



Zukunft von  
Arbeitsbeziehungen und Arbeit  
in Europa

# „Erklärung zu Osnabrück 2008“

## Das soziale Europa ist die Zukunft

### - Gute Arbeit schaffen & Arbeitsbeziehungen sozial gestalten -

#### Präambel

Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner sind tief besorgt über die noch nicht abzusehenden Folgen der schwersten Weltfinanzkrise seit 1929 und fordern von den europäischen Regierungen und der Europäischen Union, europäisch abgestimmte, bildungs-, sozialpolitisch und ökologisch ausgerichtete Konjunkturprogramme, um das zu erwartende rezessionsbedingte Ansteigen der Arbeitslosigkeit einzudämmen. Sie sehen sich in Ihrer Auffassung bestärkt, dass das auch in Europa vorherrschende neoliberale Leitbild mit der Maxime möglichst unregulierter Märkte und der Fixierung der Wirtschaftspolitik auf Preisstabilität und ausgeglichene öffentliche Haushalte nicht länger haltbar ist. Vor diesem Hintergrund rufen sie zu einer breiten Debatte über die Grundausrichtung der Europäischen Union auf, in der alle Politikbereiche auf dem Prüfstand stehen. Eine Europäische Union, die sich bewusst von der neoliberalen Lehre abwendet und ein soziales Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell entwickeln würde, wäre prädestiniert, bei dieser Politik der Re-Regulierung der transnationalen Finanzmärkte eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Die in dieser Erklärung präsentierten Vorschläge wollen die nun besonders dringend notwendige Diskussion um die Perspektiven eines sozialen Europas unterstützen.

#### Für ein neues Sozial- und Wirtschaftsmodell der Europäischen Union

Die Einheitliche Europäische Akte (EEA) von 1987 setzte sich die Verwirklichung eines einheitlichen Binnenmarktes mit den vier „Grundfreiheiten“ des Waren-, Dienstleistungs-, Personen- und Kapitalverkehrs zum Ziel. Durch den Maastrichter Vertrag von 1993 wurde die Einführung einer Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) auf den Weg gebracht. Sehr bewusst haben die EU-Staaten bei der Ausarbeitung dieser beiden sozialökonomischen Leitprojekte darauf verzichtet, gleichzeitig auch eine Sozialunion, eine Steuerunion und ein europäisches System der Kollektivverhandlungen zu schaffen.

In der europäischen Form der Wirtschafts- und Währungsunion, in der die Währung gemeinsamer Kompetenz unterliegt, also europäisch ist, aber die Lohn-, Sozial- und Steuerpolitik ausdrücklich in den Händen der Mitgliedsstaaten verbleiben, sind Dumpingpraktiken strukturell programmiert. In einem solchen System konkurrieren die Nationalstaaten auf der Basis der Lohn- und Sozialkosten sowie der Höhe der Unternehmenssteuern um die Investitionen des internationalen Kapitals. Die europäische WWU hat einen generellen Wettlauf um den Abbau der Lohnkosten, den Abbau des Wohlfahrtsstaates und die Senkung der Unternehmenssteuern in Gang gesetzt. Diese Form des zwischenstaatlichen Standortwettbewerbs kann als System der Wettbewerbsstaaten bezeichnet werden.

Darüber hinaus sind in der Wirtschafts- und Währungsunion Zielsetzungen des neoliberalen Leitbildes realisiert worden. Im Maastrichter Vertrag wird die Europäische Zentralbank primär dem Ziel der Inflationsbekämpfung verpflichtet. Daneben wird die Finanzpolitik im Rahmen des so genannten Wachstums- und Stabilitätspaktes vorrangig auf eine Konsolidierung der öffentlichen Haushalte ausgerichtet. Der Spielraum der Fiskalpolitik für ein wachstums- und beschäftigungsorientiertes Handeln wird damit erheblich eingeschränkt. Derzeit ist es de facto unmöglich, in der Eurozone die Fiskalpolitik der Mitgliedsstaaten effektiv zu koordinieren, geschweige denn eine Abstimmung und angemessene Kombination von Geld- und Fiskalpolitik zu realisieren. Gerade in einer Zeit, in der die Krise der Weltfinanzmärkte eine realwirtschaftliche Rezession der Weltwirtschaft nach sich zieht, ist es dringend erforderlich, eine antizyklische Geld- und Fiskalpolitik in der EU zu realisieren.

### Besonders wichtige Reformen sind:

- Die Europäische Zentralbank (EZB) ist gleichrangig den Zielen eines hohen qualitativen Wirtschaftswachstums, Vollbeschäftigung und hohe Geldwertstabilität zu verpflichten. Die sich aus der Gleichrangigkeit ergebenden Zielkonflikte sind zu akzeptieren; sie zwingen die EZB zu einer flexiblen Geldpolitik und zu einer Abstimmung mit der Fiskal- und Lohnpolitik.
- Kurz- bis mittelfristig gilt es, die nationalen Politiken auf EU-Ebene so zu koordinieren, dass die wirtschaftspolitischen Handlungsspielräume besser genutzt werden und eine angemessene Abstimmung zwischen der europäischen Geld-, der europäischen Fiskalpolitik und der Tarifpolitik in der EU erreicht wird.
- Voraussetzung für eine solche Politik ist, dass der starre Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) von 1997 abgeschafft wird. Der SWP schreibt allen Mitgliedstaaten vor, dass sie „übermäßige öffentliche Defizite“ von mehr als drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) vermeiden müssen. Die Staaten der EU müssen aber in einer Krisensituation, wie der momentanen, mit einer Ausweitung der öffentlichen Verschuldung die Nachfrage stimulieren können, um so die Nachfragerücke zu schließen, die im Marktprozess entsteht.
- Perspektivisch braucht die EU eine Europäische Wirtschaftsregierung, insbesondere in der Eurozone. Diese seit vielen Jahren in Frankreich erhobene Forderung ist grundsätzlich zu unterstützen. Eine europäische Wirtschaftsregierung stünde in der Verantwortung für die Umsetzung einer expansiven Wirtschaftspolitik für qualitatives Wachstum. Zur Finanzierung dieser Aufgaben ist eine eigene Steuerhoheit und Finanzausstattung erforderlich.

### **Für eine europäisch koordinierte Tarifpolitik**

Für den Prozess der europäischen Integration ist es besonders problematisch, dass sich die Lohnstückkosten sehr ungleichmäßig entwickeln und damit vor allem in der Eurozone Wettbewerbsverzerrungen entstanden sind. Während Länder mit unterschiedlicher Währung durch Wechselkursanpassungen (Auf- und Abwertungen) länger anhaltende Ungleichgewichte in der Lohnstückkostentwicklung austarieren können, ist dies in einem gemeinsamen Währungsgebiet prinzipiell nicht mehr möglich. Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung bei den Lohnstückkosten drohen in der Eurozone verstärkt wirtschaftliche Ungleichgewichte und Spannungen. Zur Wahrung der inneren Stabilität der europäischen Währungsunion ist es dringend erforderlich, dass die Lohnpolitik sich an den jeweiligen nationalen Daten aus Produktivität und Inflation (Koordinierungsregel) orientiert und so mindestens den jeweiligen kostenneutralen Verteilungsspielraum auch tatsächlich ausschöpft. Die seit Jahren in fast allen europäischen Staaten zu beobachtende Umverteilung zugunsten der Kapitaleinkommen, welches sich in rückläufigen Lohnquoten zeigt, macht eine europäisch koordinierte Lohnpolitik erforderlich. Sie muss sich gegen alle Appelle für mehr Lohnzurückhaltung, insbesondere der Europäischen Zentralbank, an eine Erhöhung der Lohnquote und damit für eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten orientieren.

So schwierig es angesichts unterschiedlicher sozialökonomischer Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten und unterschiedlicher nationaler Gewerkschafts- und Tarifstrukturen auch sein mag, den Koordinierungsansatz in die Praxis umzusetzen, es gibt zu ihm angesichts des Standes und des Fortganges der europäischen Währungsintegration keine Alternative. Die europäischen Gewerkschaften befinden sich als tarifpolitische Akteure mitten im System der Wettbewerbsstaaten. Sie werden solange Getriebene des Prozesses bleiben und solange durch den innereuropäischen Wettbewerb geschwächt werden, bis sie die Kraft entwickelt haben, durch eine effektive Kooperation ihre Handlungsfähigkeit nachhaltig zu verbessern.

Ein wichtiges Ziel zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Gestaltungsmacht in Europa ist das Konzept der Europäischen Tarifautonomie, welches das Arbeitskampfrecht und die Tarifvertragsfreiheit auf europäischer Ebene verwirklicht. Im Mittelpunkt stehen dabei auf europäischer Ebene koordinierte und nach nationalen Arbeitskampfrecht oder -kultur durchgeführte Arbeitskämpfe. Folglich kommt den Europäischen Betriebsräten und ihren Betreuerinnen und Betreuern aus den jeweils zuständigen Gewerkschaften dabei eine besondere Aufgabe zu.

Durch die aktuellen Urteile des Europäischen Gerichtshofes (Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg) ist die freie Ausübung des Streik- und Tarifrechts bedroht. Die Urteile stufen die „Grundfreiheiten“ des Binnenmarktes (Freier Verkehr von Personen, Waren, Dienstleistungen und Kapital) als höherwertig ein und festigen damit eine neoliberale Interpretation der europäischen Verträge. Sie erschweren damit

erheblich alle Bemühungen zur Gestaltung eines sozialen Europas und sind deshalb politisch und juristisch zu bekämpfen. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner rufen ihre nationalen Regierungen auf, alles zu unternehmen, um diesen Urteilen die Grundlage zu entziehen. Flankierend muss die europäische Gewerkschaftsbewegung dringend ein Konzept zur Realisierung von Existenz sichernden Mindestlöhnen in der EU in Angriff nehmen.

Auf der europäischen Ebene sind national gestaffelte Mindestlöhne festzulegen, wobei das jeweilige nationale Durchschnittseinkommen als Referenzgröße dient. Damit ist der Zusammenhang zur jeweiligen nationalen Wirtschaftskraft hergestellt. Als Zielmarke sollen alle europäischen Länder eine nationale Mindestnorm anvisieren, die 60% des nationalen Durchschnittslohnes beträgt, wobei ein Etappenziel 50% des nationalen Durchschnittslohnes ist. Grundsätzlich muss das Prinzip „*Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort*“ gelten!

## **Für mehr Arbeit und Beschäftigung in Europa**

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa ist auf absehbare Zeit die wichtigste Aufgabe. Trotz der Einführung einer Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) bleiben die Erfolge bislang weit hinter den Erfordernissen zurück. Nur deutlich sichtbare Erfolge bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und bei der Erhöhung der Qualität der Arbeitsbedingungen bieten die Chance, die Menschen von der europäischen Integration zu überzeugen. Vollbeschäftigung muss weiter das Ziel in Europa bleiben.

Zu entwickeln ist ein strategisches Leitbild von Arbeitsmarktpolitik, das die Verbesserung der Qualität der Arbeit als Kernziel ansieht. Durch klare, überprüfbare europäische Vorgaben für Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, Leiharbeit, Mindestlohn, Arbeitszeit, Kündigungsschutz, Lohnersatzregelungen bei Arbeitslosigkeit sowie präventive und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen sind die Arbeitsmärkte so zu regulieren, dass sowohl prekäre Beschäftigung als auch das Armutsrisiko reduziert werden.

Europa muss sich auf seine Stärken besinnen, die in einer hohen Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen, gut ausgebildeten Arbeitskräften und geregelten sozial geschützten Arbeitsverhältnissen bestehen. Um mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und der Spaltung des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken, sind aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich. Die größte Wirkung entfalten diese Maßnahmen im Rahmen des beschriebenen Sozial- und Wirtschaftsmodells.

Auf politischer Ebene sind folgende Maßnahmen zu treffen:

- Die Geld-, Lohn- und Finanzpolitik muss auf europäischer Ebene im Rahmen des europäischen Makrodialogs verbindlicher als bisher koordiniert werden. Dafür sind quantitative und qualitative Zielsetzungen verbindlich zu machen.
- Die hohe Jugendarbeitslosigkeit ist durch europäisch koordinierte und geförderte Maßnahmen zu bekämpfen. Besonders die uneinheitlichen Bildungs- und Ausbildungssysteme in den Mitgliedstaaten sind stärker an den realen Bedürfnissen der Jugendlichen und Bedarfe der Arbeitsmärkte anzupassen.
- Die inakzeptabel hohen strukturellen Benachteiligungen von Frauen (z.B. die niedrigeren Einkommen) in Europa sind zu beseitigen. Ein Maßnahmenkatalog zur Erreichung dieses Ziels ist zu erarbeiten, welcher der Komplexität des Themas gerecht wird. Eine Berichts- und Nachweispflicht der Mitgliedsstaaten über die eingeführten Maßnahmen gegenüber der EU wird eingeführt. Anreiz- und Sanktionssysteme zur Zielerreichung werden entwickelt.
- Die Erwerbsquote älterer Menschen ist durch geeignete Konzepte angemessen zu erhöhen. Erforderlich sind Konzepte, welche den gesamten Erwerbsverlauf berücksichtigen und nicht zu Lasten der jüngeren Generationen realisiert werden. Ein solches ganzheitliches Alternsmanagement ist für ein einzelnes Unternehmen nicht kostenneutral umzusetzen und bedarf deshalb einer europäischen Rahmensetzung. Bei der Gestaltung altersgerechter Arbeit müssen sowohl betriebliche als auch kollektive Regelungskompetenzen einbezogen werden.

## **Für sozial abgesicherte Beschäftigung in Europa**

Die Europäische Union ist eine am neoliberalen Leitbild orientierte Wirtschaftsunion, ein europäisches Sozialmodell existiert im eigentlichen Sinne nicht. Europaweit ist gegenwärtig eine Zunahme prekärer

Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten, verbunden mit vielfältigen individuellen Folgen für die Betroffenen (Verunsicherung, verringerte Teilhabechancen, verschärfte Konkurrenz, Mangel an sozialer Anerkennung). Neben einer Ausweitung der bestehenden ungleichen Lebenschancen entsteht dadurch Druck auf die Normalarbeitsverhältnisse, welcher das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit verschiebt. Daher liegt die Bekämpfung von prekärer Beschäftigung im Interesse Aller!

Es ist deshalb politisch dringend geboten, dem in den bisherigen EU-Verträgen fest verankerten neoliberalen Wirtschafts- und Sozialmodell ein alternatives Modell entgegen zu setzen, das auf dem Leitbild eines sozialen Europas basiert. Nur so wird die EU ihre momentane tief greifende Vertrauenskrise überwinden können. Die EU muss stehen für eine Politik der Vollbeschäftigung, der Stärkung der Masseneinkommen, der Überwindung der sozialen Ungleichheit, der Bewahrung des Wohlfahrtsstaates, der Abschaffung von prekären, sozial ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen sowie des Ausbaus der Arbeitnehmerrechte und der industriellen Demokratie. Nur wenn der EU diese soziale Transformation gelingt, wird sie auf Dauer den Rückhalt in der Bevölkerung haben.

#### Deshalb:

- müssen die national variierenden Formen und Ausprägungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse der Ausgangspunkt einer europäischen Gewerkschaftspolitik sein, in der auch Erwerbslose eine Zielgruppe sind.
- muss die Flexibilisierungspolitik (Flexicurity) der Europäischen Kommission erneut auf ihre Prekaritätsvermeidung geprüft werden.
- müssen die Gewerkschaften ein neues Leitbild für ein Normalarbeitsverhältnisses entwerfen, welches sich an sozial geschützten Beschäftigungsverhältnissen orientiert und eine geschlechtsneutrale Teilhabe am Arbeitsmarkt garantiert.
- müssen prekäre Beschäftigungsverhältnisse ohne Vertrag und arbeitsrechtlicher Grundlage („informelle Beschäftigung“) mit besonderem Nachdruck bekämpft werden.
- müssen alle Beschäftigungsformen hinreichende Sicherheitsansprüche nach sich ziehen.
- wird eine Verbesserung der Qualität der offiziellen Arbeitsstatistik benötigt, um informelle Beschäftigung sichtbar zu machen.
- darf die europäische Leiharbeitsrichtlinie keine nationalen Abweichungen nach unten zulassen.
- müssen Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen beseitigt werden.

### **Für mehr Qualität der Arbeit in Europa**

Mehr und bessere Arbeitsplätze – es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass zumindest in manchen Ländern dem zweitgenannten Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) zu wenig Beachtung geschenkt wird. „Gute Arbeit“ (bzw. „Decent work“ - ILO Declaration) hat ihren eigenständigen Wert (Europäische Menschenrechtskonvention), sie ist aber auch von instrumenteller Bedeutung im Sinne einer wichtigen Voraussetzung für die Innovativität und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Volkswirtschaften, von Integration und letztlich auch von Demokratie.

Hinsichtlich einiger wichtiger Aspekte guter Arbeit (z.B. lebenslanges Lernen, psychische Belastungen, Armutsvermeidung) zeigen Ergebnisse von Eurostat und der Europäischen Stiftung in Dublin bzw. eine Reihe nationaler Befunde sogar deutliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Insgesamt gesehen wirken Leistungsverdichtung und Veränderungen in der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur in einer Weise zusammen, die wenig integrativ (im Sinne der Europäischen Beschäftigungsstrategie) und wenig nachhaltig ist (z.B. im Sinne einer Vermeidung der Verlagerung von Kosten auf die Sozialsysteme).

Als zunehmend problematisch erweist sich, dass auch auf europäischer Ebene zu wenig Informationen über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen vorliegen. In den europäischen wie in den nationalen Systemen sozialer Indikatoren bzw. in den gesellschaftlichen Berichtssystemen spielt das Thema Arbeitsqualität eine viel zu geringe Rolle. Im Sinne der Europäischen Beschäftigungsstrategie zur Erhöhung der Qualität der Arbeit ist aber die Verbesserung der Informationsbasis eine notwendige Voraussetzung für eine zielführende Politik.

Aus diesen Gründen ist die Forderung des Wirtschafts- und Sozialausschusses nach einer Verbesserung der kontinuierlichen Berichterstattung zur Arbeitsqualität bzw. nach einem Index zur Arbeitsqualität in Europa uneingeschränkt zu unterstützen. Gegenwärtig liegen hierzu auf internationaler Ebene (z.B. ILO, ETUI-REHS, UNECE/ILO/EUROSTAT Task Force on the Measurement of the Quality of Employment) und aus einzelnen Mitgliedsstaaten (z.B. Österreich, Deutschland, Finnland) Vorarbeiten und teils schon ausgearbeitete Instrumente vor. Als erste Schritte sollten die existierenden nationalen Erfahrungen ausgewertet und Maßnahmen zur Verbesserung der europäischen Vergleichbarkeit eingeleitet werden. Dazu ist es dringend notwendig, durch entsprechende Forschungsarbeiten und die Förderung der Kooperation der einschlägig arbeitenden Akteure die besten Wege zu einer Anwendung auf europäischer Ebene zu prüfen (siehe auch Langfassung).

Ein solches Unterfangen ist kein Ersatz oder Konkurrenz für andere Erhebungen wie etwa die im mehrjährigen Abstand durchgeführten Untersuchungen der „Stiftung in Dublin“ oder andere, detaillierte Erhebungen. Genauso wenig enthebt ein Index zur Arbeitsqualität von der Notwendigkeit der Verbesserung anderer Berichtssysteme (von den Weiterbildungsstatistiken bis zur Statistik der Berufskrankheiten). Daneben sind aber vertiefend mehr Forschungen über die Entwicklung und die Auswirkungen unzureichender Arbeitsbedingungen notwendig.

### **Für eine bessere Integration der Mittel- und Osteuropäischen Staaten (MOEL)**

Eine besondere Herausforderung stellt die Osterweiterung der EU und damit die teilweise schon in Angriff genommene Osterweiterung der Eurozone dar. In den MOEL ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften gering und entsprechend liegt der Tarifdeckungsgrad im europäischen Kontext weit unter dem Durchschnitt. Dies hängt auch damit zusammen, dass in diesen Staaten die Koalitionsfreiheit zwar in den Verfassungen verankert ist, aber durch legale Hürden und illegale Unternehmenspraktiken faktisch beseitigt oder sehr stark eingeschränkt wird. In vielen Staaten dürfen z.B. Zeitarbeiterinnen, Teilzeitarbeiter und viele Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes nicht den Gewerkschaften beitreten. Die Koalitionsfreiheit ist damit für sie außer Kraft gesetzt. Darüber hinaus stellen hohe Schwellenwerte für die Anzahl der Organisierten, die Voraussetzung für die Bildung von Betriebsgewerkschaften sind, in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) eine effektive Hürde für die Gründung von Gewerkschaften dar. Schließlich behindern viele Unternehmen in den MOEL die Bildung von Gewerkschaften, indem sie die Arbeitsverhältnisse der beitragswilligen oder beigetretenen Arbeitnehmer umwandeln, diese in andere Betriebe versetzen oder gar entlassen. Dies ist auch aufgrund der noch nicht in allen Ländern erfolgten Einführung von Arbeitsgerichten möglich. Auch die Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Information und Konsultation von 2002 ist bisher nicht umfassend erfolgt. Darüber hinaus ist die vollständige Privatisierung und Deregulierung des Öffentlichen Sektors aufgrund dessen besonderer Bedeutung in den MOEL abzulehnen. All diese Umstände sind im Zuge des beschleunigten EU-Osterweiterungsprozesses übersehen bzw. bei der Evaluierung der Beitrittskandidaten nicht berücksichtigt worden.

#### Eine Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten bedeutet deshalb:

- Um der Abwärtsspirale in der europäischen Lohnpolitik entgegen zu wirken, muss eine europaweite Tarifkoordination nach den Regeln des EMB (Inflationsrate + Produktivitätsanstieg) eingeführt und umgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist eine Verbesserung der schlechten Rahmenbedingungen in den MOEL-Staaten (Abbau aller legalen und illegalen Hürden für eine Mitgliedschaft, ausnahmsloser Zugang zur Gewerkschaftsmitgliedschaft).
- Verbindliche rechtliche Regelungen zur Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräten) vor allem auch in KMU.
- Die Einrichtung von Arbeitsgerichten in allen Ländern zur wirksamen Kontrolle der Umsetzung von Arbeitnehmerrechten.
- Ein erfolgreicher Dialog zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat (Tripartismus) unter Berücksichtigung der Europäischen Grundrechtecharta, wie er in den MOEL durch den Wechsel der Wirtschaftssysteme notwendig wurde, ist von gestaltbaren Rahmenbedingungen (unabhängige und starke Sozialpartner, Engagement der Regierung, funktionierende Strukturen, praktische Erfahrungen in tripartistischen Verhandlungen) abhängig. Die aktuelle Situation in den MOEL ist sehr unterschiedlich und muss durch Vorgaben der EU und den Druck der

europäischen Gewerkschaften positiv gestaltet werden. Hierzu sind auch die positiven Erfahrungen aus dem Europäischen Sozialen Dialog auf Branchenebene zu nutzen.

- Gut funktionierende und tragfähige Vertretungsstrukturen sind abhängig von sozialrechtlichen Rahmenbedingungen. Ziele sind eine Erhöhung des Tarifdeckungsgrades, ein uneingeschränktes Streikrecht, eine etablierte Arbeitsrechtsprechung und die volle Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Information und Konsultation.

## **Für mehr Europäische Betriebsräte, Mitbestimmung und Sozialen Dialog in Europa**

Die Sicherung und Weiterentwicklung von Arbeitnehmerrechten und industrieller Demokratie in der EU ist ein unverzichtbarer Bestandteil und eine zentrale Säule eines europäischen Sozialmodells.

Die Europäische Union hat im Bereich des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mittlerweile einen Sockel sozialer (Mindest-)Standards und arbeitspolitischer Rechtsansprüche geschaffen, die es auszubauen und weiterzuentwickeln gilt.

Die Europäischen Betriebsräte (EBR) bilden einen zentralen Ansatzpunkt für die weitere Europäisierung betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Politik. Es sind deshalb alle Anstrengungen zu unterstützen, ihre Zahl zu erhöhen! Zunächst gilt es die bestehende Richtlinie voll auszuschöpfen, d.h. in allen derzeit 2.200 EBR-fähigen Unternehmen muss auch ein EBR eingerichtet werden (aktuell 35%). Gleichzeitig müssen die Schwellenwerte in der entsprechenden Richtlinie deutlich gesenkt werden. Eine Verbesserung der Qualität der EBR-Arbeit ist dringend geboten. Notwendig ist eine abgestimmte Gewerkschaftsstrategie zu den Perspektiven von Beteiligung, Mitbestimmung und industrieller Demokratie, welche u.a. die Aufgaben, Chancen und Grenzen der EBR-Arbeit klar definiert und das Verhältnis zu den Gewerkschaften absteckt.

### Unbedingt notwendig ist:

- eine Verbesserung der Praxis und Arbeitsmöglichkeiten der EBR (Erhöhung der Sitzungsanzahl, bessere Bedingungen für die Hinzuziehung externer Sachverständiger und Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, Qualifizierungsansprüche, eine gesicherte Bereitstellung von Dolmetschern).
- eine deutliche Stärkung der frühzeitigen und umfassenden Informations- und Konsultationsrechte.
- eine neue Gewerkschaftsstrategie zu den Perspektiven industrieller Demokratie, welche die Europäische Aktiengesellschaft (SE) einbeziehen und darauf achten muss, dass die Arbeitnehmerrechte in jedem Fall gewahrt werden.

Der von der Europäischen Kommission ins Leben gerufene „Europäische Soziale Dialog“ muss von allen Beteiligten, insbesondere von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, aktiver genutzt und gestaltet werden. Alle EU-Staaten haben 1998 beschlossen, dass der Europäische Soziale Dialog in den einzelnen Branchen geführt werden soll. Durch die neoliberale Ausrichtung der Politik in mehreren EU-Mitgliedsstaaten sowie der EU-Kommission ist dieser Dialog bisher nur schleppend verlaufen. Wir appellieren an den Europäischen Gewerkschaftsbund, neue Initiativen zu ergreifen, damit der ESD neu belebt wird. Daneben muss eine stärkere Verzahnung der Erfahrungen der einzelnen Branchen erfolgen, allgemeine politische Vorgaben sind zu erarbeiten, damit im ESD Druck aufgebaut werden kann, der zu neuen europäischen sozialen Perspektiven führt. Außerdem muss die Kommission politischen Druck gegenüber den Arbeitgeberverbänden ausüben, um zu verbindlichen Rahmenabkommen zu gelangen.

Die Möglichkeiten der Nutzung des Internationalen Privatrechts für Betriebsübergang, Kündigungsschutz und Betriebsverfassung sollten stärker werden.

## Für ein soziales Europa der Zukunft

Angesichts der weltweiten Finanzkrise und der sich abzeichnenden Weltwirtschaftskrise muss das neoliberale Leitbild als gescheitert betrachtet werden. Diese beispiellosen Krisenprozesse müssen die Europäerinnen und Europäer jetzt nutzen, um ihre eigenen Strukturen und Regelwerke zu hinterfragen. Die marktliberalen Grundannahmen der europäischen Integration, wie sie sich in allen Verträgen finden, müssen gründlich auf ihre Tauglichkeit für das Ziel eines sozialen Europas überprüft werden. Die Zeit ist reif für einen radikalen Politikwechsel.

Es geht um nicht weniger als die Entwicklung eines alternativen Sozial- und Wirtschaftsmodells für Europa, welches seinen Namen verdient. Vor dem Hintergrund der Krise ist jetzt mehr denn je der Staat gefragt, um einerseits durch fiskalpolitische Eingriffe eine Rezession der Weltwirtschaft zu vermeiden und andererseits durch ein neues Regelwerk für die Finanzmärkte den Ausbruch künftiger Krisenprozesse grundsätzlich zu verhindern. Global vernetzte Konzepte für eine Steuerung der Finanzmärkte müssen deshalb Bestandteil des Modells sein.

### Wichtige Eckpfeiler eines neuen Sozial- und Wirtschaftsmodells für Europa sind:

- **eine europäische Wirtschaftsregierung mit dem Ziel, qualitatives Wachstum zu fördern.**
- **eine verbindliche Koordinierung der Geld-, Lohn- und Fiskalpolitik, um einheitliche makroökonomische Rahmenbedingungen zu setzen.**
- **ein Ausbau der europäischen Koordinierung der Lohnpolitik, um zumindest die jeweiligen nationalen Spielräumen aus Produktivitätszuwachs und Inflationsrate auszuschöpfen.**
- **der Vorrang sozialer Grundrechte vor den „Binnenmarktfreiheiten“.**
- **eine substantielle Sicherung des Streik- und Tarifrechtes auf europäischer Ebene.**
- **eine hinreichende Sicherung aller Menschen gegenüber prekären Lebenslagen, sowie eine erfolgreiche Armutsbekämpfung.**
- **ein Indikatoren- und Berichtssystem zur Arbeitsqualität in Europa.**
- **ein Konzept der Stärkung der Europäischen Betriebsräte, der Mitbestimmung und des Sozialen Dialogs.**

Der Grundlagenvertrag von Lissabon folgt weitgehend neoliberalen Grundannahmen und entspricht damit nicht den aufgezeigten Anforderungen an ein alternatives Sozial- und Wirtschaftsmodell. Die daraus resultierenden Konsequenzen sind noch zu diskutieren.

Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner werden sich in ihren jeweiligen Arbeits- und Lebenszusammenhängen für die Verwirklichung der Ziele dieser Erklärung einsetzen, denn nur wenn es gelingt, ein soziales Europa zu realisieren, hat das Projekt Europa eine Chance!

*Verabschiedet auf dem Kongress „Zukunft von Arbeitsbeziehungen und Arbeit in Europa“ vom 13.-15. November 2008 in Osnabrück.*

Die „Erklärung zu Osnabrück“ ist in allen Sprachen der EU verfügbar. Alle Interessierten sind aufgefordert, die Erklärung online zu unterzeichnen. Besuchen Sie dafür die Internetseite des Kongresses:

The “2008 Osnabrück Declaration” is available in all languages of the EU. Everyone is invited to sign the declaration online. For this purpose visit the website of the congress:

**<http://www.zauber-eu.de>**