

## **Tarifpolitische Perspektiven im europäischen Binnenmarkt: Hemmnisse und Chancen**

---

Dr. Günter Köpke, geb. 1933 in Stettin, Studium der Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Philosophie, ist seit 1978 Leiter des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) in Brüssel; vorher war er Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB).

Niemand kann zur Zeit mit verlässlicher Sicherheit abschätzen, wo die Vor- und Nachteile des Binnenmarktes im einzelnen liegen, das gilt sowohl für die Phase der Vollendung bis Ende 1992, als auch für die Zeit danach. Mit dem Binnenmarkt verbinden sich viele Hoffnungen und Erwartungen, allerdings auch Ängste und Bedrohungen. Der Euphorie in Wirtschaftskreisen steht begründete Zurückhaltung bei den Gewerkschaften gegenüber.

Die Auswirkungen des Binnenmarktes auf die wirtschaftlichen Entwicklungen in einzelnen Ländern und Regionen schlagen sich in sehr unterschiedlicher Weise nieder. Fest steht, daß sich vor allem die multinationalen Unternehmen in ihrer Strategie seit längerer Zeit auf den größeren Binnenmarkt einstellen und die Struktur zahlreicher Branchen grundlegend verändern. Die

bevorstehende Wirtschafts- und Währungsunion wird die Parameter erneut verändern und die traditionellen Handlungsfelder von Arbeitgebern und Gewerkschaften beeinflussen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den tarifpolitischen Perspektiven im europäischen Binnenmarkt, den Hemmnissen und Chancen einer Tarifpolitik, die über die nationalen Grenzen hinausgeht.

#### Sozialpolitik im Schatten der EG-Politik

Jahrzehntlang stand die Sozialpolitik im Schatten der EG-Politik. Auch im Weißbuch der EG-Kommission von 1985 zur Vollendung des Binnenmarktes ist die soziale Komponente völlig ausgeklammert. Es ist unbestritten, daß die EG-Kommission in sozialen Angelegenheiten weit weniger Kompetenzen, weniger vertragliche Grundlagen und geringere finanzielle Mittel hat als in anderen Bereichen. Ebenso unbestritten ist, daß die sozialen Verhältnisse von Land zu Land unterschiedlich sind. Aber das darf nicht als Vorwand dienen, auf der Stelle zu treten und in einer bequemen Abwartehaltung zu verharren, bis die sozialen Auswirkungen des Binnenmarktes voll durchschlagen.

#### Strategische Perspektiven der Gewerkschaften

Es geht nicht darum, daß alle arbeitsrechtlichen oder sozialpolitischen Regelungen (ob per Gesetz oder durch Tarifverträge) in Europa zu vereinheitlichen sind. Es geht auch nicht um Gleichmacherei, wie gelegentlich von der Arbeitgeberseite polemisch behauptet wird. Es geht ebenfalls nicht um mehr Zentralisierung auf europäischer Ebene.

Angesichts der Unterschiede in den einzelnen Ländern muß eine Politik betrieben werden, die zu einer schrittweisen Verringerung und Abschaffung dieser Unterschiede führt und das bestehende Sozialsystem insgesamt verbessert. Wenn die in Europa geschichtlich gewachsenen Sozialmodelle nicht leichtfertig demontiert, sondern fortentwickelt und den Anforderungen der Zukunft angepaßt werden sollen, kann es nicht um Deregulierung gehen, sondern müssen sozialverträgliche Regelungen geschaffen werden. Die Gewerkschaften lehnen eine Harmonisierung mit dem Ziel eines Durchschnittswertes oder gar von Verschlechterungen kategorisch ab. Vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus kann grundsätzlich nur eine Harmonisierung nach oben unterstützt werden; Ziel muß ein schnellerer Fortschritt für die Länder mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen sein, ohne daß die Länder mit besseren Bedingungen in ihrem Fortkommen auf sozialem Gebiet behindert werden. Nur mit dieser Strategie läßt sich die Kluft zwischen Portugal und Dänemark, zwischen Spanien und der Bundesrepublik Deutschland schrittweise schließen.

Ziel der Gewerkschaften ist es dabei nicht, die Löhne von Kopenhagen bis Palermo zu vereinheitlichen. Das wäre naiv, unrealistisch und nicht praktikabel. Aber es wäre durchaus realistisch, daß die Arbeitnehmer in Hamburg

und Barcelona gleichwertige Informations-, Konsultations- und Verhandlungsrechte hätten. Außerdem müßte in Lissabon wie in Rotterdam ein gleichwertiger Arbeitsschutz wirksam sein. Qualitative tarifpolitische Forderungen sollten daher zukünftig im Vordergrund der Betrachtung eines europaweiten gemeinsamen Vorgehens der Gewerkschaften stehen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) erwartet, daß das sozialpolitische Aktionsprogramm der Kommission vom November 1989 in rechtlich verbindliche Akte umgesetzt wird, und zwar parallel zur Schaffung des Binnenmarktes. Die Vorschläge der Kommission und die Beschlüsse des Ministerates müssen also den vom Weißbuch vorgegebenen zeitlichen Rahmen einhalten. Im Hinblick darauf hat der EGB einen Prioritätenkatalog mit 15 Punkten festgelegt. Diese Prioritäten beziehen sich auf Freizügigkeit, Beschäftigung und Arbeitsentgelt, Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, sozialen Schutz, Koalitionsfreiheit und Tarifverträge, berufliche Ausbildung, Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Information, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer; Recht auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz; Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Die Umsetzung dieser Prioritäten in europäische Gesetze (Richtlinien und Verordnungen der EG) ist deshalb eine dringende Aufgabe, um einen allgemeinen Rahmen zu schaffen. Dieser Rahmen muß rasch ausgefüllt werden, damit der Inhalt der europäischen Gesetze praktische Bedeutung erlangt. Diese zweite konkrete Umsetzung wird vor allem die Aufgabe der Tarifvertragsparteien sein und damit Gegenstand von Tarifverhandlungen mit dem Ziel, durch Tarifverträge Gesetze zu ergänzen und mit Leben zu füllen. Vom gewerkschaftlichen Standpunkt kommt es auf eine solidarische Vorgehensweise an. Die deutschen Arbeitnehmer zum Beispiel wollen nicht zu Lasten portugiesischer Arbeitnehmer Nutzen aus dem Binnenmarkt ziehen, und die portugiesischen Arbeitnehmer dürfen nicht zu Lasten der deutschen Arbeitnehmer Nutzen ziehen. Deshalb ist eine gemeinsame europäische Gewerkschaftsstrategie erforderlich, um gemeinsam Gefahren abzuwehren und die Vorteile zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu nutzen. Diese Strategie läßt sich in vier Punkten zusammenfassen:

1. Europaweite soziale *Grundrechte* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - dazu gehört zum Beispiel das Koalitionsrecht, das heißt das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Aber auch das Recht auf freie Tarifverhandlungen der Gewerkschaften und das Streikrecht sowie das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag gehören dazu.
2. Europaweite *Mindestrechte* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - dazu gehören zum Beispiel ein Mindesturlaub zur Erholung von fünf Wochen und ein Bildungsurlaub von einer Woche. Auch die Begrenzung der Arbeitszeit, einschließlich der Überstunden, gehört dazu.
3. Sicherung der *national geltenden Tarifverträge und Mitbestimmungsregelungen*. Sie dürfen durch den Binnenmarkt nicht unterhöhlt oder umgangen werden.

4. *Schaffung neuer europäischer Arbeitnehmerrechte.* Dazu gehören zum Beispiel die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft sowie Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer in allen grenzüberschreitenden multinationalen Unternehmen.

Gewerkschaftliche Durchsetzungsmöglichkeiten:  
national-europäisch/gesetzlich-vertraglich

Wie sind diese Ziele und Forderungen durchzusetzen? Die erste vorläufige Antwort lautet: Sie lassen sich zukünftig weder ausschließlich national noch ausschließlich europäisch erreichen. Vielmehr bedarf es einer Kombination von nationalen und europäischen Maßnahmen. Die zweite vorläufige Antwort lautet: Sie lassen sich weder ausschließlich durch Gesetze erreichen noch ausschließlich durch Tarifverträge oder Betriebsabkommen. Vielmehr bedarf es einer Kombination aus Arbeits- und Sozialgesetzen sowie aus Tarifverträgen und Betriebsabkommen. Damit wird die Problematik deutlich, vor der die Gewerkschaften stehen. In allen Mitgliedstaaten der EG und der EFTA gibt es als Grundlage der Arbeitsbedingungen ein System von Gesetzen und Tarifverträgen.

Auf europäischer Ebene besteht innerhalb der EG zwar das Instrument, europäische Gesetze (in Form von Richtlinien und Verordnungen) zu verabschieden, aber es gibt noch keine ausreichende juristische, politische oder organisatorische Grundlage für den Abschluß von Tarifverträgen.

Immerhin hat der soziale Dialog als mögliche Vorstufe von Tarifverhandlungen trotz vieler Widerstände der Arbeitgeber eine gewisse Realität geschaffen. Auf Bundesebene führte er zwischen dem EGB und dem Arbeitgeberverband UNICE zu einer Reihe von „gemeinsamen Erklärungen“, in den Branchen zu gewissen Diskussionsergebnissen, im Bereich des EG-Einzelhandels zu einem Rahmenabkommen, vor allem über Berufsausbildungsfragen. Im Bereich des europäischen Eisenbahnverkehrs und der öffentlichen Energieversorgung wurde zwischen dem EGB und den betroffenen europäischen Gewerkschaftsausschüssen einerseits und dem CEEP, dem europäischen Arbeitgeberverband der öffentlichen Unternehmen, Ende Juni 1990 ein Rahmenabkommen ausgehandelt, das im September 1990 vom Präsidenten des EGB, Ernst Breit und dem Präsidenten der CEEP, Fournier, unterzeichnet wurde.

Natürlich muß man sich stets bewußt sein, daß der soziale Dialog keine Tarifverhandlung darstellt, denn Tarifverhandlungen gehen in ihrer Wirkung und Verbindlichkeit sehr viel weiter. Auch sollten alle diejenigen, die an eine kurzfristige Verwirklichung europäischer Tarifverträge denken, sich der Tatsache bewußt sein, daß die gewerkschaftlichen Kampfmittel für Tarifverhandlungen (einschließlich Mobilisierung der Mitglieder und Streiks) in den Ländern weit stärker sind als die gegenwärtigen Druckmittel der europäischen Gewerkschaften für den europäischen sozialen Dialog. Dennoch muß es das

Ziel sein, beide Instrumente der Gewerkschaften zu verbinden, wenn europäische Rahmenabkommen angesteuert werden, die die europäische Gesetzgebung ergänzen oder die Lücken der EG-Richtlinien ausfüllen oder wenn statt europäischer Gesetze vertragliche Abkommen auf europäischer Ebene sinnvoller sind.

Der Einfluß eines vollzogenen Binnenmarktes auf die Tarifverhandlungen ist ein sehr komplexes und sensibles Programm für die Gewerkschaften, denn Tarifverhandlungen gehören zu den wirksamsten Mitteln der Gewerkschaften, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verbessern. Ein flüchtiger Blick auf die Tarifvertragslandschaft Europas zeigt sehr deutlich, daß die Tarifvertragsstrukturen und die Praxis der Tarifverhandlungen in den verschiedenen Ländern erhebliche Unterschiede aufweisen. Der Geltungsbereich von Tarifverträgen in den westeuropäischen Ländern bezieht sich bisher auf einzelne Betriebe oder Unternehmen, Sektoren, Regionen oder auf ein Land. Grenzüberschreitende Tarifverträge sind seltene Ausnahmen. Daraus ergeben sich Probleme der Koordination.

#### Einfluß auf Tarifvertragsstrukturen: Drei Thesen

Die Frage, inwieweit die Vollendung des Binnenmarktes die Tarifverhandlungen verändert, ist bislang nicht abschließend geklärt. Es werden insbesondere drei Thesen vertreten. Eine These besagt, daß der Binnenmarkt keinen besonderen Einfluß auf die bestehenden Tarifvertragsstrukturen hat. Dabei wird vor allem das Argument angeführt, daß es auch schon bisher umfangreiche Umstrukturierungen, grenzüberschreitende Unternehmenskonzentrationen und multinationale Unternehmen gebe. Insofern sei keine grundlegende Änderung der Tarifpolitik erforderlich. In der entgegengesetzten These wird mittel- und langfristig die Forderung nach europäischen Tarifverträgen aufgestellt. Eine dritte These fordert einen Mittelweg, nämlich europäische Abkommen auf geeigneten Teilgebieten.

Ein weiteres Problem ist die Frage des Mandats zum Abschluß von Tarifverträgen. Das ist ein rechtliches, aber auch ein gewerkschaftspolitisches Problem. Verfassungen, Gesetze oder die Statuten der Gewerkschaftsbünde beziehungsweise der Mitgliedsgewerkschaften können das Mandat festlegen beziehungsweise begrenzen.

Eine neuere Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zeigt auf, daß in zehn der zwölf EG-Länder die Gewerkschaftsbünde grundsätzlich das Mandat für bestimmte Tarifverhandlungen haben, mit Ausnahme Großbritanniens und der Bundesrepublik Deutschland, wo das Mandat ausschließlich bei den Einzelgewerkschaften liegt und nicht beim Gewerkschaftsbund. So haben der TUC in Großbritannien, der DGB in der Bundesrepublik Deutschland, aber auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) kein Recht, Tarifverhandlungen zu führen. Umgekehrt müssen in Österreich, wo die Einzelgewerkschaften verhandeln, alle abgeschlossenen Tarifverträge

formal vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) unterzeichnet werden.

In allen Ländern gibt es eine große Anzahl von Tarifverträgen, die sich auf die unterschiedlichsten Bereiche erstrecken: Löhne, Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsbedingungen und so weiter. In manchen Ländern wird über denselben Gegenstand auf zwei verschiedenen Ebenen verhandelt. So werden in Frankreich und Großbritannien in den sektoralen Tarifverträgen oft nur Mindestlöhne vereinbart, während über die Höhe der Reallöhne auf Betriebs- oder Unternehmensebene verhandelt wird.

#### Ebenen und Vertragsparteien der Tarifverhandlungen

In den meisten Ländern Westeuropas werden Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geführt und Tarifverträge abgeschlossen. In einigen Ländern galt zu bestimmten Zeiten in der Vergangenheit die Praxis, daß auch die Regierung Verhandlungspartner war, wie zum Beispiel in Italien, Spanien, Finnland und Schweden (sozialer Pakt, gesetzgeberische Versprechen, Steuerermäßigungen und so weiter).

In Italien besteht ein besonderes System der gegliederten Tarifverhandlungen. Zunächst werden auf nationaler Ebene für alle Arbeitnehmer Tarifverträge (in der Regel Dreijahresverträge) abgeschlossen, dann schließen sich Verhandlungen in den einzelnen Sektoren an und schließlich wird auf Unternehmensebene verhandelt.

Auch die Laufzeiten der Tarifverträge, insbesondere für Löhne und Gehälter, variieren von Land zu Land erheblich. In Großbritannien, Frankreich und Österreich gelten im allgemeinen Einjahresverträge, in den nordischen Ländern in der Regel Zweijahresverträge, in Dänemark Vierjahresverträge. In der Bundesrepublik Deutschland, in der bislang in der Regel Einjahresverträge üblich waren, wurden in den letzten Jahren unter besonderen Bedingungen Dreijahresverträge abgeschlossen. Neue Tarifverträge sehen wieder eine kurze Laufzeit vor. Diese unvollständige Übersicht macht bereits klar, wo mögliche Hemmnisse von Tarifverhandlungen liegen. Sie deutet aber auch die Chancen an.

Ein weiteres wichtiges Problem ist das Verhältnis zwischen Gesetzen und Tarifverträgen, das in den verschiedenen Ländern aus verschiedenartigen Gründen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. In Dänemark, wie allgemein in den nordischen Ländern, in Großbritannien und Italien legen die Gewerkschaften traditionell Wert darauf, soviel wie möglich an Gegenständen der Arbeitswelt durch Tarifverträge zu regeln. In der Bundesrepublik Deutschland andererseits sind zahlreiche Felder durch Gesetze geregelt.

Die Frage, ob Gesetz oder Tarifvertrag den Vorrang haben soll, ist oft eine Frage der Zweckmäßigkeit und der politischen Situation sowie des Verhältnisses zwischen Regierung und Gewerkschaften. Oft setzen Gesetze nur den

Rahmen für Tarifverhandlungen, oder sie fixieren Mindestnormen oder treten an die Stelle von Tarifverhandlungen, weil diese wegen des Kräfteverhältnisses zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern nicht zum selben Erfolg führen würden. (So wurde beispielsweise in Frankreich die 39-Stunden-Woche per Gesetz durch die sozialistische Regierung eingeführt.) In der Praxis wurden in vielen Ländern gesetzliche Regelungen (zum Beispiel Pensionsalter, Urlaubsdauer, Wochenarbeitszeit, Kündigungsfristen) durch tarifvertragliche Regelungen verbessert (das heißt Pensionsalter und Wochenarbeitszeit verkürzt, Urlaubsdauer und Kündigungsfristen verlängert).

### Europäische Tarifvertragspolitik: Ziel und Formen

Angesichts dieser unterschiedlichen Strukturen, rechtlichen Situationen und Formen gewerkschaftlicher Tarifverhandlungspolitik stellt sich die Frage, ob eine europäische Tarifpolitik überhaupt möglich ist. Die Antwort auf diese Frage hängt vom Ziel ab.

Wenn das Ziel eine Angleichung der Unterschiede durch eine Harmonisierung im Fortschritt ist, dann gibt es hierfür verschiedene Möglichkeiten:

- Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften über die Grenzen hinweg, damit Gewerkschaften, die noch im Rückstand sind, autonom in ihrem Land Forderungen stellen, um den Anschluß zu erreichen.
- Festlegung gemeinsamer Ziele auf europäischer Ebene durch den EGB beziehungsweise durch die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse, zum Beispiel die Einführung der 35-Stunden-Woche, deren Realisierung in koordinierter Form durch die Gewerkschaften in verschiedenen Ländern angestrebt wird.
- Abschluß von einheitlichen europäischen Tarifverträgen. Diese Form ist zweifellos die schwierigste. Am ehesten bieten sich noch Möglichkeiten innerhalb multinationaler Unternehmen und in bestimmten Produktionsgruppen (Bau des Europäischen Airbus; Tunnelbau unter dem Ärmelkanal; europäischer Eisenbahnverkehr und so weiter).

Die grenzüberschreitenden Fusionen durch den Binnenmarkt führen zwangsläufig zum „Export von Arbeitgebern“, das heißt der wirkliche Arbeitgeber eines Unternehmens hat seinen Sitz „im Ausland“. Darauf muß eine tarifpolitische Antwort gefunden werden.

Zwei Jahre vor Vollendung des Binnenmarktes sind etwa 60 Prozent der zu treffenden Entscheidungen vollzogen. Alles spricht dafür, daß zahlreiche Unternehmen innerhalb der Gemeinschaft sich bereits auf einen stärkeren Wettbewerb einrichten. Die Kommission hat 40 Industriesektoren ermittelt, die von der Bildung des gemeinsamen Wirtschaftsraums am stärksten betroffen sein dürften. Auf diese Sektoren entfallen in den meisten Mitgliedstaaten 45 bis 55 Prozent der Beschäftigung in der Industrie. In den nördlichen Staaten sind dies sowohl Bereiche der Spitzentechnologie als auch traditionelle Schwerindustrie, in vielen Fällen durch öffentliche Beschaffungen

beschützt. In den südlichen Mitgliedstaaten wiederum sind es eher arbeitsintensive Industriezweige wie Bekleidung, Schuhe oder Textil. Im neuesten Bericht der EG-Kommission über die „Beschäftigung in Europa 1990“ wird in diesem Zusammenhang festgestellt:

„Im Norden der Gemeinschaft sind mit dem Abbau nationaler Schutzmechanismen Rationalisierungen zu erwarten, die größere Effektivität bei Produktion, Forschung und Entwicklung sowie Marketing bewirken dürften. Im Süden stehen die Länder mehr oder weniger vor der Wahl, ihre Spezialisierung in Grundindustrien beizubehalten oder aber sich um eine Diversifizierung ihrer Industriestrukturen und um eine Annäherung an die entwickelteren Wirtschaften zu bemühen. In Spanien und Portugal gibt es Anzeichen - durch stärkeres Investitionswachstum intern und im Ausland - eines industriellen Wandels. Deutlichstes Anzeichen dafür, daß 1992 auch das Verhalten der Unternehmen beeinflußt, ist die erhebliche Zunahme der Fusionen. Zusammenschlüsse unter den 1 000 größten Industrieunternehmen haben sich seit 1983/1984 mehr als verdreifacht, die Zahl der transnationalen Fusionen ist sogar noch stärker gestiegen. Allein 1988/1989 verzeichneten transnationale Fusionen nahezu eine Verdoppelung.“

Diese neue grenzüberschreitende Fusionswelle fordert die Gewerkschaften verstärkt heraus - in den Ländern, noch mehr auf europäischer Ebene und besonders in den multinationalen Unternehmen, in den europäischen Unternehmensgruppen und in den europäischen Branchen. Es ist notwendig, die Tabu-Front der Arbeitgeberverbände auf europäischer Ebene zu durchbrechen, die sich oft hinter allerlei Vorwänden verbergen, um sich nicht mit den Vertretern der Gewerkschaften an einen Tisch setzen zu müssen. Zu den typischen Vorwänden gehören unter anderem:

- Die sozialen Verhältnisse zwischen den Ländern seien zu unterschiedlich, als daß sie europäisch geregelt werden könnten.
- Die europäischen Unternehmer- und Arbeitgeberverbände hätten kein Mandat für den Abschluß von Abkommen mit den Gewerkschaften.
- Die Vertreter der europäischen Gewerkschaften hätten ebenfalls kein Mandat.
- Es würde schon in den Ländern auf verschiedenen Ebenen verhandelt - betrieblich, auf Unternehmensebene, sektoral, national. Deshalb sei eine europäische Verhandlungsebene nicht mehr nötig.

Angesichts einer solchen Haltung der Unternehmer müssen die Gewerkschaften ihren Druck weiter verstärken, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu sichern und zu verbessern. Es muß verhindert werden, daß nach der Vollendung des Binnenmarkts eine Situation entsteht, in der zwar die technischen, finanziellen, steuerlichen und wirtschaftlichen Bedingungen der Unternehmen in der EG angeglichen sind, aber nicht die sozialen Bedingungen. Es muß verhindert werden, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen dann zur alleinigen Manövriermasse der Unternehmen im Konkurrenzkampf werden - mit allen Gefahren des sozialen

Dumpings. Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse sind gefordert, diese Aufgabe mit den verschiedenartigen Mitteln, die ihnen zur Verfügung stehen, zu erfüllen:

### 1. Koordinierung tarifpolitischer Forderungen

Die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse müssen Plattformen für einen regelmäßigen Informationsaustausch über die Tarifpolitik in den Ländern schaffen - über Forderungen, Verlauf der Verhandlungen und Tarifabschlüsse. Dazu eignen sich besonders tarifpolitische Ausschüsse, wie es sie bereits für mehrere Branchen auf europäischer Ebene gibt. Diese tarifpolitischen Ausschüsse könnten vor allem folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Gegenseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch,
- Erarbeitung gemeinsamer Plattformen,
- Aufbau einer Solidaritätsstruktur,
- Aufbau eines Frühwarnsystems.

### 2. Schaffung von Informations- und Konsultationsgremien in multinationalen Unternehmen

Positive Erfahrungen liegen in einer Reihe von Unternehmen vor, unter anderem bei: Thomson Grand Public, Bull, Volkswagen, BSN, St. Gobain. In mehreren Unternehmen laufen die Vorbereitungen für die Schaffung derartiger Ausschüsse, so bei Pechiney, Unilever, Nestle, Rhone-Poulenc, Elf Aquitaine, Bayer, Pirelli, Jacobs-Suchard, Allianz, Triumph.

### 3. Fortentwicklung des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene

Obwohl in einigen wichtigen Sektoren die europäischen Arbeitgeberverbände sich nach wie vor konkreten Gesprächen mit den europäischen Gewerkschaften widersetzen, vor allem Arbeitgeberverbände der Metallindustrie, insbesondere der Automobil- und Elektroindustrie sowie der Nahrungsmittelindustrie, wächst bei anderen Arbeitgeberverbänden seit kurzem die Bereitschaft zum Gespräch. Diese Tendenz ist festzustellen in den Bereichen Einzelhandel, Bau, Schuhindustrie, Banken, Versicherungen, Telekommunikation, Eisenbahnen, öffentliche Energieversorgung.

### 4. Intensivierung des sozialen Dialogs zwischen EGB und UNICE

In unmittelbarer Zukunft geht es vor allem um die Anwendung und Umsetzung der gemeinsamen Erklärung auf den verschiedenen Ebenen, vor allem auch auf der Ebene der Sektoren.

### 5. Beschleunigte Verabschiedung der Richtlinien des sozialpolitischen Programms der EG-Kommission

Die Richtlinien, die von der Kommission vorgelegt wurden, müssen schneller verabschiedet werden, vor allem die Richtlinienentwürfe über

atypische Arbeitsverträge (befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeit und Teilzeitarbeit) und des Richtlinienentwurfs über die Gestaltung der Arbeitszeit (Begrenzung der Arbeitsdauer, tägliche und wöchentliche Ruhezeit, Nachtarbeit, Überstunden und so weiter).