Europäischen Industrieverbände und der EGB auf europäischer Ebene dringend eine zunehmend besser koordinierte Tarifvertragspolitik und Verhandlungsmaßstäbe annehmen sollten, um die Rechte und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer in Europa auf positive Weise zu harmonisieren.

8 Heutzutage brauchen wir einen neuen Antrieb, um bestehende Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen zu verbessern, eine verstärkte Koordination von Tarifverhandlungen und die Förderung zur Zusammenarbeit der Gewerkschaften, in ganz Europa, innerhalb des vom EGB vorgeschlagenen und unterstützten allgemeinen Rahmens. Zusammen mit dem neuen Internationalen Gewerkschaftsbund sollten wir das Recht der Gewerkschaften unterstützen, Tarifverhandlungen zu führen. In vielen Mitgliedstaaten sollten die Gewerkschaftskapazitäten ausgebaut werden und sektorale Tarifverhandlungen dort eingeführt werden, wo sie noch nicht existieren. Durch die Globalisierung des Kapitals müssen Gewerkschaften in ganz Europa und weltweit effektiver sein.

9 Der EGB bestätigt nochmals sein Engagement zur Verbesserung der Koordinierung von Tarifverhandlungen, um einen einheitlichen allgemeinen Rahmen zu liefern und die Europäischen Industrieverbände und die nationalen Verbände auf allen relevanten Gebieten zu unterstützen, einschließlich einer Verstärkung der Aktivitäten des ETUI-REHS und der Agentur für Sozialentwicklung. Das sollte durch eine Stärkung des EGB-Ausschusses, der mit der Koordination von Tarifverhandlungen in Europa befasst ist, erreicht werden.

10 In diesem Zusammenhang wird der EGB Folgendes anstreben:

- Schaffung eines spezifischeren und gezielteren Informationsaustausches durch bessere Kommunikation z.B. Rundschreiben, Websites, Datenbanken, usw. Um bessere Ergebnisse zu erzielen, müssen wir auf nationaler Ebene und innerhalb der EGV ein Netz zuständiger Kollegen für Tarifverhandlungen erstellen, das eine fortwährende Implementierung und einen zeitgerechten Informationsaustausch gewährleistet.
- Koordination der Lohnpolitik, der Arbeitszeiten und der Wege zur Vereinbarung von Arbeit und Familie, mit Hilfe von Richtlinien, die den Gefahren von sozialem Dumping und der Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen entgegenwirken sowie ein faires Gehalt und Lohnerhöhungen unter Beachtung der Produktivitätsentwicklung in den EU-Mitgliedstaaten sicherstellen und Armutslöhnen über solida-

rische Tarifverhandlungen und in Tarifverträgen festgelegte höhere gesetzliche Mindestlöhne entgegenwirken.*

- Aufbau einer wirksameren Politik für die Koordination von qualitativen Elementen bei Arbeitnehmerrechten. Die Erfahrungen, basierend auf Entscheidungen der europäischen Industrieverbände zu qualitativen Bereichen in Hinsicht auf einheitliche europäische Forderungen, sind ein sehr wirksames Mittel, um wachsende Ungleichheiten zu bekämpfen und eine wirksame Harmonisierung der Arbeitnehmerrechte nach oben sicherzustellen.
- die Koordinierung der Tarifverhandlungen und der entsprechenden gewerkschaftlichen Mobilisierung in den europäischen Ländern und in den sektoriellen Bereichen entwickeln, damit in allen Ländern der Union Mindestnormen festgelegt werden können.

11 Der EGB will mehr Beständigkeit bei Tarifverhandlungen auf allen Ebenen in Hinsicht auf bereits vorhandene Ergebnisse des Sozialdialogs und auf EU Gesetzgebung zu Ausbildung und lebenslangem Lernen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Verbesserung der Teilnahme am Arbeitsmarkt für Frauen und der Schutz von Gesundheit, Sicherheit und des Arbeitsumfelds, sicherstellen. Außerdem wird der EGB prekäre Arbeitsverhältnisse bekämpfen und den Schutz von selbstständigen Arbeitnehmern steigern. Der EGB verpflichtet sich, sicherzustellen, dass die Unterhändler bei Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern eintreten können.

12 Die Rolle und die Präsenz der Frau in den Gewerkschaftsstrukturen und beim Sozialdialog auf allen Ebenen, einschließlich auf der europäischen Ebene und in den EBR, wird verstärkt werden.

Mehr grenzüberschreitende Zusammenarbeit

13 Wir müssen alle Initiativen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ermutigen und unterstützen, insbesondere in einschlägigen Bereichen der Tarifverhandlungen, um der zunehmenden Gefahr von sozialem Dumping entgegenzuwirken. Die Gewerkschaften der Doorn Gruppe in Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Frankreich und Deutschland und alle bereits ausgeführten Aktivitäten der Europäischen Industrieverbände sind als Maßstäbe zu bezeichnen und sollten sich auf alle Gebiete erstrecken, wo ähnliche wirtschaftliche, territoriale, währungspolitische (besonders in der Eurozone) und soziale Bedingungen existieren. Der EGB kann in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Rolle spielen. Ziel des EGB ist die Unterstützung eines grenzüberschreitenden Dialogs in allen Bereichen, beginnend auf gewerkschaftlicher Ebene bis hin zur territorialen, sektoralen und unternehmerischen Ebene. Ein in dieser Hinsicht zweckdienliches bestehendes wichtiges und wachsendes Phänomen der Zusammenarbeit und der Wirtschafts- und Dienstleistungsintegration zwischen Firmen in Grenzregionen, insbesondere in neuen Mitgliedsländern, macht eine Beschleunigung der Entwicklung und eine Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen sektoralen Gewerkschaften und Arbeitvertretern in den Unternehmen in Grenzregionen notwendig. Der

* Siehe Anlage 1:

Kongresstellungnahme zu Mindestlöhnen

EGB unterstützt das Engagement der Interregionalen Gewerkschaftsräten und deren Förderung von direkten grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen sektoralen und unternehmerischen Strukturen.

14 Diese Zusammenarbeit sollte zu einem effizienteren Informationsaustausch führen und die Gewerkschaftszusammenarbeit verbessern sowie bewährte Praktiken in diesem Bereich fördern und propagieren, während gleichzeitig die unterschiedlichen Tarifverhandlungssysteme respektiert werden. Außerdem sollte diese Zusammenarbeit Teil der Aktivitäten des EGB-Tarifverhandlungsausschusses sein, um ein höheres Bewusstsein und Beständigkeit sicherzustellen.

Mehr Abkommen, die die Mobilität der Unternehmen widerspiegeln

15 Grenzüberschreitende Mobilität von Unternehmen und transnationale Unternehmen in Europa und anderswo werden immer häufiger. Die fehlenden transnationalen Verhandlungsmöglichkeiten sind ein wachsendes Problem für die soziale Begleitung dieses Prozesses, oft mit weit reichendem Folgen für Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Bisher haben diese Aktivitäten ohne eindeutige Regeln und Verfahren stattgefunden. In den letzten Jahren wurden mehrere Vereinbarungen unterzeichnet, die meisten betreffen die EU-Dimension, aber auch internationale Rahmenabkommen. Diese Vereinbarungen wurden oft von vielen Parteien unterzeichnet, wie von dem EGV und/oder den sektoralen Gewerkschaften auf nationaler Ebene und/oder den Europäischen Betriebsräten.

16 Daher betont der EGB, dass die Initiative der Kommission (Sozialagenda 2005-2010), die darauf abzielt, den Sozialpartnern soweit diese es wollen, einen rechtlichen Rahmen für diese Vereinbarungen zu bieten, eine offensichtliche Notwendigkeit erfüllt. In jedem Fall haben die EGV und die Gewerkschaftsverbände, die auf nationaler Ebene mit diesem Prozess befasst sind, die Hauptverantwortung dafür Regelungen und Vorgehensweisen bei Verhandlungen zu definieren sowie für die allgemeine Durchführung dieser Aktivitäten.

17 Die Rolle des EGB betrifft die Erstellung eines eher allgemeinen Rahmens, um diese Maßnahmen zu unterstützen und zu verstärken. Der gegenwärtige Rahmen betrifft im wesentlichen die folgenden zwei Gesichtspunkte:

- Eine detaillierte Festlegung der Teilnehmer und deren Repräsentativität. Der EGB ist der Meinung, dass die repräsentative Funktion allein bei den Gewerkschaften liegen sollte, da ihre Tarifverhandlungen rechtliche Auswirkungen haben. Infolgedessen sollten die Verhandlungsmacht und die Unterzeichnungsbefugnis in den Händen der Gewerkschaften liegen. In diesem Zusammenhang erfüllen die Betriebsräte, als Akteure auf Unternehmensebene, die Repräsentation und die Einhaltung einer inter-

nen Demokratie gemäß den Vorgaben des EGV und der nationalen Gewerkschaften, die die Schiedsrichter beim Verhandlungsprozess in den verschiedenen Unternehmen sind.

- Der Inhalt und die Auswirkungen der unterzeichneten Vereinbarungen sollten nicht die schon errungenen Bestimmungen bisheriger Tarifverträge nationaler Gesetze verzerren. Eine Nichtregressionsklausel sollte ein Bestandteil der Vereinbarungen sein.

18 Gemäß den vorher erwähnten Kriterien wird der EGB die Europäischen Gewerkschaftsverbände und die nationalen Gewerkschaften in der Entwicklung von transnationalem Tarifverhandlungen auf sektoraler und unternehmerischer Ebene unterstützen, je nachdem wo die besten Bedingungen für eine konsequente Verbesserung von Arbeitsbedingungen bestehen und ohne bereits bestehende Tarifvereinbarungen und nationale Gesetzgebung zu gefährden. Jene, die direkt für die Verhandlungen verantwortlich sind - EGV und nationale Gewerkschaften - und der EGB werden die Zusammenarbeit von europäischen Betriebsräten und den einschlägigen sektoralen Sozialdialog-Ausschüssen unterstützen. Die Interregionalen Gewerkschaftsräte in Grenzregionen dürfen, wo günstige Bedingungen vorherrschen, eine Rolle in der Förderung von grenzüberschreitenden Vereinbarungen spielen. Der Tarifausschuss und der Exekutivausschuss des EGB werden den Umfang und die Wirksamkeit dieser Vereinbarungen regelmäßig analysieren.

Bessere Bedingungen für die Europäischen Betriebsräte (EBR)

19 Die intensive Aktivität von transnationalen Unternehmen macht die Rolle der Europäischen Betriebsräte zunehmend wichtiger. Deshalb fordert der EGB weiterhin eine Revision der EBR-Richtlinie:

- Die Effektivität und die Arbeitsbedingungen der EBR müssen verbessert werden. Das bezieht sich besonders auf das Informations-, Konsultations- und Verhandlungsrecht vor Entscheidungen der Unternehmen und auf die Anerkennung von Gewerkschaften sowie auf die Aufklärung über das Recht des EGBs seine Rechte gegenüber der Unternehmensführung mit Hilfe von (zügigen) Gerichtsverfahren auf Kosten des Unternehmens geltend zu machen.
- Das Recht der Gewerkschaftsvertreter und der Experten, an Sitzungen teilzunehmen, muss sichergestellt werden, vor allem zur Unterstützung des Besonderen Verhandlungsgremiums bei seiner Verhandlungsführung und bei EBR-Treffen mit der zentralen Führungsebene. Dieses Recht wird schon in der SE-Richtlinie geregelt, die lange nach der EBR-Richtlinie angenommen wurde.
- Die anhaltende Unterrepräsentation der Frauen in dem Besonderen Verhandlungsgremium und in den EBR sowie deren gewählten Gremien muss angegangen werden. Außerdem berücksichtigen die EBR-Politiken die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern nicht zu genüge.
- Rechtliche Probleme und Unklarheiten sollten ausgeräumt werden, z.B. 50:50 Joint Ventures, maximale Anzahl von Sitzen, der Mangel an Vorkehrungen hinsichtlich Neuverhandlungen und der Annahme von Vereinbarungen.

- Die EBR-Richtlinie sollte auch auf kleinere multinationale Unternehmen mit 500 Arbeitnehmern angewendet werden.
- Wenn das zentrale Management Verhandlungen mit dem Besonderen Verhandlungsgremium innerhalb von sechs Monaten ablehnt, sollten ergänzenden Bestimmungen in Kraft treten.
- Die Tatsache, dass es schon mehr als 11 000 EBR-Vertreter in beinahe 800 multinationalen Unternehmen gibt, bedeutet, dass zusätzliche Bemühungen nötig sind, um die EBR zu unterstützen.

20 Der EGB unternimmt folgende Schritte:

- Unterstützung der Europäischen Industrieverbände, um die Aktionen zur Gleichstellung der Geschlechter in Hinblick auf Bildungsprogramme und die fachliche Kompetenz der EBR-Vertreter zu verbessern sowie Netzwerke zu fördern und eine ständige Überwachung von Vereinbarungen durch bestehende Datenbanken zu stützen.
- Unterstützung der Bemühungen der Europäischen Gewerkschaftsverbände in Bezug auf qualitative Neuverhandlungen von Vereinbarungen und die Ausweitung auf alle betroffenen multinationalen Unternehmen.
- Verbesserung der potentiellen Synergie durch die Verstärkung der Beziehung zwischen EBR und den Gewerkschaften, mit Hilfe einer Reihe von Initiativen unter Zustimmung der Europäischen Gewerkschaftsverbände mit dem Ziel, positive Gestaltung von Restrukturierungen der Unternehmen und Mobilität zu erreichen, basierend auf spezifischen Vorgehensweisen und Erfahrungen, um allgemeine Referenzmodelle zu schaffen.
- In der Präambel der Richtlinie die Bedeutung der Förderung von Geschlechterdemokratie in den EBR zu erwähnen, während nicht aus den Augen verloren werden sollte, dass der EGB und seine Mitgliedsorganisationen noch immer viel in diesem Bereich tun müssen.

Mehr europäische Arbeitnehmerbeteiligung

21 Die Finanzmärkte werden heute von liberalem Denken dominiert, demnach existieren Unternehmen einzig und allein zum Nutzen ihrer Aktionäre und Investoren. Aus diesem Grund müssen sich immer mehr Unternehmen in der Öffentlichkeit rechtfertigen. Aber die Finanzmarktskandale der letzten Jahre haben deutlich gezeigt, dass die Korrektheit und Transparenz im Management von Unternehmen ein Thema für alle ist, die mit der Zukunft der Unternehmen verbunden sind. Das wachsende Interesse an unternehmerischer und sozialer Verantwortung zeigt, dass liberale Systeme und deren Nutzen in Frage gestellt werden.

22 Um dem Liberalismus auf den Finanzmärkten entgegenzuwirken, muss eine Änderung bei der spekulativen Logik erfolgen, die viele heutige Finanzinstrumente kennzeichnet. In diesem Zusammenhang sollte die Rolle von Private-Equity Fonds kritisch hervorgehoben werden, um die Grundsätze von Transparenz

und die Notwendigkeit einer zunehmenden Demokratisierung der Wirtschaft zu stärken und um die Macht der Kapitalmärkte zur Kontrolle von Unternehmen zu begrenzen.

23 Da die wiederholt zu Sprache gebrachte Besorgnis der EZB und anderer finanzieller Institutionen bezüglich der Tätigkeiten der Hedge Fonds und Private-Equity Fonds, die sogar zu Äußerungen wie “Risiko einer Systemkrise” geführt haben, die Wirtschaft belasten, fordert der EGB die Kommission auf, gemäß ihrem Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und der Entscheidungsstrukturen im Unternehmen so schnell wie möglich einen Gesetzesvorschlag vorzulegen, der darauf abzielt, die von den professionellen Anlegern gelieferten Informationen bezüglich ihrer Investitions- und Abstimmungspolitik zu untermauern.

24 Gleichzeitig ist es wichtig die strategischen Instrumente für ein besseres Verständnis der Hedge Fonds und der Private-Equity Industrie sowie der Hinweise auf Corporate governance zu entwickeln.

25 Es sollte weder den Managern und Investoren - noch der Europäischen Kommission - alleine überlassen werden, zu definieren, was Unternehmen zur Gesellschaft beitragen. Die Arbeitnehmerbeteiligung liegt nicht im Ermessen der Arbeitgeber. Sie ist eine öffentliche Angelegenheit und kann politisch erzwungen werden, auch gegen den Willen von Arbeitgebern und Investoren. Was gebraucht wird, ist ein Rahmen, in dem sich andere gesellschaftliche Gruppen – nicht lediglich die Kapitaleigner - organisieren können um ihre Interessen gegenüber den Unternehmen artikulieren zu können. Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle in dieser Angelegenheit, da sie ihre Arbeitsplätze sichern und ihre Lebensqualität sowie ihr Einkommen verbessern wollen.

26 Das Recht der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung muss so gestaltet sein, dass sie die Unternehmensentscheidungen bezüglich der Übereinkommen mit Private Equity Fonds mit beeinflussen können. Diese Rechte müssen als Schlüsselemente bei der Förderung und Sicherung der Fähigkeit von Unternehmen angesehen werden, langfristigen Mehrwert zu schaffen.

27 Die Kommission und die Mitgliedstaaten müssen darauf achten, dass die soziale Verantwortung der Unternehmen alle beteiligten Akteure mit einbezieht, einschließlich der Investmentfonds, die Einfluss auf die Gesellschaften ausüben, in denen sie tätig sind und die sie teilweise leiten. In diesem Zusammenhang hinterfragt der EGB die Anwendung der Richtlinie 2002/14 über Information/Anhörung der Arbeitnehmer in Holdings und verlangt, dass diese Richtlinie überarbeitet werden sollte, falls sie diese Arbeitnehmer nicht betrifft.

28 Eine einflussreiche und obligatorische Arbeitnehmerbeteiligung im Wege frühzeitige Information, Konsultation, Beteiligung und Tarifverhandlungen garantiert ein europäisches Sozialmodell, das das Leben und die Arbeit der europäischen Bürger bestimmt: Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer sollten eine Reihe

von Rechten beinhalten, einschließlich der besseren Unterrichtung und Anhörung aller Arbeitnehmer, sowohl der in den kleinsten wie in den größten Unternehmen (wobei Unterrichtung rechtzeitig erfolgen und Konsultationen in begründete Stellungnahmen münden sollten, bevor Entscheidungen getroffen werden, einschließlich bei Restrukturierungen, wo die Rechte der Arbeitnehmer zur Information und Konsultation oder der Zugang zu externen Beratern garantiert werden muss, bevor die Planung zu Restrukturierungsmaßnahmen einsetzt). Dies sind Mechanismen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern, und die den Reichtum und die Kapazität einer zivilen Gesellschaft widerspiegeln, den Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen und um zufrieden stellende Lösungen auf Unternehmensebene zu erreichen. Gewerkschaften erwarten die Unterstützung der europäischen Politik für einen solchen Ansatz. Grundrechte und die Gesetzgebung auf europäischer Ebene sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber verhandeln können und dabei auf die Unterstützung der Gewerkschaften zählen können. Aus diesem Grund fordert der EGB die Europäische Kommission auf, einen europäischen Standard mit gesetzlichen Regelungen für die Arbeitnehmerbeteiligung zu entwickeln, der auf Bestimmungen basiert, die bereits in anderen EU-Richtlinien existieren. Der heutige Zustand der diesbezüglichen Regelungen kann als ungeeignet bezeichnet werden und muss verbessert werden.

29 Der EGB würde eine Debatte über ein europäisches Grundrecht begrüßen, das jene Unternehmensentscheidungen beeinflusst, die Arbeitnehmerinteressen beinhalten. Europäische Politik sollte die Grundrechte von Bürgern weiterentwickeln, indem dieses in Artikel 137 der Europäischen Verträge begründete europäische Grundrecht eingeführt wird. Dieses Recht kann von einschlägigen Bestimmungen der Europäischen Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte von 1989 und dem Grundrecht auf Information und Konsultation in Artikel II-87 des Europäischen Verfassungsentwurfs abgeleitet werden. Eine solche Überlegung kann auf einschlägigen Grundrechten einiger EU-Länder, wie Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, die Niederlanden, Portugal und Slowenien Bezug nehmen, wo Arbeitnehmer Unternehmensentscheidungen beeinflussen können.

30 Der EGB erwartet von Arbeitgebern und EU-Institutionen ein besseres Verständnis für den engen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der europäischen Marktwirtschaften und einer einflussreichen und obligatorischen Beteiligung von Arbeitnehmern. Europäische Unternehmen, die auf globaler Ebene wettbewerbsfähig sein wollen, müssen eine enge Verbindung mit ihren Arbeitnehmern suchen, da menschliche Ressourcen immer noch der wichtigste Erfolgsfaktor sind. Typische Elemente dabei sind die Annahme der Grundrechte und Arbeitsprinzipien, offene und transparente Informationen für Arbeitnehmer und ihre Vertreter sowie Mitbestimmung auf Unternehmensebene, im Verwaltungsrat oder in Aufsichtsräten. Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt von der Fähigkeit und Bereitschaft der Unternehmen ab, Arbeitnehmer in die Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten mit einzubeziehen.

31 In Hinsicht auf Innovationen sind Arbeitnehmer als größte Ressource des Unternehmens unterbewertet. Arbeitnehmer nutzen ihre Kenntnisse, um neue Produkte und Dienstleistungen zu schaffen. Ihre

Kenntnisse und ihre Erfahrung sind oft eine wichtige Quelle der Innovation. Mit anderen Worten, verläuft Arbeitnehmerinnovation von unten nach oben. Im Zusammenhang mit Arbeitnehmerinnovation, wird die Entwicklung von Ideen, deren Ausführung und deren Wert nicht nur von einer kleinen Gruppe wie Ingenieuren und anderen Fachkräften entwickelt, sondern gründet sich auf systematisches Zusammenwirken aller Arbeitnehmergruppen. Der Nutzen für das Unternehmen kann sich in barer Münze auszahlen, zum Beispiel durch einen höheren Umsatz oder positiven Bilanzzahlen, oder aber in immateriellen Werten, wie größerer Zufriedenheit in der Arbeit, weniger Stress und so weiter.

32 Die Innovationspolitik der Zukunft sollte also eine Strategie enthalten, die einen bestmöglichen Rahmen für Arbeitnehmer liefert, ihr schöpferisches Potential auszuwerten, sobald die Frage des geistigen Eigentums der Arbeitnehmer geregelt ist. Außerdem ist es wichtig, dass ein ausgedehntes Schulungs- und Weiterbildungssystem allgemeines Wissen und praxisorientiertes Lernen verbindet und die Entwicklung von Arbeitnehmerinnovationen unterstützt.

33 Der Arbeitnehmerspekt ist besonders relevant, wenn es um benutzerorientierte Innovation geht. Die Mehrheit aller europäischen Unternehmen tun sich bei Forschungsausgaben nicht übermäßig hervor. Es sind vorwiegend kleine und mittlere Unternehmen mit einer Ausrichtung auf die Entwicklung neuer Produkte und auf die und Anpassung von Produkten und Dienstleistungen an die Nachfrage des Marktes. In diesem Zusammenhang spielen die Erfahrungen der Arbeitnehmer mit den Kunden und Lieferanten eine große Rolle. Initiativen auf dem Gebiet der Innovation müssen deshalb die Arbeitnehmer als Faktor in den Prozess mit einbeziehen.

34 Der EGB wird die Kommission ermutigen, arbeitnehmergetriebene Innovationen in ihren Überlegungen zu einer europäischen Innovationspolitik mit einzuschließen und als sektorübergreifende Priorität in die Industriepolitik der EU einzuarbeiten. Arbeitnehmergetriebene Innovationen unterstützen den Einfluss von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und haben eine Zusammenarbeit auf allen Ebenen innerhalb des Unternehmens zur Folge. Es ist deshalb weise, das Thema der arbeitnehmergetriebenen Innovationen und ihre Einbettung in Tarifverhandlungen mit europäischen Arbeitgebern im Sozialdialog aufzunehmen.

Corporate governance

35 Ein soziales Europa braucht Unternehmen, die nicht nur den Aktionären und Märkten, sondern auch anderen gesellschaftlichen Gruppen dienen. Sie sollten so aufgebaut sein, dass die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, die sozialen Interessen und ökologische Anforderungen ausbalanciert sind. Die Struktur und die Funktionen solcher Unternehmen müssen dazu so transparent wie möglich sein. Aus diesem Grund sind Minderheitsaktionärsrechte, interne und externe Prüfungen und Transparenz der Managergehälter so notwendig wie niemals zuvor, besonders nach den Skandalen in Europa sowie weltweit. Es ist

auch wünschenswert, dass Unternehmensführungsprinzipien der OECD in allen Europäischen Ländern eingeführt werden. Außerdem können Arbeitnehmergewinnbeteiligungssysteme im Unternehmen, tarifvertraglich geregelt und auf freiwilliger Basis, der Verbesserung der Unternehmensführung durch den Einfluss über die Hauptversammlung dienen.

36 Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen haben gemäß dem europäischen Gesellschaftsrecht die Möglichkeit, ihr Recht auf Information, Konsultation und auf Mitwirkung im Unternehmen auszuüben. Die SE-Richtlinie vom Oktober 2004 liefert eine geeignete Struktur als Beispiel für eine vorbildliche Unternehmensführung. Bezeichnenderweise zeigten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Vereinbarung über Arbeitnehmermitbestimmung in der SE ihre Zustimmung, wenn es um die Arbeitnehmermitbestimmung als Kernelement der europäischen Unternehmensstruktur geht. Gemäß den Vorschriften der SE-Richtlinie sollte als Schlüsselement die Teilnahme durch einen starken SE-Betriebsrat zusammen mit den Arbeitnehmern über die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Verwaltungsräten ausgeübt werden.

37 Der EGB hat in seinem Aktionsprogramm von Prag im Jahre 2003 ein europäisches Verständnis bezüglich der Ausübung von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in Verwaltungs- und Aufsichtsräten einer europäischen Gesellschaft (SE) gefordert. Damit die Arbeitnehmer diese neuen Verantwortungen annehmen und eine Verbesserung erzielen können sind bestimmte Qualifikationsmaßnahmen und Netzwerke für den Meinungs austausch notwendig. Der EGB sollte das Konzept einer „Akademie für Arbeitnehmervertreter auf der Vorstandsebene“ prüfen sowie von Trainingszentren der nationalen Mitgliedsorganisationen und der betroffenen Europäischen Gewerkschaftsverbände. Der EGB bestätigt, dass er sich verpflichtet, die Schaffung eines Europäischen Fonds in Zusammenarbeit mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden zu erwägen, damit ein bestimmter Teil der Tantiemen der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat der SE abgeführt werden kann.

38 Es sollte für die Öffentlichkeit transparent sein, ob die Regelung der Arbeitnehmermitbestimmung in einer SE im Einzelfall korrekt erfolgt ist. So wird die Europäische Kommission beauftragt, ein genaues SE-Register zu erstellen, das nicht nur die erforderlichen Unternehmensdaten enthält, sondern auch feststellt ob eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern existiert und in welchen Bereichen. Der EGB ist besorgt; da zahlreiche SEs zugelassen wurden, jedoch ohne Vereinbarung mit den Arbeitnehmern gemäß der SE-Richtlinie. Die Gründer haben behauptet, dass es zum Zeitpunkt der Einrichtung keine Arbeitnehmer gab. Weil es auf der EU-Ebene keine Bestimmungen über Neuverhandlungen gibt, konnte es zu SEs ohne Arbeitnehmermitbestimmung kommen, bei denen die Arbeitnehmer erst nach der Gründung der SE eingestellt wurden. Die EU-Kommission wird dazu aufgerufen diese Gesetzeslücke zu schließen.

39 Der EGB möchte das Ziel der Harmonisierung des Europäischen Gesellschaftsrechts beibehalten und plädiert auch für einen europäischen Rahmen, der die Rolle der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

festlegt. Dabei sollten die vom Europäischen Parlament in Bezug auf die Unternehmensführung erarbeiteten Leitlinien berücksichtigt werden. Außerdem sind Schritte notwendig, um die 14. Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verlagerung von Unternehmenssitzen zu vervollständigen, wenigstens mit dem gleichen Standard wie in den Regelungen der SE-Richtlinie. Die Europäische Gesetzgebung muss sicherstellen, dass keine Gesetzeslücken vorhanden sind, die Unternehmen erlauben, bestehende Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Der EGB wird verlangen, dass die Europäische Kommission ein Verfahren schafft, der das Prinzip der "Übertragbarkeit" bereits existierender Mitbestimmungsrechte im Falle einer Verlagerung des Unternehmens oder Teile davon, garantieren. Insbesondere das in der SE-Richtlinie definierte „Vorher/ Nachher“-Prinzip, das Arbeitnehmer vor dem Verlust ihrer bestehenden Rechte nach nationalen Regelungen schützt, die schon galten bevor das Unternehmen gemäß europäischem Gesetz seine Struktur oder seinen eingeschriebenen Sitz verlegt, sollte respektiert werden. Eine falsche oder fehlende Definition der Arbeitnehmermitbestimmung, z.B. in einer „Europäischen Unternehmensstatut“, kann sich negativ auf die Arbeitnehmermitbestimmung in den EU-Mitgliedstaaten auswirken. Der EGB fordert die Europäische Kommission deutlich auf, Arbeitnehmerrechte in allen zukünftigen Regelungen im Bereich des europäischen Gesellschaftsrechts zu respektieren.

Soziale Verantwortung der Unternehmen

40 Der EGB unterstützt alle Initiativen, die soziale Verantwortung bei Aktivitäten innerhalb europäischer Unternehmen fördern. Insbesondere unterstützt er die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen und Bemühungen, die Effizienz der nationalen Kontaktstellen zu verbessern. Aus diesem Grund unterstützte der EGB auch das Grünbuch der Kommission von 2002. Der EGB betont die Bedeutung eines europäischen Rahmens für verbindliche Kriterien zu Transparenz, Rechenschaftspflicht und Beteiligung der Beschäftigten, ohne die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht funktionieren kann: die externe und interne Dimension von sozial verantwortlichem Unternehmenshandeln müssen deckungsgleich sein. Soziale Verantwortung von Unternehmen dehnt die Verpflichtungen der Unternehmen über die selbstverständliche Übereinstimmung mit gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen aus: Soziale Verantwortung der Unternehmen verlangt die Annahme dieses Verhaltensgrundsatzes samt der damit verbundenen Dimensionen für die Leitung von den Unternehmen. Da im Multi-Stake-Holder Forum der Standpunkt der Unternehmen derzeit überwiegt, wird der EGB alle seine Aktion an diesen Grundsätzen ausrichten, um die ursprüngliche Bedeutung von sozialer Verantwortung der Unternehmen wieder zu beleben und Beziehungen zu Institutionen und anderen Teilhabern mit einer eher ausgeglichenen Position wiederherstellen.

41 Der EGB ist der Ansicht, dass sich bei Unternehmen mit Filialen, Lieferanten und Zulieferer in Drittstaaten, die CSR-Verpflichtungen nicht auf das europäische Gebiet begrenzen dürfen, sondern eindeutig auf die gesamte Produktionskette angewandt werden sollten. Damit dies nicht zu einer reinen Marketing-

operation wird, muss der EGB fordern, 1) dass die europäischen Unternehmen die CSR-Verpflichtungen in den Filialen, Lieferunternehmen und Zulieferunternehmen mitteilen, 2) dass sie überall seriöse und transparente Prüfungsverfahren für die Anwendung der grundlegenden Arbeitsrechte einführen 3), dass die Unternehmen ein gewerkschaftliches Eingreifen in die gesamte Produktionskette akzeptieren mit Anwesenheitsrechten und spezifischen und koordinierten Aktionen der sektoriellen und territorialen Gewerkschaftsstrukturen aller Produktionsbereiche des Unternehmens.

„Kasinokapitalismus“

42 Ein neues Phänomen oder zumindest eine Entwicklung, die erst seit kurzem auf der Tagesordnung der Gewerkschaften steht, ist die steigende Anzahl von Private-Equity-Gesellschaften und Hedge-Fonds.

43 Diese unterscheiden sich von den sonstigen Finanzinvestoren dadurch, dass sie privat und nicht an den Börsen gehandelt werden. Sie stützen ihre Tätigkeit hauptsächlich auf Schuldverschreibungen und die Verschiebung von Gewinnen in Steueroasen, außerhalb der Reichweite der Regulierungsbehörden. Sie streben eine jährliche Mindestrendite von 15 % an und ihre Investitionen haben selten eine längere Laufzeit als 4 Jahre. Die ihnen zugrunde liegende Philosophie beruht auf einem kurzfristigen Ansatz, indem sie oft Aktien verkaufen, um Gewinne zu maximieren sowie Arbeitsplätze und Kosten einzusparen. Der deutsche Vize-Kanzler, Herr Müntefering, hat Private-Equity-Gesellschaften als „Heuschrecken“ bezeichnet.

44 Im Juli 2005 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Anhörung durchgeführt, um zu erörtern, wie der europäische Rahmen für Investmentfonds verbessert werden kann. Die Kommission hat zwei „Expertengruppen zu Alternativen Investmentfonds“ eingesetzt, damit diese sich mit der Frage befassen, „wie sie die zukünftige Entwicklung von Hedge-Fonds und Private-Equity-Gesellschaften in Europa sehen und ob sie auf europäischer Ebene über Regulierungen oder anderweitig behindert werden, was eine effiziente Organisation der Unternehmen bremsen würde“. Diese Sachverständigengruppen haben 2006 ihre Berichte vorgelegt.

45 Der EGB hat kritisiert, dass diese Berichte von voreingenommenen Experten erstellt wurden, die ausschließlich Organisationen angehören, die großes Interesse an gar keiner oder, wie in dem Bericht vorgeschlagen, an möglichst wenig Regulierung haben. Die Analysen in den Berichten sind stark auf Deregulierung ausgerichtet. Die Unzulänglichkeiten des Marktes und die Auswirkungen von mangelnder Transparenz, asymmetrischen Informationen, zunehmender Fremdkapitalaufnahme, kurzfristiger Finanzierung, Steuerflucht, systemischem Risiko für die Finanzmärkte, sowie die immer größere Verletzbarkeit von öffentlichen Unternehmen seit es Private-Equity-Fonds gibt wurden dabei kaum beachtet.

46 Diese Berichte stehen in auffallendem Kontrast zu der mit eindeutigen Belegen untermauerten Sorge über den Mangel an Transparenz von der EZB, der Weltbank und von amerikanischen Währungsinstitutionen, wie der Securities and Exchange Commission. Die SPE-Fraktion hat schon über mehrere Stellungnahmen zu den Berichten der „Expertengruppen zu Alternativen Investmentfonds“ Kritik an der Arbeitsweise der Europäischen Kommission laut werden lassen.

47 Kürzlich hat ein europäischer Kommissar seine Meinung hierzu folgendermaßen geäußert: „Private-Equity-Häuser und aktive Fondmanager aller Art, einschließlich der Hedge-Fonds, spielen eine wichtige Rolle als jede Regierung oder Regulierungsbehörde bei der Senkung der Kapitalkosten“.

48 Andere Mitglieder der Kommission standen dem kritischer gegenüber und haben sich bei einem Treffen des ECOFIN-Rats unter finnischer Präsidentschaft den Bedenken des Generalsekretärs zu den negativen Wirkungen des kurzfristigen Denkens auf Forschung und Entwicklung angeschlossen, das vor allem – wenn auch nicht ausschließlich - auf Hedge-Fonds und Private-Equity-Fonds zurückgeführt werden kann.

49 Der EGB arbeitet jetzt gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), dem Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) und anderen Akteuren an einer besseren Kontrolle dieser Fonds und konzentriert sich dabei auf:

- Steuerfragen
- bessere Rechtsetzung
- Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen

Insbesondere Private-Equity-Firmen sind in kurzer Zeit zu Besitzern und Verschiebern von großen Mengen an Kapital sowie zu bedeutenden Bereichen der Wirtschaft und der Beschäftigung geworden. Private-Equity-Firmen und die „Event-Driven“-Hedge-Fonds können bei Zielunternehmen die Fähigkeit gefährden, sich auf langfristige Mehrwerterzeugung, auf die soziale Verantwortung der Unternehmen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu konzentrieren.

50 Deshalb müssen die Gesetzgeber der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten einen Corporate Governance-Rahmen schaffen, welcher der Unternehmensführung genügend Instrumente bietet, um zu reagieren sowie gegebenenfalls akute Übernahmeveruche abzuwehren und die Versuche von Minderheitsgesellschaftern die Unternehmensstrategie nach ihrem Willen zu gestalten, ohne die anderen Aktionäre und die Interessen der Arbeitnehmer zu beachten, zu kontrollieren. Dieser Rahmen muss gegen das „Asset-stipping“, die Verlagerung von Investitionsschulden und andere zweifelhafte von Interessenskonflikten geprägte Transaktionen gewappnet sein.

51 Andererseits müssen die Investitionsmaßnahmen von Private Equity Fonds laut den aufsichtsrechtlichen Regeln mit Blick auf die Stabilität des Finanzmarkts und die langfristige Mehrwertschaffung getä-

tigt werden. In diesem Zusammenhang muss eine Steuerregulierung, einschließlich des Abzugs von Schuldendiensten in Betracht gezogen werden. Der Schwellenwert zur Anmeldung von Equity-Beteiligungen bei den Behörden des Finanzmarkts und des betroffenen Unternehmens muss gesenkt werden. Das Stimmrecht auf Grundlage von zeitlich eingeschränkter Wertpapierverleihung muss begrenzt werden

52 Dies werden wichtige Aufgabenbereiche im Rahmen des nächsten EGB-Mandats sein.

AKTIONSPUNKTE

Der 11. Kongress beauftragt den EGB:

- Den Inhalt der dreigliedrigen sozialen Abstimmung und des makroökonomischen Dialogs stärken
- einen qualitativ hochwertigen Sozialdialog zum Vorteil der Mehrheit der Arbeitnehmer zu fördern, mit entsprechenden Ergebnissen und deren Durchsetzung
- mit den Arbeitgeberorganisationen zur Entwicklung von einer gemeinsamen Grundlage bezüglich der Instrumente des europäischen Sozialdialogs zusammen zu arbeiten. Die Grundsätze sollten in einem einvernehmlichen Beschluss dargelegt werden
- ein Streitbeilegungssystem auf europäischer Ebene zu konzipieren und die Schaffung einer Abteilung des Europäischen Gerichtshofes für Arbeits- und Sozialfragen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu fordern
- die Verzahnung zwischen den verschiedenen Ebenen des Sozialdialogs zu stärken, um bessere Ergebnisse zu erzielen und nötige Synergien und Komplementarität zu entwickeln.
- aller Barrieren, die Arbeitgeber errichten könnten, um den Sozialdialog zu schwächen wirksam zu bekämpfen
- die Koordination von Tarifverhandlungen über intensiven und ständigen Austausch von einschlägigen Informationen durch die Ermutigung und Unterstützung der Zusammenarbeit aller Gewerkschaften in ganz Europa und durch eine Überwachung der Trends bei der Lohnentwicklung und hochwertiger Arbeitsbedingungen zu fördern. Lohn- und Sozial-Dumping

muss aufhören und fallende Lohnanteile im Verhältnis zum Volkseinkommen und die Stagnation oder das Absinken von Reallöhnen muss gestoppt werden

- Der EGB bittet seinen Ausschuss für Tarifverhandlungen die Möglichkeiten für eine Koordination im Bereich eines menschenwürdigen Lohns, welcher die verhandelten und rechtlichen Realitäten bezüglich niedriger Gehälter auf nationaler Ebene berücksichtigt, mit Blick auf die Verteidigung einer menschenwürdigen Arbeit zu untersuchen
- die Europäischen Gewerkschaftsverbände und die nationalen Verbände bei ihren koordinierenden Aktivitäten zu unterstützen und den EGB-Ausschusses, der für die Koordinierung der Tarifverhandlungen zuständig ist, zu stärken
- Tarifverhandlungskampagnen der Mitgliedsorganisationen zum Abschluss höherer Lohnabschlüsse in den Ländern zu unterstützen, wo Gewerkschaften sie als notwendig erachten*
- alle Initiativen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei gemeinsamen Interessen und Zielsetzungen zu unterstützen und das Engagement der interregionalen Gewerkschaftsräte bei deren Förderung von direkten grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen Sektoren und Unternehmen zu unterstützen
- Die Gewerkschaftsdebatte auf allen Ebenen neu anzufachen, um europäische Mindestnormen für die Ordnung der Arbeitsbeziehungen festzulegen
- Die Anerkennung der direkten und allgemeinen Effizienz der von den Sozialpartnern auf territorialer und sektoraler Ebene erreichten Abkommen
- einen allgemeinen Rahmen zur Unterstützung und Stärkung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen zu entwickeln, bei denen die repräsentative Funktion allein bei den Gewerkschaften und den Europäischen Gewerkschaftsverbänden liegen sollte
- Der EGB wird eine Kampagne entwickeln, damit multinationale Unternehmen die internationalen Arbeitsstandards, die Maßnahmen der von der IAO angenommenen dreigliedrigen Erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und die OECD-Leitlinien zu multinationalen Unternehmen einhalten.
- die Revision der Europäischen Betriebsrats-Richtlinien zur Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte nachdrücklich zu fordern, die zur Verbesserung der Effektivität und der Arbeitsbedingungen von EBR, zur Anerkennung der Rolle von Gewerkschaften, zur breiteren

* Siehe Anlage 1:
Kongresstellungnahme zu
Mindestlöhnen

Anwendung der Richtlinie für Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern und zur Sicherstellung des Erfolges von Verhandlungen des Besonderen Verhandlungsgremiums innerhalb von 6 Monaten beiträgt sowie auf die Aufklärung über das Recht des EGBs seine Rechte gegenüber der Unternehmensführung mit Hilfe von (zügigen) Gerichtsverfahren auf Kosten des Unternehmens geltend zu machen.

- die Entwicklung einer allgemeinen Gesetzgebung auf EU-Ebene in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligung, Informations- und Konsultationsrechte, die bereits im Rahmen bestimmter EU-Richtlinien existieren, zu fordern
- die Europäische Kommission aufzufordern, ein SE-Register zu erstellen, das die erforderlichen Unternehmensdaten und Informationen über die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern enthält
- die Absicht zu bekräftigen, einen Europäischen Fonds in Zusammenarbeit mit den EGV zu einzurichten, in den ein Teil der Tantiemen der Arbeitnehmervertreter in der SE abgeführt werden soll
- Druck auf die Kommission ausüben, damit das europäische Gesellschaftsrecht obligatorische Mitbestimmungsrechte enthält und die die 14. Richtlinie zur Verlagerung von Unternehmenssitz mit den gleichen Regelungen für Arbeitnehmermitbestimmung wie in der SE-Richtlinie vorzulegen
- Sicherzustellen, dass künftige Maßnahmen zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung allen Interessen gerecht wird, nicht nur den Aktionäressinteressen und zu einer größeren Transparenz der Unternehmensstruktur und der Managergehälter beitragen
- die Kommission aufzufordern, einen Europäischen Referenzrahmen zu CSR zu erstellen, der konkrete Kriterien zur Transparenz, Rechenschaftspflicht und Beteiligung der Beschäftigten enthält und gewährleistet.
- Einen europäischen Kommissar mit der Entwicklung einer präventiven Politik für Restrukturierungen beauftragen, der fähig ist, die verschiedenen Aspekte der Restrukturierung unter seiner Verantwortung zu bündeln.
- Die Nutzung des Anpassungsfonds für Globalisierungsfolgen stärken und ausdehnen, um das soziale Management bei Restrukturierungen zu erleichtern.

4. IN DIE OFFENSIVE FÜR:



Eine Europäische Union
mit einer effizienten
wirtschaftlichen, sozialen
und ökologischen
Governance

Eine Europäische Union mit einer effizienten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Governance

1 Ein erfolgreiches soziales Europa, das in der Lage ist, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, beruht auf einer erfolgreichen Wirtschaft – und umgekehrt. In der ursprünglichen Lissabon-Agenda, so wie sie 2000 vom Europäischen Rat festgelegt wurde, schlug gleichzeitig die Entwicklung des Binnenmarkts sowie die Liberalisierung von öffentlichen Diensten vor und beschäftigte sich außerdem mit der Förderung der Fähigkeit Europas, den Herausforderungen der Globalisierung, dem technischen Wandel und der alternden Bevölkerung produktiv und innovativ zu begegnen. Beim der Lissabon-Agenda 2000 galt das soziale Europa als Teil der Lösung: Der Aufbau einer umfassenden und effizienten Wissensgesellschaft war nur auf der Grundlage eines starken sozialen Zusammenhalts und gut ausgebildeter, engagierter Arbeitskräfte mit angemessenen, sicheren Arbeitsplätzen denkbar. 2005 wurde mit der Halbzeitbewertung und dem Neustart des Lissabon-Prozesses die politische Agenda Europas verlagert. Im Jahr 2005 wurde der Säule der Wettbewerbsfähigkeit Vorrang vor den Säulen des sozialen Zusammenhalts, der Qualität der Arbeit und des ökologischen Fortschritts eingeräumt und – viel schlimmer noch – die Wettbewerbsfähigkeit im Sinne einer eng ausgelegten Pro-Business-Agenda der Deregulierung neu definiert.

Ein Politikwechsel für die Erreichung der Lissabon-Ziele

2 Die Rolle der europäischen Ebene wird auf die Öffnung des europäischen Marktes zu Gunsten von noch mehr Wettbewerb reduziert. Darüber hinaus obliegt es den Mitgliedstaaten, auf ihren Arbeitsmärkten Reformen durchzuführen, um wettbewerbsfähiger zu werden. Die wichtigste Devise der neuen Lissabon-Agenda lautet: Es ist Aufgabe der Regierungen der Mitgliedstaaten, nationale Reformen umzusetzen. Aus dieser Sicht und zusätzlich zu der Empfehlung für die Mitgliedstaaten, Reformen durchzuführen, kann bzw. sollte „Europa“ kaum etwas Anderes tun, als den Wettbewerb durch den Abbau von Handelshindernissen am europäischen Binnenmarkt zu fördern. Die Verlagerung der politischen Inhalte geht also mit einer Verlagerung der Verantwortlichkeiten bei der politischen Gestaltung einher.

3 Natürlich gibt es nach wie vor positive Elemente in der Lissabon-Strategie, allerdings werden diese zunehmend heruntergespielt. Größter Vorstoß der neuen Lissabon-Agenda ist, dass jeder Mitgliedstaat auf

sich selbst gestellt ist. Es gibt nur einen bescheidenen europäischen Rahmen, der sicherstellt, dass der verstärkte Wettbewerb am europäischen Markt mit einer Gesamtwirtschaftspolitik, die eine stark wachsende Binnennachfrage hervorruft, und politischen Maßnahmen, die für Chancengleichheit am europäischen Arbeitsmarkt sorgen, vereinbar ist.

4 Im Namen der „Wettbewerbsfähigkeit“ geraten die Mitgliedstaaten angesichts dieses Rahmens und dessen ideologischen Gerüsts in die Versuchung, die anderen im Wettbewerb um die niedrigsten Gehälter, die flexibelsten Arbeitsmärkte, die schwächsten Arbeitnehmer- und Umweltrechte und die niedrigsten Ertragssteuern aus dem Rennen zu werfen. Es herrscht die „Beggar-my-neighbour“-Politik, die darauf abzielt, einen größeren Teil der nach wie vor in Europa ansässigen industriellen Basis in verschiedene Länder zu locken. Da die Hände der Wirtschaftspolitik durch die Regeln der Steuer- und Währungspolitik (Stabilitätspakt, Europäische Zentralbank und das neue Europäische Wechselkurssystem) gebunden sind, laufen Sozialpolitik und Arbeitnehmerrechte die Gefahr, zum einzig anpassungsfähigen Faktor zu werden. Durch ein solches Vorgehen entzieht sich Europa selbst dem Wettbewerb um die Binnennachfrage und begibt sich stattdessen in unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Dies ist auch einer der Hauptgründe, warum die Produktivitätssteigerung nur schleppend verlief. Europa lässt ferner die Gelegenheit ungenutzt, eine wahre, nachhaltige Antwort auf den weltweiten Wettbewerb zu geben, indem es kooperiert und in Forschung, Innovation, Bildung für Alle, würdige Beschäftigung mit fairen Arbeitsbedingungen und eine dynamische Wirtschaft investiert, während gleichzeitig den Herausforderungen der Nachhaltigkeit Rechnung getragen wird. Mit der „neuen Lissabon-Strategie“ treten die Mitgliedstaaten um einen großen Anteil an einem bestimmten Kuchen in den Wettbewerb, wo es in Europa doch eigentlich um die Stärkung der europäischen Zusammenarbeit gehen sollte, um sicherzustellen, dass der Kuchen zu Gunsten aller Mitglieder wächst. Mit der „neuen Lissabon-Strategie“ begibt sich Europa auf der Grundlage einer Billig- und Niedriglohn-Strategie, die eben nicht nachhaltig ist, in den Wettbewerb mit China.

5 Europa muss seine Wettbewerbsstrategie auf einer hohen Produktivität, hohen Fertigkeiten und der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Investitionen in neue Technologien und Forschung und Entwicklung und nicht zuletzt auf den verantwortungsbewussten Umgang mit den Ressourcen aufbauen. Es ist an der Zeit sich vor Augen zu führen, dass die aktuelle Lissabon-Strategie nicht funktioniert und eines eindeutigen politischen Wandels bedarf. Es gilt die Rückkehr zu dem ursprünglichen Ansatz der Vereinbarkeit von Wettbewerbsfähigkeit und sozialem Zusammenhalt sowie ökologischem Fortschritt zu fördern, ebenso wie die Anerkennung der Zusammenhänge dieser Strategie mit anderen Politikelementen in Europa, insbesondere dem Stabilitäts- und Wachstumspakt, den Beschäftigungsleitlinien und der europäischen Strategie für nachhaltige Entwicklung.

6 Europa muss in erster Linie seinen eigenen Motor für wirtschaftliches Wachstum entwickeln. Die europäische Wirtschaft muss erneut auf den Weg des robusten und nachhaltigen Wachstums gebracht werden, das insofern unabhängig ist, als dass es auf der Binnennachfrage beruht, so wie dies im Zeitraum

1997-2000 der Fall war. Damals war in Europa ein Wachstum von 3 % mit einem jährlichen Beschäftigungswachstum von 2 % und einem jährlichen Investitionswachstum von 6 % zu verzeichnen, wodurch eine gegenseitige Stärkung stattfand und ein nachhaltig hohes Wachstum ohne Inflationsdruck aus dem Inland gewährleistet wurde. Im Gegensatz dazu wurde bei der seit 2003 zu verzeichnenden schmerzhaft langsamen Konjunkturbelebung zu sehr auf ein auf Export basierendes Wachstum gesetzt, was äußerst empfindliche Reaktionen auf Schocks in der Weltwirtschaft und die Aufwertung des Euro zur Folge hatte.

7 Der gegenwärtige europäische wirtschaftspolitische Rahmen bedarf dringend einer grundlegenden Reform. Er ist aus dem Gleichgewicht geraten und keineswegs dafür gewappnet, nachhaltig hohe Wachstumszyklen auszulösen. Die Währungspolitik reagiert schnell und energisch im Kampf gegen – tatsächliche und vermeintliche – inflationsbedingte Gefahren. Der steuerpolitische Rahmen wurde verbessert, ist jedoch nach wie vor einseitig auf den Defizitabbau ausgerichtet, und zudem wird trotz einiger Verbesserungen dieses Rahmens den negativen Auswirkungen auf den Konjunkturzyklus zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es gelingt beiden nicht, eine koordinierte und rechtzeitige politische Antwort zur Wiederherstellung des Vertrauens in die Wirtschaft zu liefern bzw. zu unterstützen, wenn Wachstum und Arbeitsplätze gefährdet sind.

8 Stattdessen müssen wir gemeinsam in Wachstum und Innovation investieren. Zum Auslösen von Wachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen, so wie dies in der zweiten Hälfte der 90er Jahre der Fall war, muss die Steuerpolitik an vorderste Stelle gerückt werden. Die Mitgliedstaaten sollten nationale Wachstumspläne ausarbeiten und dabei einen Ansatz der „doppelten Dividende“ verfolgen, bei dem kurzfristige Auswirkungen auf die Gesamtnachfrage und langfristiges Wachstumspotenzial vereinbart werden. Dies muss erfolgen, indem das Augenmerk in den „nationalen Wachstumsplänen“ den Prioritäten von Lissabon (Innovation, europäische Netzwerke, sozialer Sektor, Humankapital, Umwelt und Energie) gilt. Zur Steigerung deren Auswirkungen und zur Schaffung eines gemeinsamen Entwicklungsprojekts sind diese nationalen Pläne zu Gunsten von Wachstum und Konjunkturbelebung auf einer europäischen Grundlage zu koordinieren. Neben dem Aufbau „intelligenter“ steuerpolitischer Verfahren, welche die Gesamtnachfrage ohne Steigerung des Nettodefizits ankurbeln, muss die jüngste Reform des Stabilitätspakts hinzugezogen werden, indem die Innovationslücke Europas als ein außergewöhnlicher Umstand erklärt wird, angesichts dessen eine Abweichung vom Zeitplan für die Konsolidierung des öffentlichen Defizits zulässig ist. Der Stabilitätspakt bedarf einer weiteren Reform, indem das Augenmerk vom öffentlichen Defizit auf das Ziel der Gewährleistung eines nachhaltigen Niveaus der öffentlichen Verschuldung gelenkt wird und dies mittels einer aktuellen Ausgabenpolitik, die zwar nachhaltig ist, aber auch den zyklisch bedingten Bedürfnissen Rechnung trägt, sowie mittels einer öffentlichen Investitionspolitik, die das Wachstum ankurbelt.

9 Die Geldpolitik sollte steuerpolitischen Bemühungen zur Förderung sowohl der tatsächlichen als auch der potenziellen Wachstumsraten nicht entgegenwirken. Die Politik der Europäischen Zentralbank muss

dazu verpflichtet werden, sowohl Preisstabilität als auch Wachstum und Beschäftigung als gleichrangige Ziele zu verfolgen. In diesem Sinne sollte die Europäische Zentralbank ihren Ansatz dahingehend neu ausrichten, das Wachstum so stark wie möglich anzukurbeln, was mittelfristig Gegenstand der Wahrung der Preisstabilität bildet. Dazu muss das Ziel der Preisstabilität der EZB im Vergleich zu den Niedriginflations-schätzungen, die gegenwärtig angestrebt werden („unter, aber nahe der 2 %-Marke, was möglicherweise 1,9 % bedeutet), deutlich symmetrischer werden. Des Weiteren birgt die Verknüpfung des aktuellen Niedriginflationsziels an eine unausgereifte Währungsunion die Gefahr, dass einige Mitgliedstaaten zwangsläufig in lang anhaltende Zeiträume der Deflation getrieben werden. Nicht zuletzt deshalb sollte die EZB ihr Inflationsziel von einem einzigen Richtwert auf eine Bandbreite von Inflationszielen verlagern, die leicht über dem gegenwärtigen Ziel liegen. Sie sollte darüber hinaus eine alternative Palette von Inflationsbezugspunkten berücksichtigen, so dass das Augenmerk von der maßgeblichen Inflationsrate (Headline Inflation) auf Maßnahmen der Kerninflation verlagert wird, um die strukturellen deflationären/inflationären Kräfte in der Wirtschaft widerzuspiegeln.

10 Europa bedarf eines wachstumsfreundlichen Wechselkurssystems. Zur Vorbeugung dessen, dass Europa die Last weltweiter Ungleichgewichte zu tragen hat, benötigt Europa ein Wechselkurssystem, das sowohl exzessiven Aufwertungen als auch exzessiven Abwertungen der Währung vorbeugt. Der EGB fordert die europäischen Finanzminister dazu auf, Leitlinien für das Wechselkursverhalten des Euro festzulegen, die dann vertragsgemäß von der EZB einzuhalten sind. Zusätzlich dazu unterstützt der EGB den Gedanken eines Sitzes der Euro-Zone im Internationalen Währungsfonds im Einklang mit der Entscheidung des Europäischen Rats (Wien 1999) zur Stärkung des externen Profils der Euro-Zone.

11 Die neuen Mitgliedstaaten müssen in der Lage sein, der Währungsunion beizutreten, ohne dabei öffentliche Investitionen und den sozialen Zusammenhalt zu opfern. Angesichts des europäischen makroökonomischen Regimes mit seinem unausgewogenen Augenmerk auf „Stabilität ohne Wachstum“ sehen sich die mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten, die der Währungsunion beitreten möchten, gezwungen, öffentliche Investitionen, Gehälter im öffentlichen Sektor und gesetzliche Mindestlöhne zu kürzen, und dies trotz der Tatsache, dass zahlreiche von ihnen nach wie vor einen erheblichen Bedarf an öffentlichen Investitionen, öffentlicher Infrastruktur sowie an qualitativen Bildungs- und Sozialversicherungssystemen haben.

12 Es ist absolut ausschlaggebend, dass Europa Institutionen der wirtschaftlichen Governance zur Verbesserung der Koordinierung der makroökonomischen Politik aufbaut. Ein nicht inflationärer Zyklus der Arbeitsplatzschaffung mit hohem Wachstum ist nur dann nachhaltig auslösbar, wenn die einzelnen Akteure (Zentralbanken in Europa, Finanzminister, Arbeitsminister und Sozialpartner) einen entsprechende policy-mix, einschließlich der Lohngestaltung sicherstellen. Der EGB fordert deshalb eine Stärkung der bestehenden Koordinierungsmechanismen. Der makroökonomische Dialog würde eine wirksamere Rolle spielen, fänden häufiger regelmäßige Sitzungen statt und wären die Diskussionen politischer ausgerich-

tet. Ferner besteht die Notwendigkeit, eine bessere Verknüpfung zur nationalen Ebene herzustellen, was unter anderem Zusammenkünfte zwischen nationalen Parlamenten und Sozialpartnern vor den Sitzungen des Europäischen Rats bedeutet. Des Weiteren sind mindestens zweimal pro Jahr Anhörungen der europäischen Sozialpartner mit den Finanzministern der Eurogruppe, den Arbeitsministern und der Europäischen Zentralbank abzuhalten.

13 Die Erreichung der Lissabon-Ziele bezüglich höherer Beschäftigungszahlen bei Frauen, sowohl quantitativer wie qualitativer Natur, ist unmöglich, sofern nicht weitere politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mitgliedstaaten gefördert werden. Die EU spielt eine bedeutende Rolle bei der Koordinierung und bei Anregungen für Maßnahmen auf nationaler Ebene sowie bei der Überprüfung von deren Wirksamkeit. Im Bereich der Verfügbarkeit und Qualität der Betreuungsdienste in der EU muss eindeutig noch mehr getan werden, nicht nur bei der Kinderbetreuung sondern auch bei der Pflege von alten Menschen und Pflegebedürftigen. Gesetzliche und andere Maßnahmen zur Förderung von Bestimmungen zur Pflege älterer Menschen und von Pflegebedürftigen sollten eingeführt werden. Ein Anfang sollte gemacht werden, indem den Lissabon-Zielen eine neue Zielsetzung hinzugefügt wird, damit das Recht auf hochwertige effektive Betreuung, auf ausreichende Dienstleistungen und genügend qualifiziertes Personal sowie angemessene und nachhaltige finanzielle Solidarität anerkannt wird.

Effektive Koordinierung der Steuerpolitik zur Vermeidung von Regimewettbewerb

14 Die Freizügigkeit des Kapitals, der Waren und der Dienstleistungen innerhalb der EU, die Europäisierung und Internationalisierung der Unternehmen, der Handels- und Finanzmärkte haben aufgrund der nicht vorhandenen transnationalen steuerpolitischen Koordinierung zu einem schädlichen steuerpolitischen Wettbewerb geführt und zum Risiko einer dramatischen Erosion der Besteuerungsgrundlage sowie der steuerpolitischen Souveränität der Mitgliedstaaten. Bis jetzt wurde die Stabilität der Steuereinnahmen von einer schrittweisen Veränderung der Steuerstruktur beeinträchtigt: Die Steuerlast wurde auf die am wenigsten mobile Besteuerungsgrundlage verlagert – die Beschäftigung und die Waren-, um die im Bereich der mobilen Besteuerungsgrundlage verloren gegangenen Steuern wettzumachen. Auf diese Weise sind die Steuersysteme nicht nur für die Beschäftigung unvorteilhaft, sondern auch aus sozialer Sicht ungerecht geworden.

15 Die Steuerpolitik ist eine Grundvoraussetzung für die Bereitstellung von Mitteln, anhand derer die Regierungen ihre Ausgaben für sozial wünschenswerte Zwecke planen. Ferner bietet sie eine Möglichkeit zur Umverteilung von Einkommen. Somit wird sie zu einer wichtigen Säule des sozialen Europas. Als solches ist der EGB von einer Reihe jüngerer Entwicklungen und Debatten in Europa besorgt. Der EGB tritt für die Harmonisierung und steuerpolitische Fortschritte ein sowie für die Beseitigung der Steueroasen.

16 Gegenwärtig wird der Prozess der Harmonisierung der Steuersysteme in der EU nicht von der Kommission und den Mitgliedstaaten, sondern eher vom Europäischen Gerichtshof gesteuert, der dazu aufgerufen ist, Regeln aufzustellen, die die Mitgliedstaaten zu einer Änderung ihrer nationalen Gesetzgebung zwingen, damit diese mit dem „Euro kompatibel“ wird. Eine solche „negative Integration“ reicht jedoch nicht aus. Leider werden die Initiativen der Kommission derzeit durch den Einstimmigkeitszwang im Rat blockiert. Der EGB befürwortet schon lange das Prinzip der qualitativen Mehrheit bei der Unternehmenssteuer, der Kapitalsteuer und der Besteuerung von umweltbelastenden Tätigkeiten, da er die Meinung vertritt, dass die Harmonisierung der Steuersysteme zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen und der Dynamik des „Absenkungswettbewerbs“ notwendig ist.

17 Eines der Hauptanliegen ist der Einbruch der Grundlage der Körperschaftssteuer und der Steuersätze, die zu einer Unterfinanzierung öffentlicher Dienste führen kann. Die Kommission hat versucht, eine gemeinsame Definition der Basis für die Ertragssteuer festzulegen, verzeichnete dabei jedoch nur äußerst schleppend Fortschritte. Angesichts des wahrscheinlichen Widerstands einiger Länder denkt die Kommission nun ernsthaft darüber nach, eine erweiterte Kooperation zu nutzen (d.h. eine gemeinsame konsolidierte Steuerbemessungsgrundlage für einen Teil der EU-Mitgliedstaaten). Der EGB unterstützt diesen Gedanken unter der Voraussetzung, dass ebenfalls eine Diskussion über einen Mindestsatz bei der Körperschaftssteuer stattfindet.

18 Gleichzeitig verpflichten sich die Länder zur „Abwerbung“ mobiler Investitionen durch die Senkung der Körperschaftssteuersätze. Auch hier besteht eine ernst zu nehmende Gefahr des Absenkungswettlaufs, der entweder Ausgabenkürzungen oder eine weitere Erhöhung der Steuerlast für Arbeitnehmer mit sich bringen würde. Deshalb hält der EGB im Bereich der Unternehmenssteuer am Ziel verpflichtender europäischer Mindeststeuersätze fest. Der EGB schlägt vor, dass die Kommission unter anderem die Möglichkeit einer einheitlichen Unternehmenssteuer in Europa prüft, damit der Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten vermieden wird.

19 Der EGB betrachtet die Ökosteuer als einen viel versprechenden Weg der Steuerpolitik, durch den Arbeitnehmer und Arbeitsplätze entlastet und ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet würde. Versuche der EU, sich auf eine einheitliche CO₂-Steuer zu einigen, scheiterten jedoch, und in der 2003 verabschiedeten Richtlinie zur Energiebesteuerung werden zu niedrige Steuersätze angesetzt, als dass sie sich tatsächlich auf die Energiepreise auswirken würden. In diesem Bereich befürwortet der EGB eine europäische Steuerreform, bei der mehr Einnahmen aus den Steuern auf Verschmutzung und/oder die Nutzung von natürlichen Ressourcen abgeleitet werden, was in ein weiter gefasstes Umdenken der Steuerpolitik mit einfließen sollte, bei der jegliche potenziellen Folgen bezüglich der sozialen Auswirkungen, der Verwendung der Steuereinnahmen und der Notwendigkeit der Vermeidung jeglicher negativer Auswirkungen auf Ebene der öffentlichen Dienstleistungen und der Sozialversicherungssysteme zu berücksichtigen sind. Gleichzeitig sollte sichergestellt werden, dass wenigstens Industrieländer genügend öffentliche Mittel haben, um ihre Entwicklung zu finanzieren.

Für einen besseren europäischen Haushalt

20 Das Wachstum in der EU wurde in erheblichem Maße durch Gelder finanziert, die die EU weniger entwickelten Mitgliedstaaten und Regionen zur Verfügung stellen konnte. Die Festlegung der mittelfristigen Finanzplanung 2007 – 2013 erwies sich diesbezüglich Besorgnis erregend, da sie dazu führte, dass den neuen Mitgliedstaaten heute weniger Mittel bereitgestellt werden als bisher. Es war zwar begrüßenswert, dass die mittelfristige Finanzplanung verabschiedet wurde, allerdings muss auch festgestellt werden, dass es nach wie vor offene Fragen gibt. 2008/2009 ist wirklich alles zu berücksichtigen, so wie dies im März 2006 vom Europäischen Rat beschlossen wurde, einschließlich der Agrarsubventionen und der Sonderstellung der (herabgesetzten) Ausgleichszahlung des Vereinigten Königreichs.

21 Da die Kommission keinerlei neue Eigenmittel für die Zukunft vorgeschlagen hat, wird das System mit seiner aktuellen Struktur beibehalten. Das derzeitige System wird auf Grund seiner mangelnden Transparenz und seiner Komplexität kritisiert, weshalb der EGB den Vorschlag über eine Debatte zur möglichen Behebung der Defizite dieses Systems begrüßt. Eine solche Debatte kann nicht auf einen beliebigen Sonderaspekt beschränkt werden, sondern es gilt, sowohl die Struktur der Mittel als auch der Ausgaben neu zu bewerten. Die Einrichtung einer hochrangigen Expertengruppe zur Untersuchung dieser Frage könnte sich als Ausweg erweisen.

22 Für den EGB sind die finanziellen Perspektiven der EU Ausdruck der politischen Bestrebungen der Union. Sie basieren auf dem Gedanken, dass der wirtschaftliche Nutzen, den jedes Land aus der Mitgliedschaft in der Union zieht, die finanziellen Beiträge bei weitem überschreitet. Europa ist die ausschlaggebende Ebene für bestimmte Ausgaben und Investitionen. Es ist der europäische Mehrwert und nicht die Bemühungen zur Gewährleistung des Prinzips des „just retour“ basierend auf den trügerischen Berechnungen eines ausgewogenen nationalen Nettohaushalts, der als Leitfaden für die Überlegungen dienen muss.

23 Die Erweiterung und die Solidarität, die diese erfordert, sowie das Augenmerk der europäischen Politik auf die Ziele der Lissabon-Strategie bieten die Gelegenheit, sich über ein neues System einer europäischen Steuerbasis Gedanken zu machen. Wir möchten, dass sich die EU zur Erfüllung ihrer Ziele verpflichtet und dass sich die Mitgliedstaaten bereit erklären, solidarisch und demokratischer zu einer gemeinsamen Politik beizutragen, deren Effizienz und Notwendigkeit sie anerkennen.

24 Zur Frage der unmittelbaren Ressourcen erinnert der EGB ebenfalls an die Notwendigkeit, neue Möglichkeiten zu erschließen, so z.B. den Gedanken eines Europäischen Verkehrsinfrastrukturfonds, der durch die Erhebung von einem Cent pro verbrauchtem Liter Kraftstoff auf alle Fahrzeuge finanziert würde. Darüber hinaus ist in Erwägung zu ziehen, ob ungenutzte Kredite innerhalb des – mageren – europäischen Budgets verbleiben sollen, anstatt sie den Mitgliedstaaten zurückzuerstatten.

Starke öffentliche Dienste

25 Öffentliche Dienste - in der europäischen Fachsprache auch als Dienstleistungen von allgemeinem (wirtschaftlichem) Interesse (DAI bzw. DAWI) bekannt - sind ein wichtiger Bestandteil des Wirtschafts- und Sozialmodells eines jeden Mitgliedstaats und bilden - durch die Vertretung kollektiver Interessen – eine Säule des sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalts der EU. Sie stellen eines der Hauptinstrumente zur Umsetzung von Zielen wie der Schaffung von Arbeitsplätzen, der nachhaltigen Entwicklung und der wissensbasierten Wirtschaft dar. Öffentliche Dienste sind von großer Bedeutung für die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, da die Beteiligung der Frauen am Arbeitsleben von hochwertigen öffentlichen Diensten abhängt. Die öffentlichen Dienste sollten als Faktor zur Neuverteilung des Reichtums, der Produktivitätseffizienz und der sozialen Kohäsion angesehen werden.

26 Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten herrschen beachtliche Unterschiede hinsichtlich der Beteiligung des privaten Sektors und der Erbringung öffentlicher Dienste. Am Markt hat sich ein Trend hin zur Privatisierung von öffentlichen Diensten bei gleichzeitiger Nutzung öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP) abgezeichnet. Überflüssig darauf hinzuweisen, dass diese Dienstleistungen bei Inkrafttreten derartiger Vereinbarungen in Sachen Pflichten des öffentlichen Sektors, staatliche Hilfen oder neue Dienstleistungsrichtlinien durch die Binnenmarktgesetzgebung beeinflusst werden. Entsprechend werden diese Dienstleistungen im Rennen um Effizienz zunehmend in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt, was ihnen den nötigen Spielraum für öffentliche Aufgaben nimmt. Eine bessere Regulierung öffentlicher Dienste durch private Dienstleister ist erforderlich, damit das allgemeine Interesse geschützt wird.

27 Was die öffentlich-privaten Partnerschaften (ÖPP) angeht, bei denen eine Einbindung des Privatsektors in Projekte des öffentlichen Dienstes möglich ist, so ist der EGB der Meinung, dass es wichtig ist Lehren aus den negativen Erfahrungen zu ziehen und die mit ÖPP-Vereinbarungen einhergehenden Risiken zu berücksichtigen. Diese Erfahrungen haben insbesondere Folgendes hervorgehoben:

- die Schwierigkeiten bei der Bewertung der wirklichen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der von den ÖPP ausgelösten Risiken und zukünftigen Verpflichtungen und die Art, wie ÖPP die Kosten der Zahlungen für Investitionen von der jetzigen Generation auf die zukünftigen Generationen übertragen;
- die mangelnde Transparenz beim Prozess der Entstehung, der Tätigkeit und der Auflösung der ÖPP, einschließlich der Korruptionsgefahren;
- die Gefahr der Fragmentierung, Prekarisierung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Angestellten des öffentlichen Dienstes.

Die Kommission sollte sie erst dann fördern, wenn aussagekräftige Evaluierungen vorliegen. Der EGB fordert eine Bewertung der langfristigen wirtschaftlichen und sozialen Folgen der ÖPP und alternative Finanzierungsmöglichkeiten für die weitere Entwicklung von wesentlichen Infrastrukturen und Dienstleistungen. Die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft sollten an einer solchen Beurteilung beteiligt sein.

Eine bessere Möglichkeit würde unseres Erachtens darin bestehen, europäische und nationale Fonds zusammen mit den europäischen Banken (EIB, EBWE und EIF) zu mobilisieren und den Zugang zu europäischem Kapital sicherzustellen. Es bedarf eindeutiger Kriterien, vor allem was die Verwendung von Fonds zur Unterstützung der PPP anbelangt. Der EGB bleibt den PPP gegenüber kritisch eingestellt, solange die Bürgerinnen und Bürger nicht in Entscheidungen über die Infrastruktur und Dienstleistungen eingebunden werden, die sie finanzieren und tagtäglich nutzen.

28 Die Europäische Kommission hat jahrelang eine Politik der Öffnung der Märkte zur Förderung des Wettbewerbs verfolgt. Im Anschluss an eine Reihe von aufeinander folgenden Maßnahmen zur schrittweisen Liberalisierung des Postdienstes entschied sich die Kommission jüngst für eine vollständige Liberalisierung mit der Konsequenz, dass diese Dienstleistungen ab dem 1. Januar 2009 dem freien Wettbewerb ausgesetzt werden, ohne auch nur den geringsten Gedanken auf den Erhalt eines allgemeinen und für alle zugänglichen Dienstes zu verschwenden. Nicht selten führte die Liberalisierung zum Ersatz eines öffentlichen Monopols durch große, praktisch monopolistische Privatkonzerne. Darüber hinaus wurde durch die Liberalisierung der Zugang zu und - in einigen Fällen – die Qualität von öffentlichen Diensten eingeschränkt, so dass dies nicht unbedingt dem Interesse der Verbraucher entsprach. Hinzu kommt, dass die Liberalisierung häufig zu Beschäftigungsabbau und schlechteren Beschäftigungsbedingungen geführt hat.

29 Der Gewerkschaftsbund ist insbesondere im Bereich der sozialen Dienstleistungen, des Gesundheitswesens, der Wasserversorgung und der Abfallwirtschaft gegen diese Politik des selektiven Öffnens der Märkte und gegen eine vollständige Liberalisierung des Postsektors ohne Gewährleistung angemessener Bedingungen für einen allgemeinen und für Alle zugänglichen Dienst. Der EGB beharrt noch einmal auf der Notwendigkeit eines Moratoriums für Liberalisierungen, damit eine transparente und demokratische Evaluierung deren Folgen möglich ist. Wenn eine Bewertung zeigt, dass die Liberalisierung (Privatisierung, öffentlich-private Partnerschaften usw.) der öffentlichen Dienste mit negativen Folgen bezüglich des gleichen Zugangs zu Qualität, Menschenrechten, rechtlicher Sicherheit, sozialer Kohäsion und Solidarität sowie Nachhaltigkeit einhergeht, müssen die Wettbewerbsregeln revidiert werden und der öffentliche Dienst muss vor den Binnenmarktverordnungen geschützt werden.

30 Unterdessen verfolgt die Kommission keinen kohärenten Ansatz, mit Hilfe dessen die Bewältigung der Herausforderung des Erhalts und der Modernisierung des öffentlichen Dienstleistungssektors möglich wäre. Sie bahnt sich ihren Weg vor und zurück durch einen Irrgarten aus Grünbüchern, Weißbüchern und Mitteilungen, ohne dabei auch nur die geringsten Gesetzesvorschläge hervorzubringen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs spielt in Ermangelung eindeutiger und präziserer, von den Politikern beschlossener Regeln zur Lösung von Konflikten zwischen der Pflicht zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben und den Freiheiten des Binnenmarktes eine entscheidende Rolle. Eine solche Situation ist nicht nachhaltig, da die Rechtsprechung Bewertungen unterliegt und zudem nur in besonderen Fällen Anwendung findet, so dass weiterhin rechtliche Unsicherheit herrscht. Der Mangel an Initiativen durch den

europäischen Gesetzgeber zwingt den Europäischen Gerichtshof die Lücken mit seinen Urteilen zu stopfen. Das ist nicht die Aufgabe des Gerichts und stiftet Verwirrung bezüglich der anzuwendenden Verordnung für die breite Masse und für die Bediensteten im öffentlichen Dienst (insbesondere die auf lokaler Ebene, wo sie mit der Anwendbarkeit der EU-Wettbewerbsregelungen in der Praxis konfrontiert sind).

31 Der Vertrag verpflichtet die Europäische Union „wirtschaftlichen, sozialen und regionalen Zusammenhalt und die Solidarität der Mitgliedstaaten“ zu fördern. Wie auch immer, die EU hat ihre Zuständigkeit zur Förderung von Wettbewerb ausgeweitet, während die Kompetenzen zur Sicherstellung von Solidarität weiterhin begrenzt sind. Dieses Dilemma aufzulösen steht im Zentrum der EGB Kampagne für eine Rahmenvereinbarung für öffentliche Dienste. Solch ein Rahmen könnte sicherstellen, dass Solidarität an erster Stelle steht und könnte ein Gegengewicht zur europäischen Gesetzgebung darstellen, die öffentliche Dienste und ihre Werte unterläuft.

32 Es bedarf eindeutigerer Regeln für diese Dienstleistungen in der EU:

- Es gilt, dem allgemeinen Interesse vor den Gesetzen des Marktes insofern Vorrang einzuräumen, als dass ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und hoher Beschäftigung geleistet wird.
- Es gilt, die Grundsätze der Zugänglichkeit, der Verfügbarkeit, des Fortbestands, der Solidarität und der Allgemeingültigkeit, ebenso wie die Charta der Grundrechte anzuwenden.
- Es gilt, das Subsidiaritätsprinzip und die Zuständigkeiten der öffentlichen Behörden auf allen Ebenen (sowohl auf nationaler als auch auf lokaler) besser zu definieren.
- Es gilt, die Rechtssicherheit so zu gestalten, dass sie eine langfristige Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen und die für deren Fortbestand und Qualität unabdingbaren Investitionen ermöglicht.
- Es gilt, als Grundprinzipien die Good Governance und den sozialen Dialog durchzusetzen; Benutzer, Gewerkschaften und Verbraucher müssen angehört werden und ein Mitspracherecht bezüglich Detailfragen der Regulierung erhalten.
- Es gilt, auf jeder Ebene unter Einbindung der Arbeitnehmer und deren Vertretern eine Evaluierung durchzuführen.

33 Die Verantwortung für die Gewährleistung der Allgemeingültigkeit der Dienstleistungen und des Zugangs zu hochwertigen Dienstleistungen für Alle liegt bei den nationalen und europäischen Behörden. Dazu bedarf es eines europäischen Rechtsrahmens; der EGB schlägt eine Rahmenrichtlinie für Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse als Ergänzung zu sektoralen Richtlinien vor. Derzeit wird eine Petition mit dem Ziel durchgeführt, eine Million Unterschriften für eine solche Richtlinie und den Schutz des so wichtigen öffentlichen Dienstleistungssektors vor den Härten des Binnenmarkts zu sammeln. Der EGB ist fest entschlossen, seine Kampagne zu Gunsten des öffentlichen Dienstleistungssektors fortzusetzen, wobei das Gesamtziel lauten sollte, dass diese Dienstleistungen ihre Aufgabe von allgemeinem Interesse erfüllen können müssen.

Innovations- und Industriepolitik

34 Die Industriepolitik spielt bei der Verwirklichung der Fortschritte im Bereich Umwelt, nachhaltige Entwicklung, mehr und bessere Arbeitsplätze und sozialer Zusammenhalt eine wichtige Rolle. Um nachhaltigeres Wachstum in Europa zu erzielen, sind diese Ziele und die Rückkehr zu Vollbeschäftigung nur auf der Grundlage eines umfangreichen Politikansatzes bestehend aus einem kohärenten wirtschafts- und strukturpolitischen Rahmen umsetzbar. Die Strukturpolitik ist eine Zusammensetzung unter anderem aus Finanz- und Wettbewerbspolitik, Technologie-, Regional- und Umweltpolitik sowie Infrastruktur- und Berufsausbildungspolitik. Innerhalb dieses Rahmens vertritt der EGB die Meinung, dass die weitere Entfaltung des europäischen Wachstumspotenzials ebenfalls als vorrangiges Ziel der Industriepolitik gelten muss. Die Industriepolitik ist als eine weit reichende Politikmischung zu verstehen, deren Zweck es ist, nachhaltig sowohl die Produktivität als auch den wirtschaftlichen Mehrwert zu steigern. Hoch qualifizierte Arbeitskräfte gelten als Voraussetzung für eine solche Politik. Die Industriepolitik muss Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen beinhalten, die den Rechtsrahmen verbessern, indem sie auf nachhaltiges Wachstum, öko-innovative Arbeitsplätze sowie Gesundheit und Sicherheit abzielen. Sie soll helfen Veränderungen so zu gestalten, dass sie nicht auf Kosten der Arbeitnehmer gehen, sondern ihnen im Gegenteil verlässliche neue Perspektiven auf tun.

Es muss dringend eine Position zur Gestaltung der Industriepolitik unter Berücksichtigung der Folgen der Erweiterung bezogen werden. Die bestehenden Unterschiede zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten müssen beseitigt werden, nicht nur im Rahmen der Vorschriften im Bereich Beschäftigung, Soziales und Steuern, sondern auch bei der Wirtschaftsentwicklung und der Industrie.

35 In einer wissensbasierten Wirtschaft spielt das produzierende Gewerbe nach wie vor eine Schlüsselrolle; gleiches gilt für einen nachhaltigen und multifunktionalen Agrarsektor. Die Industrie ist ein Teil der wissensbasierten Wirtschaft und eine moderne Industrie stellt eine Triebkraft für das Wirtschaftswachstum in Europa dar. Der wirtschaftliche Strukturwandel (Tertiärisierung) hat zu einem neuen gegenseitigen Abhängigkeit zwischen Dienstleistungssektoren und Fertigungsindustrie geführt, weshalb letztere für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Beschäftigung weiterhin ausschlaggebend bleibt. Die neuen und sich entwickelnden Dienstleistungssektoren sind in hohem Maße von einer wettbewerbsfähigen Industrie abhängig. Ohne eine starke und gut verankerte industrielle Grundlage in Europa wird es keine sicheren Arbeitsplätze in den produktionsorientierten Dienstleistungen geben. Eine innovative Industriepolitik bedarf einer aktiven Rolle der Entscheidungsträger auf europäischer und internationaler Ebene.

36 Die Globalisierung, der technologische Wandel und das Entstehen dynamisch wachsender Volkswirtschaften in Ländern wie China, Russland, Indien und Brasilien haben den weltweiten Wettbewerb in erheblichem Maße verstärkt. Die europäische Industrielandschaft sah sich einem wesentlich weit reichenden Strukturwandel und Umstrukturierungen ausgesetzt. Angesichts der Globalisierung und infolge der Erweiterung steht uns nach wie vor eine große Welle der Anpassungen bevor, was zu einer neuen interna-

tionalen Arbeitsteilung in der Industrie sowie zwischen den alten und neuen Mitgliedstaaten führte und nach wie vor führen wird. Der Prozess des Wandels in Sachen Standortmuster, Standortverlagerungen, Offshoring und Outsourcing wird sich fortsetzen und kann mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einhergehen. Es handelt sich um eine Situation, angesichts derer kohärente und innovative industriepolitische Antworten gefordert sind. Zugleich ist eine bessere Koordinierung zwischen den Dienststellen der Kommission notwendig, um eine Politik sicherzustellen, die im Falle von Restrukturierungen präventive Maßnahmen sowie ein sozialverantwortliches Handeln sicherstellt. Lediglich durch die Schaffung hochtechnischer Kompetenzen und gut qualifizierter Arbeitskräfte wird Europa in der Lage sein, seine Wettbewerbsfähigkeit zu behaupten und somit zum Erhalt und weiteren Ausbau des Europäischen Sozialmodells beizutragen. Dies erfordert eine innovative Industriepolitik zur Förderung und Steigerung der wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in einem vereinten Europa.

37 Die Arbeitnehmer, ihre Kenntnisse sowie ihre Fertigkeiten sind der Schlüssel, um das volle Potential der Industrie in Europa zu entfalten. Deshalb müssen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ihre Schulung und Weiterbildung sowie die Entwicklung innovativer Produktionsweisen in Europa gestärkt und durch EU-Initiativen unterstützt werden. Um das volle Potential der Industrie in Europa freizusetzen, müssen folgende Schlüsselemente gestärkt werden: Investitionen in Forschung und Entwicklung, eine hoch qualifizierte erwerbstätige Bevölkerung und eine innovative Arbeitsorganisation.

38 Angesichts der Herausforderungen der globalisierten Wirtschaft fordert der EGB:

- ein europäisches System zur Unterstützung der angewandten Forschung (Nanotechnologien, Biotechnologien, Umwelttechnologien, erneuerbare Energien, Technologietransfer) und einen schnellen Erwerb von Patenten sowie den Schutz von Patenten und des geistigen Eigentums.
- mehr Synergien und Integration zwischen der e-Economy und den herkömmlichen Industriesektoren.
- die Förderung regionaler Industriecluster innerhalb der EU und die Unterstützung von Spezialisierungen der Produktionssysteme.
- eine stärkere Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der europäischen Industrie.
- größere Anstrengungen, um die Fertigkeiten der Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

Elemente einer innovativen europäischen Industriepolitik

39 Die Förderung und Entwicklung von industriellen Clustern und Netzwerken innovativer Unternehmen gilt als Priorität einer modernen Industriepolitik. In den vergangenen Jahren sind in zahlreichen Regionen und Sektoren Europas industrielle Cluster entstanden, die von einem hohen Grad an Wettbewerbsfähigkeit zeugen. Nicht zuletzt deshalb bilden regionale and sektorale politische Maßnahmen einen wichtigen Bestandteil der Industriepolitik. Hierbei spielen neu gestaltete sektorale Aktionspläne und der

Europäische Strukturfonds eine zentrale Rolle und der EGB wiederholt noch einmal seine Forderung nach einer dringenden Bereitstellung zusätzlicher Gelder. Die sektorale und regionale Dimension der Industriepolitik und die beabsichtigte Nutzung der Ressourcen aus dem Strukturfonds werden insbesondere für die Umstrukturierung traditioneller Wirtschaftssektoren in den Regionen der neuen Mitgliedstaaten von erheblicher Bedeutung sein. Die Europäische Kommission hat die Risiken der Globalisierung und die negativen Auswirkungen der Umstrukturierungen erkannt und einen Europäischen Anpassungsfond für Globalisierungsfolgen mit dem eingeschränkten Ziel der Bewältigung der Folgen von Umstrukturierungen eingerichtet. Zum Vorgehen auf und zur Bewältigung des Wandels auf sozial verantwortliche Weise sind andere Instrumente für die präventive und vorausschauende Handhabung von Umstrukturierungen erforderlich. Darüber hinaus muss der Fonds allen Arbeitnehmern zugänglich sein, die ihren Arbeitsplatz infolge wesentlicher industrieller Umbrüche in der Europäischen Union sowie infolge des Wettbewerbs außerhalb Europas verlieren. Der Umfang des Fonds ist jedoch äußerst begrenzt, so dass zusätzliche Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden sollten. Auch die für die Förderfähigkeit zu Grunde gelegten Kriterien bedürfen einer Änderung, damit alle Mitgliedstaaten Zugang zu dem Fonds erhalten um Maßnahmen zur sozialverträglichen Gestaltung von Restrukturierungen ergreifen können.

40 Bei der Entwicklung regionaler industrieller Cluster wird kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) eine führende Rolle zuteil. Über zwei Drittel der europäischen Erwerbstätigen sind in KMU beschäftigt. Der EGB wiederholt noch einmal seine Auffassung, der zufolge alternative Finanzierungsquellen zur Förderung des Innovationsvermögens von KMU bereitgestellt werden müssen und dies umso mehr, als dass KMU am meisten von den Folgen der Globalisierung der Finanzmärkte und den damit einhergehenden Bedrohungen für ihren Zugang zu den traditionellen Formen der Finanzierung betroffen sind. Der EGB erkennt die Bedeutung der sozialen Verantwortung der Unternehmen und KMU für die künftigen Arbeitsplätze in Europa an.

41 Neue Arbeitsplätze in Europa werden sowohl in KMU sowie in anderen Unternehmen entstehen. Deshalb fördert der EGB die Entwicklung von Unternehmertum und KMU. Wir müssen sicherstellen, dass der Schutz und die sozialen Rechte der Arbeitnehmer sowie die Rechte der Gewerkschaften in KMU gewährleistet sind, da prekäre Beschäftigungsverhältnisse und die Scheinselbständigkeit dort ein zunehmendes Phänomen sind.

42 In den vergangenen Jahren kam es immer häufiger zu Fusionen und Übernahmen, von denen viele gescheitert sind. Dieser Trend hat nicht unbedingt zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie beigetragen, was in zahlreichen Fällen zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten führte. Vor diesem Hintergrund vertritt der EGB die Meinung, dass die europäische Fusionspolitik und die Modernisierung des Gesellschaftsrechts nicht ausschließlich auf die Interessen der Kapitaleigentümer ausgerichtet sein sollten. Das Gewicht ist in Fusionsverfahren entsprechend den Interessen aller beteiligten Interessengruppen zu verlagern. Die Arbeitnehmer sind unmittelbar von Fusionen und Übernahmen betroffen und benötigen

deshalb umfassende Mitbestimmungsrechte. Des Weiteren sollte die Kommission im Kontext von Fusionskontrollverfahren den beschäftigungspolitischen Erwägungen umfassend Rechnung tragen.

43 Der Europäische Sozialdialog stellt ein bedeutendes Instrument bei der Modernisierung und Umgestaltung der europäischen Industrie dar, wenn es darum geht, dem industriellen Wandel zu antizipieren und diesen sozial verantwortlich zu bewältigen. Die Gewerkschaften müssen auf allen Ebenen in die Umsetzung der Industriepolitik eingebunden werden. Dies gilt vor allem für die sektorale Ebene, auf der sich die Europäischen Gewerkschaftsverbände in den vergangenen Jahren in einer Reihe von Wirtschaftssektoren als aktiver Partner bei der Verfolgung einer innovativen Industriepolitik erwiesen haben. Dies gilt gleichermaßen für die Europäischen Betriebsräte, die im Prinzip tagtäglich dazu angehalten sind, sich mit Umstrukturierungsmaßnahmen auseinanderzusetzen. Der EGB hält jegliche Bestrebung dahingehend, dass der Dialog über eine innovative Industriepolitik und Innovationsprojekte den Vertretern der Wirtschaft vorzuenthalten, für völlig inakzeptabel. Der EGB drängt die Kommission, dreigliedrige sektorale EU-Ausschüsse für die Unterrichtung und Konsultation über die Zukunft der Wirtschaftssektoren einzurichten und fordert zu diesem Zweck die Schaffung von Europäischen Sektoralen Beobachtungsstellen mit der Beteiligung der Sozialpartner, die den Wettbewerb und die Beschäftigung in ihren Bereichen beobachten, analysieren sowie Gutachten und Aussichten erstellen.

44 Ohne effiziente und qualitativ hochwertige öffentliche Dienste ist eine innovative Industriepolitik undenkbar. Öffentliche Dienste stellen einen wichtigen Faktor für die von der europäischen Industrie geforderte Infrastruktur dar und leisten einen erheblichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit, ebenso wie zum sozialen Zusammenhalt.

45 Energie ist ein entscheidender Faktor für die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft. Ohne den Zugang zu Energie ist die Entwicklung im Bereich Wirtschaft und Soziales nicht möglich. Energie ist ein gemeinsames Gut und eine unerlässliche Dienstleistung. Eine neue Energiepolitik für Europa muss sich zu einem wesentlichen Bestandteil einer integrierten europäischen Industriepolitik entwickeln. Der EGB hält die liberalisierten Strom- und Gasmärkte für funktionsgestört, was zu einem verschwenderischen Wettbewerb und negativen Folgen für die Arbeitnehmer, die Industrie und die Verbraucher führt. Die Versorgungssicherheit, die stets wachsenden Zusammenhänge zwischen Stromversorgungsnetzen, der Ausbau massiver Investitionen in Produktion, Infrastruktur und Netzwerke sowie die Senkung der Treibhausgasemissionen zählen zu den wesentlichen Herausforderungen, die einer gemeinsamen europäischen Lösung bedürfen. Eine zukunftsweisende nachhaltige Energiepolitik wird mit positiven Auswirkungen auf die künftige Entwicklung bestehender technologischer Kompetenzen innerhalb einer wettbewerbsfähigen europäischen Industrie einhergehen. Mit Hilfe einer solchen Politik muss sichergestellt werden, dass energieintensive Industriezweige zu einem bezahlbaren Preis Zugang zu der für sie notwendigen Energie haben und dass die Abhängigkeit von Energieimporten deutlich gesenkt wird. Erneuerbare Energien sollten langfristig als Priorität gelten und Forschung und Entwicklung sind in diese Richtung auszurichten.

Die Senkung des Energieverbrauchs (Erhöhung der Energieeffizienz), der Abbau der Energieimporte und der Ausbau erneuerbarer Energien, das ist der Weg der Zukunft! Hierzu müssen Unternehmen und Arbeitnehmer unterstützt und gefördert werden, damit sie fähig sind, den Übergang zu einer nachhaltigen Energiepolitik zu meistern. Öko-effiziente Innovationen können Unternehmen neue Möglichkeiten bieten und Arbeitsplätze schaffen.

Forschung und Entwicklung: möglichst rasch 3 % des BIP

46 Europa gibt nach wie vor einen kleineren Anteil seines BIP für Forschung und Entwicklung (F&E) aus als beispielsweise Länder wie die USA oder Japan. Eine langjährige Forderung des EGB ist die Aufstockung der europäischen Ausgaben in F&E auf 3 % des BIP. Die Schaffung eines tatsächlichen Europäischen Forschungsraums muss eines der vorrangigen Anliegen sein; dies beinhaltet die schnellere Übertragung neuer Erkenntnisse in neue Produkte und Produktionsverfahren. Ein besonderes Augenmerk sollte der Förderung der Zusammenarbeit zwischen Forschungszentren, Universitäten, Industrie und Gewerkschaften auf regionaler Ebene gelten.

47 Der EGB unterstützt uneingeschränkt das Ziel von Barcelona bis 2010 3 % des BIP in Forschung und Entwicklung zu investieren (2 % private und 1 % öffentliche Ausgaben). Zur Erreichung dieser 3 % benötigen wir:

- eine höhere Finanzierung spezieller Themen und Zielbereiche, die für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie (insbesondere europäischer Pionierprogramme), die lebensnotwendig sind. Der EGB bedauert, dass die für das 7. F&E Rahmenprogramm angekündigte Verdoppelung des Budgets nicht die Zustimmung des Europäischen Rats fand. Da der europäische Etat für F&E lediglich 0,1 % des europäischen BIP ausmacht, bedarf es dringend einer Aufstockung der europäischen Finanzierungsmöglichkeiten, um unter anderem die Maßnahmen zur Wettbewerbsfähigkeit im Bereich Industrie, Infrastruktur, Forschung, Verwaltung und bei der Schaffung von Exzellenzzentren zu fördern.
- mehr Investitionen in F&E seitens der Unternehmen selbst, insbesondere von Unternehmen in den traditionellen Industriezweigen.
- mehr öffentliche Gelder für F&E auf nationaler Ebene (Ziel: 1 % des BIP und ein stärkeres Engagement seitens der Unternehmen zur Aufstockung privater Gelder für F&E (Ziel: 2 % des BIP).
- mehr Kraftanstrengungen seitens der Kommission zu Gunsten der Koordinierung der bestehenden F&E-, Industrie- und Energiepolitik (sowie entsprechender Politikbereiche, die Innovation möglicherweise behindern), so dass neue Maßnahmen dort ergriffen werden, wo der Markt scheitert oder es an Interesse seitens der Industrie mangelt, Mehrwert für die europäische Industrie zu schöpfen.
- mehr Kraftanstrengungen zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wandels in den neuen EU-

Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern unter dem Einsatz steigender EU-Mittel aus dem Strukturfonds mit dem Ziel, die jeweiligen Innovationsstrukturen in den einzelnen Ländern zu stärken und eine umfangreiche Verbreitung der Ergebnisse der europäischen Innovation und F&E zu fördern.

- ein effizienteres und wirksameres europäisches Forschungssystem (der Europäische Forschungsraum), das in der Lage ist, die Fragmentierung zu überwinden, eine bessere Koordinierung, Zusammenarbeit und Vernetzung zu gewährleisten, die Verbreitung zu fördern, vorzügliche Leistungen zu erbringen und somit das bislang „ungenutzte“ hohe Forschungspotenzial zu entfalten, das überall in der EU besteht.
- Der EGB unterstreicht, dass der Sozialfonds auf jeden Fall weiterhin insbesondere benachteiligten Gruppen und der Förderung von Qualifikationen zugute kommen sollte und sich nicht lediglich zu einem Finanzinstrument für Industriepolitik entwickeln darf, selbst wenn beim Strukturfonds die Wachstums- und Innovationspolitik jetzt stärker berücksichtigt wird.

48 Der EGB unterstützt die Initiative eines Europäischen Technologieinstituts (ETI), auch wenn es hier finanzielle Probleme gibt. Der EGB befürchtet, dass es aufgrund des Finanzierungsmodells des ETI und seiner Rolle bei der Verleihung von Master- und Doktoratsabschlüssen zu Problemen kommen könnte. Das ETI kann nur eine begrenzte Rolle beim Ausbau von Innovation spielen, da seine Ressourcen am Anfang begrenzt sein werden.

49 Dies ist mittels der Einrichtung von Technologieplattformen und der Durchführung von technologischen Zukunftsstudien, durch innovative Cluster sowie sektorale Forschungszentren und -fonds umsetzbar. Insbesondere die neu gegründeten Technologieplattformen verfügen über ein enormes Potenzial, was den Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Schaffung von Arbeitsplätzen betrifft.

50 Da Europa nicht zuletzt für lediglich 1/5 der in den USA ausgestellten Patente steht, besteht die dringende Notwendigkeit, das europäische Patentwesen einfach, kostengünstig und zuverlässig zu gestalten und darin sowohl den Schutz der geistigen Eigentumsrechte als auch die Verbreitung neuer Technologien miteinander zu vereinbaren.

51 Die Glaubwürdigkeit der europäischen Forschungspolitik wurde durch das wiederholte Scheitern hinsichtlich des europäischen Patentwesens bedeutend geschwächt. Da eine Vereinbarung über dieses von der EU weiterhin befürwortete zentrale Instrument für die wissensbasierte Wirtschaft in einem akzeptablen Zeitrahmen nicht zu erreichen war, ist der EGB der Auffassung, dass es an der Zeit wäre, dass die Kommission eine stärkere Kooperation gemäß Vertrag vorschlägt, sofern keine einstimmige Vereinbarung erreicht werden kann.

52 Für den EGB benötigen wir:

- eine bessere Koordinierung der Politik und eine effiziente Zusammenarbeit mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden,

- mehr Kohärenz und Komplementarität zwischen der horizontalen und vertikalen politischen Ebene,
- die Herstellung von Verknüpfungen zwischen nationalen, regionalen und lokalen Innovationssystemen und Netzwerken.

Bessere Regulierung unter Anwendung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Kriterien

53 Der EGB teilt die Auffassung, dass die Industriepolitik an sich innovativ sein muss und neue Regulierungskonzepte erforderlich sind. Entsprechend unterstützt der EGB die Kommission auf der Suche nach besseren und vereinfachten Formen der Regulierung auf europäischer Ebene. Diese sind jedoch so zu gestalten, dass die uneingeschränkte Einbindung aller relevanten Gesellschaftsgruppen und angemessene demokratische Kontrollen gewährleistet werden. Der EGB unterstützt zudem die Absicht, gesetzgebende Verfahren durch eine systematische Ex-ante-Folgenabschätzung zu ergänzen. Eine solche Beurteilung muss in gleichem Maße wirtschaftliche, soziale und ökologische Kriterien umfassen. Die Verbesserung des Gesetzesrahmens ist auf die Entwicklung der Produktionsstandorte in ganz Europa auszurichten, während gleichzeitig der Notwendigkeit der Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Industrie Rechnung zu tragen ist. Der EGB fordert eine Debatte über neue Instrumente zur Evaluierung der durch mangelnde Regeln bedingten Kosten, d.h. Kosten, die auf Grund der Nichtberücksichtigung der sozialen Dimension entstehen.

54 Angesichts der Restrukturierungen und Unternehmensverlagerungen, müssen aktive industriepolitische Maßnahmen entwickelt werden, um das territoriale Gleichgewicht und produktivere Systeme zu begünstigen. Angesichts der unilateralen Entscheidungen der Unternehmen müssen Kontrollen und Kompensationsmaßnahmen, die mindestens den durch die Unternehmen bereitgestellten Hilfen entsprechen sollten, eingeführt werden.

55 Der EGB warnt vor dem Missbrauch neuer Regulierungsinstrumente mit dem alleinigen Zweck der Förderung von Deregulierung. Er ist eindeutig gegen den Gedanken, sich auf die freiwillige Selbstkontrolle oder eine freiwillige Reform seitens der Industrie zu verlassen. Erfahrungen haben gezeigt, dass die freiwillige Selbstkontrolle allein nicht ausreicht. Auch die Gewerkschaften befürworten den Abbau unnötiger bürokratischer Hindernisse und Hürden. Gleichzeitig müssen Regeln zur Gewährleistung eines hohen Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit und weit reichender Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sowie deren Gewerkschaften als produktiver Faktor für Wettbewerbsfähigkeit anerkannt werden. Diese dürfen nicht auf dem Altar eines angeblichen notwendigen Abbaus von Bürokratie geopfert werden. Wachstum wird nicht durch „Entbürokratisierung“, sondern ausschließlich durch innovative Unternehmensstrategien, eine umfangreiche Politikmischung und eine gesunde makroökonomische Politik geschaffen.

56 Dies spiegelt sich auch in der Agenda für bessere Rechtsetzung der Kommission wieder, der anstatt der weiter gefassten Agenda der Lissabon-Strategie von 2000 und ihren drei Pfeilern oder den Grundsätzen des Weißbuchs über europäisches Regieren ein reiner Pro-Business-Ansatz zugrunde liegt. Das grobe Ziel der Senkung um 25 % der Verwaltungslast für Unternehmen lässt die größere Regulierungsfunktion und Verantwortung der öffentlichen Behörden im allgemeinen Interesse zu handeln außer Acht.

Ein nachhaltigeres Europa

57 Der EGB stellt fest, dass der steigende Verbrauch in Europa mehr Gewicht hat als die Umweltschutzmaßnahmen bei der Produktion und den Dienstleistungen. Die Beschleunigung von Trends im Zusammenhang mit der übermäßigen Nutzung knapper natürlicher Ressourcen, der globalen Erwärmung und dem Klimawandel, der Verschmutzung durch Chemikalien und der mangelnden Lebensmittelsicherheit stellen nicht nur eine Bedrohung für die Grundlage des künftigen Wirtschaftswachstums und die Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa dar, sondern bergen sogar die Gefahr, die zwischen den Industrie- und Entwicklungsstaaten bestehenden Ungleichheiten sowie die Ungleichheiten innerhalb der industrialisierten Länder zu verstärken.

58 Der EGB anerkennt die gemeinsame Verantwortung für den weltweiten Schutz der Umwelt vor Verschmutzung und Zerstörung, um den künftigen Generationen eine intakte Umwelt zu hinterlassen. Luftqualität, Wasser, Energie, ein stabiles Klima und die Artenvielfalt sollten als öffentliche Güter betrachtet werden, zu denen alle gleichberechtigten Zugang haben müssen.

59 Im Gegensatz zur allgemeinen Auffassung ist die nachhaltige Entwicklung kein Luxusgut, das man sich in Zeiten der Wirtschaftsflaute nicht leisten kann. Auf Länder-, Sektor- und Unternehmensebene gibt es Erfolgsgeschichten, die aufzeigen, dass soziale, wirtschaftliche und ökologische Ziele zum gegenseitigen Aufbau der Stärken beitragen, so wie dies der Europäische Rat im Juni 2005 erneut unterstrich und dies auch in zahlreichen Dokumenten der Europäischen Kommission bestätigt wird.

Ausarbeitung eines Produktions- und Konsummusters für nachhaltige Entwicklung

60 Es ist dringend notwendig, die Qualität des Wirtschaftswachstums und die Art der Produktivitätssteigerung, die wir anstreben, zu überdenken. Das Ziel sollte „intelligentes“ Wachstum zur Erreichung einer nachhaltigen Entwicklung lauten.

61 Der EGB lädt die Kommission und Eurostat dazu ein, insofern möglich einen neuen BIP-Indikator aufzustellen, der externe Sozial- und Umweltkosten umfasst. Der von der Europäischen Umweltagentur veröffentlichte ökologische Fußabdruck (Ecological Footprint) ist ein Schritt in die richtige Richtung.

62 Die Einzelheiten, die Regeln und der Zeitplan für derartige Änderungen sind innerhalb eines demokratischen Prozesses festzulegen, in den alle Akteure, einschließlich der Arbeitnehmer und deren Vertreter eingebunden werden. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmervertretern die entsprechenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung zu Umwelt- und Energiefragen eingeräumt werden. Gleichzeitig wird sich der EGB bemühen, zu gewährleisten, dass der Sozialdialog auf allen Ebenen - sektoraler, nationaler und europäischer - auf Umweltfragen ausgeweitet wird.

63 Die Umsetzung von Maßnahmen zu Gunsten des Umweltschutzes und der Energieerhaltung birgt ebenfalls das Potenzial zur massiven Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Bereichen neue Technologien und ökologisch wirksame Produkte und Dienstleistungen. Die Agenda sollte auf drastische Effizienzsteigerungen der Ressourcen in ganz Europa abzielen und dies im Hinblick auf die Nutzung der damit einhergehenden Chancen für qualitativ bessere Arbeitsplätze und den sozialen Zusammenhalt. Den Entwicklungsländern sollten die best verfügbaren Technologien wie CO₂-arme Technologien zur Behebung nicht nachhaltiger Trends zur Verfügung gestellt werden. Das ist der „intelligente“ Weg des Wachstums!

64 Der EGB wird auch weiterhin die führende Position der EU unterstützen, indem er Kraftanstrengungen für die internationale Zusammenarbeit im Kampf gegen den Klimawandel unternimmt. Die Europäische Union muss mehr Druck auf ihre Partner sowohl in den Industriestaaten als auch in den Entwicklungsländern ausüben, um eine globale Vereinbarung unter Einhaltung des Grundsatzes der UNO zu gemeinsamen und dennoch unterschiedlichen Verantwortlichkeiten zu erzielen.

65 Eine solch globale Vereinbarung wird eine Begrenzung des Wettbewerbs ermöglichen, dem europäische Industriezweige gegenüber Ländern ausgesetzt sind, die keine Senkung der Emissionen anstreben. Gleichzeitig muss die EU ihre Bemühungen im Kampf gegen den Klimawandel verstärken und sich erneut zu einer Senkung der Treibhausgasemissionen um 25 % bis 2020 und um 75 % bis 2050 gegenüber den Zahlen von 1990 verpflichten.

66 Dennoch kann diese voluntaristische Politik der Europäischen Union Folgen für die Tätigkeit und Beschäftigung der betroffenen Unternehmen haben, die in Europa dem weltweiten Wettbewerb ausgesetzt sind. Europa muss also eine Politik für den multilateralen Austausch entwickeln, mit dem es den aufgrund der Umweltbemühungen entstandenen Handelsnachteil durch eine spezifische Steuer an den Grenzen der Union ausgleicht.

67 Da die EU ihre Kyoto-Ziele nicht verfehlen darf, wird sich der EGB für zunehmend Kraftanstrengungen im Hinblick auf die Erfüllung der EU-Ziele im Bereich der Energieeinsparungen und erneuerbaren Energien einsetzen und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf das Transport- und Unterkunft legen.

68 Im Hinblick auf die unterschiedlichen Formen der Energieproduktion befürwortet der EGB einen vielseitigen Energiemix mit einem höheren Anteil erneuerbarer Energien und Strom-Wärmekopplung, sowie den Einsatz kohlenstoffarmer Technologien (insbesondere saubere Kohle, Auffangen und Lagerung von Kohlenstoff).

69 Der EGB verteidigt den Anspruch aller europäischen Bürgerinnen und Bürger auf Energie und Wärme. Ein besonderes Augenmerk sollte gefährdeten Verbrauchergruppen gelten. Dies muss Teil der Verantwortlichkeiten werden, mit denen die Energiebeauftragten in allen EU-Ländern befasst werden. (Maßnahmen könnten Wärmedämmung und besseren Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln beinhalten).

70 Zudem bedarf es insofern der Aushandlung eines effektiven Anspruchs auf Energie, als dass dieser Anspruch schon bald von der UNO als eines der Grundmenschenrechte anerkannt werden könnte, gemäß der 1948 von den Vereinten Nationen verkündeten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Diese Rechte gelten für Alle in allen Ländern. Das Europäische Parlament und die Mitgliedstaaten müssen diesen Wert sicherstellen, der ebenfalls mit einer anderen Art und Weise der Verteilung des Wohlstands in Zusammenhang steht.

71 Was die europäische Gesetzgebung zu Chemikalien (REACH) betrifft, so verschreibt sich der EGB weiterhin dem wesentlichen Grundsatz der Sorgfaltspflicht, der Transparenz und der Substitution der gefährlichsten Chemikalien, damit mittels REACH ein bedeutender Beitrag zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und Bürger sowie zum Umweltschutz geleistet wird.

72 Umwelt- und Energiefragen sollten Bestandteil des Sozialdialogs, von Tarifverhandlungen sowie des Rechts auf Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen EU-Ländern werden. Der EGB wird versuchen, eine europäische Plattform für den Dreierdialog zur Umsetzung der Klimawandel- und Umweltpolitik einzurichten, so wie dies in der überarbeiteten europäischen Strategie für nachhaltige Entwicklung, die 2006 verabschiedet wurde, empfohlen wird.

73 Jedes ganz oder teilweise von der EU finanzierte Haushaltsprogramm sollte Gegenstand einer Folgenabschätzung bilden, um sicherzustellen, dass das Programm weiterhin im Sinne der nachhaltigen Entwicklung bzw. zumindest nicht im Gegensatz dazu steht. Ein besonderes Augenmerk sollte der Nutzung der als Teil des Strukturfonds, des Kohäsionsfonds, der Agrarausgaben und der transeuropäischen Netzwerkprogramme zugewiesenen Mittel gelten, die den größten Teil der europäischen Ausgaben ausmachen. Die Ex-ante-Durchführung dieser Folgenabschätzung und die Ex-post-Evaluierung der Programme sollte unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft so dezentral wie nur möglich gestaltet werden.

74 Der EGB wehrt sich dagegen, dass in einigen Fällen seit Jahrzehnten immer wieder die gleichen Ziele gepredigt werden. Dies gilt beispielsweise für das Ziel der Aufstockung der Hilfen der Mitgliedstaaten auf 0,7 % des BIP bis 2015 und die Erreichung des Zwischenziels von 0,56 %. Die Industriestaaten wurden

bereits am 24. Oktober 1970 auf der UNO-Generalversammlung zu diesen Zielen verpflichtet, vor mehr als 35 Jahren also (!!!). Das ständige Wiederholen immer wieder der gleichen Versprechen, die anschließend doch nicht eingehalten werden, trägt nicht gerade zur Glaubwürdigkeit der Politik bei. Der EGB fordert, dass alle Ziele sofern möglich mit der Festlegung von Zwischenzielen und einem Überprüfungssystem zu deren Umsetzung einhergehen.

75 Die Kommission verpflichtete sich mit ihrer vom Rat verabschiedeten Aktionsplattform für nachhaltige Entwicklung zu doppelten Kraftanstrengungen mit dem Ziel zu gewährleisten, dass der internationale Handel als Instrument zur Förderung einer wahrhaft nachhaltigen Entwicklung verwendet wird. Es handelt sich zweifelsohne um einen wesentlichen und - global gesehen - sicherlich um den entscheidenden Ansatz schlechthin. Der EGB wird ein wachsaues Auge darauf haben, dass die jüngste Neuausrichtung der europäischen Handelsstrategie ausgehend von bilateralen Abkommen diese Absicht nicht gefährdet. Die Ambition wird an sich bereits durch die Tatsache beschränkt, dass das WHO-Abkommen von kommerzieller Art ist und darin keinerlei Kriterien für die nachhaltige Entwicklung anerkannt werden und dies, obwohl der weltweite Handel durchaus mit entscheidenden Auswirkungen einhergeht. Ferner empfehlen wir, dass der Rat und die Kommission diese bedeutende Erklärung hervorheben und gleichzeitig Methoden für deren Umsetzung aufzeichnen.

76 Der EGB erinnert daran, dass im Rahmen der Entschließung des Rates vom März 2005 über die „Soziale Dimension der Globalisierung“ das Konzept der „menschenwürdigen Arbeit“ zum Kernstück der europäischen Außenpolitik erhoben wurde. Vor diesem Hintergrund ist es inakzeptabel, dass bestimmte Länder sich einen komparativen Vorteil über die Missachtung der IAO-Standards oder der Umwelt verschaffen. Diese gelten nicht als verschleierte protektionistische Argumente wohlhabender Länder; sie betreffen die Menschenwürde, den sozialen Fortschritt und die soziale Gerechtigkeit. Die EU sollte den in diesen Bereichen erzielten Fortschritt verfolgen und effektive verbindliche Mechanismen schaffen, falls die so weit wie möglich mit den von der IAO anerkannten Sozialpartnern in den betroffenen Drittstaaten (oder den in diesen Ländern tätigen Vertretern und anerkannten Organisationen) durchgeführte Evaluierung in Hinblick auf die Überprüfungsmaßnahmen der IAO-Aufsichtsbehörden zu dem Schluss führen sollte, dass sich die Situation verschlechtert hat.

77 Nachhaltige Entwicklung wird für den europäischen Verbraucher immer wichtiger und es muss daher sichergestellt werden, dass der einzelne Verbraucher beruhigt darauf vertrauen kann, dass die von ihm gekauften Produkte gemäß ethischen und nachhaltigen Grundsätzen hergestellt wurden und dass die Arbeitsbedingungen unter denen sie produziert wurden den international anerkannten Grundsätzen der IAO-Konventionen entsprechen. Der EGB ermuntert die Kommission dazu, das Verlangen der Verbraucher, die Herkunft und die Produktionswege der von ihnen gekauften Waren zu kennen, in die Strategien der nachhaltigen Entwicklung aufzunehmen. Die EU sollte Vorreiter bei der Entwicklung eines internationalen Etiketts sein, das die Erfüllung dieser Bedingungen garantiert.

78 Generell sollten die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu angeregt werden, gegenüber ihren Handelspartnern zu beweisen, dass die nachhaltige Entwicklung nicht als Kostenverursacher, sondern als Wohlstandsfaktor sowohl für ihre Volkswirtschaften, deren Bestreben es ist, den Lebensstil zu fördern, als auch für unseren Planeten insgesamt gilt.

79 Der EGB schlägt vor, Fragen von Umwelt- und Energiepolitik verstärkt auch im Sozialen Dialog zu thematisieren. Die europäische Energiepolitik muss einer Reihe von Herausforderungen gerecht werden: Zugang für Alle, Arbeiten zur Förderung der Selbstversorgung, Gewährleistung des verantwortungsbewussten Umgangs mit Ressourcen, die mittelfristig gefährdet sind, knapp zu werden oder vollständig zu verschwinden, Kampf gegen die globale Erwärmung.

80 Der EGB wird eine grundlegende Diskussion zu den Zielen, der Struktur, der Finanzierung und der sozialen Dimension der GAP, unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen in Entwicklungsländern, entwickeln.

AKTIONSPUNKTE:

Der 11.Kongress beauftragt den EGB:

Ein Politikwechsel zur Erreichung der Lissabon-Ziele

- Druck auf die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auszuüben, die Lissabon-Strategie wieder auf den richtigen Weg zu bringen und somit ein effektives Gleichgewicht zwischen der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltsäule herzustellen
- auf einem weiter gefassten Konzept der Wettbewerbsfähigkeit zu beharren, in dem anerkannt wird, dass die Regeln der Sozialpolitik und des Arbeitsmarkts einen produktiven Faktor darstellen
- Die Kommission sollte die Gewerkschaften zu den verschiedenen Aspekten der Agenda für bessere Rechtsetzung konsultieren, einschließlich der Folgeabschätzungen von sozialen Richtlinien
- zum Aufbau eines europäischen Rahmens für eine echte wirtschaftliche Governance beizutragen

- sich nachdrücklich für eine Reform der makroökonomischen Politik einzusetzen, und Europa zu einem Motor für nachhaltiges Wachstum in der Weltwirtschaft zu machen. In der Steuerpolitik sind integrierte Investitions- und Wachstumsprogramme vorzusehen; im [...] Die Europäische Zentralbank muss ihren Ansatz dahingehend neu ausrichten, dass nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung sowie Wahrung der Preisstabilität gleichwertige Ziele ihrer Politik bilden
- weiterhin auf eine Verbesserung des makroökonomischen Dialogs zu pochen und zu einem engeren politischen Austausch mit der Eurogruppe, der EZB, der Kommission und den Sozialpartnern aufzurufen, damit Europa mit Hilfe aller einschlägigen Akteure einen koordinierten Ansatz verfolgt und eine wachstums- und beschäftigungsfreundliche Politik unter Wahrung der Preisstabilität betreibt
- weiterhin für die Koordinierung und Harmonisierung (mit qualifizierter Mehrheit) der Besteuerung mit grenzüberschreitender Wirkung, wie bspw. von Unternehmen und Kapitalerträgen sowie der Ökosteuer zu werben und die Kommission zu drängen, sich für international verpflichtende Steuervereinbarungen einzusetzen
- eine Überarbeitung der finanziellen Vorausschau (2007 – 2013) zu fordern, um sicherzustellen, dass der EU-Haushalt uneingeschränkt zu der Verwirklichung der Lissabon-Ziele und zu einem stärkeren sozialen Zusammenhalt der EU beiträgt; hierfür sind der Kommission und dem Parlament eigene Finanzierungsinstrumente einzuräumen, wie im Delors II-Plan dargelegt.
- Die Einführung eines neuen Lissabon-Ziels für die Pflege alter Menschen und Pflegebedürftiger zu fordern und die EU-Initiativen in diesem Bereich mit den vorhandenen finanziellen Mitteln unterstützen.

Dienstleistungen

- seine Kampagne zu Gunsten des öffentlichen Dienstleistungssektors fortzusetzen, wobei das Gesamtziel lauten sollte, dass diese Dienstleistungen ihre Aufgabe von allgemeinem Interesse erfüllen können müssen und eine Rahmenrichtlinie für Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse zu fordern, insbesondere mit Hilfe der Petition von einer Million Unterschriften, um die Beschlüsse der europäischen Institutionen zu beeinflussen
- sich gegen die Politik der selektiven Liberalisierung von öffentlichen Dienstleistungen, insbesondere gegen eine vollständige Liberalisierung im Bereich der sozialen Dienstleistungen,

des Gesundheitswesens, der Wasserversorgung und der Abfallwirtschaft zu wehren und auf der Notwendigkeit eines Moratoriums für Liberalisierungen zu beharren, damit eine transparente und demokratische Evaluierung deren Folgen möglich ist

- Die Mitgliedstaaten und die Kommission dazu aufrufen, die Folgen der ÖPP für die Qualität der öffentlichen Dienste sowie die Beschäftigung zu bewerten und sicherzustellen, dass die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft richtig über ÖPP-Initiativen informiert und konsultiert werden
- auf eine stärkere soziale Dimension des Binnenmarks zu bestehen.

Innovations- und Industriepolitik

- die Kommission in ihren Bemühungen um einen integrierten und kohärenten industriepolitischen Ansatz zu unterstützen, bei dem sowohl die horizontale als auch die vertikale politische Dimension berücksichtigt wird, und die tatsächliche Umsetzung sektorspezifischer Programme zu stärken
- im Hinblick auf einen gezielten Einsatz der Mittel aus dem Strukturfonds für die regionale und sektorale Industriepolitik, insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten, Druck auf die EU auszuüben
- die Einbindung der Gewerkschaften in die Umsetzung der Industriepolitik auf allen Ebenen sicherzustellen und die Kommission dazu zu drängen, einen dreigliedrigen sektoralen EU-Ausschuss für die Unterrichtung und Konsultation über die Zukunft der Industriesektoren einzurichten
- zu einer neuen Energiepolitik aufzurufen, die Energie als gemeinsames und unerlässliches Gut anerkennt und die erneuerbaren Energien und eine steigende Energieeffizienz fördert, ist ein wesentlicher Bestandteil einer integrierten europäischen Industriepolitik
- für die Aufstockung europäischer Ausgaben in F&E in Höhe von mindestens 3 % des BIP und für die Schaffung eines wirklichen Europäischen Forschungsraums zu werben
- in den Kampf gegen neue Regulierungsinstrumente zu treten, die lediglich eine weitere Deregulierung bedeuten, und eine Debatte über neue Instrumente zur Evaluierung der Kosten zu fordern, die sich aus mangelnder Regulierung ergeben, d.h. Kosten, die auf Grund der Nichtberücksichtigung der sozialen Dimension entstehen

- Unternehmen dazu zu drängen, ihrer Verantwortung für nachhaltige und langfristige Innovationsstrategien beruhend auf einer effizienten Einbindung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter gerecht zu werden
- eine bessere Koordinierung der Politik und eine effizientere Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsverbänden zu gewährleisten
- Stärkung und Erweiterung bezüglich der Anwendung des Anpassungsfonds für Globalisierungsfolgen um die; sozialverträgliche Gestaltung von Restrukturierungen zu ermöglichen.

Nachhaltige Entwicklung

- Die Trennung von Wirtschaftswachstum, Umweltschäden und Klimaveränderungen zu fordern und nachhaltige Entwicklung und Arbeitsmöglichkeiten über „grüne“ Innovationen miteinander zu verknüpfen
- für größere Anstrengungen zu werben, um die EU-Ziele bei Energieeinsparungen und erneuerbaren Energien, die Kyoto-Ziele, sowie das neue Ziel von 25 % bis 2020 zu erfüllen und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf das Transportwesen und den Wohnungsbereich zu legen
- darauf zu drängen, dass jedes EU-Programm weiterhin im Sinne der nachhaltigen Entwicklung steht
- sicherzustellen, dass den Arbeitnehmervertretern die angemessenen Rechte auf Unterrichtung und Anhörung zu Umwelt- und Energiefragen eingeräumt werden, und der Sozialdialog auf allen Ebenen - sektoraler, nationaler und europäischer - auf Umweltfragen ausgeweitet wird
- mit der Kommission und den Sozialpartnern daran zu arbeiten, einen dreigliedrigen europäischen Dialog zur Umsetzung der Klimawandel- und Umweltpolitik einzurichten, so wie dies in der (überarbeiteten) europäischen Strategie für nachhaltige Entwicklung, die 2006 verabschiedet wurde, empfohlen wird
- den Anspruch aller europäischen Bürgerinnen und Bürger auf Energie und Wärme zu verteidigen
- zu gewährleisten, dass der internationale Handel als Instrument zur Förderung einer wirklich nachhaltigen Entwicklung verwendet wird

- Frauen kommt bei der Bewirtschaftung der Umwelt und der Entwicklung eine grundlegende Rolle zu. Deshalb wird der EGB ihre volle Einbeziehung in jede politische Maßnahme zur nachhaltigen Entwicklung verlangen
- Der EGB ermuntert die Kommission, Anstrengungen für eine ethische Kennzeichnung der Waren zu unternehmen, um den Verbrauchern garantieren zu können, dass die von ihnen gekauften Produkte unter ethischen und nachhaltigen Bedingungen sowie in Einklang mit den IAO-Konventionen über grundlegende Arbeitsstandards hergestellt wurden.

5. IN DIE OFFENSIVE FÜR:



**Eine stärkere
Europäische Union**

Eine stärkere Europäische Union

1 Die Europäische Union braucht neues Vertrauen und neuen Elan. Die Probleme bei der Regierung von 27 Staaten mit äußerst unterschiedlichen Bruttoinlandsprodukten und Perspektiven, die Ablehnung der vorgeschlagenen Europäischen Verfassung im Rahmen der französischen und niederländischen Volksentscheide haben in den EU-Institutionen, insbesondere im Ministerrat und der Europäischen Kommission, zu einem Verlust der Dynamik und des Gespürs für gemeinsame Ziele geführt. Eine Ausnahme bildet das Parlament, das gute Leistungen vorweist, wenn es darum geht, gemeinsame Ansätze bei wichtigen EGB-Themen wie der Hafenrichtlinie, der Dienstleistungsrichtlinie (vormals Bolkestein-Richtlinie) und der Chemikalienrichtlinie REACH zu finden. Das Parlament hat seine Stellung und seinen Einfluss gesteigert, und das ist begrüßenswert. Aber der Gedanke eines insgesamt festgefahrenen Europas, das die Entwicklung des Binnenmarkts zum obersten Ziel hat, ist stark ausgeprägt und das wiederum lässt bei Arbeitnehmern und Gewerkschaften Ernüchterung aufkommen.

2 Es ist nicht das erste Mal, dass das Projekt Europa in Schwierigkeiten gerät – und sicher auch nicht das letzte Mal. Wir sollten uns dennoch mit Stolz daran denken, welch weiten Weg Europa bereits hinter sich gelegt hat. Dennoch bedarf es eines neuen Elans für das soziale Europa, für mehr und bessere Arbeitsplätze und für eine Reihe der in Kapitel 2 und 3 behandelten Themen. Der neue Anpassungsfond für Globalisierungsfolgen und das Europäische Technologieinstitut stellen Schritte in die richtige Richtung dar.

3 Die Erweiterung wird aufgrund der starken Bestrebungen der neuen Beitrittskandidaten fortgesetzt, wobei das Konzept noch nicht gemäß des gestiegenen Umfangs und der Unterschiede in der EU neu definiert wurde. Der Mangel an EU-Ressourcen stellt eine Bedrohung für die Konvergenz- und Solidaritätspolitik dar, die auf die höchsten Entwicklungsniveaus und Lebensstandards abzielt.

4 Dennoch bleibt Europa auf Grund seiner Errungenschaften bei der Schaffung von Einheit ohne Aufopferung der Vielfalt und des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Potenzials, das es birgt, weiterhin attraktiv. Die Europäische Union nimmt sich die Zeit, einen zweiten Auftrieb abzuwarten.

Europa ist von größter Wichtigkeit und das wird auch von der Mehrheit der europäischen Bürgerinnen und Bürger so gesehen.

5 Kein Land ist „groß genug“, um sich den gegenwärtigen Herausforderungen alleine stellen und seinen Einfluss und seine Unabhängigkeit gegenüber den USA, Japan, Russland, China, Indien, Brasilien und anderen mächtigen Schwellenländern wahren könnte: Europa muss sich stärker bemühen, mit einer Stimme zu sprechen und dementsprechend zu handeln. Was für den EGB zählt, ist die Überzeugung, dass die im Rahmen der gemeinschaftlichen Integration gesammelten Erfahrungen eine Errungenschaft darstellen, die noch zahlreiche Früchte tragen und zudem als unumgängliche Referenz für den Rest der Welt gelten kann. Die Herstellung des Friedens zwischen ihren Völkern, die Gewährleistung allgemeinen Wohlergehens, die Einführung und Förderung des Sozial- und Arbeitsrechts, die Förderung von Wissen über verschiedene Kulturen und die Förderung des Dialogs zwischen ihnen bei gleichzeitiger Sicherstellung des gegenseitigen Verständnisses, all dies konnte dank des Integrationsprozesses erfolgen und ist für die EU und ihre Bürgerinnen und Bürger ein Grund, stolz und fest entschlossen zu sein, diesen Weg auch weiterhin zu beschreiten.

Stärkung der Grundrechte

6 Der EGB muss sich der aktuellen „Ausstiegsstrategie“, der Verabschiedung von der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstellen. Durch die Charta werden die Grundrechte, einschließlich der Sozial- und Gewerkschaftsrechte gestärkt und sichtbar. Die Charta enthält Garantien für das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Streik. Diese Grundsätze untermauern die Rechte in den älteren Mitgliedstaaten und – was noch viel wichtiger ist –, erzwingen deren Einhaltung in jeden neuen Mitgliedstaat. Die Charta der Grundrechte muss juristische Verbindlichkeit erlangen und vor dem Europäischen Gerichtshof eingeklagt werden können. Das Recht auf grenzübergreifende Streiks und der Schutz der „Whistleblower“ (Skandalauftreiber) sollten hinzugefügt werden.

7 Dennoch wurde die Frage nach der Möglichkeit eines „Mini-Vertrags“ unter Fortlassung der Charta der Grundrechte aufgeworfen. Dieser Vorschlag gewinnt an Unterstützung, und die Stimmung in politischen Kreisen ändert sich.

8 Angesichts dieser Situation bestätigt der EGB seine Haltung und hält weiter an dem Projekt der Europäischen Verfassung fest. Falls die Charta aus dem endgültigen Text der Verfassung herausgenommen werden sollte, so würde die europäische Gewerkschaftsbewegung dagegen mobilisieren.*

9 Sich von der Charta zu verabschieden, würde nach Auffassung der Gewerkschaften die Zustimmung zur Verfassung seitens der Bürgerinnen und Bürger erheblich beeinträchtigen und weitere Zweifel der

* Siehe Anlage 2:

Dringlichkeitserklärung zur
Charta der Grundrechte

Werte, die der Gemeinschaftspolitik zugrunde liegen, aufwerfen. Lediglich in Teil I auf die Charta zu verweisen, würde ihr nicht das hohe Profil verleihen, das sie braucht, und sie zudem auch nicht gesetzlich verbindlich machen. Der EGB ruft deshalb zur Abwehr derartiger Angriffe auf und gibt gegenüber denjenigen, die diese Minireform befürworteten, zu verstehen, dass sie dadurch die Unterstützung durch die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung gefährden.

Für ein stärkeres und soziales Europa

10 Die Frage der EU-Verfassung bedarf einer schnellen Lösung. Der EGB hat sich für eine vollständige Integration der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in die EU-Verträge und das EU-Recht ausgesprochen. Wir sind mit dem Vertrag von Nizza 2000 gescheitert. Aber durch die Teilnahme am Konvent zur Zukunft der Europäischen Union war der EGB in der Lage, die Konventteilnehmer davon zu überzeugen, die Charta als Teil II in die vorgeschlagene Verfassung einzufügen. Dies und weitere Verweise auf das Soziale Europa führten zu dem „sozialsten“ und progressivsten Vertrag, den die EU je gesehen hat, und der EGB hat die Ratifizierung der Verfassung, einschließlich der Teilnahme an Kampagnen in Ländern, in denen zu einem Volksentscheid aufgerufen wurde, maßgeblich unterstützt.

11 Gleichzeitig gibt es Widersprüche zwischen dem ersten und dem dritten Teil des Vertrags, und die im dritten Teil definierten politischen Maßnahmen, Instrumente und institutionellen Möglichkeiten sind unzureichend. Der EGB kritisierte bereits im Konvent die Schwächung der Charta und die mangelnden Diskussionen bezüglich politischer Maßnahmen.

12 Der EGB denkt darüber nach, welche Rolle er beim Versuch zur Überwindung des momentanen Stillstands spielen könnte. Im Hinblick auf ein eventuelles, erneutes Aufschneiden des Verfassungspakets und auf die anstehende Debatte zu der Frage, wie der Stillstand in der Verfassungsfrage überwunden werden kann, möchte der EGB gerne ein paar grundlegende Punkte in Erinnerung rufen.

13 Der EGB unterstützt insbesondere die folgenden Elemente in der Europäischen Verfassung, die im Falle von Änderungen aufrechtzuerhalten sind, nämlich:

- die Stärkung sozialer Werte und Grundsätze (wie Solidarität, Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Mann und Frau, Nichtdiskriminierung usw.),
- die Ziele in den Bereichen Soziales und Beschäftigung („Vollbeschäftigung“, „soziale Marktwirtschaft“),
- die Anerkennung der Rolle der Sozialpartner,
- die Integration der Charta der Grundrechte,
- das Recht der Bürgerinnen und Bürger, Initiative zu ergreifen,

- die gesetzliche Grundlage für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse,
- die Sozialklausel.

14 Es ist erforderlich, diese Schlüsselemente im ersten, zweiten und vierten Teil zu bestätigen und die Innovationen aus dem dritten Teil mit einer stärkeren und schärferen sozialen Dimension aufzugreifen.

15 Mittels einer neuen Sozialerklärung ließen sich die sozialen Bestimmungen der Verfassung (soziale Marktwirtschaft, Sozialklausel, Sozialdialog, gesetzliche Grundlage für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse usw.) hervorheben. Des Weiteren könnte für Mitgliedstaaten, die gewillt sind, bei der Einrichtung von Mindeststandards oder gar bei der Harmonisierung ihrer Sozialpolitik weiter zu gehen, mittels eines neuen Sozialprotokolls die Möglichkeit geschaffen werden, sich zur Einrichtung einer europäischen Sozialunion zu verpflichten. Dies könnte in Anlehnung an gängige Bestimmungen für eine verstärkte Zusammenarbeit erfolgen, solange sich mindestens acht Mitgliedstaaten verpflichten (Art. 43 des EU-Vertrags) und solange das Verfahren für die Beteiligung aller Mitgliedstaaten offen bleibt. Der EGB hat bereits in der Vergangenheit sein eindeutiges Einverständnis gegeben, offene Ländergruppen zur Wiederaufnahme der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Integration als letzte Lösung zur Vermeidung eines vollkommenen Stillstands in Betracht zu ziehen. Ein solches „soziales Kerneuropa“ müsste aber primär darauf gerichtet sein, die anderen Mitgliedstaaten schnellstmöglich zu integrieren und an höhere Sozialstandards heranzuführen, um eine dauerhafte soziale Spaltung der EU zu verhindern.

16 Mit diesen Merkmalen würde der Verfassungsvertrag zum Produkt eines von der gesamten europäischen Gesellschaft und von den Bürgern Europas anerkannten „Verfassungspakts“ werden, der eine politische Union als eine Gemeinschaft mit effizienteren und demokratischeren Institutionen, einem generell auf der Mehrheitsabstimmung beruhenden Entscheidungsprozess und mit einer wahrhaft politischen, wirtschaftlichen und sozialen Governance, einer eindeutigen gemeinsamen Außenpolitik, einer gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik und einer stärkeren Sozial- und Beschäftigungspolitik schafft.

Künftige Erweiterung

17 Es bedarf eines positiven Ausgangs der Verfassungsdebatte, um ein ordnungsgemäßes Funktionieren einer 27 Mitglieder starken EU zu ermöglichen. Es wird davon ausgegangen, dass Kroatien schon bald der EU beitreten wird, ebenso wie andere Balkanstaaten ganz eindeutig die Absicht hegen, den gleichen Weg zu beschreiten. Eine künftige Erweiterung ist jedoch nur dann möglich, wenn die EU mit Entscheidungsmechanismen ausgestattet wird, die ihr zu mehr Effizienz und Demokratie verhelfen. Die Verhandlungen mit der Türkei erweisen sich bei einer Reihe von Themen, einschließlich der endgültigen Lösung des Zypernproblems, die in Einklang mit den Un-Resolutionen, den auf hoher Ebene

getroffenen Vereinbarungen zwischen den zwei Gemeinschaften und den EU-Grundsätzen stehen muss sowie der Gewerkschafts- und anderer Menschenrechte als schwierig. Der EGB ist für den EU-Beitritt der Türkei, vorausgesetzt, sie erfüllt tatsächlich und nicht nur auf dem Papier die Anforderungen an eine Mitgliedschaft und die Bestimmungen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Es gilt, im Laufe eines anspruchsvollen Verhandlungsprozesses den Wandel der türkischen Gesellschaft mit allen Rechten und Freiheiten anzustreben und zu vervollständigen.

18 Südosteuropa begibt sich gerade in die entscheidendste Phase des Übergangs zu Demokratie und Marktwirtschaft. Die Region verzeichnet bereits beachtliche Fortschritte im Sinne von Frieden und Stabilisierung, wie dies auch in der 2003 in Thessaloniki abgegebenen Erklärung des Europäischen Rats anerkannt wurde, in der die europäische Zukunft der betroffenen Länder bestätigt wird. Und trotzdem besteht die Notwendigkeit weiterer Fortschritte auf dem Weg der Aussöhnung der einzelnen ethnischen, Religions- und Sprachgemeinschaften, um Sicherheit für Alle und den Rückzug der Eingreiftruppen zu gewährleisten. Es besteht auch die Gefahr, dass anhaltende Unsicherheit über die künftige Erweiterung der EU Auswirkungen auf den politischen Prozess in der Region haben könnte und Arbeits- und Sozialfragen an den Rand drängen würden, sobald ein rechtlicher und institutioneller Rahmen hierfür geschaffen ist, und damit die Grundlagen der Gewerkschaftsbewegung dort weiter untergräbt. Der EGB wird in Zusammenarbeit mit dem paneuropäischen Regionalrat und dem IGB seine Rolle bei der Förderung von Gewerkschaftsinitiativen zur Erhöhung des Lebensstandards und zum Schutz der Gewerkschaftsrechte in der Region übernehmen. Die Grundsätze der Vielfältigkeit und der Nicht-Diskriminierung müssen in die Praxis umgesetzt werden und die EU-Verordnungen müssen vollständig durchgesetzt werden. Insbesondere der Situation der Roma muss dringend mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Europäische Nachbarschaft

19 Die Einrichtung eines paneuropäischen Regionalrats (PERC) des Internationalen Gewerkschaftsbunds, der eng mit dem EGB zusammenarbeiten wird, stellt ein begrüßenswertes neues Instrument zur Vertiefung der Beziehungen zwischen den Gewerkschaftsorganisationen in ganz Europa dar. Der EGB unterstützt den Ausbau der Europäischen Nachbarschaftspolitik mit den Ländern Osteuropas und der „grand Voisinage“ (größeres nachbarschaftliches Umfeld) mit den Grenzländern der weit abgelegenen Gebiete, als Mittel zur Förderung des europäischen Sozialmodells auf unserem Kontinent. Er wird weiter dazu aufrufen, dass die mit diesen Staaten ausgehandelten Aktionspläne eine starke soziale Dimension enthalten und vor allem die Wahrung der Werte in der Charta der Grundrechte umfassen.

20 Auf subregionaler Ebene wird der EGB über das Balkan-Forum des EGB seine enge Zusammenarbeit mit den Organisationen in der Balkanregion fortsetzen, um vor allem den Gewerkschaftsorganisationen beim europäischen Integrationsprozess unterstützend zur Seite zu stehen.

21 Der EGB unterstützt die Aktivitäten des gewerkschaftlichen Netzwerks der Ostseeregion, BASTUN, voll und ganz, um der stetig wachsenden politischen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit in der Ostseeregion eine bedeutende Gewerkschafts- und Arbeitsmarktdimension zu verleihen. Das BASTUN setzt sich aus den EGB-Mitgliedsorganisationen in der Region und der Föderation der unabhängigen Gewerkschaften Russlands (FNPR) zusammen. Die Zusammenarbeit in der Ostseeregion hat innerhalb des gesamten Rahmens der nördlichen Dimension der Europäischen Union eine Schlüsselrolle bei der Förderung von Good Governance, Transparenz und Mitbestimmung, nachhaltiger Entwicklung, Chancengleichheit von Mann und Frau, der Rechte der Angehörigen von Minderheiten, der kulturellen Vielfalt, des sozialen Zusammenhalts, fairer Arbeitsbedingungen sowie der sozialen Verantwortung der Unternehmen, der Nichtdiskriminierung und der Stärkung der Zivilgesellschaft und der demokratischen Institutionen im nördlichen Teil unseres Kontinents.

22 Der EGB wird zudem zusammen mit der FNPR die europäischen und russischen Behörden dazu drängen, dass das neue, zwischen der EU und der Russischen Föderation auszuhandelnde Abkommen eine soziale Dimension aufweisen muss, die formell die Sozialpartner beteiligt gemäß den auf dem EGB-FNPR-Gipfel in Helsinki im November 2006 vereinbarten Linien, als sie ihr gemeinsames Anliegen in Fragen wie der industriellen Umstrukturierung, der industriellen Zusammenarbeit und Anforderungen an Fähigkeiten und Schulungen sowie die Einbindung in den Kooperationsprozess in Sachen Energieproduktion, -versorgung und -verbrauch vortrugen.

Europa-Mittelmeer-Partnerschaft

23 Der EGB ist davon überzeugt, dass die menschliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklung im Europa-Mittelmeerraum für die Europäische Union und den Rest der Welt entscheidend ist. Der EGB ist davon überzeugt, dass die EU innerhalb des multilateralen Bezugsrahmens der UN klar und entschieden handeln muss, um zu adäquaten und rechtzeitigen Konfliktlösungen in der Region zu kommen, in vollem Respekt der relevanten UN-Resolutionen.

24 Der EGB hat sich schon immer für die Einbindung einer starken sozialen Dimension in die europäische Politik, die für und mit den Partnerländern im Mittelmeerraum (MPC) ausgearbeitet wurde, und insbesondere für die Entwicklung des Sozialdialogs und von Instrumenten zur Förderung dessen eingesetzt, was in einem engen Zusammenhang mit dem Prozess zur Förderung einer tatsächlich politischen und institutionellen Demokratie steht, die gegenwärtig unzulänglich bzw. gar nicht gegeben ist. Wir müssen an der Wiederherstellung des Geistes der Barcelona-Strategie arbeiten, indem wir eine regionale Dimension für die Entwicklung der Europa-Mittelmeer-Partnerschaft sicherstellen, die derzeit durch die vorherrschende bilaterale Dimension der von der Kommission geförderten Nachbarschaftspolitik geschwächt ist, bei der bilateralen Assoziierungsabkommen Vorrang eingeräumt wird.

Nach über einem Jahrzehnt und im Lichte der Einschränkungen, die die partnerschaftlichen Beziehungen zwischen den beiden Mittelmeerseiten prägten, verpflichtet sich der EGB weiterhin zu deren Förderung im Rahmen eines integrierten Ansatzes mit einem besonderen Augenmerk auf Aktivitäten im Zusammenhang mit der Ausweitung der Bürgerrechte im Allgemeinen, der Gleichstellung der Geschlechter und der Arbeitnehmerrechte im Besonderen.

25 Der EGB verschreibt sich somit weiter der Aktivität des Euromed-Forums und wird sich, indem er noch einmal die Notwendigkeit eines offenen und freien Dialogs unterstreicht, in den kommenden vier Jahren auf folgende Prioritäten konzentrieren:

- Vertiefung der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit mit den MPC-Gewerkschaften, insbesondere im Bereich der gemeinsamen Gewerkschaftsschulungen, der Politik zur Verwaltung des Arbeitsmarkts (ebenfalls in Bezug auf die in der EU ansässigen Einwanderer aus dieser Region), der Politik zur Förderung der Gewerkschaftsrechte, der Rechte erwerbstätiger Frauen und deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt.
- Verpflichtung der Kommission, des Rates und des Parlaments zur Überarbeitung bestehender Vereinbarungen und, insofern erforderlich, zu deren Vervollständigung durch Protokolle über die Instrumente zur Gewährleistung von Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Sozialpartner bei der Umsetzung der Partnerschafts- und Nachbarschaftspolitik.
- Unterstützung gemeinsamer Projekte zwischen den EU-Mittelmeerregionen und den MPC, auch mittels der Nutzung der dem neuen Ziel der „territorialen Zusammenarbeit“ zugeteilten Strukturfonds.
- Unterbreitung eines Vorschlags für die europäischen Arbeitgeberorganisationen über die gemeinsame Untersuchung vorhandener und potenzieller Investitionstätigkeiten in den MPC, um zu gewährleisten, dass diese die soziale Dimension, die Wahrung der grundlegenden Arbeitsnormen, die erweiterten Verhandlungspraktiken, gleiche Arbeitsbedingungen für alle in der EU Ansässigen und stetige Bemühungen zum Ausbau des lebenslangen Lernens beinhalten.
- Das Bestehen starker, unabhängiger, demokratischer, proaktiver und geeinter Gewerkschaften ist für die Europa-Mittelmeerregion ausschlaggebend, damit sich diese für Konfliktlösungen, die Stärkung der Demokratie, der Gewerkschaftsrechte sowie anderer Menschenrechte, die Bekämpfung des Terrorismus und die Ausschöpfung des vollständigen sozialen, wirtschaftlichen, menschlichen und kulturellen Potenzials in den MPC einsetzen können. Die Ziele der Barcelona-Strategie und der Nachbarschaftspolitik, nämlich Frieden zu schaffen, Demokratie und Stabilität zu gewährleisten, zusammen den Weg des gemeinsamen Wohlstands zu beschreiten, Verständnis und Dialog zu fördern, eindeutige Aufgaben für Europa und seine Partner zu vertreten, gelten als Priorität. Die Aufgabe des EGB besteht darin, sicherzustellen, dass jeder einzelne seine Verantwortung übernimmt.

Zusammenarbeit mit anderen Regionen der Welt

26 Der EGB wird zusammen mit dem IGB und dessen regionaler Organisation in den beiden Amerikas, die sich gerade im Aufbau befindet, den gemeinsam im April 2005 in Brasilia zur Verteidigung des europäischen Sozialmodells und zur Unterstützung des sozialen Zusammenhalts in Lateinamerika verabschiedeten Arbeitsplan voranbringen. Die Arbeiten im Kontext der Aktivitäten des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) in der Region werden weiter fortgesetzt. Weitere Arbeiten werden ebenfalls auf subregionaler Ebene zur Sicherstellung der Unterstützung des Mercosur zu Gunsten des Projekts Arbeitnehmerforum und zur Einleitung – gemäß den von den Gewerkschaftsorganisationen geforderten Bedingungen – der Wiederaufnahme der Verhandlungen über das Assoziierungsabkommen fortgesetzt, das wegen Differenzen bei handelsbezogenen Fragen blockiert wird. Gleiches gilt für die Arbeiten im Kontext der Beziehungen der EU zur Andengemeinschaft und Zentralamerika.

27 In Zusammenarbeit mit dem IGB und dessen regionaler Organisation in Afrika wird der EGB die Europäischen Institutionen weiter dazu anhalten, sich führend für internationale Entwicklungsfragen im Afrika südlich der Sahara einzusetzen, das besonders stark von Kriegen, Hunger und Menschenrechtsverletzungen betroffen ist, und die Einhaltung wesentlicher Arbeitsnormen in Kooperationsabkommen aufzunehmen. Der EGB wird die neue Struktur der europäischen Auslandshilfe im Kontext der Finanzperspektiven 2007-2013 nutzen, die den Gewerkschaften einen besonderen Platz im Rahmen der EU-Aktivitäten im Zusammenhang mit der Entwicklungskooperation zur Förderung internationaler Arbeitsnormen, internationaler humanitärer Rechte, der Menschenrechte und des Transfers organisatorischer Fertigkeiten sowie des Aufbaus von Kapazitäten zu den Partnerorganisationen in Drittländern einräumt. Der EGB wird mit der Unterstützung des IGB und der IAO-Abteilung für Arbeitnehmeraktivitäten (ACTRAV) seine Arbeiten zur Förderung der Kapazitäten der Gewerkschaftsorganisationen in den AKP-Staaten im Kontext von Wirtschaftspartnerschaftsabkommen (WPA) fortführen. Der EGB/IGB-Gewerkschaftsausschuss von Cotonou wird die diesbezüglichen Arbeiten des EWSA weiterverfolgen.

28 Die Schlussfolgerungen des Asien-Europa-Dialogs (ASEM-Dialog) im November 2006 in Helsinki bieten neue Möglichkeiten für den Ausbau der Arbeiten mit den Gewerkschaften in Asien, die in Zusammenarbeit mit dem IGB im Hinblick auf die Stärkung der sozialen Dimension des ASEM-Dialogs aufgestockt werden.

29 Der EGB hat die Entwicklung der Beziehungen der EU zu China, die eines der strategischen Hauptanliegen darstellen, genauestens verfolgt. Der EGB wird weiter darauf drängen, dass die Gewerkschaftsrechte und andere Menschenrechte in dieses einzigartige und allumfassende Partnerschafts- und Kooperationsabkommen, das es auszuhandeln gilt, eingebunden werden. Wir begrüßen die Absichtserklärung zum Thema Arbeit und Soziales, die zwischen der EU und China vereinbart wurde, und erwarten, uneingeschränkt in die Aktivitäten einbezogen zu werden, die entsprechend dieser

Erklärung durchgeführt werden. Wir vertreten vor allem die Meinung, dass die Entwicklung freier Tarifverhandlungen, die zunächst in China tätigen multinationalen Unternehmen aufgenommen werden, einen mit Entschlossenheit zu beschreitenden Weg aufzeigen wird. Wir erwarten von in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen, dass sie sich im Rahmen ihrer ausländischen Aktivitäten ebenso verhalten, wie wir dies von ihnen in Europa erwarten würden, einschließlich der Einhaltung der Kernübereinkommen der IAO. Wir glauben nicht, dass China der Status einer Marktwirtschaft zugesprochen werden sollte, solange die Gewerkschaftsrechte nicht anerkannt werden, der Staat in gewerkschaftliche Angelegenheiten eingreift und keine freien Tarifverhandlungen stattfinden.

30 Bilaterale Beziehungen werden auch mit den nationalen Gewerkschaftszentren in anderen Ländern im Kontext jener Beziehungen aufrechterhalten, die diese mit der Europäischen Union aufbauen. Der EGB und die AFL-CIO werden in den transatlantischen Beziehungen EU-USA weiter gemeinsame Arbeits- und Handelsfragen aufwerfen.

Stärkere Beeinflussung des Handels

31 Die Aussetzung der Doha-Gespräche zeugen von einem blinden Starrsinn, wo die Widersprüche zwischen der Liberalisierung und den Interessen der Unternehmen und Märkte sowie zwischen den reichsten Nationen und den Schwellenländern vorherrschten und beide Seiten versuchten, in Bereichen, die für ihre eigenen Interessen ausschlaggebend sind, auf dem Erwerb von Wettbewerbsvorteilen zu bestehen ohne dass die Interessen der Bevölkerungen und der Arbeitnehmer berücksichtigt wurden.

32 Die europäischen Gewerkschaften fordern gemäß den politischen Zielen der EU eine aktive Politik zur Förderung von Beschäftigung in Europa, so z. B. die Wahrung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Förderung qualitativer Arbeitsplätze, den Ausbau der Umweltpolitik, die Förderung öffentlicher Dienstleistungen, einschließlich des Gesundheitswesens, des Bildungswesens und der Wasserversorgung auf internationaler Ebene, was nichts anderes als die Entstehung neuer Entwicklungskonzepte bedeutet. Der EGB lehnt die Einbindung der öffentlichen Dienste (zum Beispiel, Bildungswesen, Gesundheitswesen, Wasserdienstleistungen, öffentliche Verkehrsmittel...) in Handelsabkommen und Handelsrunden, wie die DOHA-Handelsrunde, ab. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden sich für hochwertige öffentliche Dienste in Europa und in der Welt einsetzen und sich gegen die Privatisierung der öffentlichen Dienste in Entwicklungsländern wehren. Der EGB wird zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen und den betroffenen globalen Verbänden Handelsabkommen, die auf öffentliche Dienste bei der Liberalisierung des Handels abzielen, blockieren. Die EU sollte in folgenden Bereichen aktiver werden:

- Neuausrichtung europäischer Exporte auf die Wachstumsmärkte in Schwellenländern.
- Stärkung der von unseren Handelspartnern eingegangenen Verpflichtungen in Sachen gewerbliche Schutz- und Urheberrechte, insofern diese Rechte das öffentliche Gesundheitswesen und die

menschliche Entwicklung in den Entwicklungsländern nicht beeinträchtigen. Dies sollte die technische Zusammenarbeit und Unterstützung zu Gunsten der Entwicklungsländer und die Erfassung von Ländern beinhalten, denen im Rahmen der Bemühungen der EU Vorrang einzuräumen ist.

- Aufrechterhaltung der Instrumente zur Verteidigung des Handels unter Auflage vorübergehender, gezielter Einschränkungen bei bestimmten wettbewerbswidrigen Importen in Europa und deren Stärkung, sollte die EU einer weiteren Öffnung ihrer Märkte zustimmen.
- Der EGB unterstützt die APS-Regelung (allgemeines Präferenzsystem) der EU, da die EU in Bezug auf Weißrussland den Willen bekundet, sich mit Hilfe ihrer Handelspolitik für die Förderung der Arbeitnehmerrechte einzusetzen.

33 Im Gegensatz dazu möchte der EGB seine Opposition gegen jegliche Neuausrichtung der europäischen Handelspolitik zu Gunsten einer aggressiven Liberalisierungsagenda in den Entwicklungsländern ohne Berücksichtigung möglicher sozialer und ökologischer Konsequenzen, egal ob positiv oder negativ, zum Ausdruck bringen.

34 Diese Logik, die als „merkantilistisch“ aufgefasst werden mag, steht im Widerspruch zu den Verpflichtungen der Kommission zur Verbesserung der Kohärenz zwischen der Handelspolitik und den Entwicklungs-, Sozial- und Umweltzielen. Diese Verpflichtungen werden in einer Reihe von Mitteilungen verteidigt, insbesondere in der Mitteilung vom Mai 2006 über menschenwürdige Arbeit und in der Mitteilung von 2004 über die Soziale Dimension der Globalisierung.

35 Die Union muss im Außenhandel einen eigenständigen und transparenten Ansatz fördern, der nicht dem der USA entspricht. Der EGB erwartet von der EU, dass sie ihre Handelspolitik an die Grundsätze anpasst, die sie in ihrer Politik und in ihren Verträgen, vor allem in der Charta der Grundrechte empfiehlt, d. h. absoluter Vorrang der Menschenrechte, der Gewerkschaftsrechte und der wichtigsten Konventionen der IAO – die sozialen, gesundheitlichen, ökologischen und kulturellen Rechte der Völker – vor den Wettbewerbsregeln.

36 Es ist zwingend notwendig, die Auswirkungen der Globalisierung auf den Klimawandel zu untersuchen und zu analysieren, inwiefern internationale Handelsvorschriften als Anreiz für die Senkung der Treibhausgasemissionen fungieren können. Der EGB hätte gerne, dass die Kommission die Möglichkeit beleuchtet, ein Grenzabgabeanpassungssystem im Handel mit den „Nicht-Kyoto“-Staaten einzuführen und die gewerblichen Schutz- und Urheberrechte auf für die Bekämpfung des Klimawandels wesentliche Technologien zu beschränken.

37 Der EGB unterstreicht, dass er den Multilateralismus im Handel unterstützt. Der Doha-Entwicklungszyklus bietet zahlreiche Gelegenheiten, den Entwicklungsländern beim Einstieg in das Welthandelssystem behilflich zu sein. Hinzu kommt, dass die Fähigkeiten bilateraler Abkommen nicht

überschätzt werden sollten, wenn es darum geht, den Entwicklungsländern tatsächlich Nutzen zu bringen. Per Definition ist in bilateralen Abkommen die Behandlung bestimmter Themen, die den Interessen der Entwicklungsländer entsprechen (so z. B. Inlandshilfen im Agrarbereich) nicht gestattet.

38 Der EGB hebt die der Kommission gebotene Möglichkeit hervor, bei der Wiederaufnahme der Doha-Gespräche erneut die Notwendigkeit zu unterstreichen, die Arbeiten zum Ausbau der Zusammenarbeit zwischen der Welthandelsorganisation (WHO) und der IAO in eine entscheidende Phase zu führen, um den Respekt und die Anwendung der IAO-Konventionen herbeizuführen..

39 Künftige bilaterale Abkommen müssen eine soziale Dimension aufweisen, und der EGB begrüßt die jüngsten Aussagen der Europäischen Kommission, dass Handels- und Arbeitsnormen einen wichtigen und wesentlichen Bestandteil in bilateralen Vereinbarungen mit der EU bilden werden. Diese Aussagen sind ein bedeutender Schritt nach vorne und ein Sieg für den neuen IGB und den EGB. Diese soziale Dimension sollte unserer Meinung nach drei grundlegende Elemente umfassen, die als Merkmal menschenwürdiger Arbeit gelten:

- Förderung menschenwürdiger Arbeit,
- Förderung des sozialen Schutzes durch öffentliche und private Prozesse (gegenseitige Zusammenschlüsse),
- garantierte Anwendung der Menschenrechte (die acht Kernübereinkommen der IAO, das Recht auf Beschäftigung, ELternschutz sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) basierend auf der Ratifizierung und der Achtung der von der IAO gutgeheißenen Mindestarbeitsstandards.

40 Alle bilateralen Abkommen sind von einem Ausschuss „Sozialdialog“ zu begleiten, in dem Vertreter aus den Bereichen Wirtschaft und Soziales aus städtischen und ländlichen Sektoren zusammenkommen. Seine Aufgabe sollte darin bestehen, die Umsetzung der sozialen Dimension zu überwachen und Umsetzungsvereinbarungen unter Teilnahme von drei oder zwei Parteien auszuhandeln.

41 Die mit Lateinamerika (Mercosur, der Andengemeinschaft und Zentralamerika), Asien (ASEAN-Staates, Indien, Korea), Europa (Russland, Ukraine) ausgehandelten Vereinbarungen und wirtschaftlichen Partnerschaftsabkommen mit den AKP Staaten müssen eine solche soziale Dimension beinhalten, so wie dies gemeinsam vom EGB und den Gewerkschaftsorganisationen in der Region gefordert wird.

42 Es wird dringend, die Folgen der verschiedenen Vorschläge für den Handel der EU-Kommission zu wissen, um eine weitere Öffnung der Märkte in Drittländern mittels dieser neuen Freihandelsabkommen zu erzielen, insbesondere in empfindlichen Sektoren wie dem Dienstleistungssektor und Modus 4 (mit vorübergehenden Bewegungen von Dienstleistungsanbietern). Der Schutz der Arbeitnehmer muss wichtiger als alle künftigen Handelsabkommen sein.

43 Die Kommission hat die ASEAN-Staaten, Korea und Indien als für den Abschluss von Freihandelsabkommen vorrangige Länder eingestuft, und der EGB wird zusammen mit dem IGB weiterhin stark auf die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsnormen, die in jegliches Abkommen einzuarbeiten sind, drängen.

Internationaler Frieden und soziales Wohlergehen in Europa

44 Die EU-Außenpolitik muss auf der Verteidigung von Frieden, Demokratie, Gewerkschaftsrechten und anderen Menschenrechten, der Einhaltung der Millenniumsziele der UNO, der Verfechtung multilateraler Rahmen zur Lösung von Konflikten und der World Governance - insbesondere der UN und der IAO - sowie konsequenten Maßnahmen zur Bekämpfung von Terrorismus und der strengsten Einhaltung internationaler humanitärer Gesetze und Menschenrechte beruhen. Während die EU in der Lage ist, die Welt in Handels- und Entwicklungsfragen zu führen, ist ihre Präsenz in Außenbeziehungen schwach. Unterschiedliche Reaktionen der Regierungen Europas bezüglich der Entwicklungen im Mittleren Osten sind ein trauriges Beispiel für die mangelnde Effizienz der EU. Der EGB hat die EU regelmäßig dazu aufgerufen, eine echte Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) mit einer genau definierten Rolle des Europäischen Parlaments zu verabschieden, so dass dieses seinen Verantwortlichkeiten in Europa und der Welt vollständig gerecht wird und zu Frieden, Demokratie und Stabilität beiträgt. Der Verfassungsvertrag ermöglicht einen Schritt in diese Richtung, unter anderem durch die Einrichtung eines Postens für einen europäischen Außenminister, damit die EU mit einer Stimme sprechen und eine sichtbarere Rolle in Weltangelegenheiten spielen kann. Europa ist angehalten in einem internationalen Umfeld mit immer mehr bewaffneten Auseinandersetzungen und Spannungen, seine Einheit zu stärken, auch im Hinblick auf den ausgeglichenen föderalen Integrationsprozess und das Sozialmodell, um seine führende Rolle bei der Reform des multilateralen Systems internationaler Institutionen zu behaupten. Der EGB weist immer wieder auf die uneingeschränkte Verpflichtung gegenüber der UN-Charta hin und lehnt den Krieg als Mittel zur Konfliktlösung und den politischen Alleingang bei internationalen Angelegenheiten ab. Die neuen destabilisierenden Herausforderungen, insbesondere der Terrorismus, können nur durch wachsende Demokratie und menschliche und wirtschaftliche Entwicklung angegangen werden. Der EGB wünscht sich eine stärkere und demokratischere UNO, auch mit Hilfe der Schaffung eines Rates für ökonomische, soziale und ökologische Sicherheit (UNESSEC) und Anstrengungen für ein weltweites wirtschaftliches Wachstum für alle Menschen, das sich auf die vollständige Achtung der Umwelt, die Menschenrechte und die Bedürfnisse stützt, mit dem Ziel überall stabile und menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen und die freie Ausübung von sozialen und gewerkschaftlichen Rechten durchsetzt. Der EGB fordert die EU auf, sich zu bemühen schnellstmöglich eine Welt frei von Massenvernichtungswaffen zu schaffen; er verlangt außerdem eine bedeutende Senkung der Militärausgaben, die für dringenden Entwicklungsbedarf benötigte Mittel beanspruchen, und neue Initiativen zur Regulierung und Kontrolle der weltweiten Waffenproduktion und des Waffenhandels.

45 Zwischenzeitlich sagt der EGB seine Unterstützung der Bemühungen des Hohen Vertreters für die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik zu, deren Ziel es ist, die Ansätze in der europäischen Außenpolitik kohärenter zu gestalten, und er drängt die jeweils nächsten Ratspräsidentenschaften, die Arbeiten mit diesem Ziel fortzusetzen. Der EGB stellt fest, dass bei zahlreichen, unter EU-Ratsvorsitz getroffenen Erklärungen zur GASP die Beitritts- und Anwärterstaaten sowie die Länder des Stabilisierungs- und Assoziierungsprozesses und die EFTA-Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums beteiligt werden. Alle zusammen bilden ein beachtliches Meinungsorgan, dessen Verurteilung von Regierungssystemen wie jenen in Weißrussland, Birma/Myanmar und Zimbabwe mit effektiven konzertierten Sanktionen einhergehen sollten.

46 Der EGB verschreibt sich der internationalen Rechtsordnung, so wie sie in der UN-Charta verankert ist, ebenso wie dem Grundsatz der multilateralen Governance. Das bedeutet, dass der Einsatz von europäischen Kampftruppen nur dann zulässig ist, wenn er vom UN-Sicherheitsrat beschlossen wird. Der EGB setzt sich für eine stärkere und demokratischere UN ein, einschließlich der Einrichtung eines Wirtschafts-, Sozial- und Umwelt-Sicherheitsrats der UN. Bei einheitlichem Auftreten Europas - insbesondere innerhalb der UN - könnte Europa einer der größten Faktoren für Frieden und Förderer der Menschenrechte und Demokratie weltweit sein und dies mittels Ansätzen zur Konfliktlösung und dem Einsatz von so genannter „Soft Power“. Die EU-Erweiterung und die damit einhergehenden Vereinigungsprozesse gelten als wichtiger unterstützender Faktor bei der Förderung von Frieden und Demokratie auf unserem Kontinent.

47 Der EGB ist jedoch darüber besorgt, dass nationalistische Kräfte, genährt durch die Ängste anderer, auf der Grundlage von ethnischen oder rassistischen Motiven und auch von Religion oder Glauben mittlerweile in einer Reihe von Ländern aufsteigen. Auf die Bedrohung durch rassistische und fremdenfeindliche Tendenzen in Verbindung mit Migration und dem Arbeitnehmerfluss in der EU wird an anderer Stelle in vorliegendem Dokument verwiesen. Zunehmende Diskrepanzen zwischen Arm und Reich haben Spannungen zwischen den Gemeinschaften geschürt. Der „Wirtschaftspatriotismus“ hat ebenfalls als spaltender Faktor in der europäischen Gesellschaft fungiert. Terroranschläge wie die Gräueltaten in Madrid und London, die der EGB zutiefst verurteilte, wurden in der Politik von den rassistischen Populisten und in den Medien als Chance ergriffen, die Arbeitnehmer in Europa weiter zu spalten. Gleichzeitig wurde die Reaktion der Regierungen, strenge Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen von manchen als Bedrohung der Demokratie und der europäischen Werte wie gegenseitige Toleranz und gegenseitiges Verständnis ausgelegt.

48 Der EGB ist der Ansicht, dass die EU alle notwendigen Maßnahmen ergreifen muss, selbst die Möglichkeit neuer Finanzierungsquellen, um die Millenniumsziele zu erreichen. Außerdem meint der EGB, dass mehr Kohärenz zwischen den verschiedenen Politikbereichen der EU, wie Handelspolitik, Sicherheitspolitik, Investitionspolitik, Immigrationspolitik, der Koordinierung der Auslandsschulden, der Entwicklungshilfe, benötigt wird, um die soziale Kohäsion über die Außenbeziehungen der Europäischen Union zu begünstigen.

AKTIONSPUNKTE:

Der 11. Kongress beauftragt den EGB,

Für ein stärkeres und soziales Europa

- die Substanz der Verfassung zu verteidigen und insbesondere auf der Charta der Grundrechte als Bestandteil jeglicher europäischen Verfassung oder jeglicher Vertragsreform zu bestehen+*
- sich gegen jegliche Form von „Minivertrag“ ohne die Charta der Grundrechte oder von „Nizza II“ auszusprechen
- auf einer stärkeren sozialen Dimension der Verfassung zu beharren, indem eine Sozialerklärung oder ein Sozialprotokoll zur Stärkung der Ziele und Werte im Bereich Soziales und der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsrechte hinzugefügt werden
- eine verstärkte Zusammenarbeit als letzte Möglichkeit für das Voranbringen des sozialen Europas in Erwägung zu ziehen
- Hervorzuheben, dass eine künftige Erweiterung nur dann möglich ist, wenn die EU mit Entscheidungsmechanismen ausgestattet wird, die ihr zu mehr Effizienz und Demokratie verhelfen und in Zusammenarbeit mit dem paneuropäischen Regionalrat und dem IGB Gewerkschaftsinitiativen zur Erhöhung des Lebensstandards und zum Schutz der Gewerkschaftsrechte in den Beitrittsstaaten zu fördern
- den Ausbau der Europäischen Nachbarschaftspolitik mit den Ländern Osteuropas als Mittel zur Förderung des europäischen Sozialmodells auf unserem Kontinent zu unterstützen
- das Balkan-Forum und das gewerkschaftliche Netzwerk der Ostseeregion, BASTUN, bei ihren Aktivitäten weiterhin voll und ganz zu unterstützen, um der stetig wachsenden politischen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit in diesen Regionen eine bedeutende Gewerkschafts- und Arbeitsmarktdimension zu verleihen
- die europäischen und russischen Behörden dazu drängen, dass jedes neue, zwischen der EU und der Russischen Föderation auszuhandelnde Partnerschaftsabkommen eine soziale Dimension und die Einbeziehung der Sozialpartner aufweisen muss

*Siehe Anhang 2 :
Dringlichkeitserklärung zur
Charta der Grundrechte.

- sich weiter für die Einbindung einer starken sozialen Dimension in die europäische Politik, die für und mit den Partnerländern im Mittelmeerraum (MPC) ausgearbeitet wurde, und die Aktivitäten des Euromed-Forums einzusetzen
- gemeinsam mit dem IGB die Zusammenarbeit mit anderen Regionen der Welt, insbesondere Lateinamerika, Afrika und den ASEM-Staaten, vorantreiben, um sozialen Zusammenhalt, Gewerkschaftsrechte und andere Menschenrechte sowie Arbeitnehmerrechte zu unterstützen
- die Entwicklung der Beziehungen der EU zu China genau zu verfolgen und dabei weiter darauf drängen, dass die Gewerkschaftsrechte und andere Menschenrechte in das einzigartige und allumfassende Partnerschafts- und Kooperationsabkommen, das es auszuhandeln gilt, eingebunden werden
- eine Überarbeitung der europäischen Handelspolitik zu fordern, um seinen Beitrag zum Wachstum und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa zu verbessern
- darauf zu bestehen, dass künftige bilaterale Abkommen von einem Ausschuss „Sozialdialog“ begleitet werden und eine soziale Dimension aufweisen, in der Gewerkschaftsrechte und zumindest die IAO-Konventionen eine wichtige Rolle spielen
- die EU dazu aufzurufen, eine echte Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) mit einer genau definierten Rolle des Europäischen Parlaments zu verabschieden, so dass dieses seinen Verantwortlichkeiten in Europa und der Welt vollständig gerecht wird und zu Frieden, Demokratie und Stabilität beiträgt
- Handelsabkommen ablehnen, die bei der Liberalisierung auf öffentliche Dienste abzielen
- Der EGB ist der Umsetzung der von den Vereinten Nationen festgelegten Millenniumsziele verpflichtet. Er wird entwicklungspolitische Maßnahmen unterstützen, einschließlich dem Schuldenerlass und einer Mittelsteigerung für diese Ziele mit Hilfe einer Beteiligung jedes Landes von 0,7 % und anderer Instrumente.



ANHANG

- In die Offensive für gleiche Löhne
- Die Charta muss rechtsverbindlich werden!
- EGB-Charta zu Gender-Mainstreaming in Gewerkschaften

ANHANG 1 IN DIE OFFENSIVE FÜR GLEICHE LÖHNE

Stellungnahme zu Mindestlöhnen, Gleichberechtigung und Tarifverhandlungen

Vier Tatsachen fallen bei der Betrachtung der derzeitigen Löhne in der Europäischen Union auf:

Erstens machen die Löhne und Gehälter in fast allen Ländern der EU einen immer geringeren Anteil des Bruttoinlandprodukts aus. Hinzu kommt die Tendenz, die Risiken auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, was über unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse geschieht und einen immer größeren Teil der europäischen Arbeitnehmer betrifft.

Zweitens haben insbesondere die Lohnerhöhungen in der Eurozone kaum mit der Inflation Schritt halten können. In den letzten Jahren gab es praktisch keine Realloohnerhöhungen, wofür Deutschland an erster Stelle steht, aber bei weitem nicht das einzige Beispiel ist. Ähnlich sieht es in vielen neuen Mitgliedstaaten aus, wo die Löhne hinter dem Wirtschaftswachstum zurückgeblieben sind, da die Regierungen und Arbeitgeber versuchen, über niedrige Löhne eine höhere Wettbewerbsfähigkeit zu erzielen. Gleichzeitig gab es einen rasanten Anstieg der Gewinne, allerdings kaum Anzeichen, dass diese der Forschung und Entwicklung oder der Innovation und den produktiven Investitionen zugute kamen.

Drittens ist die Kluft zwischen den Löhnen für Männer und Frauen von durchschnittlich mindestens 15 % trotz der gesetzlichen Vorschriften über gleiches Entgelt nach wie vor vorhanden. Auch die wachsende Kluft zwischen Reichen und Armen hat zugenommen.

Viertens gibt es neben den großen und wachsenden Unterschieden zwischen hohen und geringen Einkommen, zwischen Männern und Frauen auch immer noch beträchtliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Es gibt Hinweise darauf, dass in einigen Ländern über die geringe Bezahlung der Wanderarbeitnehmer Druck auf die Reallöhne, insbesondere von unqualifizierten und angelernten Arbeitnehmern, ausgeübt wird.

Diese Tatsachen deuten darauf hin, dass konzertiertes, koordiniertes und entschlossenes Handeln bezüglich der Löhne auf allen Ebenen der Gewerkschaften, einschließlich auf Ebene des EGB, notwendig ist.

Maßnahmen des EGB

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen müssen daher für besser Bedingungen für die erwerbstätige Bevölkerung in Europa, sowohl für Männer als auch für Frauen, in den neuen wie in den alten Mitgliedstaaten, in die Offensive gehen.

Der Exekutivausschuss schlägt folgende praktische Schritte vor, um faire Löhne für alle europäischen Arbeitnehmer zu erreichen:

- Gewerkschaftskampagnen für effektive Mindestlöhne müssen in den Ländern, wo Gewerkschaften diese für nötig erachten, unterstützt werden. Bei diesen zielgerichteten Kampagnen müssen existenzsichernde Löhne angestrebt und die zunehmende Kluft zwischen Reichen und Armen sowie zwischen Männern und Frauen muss bekämpft werden.
- Ziele zur Beseitigung der Lohnunterschiede sollten auch von den Gewerkschaften aufgestellt werden, die aufgrund ihrer effizienten Tarifverhandlungen nicht auf rechtlich festgesetzte Mindestlöhne angewiesen sind.
- Die Möglichkeiten der auf europäischer Ebene durch den EGB koordinierten Gewerkschaftskampagnen zugunsten gemeinsamer Standards bei Mindestlöhnen und –einkommen und Tarifverhandlungsstrategien muss ständig evaluiert werden. Die Unterschiede bei den Qualifikationen, der Produktivität, den Lebensstandards und den Strategien der Gewerkschaften sind vermutlich noch zu groß, um eine Kampagne für gemeinsame europaweite Mindestlohnstandards durchzuführen. Sobald die Situation sich verändert muss der EGB bereit sein, eine Debatte über gemeinsame Kampagnen zu führen. Der EGB-Ausschuss für die Koordinierung der Tarifverhandlungen wird sich intensiver mit den einschlägigen Fragen befassen, indem er sich auf die Arbeit eines Unterausschusses der interessierten Mitgliedsorganisationen sowie auf die Untersuchungen des ETUI-REHS stützt. Darüber hinaus wird dem Exekutivausschuss bis zum Frühjahr 2008 einen Bericht vorgelegt. In der Zwischenzeit werden unter Einbeziehung der europäischen Gewerkschaftsverbände weitere Aktionen für eine stärkere Zusammenarbeit und Koordination in den Grenzregionen, auf sektoraler Ebene und in den Unternehmen gefördert. Die EU wird aufgefordert, die Kampagne “für Gleichberechtigung” durch höhere Strukturfondsmittel für ärmere Länder und Regionen, eine neue Initiative für Leiharbeiter und die Stärkung der Entsenderichtlinie zu unterstützen. Progressive Steuersysteme spielen auch eine Rolle beim Umgang mit den wachsenden Disparitäten.
- Größere Anstrengungen sind erforderlich zum Abbau der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, wobei alle Möglichkeiten der Tarifvereinbarungen und rechtlichen Mittel auszuschöpfen sind.
- Die zunehmenden Tendenzen, dass Wanderarbeitnehmer in einigen Ländern dazu missbraucht werden, eine Steigerung der Reallöhne zu verhindern, insbesondere für unqualifizierte und angelernte Arbeitskräfte, verlangen ein entschiedenes Eingreifen. Dabei ist vor allem die Organisation der Migranten in Gewerkschaften und ihre Einbeziehung in Tarifvereinbarungen ein vorrangiges Anliegen; ebenso die

Anwendung von Mindestlöhnen (falls sie vorhanden sind) und der vollen Arbeitnehmerrechte. Migranten dürfen weder zweitklassige Arbeitnehmer werden noch dazu herhalten, die Löhne zu drücken. Die Mitgliedstaaten müssen sich darüber im Klaren sein, dass die Unterstützung der Gewerkschaften für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU nicht als selbstverständlich betrachtet werden kann und dass die Forderungen nach Migrationskontrollen zunehmen, wenn keine wirksamen Maßnahmen ergriffen werden. Effektive Arbeitsinspektionen, öffentliche und europäische politische Maßnahmen zugunsten des sozialen Dialogs, der Gewerkschaftszugehörigkeit und der Tarifverhandlungen sind entscheidend für das zukünftige Vorgehen.

Schlussfolgerung

Der EGB kann die ständig zunehmende Armut und die Ungleichheit zwischen und innerhalb der EU-Mitgliedstaaten sowie zwischen Männern und Frauen nicht akzeptieren. Diese Stellungnahme zeigt den Weg für faire Löhne und zu mehr Gleichberechtigung.

ANHANG 2 DIE CHARTA MUSS RECHTSVERBINDLICH WERDEN!

Dringlichkeitserklärung zur Charta der Grundrechte,
angenommen vom XI. EGB-Kongress am 24. Mai 2007

Der EGB hat mit großer Sorge Kenntnis erhalten, dass in geheimen zwischenstaatlichen Gesprächen vorgeschlagen wurde, die Bedeutung der Charta der Grundrechte in einem gekürzten EU-Vertrag abzuschwächen. Die Charta wäre ein integraler Bestandteil des Verfassungsvertrags gewesen, wenn der Entwurf, wie vom EGB gefordert, angenommen worden wäre. Die uneingeschränkte Achtung der Charta im EU-Recht stößt auf breite Unterstützung. Gemäß ihrem derzeitigen Rechtsstatus hat sie nur für die EU-Institutionen rechtsverbindliche Geltung. Darüber, wie sie für die Mitgliedstaaten gilt, herrscht gewisse Unklarheit, was ein großes Manko darstellt.

Die Charta der Grundrechte wurde im Jahr 2000 vom Europäischen Rat in Nizza angenommen. Der EGB hat in Nizza eine Großveranstaltung mit 60.000 Teilnehmern organisiert, um die Aufnahme der Charta in den Vertrag von Nizza und damit die Rechtsverbindlichkeit auf der Ebene der EU und der Mitgliedstaaten zu fordern. Dies war jedoch nicht von Erfolg gekrönt. 2001, nachdem in Brüssel 100.000 Menschen auf die Straße gegangen sind, wurde dem EGB die Teilnahme am Konvent zur Reform der Europäischen Verträge zugestanden. Dieser durch starke Bürgerbeteiligung geprägte Konvent, hat die uneingeschränkte Aufnahme der Charta in die Europäischen Verträge empfohlen.

In ihrer derzeitigen Form ist sie progressivste Charta, die je von einer Gewerkschaftsbewegung durchgesetzt werden konnte. Wirtschaftliche und soziale Rechte werden allgemein mit Menschenrechten auf eine Stufe gestellt. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und -maßnahmen, einschließlich Streik, werden garantiert. Auch der Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen, das Recht auf Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit und der Grundsatz gerechter Arbeitsbedingungen werden festgeschrieben. Sie achtet auch den Zugang zu Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse.

Maßnahmen

Der EGB ist der Auffassung, dass die Charta für die Zukunft Europas von grundlegender Bedeutung ist. Ziel der Charta war es, Europa den Bürgern näher zu bringen. Wenn sie fallen gelassen oder abgeschwächt

wird, wäre dies ein schwerer Schlag für das soziale Europa im Allgemeinen. Sie bildet die Grundlage einer ehrgeizigen Sozialpolitik, die der Bedeutung einer integrativen Gesellschaft zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen Rechnung trägt.

Die europäischen Regierungen, die Europäische Kommission und das Europäische Parlament müssen sich darüber im Klaren sein, dass der EGB einem neuen Vertrag, welcher der Charta nicht eindeutige Rechtsverbindlichkeit zusichert, die Unterstützung verweigern wird. Wir werden gegen Pläne, die einen Vertrag ohne oder mit abgeschwächter Grundrechtecharta vorsehen, auch mit Maßnahmen im Europäischen Parlament und den nationalen Parlamenten vorgehen. In der Zwischenzeit werden wir unsere Kräfte mobilisieren, um den von 21. bis 22. Juni am Brüsseler Gipfel teilnehmenden Staats- und Regierungschefs unseren Standpunkt zu Gehör zu bringen. Außerdem werden wir die Mitgliedsorganisationen aller Länder auffordern, sich dafür einzusetzen, dass die am EU-Gipfel teilnehmenden Staats- und Regierungschefs die richtige Entscheidung treffen. Wenn das soziale Europa in Gefahr ist, so steht es auch um Europa im Ganzen schlecht.

Eine Delegation gewerkschaftlicher Führungskräfte wird mit den Vorsitzenden der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und der belgischen Regierung zusammentreffen, wobei eine Gewerkschaftsdemonstration ihren Forderungen Nachdruck verleihen wird. Wir werden die Mitgliedsorganisationen bitten, Delegationen zu dieser Demonstration zu schicken. Die Gewerkschaften gehen in die Offensive, um die Charta der Grundrechte zu verteidigen.

ANHANG 3 EGB-CHARTA ZU GENDER-MAINSTREAMING IN GEWERKSCHAFTEN

angenommen von EGB-Kongress in Sevilla, 23. Mai 2007

Einführung

Laut dem beim 10. Kongress in Prag 2003 angenommenen Text „Unsere Vision von Europa“ bekennt sich der EGB zur:

„Gleichstellung der Geschlechter“ und sollte:

- *„die Aufnahme der Gleichstellung der Geschlechter unter die Grundwerte der EU fordern sowie ihre Aufnahme unter die geteilten Zuständigkeiten der EU;*
- *die Beibehaltung des gemeinschaftlichen Besitzstandes in Bezug auf gleichen Lohn und Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen gewährleisten und die Vertretung von Frauen in allen Entscheidungsgremien fördern.“*

Zur Umsetzung seiner Verpflichtungen wurde 2003 auf dem Prager Kongress der dritte EGB-Gleichstellungsplan angenommen.

Die Umsetzung dieses Plans wurde im EGB-Exekutivausschuss von Juni 2006 auf der Grundlage einer Halbzeitbilanz erörtert. Im Herbst 2006 wurde anhand einer bei allen Mitgliedern durchgeführten Umfrage eine Studie erstellt und im März 2007 in Berlin eine Konferenz abgehalten, um Instrumente für das Gender-Mainstreaming zu entwickeln.

Diese Charta beruht auf den Ergebnissen der Umfrage¹ und den vom Exekutivausschuss und der Konferenz über Gender-Mainstreaming angenommenen Empfehlungen.

Politische Rahmenbedingungen

Die Erreichung der Geschlechtergleichstellung in Europa bleibt weiterhin eine große Herausforderung für alle auf nationaler und europäischer Ebene tätigen Akteure. Seit dem ersten EG-Vertrag, der vor fast 50 Jahren die Verpflichtung zur Sicherstellung von „gleichem Entgelt“ für Männer und Frauen einführt, wurden viele Fortschritte erzielt. Auf dieser Grundlage wurde ein umfangreiches Regelwerk zur Gleichbehandlung geschaffen. Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat ständig zugenommen. In den letzten Jahren ist jedoch ein Stillstand zu verzeichnen und in einigen Ländern kann sogar eine Trendumkehr beobachtet werden.

¹ EGB-Umfrage 2006-07
„Frauen in
Gewerkschaften“

- Die *Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen* beträgt in den EU-27 immer noch durchschnittlich 15 %. In einigen Staaten aber über 20 %, wobei in bestimmten Ländern sogar ein erneuter Anstieg zu beklagen ist.
- Trotz der Tatsache, dass die Bildungskluft zwischen den Geschlechtern geschlossen werden konnte, ist der Großteil der Frauen immer noch *am unteren Ende der Qualifikations- und Lohnskala* zu finden. Investitionen in Weiterbildung und lebenslanges Lernen für Frauen werden immer noch nicht als wirtschaftlich lohnendes Vorhaben betrachtet.
- Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ging vor allem in den klassischen Frauenberufen und -sektoren, wie den öffentlichen und privaten Dienstleistungen, vor sich, wo jedoch vermehrt *unsichere Beschäftigungsbedingungen* (Teilzeit, befristete und andere Formen „flexibler“ Arbeitsverträge) vorherrschen.
- Kinderbetreuungs- und andere Einrichtungen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben* sind in den meisten Ländern immer noch sehr *unzureichend* und oft nicht in entsprechender Qualität bzw. Preisklasse vorhanden. Außerdem werden sie nicht als Eltern- sondern immer noch als „Frauen-Einrichtungen“ angesehen.
- Obwohl die Beschäftigungsquote (im Sinne der Anzahl von Frauen in abhängiger Beschäftigung) für Frauen jetzt bei durchschnittlich 55,7 % (im Vergleich zu 70,9 % bei Männern) liegt und sie ca. 42 % der Gewerkschaftsmitglieder stellen, entspricht ihre *Repräsentation* und Sichtbarkeit auf allen Entscheidungsebenen *noch lange nicht ihrem Bevölkerungsanteil*.

Seit Kurzem ist auf EU-Ebene wieder das Bewusstsein erwacht, dass in dieser Sache Handlungsbedarf besteht:

- Die europäischen Sozialpartner haben im Frühjahr 2005 eine Vereinbarung über einen **Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter** getroffen, wo für einen integrierten Ansatz bezüglich der beruflichen Segregation, Frauen in Entscheidungspositionen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleicher Entlohnung eingetreten wird.
- Die Europäische Kommission hat den **Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010** vorgelegt, der vor allem Initiativen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleiches Entgelt ankündigt.
- Der Ministerrat hat 2006 auf dem Frühjahrsgipfel einen **Gleichstellungspakt** angenommen, der alle Akteure auf nationaler und europäischer Ebene dazu aufruft, die Anstrengungen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstärken, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen und die Bewältigung der demografischen Herausforderungen durch verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu unterstützen.

In all diesen Dokumenten wird klar auf die zentrale Bedeutung umfassender und gleichberechtigter Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand in Europa hingewiesen.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sind der Auffassung, dass viele dringende Gründe vorliegen, um die diesbezüglichen Anstrengungen und Maßnahmen zu verstärken. In vielen EGB-Mitgliedsorganisationen ist die Zunahme der Mitgliederzahlen auf einen gestiegenen Frauenanteil zurückzuführen. Der durchschnittliche Organisationsgrad von Frauen in Gewerkschaften steht jetzt (jedoch nicht in allen Ländern) mehr oder minder in einem Verhältnis zu ihrer Erwerbsbeteiligung.

Die unter den Mitgliedern durchgeführte Untersuchung hat jedoch gezeigt, dass in puncto Repräsentation immer noch geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen und Gender-Mainstreaming noch keine flächendeckende Umsetzung gefunden hat.

Es wird deshalb anlässlich des EGB-Kongresses 2007 in Sevilla vorgeschlagen, *keinen* neuen Gleichstellungsplan vorzulegen, sondern verstärkten Einsatz zur besseren Umsetzung der früheren Pläne einzumahnen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um in den kommenden Jahren die Ergebnisse des EGB und seiner Mitgliedsverbänden bei der angestrebten Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Gewerkschaftsebenen zu verbessern und die Einbeziehung von Gender-Mainstreaming in alle Politgestaltungs- und Entscheidungsprozesse und die zukünftige Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung zum Nutzen beider Geschlechter zu gewährleisten.

Durch die Annahme dieser Charta bekräftigen der EGB und seine Mitgliedsorganisationen ihre Verpflichtung, solche Maßnahmen unverzüglich in Angriff zu nehmen.

Artikel 1 Gender-Mainstreaming: entscheidender Faktor für sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit

Die Geschlechtergleichstellung ist ein entscheidender Faktor für Demokratie am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Der EGB und seine Mitgliedsverbände bekräftigen ihre Entschlossenheit, die Geschlechtergleichstellung im Rahmen ihre politischen Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit in Europa zu verfolgen und sich aus diesem Grund bei allen ihren Aktionen und Tätigkeiten vom Gender-Mainstreaming-Ansatz als unverzichtbaren und integralen Bestandteil leiten zu lassen.

Zu diesem Zweck einigen sie sich auf die folgende Definition von Gender-Mainstreaming:

Definition und Kernelemente von Gender-Mainstreaming

A. „Unter Gender-Mainstreaming versteht man die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse, so dass eine Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in alle Politiken auf allen Ebenen sowie in allen Stadien von den Akteuren einbezogen wird, die üblicherweise an der politischen Entscheidungsfindung beteiligt sind.“²

B. Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspinnen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspective“). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“³

C. Gender-Mainstreaming bedeutet gleiche Sichtbarkeit, Machtgleichstellung und gleiche Partizipation von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben. Die Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen sollten gleichermaßen berücksichtigt werden wie die von Männern. Auch Männer haben ein „Geschlecht“ und sind damit ein integraler Bestandteil des Gender-Ansatzes. Sie sind folglich, wie auch Frauen, gefordert, ihr Verhalten entsprechend zu ändern, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen erkennen an, dass Gender-Mainstreaming sowohl Frauen als auch Männer betrifft.

Der Entschluss zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming bedeutet vor allem eine Entscheidung für strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Frauen- als auch Männerrollen im öffentlichen und privaten Leben, in den eigenen vier Wänden und am Arbeitsplatz. Das heißt, dass die Anpassungslast gleichmäßiger auf Frauen und Männer, Arbeitsplatz und Gesellschaften verteilt wird und die langfristigen Vorteile in Sachen Erwerbsbeteiligung, Geschlechtergleichstellung, Geburtenrate und Ausschöpfung des vollen Potenzials von Männern und Frauen größer ausfallen.⁴

Artikel 2 Wirksame Umsetzung des Gleichstellungsplans und der Gender-Mainstreaming-Charta

- 1) Der EGB und seine Mitgliedsverbände sollen konkrete und zielgerichtete Maßnahmen ergreifen, um die Öffentlichkeitswirkung des Gleichstellungsplans und der Charta zu Gender-Mainstreaming zu verbessern und die „persönliche Identifizierung“ und gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten auf sämtlichen Ebenen zu fördern.

² Europarat, 1998

³ Europäische Kommission, 1996

⁴ EGB-Position zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben, Dezember 2006

- 2) Der EGB-Kongress spricht sich klar dafür aus, dass mehr Engagement und Aktionen vonnöten sind, um den Gleichstellungsplan 2003 und die Charta umzusetzen. Die EGB-Mitgliedsorganisation werden bis zum nächsten Kongress, wo dies noch nicht der Fall ist, die Einführung, Umsetzung und Überwachung der Gleichstellungspläne in den Verantwortungsbereich ihrer nationalen oder sektoralen Verbände aufnehmen.
- 3) Die Ernennung einer auf der politischen Führungsebene innerhalb der Organisation für die Überwachung des Gender-Mainstreaming-Prozesses verantwortlichen Person sollte in Erwägung gezogen werden. Diese Person sollte idealerweise nicht gleichzeitig für Gleichberechtigungsfragen (Geschlechtergleichstellung) verantwortlich sein, um hiemit das Konzept der *Verantwortungsteilung* klar zum Ausdruck zu bringen.
- 4) Zwischen dem Kongress von Sevilla und dem Folgekongress werden die Fortschritte mithilfe einer Halbzeitbilanz evaluiert.

Artikel 3 Ausweitung von Gender-Mainstreaming

A. Gender-Mainstreaming in allen Bereichen der Sozialpolitik

Europaweit stehen *Anpassungen der Sozialversicherungs- und Wohlfahrtssysteme, einschließlich Pensionen*, auf der Tagesordnung. Diskussionen über den demografischen Wandel und die Überalterung der Bevölkerung heizen die Debatten noch weiter an.

Außerdem hat der Kampf gegen unsichere Arbeitsverhältnisse und die Segmentierung des Arbeitsmarkts (die wachsende Kluft zwischen „Insidern“ und „Outsidern“) durch die derzeitigen Diskussionen über *Flexicurity* und die *Modernisierung des Arbeitsrechts* hohe Aktualität erlangt. Es ist wichtiger denn je, dass der EGB und seine Mitgliedsverbände die Geschlechterdimension dieser Themen anerkennen und alle Vorschläge und Lösungen auf ihre „Gendertauglichkeit“ hin überprüfen.

B. Gender-Mainstreaming in Tarifverhandlungen

Die Einbringung von Geschlechtergleichstellungszielen in *Tarifverhandlungen* ist weiterhin eine große Herausforderung und erfordert eine engere Zusammenarbeit auf allen Ebenen insbesondere mit den Gewerkschaftsausschüssen und den sektoralen und Branchengewerkschaften und deren Engagement.

Die folgenden Maßnahmen werden ergriffen:

- a) Frauen ausdrücklich einladen, fördern und weiterbilden, um an Tarifverhandlungsausschüssen und Verhandlungsteams, einschließlich in EBR, teilzunehmen.
- b) In die Weiterbildung von, männlichen und weiblichen, Unterhändlern für Tarifverhandlungen auf allen für Geschlechtergleichstellung zuständigen Ebenen investieren.
- c) Klare Botschaften vermitteln, dass die Einbeziehung einer Gender-Perspektive nicht nur bei der Diskussion spezieller Themen für Frauen/Eltern, wie Kinderbetreuung und flexible Arbeitsregelungen, sondern auch bei Verhandlungen über Personaleinstellung, Gehaltssysteme, Lohnerhöhungen, lebenslanges Lernen, Umstrukturierungen usw. von Belang sein sollte.
- d) Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden einen neuen Anlauf für den Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede unternehmen. Der EGB wird mit gutem Beispiel vorangehen und in seiner jährlichen Mitteilung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen das klare Ziel vorgeben, die Lohndifferenz jährlich um ein Prozent zu senken.

Zur Erreichung dieses Ziels müssen auf nationaler und sektoraler Ebene Maßnahmen, einschließlich der Neuregelung von Berufsklassifizierungen und Systemen der Arbeitsbewertung⁵, ausgearbeitet werden. Die Aktivitäten und Fortschritte werden ständig überprüft.

- e) Der EGB und seine Mitgliedsverbände werden auf allen zuständigen Ebenen die Umsetzung des 2005 von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene vereinbarten Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung aktiv vorantreiben.

C. Instrumente und Leitlinien zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Der EGB und seine Mitgliedsverbände müssen sich klar zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in allen Politik- und Tätigkeitsbereichen bekennen und anerkennen, dass dies die Entwicklung von *Instrumenten, Mechanismen und Leitlinien* erfordert.

- a) Das Konzept von „Gender-Mainstreaming“ ist scheinbar nicht leicht zu verstehen und umzusetzen, deshalb sollte in Betracht gezogen werden, diese Angelegenheit dem EGB-Exekutivausschuss zur ausführlichen Erörterung vorzulegen. Als Diskussionsgrundlage könnte eine Reihe von Leitlinienentwürfen dienen, die später als kleine Broschüre verbreitet werden könnten.
- b) Der EGB wird mit gutem Beispiel vorangehen und den Grundsatz einführen, dass jedes dem EGB-Exekutivausschuss bzw. dem Kongress unterbreitete Papier eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen enthalten muss und zumindest mit einer kurzen Begründung darlegen muss, wie die Gender-Perspektive einbezogen wurde.

⁵ EGB-Entscheidung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen 2003-2004 und Beteiligung der Arbeitnehmer, vom EGB-Exekutivausschuss auf seiner Sitzung von 17.-18. März 2004 angenommen.

Artikel 4 Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern:

A. Bereitstellung von verlässlichen und vergleichbaren Daten

Verlässliche und vergleichbare Daten sind unentbehrlich, um die Fortschritte zu messen und herauszufinden, wo noch zusätzlicher Handlungsbedarf besteht.

- a) Der EGB sollte Instrumente entwickeln, um den Mitgliedsorganisationen bei der Erhebung von Daten über die Partizipation und Repräsentation von Frauen auf allen Gewerkschaftsebenen zu helfen und wird eine jährlich stattfindende „8.-März-Umfrage“ ins Leben rufen, die um den Internationalen Frauentag herum dem Exekutivausschuss vorgelegt wird.
- b) Die Mitgliedsverbände verpflichten sich, dem EGB alle erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen. Ein Zuwiderhandeln wird vom Exekutivausschuss und beim nächsten Kongress öffentlich zur Sprache gebracht.
- c) Es wird empfohlen, dass die Mitgliedsorganisationen dem EGB die geschlechterspezifischen Daten anlässlich der Bezahlung der Mitgliedsgebühren übermitteln.

B. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen

- a) Frauen sind in gewerkschaftlichen *Entscheidungspositionen immer noch unterrepräsentiert*. Es muss ein Maßnahmenpaket geschnürt und ein kohärenterer und zielgerichteter Ansatz verfolgt werden.
- b) Einige Mitgliedsverbände haben gute Erfahrungen mit quantifizierten Vorgaben und klaren Regeln, die eingehalten werden müssen, um zumindest eine proportionelle Partizipation und Repräsentation zu erreichen. Diese Praktiken werden vom Frauenausschuss des EGB im Hinblick auf die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen erhoben und evaluiert.
- c) Der EGB soll gemeinsam mit der Weiterbildungsabteilung des ETUI-REHS ein Good-Practice-Handbuch und Weiterbildungskurse zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen zusammenstellen.
- d) Die Mitgliedsverbände sollten Gleichstellungsprüfungen, Mentorenprogramme und andere Formen der Förderung von Frauen, um Führungsrollen in Gewerkschaften zu übernehmen, einführen.

C. Einbindung einer Geschlechterdimension in den „Bericht zur Lage der europäischen Gewerkschaften“

Der alle 2 Jahre im Rahmen des EGB-Exekutivausschusses abgegebene „Bericht zur Lage der europäischen Gewerkschaften“ wird sich anhand der Beurteilung der Entwicklungen des weiblichen Mitgliederanteils und der Angleichung der Repräsentation von Frauen und Männern speziell mit der „Situation von Frauen in Gewerkschaften“ beschäftigen.

Artikel 5 Stärkung der Rolle von Gleichstellungspolitikern und -organen: ein dualer Ansatz und entsprechende Mittel

Die EGB-Mitgliedsorganisationen sind - aus vielerlei geschichtlich und kulturell bedingten Gründen - bei der Entwicklung und Stärkung der Rolle von Frauen in ihren Verbänden unterschiedlich weit vorangeschritten. Es muss weiterhin, auch auf europäischer Ebene, auf einen dualen Ansatz gesetzt werden. Einerseits sollten Geschlechterfragen von den Basisstrukturen in die allgemeine Politik aufgenommen werden. Andererseits sollte die Rolle spezieller Gleichstellungsorgane ausgebaut werden.

Dies schließt auch ein, den Vertretern und Vertreterinnen solcher Gleichstellungsorgane einen oder mehrere Sitze mit Stimmrecht und/oder zumindest das Recht zuzugestehen, sich in den Entscheidungsgremien, wo sie die politischen Maßnahmen und Entscheidungen kommentieren, Initiativen ergreifen und Beratungsfunktionen ausüben könnten, zu Wort zu melden.

Der EGB und seine Mitgliedsverbände verpflichten sich, *entsprechende Mittel und Mitarbeiter* eigens für die Frauen- und Geschlechtergleichstellungspolitik bereitzustellen.

Artikel 6 Verbesserung der Rolle und Sichtbarkeit von Frauen in allen EGB-Strukturen:

- 1) Nach der Auswertung der Ergebnisse und Verfahren vergleichbarer Erfahrungen im ehemaligen IBFG und anderen internationalen Organisationen wird über die Möglichkeit der Durchführung einer Gleichstellungsprüfung innerhalb des EGB beraten.
- 2) Die Website des EGB sollte umgestaltet werden, um alle vom EGB, dem Frauenausschuss und seinen Mitgliedsverbänden unternommenen Maßnahmen und Aktivitäten bezüglich Geschlechtergleichstellung besser ins Licht zu rücken.
- 3) Die Mitgliedsorganisationen werden bei der Entsendung der Vertreter(innen) in den Exekutiv Ausschuss, den nächsten Kongress, die ständigen Ausschüsse, die Arbeitsgruppen, Verhandlungsausschüsse und Konferenzen der Bedeutung eines zahlenmäßig ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern Rechnung tragen. Überwachung der Fortschritte: In den Kongressdelegationen sollte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorherrschen, es sollte zumindest im Verhältnis zum Anteil weiblicher Mitglieder in der Organisation stehen. Die weiblichen Delegationsmitglieder sollten über gleiche Positionen und Stimmrechte verfügen.

- 4) Rechtzeitig vor dem nächsten Kongress wird der Exekutivausschuss im Einklang mit dem Gleichstellungsplan und der Charta zu Gender-Mainstreaming die Annahme geeigneter Maßnahmen („Zuckerbrot“ und/oder „Peitsche“) zur Belohnung guter bzw. Bestrafung schlechter Leistungen diskutieren.

ORDER FORM:

Name:

Organization:

Address:

Town/city:

Country:

Tel.:

Fax:

E-mail:



Please send me copies of the booklet:
« STRATEGIE UND AKTIONSPLAN, 2007-2011 ».

Date:

Signature:

Send to ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5 / B-1210 Bruxelles

Fax : +32 2 224 04 75

E-mail: amoreira@etuc.org



2007 PUBLICATIONS



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

5, Bld du Roi Albert II - B-1210 Bruxelles • Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 • E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org

