



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
Fédération Européenne des Métallurgistes  
European Metalworkers' Federation*

# **Geschichte des EMB Zwischen Kontinuität und Transformation**

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung:  
Notwendigkeit europäischer Gewerkschaften
2. Vorgeschichte:  
Vom Metallausschuss zum Europäischen Metallgewerkschaftsbund
3. Der EMB von 1971 bis 1994
  - 3.1. Statut
  - 3.2. Aktionsprogramm
  - 3.3. Mitgliederentwicklung
  - 3.4. Finanzierung
  - 3.5. Sekretariat und Exekutive
  - 3.6. Ausschüsse und Arbeitsgruppen
4. Kontinuität:  
Schwerpunkte in der Arbeit des EMB
  - 4.1. Vernetzung und Koordination europäischer Metallgewerkschaften
  - 4.2. Solidaritätsarbeit
  - 4.3. Tarifpolitik
  - 4.4. Multinationale Unternehmen
  - 4.5. Branchen der Metallindustrie
  - 4.6. Europäische Arbeitgeberverbände
  - 4.7. Die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft
  - 4.8. Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftseinrichtungen

5. Transformation:  
**Allgemeinpolitische Tätigkeit des EMB**
  - 5.1. Wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas
  - 5.2. Ausländische ArbeitnehmerInnen
  - 5.3. Frauen
  - 5.4. Frieden, Abrüstung und Waffenexporte
  - 5.5. Umweltschutz und Energiepolitik
  - 5.6. Handelspolitik
  - 5.7. Neue Technologien
  
6. Ausblick:  
Neuere Entwicklungen

## 1. Einleitung:

### Notwendigkeit Europäischer Gewerkschaften

Getragen von den Ideen internationaler Solidarität und gegenseitiger Unterstützung setzen Gewerkschaften seit über 100 Jahren auf internationale Zusammenarbeit. In der Metallbranche wurde 1893 der Internationale Metallarbeiterbund (IMB) gegründet. Bereits damals hatte man in der Arbeiterbewegung erkannt, wie wichtig internationale Koordination ist und versuchte, über nationalstaatliche Grenzen hinweg die Belange der Arbeiter zu vertreten. Herausragendes Element in der Arbeit waren aktive Unterstützungsmassnahmen bei Arbeitskämpfen - auch heute noch ein wichtiger Bestandteil der internationalen Gewerkschaftsarbeit.

In den 50er Jahren dieses Jahrhunderts stellten sich mit der beginnenden europäischen Integration - nach vielen Einschnitten, Rückschlägen und auch Erfolgen in der Geschichte der internationalen Gewerkschaftsarbeit - den europäischen Gewerkschaften ganz neue Herausforderungen. Die neue Qualität der Integration forderte auch die Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa - nicht im Gegensatz zur internationalen Arbeit, aber als Ergänzung, um den spezifischen Problemstellungen in Europa gerecht zu werden.

Mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) 1952, der die Gründung des 'Montanausschuss' (Verbindungsbüro der freien Bergbau- und Metallarbeitergewerkschaften) folgte, sowie der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 (Vertrag von Rom) und der fortschreitenden europäischen und weltweiten Integration der Wirtschaft, wurden auch innerhalb der Gewerkschaften erste Überlegungen für eine europaweite Koordination und Zusammenarbeit angestellt. Dabei standen vor allem zwei Anliegen im Vordergrund: Erstens der Wunsch nach Frieden und Völkerverständigung in Europa nach dem Nationalsozialismus und dem zweiten Weltkrieg, und zweitens die immer notwendiger werdende Zusammenarbeit der Gewerkschaften über nationale Grenzen hinweg aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft und der Entstehung multinationaler Unternehmen.

Die wirtschaftliche und politische Integration Westeuropas wurde dabei von den Gewerkschaften nie in Frage gestellt, im Gegenteil: "Die europäische Einigung war von Anfang an unumstritten" (Bert Thierron, Generalsekretär des EMB). Die "politische Einsicht, Europa zusammenzuführen, hat alles überragt" (Günter Köpke, ehemaliger Generalsekretär des EMB).

Die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft machte die Gründung "europäischer Gewerkschaften" notwendig, um gewerkschaftliche Gegenmacht zu den über nationale Grenzen hinweg operierenden Unternehmen zu demonstrieren und um die Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Politik der EG zu vertreten. Darüberhinaus verband sich mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung aber auch der Gedanke der gewerkschaftlichen Solidarität und der Völkerverständigung. Durch die politische und wirtschaftliche Integration Westeuropas wurden auch die Gewerkschaften herausgefordert 'europäisch' zu werden, über nationale Grenzen hinweg zu denken und zu handeln. Der Gründung von verschiedenen Gewerkschaftsausschüssen und des EMB folgte 1973 die Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der Nachfolgeorganisation des Europäischen Bundes Freier Gewerkschaften (EBFG).

Katrin MÜNCH

Praktikantin der Hans-Böckler-Stiftung beim EMB

März/April 1994

## 2. Vorgeschichte:

### Vom Europäischen Metallausschuss zum Europäischen Metallgewerkschaftsbund

Anfang der 60er Jahre gab es auf europäischer Ebene noch kaum gewerkschaftliche Aktivitäten. Der damalige Kristallisationspunkt war die Arbeitnehmervertretung im Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Der WSA hat eine beratende Funktion bei der EG-Gesetzgebung und besteht aus drei Gruppen: der Arbeitnehmervertretung, der Arbeitgebervertretung und einer Gruppe von Verbrauchern, freien Berufen, Genossenschaften, etc. Dort trafen sich Ende der 50er/Anfang der 60er Jahre Vertreter der nationalen Gewerkschaften aus den sechs EWG-Mitgliedstaaten. Die Gruppe der Gewerkschaften bestand nicht nur aus den nationalen Dachorganisationen, sondern auch aus Vertretern der Branchengewerkschaften. Bei diesen Treffen erkannte man die Notwendigkeit, auch die Vertretung der ArbeitnehmerInnen zu 'europäisieren' und gründete die ersten Gewerkschaftsausschüsse, also Zusammenschlüsse der Branchengewerkschaften auf europäischer Ebene.

Im April 1963 gründeten sieben Metallgewerkschaften aus den sechs EWG-Ländern den "Europäischen Ausschuss der Metallgewerkschaften", im folgenden genannt Metallausschuss, um die europaweite Zusammenarbeit der Metallgewerkschaften zu koordinieren. Der Metallausschuss war zunächst ein lockerer Zusammenschluss ohne jegliches Statut und Aktionsprogramm; die Arbeit war sehr stark an Personen gebunden und fand hauptsächlich auf informeller Ebene statt. Es gab laut Günter Köpke, der ab 1968 Sekretär des Metallausschuss' und dann ab 1971 Generalsekretär des EMB war, wenige, aber weitsichtige Akteure, die die europaweite Zusammenarbeit der Gewerkschaften vorantrieben.

Die Ausgangssituation gegen Ende der 60er Jahre vor Gründung des EMB schildert Günter Köpke wie folgt: "Die personelle Besetzung minimal, Aufgaben nicht klar definiert, keinerlei Strukturen, sehr enges Budget und keinerlei Einfluss auf die Kommission". Der Metallausschuss war zu dieser Zeit lediglich mit einem Sekretär und einer Bürokräft besetzt. Seit 1968

hatte Günter Köpke den Posten des Sekretärs inne und bekam den Auftrag, "Strukturen zu schaffen". Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die ein Statut ausarbeitete und den Abstimmungsmodus und Finanzierungsschlüssel entwickelte; kein einfaches Unterfangen, ging es doch darum, ein möglichst grosses Gleichgewicht zwischen den sehr unterschiedlich grossen Mitgliedsorganisationen zu wahren. Daraus erklärt sich auch, dass später im Statut des EMB festgelegt wurde, dass alle Entscheidungen mit Zwei-Drittel-Mehrheit gefällt werden mussten, denn sonst hätten einige wenige Organisationen mit ihren hohen Mitgliederzahlen die Politik des EMB bestimmen können.

Zu dieser Zeit gab es neben der Ausarbeitung des Statuts schon erste Projekte, nämlich das Projekt 'Einkommenspolitik', der Vorläufer des späteren Tarifpolitischen Ausschusses, sowie die Philips-Arbeitsgruppe, die erste Arbeitsgruppe, die sich mit der Problematik multinationaler Unternehmen befasste; hier begann der EMB, ArbeitnehmerInnen im Philips-Konzern zusammenzubringen.

Zu den sieben Gründungsgewerkschaften des Metallausschusses gehörten:

CMB (Centrale des Métallurgistes Belgiques)  
IGM (Industriegewerkschaft Metall)  
FOM (Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Metallurgie)  
FIM-CISL (Federazione Italiana Metalmeccanici - CISL)  
UILM (Unione Italiana Lavoratori Metallurgici)  
LAV (Letzeburger Arbeiter-Verband)  
Metaal-NVV (Metaalbedrijfsbond NVV).

1968 kam die Metallgewerkschaft der französischen CFDT, die FGM-CFDT (Federation Generale de la Metallurgie-CFDT) hinzu. Diese acht Organisationen gründeten schliesslich im Juni 1971 auf der Gründungsversammlung den "Europäischen Metallgewerkschaftsbund in der Gemeinschaft" (EMB). Zu dieser Zeit repräsentierte der EMB bereits 3,1 Millionen Mitglieder, also knapp 80 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Mitglieder der Metallindustrie in den Ländern der EWG.

### 3. Der EMB von 1971 bis 1994

In den über 20 Jahren seit der Gründung des EMB hat sich viel verändert, wenn auch die grundlegende Organisationsstruktur weitgehend bestehen geblieben ist. Neue Mitgliedsorganisationen und - dadurch bedingt - mehr Mitglieder machten die Ausweitung des EMB-Sekretariats notwendig. Ausserdem hat der EMB im Laufe der Jahre immer mehr Aufgaben übernommen und seine Aktivitäten ausgeweitet. Bevor auf die inhaltliche Arbeit des EMB eingegangen wird, werden im folgenden die Grundsätze des EMB (Statut und Aktionsprogramm), die Entwicklung der Mitgliedsorganisationen, die Finanzen sowie die Entwicklung des Sekretariats, der Exekutive und der Ausschüsse und Arbeitsgruppen dargelegt.

#### 3.1. Statut

Der relativ lose Zusammenschluss europäischer Metallgewerkschaften diente zunächst hauptsächlich dazu, sich kennenzulernen und herauszufinden, was in den anderen europäischen Ländern gleich, ähnlich oder auch ganz anders ist. Im Metallausschuss wurden Informationen über die jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen von ArbeitnehmerInnen in der Metallindustrie ausgetauscht. Über die Jahre "entwickelte sich der Metallausschuss bald von einem 'Briefkasten' zu einer 'Informationsbörse', von einem lockeren Treffpunkt zu einem festen Koordinierungszentrum und zu einer handelnden Organisation" (Günter Köpke). Es ist nur folgerichtig, dass diesem 'Zustand' die Gründung des EMB mit ordentlichem Statut und Aktionsprogramm folgte.

Der EMB wurde gegründet, um die "wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer der Metallindustrie auf allen Ebenen in der Gemeinschaft zu vertreten und zu verteidigen" (2. Tätigkeitsbericht, S. 9), sowie den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch zu fördern. Inhaltliche Ziele nach dem Statut wurden wie folgt festgelegt: "Er (der EMB) tritt für grundlegende Gesellschaftsreformen ein. Sein Ziel ist die Stärkung der Demokratie, die Gleichberechtigung der



Arbeitnehmer sowie die Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts in Europa. Er setzt sich für eine Erweiterung der Europäischen Gemeinschaft durch andere demokratische Länder ein" (2. Tätigkeitsbericht, S. 9). Um diese Ziele durchzusetzen, arbeiten die Mitgliedsorganisationen eng zusammen, ohne jedoch ihre Autonomie aufzugeben, denn die im EMB gefassten Beschlüsse sind nicht bindend.

### 3.2. Aktionsprogramm

Das Aktionsprogramm des EMB beschreibt die inhaltliche Ausrichtung und die langfristigen Ziele und liefert die Richtschnur für die Politik des EMB. Die auf den Generalversammlungen beschlossenen Entschliessungen, beispielsweise zur Europa-Politik, zur Sicherung der Beschäftigung, oder Entschliessungen, die sich auf einzelne Branchen wie etwa den Schiffbau beziehen und solche, die auf allgemeinpolitische Entwicklungen eingehen (z.B. die Entschliessung über Frieden und Abrüstung), sind darüberhinaus notwendig, um neuere Entwicklungen in die Politik des EMB einzubeziehen. Während das Aktionsprogramm von 1974 bis 1987 in seinem Wortlaut bestehen blieb und erst auf der 6. Generalversammlung verändert wurde, also die langfristigen Ziele des EMB beschrieb, wurde es durch die politischen Entschliessungen ergänzt und aktualisiert. Die Entschliessungen des EMB dienen somit auch der sinnvollen Aufnahme aktueller politischer Entwicklungen und ermöglichen dem EMB daher, sich in das gegenwärtige politische Geschehen einzuschalten.

Im Aktionsprogramm des EMB von 1974 sind unter der Überschrift "Gemeinsame kurzfristige Ziele" folgende Arbeitsschwerpunkte benannt: "Die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer durch Vollbeschäftigung, gerechtere Einkommensverteilung, Kaufkraft-erhöhung, soziale Sicherheit und Demokratisierung der Wirtschaft bleibt das wesentliche Ziel aller gewerkschaftlichen Kräfte. Dieses allgemeine Ziel wird nur erreicht werden, wenn die Arbeitnehmer selbst auf allen Stufen von Wirtschaft und Gesellschaft, national und europäisch, in starken Gewerkschaftsorganisationen zusammengeschlossen sind und ihren Kampfeswillen beweisen. (...) Der EMB bekräftigt seinen Willen, sich mit

allen Kräften an der Schaffung eines sozialen und demokratischen Europas zu beteiligen und bestehende Vorrechte zu beseitigen. Er strebt die Veränderung der kapitalistischen Gesellschaftsordnung an" (3. Tätigkeitsbericht, S. 16/17). Konkrete Arbeitsbereiche, die aus diesen allgemeinen Formulierungen resultieren, sind dann die "Gleichstellung und Chancengleichheit der ausländischen Arbeiter in Europa", der "verstärkte Einfluss der Arbeitnehmerinteressen auf die europäischen Institutionen", "Kontakte und Verhandlungen mit europäischen Unternehmerorganisationen in der Metallindustrie", "Verstärkung der direkten Aktionen gegenüber den multinationalen Unternehmen in Europa" sowie die "Koordinierung nationaler Gewerkschaftspolitik von gemeinsamen Interesse" und die "Entwicklung der gemeinsamen Ziele und Forderungen der Metallgewerkschaften in den zukünftigen Tarifvertragsverhandlungen". Damit waren die Grundsteine für die weitere Arbeit des EMB gelegt.

Nicht nur die lange Gültigkeit (13 Jahre) des Aktionsprogrammes, sondern auch seine geringfügigen Abänderungen 1987 stehen für die Kontinuität der Arbeit des EMB. Man kann eigentlich nicht von einem 'neuen Aktionsprogramm' sprechen, sondern lediglich von Ergänzungen und Erweiterungen. In der aktualisierten Fassung heisst es: "Die Erreichung der Vollbeschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Verkürzung der Arbeitszeit, die Steigerung der Kaufkraft und gerechtere Einkommensverteilung, die soziale Beherrschung des technologischen Wandels, der soziale Schutz und die Demokratisierung der Wirtschaft bilden nach wie vor die wesentlichen Ziele der Gewerkschaftsbewegung" (7. Tätigkeitsbericht, S. 11). Deutlich wird hier die Aufnahme neuerer Entwicklungen: Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, die soziale Beherrschung des technologischen Wandels, die immer lauter werdende Forderung, dass zusammenwachsende Europa sozial zu gestalten sowie die Forderung nach "Einstellung der Diskriminierungen von Frauen, Jugendlichen und ausländischen Arbeitnehmern" stehen für die Fähigkeit des EMB, gesellschaftliche Diskussionsprozesse in seine Arbeit einzugliedern.

### 3.3. Mitgliederentwicklung

Seine Forderung, 'Europa zu erweitern' und die nie umstrittene europäische Integration im EMB haben ihren Niederschlag in der Entwicklung der Mitgliedsorganisationen gefunden. Nicht nur die Aufnahme britischer, irischer und dänischer Metallgewerkschaften 1973 in den EMB nach dem Beitritt dieser Länder in die Europäische Gemeinschaft, sondern vor allem die Aufnahme der norwegischen und schwedischen Metallarbeitergewerkschaften im selben Jahr verdeutlichen den Anspruch des EMB, MetallarbeitnehmerInnen in ganz Europa zu vertreten. Gleiches gilt auch für die Solidarität mit den spanischen, portugiesischen und griechischen Metallgewerkschaften sowie für die frühe Aufnahme von Metallgewerkschaften aus Osteuropa.

Die Öffnung über den Rahmen der EG hinaus nach Nordeuropa war im EMB relativ unproblematisch, weil man den Verbund der nordischen Gewerkschaften nicht auseinanderreißen wollte. Die Öffnung des EMB in Richtung der christlichen und kommunistischen Gewerkschaften in den 70er und frühen 80er Jahren war dagegen nicht unumstritten, hat dem EMB jedoch aus heutiger Sicht eine stärkere Legitimation verliehen, wirklich die europäischen MetallarbeitnehmerInnen zu vertreten. Besondere Schwierigkeiten gab es bei der Aufnahme der italienischen kommunistischen FIOM-CGIL. Diese Prozedur dauerte ca. eineinhalb Jahre und war "Pionierarbeit" (Günter Köpke). Weitaus härtere Auseinandersetzungen gab es um die französische kommunistisch orientierte CGT in den 70er und frühen 80er Jahren. Die Metallsektion der CGT wurde aus den folgenden Gründen nicht aufgenommen: aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Weltgewerkschaftsbund (WGB), wegen ihrer starken nationalistischen Ausrichtung, der Verflechtung und Abhängigkeit mit der französischen kommunistischen Partei und schliesslich auch generell wegen ihrer kommunistischen Ausrichtung, die aber alleine nicht ausschlaggebend war, denn der EMB hat sich schon früh den italienischen, später auch den spanischen Kommunisten geöffnet.

Bei der Aufnahme britischer Gewerkschaften der Metallbranche gab es viel Hin und Her, weil sie nach Berufsgruppen orientiert, daher oft sehr klein sind und über wenig finanzielle Ressourcen verfügen. So mussten einige der britischen Gewerkschaften den EMB wieder verlassen, weil sie die Mitgliedsbeiträge nicht aufbringen konnten. Hinzu kam der Fusionsprozess der zersplitterten britischen Gewerkschaften in den 80er Jahren, vor allem ausgelöst durch die neokonservative Politik der britischen Regierung. Die Entwicklung der Mitglieder des EMB stellt sich wie folgt dar:

<b>GEWERK-SCHAFT</b>	<b>LAND</b>	<b>BEITRITTS-JAHR</b>	<b>BEMERKUNGEN</b>
GMBE	A Österreich	1991	assoziiert seit 1989
CMB*	B Belgien*	1971	
CCMB	B Belgien	1974	
LBC-NVK	Belgien	1992	
SETCa/BBTK	B Belgien	1993	
CNE	B Belgien	1994	
SMUV (FTMH)	CH Schweiz	1990	
CMV (FCOM)	CH Schweiz	1990	
OVIEK-SEK	CHY Zypern	1992	
Odborovy ZVÄZ-KOVO	CZ Tschechische Republik	1992	

IG Metall*	D Bundesrepublik Deutschland*	1971	
CO Industri	DK Dänemark	1973	trat die Centralorgani- sation dem EMB bei, die sich zwischenzeitlich spaltete und wieder vereinigte
TIF	DK Dänemark	1992	
IF	DK Dänemark	1992	
UGT-Metal	E Spanien	1983	assoziiert seit 1975; 1977 mit der USO zu UGT- Metal fusioniert
FTM-ELA	E Spanien	1983	assoziiert seit 1975
FM/CC.OO.	E Spanien	1991	
FGMM-CFDT	F Frankreich*	1971	Namensän- derung 1984, vorher FGM- CFDT*
FEAE-CFDT	F Frankreich	1984	
FOM*	F Frankreich*	1971	
FO Défense	F Frankreich	1984	
FM/CFTC	F Frankreich	1991	

AUEW- Engineering section	GB Grossbritannien	1973	Namensände- rung zu AEU in 1986
AUEW Constructional section	GB Grossbritannien	1973	Austritt 1978; Namensänd. zu AEU in 1986
AUEW Foundry section	GB Grossbritannien	1980	Namensänd. zu AEU in 1986
AUEW TASS section	GB Grossbritannien	1976	Abspaltung von AUEW und 1986 Namensänd. in TASS
AEU	GB Grossbritannien	1986	Zusammen- schluss der ein- zelnen AUEW sections; seit 1992 im Fusions- prozess mit EETPU zu AEEU
EETPU	GB Grossbritannien	1973	seit 1992 im Fusionsprozess mit AEU zu AEEU
AEEU-AEU Section	GB Grossbritannien	1992	seit 1992 AEEU section
AEEU-EETPU- Section	GB Grossbritannien	1992	seit 1992 AEEU section
APAC	GB Grossbritannien	1973	Austritt 1974

N.B. Graphik über die Zusammenschlüsse der britischen Gewerkschaften, siehe S. 42

National Union of Blastfurnacemen, Ore Miners, Coke Workers and Kindred Trades	GB Grossbri-tannien	1973	Austritt 1975
National Society of Metal Mechanics	GB Grossbri-tannien	1973	fusioniert 1986 zu TASS
National Union of Sheetmetalworkers, Coppersmiths, Heating and Domestic Engineers	GB Grossbri-tannien	1973	fusioniert 1986 zu TASS
TASS	GB Grossbri-tannien	1986	Fusion aus drei Einzelgewerkschaften
ISTC	GB Grossbri-tannien	1973	
GMWU	GB Grossbri-tannien	1973	fusionieren 1986 zu GMB & ATU
The Amalgamated Society of Boilermakers, Shipwrights, Blacksmiths and Structural Workers	GB Grossbri-tannien	1977	fusionieren 1986 zu GMB & ATU
ASTMS	GB Grossbri-tannien	1976	fusioniert 1988 zu MSF
TGWU	GB Grossbri-tannien	1977	

UCATT	GB Grossbri-tannien	1980	Austritt 1981
AMU	GB Grossbri-tannien	1981	Austritt 1984
GMB&ATU	GB Grossbri-tannien	1986	fusionieren GMWU und Boilermakers section
MSF	GB Grossbri-tannien	1988	Fusion aus TASS und ASTMS
POEM	GR Griechenland	1981	assoziiert seit 1975
VASAS	H Ungarn	1991	assoziiert für 6 Monate in 1991
FLM	I Italien*	1971	seit 1974 bilden die FIM-CISL*, die UILM-UIL* und die FIOM- CGIL die gemeinsame FLM
SIPTU	IRE Irland	1973	Fusion von ITGWU & FWUI
MSI	Island	1993	
OGB-L	L Luxemburg*	1979	gegründet 1979; die LAV* fusionierte mit anderen 1979 zur OGB-L
LCGB	L Luxemburg	1974	
Fellesforbundet	N Norwegen	1973	Nachfolgeorga- nisation von Jern-Metall seit 1988



Handel og Kontor	N Norwegen	1991	
FNV	NL Niederlande*	1981	Metaal-NVV* und NKV fusio- nierten 1981 zur FNV
CNV	NL Niederlande	1974	
SIMA	P Portugal	1983	assoziiert für 3 Monate in 1983
NSZZ Solidarnosc Metall	PL Polen	1992	
Svenska Metall	S Schweden	1973	
SIF	S Schweden	1982	
Metalli	SF Finnland	1991	assoziiert seit 1977
STL	SF Finnland	1992	
Insinööriliitto	SF Finnland	1994	
TL	SF Finnland	1992	
Odborovy ZVÄZ-KOVO	SK Slowakische Republik	1992	
BIRLESIK METAL-IS	TR Türkei	1994	

\* Gründungsmitglied

Anfang 1993 vertrat der EMB die Interessen von ca. 7,6 Millionen ArbeitnehmerInnen in der Metallindustrie.

### 3.4. Finanzierung

Die Finanzierung des EMB erfolgt durch die Mitgliedsorganisationen, die jeweils einen bestimmten Betrag an den EMB abführen. Dieser Betrag hat sich im Laufe der Jahre erhöht und den jeweiligen Bedingungen angepasst. Seit 1975 gilt die verbindliche Regelung, die vorsieht, dass die Mitgliedsorganisationen pro Jahr und 1000 Mitglieder einen festen Beitrag bezahlen.

Überblick über die Entwicklung der Mitgliedsbeiträge:

<b>JAHR</b>	<b>BEITRAG IN BELGISCHEN FRANKEN PRO 1000 MITGLIEDER</b>
1975	1400
1976-1978	1550
1979	1650
1980/1981	1750
1982-1985	1900
1986/1987	2000
1988	2100
1989	2200/2300
1990-1992	3000
Mitte 1992	4000
seit 1993	4500

Es ist aber keineswegs so, dass sich der EMB aufgrund der Beitragserhöhungen an einem ständig steigenden Budget erfreuen konnte. Im Gegenteil: durch Rückgänge in den Mitgliederzahlen der Metallgewerkschaften und durch die Entscheidung der Mitgliedsorganisationen (allen voran der IG Metall) zu Beginn der 80er Jahre, nur noch für ihre aktiven Mitglieder zu zahlen anstatt auch für die bereits im Ruhestand stehenden Mitglieder, stand dem EMB trotz einer grösseren Anzahl von Mitgliedsverbänden und damit verbunden steigenden Anforderungen in den 80er Jahren weniger Geld zur Verfügung.

### 3.5. Sekretariat und Exekutive

Sekretariat, Exekutive und Präsidium haben sich ebenfalls der ständig steigenden Zahl der Mitgliederorganisationen angepasst. So wurde erstmals 1973 ein stellvertretender Generalsekretär eingestellt. Die Position wurde aber 1985 zunächst nicht wieder besetzt, weil der EMB erstmals aufgrund der stagnierenden oder sogar sinkenden Mitgliederzahlen in den nationalen Metallgewerkschaftsorganisationen weniger Geld zur Verfügung hatte. 1989 beschloss man jedoch, erneut einen stellvertretenden Generalsekretär einzustellen, um die vielfältigen Aufgaben zu bewältigen. Seit 1993 stehen dem Sekretariat darüberhinaus noch zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Aus der zu Anfangszeiten einen Bürokräft sind inzwischen fünf geworden, die vor allem für die Übersetzungen in die drei Arbeitssprachen des EMB: Deutsch, Englisch und Französisch sowie für die Buchhaltung und Verwaltung verantwortlich sind.

Obwohl die stetig steigende Zahl von Mitgliedern dem EMB sicherlich Einfluss und Stärke verleiht, bringen sie auch neue Probleme mit sich: noch mehr Sprachen, unterschiedliche Organisationsstrukturen und Mitbestimmungsmodelle. Die Zusammenarbeit europäischer Metallgewerkschaften hat nie dazu geführt, die bestehenden Unterschiede zu vertuschen. Seit seinem Bestehen war es ein Anliegen des EMB, die Autonomie der Mitgliedsorganisationen zu wahren. Europäische Forderungen sollten durch die Mitgliedsorganisationen auf nationalstaatliche Ebene umgesetzt werden - ein nicht immer leichtes Unterfangen.

Eine Auseinandersetzung um die Aufgaben des politischen Sekretärs gab es 1978. Damals stand das Mandat des Generalsekretärs im Aufsichtsrat von Philips Deutschland zur Debatte. Das deutsche Mitbestimmungsmodell, nach dem Gewerkschaftsvertreter auch im Aufsichtsrat vertreten sind, wurde von anderen Metallgewerkschaften wegen der möglicherweise auftretenden Interessenkonflikte kritisiert. (Hier werden erneut die grossen Unterschiede in der Gewerkschaftkultur deutlich.) Es wurde schliesslich auf der 24. Exekutivausschuss-Sitzung im April 1978 in Brüssel beschlossen, dass solche Mandate zuvor mit dem Exekutivausschuss abzustimmen seien.

### 3.6. Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Wie für Exekutive, Präsidium und Sekretariat gilt auch für die Arbeitsgruppen und Ausschüsse, dass mehr Mitglieder und die voranschreitende wirtschaftliche Integration auch neue Anforderungen mit sich brachten. Die Entwicklung der Arbeitsgruppen und Ausschüsse ist durch zwei Sachverhalte gekennzeichnet: einmal die Ausweitung durch neu hinzukommende Länder und Mitgliedsorganisationen und zum anderen die Aufnahme neuer und aktueller Themen sowie die immer grössere Anzahl multinationaler Unternehmen. Natürlich konnten angesichts der begrenzten Ressourcen des EMB-Sekretariats nie alle Arbeitsgruppen mit der gleichen Intensität betreut werden. Oftmals war die Qualität der Betreuung der Arbeitsgruppe von den Personen, die mit ihrer Leitung betraut waren, von ihren persönlichen Interessen und ihrem Engagement abhängig. Allerdings spiegeln sich hier nicht nur persönliche Neigungen, sondern auch die Prioritätensetzung des EMB wider. Die Arbeit der verschiedenen Ausschüsse und Arbeitsgruppen wird im folgenden anhand von thematischen Schwerpunkten näher beleuchtet werden.

#### 4. Kontinuität:

##### Schwerpunkte in der Arbeit des EMB

Charakteristisch für den EMB ist die grosse Kontinuität in der Arbeit seit seinem Bestehen. Einige Themenbereiche sind über die Jahre hinweg auf der Tagesordnung geblieben, sie sind lediglich den aktuellen Entwicklungen angepasst und erweitert worden. Diese Arbeitsschwerpunkte sind die Vernetzung und Koordination der europäischen Metallgewerkschaften, Solidaritätsmassnahmen bei Arbeitskämpfen, die Tarifpolitik, die Vernetzung der ArbeitnehmerInnen in multinationalen Unternehmen und, wenn möglich, Verhandlungen mit den Konzernspitzen, die spezifischen Probleme einzelner Sektoren der Metallindustrie, die Bemühungen, mit den europäischen Arbeitgeberverbänden ins Gespräch zu kommen, die Einflussnahme auf die Institutionen der europäischen Gemeinschaft und die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Gewerkschaftseinrichtungen.

##### 4.1. Vernetzung und Koordination europäischer Metallgewerkschaften

Mit der Gründung des Metallausschusses 1963 und später des EMB 1971 verfolgte man vor allem das Ziel, europäische Metallgewerkschaften und ArbeitnehmerInnen in der Metallindustrie zusammenzubringen und den Informationsaustausch untereinander zu fördern. Ging es am Anfang hauptsächlich darum, sich kennenzulernen und herauszufinden, was in den anderen europäischen Ländern für Lebens- und Arbeitsbedingungen vorherrschten, so hat sich der Metallausschuss bald von diesem losen Zusammenschluss zu einer Organisation mit festen Strukturen, Statut und Arbeitsprogramm entwickelt. Die Entwicklung hin zu einem festen Koordinierungszentrum und einer handelnden Organisation bedeutete jedoch nicht, dass der Informationsaustausch in den Hintergrund trat, er wurde sogar noch intensiviert. Grossen Stellenwert hat dieser Informationsaustausch vor allem im Bereich der multinationalen Unternehmen. Die ArbeitnehmerInnen, die in ein und demselben

Unternehmen, aber in verschiedenen Ländern beschäftigt sind, haben so die Möglichkeit, sich kennenzulernen und sich über mögliche, vom eigenen Produktionsstandort unterscheidende Arbeitsbedingungen auszutauschen und gemeinsame Forderungen zu entwickeln. In der Folge wird es schwieriger, die ArbeitnehmerInnen der verschiedenen Standorte gegeneinander auszuspielen.

Der Austausch von Informationen und das damit verbundene Wissen über die Entwicklung in anderen europäischen Ländern, sowie persönliche Kontakte waren und sind der Grundpfeiler der Arbeit des EMB. Ohne Vernetzung der MetallarbeiterInnen und ihrer gewerkschaftlichen Organisationen und die gegenseitige Information wäre ein Grossteil der im weiteren aufgeführten Arbeit nicht möglich.

#### 4.2. Solidaritätsarbeit

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des EMB liegt in der gegenseitigen Unterstützung bei Tarifverhandlungen, vor allem aber bei Arbeitskämpfen. Ein Problem bei der praktischen Solidaritätsarbeit ist jedoch die rechtzeitige Information des EMB durch die Mitgliedsorganisationen. Ist dies der Fall, so kann der EMB über die jeweiligen Mitgliedsorganisationen auf zwei Ebenen aktiv werden: einmal die Unterstützung bei Streiks, die nur für einen bestimmten Betrieb gelten, zum zweiten bei flächendeckenden Streiks. In beiden Fällen, besonders jedoch bei multinationalen Unternehmen, informiert der EMB die Mitgliedsorganisationen in den anderen Ländern, um etwaige Produktionsverlagerungen zu verhindern. Zum anderen kann durch den EMB die Teilnahme von MetallerInnen aus dem europäischen Ausland an Demonstrationen und Kundgebungen organisiert werden. Beispielsweise veranstaltete der EMB am 26. Juni 1984 einen Solidaritätstag mit den deutschen Metallern, um sie in ihrem Kampf für die 35-Stunden-Woche zu unterstützen. Ebenfalls im gleichen Jahr führte der EMB eine Kundgebung in Paris unter dem Motto 'Für die Beschäftigung - Stop der Arbeitslosigkeit - die 35-Stunden' durch und beteiligte sich aktiv an der Kundgebung der IG-Metall in Bonn gegen die Aussperrung.

Ein weiterer Ausdruck der Solidarität untereinander war die Unterstützung solcher Metallgewerkschaften, die in Diktaturen in der Illegalität arbeiten mussten. In den 70er Jahren nahm der EMB besonders regen Anteil am Schicksal der spanischen, portugiesischen und griechischen Gewerkschaftsorganisationen und unterstützte sie, so gut es ging, durch Treffen, Besuche und öffentliche Bekundungen der Solidarität. Gleiches galt für die polnische Solidarnosc Anfang der 80er Jahre.

Nicht selten ist die Solidarität untereinander durch gemeinsame Aktionen zum Ausdruck gekommen. Schon am 3. Oktober 1974 veranstaltete der EMB einen 'Tag der europäischen Metaller'. 1978/1979 gab es gleich vier Aktionstage, die die Beschäftigten über bestimmte Probleme informieren und sie sensibilisieren sollten: am 15.4.1978 beteiligte sich der EMB an einem Aktionstag des EGB zur Vollbeschäftigung; vom 24.-30.11.1979 nahm der EMB aktiv an einer Aktionswoche des EGB zur Vollbeschäftigung teil, am 15.12.1978 veranstaltete der EMB selbst einen Aktionstag für den Schiffbau und am 30.5.1979 führte der EMB an den verschiedenen Produktionsstandorten des multinationalen Unternehmens Philips einen Aktionstag durch, der zum Ziel hatte, über Vorhaben des Unternehmens zu informieren, für die spezifischen Probleme bei Philips (Produktionsverlagerungen) zu sensibilisieren und die Solidarität unter den Belegschaften zu fördern. Vom 9.-13. Juni 1980 wurde vom EMB "eine zweite Informationswoche mit bilateralen Treffen in den meisten Philips-Betrieben durchgeführt; am 7. Januar 1981 veranstalteten die britischen Metallgewerkschaften eine Kundgebung in Eindhoven als Protest gegen die Schliessung von zwei Philips-Betrieben im Vereinigten Königreich" (5. Tätigkeitsbericht, S. 84). In 1984/85 führte der EMB mehrere Informations- und Solidaritätskampagnen für die Verkürzung der Arbeitszeit durch und unterstützte die deutschen, französischen, niederländischen, dänischen, norwegischen und finnischen Metallgewerkschaften in ihrem Kampf um die Arbeitszeitverkürzung. Darüberhinaus hat sich der EMB aktiv an zahlreichen Informations- und Aktionskampagnen des EGB beteiligt, zuletzt am 4. April 1993 'für ein soziales Europa'.

### 4.3. Tarifpolitik

Das klassische Feld gewerkschaftspolitischer Tätigkeit ist die Tarifpolitik. So hat auch der EMB seit seinem Bestehen die Tarifrunden in den Ländern der Mitgliedsorganisationen verfolgt und nach und nach begonnen, gemeinsame - europäische - Forderungen aufzustellen. In der Ausgangssituation ging es zunächst darum, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Tarifsysteme und jeweiligen Tarifverträge herauszufinden. So hat man Anfang der 70er Jahre den Versuch gestartet, ein sogenanntes Tarifarchiv zu erstellen, in dem alle Tarifabschlüsse in den Ländern der Mitgliedsorganisationen gesammelt werden sollten. Dieses Projekt ist dann aber nicht kontinuierlich weiterverfolgt worden und das 'Tarifarchiv' ist demzufolge nicht vervollständigt und aktualisiert worden. Seit Beginn der 90er Jahre hat der EMB nun einen neuen Versuch unternommen: die Zusammenstellung aller Tarifabschlüsse in Europa soll in den nächsten Jahren durch ein EDV-gestütztes System in Amsterdam fertiggestellt werden.

Neben dem Sammeln von Informationen und der gegenseitigen Unterstützung bei Arbeitskämpfen ist der EMB im Laufe der Jahre dazu übergegangen, gemeinsame Forderungen in der Tarifpolitik zu entwickeln. Insbesondere durch die erste grosse Wirtschaftskrise Mitte der 70er Jahre wurden die europäischen Metallgewerkschaften mit kontinuierlich hohen Arbeitslosenzahlen konfrontiert, wodurch die Sicherung der Beschäftigung immer stärker in den Vordergrund rückte. Daher entwickelten die europäischen Metallgewerkschaften die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit gemeinsam und versuchten auch in allen Ländern gleichzeitig diese Forderung durchzusetzen - allerdings in unterschiedlicher Ausprägung, angepasst an die jeweiligen nationalen Bedingungen (Verkürzung der Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit etc.).



#### 4.4. Multinationale Unternehmen

Zunehmende Dynamik ist bei der Entstehung multinationaler Unternehmen zu beobachten, folglich nimmt dieser Bereich auch immer mehr Raum in der Arbeit des EMB ein. Im EMB selbst gibt es verschiedene Arbeitsgruppen, die sich mit den jeweiligen multinationalen Unternehmen beschäftigen. Die erste Arbeitsgruppe, die es für ein multinationales Unternehmen gab, die Philips-Arbeitsgruppe, wurde bereits zu Zeiten des Metallausschusses gegründet und hat über die Jahre Höhen und Tiefen erlebt. Philips war auch das erste Unternehmen, das mit dem EMB Gespräche führte. Mitte 1975 wurde das 5. Spitzengespräch zwischen der Konzernleitung von Philips und einer Delegation des EMB überraschend von Philips abgesagt, angeblich weil sich der EMB nicht an die Zusammensetzung der Delegation gehalten hatte und einen Vertreter des IMB 'eingeladen' hatte, was Philips strikt ablehnte. Der EMB hielt zwar an der Zusammensetzung seiner Delegation fest, bemühte sich aber in den folgenden Jahren um die erneute Aufnahme der Gespräche und einen Kompromiss. 1978/79 kam es zu mehreren Treffen zwischen einem Vertreter der Konzernleitung und dem EMB-Sekretariat. Weitere Konsultationsgespräche wurden von Philips jedoch erneut abgelehnt. Ein europäischer Betriebsrat kam deshalb nie zustande.

Im Laufe der Jahre entstanden im EMB immer mehr Arbeitsgruppen zu multinationalen Unternehmen, die sich im Wesentlichen mit der Sicherung der Beschäftigung, Rationalisierungsmaßnahmen und vor allem Produktionsverlagerungen beschäftigen. Einen deutlichen Einschnitt und Erfolg für den EMB gab es erst 1985, als sich der EMB nach einem Gesprächsangebot der Konzernspitze entschloss, mit Thomson Grand Public zu verhandeln und somit die Voraussetzungen für den ersten europäischen Betriebsrat schuf. Weitere folgten, so bei Bull, Volkswagen, Renault und Volvo. Anfang 1994 gibt es in Europa allein in der Metallindustrie 19 solcher 'Euro-Betriebsräte'. Bei der Europipe GmbH gibt es sogar einen paritätisch besetzten 'Euro-Aufsichtsrat'. In einigen Fällen haben die ArbeitnehmerInnen allein die Initiative ergriffen und einen 'Euro-Betriebsrat' gegründet, der aber nicht von der Unternehmensleitung anerkannt und damit auch finanziert wird (Digital Equipment und Gillette).

Übersicht über die europäischen Betriebsräte, die auf der Grundlage von freiwilligen Vereinbarungen arbeiten:

Thomson CE	F	Vereinbarung	07.10.1985 28.08.1992
Bull	F	Vereinbarung	22.03.1988 30.09.1992
Pechiney	F	Vereinbarung	17.12.1992
Renault	F	Vereinbarung	05.04.1993
Thomson CSF	F	Vereinbarung	08.04.1993
Airbus Industries	F	Betriebsrat franz. Munster für in- und ausländ. Belegschaft in Frankreich/	24.01.1992
Usinor Sacilor	F/D	Vereinbarung	17.01.1994
Eurocopter	F/D	Vereinbarung	18.05.1992
Europipe - AR	D/F	Vereinbarung	31.01.1991
Europipe - EBR	D/F	Protokollnotiz zu Vereinbarung AR/	1993
Volkswagen	D	Vereinbarung	(30.09.1990) 07.02.1992
Smalbach Lubeca/CCE	D	13.11.1991 Vereinbarung	
Grundig	D	Vereinbarung	27.08.1993

Merloni Elettrodomestici	l	Vereinbarung	21.09.1993
Nokia NCM	SF	Vereinbarung	06.1993
Kone	SF	Erklärung Geschäftsleitung	27.05.1992
Volvo	S	Vereinbarung	25.08.1993
S K F	S	Vereinbarung	06.1994
Norsk Hydro	N	Vereinbarung	07.09.1994

Das Experiment Thomson Grand Public war einschneidend in der Geschichte des EMB, weil hierdurch ein europäischer Präzedenzfall geschaffen wurde und, im Nachhinein betrachtet, eine dynamische Entwicklung ausgelöst wurde. Trotzdem war der Versuch im EMB nicht unumstritten, liess man sich doch auf ein neues Feld ein. Sicherlich spielt in diesem Zusammenhang auch die Problematik von Verhandlungen mit lediglich einem einzelnen Unternehmen eine Rolle, die unter Umständen die Verhandlung branchenweiter oder sogar flächendeckender Tarifverträge erschweren könnten.

Die Aktivitäten des EMB im Bereich multinationaler Unternehmen sind in ihrem derzeitigem Umfang nicht denkbar ohne die grosszügige finanzielle Unterstützung durch die EU Kommission. Die Kommission hat 1989 als Reaktion auf das Scheitern der Vredeling Richtlinie eine Haushaltlinie eingerichtet, aus der Treffen von ArbeitnehmerInnen aus multinationalen Unternehmen finanziert werden können. Der EMB hat diese Haushaltlinie ausgiebig genutzt und bis 1994 fast 150 Sitzungen für circa 80 Unternehmen organisiert. Die meisten der heute existierenden freiwilligen

Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte sind das langfristige Ergebnis dieser Sitzungen.

Der EMB hat sich darüberhinaus seit 1980 für eine EG-Richtlinie, die die Informations- und Konsultationsrechte der ArbeitnehmerInnen in multinationalen Unternehmen regelt, starkgemacht. Die "Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" ist nun am 22. September 1994 vom Ministerrat verabschiedet worden. Es werden jedoch zwei weitere Jahre vergehen, bevor die Richtlinie in allen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt ist und die Verhandlungen in allen betroffenen Unternehmen beginnen müssen. Der EMB wird daher seine Aktivitäten im Bereich multinationaler Unternehmen fortsetzen und die nächsten zwei Jahre nutzen, um weitere Sitzungen für ArbeitnehmervertreterInnen zu organisieren und möglichst viele weitere freiwillige Vereinbarungen zu unterzeichnen.

#### 4.5. Branchen der Metallindustrie

Im EMB gibt es für die verschiedenen Branchen der Metallindustrie ebenfalls Arbeitsgruppen. Hier gilt das gleiche wie im Bereich der multinationalen Unternehmen. In ihrem Kern sind diese Arbeitsgruppen bestehen geblieben, sie haben sich aber den aktuellen Entwicklungen angepasst, d.h. Prioritäten sind gemäss den Entwicklungen in der Metallindustrie verschoben worden und im Laufe der Jahre haben sich neue Arbeitsgruppen für immer bedeutender werdende Industriezweige gebildet. Waren es zur Gründungszeit lediglich der Schiffbau und die Flug- und Raumfahrtindustrie, so kamen Mitte der 70er Jahre die Automobil- und die Dateverarbeitungindustrie hinzu, Ende der 70er Jahre die Eisenbahnmaterialeindustrie, die Industrie der schweren elektromechanischen und kerntechnischen Ausrüstungen sowie die Industrie des Fernmeldewesens. In den 80er Jahren waren es im Wesentlichen die Werkzeugmaschinenindustrie, vor allem aber die neuen Informations- und Datenverarbeitungstechnologien sowie die Elektronikindustrie.

Während in den 70er Jahren der Schwerpunkt ganz eindeutig auf der Krise in der Schiffbauindustrie lag, hat sich in den 80er Jahren der Schwerpunkt zu den neuen Informations- und Datenverarbeitungstechnologien und auf die sich in der Automobilindustrie abzeichnende Krise verschoben. Besonders die in diesen Industriezweigen auf der Tagesordnung stehenden Rationalisierungsmassnahmen spielten in der Arbeit des EMB eine herausragende Rolle, ging es doch vor allem um die Sicherung der Beschäftigung als oberste Zielsetzung. Die Schwerpunktsetzung bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeitsgruppen der anderen Branchen keine Beachtung mehr fanden. Neue Schwerpunkte bildeten sich anhand aktueller Entwicklungen. So nahm sich der EMB Ende der 70er Jahre des Themas der neuen Informationstechnologien an und verabschiedete auf der 4. Generalversammlung 1980 eine "Entschliessung über die Einführung neuer Informationstechnologien in den Betrieben und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Datenschutz". Dieses Thema wurde also Betriebs- und Sektoren-übergreifend behandelt.

#### 4.6. Europäische Arbeitgeberverbände

Das Kapitel 'Europäische Arbeitgeberverbände' ist wenig erfreulich, gibt es doch keinerlei formelle Konsultationsgespräche. Der 'soziale Dialog' zeichnet sich in erster Linie durch Schweigen aus. Jahrelange Bemühungen des EMB, einen Dialog zu etablieren, wurden von Seiten der Arbeitgeber nicht unterstützt. Der für den EMB infragekommende Partner, die Organisation der Arbeitgeber der Metallindustrie WEM (Western European Metal Trades Employers' Organisation) verweigerte jegliche Verhandlungen und zeigte bis auf wenige informelle Kontakte keine Gesprächsbereitschaft. So heisst es denn auch im Tätigkeitsbericht des EMB für die Jahre 1977-1980: "Diese Arbeitgeberorganisationen legten eine immer grössere Zurückhaltung im Hinblick auf ernsthafte Gespräche und Verpflichtungen gegenüber den Gewerkschaften an den Tag. Um ihre ablehnende Haltung zu rechtfertigen schützten sie vor, für den sozialen Bereich nicht zuständig zu sein. Tatsächlich gibt es jedoch drei wesentliche Gründe für diese Ablehnung: die Tatsache, dass das Kräfteverhältnis

zwischen Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbänden, wie es auf nationaler Ebene besteht, auf europäischer Ebene noch nicht hergestellt werden konnte; der Mangel an Aktionsmitteln der europäischen Gewerkschaftsorganisationen; und schliesslich die Befürchtung, auf europäischer Ebene einen Präzedenzfall zu schaffen, der sich in der Folge zur Lawine entwickeln könnte" (S. 110). So ist es wenig verwunderlich, dass der EMB seine Anstrengungen eher auf die europäischen Institutionen als auf die europäischen Arbeitgeberorganisationen gerichtet hat, und dort versucht hat, eine arbeitnehmerInnenfreundliche Politik durchzusetzen.

#### 4.7. Die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft

Für die Kontinuität in der Arbeit des EMB spricht, dass er schon zu Zeiten des Metallausschusses versucht hat, sich in die Politik der EG einzumischen. Aber auch hier ist zu beobachten, dass sich das "Wie" und "Mit wem und mit welcher Intensität" den Entwicklungen im europäischen Einigungsprozess angepasst hat. Noch vor Gründung des EMB war die Arbeitnehmergruppe im WSA die entscheidende Anlaufstelle für gewerkschaftspolitischen Einfluss. Aber mit dem Bedeutungszuwachs der Kommission in den 70er Jahren verlagerte auch der EMB seine Einflussnahme auf die Kommission. Mit der Einführung der Direktwahl des Europäischen Parlaments 1979 verstärkte der EMB die Zusammenarbeit mit den Abgeordneten der Sozialistischen Fraktion, die traditionell den Gewerkschaften nahestehen, um so Einfluss auf die Politik der EG auszuüben. Die Kontakte zur Kommission blieben aber immer die engsten, weil durch das Initiativrecht der Kommission der EMB schon im Anfangsstadium die Politik der EG versuchen konnte, mitzugestalten. Dies ist ansatzweise auch gelungen und hat seinen Ausdruck insbesondere im 'Vredeling-Richtlinienentwurf' gefunden. Ausserdem konnten mehrfach durch die vielen Kontakte der EMB MitarbeiterInnen der Kommission für Veranstaltungen des EMB gewonnen werden. Gerade diese Kontakte, die Tatsache, dass "man sich kennt", machen es möglich, auf die Politik der EG Einfluss zu nehmen. Schwieriger ist es für den EMB, die Entscheidungen im Ministerrat zu beeinflussen, weil hier keine direkten Kontakte bestehen. Hier kommt es darauf an, dass die nationalen Organisationen Druck auf ihre Regierungen

ausüben, damit diese dann wiederum eine gewerkschaftsfreundliche Politik im Ministerrat betreiben.

#### 4.8. Zusammenarbeit mit anderen internationalen Gewerkschaftseinrichtungen

Die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Gewerkschaftsorganisationen war für den EMB von Anfang an von grosser Bedeutung. Besonders hervorzuheben ist hier natürlich die Zusammenarbeit mit dem IMB, der weltweiten Organisation der Metallgewerkschaften. Ganz unproblematisch ging es Anfang der 70er Jahre jedoch nicht zu, weil erst einmal eine Aufgabenteilung zwischen IMB und EMB gefunden werden musste. Dabei wollte der EMB auf gar keinen Fall eine Regionalorganisation des IMB sein, sondern eine eigenständige Organisation, die die europäischen MetallarbeitnehmerInnen vertritt. Man einigte sich schliesslich darauf, dass der EMB für die rein europäischen Belange und multinationalen Unternehmen in Europa zuständig ist, der IMB aber die weltweiten Aufgaben wahrnimmt. Seither arbeiten beide Organisationen eng zusammen und sind oftmals durch ihre Sekretäre in den Arbeitsgruppen und Delegationen der jeweils anderen Organisation vertreten.

Der EMB ist als erster europäischer Gewerkschaftsausschuss schon seit 1974 Mitglied im EGB und arbeitet daher besonders eng mit dem EGB-Sekretariat und den angeschlossenen Einrichtungen, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut und der europäischen Gewerkschaftsakademie, dem Europäischen Technikbüro der Gewerkschaften für Gesundheit und Sicherheit, dem Europäischen Verband für die Ausbildung von Arbeitnehmern im technologischen Bereich sowie den verschiedenen Gewerkschaftsausschüssen zusammen. Die Politik des EGB wird massgeblich durch den EMB mitgestaltet. Es finden regelmässige Treffen statt, beide Organisationen nehmen an vielen Sitzungen und Tagungen teil, und gestalten gemeinsame Aktionen, wie die zahlreichen Aktions- und Informationskampagnen in den 70er und 80er Jahren. Durch diese enge Zusammenarbeit kann eine gemeinsame Politik der europäischen Gewerkschaftseinrichtungen gewährleistet werden, was zweifelsohne ihre Wirkung verstärkt.

Problematischer war zunächst das Verhältnis von EMB und dem "Verbindungsbüro Montanausschuss der freien Bergbau- und Metallarbeitergewerkschaften" (kurz "Montanausschuss") Das Verbindungsbüro Montanausschuss wurde 1952 aufgrund des EGKS-Vertrags gegründet, bestand also schon länger als der EMB und besass auch weitergehende Mitbestimmungsrechte. Die Zusammenarbeit war aber nicht nur deshalb schwierig, weil die EGKS und ihr "Beratender Ausschuss", in dem auch die Gewerkschaften vertreten sind, ihren Sitz in Luxemburg haben, sondern vor allem, weil der Montanausschuss sich nicht öffnete, d.h. lediglich die Gewerkschaften der Länder des EGKS-Vertrags organisierte (Belgien, Luxemburg, die Niederlande, Frankreich, Deutschland und Italien). Ausserdem waren dort nur die sogenannten 'freien' Gewerkschaften Mitglied, also die Organisationen mit sozialistischer/sozialdemokratischer Ausrichtung. Im Zuge der zunehmenden Integration Europas hat der Montanausschuss dadurch an Gewicht verloren, und es gab 1980 erste Bestrebungen von Seiten des EMB, den Montanausschuss mit dem EMB zusammenzulegen. Dies wurde zunächst vom Montanausschuss abgelehnt und es kam trotz Schwierigkeiten zu einer Zusammenarbeit. Am 1. November 1994 hat der EMB nun die Aufgaben des Verbindungsbüros Montanausschuss übernommen.



## 5. Transformation:

### Allgemeinpolitische Tätigkeit des EMB

Dass der EMB stets mit Entwicklungen Schritt gehalten hat, lässt sich besonders gut an der Aufnahme aktueller Themen in die Arbeit des EMB beobachten. Wie schon die Gründung selber - eine Reaktion auf die Integration der europäischen Wirtschaft - ist auch die Behandlung aktueller Probleme eine Reaktion auf neue Entwicklungen. Die Kontinuität hingegen wird wieder an der konsequenten Verfolgung aktueller Themen, insbesondere der Europa-Politik, deutlich. Die allgemeinpolitische Tätigkeit des EMB bezieht sich hauptsächlich auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas, Ausländische ArbeitnehmerInnen, Frauen, Frieden, Abrüstung und Waffenexporte, sowie den Umweltschutz und die Energiepolitik, die Handelspolitik und die Einführung neuer Technologien.

#### 5.1. Wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas

Natürlich hat die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas im EMB immer eine herausragende Rolle gespielt, ist er nicht zuletzt gegründet worden, um der wirtschaftlichen Integration und der Politik der EG ein die Interessen der ArbeitnehmerInnen berücksichtigendes Gegengewicht zu geben. Die erste grosse wirtschaftliche Krise in Westeuropa nach dem zweiten Weltkrieg 1974 rückte die Forderung nach Sicherung der Beschäftigung und Arbeitszeitverkürzung in den Mittelpunkt der Politik des EMB. Da die westeuropäischen Gesellschaften nicht mehr die Vollbeschäftigung erzielen konnten, durchzieht die Forderung nach Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitszeitverkürzung seitdem die gesamte Arbeit des EMB. Dies gilt sowohl für spezifische Forderungen einzelner Sektoren wie etwa der Werft- und der Automobilindustrie, als auch für allgemeine Forderungen nach 'Humanisierung der Arbeit' und findet schliesslich einen ganz wesentlichen Ausdruck in dem Kampf der Metallgewerkschaften um Arbeitszeitverkürzung seit Mitte der 80er Jahre und der sie begleitenden Solidaritätsaktionen des EMB.

Besonders durch die wirtschaftliche Krise 1974 und die allgemeine Veränderung der Arbeitswelt nicht zuletzt durch Automatisierung und den Einsatz neuer Informationstechnologien, hat der EMB Mitte der 70er Jahre einen Forderungskatalog nach menschengerechter Gestaltung der Arbeit aufgestellt. Ausgangspunkt ist die Anpassung der Arbeit an den Menschen: "Als menschengerechte Gestaltung der Arbeit oder "Humanisierung der Arbeit" kann allgemein die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Eigenschaften, Bedürfnisse und Interessen der Arbeitnehmer bezeichnet werden. Dabei ist jedoch zu verhindern, dass die "Humanisierung" auf neue Methoden der Leistungssteigerung und betrieblichen Integration eingeengt wird" (3. Tätigkeitsbericht, S. 23).

Ein weiteres Feld ist die europäische Sozialpolitik, für die sich der EMB über die Europäische Kommission stark gemacht hat. Die Forderungen des EMB haben zumindest teilweise ihren Ausdruck in der Richtlinie über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie im sozialpolitischen Protokoll von Maastricht gefunden. Auch die Verabschiedung der Richtlinie über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte kann als ein Erfolg europäischer Gewerkschaftspolitik gewertet werden. Nichtsdestotrotz bleibt festzuhalten, dass die Sozialpolitik in Europa wenig ausgeprägt ist und der EMB sich weiterhin bemüht, das zusammenwachsende Europa auch sozial und arbeitnehmerInnenfreundlich zu gestalten.

Diese Forderungen haben Ausschlag in der Entschliessung über die Europa-Politik, die auf der 6. Generalversammlung des EMB verabschiedet wurde, gefunden. Darin heisst es unter anderem: " Der EMB unterstreicht allerdings, dass die Massnahmen zur Entwicklung des Binnenmarktes (...) gleichzeitig die Verwirklichung des europäischen Sozialraums fördern müssen, der auf die Harmonisierung im Sinne des Fortschritts von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie Sozialleistungen der Arbeitnehmer, einschliesslich gleicher Entlohnung und der Chancengleichheit für die Frauen, ausgerichtet ist; die Entwicklung von Industriepolitiken fördern müssen, die über die einzelstaatlichen Grenzen hinausgehen, Innovationen fördern und eine Stärkung der Wettbewerbsposition Westeuropas auf dem Weltmarkt unter gleichzeitiger Wahrung der Arbeitnehmerinteressen mit

sich bringen' (S. 21). Der EMB wirkt also wieder auf eine voranschreitende Integration Europas hin, indem er fordert, weitere Politikbereiche zu vergemeinschaften - damit bleibt er seiner Forderung nach einer Erweiterung der Kompetenzen der EG treu.

Um Europa sozialverträglich zu gestalten, fordert der EMB seit geraumer Zeit eine aktive Industriepolitik. Die Überwindung der strukturellen und konjunkturellen Krisen dürfen nach Auffassung des EMB nicht allein den Kräften des Marktes überlassen werden, sondern bedürfen einer übergeordneten staatlichen - in diesem Sinne europäischen - Regulierung. Der EMB hat zum Thema "Industriepolitik" im April 1994 eine Konferenz abgehalten und ein umfassendes Positionspapier erarbeitet.

## 5.2. Ausländische ArbeitnehmerInnen

Die spezifische Problematik der Migration und der GrenzarbeitnehmerInnen hat der EMB schon sehr früh in seine Arbeit aufgenommen. Bereits in 1972 wurde die Arbeitsgruppe "Ausländische Arbeitnehmer" gegründet und war somit die erste der allgemeinpolitischen und personengruppenbezogenen Arbeitsgruppen. Schon damals forderte der EMB, dass "das Kapital zu den Arbeitern und nicht umgekehrt die Arbeiter zum Kapital wandern" sollte (2. Tätigkeitsbericht, S. 64). Ausserdem standen die Forderung nach gleichberechtigter Entlohnung und rechtlicher Gleichstellung der ausländischen ArbeitnehmerInnen im Vordergrund. 1976 richteten EMB und IMB zusammen die Arbeitsgruppe 'Wanderarbeitnehmer/Ausländische ArbeitnehmerInnen' ein; 1978 kam noch die Gruppe der GrenzarbeitnehmerInnen hinzu, Menschen also, die in verschiedenen Ländern leben und arbeiten.

Bedingt durch die gewaltsamen Ausschreitungen und Diskriminierungen gegen Ausländer hat diese Arbeitsgruppe nichts an Aktualität eingebüsst: "Vor steigender Fremdenfeindlichkeit überall in der Welt und der Notwendigkeit, dem entgegenzutreten, hat der IMB 1990 in Frankfurt eine Konferenz zu diesem Thema veranstaltet" (7. Tätigkeitsbericht, S. 132), an

der sich auch der EMB beteiligte. Die Arbeitsgruppe wird seit Mitte der 70er Jahre von beiden Organisationen, EMB und IMB, getragen.

### 5.3. Frauen

Frauen sind im EMB lange 'unberücksichtigt' geblieben, sind doch die Metallgewerkschaften traditionell eine Männerdomäne und sahen daher keinen Anlass, sich mit der Diskriminierung von Frauen auseinanderzusetzen. Erst in den letzten Jahren hat der EMB begonnen, das Problem der Benachteiligung von Frauen aktiv in seine Arbeit einzubeziehen. Zwar haben Frauen schon Mitte der 70er Jahre auf ihre Benachteiligung aufmerksam gemacht und der EMB hat 1975 anlässlich des "Jahres der Frau" der Vereinten Nationen eine Konferenz zu diesem Thema durchgeführt, aber die Einrichtung einer Arbeitsgruppe wurde lange Zeit mit dem Argument abgewiesen, im EMB sei man nicht für Frauen zuständig, diese könnten besser unter dem Dach des EGB 'behandelt' werden. Wenn man sich überhaupt mit der Benachteiligung von Frauen beschäftigte, blieb es auf die Industriezweige bezogen, die einen hohen Anteil von Frauen beschäftigen, zum Beispiel die Elektroindustrie.

Mitte der 80er Jahre jedoch konnte sich der EMB dem 'Frauenthema' nicht mehr länger entziehen und setzte es auf die Tagesordnung. Auf seiner 6. Generalversammlung verabschiedete der EMB eine "Entscheidung über Chancengleichheit der Frauen im Erwerbsleben", die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - auch für Männer - beinhaltet. Der EMB stellt des Weiteren fest, dass sich Frauen zunehmend am Erwerbsleben beteiligen und dass sie nach wie vor schlechtere Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt haben, bzw. ihnen ihr Recht, erwerbstätig zu sein, streitig gemacht wird, weil sie angeblich für Haushalt und Familie zuständig seien. Die wichtigste Aussage ist jedoch, dass die im EMB zusammengeschlossenen Gewerkschaften sich dafür einsetzen, "in den eigenen Reihen positive Aktionsprogramme für Frauen durchzuführen, um die Gleichberechtigung in den eigenen Reihen sicherzustellen" (7. Tätigkeitsbericht, S. 30). Damit ist der Grundstein für eine aktive und notwendige Frauenpolitik im EMB gelegt worden.

#### 5.4. Frieden, Abrüstung und Waffenexporte

Was für die Frauenpolitik gilt, ist auch in den Bereichen Frieden, Abrüstung und Waffenexporte zu beobachten. Erst Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre, als nach dem Nato-Doppelbeschluss die Friedensbewegung in Westeuropa wiederauflebte, hat sich auch der EMB diesem Thema gewidmet. Die erste Entschliessung über Frieden und Abrüstung wurde 1980 von der vierten Generalversammlung verabschiedet, viele weitere folgten. 1983 setzte sich der EMB bereits für die Beschränkung von Waffenexporten ein - ein Thema, das durch den Krieg am Golf 1991 zusätzlich an Bedeutung gewann. Aber gerade für die Metallgewerkschaften geht es ja auch um die Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Rüstungsindustrie. Deshalb hat sich der EMB aktiv an der Diskussion um die Konversion, also die Umstellung der Rüstungsindustrie auf zivile Produktion, beteiligt. Seit 1988 besteht eine eigene EMB Arbeitsgruppe zu dem Thema "Rüstungsindustrie und Rüstungsexporte". Der EMB stellt im Rahmen dieser Arbeitsgruppe fest: "Dieses konsequente Eintreten für Abrüstung und gegen Waffenexporte führt zu beschäftigungspolitischen Auswirkungen sowohl im Bereich der Streitkräfte als auch im Bereich der Rüstungsindustrie. Davon sind in Westeuropa ca. 5 Millionen Beschäftigte betroffen (...)", und folgert "Die Ansätze einer Konversion der Rüstungsindustrie sind Ausgangs- und Anknüpfungspunkt für ein gewerkschaftliches Handeln heute (...)" (7. Tätigkeitsbericht S. 127/128).

#### 5.5. Umweltschutz und Energiepolitik

Mit dem Aufkommen der Umweltbewegungen und der immer grösseren Sorge um die Natur und unsere natürlichen Lebensgrundlagen hat sich auch der EMB dieses Themas angenommen. Gerade im Bereich der Industriepolitik stellte der EMB die Forderung auf, in Zukunft umweltpolitische Gesichtspunkte zu integrieren. 1987 verabschiedete der EMB eine "Entschliessung über Umweltpolitik und Beschäftigung", in der er fordert, die drei folgenden Prinzipien anzuwenden: das Vorsorgeprinzip, das Verursacherprinzip und drittens, das Vermeidungsprinzip. Auch im

Bereich der Umweltpolitik fordert der EMB seit den 80er Jahren, die EG auszuweiten und allgemeinverbindliche Regelungen auf gemeinschaftlicher Ebene in Kraft zu setzen. Seit 1986 bemüht sich der EMB das Thema 'Umwelt und Beschäftigung' in die Arbeitsgruppen miteinzubeziehen.

## 5.6. Handelspolitik

Die Handelspolitik ist für den EMB ebenfalls zu Beginn der 80er Jahre interessant geworden, als nämlich verstärkt Konflikte zwischen Japan, den USA und Westeuropa auftraten. Zahlreiche Sektorenarbeitsgruppen beschäftigten sich mit den Handelsbeziehungen zwischen Westeuropa und Japan. 1982 legte der Exekutivausschuss die Politik des EMB wie folgt fest: die EG soll eine geschlossene Haltung gegenüber Japan einnehmen, nicht protektionistisch handeln, aber eine Koordinierung der Handelspolitiken anstreben, und, wenn möglich, soll der japanische Markt geöffnet werden. Die Gewerkschaften sollten nach Auffassung des EMB auf die japanischen Kollegen einwirken, insbesondere im Hinblick auf eine Verkürzung der Arbeitszeiten und eine offenere Handelspolitik. Im Rahmen des IMB fand 1982 ein Treffen zwischen japanischen Gewerkschaftsvertretern und dem EMB statt. Im Anschluss daran erklärten sich die japanischen Vertreter bereit, regelmässig Kontakte mit den europäischen Metallgewerkschaften einzugehen und auf die japanische Politik Druck im Hinblick auf eine Öffnung der Märkte und die Verkürzung der Arbeitszeiten auszuüben. Die weitere Arbeit in diesem Bereich verfolgte der EMB, indem er Einfluss auf die Politik der EG zu nehmen versuchte.

## 5.7. Neue Technologien

Gerade im Bereich neue Technologien hat der EMB einigermaßen erfolgreich versucht, flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren. Natürlich sträubt sich der EMB nicht grundsätzlich gegen den Einsatz neuer Technologien, denn gerade durch solche Investitionen werden ja auch Produktionsstandorte und damit Arbeitsplätze gesichert, aber er fordert den vorsichtigen und überlegten Umgang gerade mit neuen Informations-

technologien. Hauptforderung ist den Menschen und nicht die Maschine in den Mittelpunkt zu stellen. Der Einsatz neuer Technologien hat auch im Metallbereich die Arbeit verändert. Wiederholt ist von Seiten der europäischen Metallgewerkschaften bereits Ende der 70er Jahre auf die durch den Einsatz neuer Technologien ausgelöste Gefahr hingewiesen: der Abbau von Arbeitsplätzen durch Rationalisierung. Deshalb forderten sie den Einsatz neuer Technologien mit beschäftigungssichernden Programmen zu verbinden.

Insbesondere seit 1980 beschäftigen sich Branchenarbeitsgruppen des Sektors Informationstechnologie mit den Auswirkungen der neuen Technologien. Dabei stehen nicht nur die spezifischen Probleme der einzelnen Branchen auf den Tagesordnungen der Arbeitsgruppen, sondern gerade auch die gesellschaftlichen und sektorenübergreifenden Probleme, die durch den Einsatz neuer Technologien entstehen. Auf der 4. Generalversammlung 1980 verabschiedete der EMB schliesslich eine "Entschliessung über die Einführung neuer Informationstechnologien in den Betrieben und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Datenschutz", in der es unter anderem heisst: "Die zukünftige Beschäftigung der Arbeitnehmer hängt von den Investitionen ab, die heute getätigt werden. Die Investitionen im Bereich der Datenverarbeitung sind dabei von grosser Bedeutung, da sie eine Umwälzung der Organisations- und Machtstrukturen innerhalb der Betriebe bewirken" (5. Tätigkeitsbericht, S. 23).

In dieser Entschliessung geht der EMB sogar soweit, ein Recht auf Mitbestimmung bei der Einführung neuer Informationstechnologien in den jeweiligen Betrieben zu fordern, denn: "Die Einführung von Informationssystemen stellt eine zu bedeutende Investitionen für die Zukunft der Unternehmen und der Arbeitsplätze dar, als dass die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften nicht mit grösstem Nachdruck das Recht auf Mitbestimmung erheben, vor allem durch tarifvertragliche Regelungen im Bereich der Informations- und Einspruchsrechte". Weiter heisst es, dass diese Mitbestimmung erfordert, "dass die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer volles Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und dem Betrieb von Informationssystemen erhalten, dass sie über die gleichen Kontroll- und Informationsrechte wie die Unternehmensleitung verfügen

und dass die Daten und Programme sowie deren Verwendungszweck der Mitbestimmung unterliegen" (5. Tätigkeitsbericht, S. 23/24).

Mit der Forderung, bei der Einführung neuer Technologien den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und nicht nur die ökonomische Situation der Unternehmen zu berücksichtigen, bewegt sich der EMB auf der Plattform seiner Entschliessung zur 'Humanisierung der Arbeit' von Mitte der 70er Jahre. Die Arbeitsgruppen zu den Informationstechnologien hatten ihren 'Höhepunkt' Mitte der 80er Jahre. 1984 billigten der Ständige Ausschuss für Beschäftigung und der Ministerrat der EG das Dokument "Schwerpunkte der Politik im Bereich des sozialen Wandels und der technologischen Veränderungen", die gewerkschaftliche Forderungen nach Information und der Sicherung der Beschäftigung beinhalteten.



## 6. Ausblick

### Neuere Entwicklungen

Seit den 90er Jahren muss sich der EMB zwei wegweisenden Entwicklungen stellen: einmal der Einrichtung des europäischen Binnenmarktes und der damit verbundenen Dynamik europäischer Integration, zum anderen der Überwindung der kommunistischen Systeme und der Öffnung Osteuropas. Beides sind grundlegende Veränderungen und der Umgang mit diesen Veränderungen sind für die Zukunft des EMB entscheidend.

Die Errichtung des europäischen Binnenmarktes hat Konsequenzen für die Arbeitswelt, da die Unternehmen flexibel in Europa operieren können, es aber keine verbindlichen Regelungen für die Beziehung zwischen Arbeit und Kapital gibt. Die Forderung nach der Einführung europäischer Betriebsräte seitens der europäischen Gewerkschaften ist ein Ausdruck für die Notwendigkeit auch die Arbeitsbeziehung und die Wirtschaftspolitik zu regulieren - und zwar auf europäischer Ebene. Das heisst in letzter Konsequenz: "Die Tarifpolitik muss europäisiert werden" (Elmar Altvater (1993): Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung, S. 247). Gleiches gilt für die Sozialpolitik. Die Forderungen der europäischen Gewerkschaften nach Vergemeinschaftung weiterer Politikbereiche fordert sie aber auch selbst heraus. So setzt zum Beispiel die Einrichtung Europäischer Betriebsräte in mehreren hundert Unternehmen in der Metallbranche voraus, dass auch die Gewerkschaften europäischer werden, d.h. ihre Koordination verstärken und ihre Forderungen gemeinsam formulieren und durchsetzen. Inwieweit dies den Metallgewerkschaften gelingt, wird auch über ihre zukünftige Rolle in Europa entscheiden.

Die Öffnung Osteuropas hat den EMB und die europäischen Gewerkschaften ebenfalls vor keine leichte Aufgabe gestellt. Getreu seiner Devise 'Europa erweitern zu wollen' und die Integration voranzutreiben, hat der EMB schon früh vier osteuropäische Verbände, aufgenommen, nämlich Metallgewerkschaften aus Ungarn, der Tschechischen und Slowakischen Republik und Polen. Trotzdem stellt sich jetzt die Frage, wie der EMB mit

weiteren Beitrittsgesuchen umgehen soll, sind die osteuropäischen Gewerkschaften doch noch wenig verankert und dem EMB in ihrer politischen Ausrichtung nicht gut bekannt. Ein weiteres Problem ist die Finanzierung der Teilnahme von GewerkschafterInnen an EMB-Sitzungen, wenn diese aus nicht EG-Ländern kommen. Die osteuropäischen Gewerkschaften sind finanziell nicht gut ausgestattet und der EMB kann auch nur in einem gewissen Rahmen eine finanzielle Unterstützung leisten. Angesichts dieser Probleme wird die durchaus angestrebte Integration der osteuropäischen Metallgewerkschaften in den EMB noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Aber auch hier werden sich Weichen für die zukünftige Arbeit und Rolle des EMB in Europa stellen.

