



# *EGB-Strategie- und Aktionsplan 2011-2015*



EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)



# ***EGB-Strategie- und Aktionsplan 2011-2015***



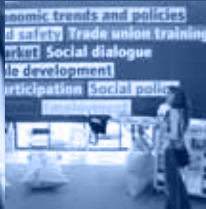
EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)



# Inhalt ▶



MOBILISING FOR SOCIAL JUSTICE



<b>0. Allgemeine Einleitung</b> .....	<b>7</b>
– Standhalten, sich aufrappeln.....	9
<b>1. Mobilisieren für ein soziales Europa - für eine faire europäische wirtschaftliche Ordnungspolitik</b> .....	<b>11</b>
– Einleitung.....	12
– Aktueller Stand in Sachen wirtschaftliche Ordnungspolitik.....	13
– Die Abänderungen des EGB.....	16
– Unsere Verpflichtungen.....	17
<b>2. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf gute und nachhaltige Arbeitsplätze</b> .....	<b>19</b>
– Einleitung.....	20
– Unsere Botschaften.....	23
– Unsere Verpflichtungen.....	25
<b>3. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf eine effiziente Finanzmarktregulierung zur Vorbeugung des Kasinokapitalismus</b> .....	<b>27</b>
– Einleitung.....	28
– Unsere Botschaften.....	29
– Unsere Verpflichtungen.....	31
<b>4. Mobilisieren für ein soziales Europa - zur Stärkung des Europäischen Sozialmodells</b> .....	<b>33</b>
– Einleitung.....	34
– Unsere Botschaften.....	37
– Unsere Verpflichtungen.....	39
<b>5. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf faire und nachhaltige Produktions- und Entwicklungsmodelle</b> .....	<b>41</b>
– Einleitung.....	42
– Unsere Botschaften.....	45
– Unsere Verpflichtungen.....	47

<b>6. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf mehr Gleichstellung und soziale Kohäsione</b> .....	49
– Einleitung .....	50
– Unsere Botschaften .....	53
– Unsere Verpflichtungen .....	54
<b>7. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf eine faire und gerechte Mobilitäte</b> .....	57
– Einleitung .....	58
– Unsere Botschaften .....	60
– Unsere Verpflichtungen .....	62
<b>8. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</b> .....	65
– Einleitung .....	66
– Unsere Botschaften .....	68
– Unsere Verpflichtungen .....	69
<b>9. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf ein stärkeres Europa für eine faire Globalisierung</b> .....	71
– Einleitung .....	72
<b>U-Erweiterung</b> .....	75
– Unsere Botschaften .....	75
<b>EU-Erweiterung</b> .....	77
– Unsere Verpflichtungen .....	77
<b>10. Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick auf einen echten Sozialdialog auf allen Ebenen</b> .....	79
– Einleitung .....	80
– Unsere Botschaften .....	81
– Unsere Verpflichtungen .....	83

<b>11. Mobilisieren für ein soziales Europa</b> .....	<b>85</b>
Handeln im Rahmen unserer Verpflichtungen .....	<b>86</b>
<b>Kampagnen</b> .....	<b>86</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	88
<b>Sozialdialog</b> .....	<b>88</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	88
<b>Dreigliedriger Sozialgipfel</b> .....	<b>89</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	89
<b>Institutionelle Instrumente</b> .....	<b>90</b>
<b>Rat</b> .....	<b>91</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	92
<b>Europäisches Parlament</b> .....	<b>93</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	93
<b>Kommission</b> .....	<b>94</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	94
<b>Außenpolitik</b> .....	<b>95</b>
– Unsere Verpflichtungen .....	95







*Allgemeine Einleitung* ▶ 

- 0.1.** Ungewöhnlich herausfordernde Zeiten stehen an. Das schreckliche Erdbeben und der Tsunami in Japan und seine Folgen für die Kernkraft zeigen die Abhängigkeit der hochentwickelten Länder von Energiequellen, die ernsthafte Risiken bergen. Dann der Aufruhr in Nordafrika und im Mittleren Osten, wo die arabischen Völker dafür kämpfen, die langjährigen korrupten und brutalen Diktatoren und autoritären Regimes zu beseitigen. Diese begrüßenswerte Entwicklung ruft Erinnerungen an den Fall kommunistischer Regimes in Mittel- und Osteuropa 1989 hervor. Die libyschen Erfahrungen zeigen jedoch, welche Gefahren und Risiken mit dem Aufstand gegen die Diktatur einhergehen. Für Europa bedeutet dies unmittelbare zusätzliche Probleme bedingt durch Flüchtlingsströme und höhere Energiekosten. Angesichts dieses hochkomplexen Kontexts darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es ausschlaggebend ist, eine Inklusionsstrategie für die neuen Zuwanderungsströme sowohl auf gewerkschaftlicher als auch auf sozialer Ebene vorzusehen.
- 0.2.** Die schwerwiegende Finanzkrise von 2008, verursacht durch die unkontrollierte rücksichtslose Gier zügelloser Banken, löste wiederum in einem Wirtschaftsmodell unter der Macht des Finanzkapitals in einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten eine Staatsverschuldungskrise aus. Folge war die Wirtschafts- und Sozialkrise mit niedrigen Wachstumsraten, zunehmender Arbeitslosigkeit, harten Sparmaßnahmen, immer mehr Stellenabbauten und prekärer Arbeit, weitverbreiteten Lohn- und Leistungskürzungen sowie Kürzungen der Rentenansprüche. Es gibt Ängste bezüglich der Nachhaltigkeit des Euro. Arbeitnehmer und Rentner zahlen einen hohen Preis für die Torheit der Finanzwelt, wo die Gehälter und Bonusse nach wie vor unverschämt üppig ausfallen.
- 0.3.** Derweil bleibt das Wirtschaftswachstum im Rest der Welt in Asien (trotz der bisherigen Ungewissheit der wirtschaftlichen Folgen der Katastrophe in Japan) und in großen Teilen Lateinamerikas weiterhin hoch. Nordamerika, die Europäische Union und Japan können ihre Vorherrschaft nicht mehr wie gewohnt ausüben, da sich neue, gewaltige Nationen mit immer stärkeren Volkswirtschaften in den Vordergrund drängen. Ein Großteil Europas kämpft um seine Wettbewerbsfähigkeit in einer Welt voller billiger Arbeitskräfte und einfachen Kapitalbewegungen. Wachstum und angemessene Arbeitsplätze für die Zukunft der Europäer zu generieren wird zu einer enormen Herausforderung, eine Herausforderung, die sich zudem durch die derzeitigen Bemühungen zur Wiederherstellung des Vertrauens in die EU-Wirtschaft und insbesondere den Euro kompliziert gestaltet. Das Vertrauen ist angesichts der erforderlichen Rettungspläne (Bail-outs) in Griechenland, Irland, Portugal und - außerhalb des Euroraumes - in Rumänien und Lettland unter Druck geraten, während gleichzeitig auch andere Nationen unter Druck stehen. Die Reaktion der EU – ähnlich einem Arzt im Mittelalter – bestand darin, den Patienten zum Aderlass zu bitten, anstatt ihm tatsächlich Genesung zu verschaffen.
- 0.4.** Die sogenannten 'Bail-outs' in Griechenland, Irland und Portugal haben dazu geführt, dass die EU dahingehend Druck auf diese Länder - und indirekt auf andere - ausübt, als dass sie Löhne und Gehälter und Renten kürzen und von einem höheren Maß an "Flexibilität" (d. h. schwächere Tarifverhandlungen und Arbeitsrecht) an ihren Arbeitsmärkten zeugen sollen. Gleichzeitig erleben die Arbeitnehmer immer mehr, wie die Regierungen der Mitgliedstaaten den Flexicurity-Ansatz missbrauchen, indem sie gezielt bestimmte Elemente zur Steigerung der Flexibilität auswählen. Mit den neuen Regeln der wirtschaftlichen Ordnungspolitik (Economic Governance) wird vielen dieser Anforderungen Allgemeingültigkeit verliehen werden, insbesondere für den Euroraum. Der Flexicurity-Ansatz ist ein ganzheitlicher Ansatz. Deshalb wird an einem flexibleren Arbeitsmarkt

eine höhere Einkommenssicherheit vorausgesetzt. Außerdem wurde beobachtet, dass durch die politischen Sparmaßnahmen die Probleme keineswegs gelöst wurden und dass das Haushaltsdefizit in Griechenland, Irland und dem Vereinigten Königreich weiter gestiegen ist.

- 0.5.** Die führenden EU-Politiker argumentieren, dies sei erforderlich, um den Euro zu schützen und das Wachstum wiederherzustellen und schlagen nun erhebliche Eingriffe in die Arbeitsmärkte und Sozialversicherungssysteme Europas vor, ohne gleichzeitig die Demokratie auf EU-Ebene, einschließlich einer ordnungsgemäßen Einbindung der Sozialpartner oder sonstiger spezifischer neuer Verpflichtungen in Sachen Euroanleihen und Finanztransaktionssteuern zu vertiefen. Die wirtschaftliche Ordnungspolitik, so wie sie zurzeit vorgeschlagen wird, die gegen die Verträge verstößt und die Hoheit in Sachen Löhne, Gehälter und Tarifverhandlungen bedroht und das soziale Europa angreift, ist inakzeptabel. Europas führende Politiker sollten die neuen Regeln der wirtschaftlichen Ordnungspolitik und die Vertragsänderungen nicht unter dem Deckmantel technischer Angelegenheiten verschleiern. Der EGB kann diese Vertragsänderungen nicht mittragen.
- 0.6.** Hinzu kommt auch noch die Umweltkrise. Diese Krise befindet sich in großer Gefahr, von den wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der politischen Schwäche in den Hintergrund gedrängt zu werden, dabei wird es - je mehr Zeit verstreicht – immer schwieriger und kostspieliger, diese Krise zu meistern. Die Probleme in der japanischen Kernkraftindustrie führen die notwendige Nachhaltigkeit nur allzu lebhaft vor Augen.
- 0.7.** Nicht zuletzt könnte es auch eine politische Krise geben. Die sozialen Unruhen nehmen angesichts der weit verbreiteten Sparmaßnahmen zu. Sowohl die Häufigkeit als auch die Intensität der Streiks und Demonstrationen wachsen weiter an. Die Menschen sind wütend angesichts der Gehälter leitender Top-Banker und sonstiger Seniorchefs im Kontrast zu den Sparmaßnahmen für die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger. Politisch gesehen besinnen sich die Wähler auf die Selbstbeobachtung. Die nationalistischen Parteien gewinnen an Stärke.

## *Standhalten, sich aufrappeln*

- 0.8.** Der EGB wird nie davon ablassen, auf Konfrontationskurs zu den engstirnigen Nationalisten zu gehen und unser Engagement gegenüber Europa aufrechtzuerhalten, allerdings müssen wir gleichzeitig sämtliche demokratischen Mittel einsetzen, um uns bei den Behörden Gehör zu verschaffen. Gegen derartige Krisen muss von Anfang an angegangen werden. Die europäischen Gewerkschaften müssen den aktuellen Vorschlägen für die wirtschaftliche Ordnungspolitik standhalten. Angesichts des Drucks seitens der Gewerkschaften sah sich der Rat gezwungen, einen Verweis auf die Beschäftigung, den sozialen Zusammenhalt und die Stärkung der Rolle der Sozialpartner aufzunehmen. Diese Verpflichtungen müssen aber auch wirklich umgesetzt werden. Wir müssen aus der Defensive treten, die durch Krise verursacht wurde, um wieder selbst Initiative zu ergreifen.

- 0.9.** Dies beinhaltet die Stärkung des gewerkschaftlichen Engagements gegenüber Europa, ein Europa mit einem starken, kraftvollen Sozialmodell, Vollbeschäftigung, nachhaltigem Wachstum und einer CO2-armen Gesellschaft, Gleichstellung, Grund- und Menschenrechten, Tarifverhandlungen, Sozialdialog und Partnerschaften, qualitativ hochwertigen öffentlichen Diensten, der Ausdehnung der Rechte auf Migranten und dem Schutz für Minderheiten, Wohlfahrtsstaaten, mehr gemeinsamen europäischen Standards, einer Vorbeugung der Abwärtsspirale, dem Kampf für eine bessere Welt mit mehr sozialer Gerechtigkeit und der Förderung der internationalen Solidarität. Die Charta der Grundrechte muss in allen Mitgliedstaaten ausnahmslos eingehalten und angewandt werden.
- 0.10.** Gleichzeitig müssen die europäischen Gewerkschaften insbesondere unter der jungen Bevölkerung neue Mitglieder und Förderer finden, um die Gewerkschaftsbewegung zu stärken. Die Gewerkschaftsbewegung muss beweisen, dass sie den Arbeitnehmern dabei helfen kann, ihre krisenbedingten Schwierigkeiten zu meistern. Wie bereits in den 30er-Jahren wird sie sich dadurch stärker positionieren können und Einfluss auf die Strategien für die Bewältigung der Krise ausüben. Wir müssen es den Arbeiten dieser Vorgänger gleichtun.
- 0.11.** Das Kernstück unserer Arbeiten für den Zeitraum 2011-2015 wird darin bestehen, sicherzustellen, dass die Sparstrategien und Abänderungen der aktuellen Regeln der wirtschaftlichen Ordnungspolitik wieder umgekehrt werden. Sie bergen die Gefahr, Wachstum und Beschäftigung zu töten und der Zukunft der europäischen Gesellschaften Schaden beizufügen. Wenn die EU ihre Maßnahmen auf das Haushaltsdefizit und die Verschuldung beschränkt und dabei weder der sozialen Kohäsion noch der Wiederankurbelung des Wachstums Aufmerksamkeit schenkt, läuft sie die Gefahr, sich zu einem Hindernis für den sozialen Fortschritt zu entwickeln. Wir müssen unter dem Einsatz sämtlicher demokratischer Mittel Wege finden, diese politischen Maßnahmen auf grundlegend neue Bahnen zu lenken.
- 0.12.** Schon lange argumentiert der EGB, dass Sparmaßnahmen in Zeiten des konjunkturellen Abschwungs diesen sogar verschlimmern; diese Lehren haben wir bereits aus den Erfahrungen in den 30ern gezogen. Es ist beunruhigend, dass sich in den europäischen Regierungen so viele dafür entscheiden, diese Lehren zu vergessen oder auszublenden, und eher dazu geneigt scheinen, EU-Länder, die in Schwierigkeiten geraten, abzustrafen, anstatt ihnen über die wirtschaftliche und soziale Ordnungspolitik Hilfe zuteil werden zu lassen. Derweil steigt die Arbeitslosenquote. Junge Menschen leiden, weil es ihnen besonders schwer fällt, qualitative statt prekäre Arbeitsplätze oder Scheinselbstständigkeit zu sichern, während leitende Banker einfach wie gewohnt zur Tagesordnung – und ihren Bonussen – übergehen und gleichzeitig Bankangestellte hinterlassen, die schon lange gegen kurzfristige und aggressive Verkaufsziele protestiert haben und die sich nun enttäuschten Kunden stellen müssen. Europa muss auch in diesen Bereichen der wirtschaftlichen Ordnungspolitik viel effizienter werden.
- 0.13.** Insgesamt stellen derartige Faktoren den EGB vor enorme Herausforderungen, aber zweifelsohne auch vor aufregende Chancen, wenn er sich der Zukunftsstrategie widmet. Mit diesen Themen wird sich in den nachstehenden Kapiteln befasst.

# *Kapitel 1* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
für eine faire europäische  
wirtschaftliche Ordnungspolitik*



## Einleitung

- 1.1. Die Europäische Union hat versucht, seit Beginn der Krise der griechischen Staatsverschuldung in der ersten Hälfte des Jahres 2010 den Euro zu stützen und zwar, indem sie (mit dem IWF) in Not geratenen Ländern im Euroraum, d. h. derzeit Griechenland, Irland und Portugal und - außerhalb des Euroraumes - Rumänien und Lettland Gelder zur Verfügung gestellt hat. Diese unterliegen äußerst strikten, straffen Bedingungen.
- 1.2. Die EU verfügt zurzeit über eine geringe bzw. keinerlei gesetzliche Befugnis, diese sogenannten "Bail-outs" abzuwickeln, so dass momentan im Rahmen einer vorübergehenden Vereinbarung Hilfe geleistet wird. Damit diese Hilfe rechtmäßig und verfassungsmäßig geleistet werden kann, wird eine ständige Einrichtung gegründet und zum Redaktionszeitpunkt zu diesem Zweck eine Änderung im Vertrag von Lissabon im Europäischen Parlament durchgebracht. Der EGB übt Druck auf diese Vertragsänderung aus, damit die Sicherstellung des sozialen Zusammenhalts und die Förderung der Konzertierung mit den Sozialpartnern unter gleichzeitiger Wahrung ihrer Autonomie verbindlich werden. Dadurch pocht der EGB darauf, dass Löhne und Gehälter laut Vertrag nicht zu den Kompetenzen der EU zählen.
- 1.3. Der EGB zeigte sich äußerst kritisch angesichts der restriktiven Bedingungen im Rahmen der "Hilfe", die Not leidenden Mitgliedstaaten geleistet wird. Wir behaupten, dass sie weniger eine Hilfe als eine Abstrafung darstellen. Sie bergen die Gefahr, das Wachstum und die Arbeitsplätze in den betroffenen Ländern zu töten. Sie erfordern Kürzungen der Gehälter im öffentlichen Sektor, der Mindestlöhne, der öffentlichen Dienste, der Rentenansprüche und des Arbeitslosengeldes. Sie greifen in die Autonomie der Sozialpartner ein und vernachlässigen bzw. ignorieren die Pflicht, die sozialen Grundrechte einzuhalten und zu fördern.
- 1.4. Der EGB zeigte sich zudem angesichts der am 24. März auf dem EU-Gipfel zum "Pakt für Wettbewerbsfähigkeit" der Staaten der Eurozone vereinbarten Vorschläge äußerst kritisch, auf dem das Thema einer ständigen Einrichtung für die Bail-outs Not leidender Mitgliedstaaten im Euroraum zusammen mit einer Kontrolle der Löhne und Gehälter, Renten und Sparmaßnahmen behandelt wurde. Sie beinhalteten keine ausdrücklichen Verweise auf ein Ende der Lohnindexierung und des Renteneintrittsalters mit 67, so wie dies bereits vorher von Kanzlerin Merkel und Präsident Sarkozy gefordert wurde. Und es gab eine gewisse Anerkennung dahingehend, dass die Autonomie der Tarifverhandlungen im Vertrag von Lissabon verankert ist. Der Pakt enthält jedoch ähnliche Botschaften über die Lohn- und Steuersparmaßnahmen. Durch den Druck der Gewerkschaften wurden einige der fragwürdigsten Merkel/Sarkozy-Vorschläge etwas abgeschwächt, allerdings muss dieser Druck auf die Kommission, den Rat sowie das Europäische Parlament und die nationalen Parlamente nun im Laufe der nächsten Monate aufrechterhalten werden. Die zwischen dem 16. März und 9. April in verschiedenen Städten Europas abgehaltenen Demonstrationen waren ein Zeichen der Entschlossenheit der Erwerbstätigen gegen die Sparmaßnahmen und für die Förderung von Wachstum und Beschäftigung. Europäische und nationale Politiker müssen unseren Vorschlägen Beachtung schenken.

## Aktueller Stand in Sachen wirtschaftliche Ordnungspolitik

- 1.5. Diese Vorschläge vom 11. März waren die jüngsten einer Reihe von Vorschlägen zur Stärkung der wirtschaftlichen Ordnungspolitik in der EU und insbesondere im Euroraum.
- 1.6. Unter dem Europäischen Wirtschaftssemester, ein sechsmonatiger vorbereitender Zeitraum, werden die Länder des Euroraumes und die anderen Mitgliedstaaten (die ein anderes Verfahren anwenden) auf EU-Ebene die Pläne für die Staatshaushaltspläne sowie die nationalen Reformpläne behandeln. Letztere sollen den derzeitigen Entscheidungen des nationalen Parlaments vorausgehen. Jeder Mitgliedstaat wird erklären müssen, wie er die EU-Leitlinien in sein eigenes Stabilitäts- und Konvergenzprogramm einfließen lässt. Im Juni und Juli werden die nationalen Programme dann gemeinsam diskutiert, verabschiedet und an die nationalen Parlamente gesandt. Parallel dazu muss der Schwerpunkt in den nationalen Reformplänen auf den 'Wachstumsengpässen' liegen. Hier besteht gleich eine mehrfache Gefahr: die nationalen Parlamente den europäischen Behörden zu unterstellen, obwohl dieser Handlungsverlauf durchaus zu einer noch höheren Arbeitslosigkeit und zu Reformen wie 'Arbeit lohnend machen' und die Arbeitsmärkte noch 'flexibler' gestalten führen kann, bedeutet je nachdem durchaus eine Herunterstufung des sozialen Europas.
- 1.7. Die Europäische Kommission hat einen Jahreswachstumsbericht veröffentlicht, der einen neuen Ansatz in der wirtschaftlichen Ordnungspolitik der EU und dem ersten Europäischen Semester für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik kennzeichnet. Obgleich der Europäische Rat das "Wettbewerbsfähigkeits- und Konvergenzpakkt" am 24.-25. März leicht abänderte, den die europäischen Staats- und Regierungschefs am 11. März erarbeitet haben, ist in diesem neuen "Euro-Plus-Pakt" eine "Überarbeitung der Vorkehrungen zur Lohnfestsetzung sowie, insofern erforderlich, des Zentralisierungsgrades im Tarifverhandlungsprozess und der Indexierungsmechanismen" vorgesehen. Zudem soll es "Arbeitsmarktreformen zur Förderung der Flexicurity..." geben und die Frührentensysteme sollen begrenzt werden. Die Lohnstückkosten werden dahingehend überprüft, dass sich die Löhne und Gehälter in Anlehnung an die Produktivität sowohl für die Volkswirtschaften insgesamt als auch für die einzelnen größeren Sektoren entwickeln. Zudem müssen die Löhne und Gehälter im öffentlichen Sektor zur Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit im privaten Sektor beitragen. Folglich steht eine gewaltige Liste möglicher in Europa generierter Interventionen an den Arbeitsmärkten mit nach wie vor beträchtlichen Lücken auf der Tagesordnung. Bei den Löhnen und Gehältern werden keineswegs die zunehmenden Ungleichheiten, das immer größere Lohngefälle zwischen Armen und Reichen, Führungskräften und dem Rest oder leitenden Bankern und ihrem klebrigen Appetit nach fetten Bonussen erwähnt. Implizit wird die Inflation oder die Vergleichbarkeit als Faktor in den Tarifverhandlungen abgelehnt. Es wird auch nicht anerkannt, dass sich die Arbeitsverträge zahlreicher Arbeitnehmer auf Grund der stetig zunehmenden prekären Arbeit verschlechtern. Die Rolle des Sozialdialogs und des dreigliedrigen Sozialgipfels wird ganz flüchtig bestätigt, aber dieses Programm der wirtschaftlichen Ordnungspolitik wird nicht als Verhandlungsgrundlage angeboten. Wesentlich allgemeiner gesagt gibt es keine festen Verpflichtungen hin zu einer Besteuerung von Finanztransaktionen, der Ausgabe von Euroanleihen und Bestimmungen des europäischen New Deals für Arbeitsplätze, so wie dies vom EGB auf seiner Halbzeitkonferenz in Paris 2009 gefordert wurde.

- 1.8.** Der Gedanke, Löhne und Gehälter zum Hauptinstrument für Anpassungen zu machen, zieht sich wie ein roter Faden durch all das: Währungsabwertungen (die im Euroraum nicht mehr möglich sind) sind durch eine Abwertung der Löhne zu ersetzen, was die Form deflationärer Lohnkürzungen annimmt. Um diese "Lohnflexibilität" zu erreichen, gelten die Arbeitsmarktinstitutionen, das Bewahren der Löhne und Gehälter vor einem Absturz als 'starre Faktoren', die es auszumerzen gilt. Die Kommission schreibt aber: *„Die Volkswirtschaften zahlreicher Mitgliedstaaten des Euroraumes werden durch ein relativ hohes Maß an Produkt- und Arbeitsmarktstarre geprägt, wodurch – mangels angemessener Reformen – Anpassungen womöglich in die Länge gezogen werden.“*
- 1.9.** Bei dem neuen politischen Prozess in Europa, der im Rahmen der wirtschaftlichen Ordnungspolitik vorgeschlagen wird, handelt es sich um ein Verfahren zum Erkennen, Vorbeugen und Korrigieren 'übermäßiger Unausgewogenheiten' mittels eines Indikators, dem 'realen effektiven Wechselkurs'. Dieser Indikator vergleicht Veränderungen in den Lohnstückkosten in der jeweiligen Volkswirtschaft eines Mitgliedstaates mit den durchschnittlichen Veränderungen der Lohnkosten und Wechselkurse in den 35 fortschrittlichsten Volkswirtschaften, die die Hauptkonkurrenten sind. Fallen die Lohnkosten zu sehr aus dem Rahmen, wird ein Warnsignal (ein 'Blitz') ausgelöst, auf das dann eine eingehendere länderspezifische Analyse folgen muss.
- 1.10.** Anschließend folgt ein Prozess mit Warnmeldungen und politischen Empfehlungen, bei denen der Mitgliedstaat Aktionspläne mit Abhilfemaßnahmen ausarbeitet. Im Falle eines erheblichen Ungleichgewichts oder der Gefahr eines derart erheblichen Ungleichgewichts, das möglicherweise das Potenzial hätte, die einheitliche Währung zu bedrohen, kann für das Land eine Situation des 'übermäßigen' Ungleichgewichts ausgerufen werden. Gesetzt einen solchen Fall würden die politischen Empfehlungen nicht mehr allgemein bleiben, sondern wesentlich detaillierter werden. Gelingt es einem Mitgliedstaat nicht, diese Empfehlungen einzuhalten, können ihm Bußgelder auferlegt werden.
- 1.11.** Ferner ist beabsichtigt, dies an die Gelder aus den Strukturfonds zu knüpfen. Länder, die unter exzessiven Unausgewogenheiten leiden und die den politischen Empfehlungen nicht nachkommen, würden dann zusätzlich sanktioniert, indem ihnen die Struktur Gelder entzogen werden.
- 1.12.** Europa braucht dringend einen Kurswechsel und muss positive Vorschläge zur wirtschaftlichen Ordnungspolitik verabschieden.
- 1.13.** Der EGB schlägt vor, dass die führenden Politiker Europas ein Programm zu folgenden Punkten verabschieden:
- a. Den Finanzmärkten muss ein Signal gesetzt werden, dass die Euro-Länder sich einreihen und entschlossen, bereit und gewillt sind, Krisen gemeinsam durchzustehen. Die Finanzierung der EFSF sollte ausgeweitet, die derzeitigen eher sanktionierenden Zinssätze gekürzt und den Not leidenden Ländern dazu verholfen werden, ihre Schulden neu zu strukturieren. Zusammen mit den Mitgliedstaaten des Euroraumes sollten EFSF-Anleihen gewährleistet und die harten Bedingungen überarbeitet und mit einem ausgewogeneren Ansatz in Einklang gebracht werden: Einhaltung von Regeln ja, aber auch wachstumsfördernde Unterstützung.



- b. Kurzfristig könnten Schritte eingeleitet werden, um die EFSF-Anleihen in Euroanleihen umzuwandeln. Ziel ist es, Tranchentransfers der nationalen Staatsanleihen in Euroanleihen bis zu 60 % des BIP vorzunehmen. Durch das Einführen dieser Euroanleihen wird ein einheitlicher Markt für die Staatsschulden geschaffen, der einige der größten Kostendifferenzen bei der Finanzierung der Staatsschuld beseitigt.
- c. Die Finanzmärkte bedürfen nicht nur einer Überwachung, sondern auch einer wirksamen Regulierung. Die Einführung einer europäischen Finanztransaktionssteuer ist schon längst überfällig. Baissegeschäfte („Leerverkäufe“, also der Verkauf von Wertpapieren, die einem nicht gehören, die man aber später in der Hoffnung, dass der Preis sinkt, um den Verkaufspreis zu decken und Profit zu erzielen, zu kaufen beabsichtigt) müssen verboten werden. Da die Kreditratingagenturen einen destabilisierenden Effekt hatten und unter Interessenkonflikten litten, sollte die Einschätzung der Kreditfähigkeit der Mitgliedstaaten von der EZB und/oder einer unabhängigen öffentlichen europäischen Kreditratingagentur übernommen werden. Ferner sollten sämtliche Finanzmarktprodukte ausgewertet werden, um sicherzustellen, dass sie auch tatsächlich einen Beitrag zur Wirtschaft leisten. Den Banken sollte verboten werden, Eigenhandel mit Finanzprodukten zu betreiben. Die üppigen Bonusse von leitenden Bankern und Wertpapierhändlern sollten strikten Kontrollen unterliegen und zu keinem Zeitpunkt gegen Tarifverträge verstoßen. Die internationale Gemeinschaft und die EU sollten Steuerparadiese ausrotten. Außerdem fordert der EGB, dass andere Mechanismen ausgeschaltet werden, derer sich der Finanzsektor bedient, um Steuern zu hinterziehen.
- d. Die EU sollte ein umfassendes Investitionsprogramm von bis zu 1 % des europäischen BIP entwickeln, um die Arbeitslosigkeit insbesondere unter den Jugendlichen anzugehen, aber auch um die industriellen Strukturen und die Infrastruktur so ausbauen, dass Treibhausgasemissionen gesenkt werden (z. B. durch ein intelligentes Stromnetz in Europa, Investitionen in nachhaltige Energien und Energiesparhäuser, die Entwicklung einer realen Industriepolitik und Arbeitsplätze der Zukunft, Investitionen in den technologischen und sozialen Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft,...). Des Weiteren könnte ein derartiges europäisches Investitionsprogramm die EU wieder ins Gleichgewicht bringen, indem den in Not geratenen Ländern Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ihre Volkswirtschaften wieder anzukurbeln, damit sie aus der Verschuldung herauswachsen. Im Gegenzug dazu würden sich diese Länder zu einem schrittweisen, aber entschlossenen und kontinuierlichen Abbau ihres Staatsdefizits verpflichten. Realistisch gesehen bedeutet dies eine Überarbeitung des Zeithorizonts für die Haushaltskonsolidierung: Den Mitgliedstaaten könnte gestattet werden, das Defizitziel von 3 % anstatt bis 2012-2013 bis 2016 – 2017 zu erreichen.
- e. Der Euroraum hätte weniger finanzielle Aufruhr zu verzeichnen, hätten sich seine Hauptakteure nicht auf eine Politik eingefahren, Löhne und Gehälter niedrig zu halten, prekäre Arbeit zu fördern und das Einkommen zu Gunsten der wohlhabendsten Sektoren der Gesellschaft neu zu verteilen und dadurch exzessive Ersparnisse anzuhäufen, die dann die entsprechenden Gelder für unnachhaltige Vermögensbooms liefern. Die Länder, die diesen Weg beschritten haben, sollten deshalb ihren Teil der Verantwortung bei der Auflösung dieser exzessiven Sparguthaben übernehmen und sich zur treibenden Kraft für Wachstum und Nachfrage für den restlichen Euroraum und Europa entwickeln. Dazu sollte der Niedriglohnsektor zusammen mit der Praxis, Migranten weniger zu zahlen als den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, aus der Wirtschaft verdrängt werden. Es besteht ein dringender Bedarf, die vollständigen Auswirkungen

- des Euro-Plus-Pakts und seiner Bestimmungen für Löhne und Gehälter zu untersuchen, die aller Wahrscheinlichkeit nach ein starkes Element des Lohnwettbewerbs mit sich bringen. Dabei werden auch die verschiedenen bestehenden Vorschläge über Mindestlöhne berücksichtigt.
- f. Europa muss neue Finanzquellen entwickeln und den Steuerwettbewerb angehen. Wenn Europa seine eigenen Schulden ausgibt, so beinhaltet dies, dass neue Finanzquellen aufgetan werden müssen. Europa und die Mitgliedstaaten könnten damit beginnen, Finanztransaktionen, extremen Reichtum, Geschäftsgewinne, die nicht in Neuinvestitionen fließen oder die der Verlängerung prekärer Verträge dienen, zu besteuern. Alternativ oder zusätzlich würde eine europaweite Koordinierung der Steuerpolitik der mobilsten Produktionsfaktoren (Geschäftsgewinne und Kapitalerträge) die Steuereinnahmen stärken. Und ein Teil davon könnte in einen robusteren europäischen Haushalt fließen, so dass Europa ordnungsgemäß seine Schulden tilgen und eine entscheidendere Rolle auf dem Weg aus der aktuellen Krise spielen könnte.
  - g. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen im Euroraum müssen die Koordinierung der Tarifverhandlungen zu dem wesentlichen Zweck stärken, die Abwärtsspirale im Wettbewerb unter den europäischen Arbeitnehmern vorzubeugen und anzuhalten.

**1.14.** Insbesondere:

- a. sollten die EU-Behörden autonome Tarifverhandlungsstrategien unterstützen.
- b. kann der EGB nicht weiter zuschauen, wie die Volkswirtschaften durch auf EU-Ebene auferlegte Lohnkürzungen und Lohnstopps in die Falle der Schuldendeflation getrieben werden. Die Löhne müssen weiter eine positive Dynamik behalten, um Sparmaßnahmen und Ungleichheiten zu bekämpfen.
- c. wird der EGB den Grundsatz der tarifpolitischen Autonomie verteidigen. Die Strategie zur Koordinierung der Tarifverhandlungsstrategien ist ausschließlich Sache der Gewerkschaften.
- d. ist aber auch über die Politik und Maßnahmen der EZB vor der Krise und jetzt nachzudenken, damit die notwendigen Änderungen eingeführt werden, um eine angemessene Antwort auf die Probleme sowie die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der EU-Mitgliedstaaten sicherzustellen.

## *Die Abänderungen des EGB*

**1.15.** Der EGB hat folgende Abänderungen der aktuellen EU-Vorschläge verfasst:

- a. eine sachgemäße Definition des Konzepts der makroökonomischen Ungleichheiten als Ungleichgewicht zwischen Gesamtnachfrage-Gesamtangebot, um zu vermeiden, dass Ungleichheiten systematisch auf ein Problem der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Löhne und Gehälter reduziert wird.
- b. soziale Indikatoren wie Indikatoren für Ungleichheiten, das Vorkommen von Billiglöhnen und Gewinnen pro Stückzahl zu dem Punktezettel hinzufügen, den die Kommission beim Erfassen von Ungleichheiten verwenden wird. Dadurch ließen sich große und zunehmende Ungleichheiten leichter erkennen, die Grund für die exzessiven Ersparnisse ganz oben auf der Einkommensskala und für die übermäßige Verschuldung durch Einkommen auf der untersten oder mittleren Stufe sind. Außerdem sollte sichergestellt

- werden, dass die Indikatoren den Fortschritt der Mitgliedstaaten im Sinne der Erreichung der Ziele von Europa 2020 widerspiegeln.
- c. die ausdrückliche Aussage, dass in den politischen Empfehlungen der Grundsatz eingehalten wird, dass Europa keinerlei Zuständigkeit für Löhne und für die Grundrechte in der Charta hat.
  - d. die europäischen Sozialpartner und das Parlament werden in dem Prozess zur Formulierung der politischen Empfehlungen als Abhilfe gegen übermäßige Ungleichheiten angehört.
  - e. die politischen Empfehlungen sollten 'symmetrisch' sein, so dass die Last der Angleichung sowohl in den 'defizitären' als auch den 'Überschuss'-Ländern geteilt wird.
  - f. es wird keine Sanktionen im Zusammenhang mit den Empfehlungen bezüglich Löhnen und Gehältern, Tarifverhandlungsstrukturen und/oder Mindestlöhnen geben.
  - g. die Sanktionen sind mittels qualifizierter Mehrheit und nicht mittels umgekehrter qualifizierter Mehrheit zu beschließen.

## **Unsere Verpflichtungen**

- 1.16.** Gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen verfolgt der EGB das Paket der wirtschaftlichen Ordnungspolitik bei den europäischen Institutionen und insbesondere im Europäischen Parlament, um den generell erforderlichen Druck auszuüben
- 1.17.** Deshalb müssen der EGB, seine Mitgliedsorganisationen und Industrieverbände dringend weiterhin mobilisieren. Wir müssen das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu diesem Thema stärken, unsere Mitglieder mobilisieren, eine öffentliche Diskussion auslösen und die Aufmerksamkeit der Medien und Politiker darauf lenken, um Entwicklungen zu Gunsten der von uns vorgeschlagenen Änderungen und Grundsätze zu beeinflussen.
- 1.18.** Wir befürworten eine europäische wirtschaftliche Ordnungspolitik, einschließlich einer Steuer auf Finanztransaktionen, der Harmonisierung der Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage und Mindeststeuersätze für Unternehmen sowie einen gerechten Körperschaftssteuersatz, die Sicherstellung dessen, dass Unternehmen einen angemessenen Beitrag leisten, die Schaffung von Euroanleihen und eines koordinierten Umgangs mit der Arbeitslosigkeit, insbesondere von jungen Menschen als Teil des europäischen New Deals für Arbeitnehmer, einschließlich sämtlicher anderer in Absatz 1.13 erwähnten Maßnahmen. Die derzeitigen Vorschläge, die auf Löhnen und Gehältern, Sozialschutz und Tarifverhandlungen als wichtigstes Instrument für Angleichungen beruhen, können wir jedoch weder hinnehmen noch mittragen.
- 1.19.** Der EGB bedarf zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen einer stärkeren Koordinierung der Tarifverhandlungsstrategien, vor allem im Euroraum.
- 1.20.** Es bedarf einer stärkeren Europäisierung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und Tarifverhandlungen (siehe das Diskussionsdokument zu vorliegendem Aktionsplan – "Hin zu einem europäischen Arbeits-

markt?"). Der EGB wird gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden die Koordinierung der Tarifverhandlungen unter den Mitgliedern verbessern und dies umso mehr angesichts der Bedeutung, sich den Gefahren zu widersetzen, welche die wirtschaftliche Ordnungspolitik, die derzeitig ausgearbeitet wird, mit sich bringt.

- 1.21.** Die Förderung steigender harmonisierter Standards durch nationale Vereinbarungen und Vorschriften wird ein ausschlaggebendes Element bei der Gestaltung der Europäisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Tarifverhandlungen sein. Deshalb sollten wir den Sozialdialog und die Tarifverhandlungen mit den europäischen Arbeitgeberorganisationen BusinessEurope/CEEP/UEAPME in unserem Dialog mit den Europäischen Institutionen vorantreiben.

## *Kapitel 2* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf gute und  
nachhaltige Arbeitsplätze*



## Einleitung

- 2.1. Die Europäische Union verzeichnete das ganze neue Jahrtausend hindurch bis 2008 die Krise zuschlug stets steigende Beschäftigungszahlen. Rund 19 Millionen Arbeitsplätze wurden geschaffen und die Beschäftigungsquote nahm insbesondere bei Frauen und älteren Arbeitnehmern zu.
- 2.2. Trotzdem ging die Schaffung der Arbeitsplätze mit nicht normgerechten Arbeitsverträgen einher: bei einem Drittel der Arbeitsplätze handelte es sich um Teilzeit-, befristete oder Zeitarbeitsstellen. Ein hoher und zunehmender Anteil dieser meist prekären Beschäftigungsformen betrifft Frauen. Jede dritte Frau arbeitet in Teilzeit, und in den meisten Mitgliedstaaten sind auch befristete Verträge unter Arbeitnehmerinnen geläufiger als unter Arbeitnehmern. Parallel zu dieser Entwicklung bedeutet die Umstellung auf eine wissensbasierte Gesellschaft auch, dass mehr Arbeitnehmer Fachkräfte und/oder Führungskräfte sind.
- 2.3. Die durch die Exzesse des Finanzsektors ausgelöste Finanzkrise hat einen Großteil dieses Beschäftigungswachstums in gerade einmal zwei Jahren ausgelöscht. Mit sich gebracht hat sie eine tiefschürfende und schmerzvolle Wirtschafts-, Haushalts- und Sozialkrise (auf die die Regierungen in praktisch allen Mitgliedstaaten durch die Verabschiedung von Sparprogrammen reagierten) und einen rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit. 2010 lag die Arbeitslosenquote in der gesamten EU bei knapp 10 % und im Euroraum sogar noch höher. Es wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigung in den industrialisierten Staaten bis 2015 nicht mehr das Vorkrisenniveau erreichen wird. Insbesondere junge Menschen sind schwer betroffen. Massenarbeitslosigkeit könnte, in Verbindung mit Sparhaushalten und geringen Einkommen und dies in einer Situation, die durch ein unangemessen reformiertes Finanzsystem verschlimmert wird, die nächste Krise auslösen.
- 2.4. Die Zunahme nicht normgerechter Verträge geht einher mit einem wachsenden Anteil an Zeitarbeit und Selbstständigkeit, hauptsächlich infolge der Zunahme der – sei es freiwilligen oder unfreiwilligen – „Scheinselbstständigen“, durch deren Existenz die Kosten der Unternehmer gesenkt werden und gleichzeitig die betroffenen Arbeitnehmer in einer Situation der Arbeitsplatzunsicherheit verbleiben. Junge Menschen, die in das Erwerbsleben eintreten, absolvieren oft über mehrere Jahre hinweg Praktika mit der Folge unklar definierter Beschäftigungsstatusse ohne Arbeitnehmerrechte und mit Löhnen, die weit unter dem Mindestlohn liegen. Dies ist der Fall der zahlreichen Praktika, die Unternehmen qualifizierten jungen Personen im Randvermerk eines Bildungsvertrages anbieten. Hierbei handelt es sich um eine prekäre Lage, die es in Anbetracht der Tatsache zu lösen gilt, dass derartige Systeme der Nichteinstellung als Möglichkeit dienen, Jugendarbeitslosigkeit im Rahmen der Europa 2020-Strategie anzugehen. Die Jugendarbeitslosigkeit ist doppelt so hoch wie der Durchschnitt. Für zwei Drittel der jungen Europäer bedeutet Beschäftigung befristete Verträge, Teilzeitarbeit, die eher auferlegt, anstatt frei gewählt ist, Zeitarbeit, Saisonarbeit oder Schwarzarbeit. Die Entwicklung einer Schattenwirtschaft bildet häufig einen zusätzlichen Aspekt dieses Bildes, und in zahlreichen Ländern findet man in diesem Wirtschaftszweig einen immer größeren Anteil an Arbeitsplätzen vor.

- 2.5.** Diese allgemeine Zunahme der Prekarität betrifft vor allem Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und bestimmte schwächere Gruppen (insbesondere Migranten, Hausangestellte und geringfügig qualifizierte) mit dem Ergebnis, dass - während immer mehr Arbeitnehmer arbeitslos werden - die Tatsache, einen Arbeitsplatz zu haben, kein Garant mehr für einen menschenwürdigen Lebensstandard ist. Eine nicht normgerechte Beschäftigung, Scheinverträge und Löhne unter dem Mindestlohn sind alles Faktoren, die zu dem wachsenden Anteil der Arbeitnehmer beitragen, die trotz ihrer Erwerbstätigkeit in Armut verfallen oder nahe an die Armutsgrenze stoßen. Betroffen von dieser harten und inakzeptablen Situation sind 8 % der europäischen Erwerbstätigen, mit anderen Worten mehr als 17 Millionen Arbeitnehmer, die unter der Armutsgrenze leben!
- 2.6.** Die ungleiche Aufteilung bezahlter Arbeit hat zudem weiterhin negative Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Die entwickelten politischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben gelten fälschlicherweise als Sache der Frau, anstatt beider Elternteile. Die unangemessene Verfügbarkeit von zugänglichen, bezahlbaren und qualitativ guten Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Personen beeinträchtigt in erster Linie den Zugang von Frauen zur Erwerbstätigkeit, ihre Fähigkeit, einen Arbeitsplatz zu halten, sowie ihre beruflichen Entwicklungschancen. In zahlreichen Ländern gibt es eine Arbeitskultur mit langen Arbeitszeiten und verschiedenen geringfügig bezahlten oder unbezahlten Formen der familienbezogenen Beurlaubung (d. h. Eltern-, Vaterschafts-, Pflegeurlaub) auf Kosten der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen.
- 2.7.** Der EGB zeigt sich angesichts der unregelmäßigen Arbeitszeiten besorgt und betont, dass die wöchentlichen Ruhezeiten der Arbeitnehmer am Wochenende und insbesondere sonntags im Prinzip durch keinen anderen freien Tag ersetzt werden können.
- 2.8.** Die Herausforderung für die Gewerkschaften in den nächsten Jahren wird darin bestehen, sicherzustellen, dass die erforderlichen Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen ergriffen werden und dass es sich bei den geschaffenen Arbeitsplätzen um "qualitative und nachhaltige Arbeitsplätze" handelt, um die Vorkrisen-Trends der Schaffung prekärer Arbeitsplätze umzukehren. Eine weitere große Herausforderung wird die alternde Bevölkerung mit ihren Auswirkungen auf die finanzielle Nachhaltigkeit der Renten und der Ausbau der Dienstleistungen und Betreuungseinrichtungen älterer Menschen sein ("weiße Arbeitsplätze", die häufig auch prekäre Arbeitsplätze sind).
- 2.9.** Die Zerstückelung und Dualisierung des Arbeitsmarktes ist nicht nur auf die Veränderung des Produktionsmodells, des technologischen Wandels, der Produktionsverlagerungen und der Globalisierung zurückzuführen, sondern sehr stark auf politische Maßnahmen, die vorsätzlich und um jeden Preis auf eine höhere Flexibilität der Belegschaft ausgerichtet sind. Sämtliche oben angeführten Tendenzen führen dazu, dass es für die Gewerkschaften eine immer größere Herausforderung wird, Mitglieder anzuwerben, zu schützen und auf die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer einzugehen.
- 2.10.** Auf EU-Ebene lautete die wesentliche politische Reaktion auf diese Herausforderungen die sozial unausgewogene EU 2020-Strategie. Den Wettbewerb unter den Arbeitnehmern zu schüren, um die Flexibilität zu steigern

und die Löhne zu senken, unterstützt nicht – sondern beeinträchtigt vielmehr – die Vorbereitung auf einen Übergang zu einer auf Innovation ausgerichteten Gesellschaft, die auf einer 'grünen' und 'weißen' Wirtschaft basiert. Eine mittelfristige Strategie für Europa sollte auf Innovation, Forschung und Entwicklung sowie auf der Schaffung 'grüner' und 'weißer' Arbeitsplätze beruhen. Eine Voraussetzung für eine solche Strategie ist jedoch ein wachstumsfreundliches makroökonomisches Umfeld. Ein derartiges Umfeld sollte beschlossen und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern umgesetzt werden.

- 2.11.** Soll das Potenzial für die Arbeitsplatzschaffung in diesen Bereichen ferner unter Berücksichtigung des anstehenden technologischen Wandels freigesetzt werden, so bedarf es hochqualifizierter Arbeitskräfte und Formen der Arbeitsorganisation, die es ihnen ermöglichen, dieses Potenzial auszuschöpfen, während gleichzeitig ein angemessenes Angebot für das lebenslange Lernen und den Sozialschutz als Schutz vor gegenläufigen Arbeitsmarktentwicklungen gewährleistet werden muss.
- 2.12.** Es ist Zeit, endlich die Lehren aus der Krise zu ziehen und zu gewährleisten, dass die Arbeitsplatzschaffung zu qualitativer Beschäftigung für alle führt. Der Begriff der Flexicurity wurde in zahlreichen Fällen von Arbeitgebern und Regierungen verwendet, um den Arbeitnehmerschutz zu schwächen. Der Aufruf der Europäischen Kommission in ihrem Jahreswachstumsbericht, "den übermäßigen Schutz von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen zu reduzieren" ist schlichtweg inakzeptabel. Die Krise hat bereits gezeigt, welche Schäden durch übermäßige und einseitige Flexibilität und schwache Sozialversicherungssysteme verursacht werden können und bereits verursacht werden. Die interne Flexibilität (vor allem durch ausgehandelte Maßnahmen zur Arbeitsteilung) hat sich jedoch als erfolgreiches Mittel zur Abschwächung der Auswirkungen der Krise und zur Wahrung der Arbeitsplätze erwiesen. Die Krise hat bestätigt, dass ausgehandelte Lösungen die besten Ergebnisse sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Wirtschaft liefern und dass sie ein investitionsträchtiges Umfeld schaffen können. Diese Lehren sollten in alle künftigen Gewerkschaftsstrategien und -forderungen mit einfließen, die nicht nur an die Arbeitgeber, sondern auch an die Regierungen gestellt werden. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Einkommenssicherheit über den Sozialschutz ein lebenswichtiges Element der Flexicurity darstellt und einbezogen werden muss, damit alle Elemente des Flexicurity-Modells abgedeckt werden.
- 2.13.** In Zukunft sollte die Verbesserung der Fertigkeiten der Arbeitnehmer in Anlehnung an die Bedürfnisse unserer Zeit sogar stärker betont und mit entsprechend mehr Ressourcen ausgestattet werden. Wir wissen, dass der demografische Wandel und die alternde Bevölkerung zusammen mit dem Klimawandel und den ökologischen Herausforderungen eine tiefgreifende Umwandlung der Produktionsmethoden und der Art und Weise herbeiführen werden, wie die Gesellschaft organisiert ist. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer erfordert, dass Fragen wie die Beschäftigungsfähigkeit, der Gesundheitszustand und die wirtschaftlichen Umstände berücksichtigt werden. Der Grundsatz eines gerechten Übergangs hin zu qualitativen Arbeitsplätzen sollte als Leitfaden bei der Schaffung und Umstellung von Arbeitsplätzen dienen.
- 2.14.** Die Arbeitnehmer in Europa brauchen Gewerkschaften, um gegen die derzeitige Strategie der Wettbewerbsfähigkeit beruhend auf Preis- und Lohnwettbewerb anzukämpfen und sich hin zu einer Strategie zu bewegen,



die auf Wissen, Innovation und F&E aufbaut. Eine solche Strategie erfordert gut ausgebildete, motivierte und innovative Arbeitskräfte und keine rein flexiblen Billigarbeitskräfte. Diese Anforderung erfordert ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem für alle, ein Sozialversicherungssystem, das Schutz gewährleistet und keine Prekarität fördert, angemessene Löhne und Gehälter, einen tarifvertraglichen oder gesetzlichen Schutz aller Arbeitnehmer und aller Arbeitsplätze und nicht zuletzt, Gewerkschaften, die in sämtlichen Segmenten des Arbeitsmarktes vertreten sind, um faire Löhne und Gehälter und günstige Arbeitsbedingungen zu fordern und auszuhandeln.

## **Unsere Botschaften**

- 2.15.** Die Globalisierung und das Wirtschaftswachstum müssen zunächst alle dazu beitragen, Arbeitsplätze im öffentlichen und privaten Sektor zu schaffen. Die neuen Arbeitsplätze müssen einen hohen Standard aufweisen und für die Herausforderungen des Klimawandels gerüstet sein.
- 2.16.** Das Recht auf Tarifverhandlungen und Maßnahmen zu Gunsten aller Arbeitnehmer muss unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus uneingeschränkt geschützt und gefördert werden. Dies beinhaltet - auch für Beamte - das Streikrecht, so wie es im internationalen und europäischen Recht und den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte garantiert wird.
- 2.17.** Alle Arbeitnehmer müssen tarifvertraglich und/oder gesetzlich geschützt sein. Der EU-Binnenmarkt muss sich zu einer wahrhaften sozialen Marktwirtschaft entwickeln, in der sämtliche – sei es nun gesetzlichen oder tarifvertraglichen - Arbeitsnormen, einschließlich jener, die für mobile und Wanderarbeitnehmer gelten, eingehalten werden.
- 2.18.** Unbefristete Verträge müssen auch weiterhin die Norm bleiben. Die Verwendung von befristeten Verträgen und Zeitarbeit und anderen Formen der prekären Beschäftigung sollte auf besondere Umstände beschränkt sein, in denen eine solche zeitliche Begrenzung objektiv gerechtfertigt ist; ihre Verwendung außerhalb der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Fristen und Bedingungen müssen ordnungsgemäß geahndet werden. Der missbräuchliche Einsatz befristeter Verträge stellt ein Problem dar, das angegangen werden muss.
- 2.19.** Sämtliche Arbeitsformen müssen tarifvertraglich und/oder gesetzlich geschützt sein. Die IAO-Kernübereinkommen müssen eingehalten werden. Prekäre Arbeit und Scheinselbstständigkeit bieten den Arbeitnehmern weder den Schutz noch die Sicherheit, die sie verdienen, und stellen keine Lösung für den Arbeitsmarkt der Zukunft dar, auf dem Fertigkeiten und Kompetenzen gefordert sein werden. Es bedarf eines besonderen Augenmerks bei der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Mitbestimmung gilt als wesentlicher Bestandteil guter Arbeitsplätze. Im Hinblick darauf sind auch die Rechte auf Einbindung der Arbeitnehmer zu Gunsten aller Beschäftigungsformen zu gewährleisten.

- 2.20.** In der Entsenderichtlinie müssen die Arbeitnehmerrechte gewahrt und ein faires Wettbewerbsumfeld sichergestellt werden. Es müssen mehrere Fragen angegangen werden, einschließlich vor allem der gesetzlichen Grundlage, der Definition entsandter Arbeitnehmer und der grenzüberschreitenden Dienste, der Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, den Schutz der Arbeitnehmer als Teil der "öffentlichen Ordnung" aufzunehmen, der Wahrung der Lohn- und Gehaltsbedingungen und anderer Arbeitsrechte und -bedingungen sowie der Gewerkschaftsrolle in Tarifverhandlungen und bei der Umsetzung der Tarifverträge.
- 2.21.** Es gilt, die Arbeitszeiten und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen anzugehen. Flexible Arbeitszeitvereinbarungen und Möglichkeiten zur Kürzung bzw. Erweiterung der Arbeitszeiten (umkehrbare Teilzeitarbeit) müssen eine optimale Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familienleben für Frauen und für Männer ermöglichen.
- 2.22.** Damit Männer und Frauen das Berufs-, Privat- und Familienleben effizient miteinander vereinbaren können, müssen Eltern in der Lage sein, ihren Anspruch auf Elternurlaub geltend zu machen, ohne dabei in ihren Gehalts- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt zu werden. Es sind Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere Pflegebedürftige zu gewährleisten, damit die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht wird.
- 2.23.** Menschen mit Behinderungen bekommen nach wie vor erhebliche Hindernisse in den Weg gelegt, wenn es um die Teilnahme an und die Gleichstellung in der Gesellschaft geht. Der EGB unterstreicht die Bedeutung des Zugangs zu menschenwürdiger Arbeit und die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen. Ferner bedarf es auf den entsprechenden Ebenen des Ausbaus von Diensten und – insofern erforderlich – von Betreuungseinrichtungen, damit Menschen mit Behinderungen und deren Familien ein menschenwürdiges Leben führen können, was auch die Garantie für ein angemessenes Einkommen beinhaltet.
- 2.24.** Zugang zu qualitativer Bildung und lebenslangem Lernen für alle ist ein Recht, das anerkannt und umgesetzt werden muss. Dies erfordert in erster Linie die Unterstützung qualitativ hochwertiger Bildungssysteme, einen reibungslosen Übergang nach der Ausbildung in das Berufsleben, eine angemessene und zielgerichtete Finanzierung des Sozialdialogs und die Beteiligung am Sozialdialog. Die Bildung im Kleinkindsalter, die Schulausbildung und das weiterführende Schulwesen, die Forschung sowie die Fort- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen sind wesentliche Bedingungen für einen wettbewerbsfähigen und nachhaltigen europäischen Arbeitsmarkt. Maßnahmen müssen vorrangig behandelt werden, die darauf abzielen, die Zahl der Schulabbrecher zu senken.
- In diesem Rahmen:
- a. führt der EGB erneut die auf dem EGB-Kongress in Sevilla vereinbarten Ziele an: jedes Jahr sollte jeder zweite Arbeitnehmer eine Schulung erhalten und die Arbeitgeber sollten 2,5 % der ausbezahlten Löhne in Schulungen investieren.
  - b. fordert der EGB, dass das Ziel der ET 2020-Strategie (allgemeine und berufliche Bildung), das darin besteht, die Teilnahme an Schulungen auf 15 % der Erwachsenenbevölkerung anzuheben, in die Europa 2020-Strategie eingebunden wird.

- 2.25.** Globalisierung und Klimawandel erfordern eine Umstrukturierung des Produktionsmodells. Dieser Umstrukturierung muss unter anderem durch die Entwicklung neuer, auf die Arbeitsplätze der Zukunft ausgerichteter Fertigkeiten der Arbeitnehmer vorgegriffen werden. Den Betriebsräten, ebenso wie den Strukturfonds und vor allem dem Europäischen Sozialfonds wird in diesem Prozess eine entscheidende Rolle zuteil.
- 2.26.** Beim gewerkschaftlichen Anwerben, Organisieren und dem Schutz der Sozialrechte müssen traditionelle Gewerkschaftsgruppen eingebunden werden, aber auch Fachkräfte und hochqualifizierte Arbeitnehmer und Gruppen, die auf andere Organisationsformen zurückgegriffen haben, so beispielsweise Hausangestellte. Ferner sollte ein Ziel für das Einstellen junger Arbeitnehmer gesteckt werden.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 2.27.** Der EGB wird die Beschäftigung und Schaffung von guten Arbeitsplätzen innerhalb des Rahmens einer nachhaltigen Wirtschaft an oberste Stelle seiner Tagesordnung setzen. Diese Priorität wird im europäischen Sozialdialog ebenso wie in der Evaluierung und Überwachung der 2020-Strategie und des Binnenmarktgesetzes sowie in unseren Vorschlägen zur europäischen wirtschaftlichen Ordnungspolitik wiederspiegelt.
- 2.28.** Der EGB wird handeln, um alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Arbeitsform tarifvertraglich und/oder gesetzlich zu schützen, und verpflichtet sich somit zu einer starken Koordinierung der Tarifverhandlungsstrategien und zum europäischen Sozialdialog.
- 2.29.** Der EGB wird:
- a. zweiter daran arbeiten, sämtlichen Formen der Diskriminierung gegen Arbeitnehmer mit befristeten, Teilzeit- oder Zeitarbeitsverträgen sowie der unsachgemäßen Nutzung dieser Verträge und der Scheinselbstständigkeit entgegenzuwirken bzw. sie zu beseitigen.
  - b. die weitere Überarbeitung der Richtlinien über befristete Arbeitsverträge und Teilzeitarbeit fördern.
  - c. die ordnungsgemäße Umsetzung der Zeitarbeitsrichtlinie in den verschiedenen europäischen Ländern genau überwachen und sicherstellen und Maßnahmen zur Bekämpfung des missbräuchlichen Einsatzes von befristeten Arbeitsverträgen ergreifen.
  - d. die Frage der grünen Arbeitsplätze in die tarifpolitische Agenda in Europa aufnehmen und zu diesbezüglichen gemeinsamen Initiativen mit den europäischen Arbeitgeberorganisationen beitragen.
  - e. die europäischen Bildungs- und Schulungsinitiativen und -instrumente bestmöglich nutzen.
  - f. einen stärkeren Rechtsrahmen zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen fordern und sämtliche Formen bewährter Praktiken fördern, die aller Wahrscheinlichkeit nach die Einstellung im Rahmen der Verhandlungen über die Berufsklassifikation verändern könnten.
  - g. sich aktiv für den Anspruch auf Vollzeitarbeit einsetzen, während Teilzeitarbeit eine Option bleibt.
  - h. die ordnungsgemäße Umsetzung des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union überwa-

chen und sicherstellen, dass die EU durch die Festlegung und Umsetzung der darin enthaltenen (politischen) Maßnahmen den Anforderungen im Zusammenhang mit der Förderung einer hohen Beschäftigungsrate, der Gewährleistung eines angemessenen Maßes an Sozialschutz, der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung sowie einem hohen Fort-, Aus- und Weiterbildungsniveau und dem Gesundheitsschutz Rechnung trägt.

**2.30.** Der EGB stellt folgende Forderungen:

- a. Harmonisierung der Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" in europäischen Rechtstexten auf der Grundlage von unter anderem IAO-Empfehlung 198, die eine ausgezeichnete Arbeitsgrundlage darstellt, sowie von spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung des Problems der Scheinselbstständigen.
- b. Umsetzung der Gleichberechtigung; relevante Tarifverträge sollten unabhängig von ihrer Herkunft auch für Zulieferer gelten; Evaluierung der Durchführungsergebnisse der unterschiedlichen politischen Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung.
- c. eine überarbeitete Entsenderichtlinie im Einklang mit den bestehenden EGB-Stellungsnahmen.
- d. einen Rechtsrahmen zum Antizipieren des Wandels.
- e. aktive arbeitspolitische Maßnahmen zur Förderung der Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und die Wahrung der Finanzierung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in europäischen Ländern.
- f. gezielte Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, eine Garantie für junge Menschen, die darin besteht, dass sie nicht länger als einen bestimmten Zeitraum ohne Ausbildung und ohne Arbeitsplatz bleiben und dass Qualitätsleitlinien für Ausbildungsplätze und Berufserfahrungen in Europa bereitgestellt werden, die Verfolgung der missbräuchlichen Verwendung von Praktika für qualifizierte junge Personen, um vorübergehend freie Stellen zu besetzen.

**2.31.** Der EGB wird:

- a. angesichts der alternden Bevölkerung und der Globalisierung besonders auf die Ausarbeitung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbstätige achten.
- b. einen Austausch über mögliche Wege zum Schutz von Selbstständigen über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft fördern.
- c. zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden eine branchenübergreifende Strategie entwickeln, um Zeitarbeiter besser zu schützen und zu verteidigen.
- d. Ansichten über die jüngsten Entwicklungen bei den Gewerkschaftsmitgliedern in Europa und den künftig zu beschreitenden Weg austauschen.
- e. weiterhin faire Mindestlöhne, eine bessere Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital und eine Erhöhung der Reallöhne fordern und seine Kampagne fortsetzen, um der wachsenden Beschäftigungsprekarität vor allem bei jungen Menschen entgegenzuwirken.
- f. aktiv nationale und grenzübergreifende Kampagnen zur Verbesserung der Gewerkschaftsanwerbungen auf sektoraler und/oder subsektoraler Ebene und innerhalb multinationaler Unternehmen unterstützen.

## *Kapitel 3* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa - im Hinblick  
auf eine effiziente Finanzmarktregulierung  
zur Vorbeugung des Kasinokapitalismus*



## Einleitung

- 3.1.** In den zwanzig Jahren vor der internationalen Finanzkrise 2008 gab es im Vergleich zum Rest der Wirtschaft in den westlichen Ländern hypertrophe Entwicklungen im Finanzsektor zu verzeichnen. Das tägliche Aufkommen der Finanztransaktionen – das sich mittlerweile im Vergleich zu vor zwanzig Jahren fast verzehnfacht hat – hat gegenüber jeglichem sozialen oder wirtschaftlichen Nutzen völlig unverhältnismäßige Ebenen erreicht. Das Aufkommen im Finanzhandel ist schneller als das Bruttoinlandsprodukt gestiegen und liegt mittlerweile um das Zwanzigfache über dem für den weltweiten Handel erforderlichen Level.
- 3.2.** Diese übermäßige Zunahme verlief Hand in Hand mit einer grundlegenden Tendenz seitens der Finanzwelt, nämlich sich auf schnelle und kurzfristige Gewinne zu konzentrieren. Unter dem Einfluss von Hedge Fonds und Plänen für privates Eigenkapital (Private Equity) wurde die Welt Zeugin einer Entwicklung mit massenweise "Just-in-time"-Finanzpraktiken, die dazu dienten, die Realwirtschaft gründlich zu destabilisieren.
- 3.3.** Im Zuge dieser Entwicklung wurden die Finanzprodukte immer undurchsichtiger und die Terminmärkte immer komplexer, während in der Finanzwirtschaft obskure Strukturen wie Pilze aus dem Boden schossen, die dazu dienten, Steuerschlupflöcher sowie Schlupflöcher in den Vorschriften und Steuerparadiese zu nutzen. Angesichts dieser mangelnden Transparenz konnten die Finanzakteure extrem risikoträchtige Verhaltensformen annehmen, die sorgfältig von der Regulierungsaufsicht und behördlichen Überwachung abgeschirmt wurden. Die Undurchsichtigkeit der Systeme und der Mangel an wirksamen Vorschriften dienten letztendlich dazu, das wachsende Misstrauen unter den Finanzakteuren selbst zu schüren und dadurch zu der mächtigen ansteckenden Wucht beizutragen, die die Finanzkrise und ihre extrem schnelle Verbreitung auslöste.
- 3.4.** Nicht zuletzt wurden die westlichen Regierungen angesichts dieser verheerenden Ansteckungsgefahr einer wiederholten Weltwirtschaftskrise in den meisten Fällen zu Geiseln der Finanzakteure, die "für einen Konkurs zu groß und zu sehr miteinander verwoben waren." Dies führte zu massiven Bail-outs, die wiederum schreckliche Lasten für die öffentlichen Haushalte bedeuteten und sogar die Gefahr von Staatsbankrotten bargen. Es wurden massive Ressourcen von der Real- zur Spekulationswirtschaft verlagert, was dazu führte, dass sich der Finanzsektor selbst zur weltweit politischen Supermacht ernannte.
- 3.5.** All diese Faktoren haben zusammengefasst die Krise soweit getrieben, dass ihre Kosten für die Realwirtschaft auf Tausende von Milliarden von Dollar geschätzt wurden.
- 3.6.** Die Finanzwelt ist jedoch nicht alleiniger Verursacher der Krise. Ein zweiter Auslöser war das weit verbreitete Nichteingreifen der Regierungen in die Entwicklungen an den Finanzmärkten, was auf dem festen Irrglauben beruhte, dass die Märkte effizient sind und man sie in Ruhe lassen sollte. Eine dritte und zusätzliche grundlegende Ursache der Krise war die zunehmende Ungleichheit und immer größere Kluft zwischen den Einkommen, die in der Unter- und Mittelschicht sanken, was Einschränkungen beim Privatkonsum zur Folge hatte, und bei den Reichen explodierten, was den Umsatz des globalen Casinos steigerte. Viertens hatten sich die

Unternehmen fast vierzig Jahre lang immer mehr auf den kurzfristigen Aktionärswert konzentriert. Manager standen unter Druck, nur die kurzfristigen Aktienkurse, anstatt die langfristige Nachhaltigkeit ihrer Geschäfte und ihre umfassendere wirtschaftliche und soziale Verantwortung zu betrachten. Eine selbstsüchtige Vorstandszimmerkultur machte sich breit, die aktiv zum Exzess ermutigte, der in einer Krise der Unternehmensführung, Corporate Governance und sozialen Verantwortung der Unternehmen endete. Die Kultur der Corporate Governance erfordert eine uneingeschränkte Überprüfung, um den Schwerpunkt der Unternehmen von kurzfristigen Kursbewegungen auf die langfristige Nachhaltigkeit der Interessen der Arbeitnehmer, der Gesellschaft und der Umwelt zu verlagern. Dies erfordert nicht nur eine Reform der Finanzvorschriften, damit die Finanzinstitutionen ermutigt werden, in langfristige Ziele zu investieren, sondern auch die Förderung der Stimme der Arbeitnehmer und anderer Interessengruppen innerhalb der Unternehmen, die Umgestaltung der Managergehälter, damit nachhaltige Strategien belohnt werden, und die Tatsache, finanzfremde (ökologische und soziale) Unternehmensberichte auf die gleiche Stufe zu stellen wie die Vorlage von Abschlüssen.

- 3.7.** Das Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung zählt in Europa zu den Grundrechten. Der Vertrag von Lissabon bietet einen eindeutigen Rechtsrahmen zur Förderung der Mitbestimmung als Teil des europäischen Sozialmodells zwecks Schaffung eines europäischen Grundstandards. Bei der Auslegung und Anwendung der EU-Vorschriften muss genau auf verschiedene nationale Traditionen der Arbeitnehmereinbindung geachtet werden.
- 3.8.** Die Grundrechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung sind unabhängig von der gesetzlichen Form der Eigentumsrechte zu gewährleisten. Im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung müssen strategische Entscheidungen der Unternehmen, die Situation, Struktur und wahrscheinliche Entwicklung der Beschäftigung abgedeckt werden, ebenso wie sich mit den geplanten antizipierenden Maßnahmen befasst werden muss, insbesondere wenn die Beschäftigung bedroht ist. Unterrichtung und Anhörung haben auch im Zusammenhang mit Entscheidungen zu erfolgen, die möglicherweise zu erheblichen Änderungen in der Arbeitsorganisation oder den Vertragsbeziehungen führen.

## *Unsere Botschaften*

- 3.9.** Es muss ein Paradigmenwechsel her! Die Finanzwelt muss der Realwirtschaft dienen. Sie sollte Wachstum, makroökonomische Stabilität und Vollbeschäftigung unterstützen, und die Finanzressourcen sollten für nachhaltige und sozial nützliche Ziele eingesetzt werden.
- 3.10.** Der Finanzsektor muss strenger reguliert werden. Sämtliche Finanzprodukte und -märkte müssen transparent werden. Den Finanzinstitutionen sollten nicht mehr "für einen Konkurs zu groß" werden dürfen: Es sollte eine Zwangsreduzierung der Größe, Komplexität und Funktionalität systemisch bedeutender Finanzinstitutionen geben.
- 3.11.** Die vom EGB geforderte neue Finanzlandschaft sollte kleiner, langsamer, einfacher strukturiert, funktionell getrennt, weniger kurzfristig ausgerichtet und demokratischer und transparenter sein.

- 3.12.** Es müssen Mechanismen zur Krisenprävention und politische Maßnahmen eingerichtet werden, um neuen Krisen vorzubeugen. Mittels politischer Maßnahmen zur Krisenprävention müssen die grundlegende Rolle des Finanzsystems zur Geldanlage, die Zuweisung und den Transfer von Kapital zu Gunsten von produktiven und sozialen Zwecken und die geringere Übertragung der Kreditrisiken auf die gesamte Gesellschaft wiederhergestellt werden. Risikoträchtige Finanzprodukte ohne jeglichen sozialen oder wirtschaftlichen Nutzen müssen auf den europäischen Märkten verboten werden, und die jüngst eingerichteten europäischen Finanzaufsichtsbehörden sollten die Möglichkeit zur Prüfung und Zulassung sämtlicher Finanzprodukte erhalten.
- 3.13.** Es muss eine funktionelle Trennung zwischen Effektenbankgeschäften und dem Einlagen- und Kreditgeschäft der Banken sowie dem Einzelkundengeschäft der Banken geben, um den Steuerzahler, Bankangestellte und die Realwirtschaft vor Spekulationen und exzessiven Risikogeschäften zu schützen.
- 3.14.** Investitionsfonds, die aggressiven Umstrukturierungsstrategien wie denen von Hedge-Fonds- und Private-Equity-Aktivisten folgen, müssen stärker reguliert werden. Strategien des "Finanz-Engineering" zur Belohnung von Aktionären auf Kosten der Arbeitnehmer und Steuerzahler muss heftig entgegengewirkt werden.
- 3.15.** Wir lehnen verzerrte soziale Konditionen in den Maßnahmen des IWF, der Europäischen Kommission und der EZB in ihren Rettungsprogrammen in bestimmten EU-Mitgliedstaaten ab. Durch das Eingreifen in Löhne und Gehälter und Rentensysteme sowie die Deregulierung der Tarifverhandlungssysteme versuchen der IWF und die EU im Gegensatz zum Lissabonner Vertrag ein Modell aufzuzwingen, in dem einzelstaatliche Systeme außer Acht gelassen werden.
- 3.16.** Die Staatshaushalte sollten vor dem Wahnsinn des Kasinokapitalismus geschützt werden. Soziale Gerechtigkeit und Demokratie sind gefährdet, wenn die Arbeitnehmer und ihre Familien den Löwenanteil der Kosten der Krise tragen müssen, während die Bankaktionäre und ihre Manager ihre ehemals erwirtschafteten Gewinne behalten dürfen. Makroökonomische Unausgewogenheiten und ungleiche Einkommen werden auch weiterhin auf Niveaus ansteigen, die die Nachhaltigkeit übersteigen, da Arbeitnehmer und ihre Familien für die Krise zahlen, während Aktionäre und Manager wie gewohnt mit ihren Geschäften fortfahren, eine Situation, die die Wirtschafts- und Sozialkrise weiter verschlimmert. Um zu vermeiden, dass kurzfristige Entscheidungen getroffen und exzessive Risiken eingegangen werden, müssen Grenzen für Bonusse, die leitenden Angestellten, Direktoren und Wertpapierhändlern ausgezahlt werden, sowie die Zuteilungskriterien festgelegt werden.
- 3.17.** Um dazu beizutragen, in bestimmten Mitgliedstaaten die Probleme der Staatsverschuldung anzugehen, müssen die Europäischen Institutionen von Solidarität zeugen und sofort die spekulativen Angriffe auf die betroffenen Länder unterbinden. In Bezug auf die Krise in der Eurozone lehnen wir die harten Sparmaßnahmen und Angriffe auf Löhne und Gehälter, Tarifverhandlungen und Renten ab, die in erster Linie darauf ausgerichtet sind, die Kreditbanken auf Kosten der Bevölkerung zu retten. Der Steuerwettbewerb unter den Mitgliedstaaten muss endlich überwunden werden.
- 3.18.** Es bedarf eines weltweiten Wechselkurssystems, das den starken Fluktuationen zwischen den führenden Währungen standhält.



- 3.19.** Es muss ein ausreichender Dialog und Anhörung zwischen der EZB und den Sozialpartnern sichergestellt werden.
- 3.20.** Der Kampf gegen die weit verbreiteten moralischen Gefahren, die leichtsinnige räuberische Darlehensvergabe, Korruption und sonstiges kriminelles Verhalten in den Finanzinstitutionen muss ganz oben auf der Tagesordnung der Finanzregulierung stehen, einschließlich des Schutzes von Informanten im privaten und Finanzsektor. Es ist absolut ausschlaggebend, das Bankgeheimnis aufzuheben und Steuerparadiese zu zerschlagen, indem vor allem die internationale Zusammenarbeit unter den Steuerbehörden (einschließlich einer Art Steuer-Interpol) verbessert und auf internationaler Ebene die erforderlichen Daten zur Auferlegung von Strafen im Falle der Steuerhinterziehung ausgetauscht werden.
- 3.21.** Das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung bei Umstrukturierungen und Veränderungen in der Eigentumsituation muss verbessert werden, um eine angemessene "Mitsprache" der Arbeitnehmer und Chancen für die Gewerkschaften bei der Aushandlung fairer Lösungen zu Gunsten der Arbeitnehmer sicherzustellen.
- 3.22.** Die Mitsprache der Arbeitnehmer sollte über stärkere Rechte auf Unterrichtung und Anhörung gefördert werden und in jenen Mitgliedstaaten, in denen es solche Rechte gibt, bedarf es eines größeren Repräsentationsanspruchs seitens der Arbeitnehmer in den Unternehmensvorständen. Es sollte auch mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer und anderer Interessengruppen sowie ein neues Paradigma für die Corporate Governance geben, in dem die obersten Verantwortlichkeiten der Unternehmen über die Interessen der Aktionäre bzw. Eigentümer hinausreichen. Die Europäische Union sollte Maßnahmen ergreifen, um vorzubeugen, dass die Eintragung und der Standort des Hauptsitzes von Unternehmen ausschließlich oder hauptsächlich mit der Absicht gewählt werden, die Mitbestimmungsanforderungen zu umgehen.
- 3.23.** Alle gesetzlichen Unternehmensformen auf EU-Ebene (SE, SCE und die bevorstehende SPE) müssen Gegenstand verbindlicher Vorschriften über die Mitbestimmung in Unternehmensvorständen und die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter in grenzüberschreitenden Angelegenheiten bilden. Unternehmen, die in mehreren Ländern ansässig sind, sollten durch Regeln abgedeckt sein, welche das bestmöglich verfügbare Modell der Mitbestimmung beinhalten.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 3.24.** Der EGB wird:
  - a. auf europäischer, nationaler und Unternehmensebene Maßnahmen für eine ausreichende Regulierung des gesamten Finanzsektors und in enger Zusammenarbeit mit dem IGB auf weltweiter Ebene zur Beendigung von Steuerparadiesen sowie für eine transparente Berichterstattung über die Übernahmekursfestsetzung ergreifen.

- b. weiterhin eng mit dem IGB und den weltweiten Gewerkschaften zusammenarbeiten, um eine wirksame Regelung der weltweiten Finanzmärkte zu erzielen.
- c. die Kampagne für Bankenabgaben und die Einführung der Finanztransaktionssteuern zumindest auf EU-Ebene einsetzen, was nämlich zusätzliche Einnahmen für soziale und ökologische Zwecke generieren würde. Die Besteuerung von der Dauer abhängig zu machen, während derer sie dem jeweiligen Aktionär gehören, würde langfristige Investitionen fördern und von Spekulationsgeschäften abhalten.
- d. ein angemessenes Mitbestimmungssystem und ein neues Paradigma in der Corporate Governance einführen, bei dem die Euro-Betriebsräte eine grundlegende Rolle zu spielen haben.
- e. an der Entwicklung eines progressiven horizontalen EU-Rahmens als Garant für kohärente Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer in transnationalen Fragen arbeiten und dies unabhängig von einem spezifischen Rechtsinstrument.

**3.25.** Der EGB unterstützt:

- a. eine transparentere Politikgestaltung, einschließlich der gewerkschaftlichen Vertretung auch auf sektoraler Ebene in beratenden Organen der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments sowie die Stärkung von staatlichen Geldinstituten.
- b. die Gründung der Organisation Finance Watch zusammen mit dem Europäischen Parlament und Organisationen der Zivilgesellschaft, um ein Gegengewicht gegen die Armee der Finanzlobbyisten zu bilden, die versuchen, eine bedeutende Reform des Finanzsektors zu verhindern.

**3.26.** Der EGB fordert:

- a. europäische Mindeststandards für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zur Stärkung der Umsetzung der Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer in der EU und zur Bestätigung, dass die EU die verschiedenen Formen der Vertretung auf Vorstandsebene in den europäischen juristischen Einheiten wie SE, SCE und SPE und in jenen Mitgliedstaaten einhält und fördert, in denen es solche Systeme gibt.
- b. die Entwicklung eines gesetzgebenden allgemeinen Rahmeninstruments, um eine bessere Kohärenz in den Mitbestimmungsregeln für SE und SCE zu erreichen und einige gesetzgebenden Probleme im Zusammenhang mit der Verabschiedung des SPE-Statuts zu lösen.

**3.27.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden sich bemühen, die Instrumente für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung, und eine angemessene Mitbestimmung der Arbeitnehmer vollständig zu nutzen und zu verbessern.

**3.28.** Der EGB wird auch weiterhin den Austerity and Bonus (A&B) Watch als Kommunikationsmittel veröffentlichen, um unsere Botschaften zu unterstützen und dazu beizutragen, unseren Verpflichtungen nachzukommen.

**3.29.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden die nationale und europäische Ebene unter Druck setzen, damit Steuerparadiese und andere Mechanismen abgeschafft werden, derer sich der Finanzsektor bedient, um Steuern zu hinterziehen.

## *Kapitel 4* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
zur Stärkung des Europäischen Sozialmodells*



## Einleitung

- 4.1.** Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat in großem Maße dazu beigetragen sicherzustellen, dass das Konzept des sozialen Europas Kernstück des europäischen Projekts bildet. Das Konzept des sozialen Europas war zentraler Punkt in der Entwicklung der Europäischen Union. Die von den öffentlichen Behörden geförderten und gewährleisteten sozialen Rechte und die soziale Inklusion sowie der Sozialdialog und die wichtige Rolle der Sozialpartner, die autonome Verhandlungen führen, wurden als Schlüsselemente Europas anerkannt und zählen zu den Kernwerten Europas, so wie dies im Vertrag festgelegt und im Laufe der Jahre von den EU-Staats- und Regierungschefs vereinbart wurde. Auf genau dieser Grundlage unterstützt der EGB den europäischen Integrationsprozess. Diese Werte und Praktiken sind in der Tat ausschlaggebend für die weitere Unterstützung der Gewerkschaften und Arbeitnehmer zu Gunsten der Europäischen Union, und es lässt sich nicht bestreiten, dass diese Unterstützung in jüngster Zeit in einigen Ländern entglitten ist. Die in der Charta der Grundrechte angeführten Rechte sind uneingeschränkt und ohne mögliche Befreiung einzuhalten.
- 4.2.** Angesichts der Bedrohung der Interessen und Rechte der Arbeitnehmer in Europa bedingt durch eine ganze Reihe von Initiativen seitens der Europäischen Institutionen haben der EGB und seine Mitgliedsorganisationen beschlossen, der Versuchung zu widerstehen, auf die nationale Selbstbeobachtung zurückzugreifen, was nämlich fälschlicherweise als beste Möglichkeit betrachtet würde, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schützen. Der EGB wird auch weiterhin derartige Tendenzen überwinden, die darauf abzielen, die europäische Gewerkschaftsbewegung zu schwächen.
- 4.3.** Die EU muss, wenn sie denn auch weiterhin die Unterstützung der Gewerkschaften in Europa erfahren möchte, eine positive Kraft bilden, die in ihren Arbeiten Gewerkschaftswerte wie die soziale Inklusion, Solidarität und Gleichstellung, Wohlfahrtsstaaten und öffentliche Dienste sowie die Mitbestimmung und Tarifverhandlungen verankert. Das Ziel muss die Sicherstellung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion dank einer tatsächlich nachhaltigen Entwicklungsform sein.
- 4.4.** Die Vertragsbestimmungen in Bezug auf soziale politische Maßnahmen, Grundrechte, Sozialschutz und öffentliche Dienste umfassen eine gute Definition dessen, wie die soziale Marktwirtschaft ausschauen sollte. Ein wahrhaftes "Europäisches Sozialmodell", das auf diesen Bestimmungen beruht, sollte zudem folgendes beinhalten:

  - a. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Verwirklichung der Vollbeschäftigung.
  - b. die Regulierung und wirksame Besteuerung der Finanzmärkte.
  - c. die uneingeschränkte Anwendung der Charta der Grundrechte ohne mögliche Befreiung.
  - d. ein Protokoll für den "sozialen Fortschritt" im Vertrag als Garant der Grundrechte.
  - e. die Harmonisierung der Steuerbemessungsgrundlage und eines Mindestsatzes für die Körperschaftsteuer.
  - f. eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Herkunftsland durch bestehende Gesetze und/oder Tarifverträge in dem Gastland abgedeckt sind und wodurch die Mitgliedstaaten und Gewerkschaften die Möglichkeit hätten, die Gleichbehandlung auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden.

- g. Regeln zur Gewährleistung der sozialen Grundrechte innerhalb der wirtschaftlichen Freiheiten, die der Binnenmarkt bietet, sowie des Rechts der Gewerkschaften, Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen, ebenso wie des Rechts, im Falle von Interessenkonflikten gemeinsame Aktionen zu starten (Monti-II-Verordnung).
- h. progressive Bestimmungen über Arbeitszeiten, gleiche Löhne für gleiche Arbeit, die Einbindung der Arbeitnehmer in die Corporate Governance und einen besseren Kündigungsschutz, ebenso wie die Förderung der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen 158.
- i. die Unterstützung einer fairen und progressiven Besteuerung.
- j. Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und der Schattenwirtschaft, Steuerhinterziehungen und Korruption.

**4.5.** Heutzutage sind die Bestandteile des europäischen Sozialmodells bedroht. Während der letzten zehn Jahre wurde die europäische Integration auf ein Projekt reduziert, das auf einem blinden Vertrauen in die Marktkräfte mit ein paar sozialen Sicherheitsnetzen beruht und wo Wettbewerb in sämtlichen Bereichen als Kernwert gilt. Diese Form der wirtschaftlichen Integration stellt keinen fairen Deal mehr für die Arbeitnehmer dar, so wie dies ja auch ganz eindeutig an den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg zu erkennen war.

**4.6.** Die dem Markt eingeräumte Priorität auf Kosten der bestehenden sozialen Errungenschaften bedeutet, dass die einzelstaatlichen Sozialversicherungssysteme und der Fortschritt, der dank des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen möglich war, in Frage gestellt werden,

**4.7.** Um sich nun aber (so wie im Vertrag festgelegt) in die Richtung des "sozialen Fortschritts und der Vollbeschäftigung" zu bewegen, muss das europäische Projekt einen Rahmen aufweisen, innerhalb dessen die Mitgliedstaaten den Wert und die Umsetzung der Tarifverträge gewährleisten und gleichzeitig weiterhin qualitative öffentliche Dienste und angemessene Formen des Sozialschutzes, einschließlich menschenwürdiger Renten und Arbeitslosengelder unterstützen können.

**4.8.** Das Bildungs- und Gesundheitswesen, die Wasserversorgung und sonstige öffentliche Dienste sind wichtige Wirtschaftssektoren. Der garantierte allgemeine Zugang zu diesen Diensten ist absolut ausschlaggebend für eine integrative Gesellschaft und eine nachhaltige Wirtschaft, und ein solcher Zugang lässt sich nicht über Marktmechanismen umsetzen. Hinzu kommt, dass die Privatisierung öffentlicher Dienste das Lohnniveau nach unten zieht und im Widerspruch zu einem gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Diensten für alle Nutzer steht.

**4.9.** Die Mitgliedstaaten müssen deshalb über eine Reihe von Institutionen und politischen Maßnahmen verfügen, die den Bürgerinnen und Bürgern helfen, mit den Widrigkeiten umzugehen, automatische Stabilisatoren zu nutzen und dem Steuerwettbewerb und folglich der finanziellen Aushöhlung des Wohlfahrtsstaates ein Ende zu setzen.

- 4.10.** Die EU sollte klare Signale im Sinne von Aktionen setzen, die ihre Bereitschaft zeigen, die Unterschiede in den verschiedenen Lebensstandards abzubauen. Sie sollte das nicht tun, indem sie Länder und Arbeitnehmer als Mittel zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gegeneinander ausspielt, sondern indem sie eine aufstrebende wirtschaftliche und soziale Konvergenz sicherstellt, beginnend mit der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der weniger entwickelten Regionen und Länder.
- 4.11.** Insofern die Arbeitnehmer die Europäisierung des Arbeitsmarktes nicht als Prozess der zunehmenden Harmonisierung, sondern als Mittel betrachten, Tarifverträge, Beschäftigungsstabilität und -sicherheit sowie Löhne und Gehälter in Frage zu stellen, stellt die tendenzielle Verdrossenheit und Rückkehr zum Protektionismus und der Spruch "jeder für sich" eine durchaus ernst zu nehmende Gefahr dar.
- 4.12.** Die Finanzkrise, die 2007 begann, hat gezeigt, dass eine soziale Marktwirtschaft nur dann tatsächlich funktionieren kann, wenn sie in einen kohärenten Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Ordnungspolitik eingebunden ist.
- 4.13.** Anstatt die Volkswirtschaften der schwächsten Mitgliedstaaten zu unterstützen, während sie nach und nach Maßnahmen ergreifen, um ihren Staatshaushalt wieder in Ordnung zu bringen, geht es bei den jüngst von der Task Force der Kommission unterbreiteten Vorschlägen im Wesentlichen um Lohn- und Gehaltskürzungen, Leistungskürzungen und die Beschneidung der öffentlichen Dienste. De facto führt dies dazu, dass die Währungsabwertung durch die soziale Abwertung ersetzt wird.
- 4.14.** Die von den europäischen Behörden geförderten politischen Sparmaßnahmen zur Beruhigung der Märkte werden das Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen blockieren und dies vor allem, da sie zurzeit in ganz Europa koordiniert und somit negativere Auswirkungen auf die Nachfrage haben werden. Die Europäische Kommission muss einen flexibleren Ansatz gegenüber dem Stabilitäts- und Wachstumspakt verfolgen und kann nicht von den Mitgliedstaaten verlangen, dass sie innerhalb solch kurzer Fristen die Ziele im Hinblick auf die Verschuldung und das Defizit erreichen. Wir brauchen kein koordiniertes Sparprogramm, sondern vielmehr eine koordinierte Politik, die auf jene Ausgaben- und Investitionsformen konzentriert ist, die möglicherweise die Ankurbelung der einzelnen Volkswirtschaften mit positiven Auswirkungen in ganz Europa fördert.
- 4.15.** Die in eine Notlage geratenen Länder sollten eine Investitionshilfe erhalten, um wieder Wachstum generieren zu können. Im Hinblick darauf ist der Vorschlag der Kommission in ihrer industriepolitischen Mitteilung über die europäischen Wachstumsanleihen durchaus begrüßenswert.
- 4.16.** Eine schwache wirtschaftliche Ordnungspolitik und ein immer stärkerer Wettbewerb innerhalb des Binnenmarktes haben die Unausgewogenheiten verschlimmert, die sich in der Zahlungsbilanz der Mitgliedstaaten widerspiegelt. Ein Schlüsselfaktor hier war, dass die Löhne und Gehälter in einigen Ländern nicht mit der Produktivität Schritt gehalten haben. Die Geschäftswelt droht damit, Investitionen an eine andere Stelle in Europa zu verlagern, um seitens der Arbeitnehmer und Gewerkschaften Konzessionen zu erpressen. Von daher war es

in den vergangenen zwanzig Jahren schwierig, bei den Lohnerhöhungen mit dem Produktivitätstempo Schritt zu halten. Ein erheblicher Teil der Wachstumserträge ist in Gewinne geflossen.

- 4.17.** Wir müssen zu einer Vision Europas als Instrument für den sozialen Fortschritt, Wachstum, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zurückkehren.
- 4.18.** Der Ansatz der Kommission in Anlehnung an das "europäische Wirtschaftssemester", dessen Schwerpunkt derzeit auf Sparkursen und Arbeitsmarktreformen beruht, sollte stattdessen dazu verwendet werden, eine nachhaltige Perspektive für Arbeitsplätze und Wachstum zu schaffen.
- 4.19.** Es muss von vornherein darauf hingewiesen werden, dass durch den Vertrag von Lissabon ein neuer gesetzlich verbindlicher Rahmen auferlegt wird, indem die Werte der Union – wie insbesondere die Solidarität – ausdrücklich anerkannt wurden, indem wichtige soziale Ziele wie "eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, sowie ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität" eingeführt und indem eine verbindliche soziale Folgenabschätzung auferlegt und die Rolle der Sozialpartner gefördert werden. Hinzu kommt, dass die nun gesetzlich verbindliche EU-Charta die wichtigsten sozialen Grundrechte wie das Streikrecht beinhaltet. Dieser Rahmen wird durch die Instrumente des Europarats für Menschenrechte untermauert, insbesondere der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der die EU beitreten werden muss, sowie der (überarbeiteten) Europäischen Sozialcharta.

## Unsere Botschaften

- 4.20.** Löhne und Gehälter und Arbeitsbedingungen dürfen kein Schlüsselinstrument für Anpassungsmaßnahmen werden. In dieser Hinsicht dürfen die neue wirtschaftliche Ordnungspolitik und insbesondere das "europäische Wirtschaftssemester" (vor allem in Anbetracht des bereits abnehmenden Lohnanteils am BIP) nicht als Instrument zur Beschneidung der Tarifverhandlungen verwendet werden.
- 4.21.** Der EGB ist gegen den Neoliberalismus als eine Ideologie, in der der Wettbewerb als Kernelement des privaten und sozialen Lebens betrachtet und ein nicht regulierter Markt befürwortet wird.
- 4.22.** Das schrittweise Auftreten des europäischen Arbeitsmarktes erfordert die Umsetzung europäischer Arbeitsnormen, die soziale Grundrechte gewährleisten, die für alle gelten und die vor allen Dingen für alle Arbeitnehmer - egal ob lokale, mobile oder Wanderarbeiter – gleich sein müssen. Die Kommission muss eine ehrgeizige Sozialagenda vorlegen und neue Gesetzesentwürfe ausarbeiten, um die bestehenden Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen und den Arbeitnehmerrechten zu verbessern und neue zu schaffen.

- 4.23.** Europa wird nie eine sozial gerechte politische Einheit werden, wenn es keine entschlossenen Aktionen seitens der europäischen, nationalen und regionalen Entscheidungsträger gibt. Der Binnenmarkt ist nicht als solcher Endziel, sondern ein Instrument, das einer Regelung mittels starker und wirksamer politischer Maßnahmen bedarf, um einem Wettbewerb zu Lasten der Arbeitnehmer vorzugreifen. In Ermangelung sozialer Vorschriften besteht die Gefahr, dass es als Instrument zur Untergrabung der einzelstaatlichen Sozialmodelle abgewiesen wird.
- 4.24.** Die Unterrichts- und Anhörungsrechte sind horizontal und konsequent zu gewährleisten.
- 4.25.** Der EGB ist der Auffassung, dass die Kampagne für eine "Bessere Regulierung" - nun in "Intelligente Regulierung" umbenannt - den Grundgedanken herausfordert, der der europäischen Integration zu Grunde liegt, die auf einer progressiven Harmonisierung der einzelstaatlichen Gesetzgebungen beruht. Die Beschäftigungsbedingungen dürfen nicht durch derartige Initiativen gefährdet werden.
- 4.26.** Öffentliche Dienste und Dienste von allgemeinem Interesse (DAI - Daseinsvorsorge) zählen zu den grundlegenden Bestandteilen der sozialen Marktwirtschaft. Die EU muss die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, ihre öffentlichen Dienste im Einklang mit den Bestimmungen des Vertrages von Lissabon und dem DAI-Protokoll zu entwickeln und zu verbessern und sie nicht dazu ermutigen, den Wettbewerb nur um des Wettbewerbs willen zu fördern. Die EU hat einen universellen Zugang zu qualitativen öffentlichen Diensten zu gewährleisten.
- 4.27.** Es gilt, soziale Kriterien bei Verfahren im öffentlichen Vergabewesen zu berücksichtigen.
- 4.28.** Die Ziele von Barcelona für Kinderbetreuungseinrichtungen wurden nicht erreicht. Die EU sollte Maßnahmen ergreifen, um diese Ziele erneut zu bestätigen und umzusetzen und sogleich verfügbare, bezahlbare und qualitativ gute Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für ältere Personen in allen Mitgliedstaaten, einschließlich im Kontext der EU 2020-Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze bereitstellen.
- 4.29.** Es besteht die Notwendigkeit einer wirtschaftlichen Ordnungspolitik, die auf mehr Solidarität, anstatt auf Sanktionen beruht. Eine wirtschaftliche Ordnungspolitik, die aus Europa ein Strafkader macht, verschlimmert die Situation jener Mitgliedstaaten, die schwach und anfällig sind, und stellt eine Gefahr für die europäische Integration dar. Der unausgewogene Entwicklungsumstand in den Regionen und Ländern sollte über eine Neuverteilung der Ressourcen und Chancen angegangen werden.
- 4.30.** Zur Verbesserung der wirtschaftlichen Ordnungspolitik - und parallel dazu der Koordinierung einer gemeinsamen Ausweitung der Forderung nach einer gleichzeitigen Stärkung von Wachstum und Beschäftigung – fordern wir:
- eine europaweit organisierte Anreizpolitik in der Form von Investitionstransfers zu Gunsten von Mitgliedstaaten, die Ländern helfen, ihre Schulden abzubauen, anstatt sie in ein blindes Sparszenario zu treiben.
  - eine Harmonisierung der Bemessungsgrundlage und Mindeststeuersätze für die Körperschaftssteuer als Mittel zur Bekämpfung von Steuerdumping.
  - Investitionen in Bildung, Berufsausbildung, in Forschung und Infrastrukturen zur Unterstützung der grünen und weißen Wirtschaft.



- 4.31.** Die Solidarität unter den Ländern Europas erweist sich als eine wirtschaftliche Notwendigkeit in einer globalisierten Welt. Der EGB bekundet noch einmal seinen entschiedenen Widerstand gegen protektionistische Wirtschaftstrends.

## Unsere Verpflichtungen

- 4.32.** Der EGB bemüht sich:
- ein Protokoll für den „sozialen Fortschritt“ zu erhalten, in dem erneut der oberste Status der Grundrechte bestätigt wird, ebenso wie die Notwendigkeit, dass diese am Binnenmarkt eingehalten werden.
  - um eine Regulierung zur Gewährleistung der Einhaltung der Grundrechte, einschließlich des Streikrechts auf nationaler sowie auf europäischer Ebene, in Übereinstimmung mit dem in der Monti-Klausel in Verordnung 2679/98 beschriebenen Modell.
  - um strengere Sanktionen im Falle des Verstoßes gegen bestehende Vorschriften über Unterrichtung/Anhörung usw.
  - sämtliche Möglichkeiten im Vertrag von Lissabon auszuschöpfen, um das europäische Sozialmodell zu unterstützen, insbesondere die horizontale Klausel und den Schutz der öffentlichen Dienste.
  - den sozialen Schutz auszubauen und den Kampf gegen Kürzungen in den Sozialausgaben zu stärken.
- 4.33.** Der EGB kämpft für:
- um einen besseren Sozialschutz und gegen Kürzungen in den Sozialausgaben.
  - gleiche Löhne für gleiche Arbeit innerhalb des jeweiligen nationalen Rahmens eines Mitgliedstaates.
  - eine ausgewogene wirtschaftliche Ordnungspolitik und eine koordinierte Maßnahme zur Förderung der Nachfrage.
  - die Schaffung von Euroanleihen.
  - einen Prozess für eine EU 2020-Agenda auf EU- und nationaler Ebene, um sicherzustellen, dass sie im Interesse der Arbeitnehmer ist.
  - die Schaffung eines gestaffelten Steuersystems und die Beschränkung von Steuerhinterziehungen bei Angeboten, damit die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, die Finanzierung der öffentlichen Dienste und des Wohlfahrtsstaates fortzusetzen.
  - eine Harmonisierung der Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage und Mindeststeuersätze für Unternehmens-, Vermögens- und Umweltsteuern sowie Immaterialgüterrechte, um einem Steuerwettbewerb innerhalb des Binnenmarkts vorzubeugen. Um für eine fairere Verteilung der Steuerlast zu kämpfen, muss der strukturellen Senkung der Körperschaftssteuersätze Einhalt geboten werden, indem ein Mindestsatz für die Körperschaftssteuer vorgesehen wird, der so ausgelegt ist, dass eine faire Verteilung der Steuerlast der Unternehmen gefördert wird, die möglicherweise auf dem derzeitigen Satz in Europa von 25 % beruht. Ferner besteht der Bedarf, die Zusammenarbeit zwischen den Steuerbehörden in den einzelnen Mitgliedstaaten zu fördern.

- h. eine europäische Finanztransaktionssteuer.
- i. ein zunehmendes Bewusstsein in Bezug auf die Auswirkungen von Schwarzarbeit, Korruption und Steuerhinterziehung auf unser(e) Wohlfahrtsystem(e) und den Einzelnen.

**4.34.** Der EGB wird:

- a. die Arbeitnehmer gegen die Angriffe der Europäischen Union auf freie Tarifverhandlungen und die Autonomie der Sozialpartner mobilisieren.
- b. die Lohnkoordinierung verbessern, um das Wettbewerbsrisiko im Zusammenhang mit den Löhnen und Gehältern und den Arbeitsbedingungen zu vermeiden.
- c. die Umsetzung von Europa 2020 auf europäischer, nationaler und regionaler/lokaler Ebene überwachen und aushandeln.



*Kapitel 5* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf faire und nachhaltige  
Produktions- und Entwicklungsmodelle*

## Einleitung

- 5.1.** „Die Durchschnittstemperatur der Erdoberfläche ist seit Ende des 18. Jahrhunderts um 0,74 Zentigrad gestiegen. Insofern nicht die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, ist davon auszugehen, dass sie bis zum Jahr 2100 um weitere 1,8° - 4° C steigen wird – eine rasante und tiefgreifende Veränderung. Selbst wenn der vorhergesagte Mindestanstieg eintreten sollte, wird dieser größer sein als der Jahrhunderttrend der vergangenen 10.000 Jahre“, so die Vereinten Nationen<sup>(1)</sup>.
- 5.2.** Eine der Hauptursachen des Klimawandels “sind 150 Jahre der Industrialisierung”, deren Vorteile nicht zwischen allen Ländern gleich geteilt werden. Zusätzliche Gründe lauten eine anhaltende Verschlechterung unserer Umwelt, die immer knapperen Energieressourcen und Rohstoffe und ein teilweise unersetzbarer Verlust der Artenvielfalt. Unser derzeitiges Wirtschaftswachstumsmodell ist nicht nur – auf europäischer und insbesondere weltweiter Ebene – sozial ungerecht, sondern schlicht und ergreifend langfristig gesehen unnachhaltig.
- 5.3.** Was auf dem Spiel steht ist die “Ökologisierung” (Vergrünung) der Wirtschaft insgesamt. Wir müssen von einer Gesellschaft ausgehen, die Energie und Rohstoffe und zudem unterbewertete Arbeitskräfte frisst, hin zu einer sparsamen Gesellschaft basierend auf einer höheren Energieeffizienz, erneuerbaren Energien, Produktnachhaltigkeit, systematischem Wertstoffrecycling und neuen Fertigungsprozessen und -verfahren.
- 5.4.** Im Hinblick darauf ist es wesentlich, ein derartiges europäisches Szenario für einen fairen Übergang zu einer nachhaltigen CO<sub>2</sub>-armen Gesellschaft zu ersinnen, das es ermöglicht, der sozialen Ungleichheit vorzubeugen. Für den EGB umfassen die 5 Säulen des fairen Übergangs zu einem CO<sub>2</sub>-armen Europa folgendes:
- a. Konsultationen zwischen Regierungen und Interessengruppen, einschließlich Vertretern aus Unternehmen, Gewerkschaften, lokalen Regierungen und regionalen Organen und freiwilligen Organisationen.
  - b. grüne und menschenwürdige Arbeitsplätze mittels Investitionen in (neue) CO<sub>2</sub>-arme Technologien, F&E und Innovation.
  - c. grüne Fertigkeiten: aktive Fort-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unter der Leitung der Regierung und Strategien für Fertigkeiten im Hinblick auf eine CO<sub>2</sub>-arme, ressourcenschonende Wirtschaft.
  - d. die Wahrung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte: demokratische Entscheidungen und die Einhaltung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte sind ausschlaggebend, um eine gerechte Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Gemeinschaften auf nationaler Ebene zu gewährleisten.
  - e. starke und effiziente Systeme für den sozialen Schutz.
- 5.5.** Dieser Schritt beinhaltet:
- a. öffentliche politische Maßnahmen für eine nachhaltige Entwicklung.
  - b. intensive Investitionen in Forschung, angewandte Forschung und Innovation.

---

1 [http://unfccc.int/essential\\_background/feeling\\_the\\_heat/items/2917.php](http://unfccc.int/essential_background/feeling_the_heat/items/2917.php)

- c. die Einführung koordinierter, horizontal regulierter und sektoraler industriepolitischer Maßnahmen mit mittel- und langfristigen Programmen zur Förderung einer starken und vielschichtigen Grundlage im produzierenden Gewerbe Europas gestützt durch die entsprechenden Dienste.
  - d. einen erweiterten europäischen, nationalen und sektoralen Sozialdialog, der zur Schaffung von qualitativen Arbeitsplätzen beiträgt, der die innereuropäischen Aufteilungen und die perversen Auswirkungen der Nachfrage nach kurzfristigen Renditen auf Industrieinvestitionen überwindet.
  - e. konzertierte und ehrgeizige politische Maßnahmen für Bildung und lebenslanges Lernen.
- 5.6.** Die unterschiedlichen Szenarien für die Umwandlung unseres Wirtschaftsmodells sind eng mit der Energiepolitik und Industriepolitik verknüpft. Ausschlaggebend für die Überwindung der innereuropäischen Teilungen, insbesondere die Herausforderungen in der Übergangszeit für die neuen Mitgliedstaaten ist eine proaktive Koordinierung dieser politischen Maßnahmen auf EU-Ebene und die Gewährleistung eines stabilen, nachhaltigen und fairen Wachstums und der Entwicklung in allen Ländern.
- 5.7.** Die Debatte über die künftige Energiepolitik bietet eine Gelegenheit, in eine sozial nachhaltige Wirtschaft einzusteigen, in der die Energieressourcen gewahrt, erneuerbare Energieformen aufgestockt und Treibhausgasemissionen niedrig gehalten werden. Diese Debatte sollte auf der Grundlage klarer wissenschaftlicher Beweise stattfinden, die von unabhängigen Forschungszentren geprüft werden. Ferner sollten die aus den ergriffenen Maßnahmen entstehenden Kosten und Lasten gerecht unter den Ländern vor dem Hintergrund ihrer Verantwortlichkeiten in Sachen Emissionen und ihrer Fähigkeit, zu den Reduzierungsbemühungen beizutragen, aufgeteilt werden.
- 5.8.** Die Strategie zur Liberalisierung des Energiesektors muss neu untersucht werden, da sie nicht die erwarteten Ergebnisse im Sinne von Preis, Investitionen und Beschäftigung mit sich gebracht hat. Die erneute Untersuchung muss schwerpunktmäßig auf Möglichkeiten zur Vermeidung dessen ausgerichtet sein, dass die Liberalisierung verschiedene Formen von Druck auslöst, die im Widerspruch zu anderen Zielen wie der Versorgungssicherheit, Solidarität und Begrenzung der Erderwärmung stehen. Angesichts des öffentlichen Charakters der Energieversorgung sollten die Preise für Privathaushalte reguliert werden und Gegenstand strikter Kontrollen bilden. Während die Notwendigkeit für eine gerechte Investitionsrendite recht angemessen ist, ist es unangebracht, dass die Energieversorgung eine Quelle exzessiver Profite sein soll. Durch die demokratische Regulierung muss sichergestellt werden, dass der Energiepreis fair, bezahlbar und sozial gerecht ist.
- 5.9.** Eine europäische Industriepolitik ist lebensnotwendig. Die Krise ist in der Tat ein Beleg für die zwingende Notwendigkeit, sich auf europäischer Ebene auf eine ehrgeizige, nachhaltige Industrie- und Dienstleistungspolitik zu konzentrieren. Die Zusammenarbeit ist das entscheidende Element: nur konzertierte Strategien in der Industrie, aufgeteilt in sektorale und territoriale Angelegenheiten, können einen soliden Rahmen bilden. Die engen gegenseitigen Beziehungen zwischen den hoch- und niedertechnologischen Sektoren sowie zwischen den neu entstehenden und traditionellen Industriezweigen, müssen mittels einer breit angelegten politischen Innovationsagenda gefördert werden. Die europäische Industrie wird mit dem Wettbewerb aus China, Brasilien, Indien und anderen 'Schwellenländern' konfrontiert, einschließlich in Bezug auf Produkte mit hoher Wertschöpfung. Was hinzukommt ist, dass der globale Wettbewerb rund um Energie und Rohstoffe ständig zunimmt.

- 5.10.** Zahlreiche qualifizierte Mitarbeiter an kritischen Arbeitsplätzen in der europäischen Industrie werden in den nächsten 10 Jahren aus dem Erwerbsleben treten. Wenn wir uns nicht gerade mit dem geplanten Aussterben zahlreicher europäischer Industriezweige abfinden möchten, ist es absolut ausschlaggebend, sich mit den Kompetenzlücken zu befassen und den Kompetenz- und Wissenstransfer sowohl einzelner Personen als auch insgesamt zwischen den Arbeitnehmergenerationen sicherzustellen, wenn wir weiterhin wettbewerbsfähig bleiben möchten.
- 5.11.** Diese dreifache soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderung muss Europa dazu veranlassen, eine echte Kehrtwendung in der Industriepolitik zu machen und zwar im Kontext der Ökologisierung der Wirtschaft. Diese Politik muss die Energie- und Ressourceneffizienz und niedrige Treibhausgasemissionen fördern.
- 5.12.** Das Ziel der Wahrung und Entwicklung der europäischen Industrie und die Tatsache, diese international wettbewerbsfähig zu halten, kann nicht auf niedrigen Lohnkosten, flexiblen Arbeitskräften, unterentwickelten Sozialsystemen und Berufsausbildungen vorausberechnet werden, die ausschließlich auf die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer konzentriert ist.
- 5.13.** Die Prozesse, die erforderlich sind, um die aktuelle Wirtschaft in eine nachhaltige Wirtschaft umzuwandeln, kollidieren mitunter mit den kurzfristigen Interessen der Arbeitnehmer, da dieser Prozess Arbeitsplätze bedrohen könnte. Langfristig gesehen werden durch die Umwandlung jedoch auch neue Arbeitsplätze im Bereich erneuerbare Energien und Energiesparprodukte geschaffen. In Ermangelung einer internationalen Koordinierung der klimapolitischen Maßnahmen werden die energieintensiven Industriezweige in Europa gegebenenfalls mit steigenden Energiekosten konfrontiert, die auf Grund des Carbon Leakage die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen und Stellenabbauten und Investitionsverluste verursachen. Dieses Phänomen muss sich ernsthaft durch Einbindung der Gewerkschaften und Arbeitgeber in einen strukturierten Sozialdialog angenommen werden, um eine Übergangsstrategie für diese Sektoren zu entwickeln, einschließlich einer Überarbeitung der Energie- und Rohstoffkosten und neuer, CO<sub>2</sub>-armer Investitionen in Technologien. Es ist lebensnotwendig, für diese Industriezweige einen Platz in einem CO<sub>2</sub>-armen Europa zu sichern, um dem Carbon Leakage vorzubeugen und Investitionen sowie Ausbildungen und Umschulungen zu fördern, die zusammengefasst zu einem besseren Umweltschutz sowie zur Sicherung qualitativer Arbeitsplätze, dem Schutz von Beschäftigung und zu Investitionen beitragen, während gleichzeitig der Klimawandel kontrolliert wird. Vor allem aber muss sich den Herausforderungen des Übergangs gestellt werden, denen CO<sub>2</sub>-intensivere Verursacherländer in den jüngsten Beitrittsstaaten gegenüberstehen, um dort Standortverlagerungen vorzubeugen und aufzuhalten.
- 5.14.** Umstrukturierungen, die durch einen solchen Übergang ausgelöst werden, muss vorgebeugt werden. Den betroffenen Arbeitnehmern und Sektoren muss soziale und finanzielle Unterstützung zuteil werden.
- 5.15.** Es wird ausschlaggebend sein, die erforderliche Finanzierung für einen solchen Übergang sowie gesunde politische Maßnahmen für öffentliche Investitionen bereitzustellen. Die ordnungspolitischen Fonds (Strukturfonds, EIB, EBWE, allgemeiner EU-Haushalt usw.) müssen reformiert werden, so dass die Einhaltung der

sozialen Grundsätze und Übereinkommen (IAO-Grundrechte, Menschenrechte etc.) sowie der ökologischen Grundsätze und Übereinkommen zu einem Gründungsprinzip, das ihr Eingreifen bestimmt, und zu einer Voraussetzung für den Erhalt von projektbezogenen Finanzmitteln wird.

- 5.16.** Die öffentlichen Behörden verfügen über zahlreiche bedeutende Hebelwirkungen zur Vergrünung der Wirtschaft, so z. B.:
- a. die Einbindung sozialer und ökologischer Kriterien im Vergabewesen und die Einführung industrieller Umwandlungspläne.
  - d. die Renovierung der Wohnstätten.
  - c. die Entwicklung nachhaltiger, bezahlbarer, qualitativ hochwertiger integrierter öffentlicher Verkehrssysteme, wobei der Ausbau des öffentlichen Verkehrswesens im Vergleich zum Einzeltransport und dessen Infrastruktur vorrangig behandelt werden muss.
  - d. Maßnahmen zur Sicherstellung des allgemeinen Zugangs zu grundlegenden Energiediensten durch die Bereitstellung sozialer Tarife und öffentlicher Dienste.
  - e. Einrichtung gezielter Bildungs- und Schulungsstrategien.
  - f. Förderung von Forschung, angewandter Forschung und Entwicklung.
  - g. Investitionen in saubere Technologien und Energienetzwerke.
  - h. Technologietransfers hin zu Entwicklungsländern usw.
- 5.17.** Die Wirtschaft wird nicht per Erlass oder durch die Tatsache vergrünt, dass nationale "bewährte Praktiken" beiseite geschoben werden. Die Ökologisierung muss die unentwegte politische Unterstützung der Gemeinschaft sowie die uneingeschränkte Unterstützung der Arbeitnehmer erhalten. Sie kann nur erfolgreich verlaufen, wenn sie mit einer besseren europäischen Ordnungspolitik und einer Stärkung der sozialen Rechte einhergeht.
- 5.18.** Angesichts des äußerst schwerwiegenden Atomunfalls von Fukushima in Japan bedarf es dringlicher denn je einer europäischen Energiepolitik, die zunehmend auf Energieeinsparungen, einer besseren Energieeffizienz und der weiteren Entwicklung erneuerbarer Energien beruhen muss. Mittels einer solchen Politik sollte die Schaffung einer beachtlichen Anzahl sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze sichergestellt werden.

## *Unsere Botschaften*

- 5.19.** Ein fairer Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft beinhaltet:
- a. eine Stimulierung von Forschung, angewandter Forschung und einer breit angelegten Innovationspolitik (einschließlich der technologiefremden Innovation).
  - b. die Ausarbeitung horizontaler und sektoraler industriepolitischer Maßnahmen, die mittel- und langfristig koordiniert und reguliert werden.
  - c. das Antizipieren von Veränderungen an Arbeitsplätzen, im Gewerbe und in Schulungen.

- d. die Schaffung ehrgeiziger politischer Maßnahmen für Bildung und lebenslanges Lernen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, die notwendigen Qualifikationen zu erlangen.
  - e. die Förderung von Übergangsstrategien für äußerst energieintensive Sektoren mit dem Schwerpunkt, Verfahrenstechnologien und Energieeffizienz unter gleichzeitiger Vermeidung des Carbon Leakage zu verbessern.
  - f. das Ergreifen von Maßnahmen, um die Folgen des Carbon Leakage für die Beschäftigung und Arbeitsplätze anzugehen.
  - g. die Sicherstellung des Sozialdialogs auf allen Ebenen.
- 5.20.** Den Gewerkschaften sollten neue Rechte und Methoden sowie Folgenabschätzungen zur Verfügung gestellt werden, damit sie dem Wandel vorgreifen und ihn bewerkstelligen können.
- 5.21.** Die Rolle der öffentlichen Behörden und öffentlichen Dienste ist zu stärken, während das öffentliche Vergabewesen besser als Hebel für die Entwicklung neuer nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen verwendet werden sollte, wobei die sozialen und Umweltkriterien uneingeschränkt eingehalten werden.
- 5.22.** Die EU sollte folgendes einrichten:
- a. eine europäische Agentur, deren Aufgabe es ist, die entsprechenden zu erreichenden Stufen für den Klimawandel und die nachhaltige Entwicklung festzulegen (Benchmarks basierend auf den bestverfügbaren Technologien und die CO<sub>2</sub>-Rückverfolgbarkeit von Produkten),
  - b. einen europäischen Fonds für die soziale Bewerksstellung des wirtschaftlichen Übergangs hin zu einem nachhaltigen Entwicklungsmodell,
  - c. eine europäische Energieagentur, die mit der Entwicklung einer regulierten Sozialwirtschaft am Energiemarkt befasst wird, um sicherzustellen, dass die schwächsten Energieverbraucher geschützt werden. Energiebezogene Dienste sollten als Dienste von allgemeinem Interesse (Daseinsvorsorge) betrachtet werden.
- 5.23.** Der EGB ist der Auffassung, dass die Europäische Union die richtigen Preissignale setzen muss, um diesen Übergang zu fördern, beispielsweise in Gestalt einer CO<sub>2</sub>-Steuer, die an eine ganze Reihe von Konditionen gebunden ist.
- 5.24.** Energieeinsparungen sowie die Energie- und Ressourceneffizienz durch das Teilen und die kontrollierte Nutzung der Ressourcen sind in allen Wirtschaftssektoren, einschließlich der Industrie, der Bauwirtschaft, des Transportwesens, der Landwirtschaft und der Lebensmittelindustrie aufzustocken. Da es Arbeitsplätze gibt, die für ein Fünftel der CO<sub>2</sub>-Emissionen stehen, ist der EGB der Auffassung, dass die Kommission Möglichkeiten in Erwägung ziehen sollte, bei der Ausarbeitung, Unterstützung und Gründung nationaler Programme und Netzwerke für grüne Arbeitsplätze Hilfe zu leisten, einschließlich eines europäischen Koordinierungs- und Verbreitungsprogramms, um sicherzustellen, dass die besten Praktiken ausgetauscht und evaluiert werden.
- 5.25.** Es sollte ein europäischer Energiesolidaritätspakt ausgearbeitet werden. Dieser Pakt würde die europäische Zusammenarbeit über koordinierte, aber zerstückelte nationale Märkte hinaus festigen und den öffentlichen Behörden und Diensten eine äußerst profilträchtige Rolle verleihen. Der Pakt würde folgendes umfassen:



- a. Finanztransfers zwischen den Ländern.
  - b. die kollektive Ausschöpfung des erneuerbaren Potenzials durch die europäischen Regionen.
  - c. die Schaffung von Infrastrukturverbindungen zwischen den Ländern, um die Sicherheit der Energieversorgung zu gewährleisten, und die Schaffung eines intelligenten Energienetzes in Europa.
- 5.26.** Mittels verbindlicher EU-Vorschriften für Energieeffizienz müssen in allen Industriezweigen, im Bausektor und Transportwesen mehr Energieeinsparungen und Energieeffizienz gefördert werden, während es absolut notwendig ist, den primären Energieverbrauch in den nächsten zehn Jahren um insgesamt mindestens 20 % mittels verbindlicher Energiesparziele für jeden einzelnen Mitgliedstaat zu senken. Die Produktstandardisierung sollte ausgebaut werden, um das Modell der Kassenschlager und Marktverbote auf Produkte anzuwenden, die nicht angemessen energieeffizient sind.
- 5.27.** Durch das Energierecht muss vor allem sichergestellt werden, dass die Energierechnungen faire Preise widerspiegeln (sozial gerechte, bezahlbare Preise beruhend auf einer fairen Investitionsrendite und keinem übermäßigen Profit). Im Energierecht müssen zudem hohe Arbeitsschutzstandards festgelegt und die öffentliche Finanzierung von der Einhaltung von Sozial- und Umweltkriterien abhängig gemacht werden.
- 5.28.** Die schrittweise Umsetzung hoher Umweltstandards, insbesondere des europäischen EMAS-Standards, sollte ebenso wie die sozialen Standards, einschließlich der Wahrung der Menschen-, Arbeits- und demokratischen Rechte in der gesamten Versorgungskette von den Unternehmen in sämtlichen Wirtschaftssektoren sowie den öffentlichen Behörden unterstützt werden. Über eine derartige Unterstützung wird sichergestellt, dass diese Standards vollständig und wirksam umgesetzt und gefördert werden.
- 5.29.** Universelle Güter wie Wasser, Luft und die wichtigsten Energiequellen sollten zusammen mit der für den Fortbestand des gesellschaftlichen Lebens und den Schutz des Planeten ausschlaggebenden Infrastruktur von der Umwandlung von Geld in Wirtschaftsgüter (Kommodifizierung) ausgenommen werden.
- 5.30.** Die EU sollte eine stärkere Rolle in den weltweiten Gesprächen über den Klimawandel spielen und die Umsetzung innovativer Entwicklungsgelder aktiv unterstützen, um insbesondere Entwicklungsländern dazu zu verhelfen, sich an den Klimawandel anzupassen.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 5.31.** Der EGB wird:
- a. sich entschlossen für eine grüne, nachhaltige Wirtschaft einsetzen.
  - b. neue Industriestrategien und -visionen für die wichtigsten sektorübergreifenden Bedürfnisse der Gesellschaft beruhend auf Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit entwickeln (wie Mobilität, alternde Bevölkerung usw.) und die Kompetenzen des EGB in diesen Bereichen aufbauen.

- c. auf allen Ebenen (europäische, nationale, regionale, sektorale, betriebliche usw.) neue und breiter gefasste Rechte für Gewerkschaftsvertreter im Bereich Gesundheits- und Umweltschutz fordern. Dies umfasst die Gewerkschaftsvertretung in der Diskussion über die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und deren soziale Auswirkungen (Beschäftigung, Schulung usw.). Die Gewerkschaftsvertreter sollten Schulungen im Bereich Gesundheits- und Umweltschutz erhalten. Der EGB ist davon überzeugt, dass die Wirksamkeit der Programme für grüne Arbeitsplätze erheblich gefördert würde, wenn die EU alle Sektoren zu Beiträgen zur Gestaltung einer Entwicklungsstrategie anregen würde, indem den Gewerkschaftsvertretern neue Rechte eingeräumt werden, um sich mit Umweltthemen am Arbeitsplatz zu befassen, und indem Gewerkschaftsvertretern und Arbeitnehmern entsprechend relevante Errungenschaften in Sachen Schulungen und Fertigkeiten zur Verfügung gestellt werden.

**5.32.** Der EGB unterstützt:

- a. die Schaffung eines europäischen Rahmens, in dem die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner mit dem Ziel zusammengeführt werden, die Diskussion und die Definition der Bedürfnisse sowie Maßnahmen anzuregen, die einen fairen Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft gestatten. Mit einem solchen Sozialdialog wird ermöglicht, den bevorstehenden Wandel im Sinne von Arbeitsplätzen und Fertigkeiten sachlicher zu erkennen und anzugehen.
- b. Maßnahmen für den Ausbau von Forschung und Innovation, um den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft, die Einführung nachhaltiger sektoraler europäischer politischer Maßnahmen, das Managen der Energienachfrage und die Verbesserung der Energieeffizienz in allen Wirtschaftssektoren zu fördern.

**5.33.** Der EGB verspricht:

- a. aktiv im Rahmen größerer Bündnisse im Kampf um den Schutz schwächerer Verbrauchergruppen und an der Bekämpfung der sozialen Ungleichheiten in den Versorgungsketten teilzunehmen.
- b. zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden systematisch unter seinen Mitgliedsorganisationen zur Bewusstseinsförderung in ökologischen, sozialen und nachhaltigen Entwicklungsfragen, einschließlich Schulungsaktivitäten und gemeinsamen Initiativen zur Ausarbeitung nachhaltiger industriepolitischer Maßnahmen beizutragen.
- c. die gewerkschaftliche Synergie und Kohärenz bei der sozialen und nachhaltigen Entwicklung durch die Stärkung des themenbezogenen Sozialdialogs auf allen Ebenen zu fördern.
- d. die Verbindung zwischen Gesundheit und Umwelt unter einem besonderen Verweis auf Arbeitsplätze uneingeschränkt in ihren Aktionsplan einzubinden, einschließlich mit Hilfe engerer Verknüpfungen des IGB-Aktionsplans gegenüber der Kommission für nachhaltige Entwicklung (SDC) der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) und dem Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC).



*Kapitel 6* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf mehr Gleichstellung  
und soziale Kohäsione*

## Einleitung

- 6.1.** Die Gleichstellung ist ein wesentliches Ziel der Gewerkschaftsaktion. Es handelt sich um einen im Vertrag und in verschiedenen Richtlinien verankerten Grundsatz, in denen die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Bekämpfung sämtlicher Formen der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Weltanschauung, der Rasse, des Alters, der Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, des wirtschaftlichen Status, der Krankheit oder sonstiger Formen behandelt wird. Die Ungleichheit in unseren Gesellschaften und am Arbeitsmarkt ist noch lange nicht überwunden.
- 6.2.** Probleme der Ungleichheit und sozialen Kohäsion entstehen auf verschiedenen Ebenen. Wir erleben Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, zwischen Reichen und Armen, zwischen jungen Arbeitnehmern und jenen, die bereits Berufserfahrungen gesammelt haben, zwischen denen, die einen Arbeitsplatz haben, und jenen, die keinen haben, und zwischen Einheimischen und Migranten. Probleme der sozialen Kohäsion gibt es auch zwischen armen und reichen Ländern, zwischen Regionen und Hoheitsgebieten, zwischen mobilen Arbeitnehmern und jenen, die in der Nähe ihres Zuhauses beschäftigt bleiben.
- 6.3.** Die Frage der Ungleichheit stellt sich auch im Zusammenhang mit Einkünften und insbesondere mit der Umverteilung des Einkommens über die Sozialversicherungs- und Steuersysteme. In den letzten Jahrzehnten ist in den EU-Mitgliedstaaten die Ungleichheit in den Einkommen und Löhnen und Gehältern generell gestiegen. Die Kluft zwischen dem Erwerbseinkommen der 20 % der Reichsten und der 20 % der Ärmsten nimmt stetig zu.
- 6.4.** Derweil besteht nach wie vor ein ausgeprägtes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen; der Stundenlohn der Frauen liegt im Durchschnitt 18 % unter dem der Männer und dies trotz der höheren Bildungsraten bei Frauen. Die Arbeit der Frauen wird in der Tat oft unterbewertet und Arbeitnehmerinnen sind weiterhin an prekären Arbeitsplätzen, geringfügig vergüteten, Teilzeit- und befristeten Arbeitsstellen überrepräsentiert. Teilzeitarbeit sollte eine freie Wahl und keine Pflicht sein.
- 6.5.** Die gezahlten Löhne und Gehälter und die Qualität der Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer, die auf den Arbeitsmarkt kommen, sind in zahlreichen Fällen ungebührlich niedrig und es besteht ein zunehmender Druck, jungen Arbeitnehmern Sätze unter dem Mindest- oder dem tarifvertraglichen Lohn anzubieten.
- 6.6.** Ältere Arbeitnehmer werden derweil frühzeitig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Die wachsende Arbeitsplatzunsicherheit und die Armut dieser Arbeitnehmer wirken sich auf ihren Lebensstandard und ihr Vermögen beim Renteneintritt aus. Leider ist es auch so, dass die geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede zum Zeitpunkt des Renteneintritts für Frauen nicht korrigiert werden.
- 6.7.** Eine vielseitige Belegschaft bietet Unternehmen und Organisationen eine ganze Reihe von Vorteilen. Dennoch gibt es nach wie vor erhebliche Hindernisse für die schwächsten Arbeitnehmergruppen, was ihren Zugang zur Beschäftigung, Schulungsmaßnahmen und ihr berufliches Vorankommen angeht.

- 6.8.** Eine Reihe von Hindernissen – nicht nur logistische – halten Menschen mit Behinderungen vom Eintritt ins Berufsleben ab, was erklärt, warum ihre Arbeitslosenquote in ganz Europa so hoch ist.
- 6.9.** LGBT-Arbeitnehmer ( <sup>2</sup> ) sind am Arbeitsplatz oft ‘unsichtbar’; angesichts der Gefahr vor einem Ausschluss aus der Beschäftigung, Mobbing oder Entlassungen haben sie Angst, sich zu ‘outen’, und in einigen Fällen erfahren sie in der nationalen Gesetzgebung nach wie vor Formen der Diskriminierung.
- 6.10.** In Europa ist es in der Zeit des Vorkrisenwachstums nicht gelungen, verschiedene Formen der Ungleichheit substanziell abzubauen. Der weltweite Trend hin zu steigenden Ungleichheiten wird häufig als eine ‚normale‘ Folge der Globalisierung oder des Wettbewerbs zwischen Ländern dargestellt, was - wies es heißt - eine Arbeitsmarktderegulierung und eine Senkung der Lohnkosten im Interesse einer höheren Wettbewerbsfähigkeit erfordert. Dabei werden diese Formen der Ungleichheit in großem Maße von politischen Entscheidungen in Bereichen sowohl der Besteuerung und des Sozialschutzes (Kürzung des verfügbaren Ressourcenlevels) als auch von Angriffen auf die öffentlichen Dienste verschlimmert.
- 6.11.** Die ständige Deregulierung des Arbeitsmarktes hat zu einer wuchernden Ausbreitung neuer und oft prekärer Formen des Beschäftigungsstatus geführt, wodurch der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit noch schwieriger umsetzbar wird. Dadurch wurde auch die Aushandlung von Tarifverträgen zusätzlich erschwert. Es ist mittlerweile schwierig, sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz dieselben **Beschäftigungsbedingungen** erhalten. Die Gewerkschaften müssen sich auch mit Spannungen unter den Arbeitnehmern auseinandersetzen, die unterschiedliche und konkurrierende Beschäftigungsstausse haben. Derweil wurde die Ungleichheit durch die Zurückhaltung bei Lohnforderungen, die gelegentlich zur Vermeidung von Verlagerungen oder als Mittel zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit hingenommen werden, verschlimmert.
- 6.12.** Der Sozialschutz kann und muss ein wichtiges Mittel zum Abbau der Ungleichheit bilden. Darauf wird ausdrücklich in Artikel 9 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union hingewiesen und er bildet eine der wichtigsten Stützen des europäischen Sozialmodells. Was in Krisenzeiten noch hinzukommt und wie dies auch jüngste Erfahrungen gezeigt haben, ist, dass er eine Rolle als automatischer Stabilisator spielt, der es ermöglicht, die gravierendsten Elendsformen zu lindern.
- 6.13.** Zahlreiche europäische Länder setzen sich dafür ein, um jeden Preis ihr Haushaltsdefizit abzubauen, um den Finanzmärkten wieder Sicherheit zu verleihen. Dazu kürzen sie die Haushalte der Sozialversicherungen, anstatt Steuerreformen einzuführen, die für mehr Gerechtigkeit sorgen würden, indem die Reichen mehr Steuern zahlen bzw. die Steuerhinterziehung und -umgehung bekämpft oder neue Finanzierungsquellen aufgetan würden (Harmonisierung der Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage und Mindeststeuersätze, Finanztransaktionssteuer usw.). Somit wurden der auf der Solidarität beruhenden Sozialversicherung Ressourcen vorenthalten, die ihr ermöglichen, ihrer Aufgabe nachzukommen. Folglich wurde genau inmitten der

---

2 Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered people (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans).

Wirtschaftskrise die Fähigkeit der Sozialversicherungssysteme, Ungleichheiten zu lindern und den sozialen Zusammenhalt zu stärken, geschwächt. Diese Entwicklung fand 2010, dem sogenannten "Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut" statt.

- 6.14.** Diese Sparmaßnahmen und Kürzungen der öffentlichen Ausgaben gingen mit unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Frauen einher, die einen Großteil der Belegschaft im öffentlichen Sektor ausmachen, und die selbst äußerst stark von öffentlichen Diensten abhängen.
- 6.15.** Angesichts der alternden Bevölkerung muss das Augenmerk auf die unterschiedlichen Bedürfnisse älterer Menschen in Bezug auf die Nachhaltigkeit und Zugänglichkeit qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienste gelenkt werden.
- 6.16.** Es bedarf starker öffentlicher Dienste, klarer Inklusionsstrategien, starker und allgemeingültiger öffentlicher Systeme für den Sozialschutz, qualitativ hochwertiger Systeme für Bildung und lebenslanges Lernen, um die soziale Kohäsion zu fördern und Chancengleichheit zu schaffen, anstatt der Prozesse zügelloser Privatisierung.
- 6.17.** Nicht zuletzt stärkt der Steuerwettbewerb all die oben genannten Tendenzen, indem er die Besteuerung von Vermögen und hohen Einkommen ständig senkt. Die Bemessungsgrundlage wurde von mobilen (Unternehmen, Kapital, hochqualifizierten Arbeitnehmern) hin zu immobilien Elementen (Arbeitnehmer, Verbraucher) verlagert. Diese Situation wurde in einer bedeutenden Anzahl von Ländern durch die jüngste Entwicklung der Pauschalsteuern verschlimmert.
- 6.18.** Anstatt zu versuchen, die Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen - insbesondere zwischen den Ländern im Osten und jenen im Westen - wirksam abzubauen, vermittelt die EU den Eindruck - wie anhand der jüngsten Urteile des Gerichtshofs zu erkennen war -, dass sie diese Unterschiede als Mittel zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Senkung der Lohnkosten nutzen möchte. Folglich betrachten die Arbeitnehmer die europäische Integration zunehmend als Mittel, die Tarifverträge, die Arbeitsplatzsicherheit und das Gehaltsniveau in Frage zu stellen.
- 6.19.** Die zunehmende Ungleichheit löst ein Gespür für soziale Ungerechtigkeit aus, welche die soziale Kohäsion untergräbt und einen Nährboden für extremistische Ideologien und Gewalt bietet. Angesichts dieser gefährlichen Tendenzen ist es erforderlicher denn je, dass der EGB und seine Mitgliedsorganisationen im Kampf gegen Armut und die soziale Exklusion mobilisieren und gesunde und triftige Vorschläge, insbesondere im Sinne angemessener garantierter Einkommen, aber auch im Sinne des allgemeinen Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen (Gesundheit, Bildung, Wohnungs- und Transportwesen usw.) mobilisieren.
- 6.20.** Abhängigkeiten auf Grund des Alters oder einer Behinderung erfordern, dass bezahlbare und qualitative hochwertige Pflegedienste entwickelt werden, die es den betroffenen Menschen und deren Familien ermöglichen, in Würde zu leben, was auch bedeutet, dass ihnen ein gewisses Einkommensniveau gesichert wird.

## **Unsere Botschaften**

- 6.21.** Die Europäische Union bedarf für ihre harmonische und nachhaltige Entwicklung einer starken sozialen Kohäsion und sozialen Gerechtigkeit. Die Ungleichheit gefährdet den sozialen Zusammenhalt und schürt Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt in unseren Gesellschaften.
- 6.22.** Die wachsende Ungleichheit in unseren Gesellschaften ist für den EGB äußerst besorgniserregend. Es bedarf unbedingt eines umfassenden Ansatzes, um sowohl eine größere Gleichstellung in der Beschäftigung und in der Gesellschaft insgesamt zu erreichen als auch Armut und Ausgrenzung zu bekämpfen.
- 6.23.** Die Gewerkschaften müssen ihr Engagement im Kampf gegen Ungleichheit und Lohngefälle stärken. Sie fordern ein Ende des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen, Lohnerhöhungen, Mindestlöhne bei Berufseinstieg und/oder tarifvertragliche Lohnsätze für alle Arbeitnehmer, einschließlich junger Arbeitnehmer und Migranten unabhängig von ihrer Nationalität, integrative Sozialversicherungssysteme und eine faire Besteuerung für alle.
- 6.24.** Was die Löhne und Gehälter anbelangt, so darf der Sozialschutz kein Schlüsselinstrument für Anpassungen sein.
- 6.25.** Alle Arbeitnehmer in Europa sollten durch Mindest- und/oder tarifvertragliche Löhne und Gehälter geschützt sein.
- 6.26.** Die Arbeitnehmer müssen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Bekennung zu einem bestimmten Geschlecht in den Genuss derselben (gesetzlich und/oder tarifvertraglich festgelegten) Arbeitsbedingungen kommen, wenn sie eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- 6.27.** Es ist wichtig, die gewerkschaftlichen Aktionen zur Bekämpfung sämtlicher bestehenden Formen der Ungleichheit fortzusetzen, die insbesondere Frauen an ihrem Arbeitsplatz und deren Arbeitsbedingungen betreffen.
- 6.28.** Die wirtschaftliche Abhängigkeit und sexistische Stereotypen tragen zu Ungleichheit und Gewalt bei. Der EGB unterstützt die Schaffung neuer Rechtsinstrumente zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.
- 6.29.** Diskriminierung ist in jeglicher Form inakzeptabel, egal ob am Arbeitsplatz oder in der Gesellschaft generell. Die Rechte der LGBT sind Menschenrechte und bilden Kernstück der Gewerkschaftsaktion.
- 6.30.** Es wird zu weiteren Bemühungen mit Blick auf die Stärkung der europäischen Gesetzgebung über die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung aufgerufen.
- 6.31.** Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen muss sowohl rechtlich als auch praktisch angegangen werden. Es obliegt allen Regierungen ebenso wie den Männern und Frauen in den Gewerkschaften, die Gleichstellung von Männern und Frauen und den Abbau des Lohngefälles zu bewirken.

- 6.32.** Es sollten öffentliche Sozialversicherungssysteme entwickelt und gestärkt werden, um mehr soziale Kohäsion zu fördern und Gewalt einzudämmen. Privatisierungsversuche im Gesundheitswesen und bei den Renten sollte standgehalten werden. Es sollten keine zusätzlichen Systeme auf Kosten der öffentlichen Systeme eingeführt und ausgearbeitet werden.
- 6.33.** Die europäischen Länder und die EU müssen ihre politischen Maßnahmen überarbeiten und ihre Prioritäten neu ausrichten, soziale Anliegen und die Menschen erneut zum Herzstück ihrer Aktionen und Strategien machen und somit damit aufhören, das Soziale als reine Ausgabenform, anstatt als produktive Investitionsform zu betrachten.
- 6.34.** Regierungen sind keine Geschäfte und sollten deshalb nicht mit anderen konkurrieren, insbesondere was die Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage und -sätze anbelangt.
- 6.35.** Es besteht die Notwendigkeit, eine ehrgeizige soziale OKM (offene Koordinierungsmethode) zu entwickeln, bei der die Sozialpartner, insbesondere die Gewerkschaften, wirksamer in deren Entwicklung und Umsetzung eingebunden und bei der neue Indikatoren eingeführt werden, die eine bessere Bemessung der tatsächlichen Lage der Bevölkerung in der Europäischen Union ermöglichen.
- 6.36.** Die europäischen Strukturfonds sollten schwerpunktmäßig neu ausgerichtet werden, damit sie in der Lage sind, einen echten Beitrag zur Abschaffung der Ungleichheiten zu leisten.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 6.37.** Der EGB wird die Zerschlagung und/oder Privatisierung der öffentlichen Sozialversicherungsdienste, der Ausbildungssysteme und die Kürzung der Sozialausgaben bekämpfen und auf eine stärkere Konvergenz der einzelstaatlichen Sozialversicherungssysteme abzielen.
- 6.38.** Der EGB unterstützt die Einführung eines europäischen sozialen Mindesteinkommens in jedem Mitgliedstaat auf der Grundlage gemeinsamer europäischer Grundsätze.
- 6.39.** Der EGB wird zu spezifischen (europäischen und nationalen) Zielen und Zeitplänen zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen aufrufen, die in die Beschäftigungsleitlinien einfließen und in nationalen Berichterstattungssystemen überwacht werden.
- 6.40.** Der EGB wird die Initiativen seiner Mitglieder unterstützen:
  - a. mit Blick auf die Entwicklung qualitativer Arbeitsplätze und Löhne und Gehälter sowie fairerer Besteuerungsformen, um eine bessere Neuverteilung zu fördern und eine dauerhafte Finanzierung der Sozialversicherungssysteme zu garantieren.



- b. mit Blick auf faire Löhne und Gehälter zu Gunsten aller Arbeitnehmer in Europa, einschließlich der Unterstützung von Gewerkschaftskampagnen für tatsächliche Mindestlöhne in jenen Ländern, wo die Gewerkschaften sie als notwendig betrachten.
- 6.41.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden:
- a. weiterhin zu Gunsten fairer öffentlicher Rentensysteme beruhend auf Solidarität mobilisieren, die Rentnern ein menschenwürdiges Einkommen mit indexgebundenen Systemen garantieren, um eine angemessene Kaufkraft der Renten sicherzustellen; es sollten zusätzliche Systeme mit einem Nachdruck auf jene eingebunden werden, die auf Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern beruhen, vorausgesetzt, sie dienen nicht dazu, die öffentlichen Systeme zu ersetzen.
  - b. angemessene Initiativen entwickeln, um weiterhin Armut zu bekämpfen.
  - c. eine wirksamere soziale OKM insbesondere im Hinblick auf den Aufbau und die Einführung quantitativer und qualitativer Ziele unterstützen, und sich aktiv in deren Umsetzung einbringen.
  - d. einen europäischen Rechtsrahmen zur Bekämpfung sämtlicher Formen von Gewalt fördern.
  - e. die Initiativen seiner Mitglieder unterstützen, um die strukturellen Probleme des Lohngefälles anzugehen und dem Trend entgegenzuwirken, dass die Gehälter (sowohl von Frauen als auch von Männern) in Sektoren, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, niedriger sind als die in Sektoren mit vorwiegend männlichen Beschäftigten. Zahlreiche Berufe, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, müssen aufgewertet werden, und der EGB wird seinen Mitgliedsorganisationen beim Informationsaustausch unterstützend zur Seite stehen, um dies mittels Tarifverträgen und/oder Gesetzen umzusetzen.
- 6.42.** Der EGB wird erneut sein Engagement bestätigen:
- a. für eine wirksame Gleichberechtigung aller und gegen jegliche Formen von Sexismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der Bekennung zu einem bestimmten Geschlecht und der sexuellen Orientierung kämpfen.
  - b. Druck ausüben, um sicherzustellen, dass der Europäische Rat den Richtlinienentwurf zum Schutz vor Diskriminierung in allen Lebensbereichen verabschiedet.
  - c. den Austausch guter Erfahrungen fördern und gleichzeitig mit den Arbeitgeberorganisationen auf EU-Ebene die Möglichkeiten für die Erarbeitung von Leitlinien bzw. Verhaltenskodizes abwägen.
- 6.43.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden für eine gleichberechtigtere Gesellschaft, starken Sozialschutz, gute und effiziente öffentliche Dienste sowie Arbeitsmärkte und Systeme der Bildung und des lebenslangen Lernens eintreten, welche die Gleichstellung fördern. Ähnlich betrachtet der EGB die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung als einen Grundsatz, den es innerhalb aller eigenen politischen und gewerkschaftlichen Maßnahmen sowie jenen seiner Mitgliedsorganisationen zu verbreiten gilt.
- 6.44.** Der EGB wird die Geschlechterdimension ganz oben auf seiner Agenda ansiedeln. Dies bedeutet, die in der auf dem Kongress in Sevilla verabschiedeten Charta über das Gender Mainstreaming festgelegten Ziele zu verfolgen, indem er angemessene Maßnahmen verabschiedet, um die restlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und in den Gewerkschaften zu beseitigen.

- 6.45.** Das EGB-Sekretariat wird sicherstellen, dass das Gender Mainstreaming in all seine Entschliefungen, politischen Maßnahmen, Aktionen und Aktivitäten eingebunden und wirksamer gestaltet wird. Ein Mitglied des EGB-Sekretariats wird für die Gleichstellung von Männern und Frauen zuständig sein.
- 6.46.** Der EGB wird weiterhin seine Umfrage vom 8. März durchführen, aus der hervorgeht, wie die geschlechterspezifische Verteilung in den Entscheidungsstrukturen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen aufgestellt ist. Letztere werden das Sekretariat über Maßnahmen unterrichten, die sie zur Erreichung der geschlechterspezifischen Ausgewogenheit auf allen Ebenen ergreifen. Die Umfrage wird auf der Sitzung des Exekutivausschusses vorgestellt und behandelt. Auf der EGB-Halbzeitkonferenz im Jahr 2013 wird eine Umfrage zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Gewerkschaften vorgestellt.
- 6.47.** Der EGB wird auf der Halbzeitkonferenz 2013 den Vorschlag unterbreiten, im Hinblick auf den Kongress im Jahr 2015 Arbeiten aufzunehmen, um eine ausgewogene Zusammensetzung von Männern und Frauen im Exekutivausschuss zu garantieren, indem quantifizierbare Ziele wie Antidiskriminierungsbestimmungen eingeführt werden, aus denen hervorgeht, dass in den satzungsmäßigen Organen des EGB die Geschlechter in einem Verhältnis zwischen 40 % und 60 % vertreten sein sollten.



*Kapitel 7* ▶

***Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf eine faire  
und gerechte Mobilitäte***

## Einleitung

- 7.1.** Der Grundsatz des freien Arbeitskräfteverkehrs ist in Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert. Die gesamte europäische Gesetzessammlung in diesem Bereich (der *Acquis*) ermächtigt die europäischen Bürgerinnen und Bürger, sich innerhalb der EU frei zu Zwecken der Beschäftigung zu bewegen und schützt die Sozialrechte der Arbeitnehmer und ihrer Familienmitglieder. Die Mobilität von Studenten ist fester Bestandteil der regionalen und internationalen Mobilität der Arbeitnehmer. Studenten, die über die Grenzen hinaus auf der Suche nach Bildung und Wissen sind, sollten ebenfalls vor Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und illegaler Ausbeutung geschützt werden. Der freie Verkehr von Arbeitnehmern ist nicht nur fester Bestandteil des Binnenmarkts, sondern beinhaltet auch insofern eine bedeutende soziale Dimension, da er den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Zusammenhalt der Europäischen Union anregt. Dies erfordert jedoch, dass die Mobilität der Arbeitskräfte derart organisiert wird, dass sie nicht zum Instrumentarium für das Untergraben der lokalen Standards wird.
- 7.2.** Die zunehmende Mobilität in ihren unterschiedlichen Formen ist eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass die Migration von Drittstaatsangehörigen weiterhin stattfindet und angesichts sowohl der demografischen Entwicklung als auch der neuen Herausforderungen wie die durch den Klimawandel bedingte Migration an Intensität gewinnt (Prognosen zufolge wird es bis 2050 150 Millionen Flüchtlinge geben). Andererseits nimmt auch das Ausmaß der Mobilität in der Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) weiterhin zu.
- 7.3.** Die Zuströme aus dem Mittelmeerraum, die infolge der demokratischen Rebellionen der Menschen in den jeweiligen Regionen erheblich zugenommen haben, sind ein noch dringlicherer Grund für Europa, Regeln und Programme für eine gemeinsame Migrationspolitik festzulegen. Eine gemeinsame europäische Politik und Solidarität – ebenfalls auf der Fähigkeit basierend, Notsituationen zu meistern – erfordert beständige Regeln in Europa, um die Rechte der Migranten zu schützen und einseitige Maßnahmen abzuwenden.
- 7.4.** Der EGB ist für eine proaktive und kohärente europäische Einwanderungspolitik. Für ihn zählt die Mobilität von Arbeitskräften in der EU und im EWR zu einer der Grundfreiheiten. Ferner muss die Mobilität unter fairen Bedingungen stattfinden, um sicherzustellen, dass die Einwanderung und Mobilität als Chancen anerkannt und nicht als Bedrohungen betrachtet werden. In sämtlichen politischen Maßnahmen zur Mobilität und Arbeitskräftemigration muss deshalb die Anwendung der Grundsätze der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung vorgesehen werden. Dies ist von grundlegender Bedeutung, um die soziale Kohäsion am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu gewährleisten.
- 7.5.** Die europäische Gewerkschaftsbewegung unternahm einen bedeutenden Feldzug gegen das Ziel der Dienstleistungsrichtlinie, die sogenannte "Bolkestein"-Richtlinie, damit entsandten Arbeitnehmern dieselben Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie in dem Land garantiert werden, in dem sie tatsächlich arbeiten, insofern diese vorteilhafter sind.

- 7.6.** Leider legte der Europäische Gerichtshof in seinen jüngsten Urteilen (in den Fällen Laval, Rüffert und Luxemburg) die Entsenderichtlinie äußerst restriktiv aus und schränkte den tarifvertraglichen Deckungsgrad und die Freiheit der Mitgliedstaaten und Gewerkschaften ein, Maßnahmen gegen Sozialdumping zu ergreifen und sich für einen besseren Schutz und die Gleichbehandlung von lokalen Arbeitnehmern und entsandten Arbeitnehmern im Gastland einzusetzen.
- 7.7.** Ähnlich steht es im aktuellen Kontext der Fragmentierung des Arbeitsmarktes (atypische Arbeitsverträge, Scheinselbstständigkeit usw.) um die europäische Migrationspolitik, die derzeit in die falsche Richtung weist.
- 7.8.** Es gibt eine starke Vermehrung verschiedener Mobilitätsformen: langfristig Ansässige, Saisonarbeiter, Grenzpendler, entsandte Arbeitnehmer, hochqualifizierte Arbeitnehmer, zeitlich begrenzt versetzte Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen usw.
- 7.9.** Diese starke Vermehrung verschiedener Formen der rechtlichen Stellung schürt dahingehend Ängste, dass die Mobilität der Arbeitskräfte zunehmend nicht zu dem allgemeinen Zweck genutzt wird, die menschliche Entwicklung im Sinne der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu verbessern, sondern um die Systeme der nationalen Sozialversicherung und der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen mittels einer zunehmenden Zerstückelung des Arbeitsmarktes und einer Abwärtsspirale des Arbeitskräftewettbewerbs zu umgehen.
- 7.10.** Hinzu kommt, dass diese Entwicklung in einem spezifischen Kontext stattfindet, nämlich der Wirtschaftskrise und dem wachsenden Populismus und fremdenfeindlichen politischen Parteien, weil es immer mehr EU-Länder gibt, in denen die Sündenböcke die Migranten sowohl aus der EU als auch von außerhalb sind.
- 7.11.** In Bezug auf die Integration und Verteidigung von Wander- und mobilen Arbeitnehmern werden die nationalen Gewerkschaften in den einzelnen Ländern mit unterschiedlichen Situationen und Praktiken konfrontiert. Es gibt jedoch Zusammenkünfte für den Informations- und Erfahrungsaustausch und Networking-Praktiken: grenzübergreifende Zusammenarbeit, Koordinierung der Tarifverhandlungen, Annäherung der Sozialversicherungsbedingungen, Regulierung des Arbeitsmarktes, Stärkung des Arbeitsrechts.
- 7.12.** Die interregionalen Gewerkschaftsräte haben hier eine wichtige Rolle zu spielen. Dank ihrer ausgeprägten Fachkenntnisse der grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte sind sie die am besten geeigneten Organe, um dem EGB über vorhandene Mobilitätshindernisse für eine bestimmte schwächere Arbeitnehmergruppe, nämlich die Grenzpendler zu berichten.
- 7.13.** Die Regierungen der EU-Mitgliedstaaten sollten eine ordnungsgemäße Umsetzung von Richtlinie 2003/109/EG auf Drittstaatsangehörige sicherstellen, die langfristig ansässig sind. Es ist absolut ausschlaggebend, sämtliche Formen der Diskriminierung gegen Arbeitnehmer aus Drittstaaten zu beseitigen, die sich auf deren Zugang zum Arbeitsmarkt und den Sozialdiensten auswirken und dies auch in Fällen, in denen eine solche Diskriminierung infolge gesetzgebender Hindernisse oder der Praktiken des jeweiligen Mitgliedstaates stattfindet.

- 7.14.** Das Phänomen von Arbeitnehmern aus Drittstaaten, die illegal in einem EU-Mitgliedstaat ansässig sind (ihre Zahl wird auf über 5 Millionen geschätzt, von denen einige infolge der Wirtschaftskrise irreguläre Arbeitnehmer wurden), neigt insbesondere in einigen Ländern in Anbetracht des enormen Potenzials für die Verletzung der Menschenrechte bedingt durch Formen der Ausbeutung, des Menschenhandels, der Versklavung, aber auch der Zwangsrückführung dieser Menschen in ihre Herkunftsländer zu tragischen Nebenbedeutungen, die für die Gewerkschaftsbewegung alle inakzeptabel sind.
- 7.15.** Es gibt einen enormen Anstieg der Anzahl alleinstehender Migrantinnen. Laut Aussage der Internationalen Organisation für Migration (IOM) sind 49 % der 214 Millionen Migranten weltweit Frauen, eine Tatsache, die Auslöser für neue und spezifische Themen ist.

## *Unsere Botschaften*

- 7.16.** Eine faire Mobilität der Arbeitskräfte ist ausschlaggebend; die zunehmende Öffnung des europäischen Arbeitsmarktes erfordert ein strenges und faires Regelwerk beruhend auf dem Grundsatz der Gleichstellung der Arbeitnehmer, so wie dies in Artikel 15 Absatz 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gefordert wird.
- 7.17.** Ein Protokoll für den „sozialen Fortschritt“ muss in die Verträge eingebunden werden. Dies sollte in das breiter gefasste Konzept des sozialen Fortschritts und der aufstrebenden Harmonisierung der Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungssysteme für alle passen.
- 7.18.** Die Entsenderichtlinie ist in Anlehnung an die EGB-Stellungnahme zu überarbeiten.
- 7.19.** Das international verabschiedete Recht (IAO) auf Tarifverhandlungen muss auf allen Ebenen als wichtiges Instrument für die Umsetzung der Arbeitsnormen anerkannt werden, die überall dort gelten, wo gearbeitet wird. Das bedeutet, dass das Grundrecht der Gewerkschaften auf Verhandlungen mit ortsansässigen und ausländischen Unternehmen nicht durch die wirtschaftlichen Freiheiten untergraben werden sollten.
- 7.20.** In dem Vorschlag einer horizontalen Richtlinie über eine einzige Arbeitserlaubnis müssen eine Reihe von Rechten für ausnahmslos alle Arbeitnehmer festgelegt werden, die von den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und der Einhaltung der Gesetze im Gastland angeleitet sind.
- 7.21.** In den Richtlinien zur Abdeckung spezifischer Arbeitnehmergruppen (wie Saisonarbeiter, hochqualifizierte Arbeitnehmer, innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer usw.) müssen die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und die Anwendung aller Regeln des Gastlandes, einschließlich der Anwendung jeglicher am Arbeitsplatz relevanten Tarifverträge garantiert werden und dies unabhängig von der Frage, ob derartige Vereinbarungen lokal oder national, allgemein verbindlich oder nicht sind. Die auf europäischen Vor-

schriften beruhende grenzüberschreitende Mobilität muss durch europaweit anerkannte Rechtsvorschriften ergänzt werden, um wirksame grenzübergreifende Sanktionen, Abhilfemaßnahmen oder Entschädigungen im Falle von Verstößen gegen die Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten.

- 7.22.** Der EGB lehnt den derzeitigen Vorschlag für eine Richtlinie im Rahmen einer konzerninternen Entsendung ab. Die vorgesehenen Vorschriften haben zur Folge, dass die Arbeitnehmer weiter (in Arbeitnehmer erster/ zweiter Klasse) gespalten werden. Statt eines solchen Ansatzes bedarf es Vorschriften, welche die Versetzung von Arbeitnehmern innerhalb eines selben Unternehmens erleichtern, damit diese der Arbeitnehmerrechte in Anlehnung an den Grundsatz der Gleichbehandlung ordnungsgemäß geschützt werden.
- 7.23.** Der EGB zeigt sich angesichts des EU-Ansatzes der zirkulären Migration kritisch, da es den Status der Personen auf den eines Arbeitsfaktors reduziert und jegliche Möglichkeit eines langfristigen Aufenthalts ausschließt.
- 7.24.** Die Europäische Kommission und die europäischen Regierungen sollten die Umsetzung einiger Richtlinien wie Richtlinie 2009/52/EG über die Ausbeutung seitens der Arbeitgeber illegaler Arbeitnehmer und die sogenannte "Rückkehrrichtlinie" (2008 /115/EG) über die Rückführung abändern, um sicherzustellen, dass darin nicht gegen die Menschenrechte und den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstoßen wird. Der EGB fordert zudem die Umsetzung von Schutzmaßnahmen für irreguläre Wanderarbeiter, einschließlich Formen der Einzelfallregulierung.
- 7.25.** Der EGB schlägt vor, eine Überwachungsbehörde unter der Leitung der Europäischen Kommission einzurichten, um die Umsetzung der Europäischen Arbeitsrechtsrichtlinien zu überwachen. Deshalb schlagen wir vor, dass die Sozialpartner vor einer solchen Überwachungsbehörde Beschwerde einlegen können, falls in den Mitgliedstaaten die Arbeitsrechtsrichtlinien nicht eingehalten werden. Diesem Vorschlag zufolge sollten die Mitgliedstaaten verpflichtet sein, jährlich gegenüber der Kommission Rechenschaft über die Umsetzung der Arbeitsrechtsrichtlinien abzulegen, und die Kommission sollte wiederum ihrerseits jedes Jahr über den Fortschritt bei der Bekämpfung von Sozialdumping in den Mitgliedstaaten Bericht erstatten.
- 7.26.** Die EU muss auf die Bedürfnisse der mobilen Arbeitnehmer zugeschnittene Lösungen anbieten. Alle noch offenen Fragen in Bezug auf die grenzübergreifende Anerkennung von Qualifikationen und die Übertragbarkeit/Abtretbarkeit von zusätzlichen Rentenansprüchen müssen in Absprache mit den Sozialpartnern geregelt werden.
- 7.27.** Mobile Arbeitnehmer benötigen Unterstützung und Beratung, insbesondere in Sachen nationale Sozial- und Arbeitsnormen, um eben nicht ausgebeutet zu werden. Die EU muss finanzielle Mittel für die Einrichtung von Kontaktstellen für mobile Arbeitnehmer in der Gesamtheit der Mitgliedstaaten und nicht nur in den Grenzregionen zur Verfügung stellen.
- 7.28.** In den Grenzregionen sollte eine faire Mobilität und die Verwirklichung der Arbeitsmarktintegration als grundlegendes Ziel zur Einbindung in EURES und die Kohäsionspolitik 2014 – 2020 festgelegt werden.

- 7.29.** Alle EU-Länder und die Kommission sollten das UN-Übereinkommen über Wanderarbeiter und ihre Familienangehörigen ratifizieren und einhalten. Es bedarf dringend eines Fortschritts bei der schrittweisen Harmonisierung der sozialen, der Bürger- und der politischen Rechte.
- 7.30.** Die Europäischen Institutionen sollten die uneingeschränkte Umsetzung durch alle Mitgliedstaaten des Asylrechts und des Grundsatzes der Nichtverweigerung des Eintritts überwachen und sicherstellen, die nur allzu häufig durch nationale Abkommen mit Ländern, die sich nicht an die Genfer Konvention halten, auf die Probe gestellt werden.
- 7.31.** Der EGB wird auch weiterhin im Hinblick auf die Unterstützung eines Prozesses der sozialen und interkulturellen Integration von Langzeitimmigranten in Europa, der auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung beruht, abwägen, inwiefern die Umsetzung des sogenannten Grundsatzes der „Citizenship of Residence“ (Bürgerschaft entsprechend des Wohnortes) wünschenswert ist. Mit diesem Grundsatz würde die Gleichbehandlung zwischen EU-Bürgern und langfristig ansässigen Ausländern gewährleistet, einschließlich der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Rechte.
- 7.32.** Der EGB bekräftigt noch einmal feierlich seine Verpflichtung zu den in der Grundrechte-Charta verankerten Werten. Der EGB ist angesichts der von den populistischen politischen Parteien geförderten Ideologie zutiefst betroffen und dagegen, die - sei es offen oder indirekt - nationalistische, rassistische oder fremdenfeindliche politische Maßnahmen, Aktionen oder Verhalten befürworten. Ihre Ideologie steht gänzlich im Widerspruch zu den Werten, die der EGB aktiv und unentwegt versucht, zu leben.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 7.33.** Der EGB lehnt die von rassistischen oder fremdenfeindlichen Parteien geförderte Ideologie ab und wird aktiv gegen diese Ideologie ankämpfen, in welcher Form auch immer sie zum Ausdruck gebracht werden mag.
- 7.34.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden weiterhin:
- a. mobile/Wanderarbeiter organisieren und anwerben, indem er ihnen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft im Gastland und/oder die Anerkennung ihrer Mitgliedschaft in den Gewerkschaften ihres Heimatlandes anbietet.
  - b. die Zusammenarbeit zwischen dem EGB, seinen Mitgliedsorganisationen und den Gewerkschaften im Herkunftsland weiter ausbauen, um die einzelne Verfechtung der Rechte von Wander- und mobilen Arbeitnehmern sicherzustellen.
  - c. in den nächsten vier Jahren weiter an der Entwicklung einer Strategie für ein gesundes und lebensfähiges Konzept zur gegenseitigen Anerkennung der Mitgliedschaft innerhalb des EGB arbeiten, und im Rahmen der Verfolgung dieser Strategie wird der Exekutivausschuss in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen die erforderlichen Maßnahmen verabschieden.



- d. mobilen/Wanderarbeitern weiterhin informativ, beratend und unterstützend in ihrem Land (vor ihrer Abreise) und/oder im Gastland zur Seite stehen.
- e. die Integration mit Hilfe folgender Mittel fördern: Änderung der Einstellung gegenüber Wanderarbeitern, Solidarität unter den Arbeitnehmern und mit ihren Gewerkschaften, soziale (Wohnungs- und Bildungswesen), wirtschaftliche, kulturelle Integration, vielseitiges Management mittels Tarifverträgen, Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit usw.
- f. Aktionen veranstalten und unterstützen, die den positiven Beitrag von Migranten zu den europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften aufzeigen und dadurch zur Solidarität und zum gegenseitigem Verständnis beitragen.

**7.35.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden aktiv jegliche Formen des Menschenhandels bekämpfen.

**7.36.** Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden sich dafür einsetzen, dass mobile Arbeitnehmer/Wanderarbeiter genauso behandelt werden wie die Arbeitnehmer im Gastland, d. h. die Schließung von Vereinbarungen mit einem anderen Wortlaut ablehnen.





*Kapitel 8* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf die Sicherheit und  
den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*

## Einleitung

- 8.1.** Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge sterben jedes Jahr rund 160.000 Arbeitnehmer in der Europäischen Union infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit. Während die Zahl der tödlichen Unfälle in den letzten zwanzig Jahren reduziert wurde, bleibt die Zahl der Todesfälle durch berufsbedingte Krebs- bzw. kardiovaskuläre Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates viel zu hoch und könnte mit Hilfe einer besseren Organisation der Prävention gesenkt werden.
- 8.2.** Die am wenigstens privilegierten sozi-professionellen Kategorien sind am schlimmsten von den gesundheitlichen Auswirkungen der gefährlichen bzw. schädlichen Arbeitsbedingungen betroffen. Diese Ungleichheiten werden sowohl durch Stoffe wie krebserregende oder gefährliche Ausrüstungsgüter als auch durch die Arbeitsorganisation verursacht. So können beispielsweise extrem lange Arbeitszeiten, ständig wechselnde Arbeitspläne oder Probleme im Zusammenhang mit den Anforderungen an die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben ein hohes gesundheitliches Tribut fordern, das in einigen Extremfällen im Freitod endet. Die psychosozialen Faktoren fordern zusammen mit einer intensiveren Arbeitskräfteorganisation, mit bestimmten Managementformen und mit der Arbeitsplatzunsicherheit ein immer größeres gesundheitliches Tribut. Soziale, durch Arbeitsbedingungen bedingte gesundheitliche Ungleichheiten haben während des gesamten Berufslebens einen kumulierenden Effekt. Sie führen zu einer enormen Kluft in der Lebenserwartung und der Lebenserwartung ohne Behinderungen zwischen Berufsgruppen, wenn sie ins Rentenalter kommen. In diesem Zusammenhang sollte Arbeitnehmern mit Behinderungen, Migranten, jungen und älteren Arbeitnehmern ein besonderes Augenmerk gelten.
- 8.3.** Die Geschlechtertrennung spielt eine wichtige Rolle für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz. Hierbei wird nämlich allzu gerne die tatsächliche Arbeitslast durch Stereotypen für Männer und Frauen verschleiert. Es bedarf eines geschlechterspezifischen Ansatzes, um die Prävention zu verbessern und eine vollständige Entschädigung für alle Berufskrankheiten zu gewährleisten. Es ist ausschlaggebend, einen Ansatz zu fördern, bei dem die Gesundheit am Arbeitsplatz und die politischen Gleichstellungsmaßnahmen miteinander verbunden werden.
- 8.4.** Bei Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz ist es nicht möglich, sich einfach nur auf das Spiel der Marktkräfte oder den Fortschritt in der wissenschaftlichen Forschung zu verlassen, da es bei diesen Faktoren generell nicht gelingt, die langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit zu berücksichtigen.
- 8.5.** Zeitarbeit, Scheinselbstständigkeit, befristete Verträge und Auslagerungen haben Auswirkungen auf die Löhne, Gehälter, Arbeitsbedingungen und das Recht auf Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Der Arbeitsschutz wird durch diese Entwicklungen negativ beeinflusst.
- 8.6.** Im Bereich des Arbeitsschutzes setzen die Arbeitnehmer hohe Hoffnungen in die Gewerkschaften. Das Vorhandensein von Sicherheitsvertretern ist häufig der Faktor, der einen Unterschied zwischen einer bürokrati-

schen und formellen Anwendung der Gesetzgebung und der ernsthaften Umsetzung macht, so dass wahrhaftige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gefördert werden.

- 8.7.** Diesbezüglich ist der EGB bestrebt, den Einfluss der Gewerkschaften zu erhöhen und die Zusammenarbeit unter ihren Organisationen zu stärken. Es ist wichtig, einen strategischen und allumfassenden (und keinen zerstückelten) Ansatz zu entwickeln und gleichzeitig zu versuchen, präventive Maßnahmen am Arbeitsplatz wie die Gewerbeaufsicht und andere Formen der Präventionsdienste zu stärken. Die derzeitige Stellung und Rolle der Berufsmedizin ist in den meisten europäischen Ländern alarmierend. Es mangelt an Betriebsärzten. Ressourcen und Schulungen sind knapp. Es wird Druck auf die Unabhängigkeit dieser Ärzte gegenüber den Arbeitgebern ausgeübt. Und im Sektor wird Geld in Wirtschaftsgüter umgewandelt. Es bedarf qualitativer Betriebsärzte, damit die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zufriedenstellend medizinisch versorgt werden.
- 8.8.** Dies beinhaltet dann natürlich die Aufstellung einer gemeinsamen Gewerkschaftsstrategie zu den Hauptthemen, die sich im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ergeben. Gleichmaßen müssen aber auch Sicherheits-/Gesundheitsfragen in sämtlichen Stellungnahmen des EGB über europäische politische Maßnahmen durchgängig berücksichtigt werden, einschließlich beispielsweise der nachhaltigen Entwicklung, der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Einwanderung, des Arbeitsmarktes, der Schulungen, der Forschung und der innovationspolitischen Maßnahmen in der Industrie.
- 8.9.** Zur Stärkung der Gewerkschaftsforderungen in diesen Angelegenheiten ist es wesentlich, breiter gefasste Bündnisse im Zusammenhang mit unseren Prioritäten, ebenso wie eine besser koordinierte Übertragung unserer gewerkschaftlichen Botschaften über Kanäle zu erzielen, die Demonstrationen, die institutionelle Vertretung, den Sozialdialog, wissenschaftliche Expertise, Euro-Betriebsräte und soziale Netzwerke umfassen. Es ist auch wichtig, die Unterstützung und Koordinierung unter den Gewerkschaftsakteuren auf europäischer Ebene zu verbessern und auszubauen, insbesondere unter den Aktivitäten des EGI, jenen der europäischen Gewerkschaftsverbände, des in Luxemburg ansässigen Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Europäischen Chemikalienagentur in Helsinki, der Bilbao-Agentur, der Dubliner Stiftung und des Europäischen Komitees für Normung. Es wird eine Evaluierung der EGB-Mandate und der Möglichkeiten erfolgen, unseren tatsächlichen Einfluss auf den Inhalt der Entscheidungsfällungen im Kontext der Vorbereitung einer neuen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2013-2020 zu erhöhen.
- 8.10.** Der EGB wird das Argument, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz eine administrative Last für den Arbeitgeber darstellen, nicht hinnehmen. Er ist der Auffassung, dass das Ziel der Europäischen Union eine Harmonisierung auf der Grundlage einer ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen lauten sollte.

## Unsere Botschaften

- 8.11.** Demokratie am Arbeitsplatz ist wesentlich. Sie beinhaltet sowohl Systeme der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutzfragen als auch echte Chancen für die Arbeitnehmer selbst, kollektive Diskussionen über ihre Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu führen. In der Gesetzgebung der Europäischen Union sollte die Möglichkeit der Arbeitnehmer aller Unternehmen gewährleistet werden, eigene Sicherheitsvertreter an allen Arbeitsplätzen zu haben.
- 8.12.** Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind eine wesentliche Ursache für die in Europa zu beobachtenden zunehmenden gesundheitlichen Ungleichheiten. Es ist wesentlich, einen Ansatz zu fördern, der den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Gleichstellungspolitik vereint. Eine angemessene Gesundheitsüberwachung sollte auf Arbeitnehmer im Ruhestand ausgedehnt werden.
- 8.13.** Es müssen Maßnahmen zur Bekämpfung der Intensivierung der Arbeit und der Managementformen ergriffen werden, die exzessive Stresslevel für Arbeitnehmer und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter, einschließlich der Fach- und Führungskräfte beinhalten.
- 8.14.** In Anlehnung an die IAO-Arbeitsschutzstandards besteht die Notwendigkeit, sicherzustellen, dass es ausreichend Gewerbeaufseher mit den erforderlichen Befugnissen und der Fähigkeit gibt, mindestens einmal pro Jahr jeden Arbeitsplatz zu prüfen.
- 8.15.** Es müssen Systeme eingerichtet werden, um die Anzahl psychosozialer Faktoren einzudämmen, die eine Gefahr für die geistige Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Im Kontext der sozio-psychischen Risiken muss ein besonderes Augenmerk der Vorbeugung von Stress am Arbeitsplatz sowie der Belästigung und Schikanen am Arbeitsplatz gelten, da diese Probleme verheerende Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer haben.
- 8.16.** Es sollten Maßnahmen zur Senkung der Unfallraten in der Industrie und der Berufskrankheiten ergriffen werden, indem eine Verbesserung des Rechtsrahmens, dessen Umsetzung mittels einer effizienten Gewerbeaufsicht und die Entwicklung unabhängiger präventiver arbeitsmedizinischer Dienste miteinander verbunden werden, aber auch, damit Fortschritte hin zur Einführung eines einheitlichen europäischen Systems getätigt werden, das eine epidemiologische Untersuchung von Berufskrankheiten ermöglichen würde.
- 8.17.** Es bedarf einer vollständigen Umsetzung der Risikobeurteilung an allen Arbeitsplätzen unter Teilnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter. Der EGB wird sich bemühen, die Rolle der Gewerkschaften in der neuen Europäischen Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2013-2020) zu stärken. Er wird sich dafür einsetzen, dass der Arbeitsschutz in anderen Bereichen, einschließlich der technischen Standardisierung durchgängig berücksichtigt wird.

- 8.18.** Es ist unbedingt erforderlich, nach Alternativen für gefährliche chemische Stoffe wie krebserregende, das Erbgut verändernde oder die Fortpflanzung gefährdende Stoffe zu suchen. Die Rückstände des langsamen europäischen Standardisierungsprozesses über die Arbeitsplatzgrenzwerte müssen aufgeholt werden, indem die besten nationalen Standards erweitert und eine breite Palette an Gefahrenstoffen abgedeckt werden.
- 8.19.** Die reproduktive Gesundheit sowohl der Männer als auch der Frauen sollte – insbesondere am Arbeitsplatz – geschützt werden. Die EU-Institutionen sollten reproduktiven Gefahren in ihren politischen Entscheidungsfällen, insbesondere in Bezug auf die Prävention von chemischen und anderen Gefahren, die die Fruchtbarkeit oder die Entwicklung von Kindern beeinträchtigen könnten, ernsthaft Rechnung tragen.
- 8.20.** In mehreren Bereichen wie den Nanotechnologien bzw. ökologischen Herausforderungen ist wissenschaftliche Expertise nötig, die nicht nur an die Evaluierung, sondern auch an eine wahrhafte soziale Debatte über die Entwicklung von Technologien geknüpft werden muss. Mittels angemessener Vorschriften sollten die Gesundheit der Arbeitnehmer und die öffentliche Gesundheit geschützt werden. Gleichmaßen bedeutend ist das Analysieren und Diskutieren über die möglichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken im Zusammenhang mit den neuen Technologien an grünen Arbeitsplätzen, um allen Risiken vorzubeugen und ordnungsgemäß auf die Umstellung vorzubereiten.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 8.21.** Der EGB wird:
- a. versuchen, die Umsetzung und Überwachung der europäischen Vereinbarungen über Stress, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sicherzustellen.
  - b. seine Aktion für eine Form der Arbeitszeitregulierung fortsetzen, bei der die Auswirkungen der Arbeitszeiten auf die Gesundheit berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtert werden. Er wird für ein Ende der "Opting-out"-Klausel und die weitere Anerkennung der Bereitschaftsdienstzeit als Teil der Arbeitszeit kämpfen.
  - c. weiter die Überarbeitung der Mutterschutzrichtlinie unterstützen und sich (in Anlehnung an IAO-Übereinkommen 183 und IAO-Empfehlung 191) für einen Mutterschutz von mindestens 18 Wochen in allen Mitgliedstaaten, die Fortzahlung des kompletten Gehalts und den Kündigungsschutz während des Mutterschutzes sowie stärkere Rechte nach der Rückkehr in den Beruf einsetzen.
  - d. den Kampf gegen Erkrankungen des Bewegungsapparates vorrangig behandeln, die zu den häufigsten berufsbedingten Gesundheitsbeschwerden zählen, von denen die Arbeitnehmer berichten.
  - e. einen konsequenteren Schutz der persönlichen Daten der Arbeitnehmer in der ganzen EU fordern, einschließlich eines europäischen Rahmens mit allgemeinen Regeln zur Stärkung der gesetzlichen Klarheit und Gewissheit, da es zurzeit nicht nur viele Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie die europäischen Länder die persönlichen Daten der Arbeitnehmer schützen, sondern auch in dem Schutzgrad. Dieses The-

- ma sollte in die 2011 vorgeschlagene Überarbeitung der allgemeinen EU-Datenschutzrichtlinien einbezogen werden. Unter den grundlegenden Elementen der EU-Gesetzgebung sollte es ein Verbot für das Sammeln genetischer Informationen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses sowie ein Zugriffsverbot für Arbeitgeber auf persönliche medizinische Daten geben.
- f auf ein europäisches Gesetz zur Übertragung von IAO-Empfehlung 200 betreffend HIV und AIDS in der Arbeitswelt drängen, um Arbeitnehmer vor Diskriminierung aus Gründen der Auffassung des HIV-Status zu schützen.
  - g. seine Aktion im Hinblick auf die vollständige Umsetzung von REACH fortsetzen und dabei der Notwendigkeit eines besseren Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer Rechnung tragen.
- 8.22.** Der EGB und das Europäische Gewerkschaftsinstitut und die EGB-Mitgliedsorganisationen werden versuchen, die Arbeitsschutzschulungen aufzustocken und diesen Aspekt in die Gewerkschaftsschulungen in anderen Bereichen einfließen zu lassen.
- 8.23.** Die EGB-Mitgliedsorganisationen werden während der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einen Tag der Tätigkeit der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragten widmen, im Rahmen dessen von den Mitgliedsorganisationen verschiedene Aktivitäten mit dem Ziel durchgeführt würden, den Status der gewerkschaftlichen Sicherheitsbeauftragten zu heben.
- 8.24.** Der EGB wird jedes Jahr am 28. April (Weltgesundheitstag am Arbeitsplatz) gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen fördern.





*Kapitel 9* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf ein stärkeres Europa  
für eine faire Globalisierung*

## Einleitung

- 9.1.** Die Zunahme im internationalen Handel mit Gütern und Dienstleistungen ging in den letzten Jahrzehnten mit einem erheblichen Zuwachs an Investitionsflüssen einher – was unter anderem auf die Liberalisierung der Kapitalbewegungen zurückzuführen war, die den Kasinokapitalismus an den Finanzmärkten ausgelöst haben –, ebenso wie mit einer Internationalisierung der Produktionsnetze. Die Entwicklung neuer Technologien hat Verbesserungen unter anderem in den Transportsystemen und im Informations- und Kapitalverkehr ermöglicht. Wie jedoch zu beobachten ist, verläuft der Globalisierungsprozess weder homogen noch linear und die Entwicklungen fallen je nach Aspekt sehr unterschiedlich voneinander aus.
- 9.2.** Die internationale Arbeitsteilung ist derart, dass jedes Land oder jede Region der Welt versucht, ihre eigenen komparativen Vorteile auszuschöpfen. In der internationalen globalisierten Wirtschaft ist das Wachstum jedoch äußerst unausgewogen. Die Ungleichheiten zwischen und innerhalb der Länder nehmen zu. Die Arbeitsbedingungen und Verbesserungen im Wohlergehen der Arbeitnehmer und ihrer Familien werden allzu oft vernachlässigt. Den meisten Arbeitnehmern weltweit mangelt es am Schutz selbst einer sozialen Grundversicherung. Die steigende Ungleichheit und Arbeitslosigkeit insbesondere unter jungen Menschen war die wichtigste treibende Kraft in dem Aufstand, der die Hoffnungen des zu hegenden arabischen Frühlings schürte.
- 9.3.** Das internationale Wettrennen um die billigsten Arbeitskräfte schadet den Schwächsten in der Gesellschaft, den Kindern. Kinderarbeit verletzt nicht nur die menschliche Würde, sondern stellt auch einen Verstoß gegen das Recht auf Bildung dar und sorgt somit weiter für Armut und Abhängigkeit. Obwohl fast alle Länder formell vereinbart haben, Kinder vor Ausbeutung zu schützen, sieht die Realität oft ganz anders aus. Für Kunden ist es häufig schwierig, zu erkennen, welche Produkte von Kinderhand gefertigt sind.
- 9.4.** Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zufolge hat nur jede fünfte Person weltweit im erwerbsfähigen Alter Zugang zu Sozialschutz. Hinzu kommt, dass es bei der Globalisierung, die unter der Kontrolle und Leitung führender internationaler Organisationen (WTO, G20 usw.) stattfindet, in vielen Bereichen von kritischer Bedeutung keine durchgängige und koordinierte Ordnungspolitik gibt, so zum Beispiel was die Finanzregulierung, den Kampf gegen den Klimawandel, die Bemühungen zur Beseitigung von Steuerparadiesen, die Einhaltung der Sozialrechte der Arbeitnehmer, die Bekämpfung von Armut usw. anbelangt.
- 9.5.** Die Europäische Union sollte angesichts ihres wirtschaftlichen Gewichts und ihrer infolge einer Reihe von Erweiterungen gewachsenen Bevölkerung ein Schlüsselakteur auf der weltweiten Bühne sein. Die Mitgliedstaaten sollten dies auf die Befugnis ausweiten, sich in internationalen Institutionen im eigenen Auftrag zu Wort zu melden und ein führendes Beispiel bei der Förderung einer guten Ordnungspolitik in unserer mehrpoligen Welt setzen. Die wirtschaftspolitischen Maßnahmen der EU, so wie sie vom EGB befürwortet werden, zielen darauf ab, die europäische Wirtschaft aufzubauen und sie in die Lage zu versetzen, die durch die derzeitige Krise verschlimmerten Herausforderungen zu meistern und ihren Einfluss auf der weltweiten Bühne auszubauen. Da der Arbeitsmarkt zunehmend internationaler wird, müssen wir sicherstellen, dass die soziale Marktwirtschaft in Eu-

ropa nicht durch einen Wettbewerb, der auf ungerechten Arbeitsmarktpraktiken beruht, in eine Abwärtsspirale getrieben wird. Wir müssen daran arbeiten, nationalistische und protektionistische Reaktionen zu vermeiden und international zur Verbesserung der weltweiten Arbeits- und Lebensstandards beizutragen.

- 9.6.** Im Vertrag von Lissabon steht geschrieben, dass die Union versuchen sollte, ihre Werte in der weiteren Welt durchzusetzen, einschließlich der Demokratie und des Friedens, der Rechtsstaatlichkeit, der Allgemeingültigkeit und der Unteilbarkeit der Menschenrechte und Grundfreiheiten, des Respekts der menschlichen Würde, der Grundsätze der Gleichstellung und Solidarität und der Einhaltung der Grundsätze der Charta der Vereinten Nationen und des Völkerrechts. Durch den Vertrag wurden die gemeinschaftlichen Kompetenzen und die Befugnisse des Europäischen Parlaments im Außenhandel gestärkt. Der EGB erwartet und unterstützt im Namen der Gewerkschaften in der EU die Ausarbeitung einer gemeinsamen EU-Außenpolitik, die auf diesen Grundsätzen beruht, die vollständige Umsetzung der neuen Instrumente für Kooperation, Demokratie und Menschenrechte (DCI und EIDHR), und den Einsatz des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD), um sie zu fördern. Auch die Handelspolitik sollte zu ihrem Vorankommen beitragen.
- 9.7.** Der EGB hat konsequent auf die Einbindung von Sozialklauseln gedrängt, die auf IAO- und sonstigen internationalen Standards in Vereinbarungen der Welthandelsorganisation beruhen. Die WTO sollte die Einhaltung des grundlegenden Arbeitsrechts bei der Herstellung sämtlicher für den Welthandel bestimmten Güter einfordern und die Erfüllung dieser Anforderung in Zusammenarbeit mit der IAO kontrollieren. In Anbetracht der Tatsache, dass die multilateralen Handelsverhandlungen der Doha-Runde blockiert sind, hat die EU beschlossen, sich in eine Reihe von Verhandlungen auf regionaler bzw. bilateraler Ebene einzubringen. In diesem Kontext beharrt der EGB auf der Kohärenz zwischen der Handels- und Investitionspolitik und der Außenpolitik und der Entwicklung und politischen Zusammenarbeit, um die Entwicklung und angemessene Arbeitsziele zu stärken. Handelsvereinbarungen sollten Arbeitsrechts- und Umweltschutzbestimmungen beinhalten, um weltweit Mindestrechte und nicht die Liberalisierung und/oder Privatisierung der öffentlichen Dienste zu unterstützen. Wir lehnen die Stellung der Europäischen Union ab, derzufolge es überflüssig ist, eine Sozialklausel in eine Handelsvereinbarung aufzunehmen, wenn es bereits ein Partnerschaftsabkommen mit einer derartigen Klausel gibt. Der EGB ist ebenfalls der Meinung, dass es einer strengeren Überwachung der Vereinbarungen über soziale Angelegenheiten bedarf.
- 9.8.** Eines der Hauptziele des EGB besteht darin, das europäische Sozialmodell in all unseren internationalen Arbeiten, einschließlich des Aufbaus starker und unabhängiger Gewerkschaften und der Begünstigung des Sozialdialogs zu verteidigen und zu fördern. Der EGB unterstützt die Ausarbeitung von Kooperationsabkommen zwischen der EU und Drittstaaten und -regionen und bringt sich darin ein. Er unterstützt den Aufbau von starken Partnerschaften mit unseren Nachbarn im südlichen und östlichen Mittelmeerraum sowie im Osten und mit Russland, einschließlich einer starken sozialen Dimension. Wir beteiligen uns aktiv an interregionalen Aktivitäten als Teil des Euromed-Gewerkschaftsforums und dies über den paneuropäischen Regionalrat des IGB, mit afrikanischen Gewerkschaften, vorwiegend über EU-AKP-Prozesse, im ASEM-Sozialdialog und in den beiden Amerika auf regionaler und subregionaler (Anden-Gemeinschaft, Mittelamerika und Mercosur) und bilateraler Ebene.

- 9.9.** Der EGB hat die schnellen Entwicklungen in den Ländern im südlichen und östlichen Mittelmeerraum genau mitverfolgt und begrüßt sie. Sie sind - insbesondere in Tunesien und Ägypten - Ausdruck tiefschürfender Hoffnungen für Fortschritte in Richtung Demokratie und gleichzeitig Auslöser für extreme Bedenken angesichts des Einsatzes der Staatsgewalt gegen Menschen, vor allem in Libyen. Das hat gezeigt, wie wichtig es für die EU insgesamt ist, in Führung zu gehen, wenn es darauf ankommt, Lösungen zu finden, die auf unserer Verpflichtung zu der in den Verträgen verankerten Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit beruhen. Die massive Arbeitslosigkeit unter den jungen Menschen in der Region ist ein zentrales Thema, zu dessen Lösung Europa beitragen muss, indem es auf die von den betroffenen Menschen zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse eingeht. Die EU hat die zentrale Rolle anerkannt, die die Gewerkschaften gespielt haben und weiterhin spielen können, um im Übergangsprozess zur Seite zu stehen. Und der EGB hat seine Unterstützung bei Initiativen zugesagt, die vor allem im Bereich des Sozialdialogs ergriffen werden.
- 9.10.** Europäische Unternehmen sollten überall dort zu einer fairen Globalisierung beitragen, wo sie tätig sind, und die EU sollte sicherstellen, dass sie dem auch nachkommen, insbesondere indem sie in ihre politischen Maßnahmen internationale Instrumente wie die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und die Dreiererklärung der IAO über multinationale Unternehmen und die Sozialpolitik sowie die in den acht grundlegenden IAO-Übereinkommen verankerten Grundsätze aufnimmt. Auch die Pflichten der Arbeitgeber in Sachen soziale Verantwortung der Unternehmen sollte eingeschlossen werden.
- 9.11.** Der EGB ist der festen Meinung, dass die Verfechtung des europäischen Sozialmodells der aktiven Solidarität bedarf, um weltweit die Menschenrechte und das Arbeitsrecht zu fördern, einschließlich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und fairer Löhne und Gehälter. Eine der Möglichkeiten, dies voranzutreiben, sind Gewerkschaftsaktionen in der gesamten Produktions- und Vertriebskette in multinationalen Unternehmen mit besonderen Verantwortlichkeiten, die auf die Gewerkschaften am Hauptsitz und in den wichtigsten Niederlassungen entfallen. Dies sollte in internationalen Rahmenabkommen und Vereinbarungen über die soziale Verantwortung der Unternehmen verankert werden, so auch die aktive Teilnahme der Gewerkschaften, einschließlich der regionalen und internationalen Gewerkschaftsverbände.

---

## U-ERWEITERUNG

- 9.12.** Der EU-Erweiterungsprozess wird fortgesetzt und der EGB unterstützt dies als Mittel zur Stärkung der EU und Förderung der Demokratie und Good Governance in den Beitrittsstaaten, während er gleichzeitig darauf pocht, dass er nicht die EU-Standards und Kohäsion untergraben darf.
- 9.13.** Der Kongress anerkennt, dass eine lebensfähige und dauerhafte Lösung des Zypern-Problems wieder Frieden und Stabilität in der südöstlichen Mittelmeerregion fördern wird, die die Beziehungen unter den Nachbarstaaten Zypern, Griechenland und Türkei stützen. Folglich begrüßt der Kongress die guten Auspizien des UN-Generalsekretärs und unterstützt die Verhandlungen für eine umfassende Beilegung der langwierigen Probleme. Er anerkennt den guten Willen und ermutigt die zypriotische Führungsspitze, ihre Bemühungen und Entschlossenheit weiterhin fortzusetzen, um eine umfassende, lebensfähige und faire Lösung beruhend auf allen relevanten UN-Resolutionen und in Anlehnung an die Gründungsgrundsätze und -werte der EU zu finden.

## Unsere Botschaften

- 9.14.** Die EU muss sich auf der Weltbühne behaupten, um ihre Werte und ihr Sozialmodell, ihre multilaterale Ordnungspolitik und die Einhaltung der UN-Charta und -Übereinkommen für Menschenrechte zu fördern. Sie sollte diejenigen schützen, die Menschen- und Gewerkschaftsrechte verteidigen. EU-politische Maßnahmen sollten die wirtschaftliche und soziale Entwicklung weltweit fördern. Die EU sollte ihre Bemühungen für die Entwicklungszusammenarbeit an die Programme für menschenwürdige Arbeit knüpfen und die Gewerkschaften (bzw. die Sozialpartner) in die Ausarbeitung und Umsetzung ihrer Entwicklungsprojekte und -programme einbinden.
- 9.15.** Alle G20- und insbesondere die europäischen Staaten sollten die internationalen Konventionen und Vereinbarungen einhalten und vor allem sämtliche aktuellen IAO-Übereinkommen ratifizieren und vollständig umsetzen. Die EU sollte die Einrichtung eines universellen Fundaments für den Sozialschutz uneingeschränkt unterstützen und gleichzeitig die Herabsetzung im Einklang mit IAO-Übereinkommen 102 ablehnen.
- 9.16.** Die EU muss in Führung gehen, um insbesondere in der Mittelmeerregion auf der Grundlage der Entschlüssen des UN-Sicherheitsrates eine Konfliktlösung herbeizuführen. Die EU sollte die bilateralen politischen und wirtschaftlichen Beziehungen zur israelischen Regierung nicht weiter vertiefen (vor allem nicht während die Besetzung fortgesetzt wird), sondern eine kohärente Politik für die Region aufstellen, einschließlich entsprechender Fortschritte mit den arabischen Staaten und der Palästinenserbehörde, und dies zusammen mit einer wirtschaftlichen Unterstützung als Hilfestellung für den Übergang zur Demokratie.

- 9.17.** Alle europäischen Staaten sollten das UN-Übereinkommen über die Rechte von Wanderarbeitern und ihren Familienangehörigen ratifizieren. Im Kontext der Entwicklungen in Nordafrika und durch die Ausweitung der uneingeschränkten und wirkungsvollen Unterstützung demokratischer Revolutionen, die gegenwärtig in den arabischen Ländern stattfinden, sollte die EU die humanitäre Hilfe maximieren und Wanderarbeiter auf der Flucht dabei unterstützen, sich wieder in ihren Heimatländern niederzulassen. Die Verantwortung für die Politik und Aktivitäten im Umgang mit der Migration und Flüchtlingen aus der südlichen Nachbarschaft sollte so wie in der Tat in anderen Regionen weltweit gemeinsam und proportional von allen Mitgliedern der Union fair und solidarisch Rechnung getragen werden.
- 9.18.** Die alleinige Kompetenz der EU im internationalen Handel bietet ein leistungsstarkes Instrument, weiter gefasste politische Maßnahmen voranzubringen und darf nicht zu einer Verwässerung des EU-Sozialmodells führen. Wie begrüßen die neuen Befugnisse des Europäischen Parlaments, eine demokratische Prüfung bei Handelsverhandlungen vorzunehmen, die wirklich transparent sein und eine tatsächliche Einbindung der Gewerkschaften gestatten müssen. Der EGB ist der Auffassung, dass die Nichtumsetzung einer Sozialklausel, insbesondere im Zusammenhang mit Menschenrechten und menschenwürdiger Arbeit, bis hin zur vorübergehenden Aufhebung der Vereinbarung geahndet werden sollte.
- 9.19.** In allen EU- und EFTA-Handels-, Investitions- sowie Hilfs- und Entwicklungsabkommen sollten die regionale Integration und nachhaltige Entwicklung gefördert werden und als wesentliche Elemente die menschenwürdige Arbeit und die Umsetzung der IAO-Arbeitsnormen, einschließlich jener über Arbeitsklauseln in öffentlichen Verträgen und der Umweltschutzklauseln beinhalten. Es sollten Streitlösungsmechanismen eingeführt werden, die nicht in die üblichen Befugnisse der bestehenden Gerichte eingreifen, wenn es diesen Gerichten an der notwendigen Unabhängigkeit mangelt. Sie sollten auch für das Kapitel der nachhaltigen Entwicklung gelten, das in jede Vereinbarung eingebunden werden sollte, und dies in Übereinstimmung mit unserer Sichtweise, dass die Sozialrechte wie die, die von der IAO gefördert werden, gleichermaßen behandelt werden sollten wie die von der WTO hochgehaltenen Wirtschaftsrechte. Es sind Überwachungsmechanismen, einschließlich der Gewerkschaften in die Vereinbarungen aufzunehmen, und die Sozialpartner sollten befähigt werden, Beschwerde einzulegen, um von unabhängigen Experten beurteilt zu werden und substantielle Antworten von den betroffenen Parteien zu erhalten. Wir sollten die Chance der Einführung eines neuen EU-Investitionssystems und die bevorstehende Überarbeitung des Allgemeinen EU-Präferenzsystems (APS) nutzen, um unsere Ziele vorzutragen.
- 9.20.** Die EU-Werte sollte ebenfalls auf diplomatischer Ebene durch den Europäischen Auswärtigen Dienst vorgebracht werden, die vor allem den bedeutenden Sozialdialog basierend auf starken und unabhängigen Gewerkschaften fördern sollte. Der Europäische Auswärtige Dienst sollte Sozial- und Beschäftigungsattachés einsetzen, um auf diese Ziele hinzuarbeiten. Der EGB hat die prioritäre Einrichtung derartiger Posten in Tunis und Kairo gefordert.

---

## EU-ERWEITERUNG

**9.21.** Die weitere EU-Erweiterung setzt voraus, dass die Beitrittsländer dem gemeinschaftlichen Besitzstand (Acquis) vollständig nachkommen und die IAO-Standards umsetzen. EU-Entscheidungsmechanismen sollten in Anlehnung an ihre Kompetenzen immer effizienter und demokratischer funktionieren.

## *Unsere Verpflichtungen*

**9.22.** Der EGB wird den EU-Erweiterungsprozess unterstützen und mit unseren Mitgliedsorganisationen in der Türkei zusammenarbeiten. Er wird die Arbeiten der regionalen Kommission für die gewerkschaftliche Integration des Westbalkans gestalten und den gewerkschaftlichen Reformprozess unterstützen.

**9.23.** Der EGB wird auch weiterhin auf eine faire Globalisierung drängen, insbesondere indem er darauf pocht, dass die nachhaltige Entwicklung im Zentrum der internationalen Handelspolitik stehen sollte, und zu weltweit menschenwürdiger Arbeit und Wachstum beiträgt. Die APS- und APS+-Arbeitsvorschriften sollten gestärkt und vollständig von den begünstigten Ländern umgesetzt werden. Der EGB wird insbesondere auf die Bekämpfung von Kinderarbeit als die brutalste Form der Ausbeutung und auf das Recht auf Bildung in der gesamten Welt drängen. Der EGB ist für die soziale Rückverfolgbarkeit von Produkten als Druckmittel für Gerechtigkeit im Kontext der Globalisierung, insbesondere indem betont wird, dass nachhaltige Entwicklung und Menschenrechte (über IAO-Standards) Kernstück der internationalen Handelspolitik bilden müssen.

**9.24.** Wir werden auch in Zukunft die Entwicklung der EU-Kooperationsabkommen weltweit unterstützen und uns gleichzeitig bilateralen EU-Handelsabkommen, die unseren grundlegenden Bedingungen nicht entsprechen, widersetzen, vor allem dem mit Kolumbien, wo die Mörder von Gewerkschaftern anscheinend ungestraft weiteragieren.

**9.25.** Der EGB wird das europäische Sozialmodell in all seinen internationalen, an die EU-Institutionen gerichteten Arbeiten über den Sozialdialog auf europäischer Ebene und in direkten Kontakten mit den Partnergewerkschaftsorganisationen verfechten und fördern.

**9.26.** Der EGB wird zusammen mit dem IGB eine weltweite Kampagne für die Gewerkschaftsrechte und insbesondere für die Ratifizierung und vollständige Umsetzung der grundlegenden IAO-Übereinkommen führen, beginnend mit allen europäischen und G20-Ländern. Er wird die höchsten internationalen Standards unterstützen, die in Konventionen und Chartas der IAO, der VN und anderer internationaler Institutionen festgelegt wurden. Zur Durchführung dieser Arbeiten werden angemessene Ressourcen bereitgestellt.

**9.27.** Der EGB wird die Beziehungen zu den Gewerkschaften auf dem gesamten europäischen Kontinent ausbauen und das europäische Sozialmodell fördern, indem er den paneuropäischen Regionalrat und die subregionalen Aktivitäten wie jene im SOE-Gewerkschaftsforum und BASTUN aktiv unterstützt.

- 9.28.** Der EGB wird die unabhängige Gewerkschaftsbewegung und den Sozialdialog in der Euromed-Region fördern und unterstützen, insbesondere durch seine aktive Teilnahme an Initiativen des sozialen Dialogs, die derzeit von der EU eingerichtet werden und mittels derer entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollten. Er wird die konstruktiven Arbeiten und die Zusammenarbeit in der Euromed-Gewerkschaftskoordination EGB-IGB fördern.
- 9.29.** Der EGB wird zudem die Beziehungen zu den Gewerkschaftsorganisationen in Afrika, insbesondere über die EU-AKP-Arbeiten, dem TUCA/IGB in den beiden Amerikas auf regionaler und subregionaler Ebene (Andengemeinschaft, Mittelamerika, Mercosur) und den USA über den transatlantischen Dialog und Kanada sowie Asien aufrechterhalten und ausbauen, indem er vor allem versucht, die Arbeiten des ASEM-Sozialdialog-Fo-rums auszubauen.
- 9.30.** In seinen internationalen Aktivitäten wird der EGB weiterhin insbesondere bei der Gestaltung der Arbeiten mit dem IGB zusammenarbeiten, einschließlich über das Gewerkschaftsnetzwerk für die Entwicklungszusammenarbeit, aber auch vor allem im Zusammenhang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den G20-Initiativen (z. B. über Finanztransaktionssteuern) mit dem Beratungsausschuss TUAC. Der EGB wird weiterhin den jährlichen IGB-Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober unterstützen. Er wird mit den Organisationen der Zivilgesellschaft bei Initiativen zusammenarbeiten, die die politischen Maßnahmen des EGB voranbringen.





*Kapitel 10* ▶

*Mobilisieren für ein soziales Europa -  
im Hinblick auf einen echten Sozialdialog  
auf allen Ebenen*

## Einleitung

- 10.1.** In den letzten zwanzig Jahren hat im europäischen Sozialdialog ein tiefgreifender Wandel stattgefunden. Seit 1991 (mit dem Maastrichter Sozialprotokoll) sind die europäischen Sozialpartner in der Lage, direkt untereinander Rahmenabkommen auszuhandeln, die anschließend vom Europäischen Rat in Richtlinien umgewandelt werden (so wie dies 1995 mit der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, 1997 mit der Vereinbarung über Teilzeitarbeit und 1999 mit der Vereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse der Fall war). Ferner sind sie in der Lage, auch autonome Vereinbarungen auszuhandeln, die entsprechend den üblichen Verfahren und Praktiken eines jeden Mitgliedstaates und der nationalen Sozialpartner auf nationaler Ebene umzusetzen sind (so wie dies z. B. 2002 mit dem Abkommen über Telearbeit, 2004 mit dem Abkommen über arbeitsbedingten Stress, 2007 mit dem Abkommen über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und 2010 mit dem Abkommen über integrative Arbeitsmärkte geschehen ist).
- 10.2.** In der zweiten Hälfte der 90er-Jahre verzeichnete die Entwicklung des europäischen Sozialdialogs sowohl branchenübergreifend als auch sektoral einen erheblichen Aufschwung. Damals, d. h. 1998, richteten mehrere Sektoren zum ersten Mal "Ausschüsse für den sektoralen Sozialdialog" (SSDC) ein, verabschiedeten eine große Anzahl von gemeinsamen Texten und richteten ihre Aktivitäten entsprechend danach aus.
- 10.3.** Diese durch die Verträge eröffnete Möglichkeit führte dazu, dass der europäische Sozialdialog treibende Kraft eines sozialen Europas wurde, was große Hoffnungen schürte. Um diese Möglichkeit jedoch auch tatsächlich zu verwirklichen, bedarf es der Einbindung und Mobilisierung aller Akteure: institutionelle Akteure (Europäische Kommission, Europäischer Rat und Europäisches Parlament), europäische Sozialpartner (branchenübergreifend und sektoral), nationale Regierungen und nationale Sozialakteure (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände usw.).
- 10.4.** Der branchenübergreifende Dialog ist zweifelsohne in eine neue Phase eingetreten und durchläuft zurzeit eine äußerst schwierige Phase. Die Arbeitgeber haben in den vergangenen zehn Jahren schrittweise den Gedanken verbindlicher Rahmenvereinbarungen abgelehnt. Diese Schwierigkeiten gibt es auch unabhängig von der politischen Ausrichtung der jeweiligen Regierung auf nationaler Ebene. Die Leitlinien der europäischen und nationalen Politik neigen alle viel zu oft zur Deregulierung und dem Abbau des Wohlfahrtsstaates.
- 10.5.** Die Kommission hat derweil, insbesondere von ihrem Programm für eine "bessere Regulierung" besessen (nun "intelligente" Regulierung genannt, was häufig für "weniger Regulierung" steht), immer weniger Beiträge zum Sozialdialog geleistet.
- 10.6.** Des Weiteren ist der allgemeine politische Kontext zurzeit nicht wirklich förderlich für die Entwicklung der europäischen Sozialgesetze für den Fortschritt bzw. in einigen Ländern sogar für die Entwicklung des nationalen Sozialdialogs auf branchenübergreifender oder sektoraler Ebene, was ein erhebliches Problem für die Umsetzung bestimmter europäischer Engagements darstellt (vor allem der autonomen Vereinbarungen). Selbst die

Europäische Kommission hat im Kontext der Haushaltskrise in einigen Mitgliedstaaten Botschaften ausgesendet, um die Rolle des Sozialdialogs auf nationaler Ebene abzuschwächen!

- 10.7.** Wie sich im Rahmen einer jüngst vom EGB durchgeführten Umfrage herausgestellt hat, ist die Mehrheit der Mitgliedsorganisationen der Auffassung, dass sich die inhaltliche Qualität der im Rahmen des branchenübergreifenden Sozialdialogs verabschiedeten Texte im Sinne der gesetzlichen und praktischen Wirksamkeit verschlechtert hat. Und eine ganz große Mehrheit ist der Meinung, dass die Umsetzung dieser gemeinsamen Texte auf nationaler Ebene ungleichmäßig und unangebracht ist (dies gilt auch für Vereinbarungen gemäß Artikel 155 Absatz 2 des Vertrages von Lissabon).
- 10.8.** Während große Unzufriedenheit herrscht, besteht nach wie vor eine starke Entschlossenheit, den branchenübergreifenden Sozialdialog zu verbessern.
- 10.9.** Das ist auch der Grund, warum der EGB all seine Energie mobilisieren muss, um den branchenübergreifenden Sozialdialog im Geiste des Maastrichter Sozialabkommens wieder anzukurbeln. Dies erfordert den Aufbau einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Vision und Strategie, die Festlegung klarer Ziele und Forderungen für den Sozialdialog, ständige Überzeugungsarbeit und Druck auf die Arbeitgeber, Aufrufe an die Europäische Kommission, damit sie ihre Rolle im (insbesondere branchenübergreifenden) Sozialdialog spielt, das Werben um Unterstützung bei den Mitgliedern des Europäischen Parlaments und den Mitgliedstaaten usw. Alle dies ist erforderlich, um die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer in Europa insbesondere im Kontext der aktuellen Krise zu verbessern.

## ***Unsere Botschaften***

- 10.10.** Es ist wichtig, mit Nachdruck daran zu erinnern, dass der europäische Sozialdialog sowohl branchenübergreifend als auch sektoral ein Instrument für die Solidarität darstellt, dessen oberste Funktion darin besteht, tatsächliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer in Europa zu erzielen. Entsprechend sollte der europäische Sozialdialog die bestehenden Mechanismen der Tarifverhandlungen und Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen ergänzen und stärken, um die Interessen der Arbeitnehmer zum Ausdruck zu bringen und die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsqualität zu verbessern, und angesichts der Bedeutung des sektoralen Sozialdialogs für eine bessere Vernetzung mit den europäischen Verbänden eingesetzt werden. Dieser Prozess sollte zudem in einem Kontext der stetigen Harmonisierung und in Anlehnung an den Wortlaut und den Geist des Gründungsvertrages der Europäischen Gemeinschaft erfolgen.
- 10.11.** Die EBR haben eine potenziell wichtige Rolle bei der Entwicklung des Sozialdialogs zu spielen, da sie die Informationsquelle schlechthin über industrielle und sektorale Trends darstellen. Von daher sollte ihre Rolle verbessert und besser anerkannt werden.

- 10.12.** Diese Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfordert – seien es tarifvertragliche oder gesetzliche - Instrumente, die ordnungsgemäß auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen. Und falls dies nicht geschehen sollte, wäre der Sozialdialog nichts weiter als Getue.
- 10.13.** Die interregionalen Gewerkschaftsräte sammeln relevante Erfahrungen und eignen sich auf "euregionaler Ebene" Verhandlungskapazitäten an, die dann in die Praxis des Sozialdialogs als Mittel zur Förderung seiner Wirksamkeit eingebunden werden sollten.
- 10.14.** Die Kommission muss zu einem proaktiveren Ansatz für den branchenübergreifenden und sektoralen Sozialdialog gedrängt werden. Seine Aufgabe besteht darin, in Form von Vorschlägen zur Ausarbeitung einer Reihe von sozialen Vorschriften in Anlehnung an die wirtschaftliche Integration Europas beizutragen.
- 10.15.** Die Sozialpartner auf europäischer Ebene sollten angehört werden und ihnen sollte, insofern sie dies wünschen, gestattet werden, ihre Rolle als Mitgesetzgeber bei allen Fragen spielen zu dürfen, die von direkter oder weniger direkter Bedeutung für die Arbeitnehmer sind und dies im Sinne des Geistes und des vertraglichen Wortlautes (Artikel 152 des AEUV).
- 10.16.** Ferner muss die Kommission auch die wichtige Rolle des Sozialdialogs auf nationaler Ebene anerkennen, anstatt diesen im Namen der sogenannten wirtschaftlichen Ordnungspolitik anzugreifen. Eine wirtschaftliche Ordnungspolitik, die das europäische Sozialmodell und die Tarifverträge angreift, ist völlig inakzeptabel. Der EGB ist gegen das Eingreifen der Kommission in die Autonomie des nationalen Sozialdialogs in bestimmten Mitgliedstaaten.
- 10.17.** Die Entwicklung des europäischen (egal ob gesetzlich oder tarifvertraglich verankerten) Sozialmodells ist kein "Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit", sondern ganz im Gegenteil Kernstück der "sozialen Marktwirtschaft", das nun im Vertrag verankert und Garant für sozialen Frieden, die Motivation der Arbeitnehmer und die Produktivität ist.
- 10.18.** Deshalb ist es auch wichtig, einen echten Sozialdialog auf allen Ebenen (nationaler, europäischer, grenzübergreifend betrieblicher, regionaler, weltweiter) zu entwickeln. Eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung sind für die Verbesserung des Sozialdialogs auf diesen Ebenen ausschlaggebend. Ein besonderes Augenmerk sollte der Ausdehnung derselben Rechte auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst, einschließlich uniformierten Arbeitnehmern gelten..

## **Unsere Verpflichtungen**

- 10.19.** Der EGB verpflichtet sich dazu, sicherzustellen, dass der europäische Sozialdialog zu einer stetigen Harmonisierung der Sozialrechte beiträgt, so dass alle Arbeitnehmer in der EU in den Genuss derselben Sozialrechte kommen. In den Verhandlungen des europäischen Sozialdialogs wird der EGB weiterhin zwei vorrangige Ziele verfolgen, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller europäischen Arbeitnehmer und der Kampf gegen das Sozialdumping.
- 10.20.** Diese Stärkung der inhaltlichen Ambition der gemeinsamen Texte muss mit einer Stärkung der Umsetzung und Überwachung der im Rahmen des europäischen Sozialdialogs verabschiedeten Texte einhergehen und zwar mittels der Einrichtung eines ständigen europäischen Sekretariats für den Sozialdialog mit eigenem Budget und Mitarbeitern. Es müssen Schritte eingeleitet werden, um sicherzustellen, dass diese Texte auch tatsächlich Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben.
- 10.21.** Der EGB wird die neue EBR-Gesetzgebung wirksam nutzen, um neue EBR zu gründen und die Qualität der Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Schlüsselement der guten Corporate Governance zu pflegen.
- 10.22.** Von besonderer Bedeutung ist das Recht auf Streiks und das Organisieren von Sympathieaktionen bei grenzübergreifenden Themen, um den Gewerkschaften zu ermöglichen, auf gleicher Augenhöhe mit den Unternehmen zu handeln, die in der Lage sind, weltweit frei zu agieren. Das Streikrecht beruht derzeit auf den jeweiligen einzelstaatlichen Verfassungen und internationalen Konventionen, die mitunter eng ausgelegt werden, um die Gewerkschaften davon abzuhalten, sich gegenseitig über die Grenzen hinaus solidarisch zu unterstützen. Der EGB verpflichtet sich, eine Strategie auszuarbeiten, um dieses Ziel zu erreichen.
- 10.23.** Der EGB wird eine Kampagne führen, damit gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte auf grenzüberschreitender Ebene vor allem beim grenzübergreifenden Streikrecht Aktionen durchführen können.
- 10.24.** Der EGB wird (unter nun günstigeren Vertragsbestimmungen) weiterhin seine Forderungen im Hinblick auf eine spezifische Arbeiterkammer beim EuGH stellen.
- 10.25.** Der EGB wird auch in Zukunft an der Abänderung von Verordnung Nr. 44/2001 des Rates (Brüssel-I-Verordnung) über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen arbeiten und zu diesem Zweck ein ausschließliches Forum für Arbeitskonflikte im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen einrichten, um im Kontext der Arbeitsstreitigkeiten der unsachgemäßen Nutzung des internationalen "Forum Shoppings" Einhalt zu gebieten.
- 10.26.** Der EGB wird die Arbeiten innerhalb des EGB-Rechtsstreitnetzwerks aufstocken, und den nächsten Schritt einleiten und über eine Rechtsstreitstrategie für die europäischen Gewerkschaften befinden und aktiv beginnen, entsprechende Fälle über alle möglichen nationalen, europäischen und internationalen Kanäle vor Gericht

zu bringen und somit einen Rahmen im Fallrecht zu schaffen, der die Interessen der Arbeitnehmer in der EU begünstigt.

**10.27.** Der EGB muss:

- a. eine ehrgeizige gemeinsame Gewerkschaftsvision im Zusammenhang mit sämtlichen EU-politischen Maßnahmen schaffen: Industriepolitik, Wettbewerb, Binnenmarkt, nachhaltige Entwicklung, Steuern, Bildung, lebenslanges Lernen und Forschung,...
- b. gemeinsame Strategien unter den branchenübergreifenden, sektoralen, europäischen und nationalen Ebenen sowie innerhalb der Euro-Betriebsräte entwickeln, um sicherzustellen, dass der Gewerkschaftsagenda in allen relevanten Foren auf europäischer Ebene Ausdruck verliehen wird.
- c. die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer stärken, um auf allen Ebenen die Wirksamkeit des Sozialdialogs zu verbessern.
- d. gemeinsame Gewerkschaftsaktionen, einschließlich Demonstrationen und Streiks entwickeln und koordinieren.



*Kapitel 11* ▶ □

*Mobilisieren für ein soziales Europa*

---

## HANDELN IM RAHMEN UNSERER VERPFLICHTUNGEN

- 11.1.** In vorstehenden Kapiteln wurde eine ganze Menge von Verpflichtungen seitens des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen im Rahmen unserer Mobilisierung für ein soziales Europa aufgezeigt. An dieser Stelle erfassen wir die uns zur Verfügung stehenden wesentlichen Handlungsmittel.

---

## KAMPAGNEN

- 11.2.** Der EGB hat seit 2007 in zahlreichen europäischen Städten und unter der aktuellen Krise eine ganze Reihe von Kampagnen mit Demonstrationen durchgeführt. Der Schwerpunkt dieser Kampagnearbeit muss fortgesetzt werden, um weiterhin Druck zu Gunsten der Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien auszuüben.
- 11.3.** Zu den wesentlichen Aspekten unserer Maßnahmen zählt das gewerkschaftliche Organisieren. Dabei geht es nicht nur darum, Mitglieder anzuwerben und zu binden. Es handelt sich um eine eigenständige Strategie mit dem Ziel, Arbeitnehmer zu befähigen, sie zu mobilisieren und Kampagnen zu führen, um die Macht der Gewerkschaften gegenüber Institutionen und den Arbeitgebern zu stärken. Der EGB wird die Initiativen seiner Mitgliedsorganisationen in Bezug auf die Organisation unterstützen und über gewerkschaftliche Strategien informieren.
- 11.4.** In der Strategie und dem Aktionsplan wird zu verbesserten Kampagneaktivitäten bei einer ganzen Reihe von Themen aufgerufen, die hauptsächlich auf die Europäischen Institutionen und die Arbeitgeber sowie die öffentliche Meinung als Mittel zur Beeinflussung der politischen Entscheidungsträger ausgerichtet sind.
- 11.5.** Angesichts ihrer Schlüsselrolle befinden sich die Kampagneaktivitäten des EGB unter der Leitung und Koordinierung des Exekutivausschusses und des Lenkungsausschusses und dies auf der Grundlage der Beratungen des Kongresses sowie der Arbeitsdokumente, die der EK vorgelegt werden, die wiederum über die Zuwendung zusätzlicher und spezifischer Ressourcen für Kampagnearbeiten entscheidet. Der EGB bedenkt im Kontext seiner Aktivitäten zur Gleichberechtigung die Aktionsvorschläge seiner Mitgliedsorganisationen. Von daher begrüßt der EGB den Vorschlag (Zusatzbericht) seitens seiner französischen und deutschen Mitgliedsorganisationen, der vom FNV und dem ÖGB unterstützt wird, im Hinblick auf eine EGB-Kampagne für „gleiche Löhne und Gleichberechtigung“ in Verbindung mit den derzeitigen Aktivitäten, die im Zusammenhang mit dem Protokoll für den „sozialen Fortschritt“ und der Überarbeitung der Entsenderichtlinie (siehe Kapitel 2 und 7) weiterverfolgt werden. Dazu wird der Exekutivausschuss in Kürze eine Arbeitsgruppe einrichten, die damit beauftragt wird, Vereinbarungen für die Kampagne festzulegen, und die mittels entsprechender Verpflichtungen seitens ihrer Mitgliedsorganisationen eine enge Verbindung zwischen



den Aktivitäten auf europäischer und nationaler Ebene sicherstellen wird. Der Exekutivausschuss wird sich ferner erneut mit der möglichen Nutzung neuer Bestimmungen über Bürgerinitiativen im Vertrag von Lissabon (d. h. ein Ersuchen) befassen. Gegebenenfalls bedarf es dazu einer gesonderten und zusätzlichen Zuweisung von Ressourcen für die Kampagnearbeiten.

- 11.6.** 2010 haben in mehreren europäischen Staaten zahlreiche wichtige Aktionen stattgefunden. Im Rahmen von General- und sektoralen Streiks sowie bedeutenden Demonstrationen kamen Millionen von Arbeitnehmern zusammen. Diese Maßnahmen zeigen, wie die Arbeitnehmer in der Lage sind, auf gegen sie gerichtete Angriffe zu reagieren. Wir sollten über diese Bemühungen hocheifrig sein und sie analysieren, um für die europäische Gewerkschaftsbewegung sowie den EGB nützliche Lehren daraus zu ziehen. Auch die Euro-Demonstrationen zur Förderung der Ziele der europäischen Gewerkschaftsbewegung sowie die europäischen Aktionstage, deren Ziele auch als Inspiration für nationale Aktivitäten mit einer eigenständigen Agenda galten, waren für uns ein Denkanstoß. Was erreicht wurde, ist wichtig, auch wenn die meisten unserer Ziele nicht erzielt werden konnte. Allerdings ist es mit dem Umfang der grenzüberschreitenden europäischen Gewerkschaftsmobilisierung nicht gelungen, eine wesentliche Veränderung in der europäischen Politik herbeizuführen, die bislang beispiellose Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen der EU-Mitgliedstaaten haben.
- 11.7.** Der EGB muss seine Kapazitäten für grenzübergreifende Maßnahmen weiter ausbauen, um sich den Herausforderungen der wirtschaftlichen Ordnungspolitik der EU zu stellen, die sich zurzeit durch einen äußerst konservativen Ansatz kennzeichnet und extrem negative Auswirkungen auf gewerkschaftliche, soziale und Arbeitsthemen hat. Das lässt sich jedoch nur mit Hilfe der aktiven Beteiligung der Mitgliedsorganisationen verwirklichen. Die Agenda der europäischen Gewerkschaftsbewegung sollte in die nationalen Gewerkschaftsagenden aufgenommen werden. Wir müssen unsere Lobbyingaktivitäten bei den Europäischen Institutionen – insbesondere beim Europäischen Parlament - fortsetzen und den Zweier- und Dreier-Sozialdialog ausbauen. Der Exekutivausschuss wird zu weiteren Überlegungen darüber auffordern, wie die Ziele und das Potenzial zur Mobilisierung auf europäischer Ebene mit jenen auf nationaler Ebene verknüpft werden können. Um ein zufriedenstellendes Gleichgewicht der Kräfte herzustellen, sollten wir Mittel zur Förderung von Maßnahmen – beginnend am Arbeitsplatz - fördern und das Konzept des "europäischen Generalstreiks" in Verbindung mit dessen Machbarkeit und möglichen Formen in unsere Debatte einbinden. Wir werden für die Aufnahme des Konzepts des "grenzübergreifenden Streiks" in europäisches Recht kämpfen. Derweil sollten wir das Potenzial für europäische allgemeine Mobilisierungen, einschließlich Streiks und anderen Aktionsmitteln wie Demonstrationen untersuchen, die sowohl vom Zeitplan als auch von den Zielen her übereinstimmen und immer im Einklang mit der Gesetzgebung und den gewerkschaftlichen Gepflogenheiten eines jeden Landes im Einklang stehen sollten.
- 11.8.** Die Medien, d. h. vor allen die Zeitungen und das Radio, aber auch zunehmend die neuen Medien wie das Internet und soziale Netzwerke können eine erhebliche Rolle während dieser Kampagnen spielen. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen müssen sich besser aufstellen, um diese Medien im Kontext ihrer Kampagnen, einschließlich jener im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen zu nutzen.

## Unsere Verpflichtungen

- 11.9. Kampagnen werden nach wie vor eine der Prioritäten des EGB sein. Und wir werden die Stärkung unserer Position durch das Führen von Kampagnen auf nationaler Ebene zu europäischen Themen im Hinblick auf die Unterstützung der EGB-Prioritäten untersuchen.
- 11.10. Auf der Oktober-Sitzung des Exekutivausschusses wird eine Roadmap über Kampagnenvorschläge vorgestellt. Diese Roadmap enthält Einzelheiten über den Terminplan der Kampagnen und die strategische Planung, wodurch alle Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit erhalten, diese Kampagnen in ihren jeweiligen eigenen nationalen Aktionsplan aufzunehmen.

---

## SOZIALDIALOG

- 11.11. Eine zentrale Daseinsberechtigung des EGB besteht darin, den Prozess des Sozialdialogs auf europäischer Ebene und durch die Ausweitung auf nationaler Ebene als Teil unserer Förderung des europäischen Sozialmodells, insbesondere in jenen europäischen Ländern, in denen der Sozialdialog schwach ist oder von den Behörden missbraucht wird, zu begünstigen.
- 11.12. Dieser Ansatz wird von den Europäischen Institutionen zumindest formell in ihren Aussagen unterstützt. In Wirklichkeit war dies, wie in Kapitel 10 beschrieben, nicht immer leicht, wenn die Arbeitgeber kaum Verhandlungsbedarf sahen, weil die Institutionen insgesamt direkt ihren Wünschen nachkamen. Trotzdem wurden wertvolle gemeinsame Arbeiten im Zusammenhang mit ihrer Förderung in den neueren EU-Mitgliedstaaten durchgeführt.
- 11.13. Es gibt allerdings ein gemeinsames Fundament mit den Arbeitgeberorganisationen bezüglich der notwendigen Überarbeitung und Verbesserung der Art und Weise, wie der Sozialdialog geführt wird. In den neuen Vorschlägen über die wirtschaftliche Ordnungspolitik ist ein Beitrag der Sozialpartner vorgesehen. Dazu wird es erforderlich sein, dass die Weiterverfolgung und Überwachung der Umsetzung der Ergebnisse des Sozialdialogs sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene verbessert werden.

## Unsere Verpflichtungen

- 11.14. Der EGB wird auch weiterhin im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms agieren, das eigenständig von den europäischen Sozialpartnern ausgearbeitet wurde.
- 11.15. Der EGB wird den Arbeitgeberorganisationen vorschlagen, eine Überarbeitung der Verfahren des Sozialdialogs, merklich von Artikel 9 des Lissabonner Vertrages vorzunehmen, um die Anhörung und den Dialog der Sozialpartner über die horizontale Sozialklausel zu ermöglichen.

- 11.16. Wir werden die Arbeiten innerhalb des EGB-Rechtsstreitnetzwerks ausbauen, um zu einer umfassenden Rechtsstreitstrategie zu gelangen.
- 11.17. Der EGB wird sich weiterhin für die Einrichtung eines ständigen Sekretariats für den Sozialdialog einsetzen.
- 11.18. Wir werden uns auch in Zukunft für eine spezifische Arbeitskammer beim EuGH stark machen.

---

## DREIGLIEDRIGER SOZIALGIPFEL

- 11.19. Der dreigliedrige Sozialgipfel wirkt bei Entscheidungsfällungen in der EU wie ein Alleinstellungsmerkmal, anstatt wie ein Bestandteil eines EU-Entscheidungsprozesses. Und dennoch wird seiner Bedeutung ein erheblich größerer Platz in dem neuen Pakt für den Euro verliehen. Als Teil der Überarbeitung der Prozesse des Sozialdialogs, die wir den Arbeitgeberorganisationen vorschlagen werden, werden wir versuchen, sein Profil zu verbessern und sicherzustellen, dass die Ergebnisse einen ordnungsgemäßen Dialog widerspiegeln.
- 11.20. Die Arbeiten für den dreigliedrigen Sozialgipfel sollten im Sozialdialogausschuss vorbereitet werden. Auch die Schlussfolgerungen sollten im Vorfeld der Sitzungen des dreigliedrigen Sozialgipfels vorbereitet werden. Der Entwurf der Schlussfolgerungen - oder zumindest die Umriss der Schlussfolgerungen - sollten im Vorfeld des dreigliedrigen Sozialgipfels vom Exekutivausschuss verabschiedet werden.

## Unsere Verpflichtungen

- 11.21. Der EGB wird versuchen, in Absprache mit den Arbeitgeberorganisationen die Vorbereitung der Arbeiten für den dreigliedrigen Sozialgipfel zu verbessern und sicherzustellen, dass die möglichen Schlussfolgerungen der Sozialpartner vorher innerhalb des Sozialdialogsprozesses vorbereitet werden.
- 11.22. Der EGB wird an einem Vorschlag arbeiten, der auf die Verbesserung des Formats, der Zusammensetzung und der Vorbereitung des dreigliedrigen Sozialgipfels ausgerichtet ist - so wie er bislang durch Beschluss 2003/174/EG des Rates vom 6. März 2003 zur Einrichtung eines dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung festgelegt wurde – und dies im Hinblick auf die Stärkung seiner Rolle im Kontext der wirtschaftlichen Ordnungspolitik. Auch der makroökonomische Dialog sollte in diesem Zusammenhang eine wichtigere Rolle spielen.

---

## INSTITUTIONELLE INSTRUMENTE

- 11.23.** Der EGB richtet zur Verfolgung seiner verfassungsmäßigen Ziele seine Aktivitäten auf folgendes aus:
- die EU-Institutionen, die den Europäischen Rat, die jeweiligen Ratsvorsitze, das Europäische Parlament, die Europäische Kommission, den Europäischen Gerichtshof und den EWSA als beratende EU-Organe umfassen, ebenso wie die Europäische Zentralbank, die ihre Unabhängigkeit von dem institutionellen EU-Komplex wahrt. Hinzu kommen eine ganze Reihe europäischer Agenturen, in deren Verwaltungsorganen die Sozialpartner vertreten sind (CEDEFOP in Thessaloniki, EUROFOUND in Dublin, EU-OHSA in Bilbao) bzw. deren Arbeiten für uns von unmittelbarem Interesse sind (FRA in Wien, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in Litauen, die ETF,...).
  - die europäischen Arbeitgeber mit Blick auf die Einrichtung eines Systems der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen über den Sozialdialog und bilaterale Verhandlungen.
  - die EFTA, der Europarat und andere europaweite Institutionen.
  - die offiziellen internationalen Organe, wenn sie sich in Zusammenarbeit mit dem IGB mit europäischen Angelegenheiten befassen (die Familie der VN, einschließlich der IAO, die internationalen Finanzinstitutionen, die G20, die OECD).
- 11.24.** Der EGB arbeitet mit dem IGB, dessen paneuropäischem Regionalrat und den regionalen Organisationen des IGB, dem TUAC und anderen Gewerkschaftsorganisationen zusammen und wird auf Ad-hoc-Basis den Arbeiten mit einigen europäischen Organisationen der Zivilgesellschaft, Forschungszentren und Planungsgremien eine höhere Priorität beimessen.
- 11.25.** All diese Kanäle bieten die Mittel, unsere Engagements voranzubringen, während gleichzeitig angesichts der sich verändernden Umstände gegebenenfalls Ansätze überarbeitet werden müssen und der Exekutivausschuss die verfügbaren Möglichkeiten untersucht.
- 11.26.** Im Anschluss an das Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon hat sich das Kräfteverhältnis (zumindest bei bestimmten Themen) zwischen den EU-Institutionen hin zum Rat (d. h. den Mitgliedstaaten) und dem Europäischem Parlament verschoben.
- 11.27.** Das Muster wurde jedoch noch nicht festgelegt und es gibt Unklarheiten bezüglich der Kompetenzen der einzelnen Bestandteile in der institutionellen Konstellation, insbesondere bei dem Präsidentenduo Kommission/Rat (d. h. derzeit Präsident Barroso und Präsident van Rompuy).
- 11.28.** Die Krise hat zu weiteren Neuausrichtungen geführt, einschließlich auf Verfassungsebene angesichts der Vertragsänderung im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Ordnungspolitik. Dem Kongress wurde zwecks einer tiefgreifenderen Debatte ein Diskussionspapier vorgelegt.

---

## RAT

- 11.29.** Unsere auf den Rat ausgerichteten Aktivitäten sollten diese Änderungen widerspiegeln und ausgebaut werden. Es war schon immer am schwierigsten, die Verknüpfungen unter den Institutionen herzustellen: Der Rat hat ein kleines Sekretariat in Brüssel und hängt von den einzelnen Mitgliedstaaten ab.
- 11.30.** Der Präsident des Europäischen Rats bildet einen neuen Schwerpunkt. Obwohl es relativ häufig zu Sitzungen mit dem EGB kommt, scheinen diese eher eine Reaktion auf Ereignisse zu sein und die Ergebnisse zurzeit nicht in ein bestimmtes aktuelles Muster zu passen. Wir könnten auch neben der Formalisierung dieser bilateralen Zusammenkünfte in Erwägung ziehen, die Beziehungen zum Präsidenten an ein Verfahren zu knüpfen, das den dreigliedrigen Sozialgipfel und den Sozialdialogprozess beinhaltet (siehe oben).
- 11.31.** Der EGB ist traditionsgemäß mit den jeweils turnusmäßig wechselnden Ratsvorsitzen zusammengekommen, die allerdings seit dem Vertrag von Lissabon weniger Einfluss haben. Und trotzdem sind sie insbesondere für diejenigen unter unseren Mitgliedsorganisationen wertvoll, die auf Sitzungen mit ihren jeweiligen führenden Regierungspolitikern, die den EU-Ratsvorsitz innehaben, ihren Bekanntheitsgrad steigern können.
- 11.32.** Verbesserte Kontakte zu den Präsidenten des jeweiligen Ratsvorsitzes könnten von wesentlicherem Interesse sein. Verschiedene Ausschüsse, die die Schlussfolgerungen des Rates vorbereiten, könnten von unserer Seite mehr Aufmerksamkeit erhalten, so vor allem der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz, die ihr Interesse an besseren Beziehungen zu den Sozialpartnern bekundet haben. Die anscheinende derzeitige Unterordnung sozialer Angelegenheiten zu Gunsten der wichtigsten Wirtschaftsdossiers muss berücksichtigt und wieder in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden.
- 11.33.** Die Arbeiten des Rates in Brüssel werden vom Ausschuss der Ständigen Vertreter (ASTV) angeführt und darunter gibt es eine Gruppe von Sozialattachés, mit denen der EGB je nach Nationalität des jeweiligen Ratsvorsitzes normalerweise auf Ad-hoc-Basis zusammenarbeitet.
- 11.34.** Der EGB hängt in seinen Beziehungen zum Rat in großem Maße von den Aktivitäten unserer Mitgliedsorganisationen gegenüber ihren Regierungen ab. Das sollte besser koordiniert werden. Die Mitgliedsorganisationen sollten ihr Engagement stärken, um sich unsere Aktionsforderungen zu Eigen zu machen und systematisch Bericht zu erstatten. Dies könnte erleichtert werden, indem der EGB konsequenter Briefvorlagen bereitstellt und systematisch gegenüber dem Lenkungs- und dem Exekutivausschuss über ergriffene Maßnahmen und Reaktionen der Regierungen Bericht erstattet.
- 11.35.** Die Mitgliedsorganisationen sollten sich zudem zur systematischeren Unterrichtung und Einbindung des EGB verpflichten, wenn er regionale, Dreier- oder bilaterale Initiativen ergreift.
- 11.36.** Die Rolle der nationalen Parlamente in europäischen Angelegenheiten wurde ebenfalls mit dem Vertrag von Lissabon verbessert, was Gelegenheiten für künftige Lobbyingarbeiten auf nationaler Ebene bietet.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 11.37.** Der EGB wird versuchen, die Sitzungen mit dem Präsidenten des Europäischen Rates, dem Präsidenten des jeweiligen Ratsvorsitzes und den vorbereitenden Organen des Ratvorsitzes zu formalisieren.
- 11.38.** Der EGB wird die Mitgliedsorganisationen systematischer und benutzerfreundlicher auffordern, ihre Regierungen anzugehen.
- 11.39.** Die Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, bei derartigen Aufforderungen zu agieren.
- 11.40.** Die Mitgliedsorganisationen werden den EGB über spezifische Initiativen unterrichten und ihn darin einbinden.

---

## EUROPÄISCHES PARLAMENT

- 11.41.** Der EGB verfügt über gut eingerichtete Strukturen und Ansätze gegenüber dem EP, einschließlich über die (seit den ersten Direktwahlen 1979 bestehende) interfraktionelle Arbeitsgruppe "Gewerkschaften", die ein breites Spektrum an politischen Parteien (die Sozialisten und Demokraten S&D, die Europäische Volkspartei EVP, die Grünen, die Liberalen und Demokraten, ALDE/ADLE und die Vereinigte Europäische Linke GUE/NGL) abdeckt, was die Vielfalt unter unseren eigenen Mitgliedern widerspiegelt und ein Verhältnis ermöglicht, das nicht an irgendwelche Parteizugehörigkeiten gebunden ist. Insgesamt und unabhängig von den Veränderungen in der politischen Richtung des EP erkennen wir ein Verständnis gegenüber unseren Anliegen über das soziale Europa, was in anderen Institutionen nicht immer der Fall ist. Uns ist es gelungen, Änderungen zu Schlüsselthemen hauptsächlich im sozialen Bereich erfolgreich zu lenken, aber auch bei breiter gefassten Themen wie REACH, der Dienstleistungsrichtlinie, der wirtschaftlichen Ordnungspolitik, der Finanzregulierung und dem internationalen Handel.
- 11.42.** Das Aufkommen und die Breite der EP-Arbeiten hat jedoch unter den Lissabonner Vereinbarungen zugenommen, und der EGB wird entsprechend mehr Ressourcen zuweisen müssen, um die Verbindungen zu Berichterstattern aufrechtzuerhalten, Änderungen herbeizuführen, weiterzuverfolgen usw. Sämtliche in Brüssel vorhandenen und aktiven Gewerkschaftskräfte, einschließlich der Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) und der in Brüssel ansässigen Vertretungen sollten eingebunden werden und mit Blick auf die Effizienzsteigerung koordiniert mit dem EGB zusammenarbeiten. Eine bessere Koordinierung mit der Arbeitnehmergruppe des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses könnte zur Erfüllung dieses Ziels beitragen.
- 11.43.** Beim nächsten Mandat muss die Gewährleistung, dass Kandidaten mit einem Engagement für das soziale Europa gewählt werden, Vorrang haben.
- 11.44.** Im Aktionsprogramm werden spezifische Vorschläge im Zusammenhang mit unseren Arbeiten im EP und im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss zur wirtschaftlichen Ordnungspolitik und zur Finanzregulierung unterbreitet, einschließlich der Gewerkschaftsvertretung in beratenden Organen des EP und der Einrichtung der Organisation Finance Watch zusammen mit dem EP und Organisationen der Zivilgesellschaft.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 11.45.** Die Mitgliedsorganisationen sind bemüht, die EGB-Initiativen mit dem EP zu koordinieren.
- 11.46.** Vorbereitung einer Kampagne für die nächsten Europa-Wahlen mit dem Ziel, das Engagement der Kandidaten für ein soziales Europa festzulegen.

---

## KOMMISSION

- 11.47.** Traditionsgemäß ist die Kommission der erste Ansprechpartner des EGB bei den Institutionen und wird dies auch bleiben, da sie das Monopol bei den gesetzgebenden Initiativen hat. Die Sozialpartner pflegen privilegierte Beziehungen zur GD Beschäftigung, die nach wie vor für uns vor allem bei der Bereitstellung der Infrastruktur für den Prozess des Sozialdialogs der Akteur schlechthin ist (obschon momentan kaum Impulse kommen). Und dennoch wurde die Sozialpolitik zunehmend den Markt-, Wirtschafts- und Finanzziele mit negativen Folgen, einschließlich des offensichtlichen Verlustes der primären Ansprüche der Sozialpartner auf Anhörung bei bestimmten sozialpolitischen Themen untergeordnet. So wurden beispielsweise Mindestlöhne, die tarifpolitische Autonomie, das Dienstleistungsangebot (im Kontext von EuGH-Fällen wie Laval) und Migrationsfragen (eine einzige Arbeitserlaubnis, Saisonarbeiter, innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer) zumindest teilweise aus ihrem zentralen Arbeitsmarktort entfernt.
- 11.48.** Von daher besteht die Notwendigkeit, die EGB-Kontakte mit anderen Teilen der Kommission auszubauen, beispielsweise mit der GD ECFIN, MARKT,... (und deren führenden Kommissaren) und zu versuchen, die Rolle der GD EMPL insbesondere gegenüber dem Generalsekretariat zu stärken.
- 11.49.** Der Kommissionspräsident ist die ultimative Autorität. Es finden relativ häufig sowohl formelle als auch informelle Sitzungen mit ihm statt, allerdings bedarf es ähnlich wie beim Ratspräsidenten einer Formalisierung des Prozesses, damit vor allem viele Übereinkünfte über die Dienststellen der Kommission weitergeleitet werden. Der EGB hat unentwegt den Nachdruck auf mehr Kohärenz in den Ansätzen der Kommission gelegt, wobei die derzeit vorherrschende Ideologie dabei keineswegs hilfreich ist.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 11.50.** Der EGB wird sich bemühen, den Einfluss der GD EMPL innerhalb der Kommission zu stärken.
- 11.51.** Der EGB wird versuchen, die Beiträge zur Kommission generell auszudehnen und zu erweitern.
- 11.52.** Der EGB wird seine Verbindungen zum Kommissionspräsidenten ausbauen.



---

## AUSSENPOLITIK

- 11.53.** Der Hybridstatus des Hohen Vertreters der EU/des stellvertretenden Kommissionspräsidenten, derzeit Catherine Ashton, wird gerade mit dem Inkrafttreten des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD) gefestigt. Wir bemühen uns, unseren Zugang zu den neuen Strukturen zu verbessern. Wir drängen weiterhin auf die Besetzung von EU-Posten mit Arbeits- und Sozialattachés, zu deren Aufgaben unter anderem die Unterstützung unserer internationalen Arbeiten zählen würde. Ferner halten wir es für wichtig, die Stellungen des EGB zur externen Dimension der Europa 2020-Strategie kundzutun.

## *Unsere Verpflichtungen*

- 11.54.** Der EGB wird auch in Zukunft darauf drängen, dass die Arbeits- und Sozialattachés Beschäftigungs- und soziale Themen behandeln, einschließlich der Einrichtung speziell dedizierter Posten.







**EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)**  
**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)**

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles  
Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

