

Confédération Européenne des Syndicats

European Trade Union
Confederation



Den Europeiske Faglige
Samorganisasjon

Europäischer Gewerkschaftsbund

GESTALTUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALRAUMS
IM BINNENMARKT

EUROPÄISCHES SOZIALPROGRAMM DES EGB

verabschiedet durch den Exekutivaus-
schuss am 11. und 12. Februar 1988

I N H A L T

Einleitung

- I. Für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sorgen
- II. Zwei Wege und vier Ebenen zur Verwirklichung des Sozialraums
 - 2.1. Die beiden Wege des Sozialraums
 - 2.1.1. Für eine europäische Sozialgesetzgebung
 - 2.1.2. Für den Sozialdialog und Verhandlungen auf europäischer Ebene
 - 2.2. Die vier Ebenen des Sozialraums
 - 2.2.1. Ein Sozialraum auf Branchenebene
 - 2.2.2. Ein Sozialraum auf Gemeinschaftsebene
 - 2.2.3. Ein nationaler Sozialraum
 - 2.2.4. Ein regionaler Sozialraum
- III. Fünf Ziele zur Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts im Binnenmarkt
 - 3.1. Binnenmarkt für Wachstum und Beschäftigung
 - 3.2. Binnenmarkt und Technologiepolitik
 - 3.3. Binnenmarkt für Solidarität
 - 3.4. Binnenmarkt : offen und sicher
 - 3.5. Für einen demokratisch kontrollierten Binnenmarkt

Anhang : Zwingende gemeinschaftsrechtliche Instrumente des Sozialprogramms

* * * * *

E I N L E I T U N G

1. Seit seiner Gründung vertritt der Europäische Gewerkschaftsbund ein Konzept für Europa, das sich auf Solidarität, Gerechtigkeit, Frieden, Vollbeschäftigung und Wohlstand für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen begründet, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, dem öffentlichen oder dem privaten Sektor.

2. Der Willen zum Aufbau Europas auf der Grundlage dieser Ziele war für den EGB entscheidend bei seinen Aktionen für die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, für ihre Erweiterung und die enge Zusammenarbeit - in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht -, die zwischen den EG- und den EFTA-Ländern entwickelt werden muss.

3. Heute stehen wir vor einem neuen Abschnitt beim Aufbau Europas: der Vollendung des grossen Binnenmarktes. Dieser Abschnitt wurde politisch in einem liberalen Rahmen des freien Austauschs entworfen, ohne dass die sozialen Erfordernisse und Realitäten berücksichtigt wurden.

4. Bereits zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Weissbuchs prangerte der EGB diesen einseitigen Ansatz beim Aufbau des Binnenmarktes an, da er zu grossen Gefahren für die Arbeitnehmer führt.

5. Die Aktionen des EGB haben eine Weiterentwicklung des Ansatzes ermöglicht. Die Einheitliche Akte sowie die von den verschiedenen europäischen Institutionen im Anschluss daran getroffenen Beschlüsse zeigten, dass bei der Vollendung des Binnenmarktes der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt sichergestellt werden muss.

6. Über die "universellen" Forderungen der Grundrechte der Arbeitnehmer, wie das Recht auf Arbeit, auf wirtschaftliche und soziale Demokratie, auf soziale Gerechtigkeit und Gleichbehandlung im Beruf hinaus, will der EGB mit diesem Europäischen Sozialprogramm aufzeigen, wie und nach welchen Prinzipien der Binnenmarkt aufgebaut werden muss.

* * * * *

I. Für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sorgen

1. Europa steht vor einer grossen Herausforderung: bis 1992 soll der grosse Binnenmarkt verwirklicht werden. Diese Herausforderung betrifft nicht nur die Europäische Gemeinschaft, sondern auch die EFTA. Deswegen ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den EG- und den EFTA-Ländern erforderlich.

2. Für den EGB bedeutet die Vollendung des Binnenmarktes - die nichts anderes als die Verwirklichung der im Römischen Vertrag aufgeführten Aufgaben ist - jedoch mehr als die Beseitigung der materiellen, technischen und steuerlichen Schranken für die Schaffung eines grossen, liberalen Marktes: Es geht auch und vor allem darum, erneut den Weg in Richtung eines wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts zur Sicherung der Vollbeschäftigung und des Wohlstands für 120 Millionen Arbeitnehmer einzuschlagen.

3. Der Exekutivausschuss des EGB betonte in seiner Entschliessung von Dezember 1985, dass es notwendig sei, gleichzeitig mit den wirtschafts- und strukturpolitischen Massnahmen auch sozialpolitische Massnahmen durchzuführen, damit eine dynamische und ausgewogene Entwicklung des Binnenmarktes sichergestellt werden kann, bei der auch unsere sozialen Zielsetzungen verwirklicht werden.

4. Diese Vollendung des Binnenmarktes muss sozial beherrscht werden und mit einer Verbesserung der sozialen Absicherung der Arbeitnehmer einhergehen. Unter dem Druck der nationalen und internationalen Unternehmen sowie der sich beschleunigenden Unternehmenszusammenschlüsse dürfen sich die regionalen Unterschiede und Ungleichgewichte nicht verschärfen und die sozialen Rechte nicht zu Lasten der Arbeitnehmerschaft abgebaut und ausgehöhlt werden. Da die Arbeitnehmer in erster Linie von einem einheitlichen Europäischen Binnenmarkt betroffen sind, muss der wirtschaftliche Wandel so gestaltet werden, dass er von den Arbeitnehmern akzeptiert werden kann und sich ihre Lebenslage verbessert. Der Europäische Binnenmarkt muss daher Gegenstand von Verhandlungen über Form, Inhalt und seine sozialen Konsequenzen sein.

5. Es kann weder dauerhafte wirtschaftliche Erfolge noch industrielle Integration ohne soziale Erfolge und sozialen Zusammenhalt geben. Daher müssen Wandel und Neustrukturierung von Industrie und Dienstleistungen bei der Vollendung des Binnenmarktes auch den Ausbau der Wirtschaftsdemokratie zur Folge haben. Dazu gehört auch das Grundrecht auf Unterrichtung, Anhörung und Verhandlung für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften. Dieses Recht muss weiterhin eine echte Einflussnahme der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf Unternehmensentscheidungen sicherstellen. In keinem Fall darf die Vollendung des Binnenmarktes als Ausflucht dafür dienen, bestehende Rechte in diesem Bereich zu umgehen.

./.

6. Eine erfolgreiche Vollendung des Binnenmarktes erfordert konkrete Aktionen seitens aller Beteiligten. Vor allen Dingen sind die Voraussetzungen zu schaffen, die erlauben, die im Laufe der Vollendung des Binnenmarktes erkannten sozialen Probleme wirksam anzugehen. Darüber hinaus ist ein gesetzlicher Rahmen erforderlich, der den europäischen Arbeitnehmern ein höchstmögliches Schutzniveau in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet sowie Schutz vor den Gefahren eines sozialen Dumpings bei der Vollendung, des Binnenmarktes bietet; hierzu müssen zusätzliche Möglichkeiten für die europäische Interessenvertretung der Gewerkschaften geschaffen werden. Der gleiche Schutz muss auch für die Verbraucher gelten.

7. Die Schaffung des europäischen Sozialraums muss zum Ziel haben, den Binnenmarkt dynamisch zu gestalten und die sich durch diese Vollendung möglicherweise ergebenden sozialen Folgen vorbeugend in den Griff zu bekommen. Weiteres Ziel ist, für alle Länder der Gemeinschaft in Zusammenarbeit mit den EFTA-Ländern Konvergenz auf dem Wege des Fortschritts zu erreichen. Dabei dürfen weder die bereits erzielten Errungenschaften noch die möglicherweise zu erzielenden in Frage gestellt werden.

8. In jeder Phase der Vollendung des Binnenmarktes müssen vertraglich verankerte und gesetzgeberische Massnahmen untereinander abgestimmt und mit den jeweiligen wirtschaftlichen und technischen Massnahmen verknüpft werden. Nur dann ist eine Verstärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in der Gemeinschaft, wie **sie** der EGB fordert und die Einheitliche Akte es vorsieht, zu erreichen.

II. Zwei Wege und vier Ebenen zur Verwirklichung des Sozialraums

9. Die Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts bedeutet nicht, dass alle sozialpolitischen Regelungen in Europa zu vereinheitlichen sind. In Anbetracht der Unterschiede muss eine Politik durchgeführt und Mittel bereitgestellt werden, um die Unterschiede schrittweise zu verringern und abzuschaffen und das Sozialgefüge insgesamt anzuheben, wie es in der Einheitlichen Akte (Art. 118A, Abs., 1) dargelegt ist.

10. In der europäischen Sozialpolitik sind dazu zwei Wege möglich: Gesetzgebung und vertragliche Abmachungen. Dabei ist auf vier Ebenen vorzugehen: auf der Ebene der Branchen und auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene.

2.1. Die beiden Wege des Sozialraums

11. Im weiteren Sinne fasst die Verwirklichung der Sozialpolitik in allen westeuropäischen Ländern auf zwei Elementen: Gesetzgebung und Verhandlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Beide ergänzen sich und müssen als Einheit gesehen werden. Das gilt auch für die europäische Ebene.

2.1.1. Für eine europäische Sozialgesetzgebung

12. Die soziale Dimension des Binnenmarktes muss in die Politik des Rates und der Regierungen der EG-Mitgliedstaaten sowie darüber hinaus der übrigen Regierungen einbezogen werden.

13. Diese müssen also ihren Teil der Verantwortung beim Aufbau des europäischen Sozialraums übernehmen. Sie müssen eine grundlegende Sozialgesetzgebung verabschieden, die die grundlegenden sozialpolitischen Prinzipien wie zum Beispiel gute Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Wirtschaftsdemokratie, sozialen Schutz, soziale Sicherheit und Chancengleichheit für Männer und Frauen garantiert;

- die bestmöglichen Sicherheits- und Gesundheitsnormen für Arbeitnehmer, Verbraucher sowie für die Umwelt definiert;
- Mindestnormen und/oder -vorschriften festschreibt, die eine Regelung der Arbeit unter Vermeidung einer Politik des sozialen Dumpings ermöglichen.

14. Der politische Willen zur Sicherung einer gesetzlichen Grundlage für den europäischen Sozialraum wurde bereits auf der Sitzung des Rates der Sozial- und Arbeitsminister am 26. Mai 1987, auf der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen am 25. Juni 1987 und im Beretta-Bericht und der Beretta-Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Ausdruck gebracht.

15. Die Kommission muss deshalb dringend die geeigneten Initiativen ergreifen. Der Rat muss die ihm durch Art. 118A der Einheitlichen Akte gebotenen Mittel nutzen, um im sozialen Bereich gesetzgeberisch tätig zu werden; die Sozialpartner brachten dies bereits in ihrer Gemeinsamen Stellungnahme vom 26. November 1987 zum Ausdruck.

16. Europa begibt sich nicht mit leeren Händen auf diesen Weg. Die vom Europarat angenommene und bereits von 14 Mitgliedstaaten des Rates (davon 9 Mitgliedstaaten der Gemeinschaft) ratifizierte europäische Sozialcharta stellt einen hervorragenden Rahmen dar, auf den für eine gesetzgeberische Grundlage des Sozialraums Bezug genommen werden *kann*; das gleiche gilt auch für die verschiedenen Konventionen und Empfehlungen der IAO. Damit die international geltenden sozialen Mindeststandards auch tatsächlich eingehalten werden, müssen die wichtigen Übereinkommen der IAO und die Europäische Sozialcharta sowie das Zusatzprotokoll umgehend von allen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft ratifiziert werden.

17. Eine gemeinschaftliche Sozialgesetzgebung muss prinzipiell die vorhandenen Ungleichheiten mit berücksichtigen. Einerseits muss sie die sozialen Errungenschaften der fortschrittlichsten Länder garantieren und ausbauen, andererseits muss sie innerhalb festgelegter Fristen den Ländern, die sich im Rückstand befinden, die Möglichkeit bieten, die hohen gemeinschaftlich festgesetzten Normen für den Schutz der Arbeitnehmer zu erreichen.

18. Damit dieses "soziale Aufholen" in den betreffenden Ländern und Regionen erreicht wird, muss sich die Politik vorübergehend auf EG-Hilfen und Ausgleichsmaßnahmen stützen, und der wirtschaftliche Zusammenhalt zwischen den Regionen muss - wie in der Einheitlichen Akte vorgesehen - auf der Grundlage von entsprechenden Programmen entwickelt werden.

2.1.2. Für den Sozialdialog und Verhandlungen auf europäischer Ebene

19. Bei der Vollendung des Binnenmarktes steht in politischer, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht viel auf dem Spiel.

20. Neben gesetzgeberischen Massnahmen muss die Entwicklung der sozialen Dimension, gestützt auf die Zielsetzungen des EGB und seiner Mitgliedsbünde, auf dem Sozialdialog basieren.

21. Dieser muss auf europäischer, regionaler und Branchenebene entsprechend Artikel 118B der Einheitlichen Akte entwickelt und stimuliert werden.

22. Die soziale Dimension des Binnenmarktes kann nämlich nicht nur durch eine allgemein verbindliche Gesetzgebung ausgefüllt werden, die einheitliche Normen festlegt. Grosse Bedeutung messen der EGB und seine Mitgliedsbünde vielmehr den vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf allen Ebenen bei, auf denen Probleme anstehen.

23. Bei den Problemen im Zusammenhang mit der Vollendung des Binnenmarktes könnte die europäische Ebene zu einer neuen Verhandlungsebene werden, insbesondere und vorrangig für transnationale Unternehmen und Branchen. Die Gemeinschaft müsste den rechtlichen Rahmen zur Erleichterung der Durchführung dieser Verhandlungen und die korrekte Anwendung der Ergebnisse schaffen. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen müssten die Strukturen und Verfahrensweisen für eine derartige Verhandlung auf europäischer Ebene festlegen. In diesem Sinne:

- könnte der Sozialdialog dazu führen, dass beide Seiten Verpflichtungen eingehen, die die sich auf europäischer Ebene ergebenden Probleme betreffen. Die Konkretisierung und Um-

setzung muss auf der Branchenebene, auf der nationalen Ebene sowie auf der Ebene der Unternehmen erfolgen, entsprechend den Umständen und den gegebenenfalls existierenden Abkommen;

- könnte der Sozialdialog als Bezug für die gesetzlichen Initiativen der Kommission dienen, und zwar entweder dann, wenn die Sozialpartner eine gesetzliche Festschreibung ihrer eventuellen Abkommen wünschen oder - falls sie keine Einigung erzielen können - um darüber hinweg Gesetze zu erlassen, damit kein "soziales Vakuum" bei einem Element des Binnenmarktes entsteht.

2.2. Die vier Ebenen des Sozialraums

24. zusätzlich zum allgemeinen sozialpolitischen Rahmen, der auf Gemeinschaftsebene von fundamentalen Prinzipien ausgehen muss, ist es erforderlich, die europäische Sozialpolitik auf Branchenebene, auf nationaler und regionaler Ebene auszuarbeiten und umzusetzen.

2.2.1. Ein Sozialraum auf Branchenebene

25. Die Vollendung des Binnenmarktes könnte auf der europäischen Ebene zu strukturpolitischen Massnahmen führen, die stärker integriert sind. Auf seiner Londoner Konferenz im März 1987 hat der EGB auf die Notwendigkeit einer ausgewogenen Strukturpolitik für die europäischen Regionen hingewiesen, damit die Entwicklungsabstände verringert und keine neuen Ungleichgewichte geschaffen werden.

26. Bei den sozialen Folgen der Gemeinschaftspolitik ist die Gemeinschaft erst seit kurzem - also viel zu spät und dann noch in unzulänglicher Weise - tätig geworden (in den Bereichen Eisen und Stahl, Schiffsbau etc.),

27. Darum muss jetzt unverzüglich eine dynamische Strukturpolitik entwickelt werden, die auf einer Reform der Strukturfonds begründet ist und eine wirkungsvolle vorbeugende und vorausschauende Intervention in sozialer Hinsicht ermöglicht.

28. Eine solche Politik beinhaltet eine sowohl quantitative als auch qualitative vorausschauende Beschäftigungsplanung und muss verschiedene Bestandteile einer Wirtschaftsdemokratie entwickeln. Diese Demokratie, die in Punkt 3.5. des vorliegenden Dokuments definiert wird, muss sowohl die grossen nationalen wie auch multinationalen Unternehmen umfassen und die regionale Dimension berücksichtigen.

29. Grundlegende Aufgabe auf der Ebene der Branchen ist eine Definition der Sozialnormen, eine Vorwegnahme der sozialen Folgen bei der Beschäftigung durch Präventivmassnahmen zur Entwicklung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten und Ausbildungsgänge.

30. Praktisch in allen Branchen ergeben sich kurzfristig Probleme und Herausforderungen bei der Vollendung des

./.

Binnenmarktes, insbesondere aber in den folgenden Bereichen:

- Transportwesen
- Banken und Versicherungen
- Zoll und dazugehörige Dienste
- Bauwirtschaft und öffentliche Arbeiten
- Metallindustrie
- Nahrungsmittelindustrie
- chemische und pharmazeutische Industrie
- Energiewirtschaft
- Telekommunikation etc.

Die Probleme entstehen durch die Freizügigkeit für den Güter- und Warenverkehr, ausgehend von der Einführung europäischer Normen, der Öffnung des Dienstleistungsverkehrs, der Öffnung des öffentlichen Auftragswesens.

31. Auf der Ebene der betroffenen Branchen müssen daher Diskussionen augenommen bzw. intensiviert werden, damit von den Sozialpartnern und der Gemeinschaft die zu ergreifenden - gesetzlichen oder vertraglichen - Massnahmen festgelegt werden können, mit denen eine gerechte Wirtschafts- und Sozialpolitik sichergestellt werden kann, d.h. eine Politik, die nicht auf einem unkontrollierten Wettbewerb zu Lasten der Arbeitnehmer beruht.

2.2.2. Ein Sozialraum auf der Gemeinschaftsebene

32. Wie bereits ausgeführt, tragen der Rat und die Regierungen grundlegende Verantwortung bei der Annahme einer gemeinschaftlichen Sozialgesetzgebung, die - entsprechend den Empfehlungen von Art. 130A der Einheitlichen Akte - ein soziales Dumping verhindern und eine ausgewogene Sozialpolitik begünstigen soll.

33. Die gemeinschaftliche Gesetzgebung muss die "Unveräusserlichkeit der grundlegenden sozialen Rechte" festschreiben.

34. Diese grundlegenden Rechte müssen sich auf folgendes erstrecken:

- Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und Wirtschaftsdemokratie (Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung und Mitbestimmung);
- Schutz aller Arbeitnehmer, ungeachtet der Unternehmensgrösse oder des Arbeitsvertrags, insbesondere bei prekären Beschäftigungsverhältnissen;
- sozialer Schutz (Krankheit, Unfall, Ruhestand, Arbeitslosigkeit) ;
- Anspruch aller Arbeitnehmer auf Sicherheit und Gesundheitsschutz;
- Recht auf Erstausbildung und berufliche Aus- und Weiterbildung;
- Recht auf Gleichbehandlung im Beruf.

2.2.3. Ein nationaler Sozialraum

35. Eine europäische Rahmengesetzgebung muss ein hohes Schutzniveau für alle Arbeitnehmer bei jedem beruflichen Risiko gewährleisten, d.h., sie muss die physische und psychische Sicherheit und Gesundheit absichern. Die damit verbundene Harmonisierung darf demnach nicht bereits bestehende "hohe" Schutzniveaus in einzelnen Staaten gefährden. Ausserdem muss - entsprechend Absatz 3, Art.118A der Einheitlichen Akte - eine dynamische

Präventivpolitik und eine Politik zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in jedem Mitgliedsland die Beibehaltung und den Ausbau von Massnahmen zum verstärkten Schutz der Arbeitsbedingungen erlauben. Die Anwendung einer europäischen Rahmengesetzgebung auf hohem Niveau muss allerdings die Gegebenheiten und den Entwicklungsstand eines jeden einzelnen Landes berücksichtigen.

36. Eine europäische Rahmenrichtlinie kann beispielsweise jedem Arbeitnehmer das Recht auf eine tarifvertragliche und/oder gesetzliche Absicherung garantieren. Dieses Prinzip muss dann entsprechend der nationalen Gepflogenheiten und Bestimmungen angewandt werden. Ziel dabei ist, dass - unabhängig von den unterschiedlichen Wegen und Mitteln - sämtliche europäischen Arbeitnehmer tatsächlich durch einen Tarifvertrag und/Oder die Gesetzgebung geschützt werden, und sowohl ihre kollektiven als auch ihre individuellen Rechte gesichert werden.

37. Anderes Beispiel: die Verabschiedung höchstmöglicher Sicherheits- und Gesundheitsnormen am Arbeitsplatz muss eine Anwendungsweise erlauben, die dem unterschiedlichen Entwicklungsstand in den europäischen Ländern Rechnung trägt. Ohne einen Vergleich über das Niveau der Normen anzustellen, können für die Länder, die den grössten Rückstand bei Vorbeugung, Kontrolle und in bezug auf technische Prüfstellen aufweisen, Zwischenschritte vorgesehen werden, die ihnen - mit Unterstützung der Gemeinschaft - die Möglichkeit bieten, innerhalb einer festgelegten Frist den Übergang zur Beachtung wissenschaftlich fundierter und akzeptierter Normen zu bewerkstelligen.

2.2.4. Ein regionaler Sozialraum

38. Zu den grössten Gefahren des Binnenmarktes gehört die Verschärfung der europäischen regionalen Ungleichgewichte. Deswegen kommt dem Artikel 130A der Europäischen Einheitlichen Akte, der zum Ziel hat, den Abstand zwischen den verschiedenen Regionen und den Rückstand in den am wenigsten begünstigten Gebieten zu verringern, besondere Bedeutung zu.

39. Daher misst der EGB der realen Verdopplung der Mittel sowie der Reform der Strukturfonds, der Projektausarbeitung und der Kontrolle über die Mittelverwendung grösste Bedeutung bei. Hierzu hat der Exekutivausschuss des EGB bereits im Oktober 1987 eine Entschliessung verabschiedet.

40. Bei der praktischen Umsetzung dieser Wachstums- und Beschäftigungspolitik müssen die Sozialpartner auf regionaler und örtlicher Ebene beteiligt werden.

III. Fünf Ziele zur Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts des Binnenmarktes

41. Die Verwirklichung des Binnenmarktes im Rahmen des "wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts" muss auf fünf Zielen fussen: Wachstum und Beschäftigung - technologische Zukunft - Solidarität - Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Sicherheit - Wirtschaftsdemokratie.

./.

3.1. Binnenmarkt für Wachstum und Beschäftigung

42. Die von den Mitgliedstaaten angenommene und von den Sozialpartnern grundsätzlich unterstützte Kooperative Strategie für Wachstum und Beschäftigung muss unverzüglich auf der Ebene jedes Staates angewandt werden.

43. Ausgehend von einer Wiederankurbelung der öffentlichen und privaten Investitionen, wie von den Sozialpartnern in ihren gemeinsamen Stellungnahmen und Erklärungen vom 6. November 1986, 7. Mai 1987 und 26. November 1987 erneut bestätigt wurde, ist es möglich, das Wachstum zu stimulieren. Dadurch könnte eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung begünstigt werden, die gleichzeitig eine qualitative Weiterentwicklung der Lebens und Arbeitsbedingungen garantiert.

44. Im Zusammenhang mit der vorausschauenden Beschäftigungsplanung müssen auf regionaler und örtlicher Ebene Instrumente geschaffen werden, mit deren Hilfe die Weiterentwicklung und Neustrukturierung der Wirtschaftstätigkeit und die Entwicklung der Industrie- und Dienstleistungssektoren - den beiden Hauptbereichen der Vollendung des Binnenmarktes - geplant und vorbereitet werden kann.

45. Die Intervention der Strukturfonds in diesen beiden Bereichen muss eine Beteiligung der Sozialpartner bei der Festlegung, der Programme, bei ihrer Durchführung und bei der Beurteilung der Ergebnisse vorsehen, und zwar in dreigliedrigen Ausschüssen zur vorausschauenden Beschäftigungsplanung.

46. Wenn diese Aktion erfolgreich sein soll, muss sie von verschiedenen unterstützenden Massnahmen und Ausbildungsprogrammen begleitet werden, die jedem Einzelnen mehr Chancen für eine Beschäftigung vermitteln, insbesondere den Personen oder Gruppen mit spezifischen Problemen: jugendlichen Schulabgängern ohne Berufsausbildung, Behinderten, angelernten oder ungelernten Arbeitern, Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitnehmern usw. Ziel muss es sein, das Qualifikationsniveau insgesamt anzuheben und ihnen breitgefächerte Qualifikationen zu bieten, die die Zugangschancen für den Arbeitsmarkt erweitern.

47. Die Vollendung des Binnenmarktes erfordert ein Bildungssystem, das zu guten und breitangelegten Qualifikationen führt, die zum Wandel befähigen. Möglichkeiten der Erwachsenenbildung, einschliesslich eines Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer, müssen vorgesehen werden. Die innerbetriebliche Ausbildung darf nicht zu Einkommenverlusten führen und muss unter Beteiligung und Einflussnahme der Gewerkschaften gestaltet werden.

48. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik sollte eine weitgefächerte Spanne von sich gegenseitig unterstützenden Instrumenten umfassen, die mit Investitions- und regionalpolitischen Programmen kombiniert werden sollten. Vorzugsweise sollten diese folgendes zum Inhalt haben:

- breitangelegtes und effizientes öffentliches Arbeitsvermittlungswesen;
- berufliche Orientierung und Beratung;
- Berufsbildungsprogramme und Weiterbildungsprogramme;
- Massnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Arbeitsplatz und Massnahmen zur Verhinderung der Jugendarbeitslosigkeit;
- Massnahmen zur beruflichen Eingliederung und Unterstützung von Behinderten;
- besondere Unterstützung für Wanderarbeitnehmer;
- Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen insbesondere für Langzeitarbeitslose und benachteiligte Gruppen;
- Lohnzuschüsse für spezifische Personen oder Personengruppen.

3.2. Binnenmarkt und Technologiepolitik

49. Die Zukunft wird heute vorbereitet, und das hat die Kommission verstanden, als sie begann, ehrgeizige Programme für Forschung und Entwicklung im Bereich neuer Technologien zu entwickeln. Bei ESPRIT, RACE, BRITE, COMETT, ebenso wie bei EUREKA, zeigt sich jedoch deutlich, dass der soziale Aspekt in den Gemeinschaftsaktionen, die sich in erster Linie an der Industrie und an den Arbeitgebern orientieren, weitgehend vernachlässigt wurde.

50. Unter Berücksichtigung der führenden Rolle, die die Forschungsinstitute auf örtlicher Ebene im Bereich der Innovation, der Unternehmensentwicklung und der Schaffung von Arbeitsplätzen spielen können, muss für eine ausgewogene geographische Verteilung dieser Institute gesorgt werden. Der EGB und die ihm angeschlossenen Bünde müssen umfassender an sämtlichen Forschungsprogrammen und an der Zusammenarbeit mit den Forschungsinstituten beteiligt werden.

51. Von den Mitteln eines jeden Programms zur Forschungs- und Technologieförderung müssten 10 v.H. der Mittel für eine vorausschauende Abschätzung und Bewertung sozialer und ökologischer Folgen sowie für die Darlegung von Handlungsmöglichkeiten zu ihrer Bewältigung und zur Erschliessung technologischer Entwicklungsalternativen bereitgestellt werden. Zugleich muss die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Gewerkschaften gefördert werden, damit die Auswirkungen neuer technologischer Entwicklungen im Hinblick auf Arbeitswelt, Gesellschaft und Umwelt umfassend erforscht werden und Voraussetzungen geschaffen werden, um unerwünschte und/oder schädliche Auswirkungen zu vermeiden.

52. Erstausbildung und Weiterbildung sind auszubauen, damit die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die neuen Technologien ausgebildet werden können und so die Chancengleichheit hinsichtlich der verfügbaren Arbeitsplätze gewährleistet wird.

53. Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften müssen vor der Einführung neuer Technologien in ihren Unternehmen und Branchen konsultiert werden, damit die Bedingungen und die Folgen im Zusammenhang mit der Einführung beeinflusst werden und Gegenstand von Verhandlungen sein können.

54. Die gegenseitige Anerkennung der Studiengänge, der Abschlüsse und der beruflichen Befähigungsnachweise ist ein wichtiger Faktor für die berufliche Mobilität sowie für die wissenschaftliche und technische Bereicherung der europäischen Länder.

3.3. Binnenmarkt für Solidarität

55. Die Verkürzung der Arbeitszeit als Ziel steht weiterhin im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Aktionen des EGB und der ihm angeschlossenen Bünde, damit unmittelbar und nachdrücklich der Herausforderung der Arbeitslosigkeit begegnet werden kann. Eine umfassende Arbeitszeitverkürzung, verbunden mit einer Neuordnung und Anpassung der Arbeitszeit, könnte Arbeitsplätze schaffen und eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ermöglichen.

56. Eine europäische Arbeitsschutzgesetzgebung müsste Obergrenzen für die zulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festlegen, Überstunden einschränken und dafür sorgen, dass Überstunden durch Freizeit abgegolten werden. Bessere, nationale Arbeitszeitbestimmungen dürfen hierbei nicht unterlaufen werden. Ebenso müssten entsprechende Richtlinien zur Teilzeitarbeit und Zeitarbeit (Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge) schnellstens verabschiedet werden.

57. Die Krise mit ihren Konsequenzen wie Arbeitslosigkeit, frühzeitige Versetzung in den Ruhestand für hunderttausende Arbeitnehmer etc. führt zu einer Verringerung der Einnahmen der Sozialversicherung und zu einer Erhöhung ihrer Ausgaben. Im Gegensatz zum liberalen Trend, der die Systeme der Sozialen Sicherheit, der sozialen Gerechtigkeit und der Solidarität in Frage stellen möchte, fordert der EGB zur Verteidigung dieser Systeme auf, und er verlangt eine europäische Gesundheits- und Sozialschutzpolitik, damit gegen das soziale Dumping angekämpft werden kann, das sich bei der Verwirklichung des Binnenmarktes ergeben könnte.

58. Eine ausreichende Finanzierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist auf dem Wege der Beschäftigungsförderung und sonstiger Methoden zur Steigerung der Einnahmen zu erreichen.

59. Alle Bürger der Europäischen Gemeinschaften sollten berechtigt sein, in sämtlichen Mitgliedstaaten ärztliche Mindestleistungen im Rahmen der Sozialversicherung in Anspruch zu nehmen, ohne dabei auf Hindernisse zu stossen.

60. Alle Erwerbstätigen - unabhängig von der Art ihrer Arbeitsverträge und von der geleisteten Stundenzahl - sollten über eine soziale Sicherheit im Rahmen der Kranken-, Arbeitsunfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung verfügen, die ihnen die Beibehaltung eines angemessenen Lebensstandards ermöglicht. Das gleiche muss auch für die Arbeitslosen, einschliesslich der Arbeitssuchenden gelten (Jugendliche, Frauen), die noch nie erwerbstätig waren, aber als Arbeitssuchende gemeldet sind.

./.

61. Die Verwirklichung guter Sozialversicherungssysteme in allen europäischen Ländern bedeutet, dass die Dienstleistungen für die Benutzer verbessert, die administrativen Vorgänge vereinfacht und die Dienste dezentralisiert werden, um dem Benutzer weite Wege zu ersparen; ausserdem müssen die Sozialpartner in allen Verwaltungsorganen der sozialen Sicherheitssysteme - entsprechend den jeweiligen nationalen Gepflogenheiten - vertreten sein.

62. Die soziale Gerechtigkeit, im Rahmen der Vollendung des Binnenmarktes, muss auch eine Vereinfachung der verwaltungstechnischen Bestimmungen für die Grenzarbeitnehmer, die Harmonisierung der Steuergesetzgebung und die Beteiligung der Gewerkschaften an den europäischen interregionalen Projekten und Aktionen mit sich bringen.

3.4. Binnenmarkt: offen und sicher

63. Die Vollendung des Binnenmarktes soll die tatsächliche Freizügigkeit für die Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen mit sich bringen und die Möglichkeit des Zugangs zu den in der Gemeinschaft verfügbaren Arbeitsplätzen erschliessen.-

64. Noch gibt es zahlreiche Hindernisse bei den Systemen in bezug auf die soziale Sicherheit, auf Probleme im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand, bei der Besteuerung der Grenzarbeiter, bei der Familienzusammenführung, bei der Anerkennung und Vergleichbarkeit der beruflichen Befähigungsnachweise und der Diplome, bei der Gleichstellung von Männern und Frauen.

65. Von der Kommission sollen dem Rat dringend Richtlinien und Empfehlungen bezüglich dieser Probleme und im Hinblick auf ihre Lösung bis 1992 vorgeschlagen werden.

66. Bei der Vollendung des Binnenmarktes geht es auch um den freien Verkehr der Erzeugnisse und Maschinen. Dieser freie Verkehr ist auf dem Wege einer europäischen Normung sicherzustellen, die von den Europäischen Gemeinschaften in enger Zusammenarbeit mit den EFTA-Ländern festzulegen ist.

67. Die Normung hat - über die technischen Aspekte - nicht nur wirtschaftliche Auswirkungen, sondern betrifft auch die Arbeitsbedingungen, Gesundheitsbedingungen und die Arbeitssicherheit, und zwar sowohl im Produktionsbereich als auch im Hinblick auf Installation, Wartung, Nutzung beziehungsweise Verbrauch.

68. Entsprechend dem Wortlaut und dem Geist der Einheitlichen Akte müssen wir für die Arbeitnehmer "ein hohes Schutzniveau" (Art. 100A) garantieren, "die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt (zu) fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen" und die "Harmonisierung der in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt" (Art 118A -Punkt 1) sicherstellen, mit der Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, "Massnahmen zum verstärkten Schutz der Arbeitsbedingungen beizubehalten oder zu ergreifen" (Art. 118 A Punkt 3).

./.

69. Der EGB fordert daher das Recht auf Unterrichtung und die Möglichkeit, bei allen Etappen der europäischen Normung eingreifen zu können, um die Interessen der Arbeitnehmer sowohl als Verbraucher als auch als Benutzer zu verteidigen. Der EGB muss in den Prozess der Ausarbeitung der Richtlinienvorschläge und bei der Festlegung der "wesentlichen Erfordernisse" eingreifen können, und er muss im Ständigen Sachverständigenausschuss vertreten sein, der mit der Kontrolle über die Einhaltung der Richtlinien und Ausarbeitung der Mandate für die europäischen Normeninstitutionen beauftragt ist. Die Formen dieser Zusammenarbeit sind gemeinsam mit den betreffenden Instanzen festzulegen.

70. Auf der europäischen Ebene wäre eine Dreierinstanz zur Überwachung bei der Lösung dieser Probleme einzurichten.

71. Das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine der grundlegenden Forderungen des EGB. Die Vollendung des Binnenmarktes muss als Gelegenheit genutzt werden, eine intensive Normungs- und Harmonisierungsarbeit auf europäischer Ebene im Hinblick auf bessere Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu leisten. Bei giftigen oder krebserregenden Produkten, bei der Vorbeugung, bei der Arbeitsmedizin, beim Strahlenschutz, bei den Berufskrankheiten etc., überall ist es möglich, im Interesse der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schnelle Fortschritte zu erzielen. Gerade in diesem Bereich muss die Möglichkeit, die durch Artikel 118A der Einheitlichen Akte - bei einer weiten Auslegung - geboten wird, in den Dienst des sozialen Fortschritts gestellt werden. Der EGB hebt hervor, dass eine Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen - unabhängig von der Unternehmensgrösse - von absoluter Notwendigkeit ist. Für kleine und mittlere Unternehmen dürfen keine Ausnahmen gelten.

72. Bei den Artikeln 100A und 118A ist ein integriertes Vorgehen erforderlich. Als Ergänzung zur Richtlinie "Maschinen" ist gleichzeitig eine Richtlinie über die Organisation der Sicherheit am Arbeitsplatz anzunehmen.

73. In den vom Exekutivausschuss des EGB im Oktober 1987 verabschiedeten Entschliessungen über das 3. Aktionsprogramm der Kommission in diesem Bereich und über die Normung werden die gewerkschaftlichen Vorschläge zu diesen Themen gut zum Ausdruck gebracht.

74. Die Ausarbeitung einer gemeinschaftlichen Sozialgesetzgebung in bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Auflagen im Zusammenhang mit der Vollendung des Binnenmarktes muss zu einer Wiederaufwertung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit (Luxemburg) führen, und zwar durch eine Erhöhung seiner Mittel und durch eine Reform seiner Arbeitsweise mit dem Ziel einer grösseren Effizienz.

3.5. Für einen demokratisch kontrollierten Binnenmarkt

75. Die Vollendung des Binnenmarktes und des Sozialraums macht ein besseres Verständnis der wirtschaftlichen Gegebenheiten und ein verstärktes Eingreifen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften beim Ausarbeiten wirtschafts- und sozialpolitischer Strategien auf der europäischen, nationalen, Branchen- und örtlichen Ebene notwendig.

76. Freie gewerkschaftliche Interessensvertretung auf allen Ebenen ist ein unveräusserliches Merkmal der Demokratie. Die Gewerkschaften werden es nicht-zulassen, dass unter dem Vorwand der Vollendung des Binnenmarktes erkämpfte Rechte in Frage gestellt werden. Das Zusammenwachsen des europäischen Wirtschaftsraums muss vielmehr dazu führen, dass die Freiheit der gewerkschaftlichen Interessensvertretung auf allen Ebenen garantiert und ausgeweitet wird.

Zu diesen gewerkschaftlichen Rechten gehören:

- das Recht aller Arbeitnehmer, einschliesslich der des öffentlichen Dienstes, sich einer Gewerkschaft ihrer Wahl anschliessen zu können und auf allen Ebenen Organe der Interessensvertretung bilden zu können;
- der Schutz der gewerkschaftlichen Interessenvertreter vor ungerechtfertigter Behandlung und Entlassung;
- der Abschluss von Abkommen mit der Arbeitgeberseite, die alle Interessen der Arbeitnehmer umfassen und alle Arbeitnehmer einbeziehen.

77. Die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung und Mitbestimmung in bezug auf die Unternehmensentscheidungen, wie **sie** bereits auf nationaler Ebene bestehen, müssen nicht nur auf dieser Ebene garantiert und ausgeweitet werden. Sie müssen auch auf europäischer Ebene ausgeweitet werden, um ein Gegengewicht zu den erweiterten Möglichkeiten der Unternehmen zu schaffen, die diese dank des Gemeinsamen Marktes in wirtschaftlicher, finanzieller, technologischer und industriepolitischer Hinsicht erhalten.

78. Europäischen Führungsstrukturen der Unternehmen, die durch die Regeln der Gemeinschaft im Gesellschaftsrecht erleichtert werden, müssen europäische Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gegenüber gestellt werden. De facto und de jure werden die Unternehmen unter den Bedingungen des Gemeinsamen Marktes Entscheidungen, die sie bisher für die nationalen Teilmärkte getroffen haben, für den Gemeinsamen Markt treffen.

79. Unter diesen Bedingungen des Gemeinsamen Marktes besteht der EGB darauf,

- dass die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über die Entscheidungen der Unternehmen, die diese für den Gemeinsamen Markt treffen, garantiert wird, wobei die Kosten für diese Anhörung von den Unternehmen zu tragen sind;
- dass diese Unterrichtung und Anhörung entweder gegenüber europäischen Organen der Interessensvertretung gewährt werden muss, wo immer sie entstehen oder gegenüber den national angesiedelten Interessenvertretungsorganen der Arbeitnehmer. In diesem Fall müssen Unterrichtung und Anhörung sich auf das gesamte Verhalten des Unternehmens im Gemeinsamen Markt beziehen;
- dass eine derartige Unterrichtung und Anhörung insbesondere auch vor wesentlichen Veränderungen, die das Unternehmen betreffen, erfolgen muss, wie z.B. bei Fusionen oder bei der Übernahme von Unternehmen etc.

80. Die Harmonisierung des Unternehmensrechts, die in Bereichen wie den Publizitätspflichten, den Ansprüchen der Aktionäre und der Gläubiger bereits entwickelt ist, wird sich nach den Absichten des Weissbuchs zum Binnenmarkt auch auf die Unternehmensverfassungen beziehen und neue Unternehmensstrukturen auf europäischer Ebene schaffen. Für die Gewerkschaften ist es unannehmbar, dass bei dieser Harmonisierung nur die Stellung der Aktionäre, der Gläubiger und die Rechte und Pflichten der Unternehmensleitung einer europäischen Regelung unterzogen werden.

Vielmehr müssen auch die Rechte der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene, im Rahmen der Harmonisierung des Gesellschaftsrechts gesichert werden, insbesondere unter Berücksichtigung folgender Elemente:

- Recht der Arbeitnehmervertreter auf ausführliche Unterrichtung, Konsultations- und Verhandlungsrecht in allen wichtigen unternehmerischen Angelegenheiten, bevor die Beschlüsse gefasst werden;
- gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an allen für die Arbeitnehmer bedeutsamen Unternehmensentscheidungen;
- die Möglichkeit für die Arbeitnehmervertreter, eine paritätische Instanz zu nutzen, um eine Anpassung von geplanten Entscheidungen und/oder eine Schlichtung im Falle von Uneinigkeit über die geplanten Entschlüsse zu erreichen.
- eine deutliche Unterscheidung zwischen den Organen, die ein Unternehmen verwalten und denjenigen Organen, die diese Verwaltung überwachen und kontrollieren;
- gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Zusammensetzung der Aufsichts- und Kontrollorgane, einschliesslich der Möglichkeit, dass die Arbeitnehmervertreter in diesen Organen vertreten sind.

* *

Anhang

Zwingende gemeinschaftsrechtliche Instrumente des

Sozialprogramms

In der beiliegenden Aufzeichnung werden die wichtigsten Bereiche einer europäischen Sozialpolitik aufgeführt, die durch gemeinschaftliche Regeln mit zwingendem Charakter abgedeckt werden müssen. Sie ist laufend zu ergänzen und den Erfahrungen mit dem Binnenmarkt anzupassen.

Sie bezieht sich nicht auf strukturelle Interventionen der Gemeinschaft - z.B. über die Strukturfonds - und führt auch nicht die Bereiche auf, in denen sich die Forderungen direkt an die Arbeitgeber wenden.

Binnenmarktmaßnahmen

Freizügigkeit der Personen

- Anerkennung der beruflichen Bildungsabschlüsse und Diplome (Berufsbildungspass).
 - Grenzarbeiterstatut und Verwaltungsvereinfachung für Wanderarbeitnehmer.
 - Vereinfachung der Regeln für Übertragung von Ansprüchen in der Sozialversicherung aus mehreren Mitgliedsländern - Beschleunigung der Zahlungen.
 - Abschaffung der Diskriminierung von Arbeitnehmereinkommen aus mehreren Mitgliedsländern bei der Besteuerung.
 - Kommunales Wahlrecht für die Bürger eines EG-Mitgliedstaats, die in einem anderen Mitgliedstaat leben.
 - Recht auf Ausbildung und ständige Weiterbildung.
 - Schaffung eines europäischen Bildungsurlaubs.
-

Freier Warenverkehr

- Schaffung einer dreiteiligen Normeninstanz.
 - Rahmenrichtlinie zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
 - Technische Richtlinien, die die Instrumente des Arbeitsschutzes und die Grenzwerte bei gefährlichen Stoffen festlegen.
 - Richtlinie zur Sicherheit der Verbrauchsgüter und Massnahmen zum Schutz der Verbraucher vor gefährlichen Erzeugnissen.
-

Wirtschaftsdemokratie

- Rahmenrichtlinie zur Information, Konsultation und Verhandlung über das Verhalten der Unternehmen im gemeinsamen Markt.
- Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer im Rahmen der Harmonisierung des Gesellschaftsrechts (5. Richtlinie/Europäisches Statut der Aktiengesellschaft/EWIV).

./.

Wirtschaftsdemokratie
(Forts.)

- Schutz aller erworbenen Rechte und vertraglichen Abkommen, unabhängig von den rechtlichen Formen europäischer Unternehmenskooperation.
 - Richtlinie zur Erstellung europäischer Sozialbilanzen.
 - Verwirklichung der grundlegenden Gewerkschaftsrechte und Ausweitung auf alle Unternehmen des gemeinsamen Marktes. (Gewerkschaftsfreiheit, Versammlungsfreiheit, Schutz der gewerkschaftlichen Interessenvertreter, Anerkennung europäischer Verhandlungsdelegationen).
-

Industrielle Integration

- Richtlinien zum Umweltschutz (Verursacherprinzip, Vorsorgeprinzip, grenzüberschreitende Einspruchsrechte Anwendung des Standes der Technik).
 - Richtlinien im Bereich der sektoralen Entwicklung (Integration von industriellen und sozialen Massnahmen)/
Richtlinien zur Wettbewerbskontrolle und Verhinderung von Monopolbildung.
-

Sozialer Zusammenhalt

- Rahmenrichtlinie zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (maximale wöchentliche/jährliche Dauer, Mindesturlauben, Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit).
- Ausweitung und volle Anwendung der Richtlinien zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.
- Richtlinie Elternurlaub.
- Rahmenrichtlinien zur Einbeziehung aller Arbeitsformen in die Sozialgesetzgebung und Sozialversicherung.
- Rechte der Arbeitnehmer in bezug auf Einstellung und Entlassung (Ausweitung der Richtlinie "Massenentlassungen").
- Mindestansprüche aller beim Zugang zu Gesundheitsdiensten und öffentlichen Einrichtungen.
- Mindestansprüche, die jedem Bürger gesicherte Lebensgrundlagen bieten (insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter).