
FORUM: Zukunft der Arbeit

Berndt Keller:
Arbeit und sozialstaatliche Ordnung in Europa

Prof. Dr. Berndt Keller, geb. 1946 in Großbardau/Bezirk Leipzig, Studium der Sozialwissenschaften in Bochum und Berkeley/USA, lehrt Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz.

Die Vollendung des Binnenmarktes durch die uneingeschränkte Mobilität für Güter, Dienstleistungen, Kapital und Arbeit in den frühen neunziger Jahren ist der vorläufige Abschluß des in der europäischen Geschichte größten Projekts einer massiven, angebotspolitischen Deregulierung nationalspezifischer Institutionen und Regeln - in der Hoffnung auf positive Beschäftigungseffekte. Das allgemeine Ergebnis besteht u. a. im Wettbewerb

nationaler Regulierungen, das spezielle in der Flexibilisierung zentraler Regelungen der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarktes.

In der normativen Version der Problemstellung einer sozialen Ordnungspolitik stehen sich die aus der nationalen Diskussion bekannten beiden Lager auf europäischer Ebene erneut gegenüber. Im Prinzip geht es um die Differenz zwischen negativer Integration, die lediglich den Abbau vorhandener nationaler Hindernisse und Wettbewerbsverzerrungen will, und positiver Integration, welche auf die Entwicklung gemeinsamer Institutionen und Gestaltung koordinierter Politiken setzt.¹ Folgt man der zuletzt skizzierten Position, werden ähnlich wie in anderen Politikfeldern (z. B. Umweltschutz, Infrastruktur, Technologie) auch in der Arbeits- und Sozialpolitik Re-Regulierungen durch Vorgaben verbindlicher Mindest- und Schutznormen auf supranationaler Ebene notwendig, um die Arbeitnehmer gegen soziale Risiken abzusichern, vor allem solche, die durch die Vergemeinschaftung entstehen.

Zum Stand der Dinge

Der Prozeß der europäischen Einigung verläuft nach wie vor recht schleppend, soweit er die Flankierung der ökonomischen Integration durch die Realisierung einer sozialen Dimension betrifft („Markt ohne Demokratie“).² Die materiellen Ergebnisse des Binnenmarktprojekts sind auch nach den Projekten der achtziger Jahre (vor allem Einheitliche Europäische Akte 1987, Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer 1989, soziales Aktionsprogramm zur Umsetzung der Sozialcharta) nicht überwältigend. Punktuelle Interventionen, die in Teilbereichen individueller Arbeitsbeziehungen durchaus erfolgen (vor allem Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung von Frauen und Männern, Wanderarbeitnehmer, Richtlinie „über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“)³, können das fehlende, einigermaßen kohärente Gesamtkonzept nicht ersetzen. Damit stehen Probleme einer Internationalisierung der Arbeits- und Sozialpolitik sowie Fragen der Interessendurchsetzung und -Vermittlung auf der politischen Agenda.

Als einzigen deutlichen Fortschritt mag man die Richtlinie über die „Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats“ und die Schaffung eines „Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschafts-

1 Aktuell werden die Positionen u. a. am Beispiel der Entsenderichtlinie deutlich, welche die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entgelte, von Arbeitnehmern des Baugewerbes regern soll, die vorübergehend in einem anderen Mitgliedsland tätig werden. Die Anhänger der zuerst skizzierten Position votieren gegen die Anwendung des sog. Produktionsortprinzips, dessen Einführung die Anhänger der zuletzt skizzierten Position fordern, um Einkommen und Sozialstandards zu sichern.

2 Vgl. im einzelnen Fritz W. Scharpf Europa nach Maastricht: Markt ohne Demokratie?, in: Wirtschaftsdienst 2/1995, S. 85 ff.

3 Vgl. zusammenfassend Erhard Hemichel. Die Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz, in: Industrielle Beziehungen 3/1995, S. 274-292; sowie Dieter Sadowski. The effect of European Integration on national industrial relations systems: The ambiguous case of Germany, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, in: Quint-Essenzen Nr. 29, Juli 1993.

weit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" ansehen. Deren Verabschiedung nach langwierigen und komplizierten Kontroversen erfolgte 1994 aufgrund veränderter Abstimmungsverfahren bzw. Mehrheitsverhältnisse. Allerdings sind zum einen die Partkipsationsrechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) nur recht schwach, so daß sie etwa mit Betriebsräten nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz kaum mehr als den Namen gemeinsam haben; zum ändern sind auch nach den inzwischen erfolgten Umsetzungen in den Mitgliedstaaten Probleme der Implementation auf Konzernebene weitgehend ungelöst.⁴

Der Vertrag über die Politische Union und sein Sozialprotokoll

Eine aktuelle Kontroverse zwischen „Euro-Pessimisten“ und „-Optimisten“ dreht sich um die Frage, ob der Vertrag über die Politische Union („Maastrichter Vertrag“) bzw. genauer dessen Protokoll über die Sozialpolitik die Chancen einer positiven, über den Abbau vorhandener Hindernisse hinausgehenden Integration verbessert hat. Neben den auf gesamtwirtschaftlich-intersektoraler Ebene weiterhin bestehenden branchenübergreifenden Dialog treten gleichberechtigte dezentral-sektorale Dialoge auf Sektor- bzw. Branchenebene. Beide Varianten erhalten zudem eine neue Perspektive: In Zukunft sollen die Sozialpartner die „new machinery“ gemeinsamer Entscheidungsfindung in gegenseitiger Übereinstimmung nutzen, um „zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen“ zu gelangen.⁵

Jenseits individueller Grundeinstellungen und politischer Wunschvorstellungen bleibt festzuhalten, daß die Resultate des sozialen Dialogs auf der Ebene der Dachverbände nach wie vor dürftig sind. Verbindliche Abmachungen - in Analogie zu Verträgen auf nationaler Ebene - fehlen. Bis Ende 1995 kamen lediglich 14 gemeinsame Stellungnahmen zu bestimmten, von der Kommission vorgeschlagenen Themen zustande (u. a. Einführung neuer Technologien, Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes sowie Zugang zur beruflichen Bildung).⁶ Diese Stellungnahmen, die den Kanon der Gemeinsamkeiten erschöpfen, binden die Sozialpartner nicht in ihren zukünftigen Entscheidungen; ihre Bedeutung ist daher vor allem politisch-symbolischer, nicht hingegen praktischer Art.⁷

Das einzige konkrete Verhandlungsergebnis ist das Ende 1995 getroffene Rahmenabkommen über den Elternurlaub. Die Einschätzungen seiner str-

4 Vgl. zusammenfassend Mark Hall u. a., *European Works Councils. Planning for the Directive*, London 1995; Berndt Keller, Nach der Verabschiedung der Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten: Von enttäuschten Erwartungen, unerfüllbaren Hoffnungen und realistischen Perspektiven, in: *WSI-Mitteilungen* 8/1996. S. 470-482.

5 Art. 4, Abs. 1 des Abkommens.

6 Vgl. im einzelnen Manfred Weiss, Der soziale Dialog als Katalysator koordinierter Tarifpolitik in der EG, in: Meinhard Heinze/Otto Rudolf Kissel (Hrsg.), *Arbeitsrecht in der Bewährung*, München 1994, S. 1259 f.

7 Auch die Versuche, Europäische Betriebsräte durch eine freiwillige Vereinbarung der Sozialpartner einzurichten, scheiterten 1993/94 endgültig. Dieser Fehlschlag der Verhandlungslösung führte wenig später zur Verabschiedung der EBR-Richtlinie auf der Basis des durch den Vertrag über die Europäische Union ermöglichten Verfahrens der qualifizierten Mehrheitsentscheidung, d. h. ohne Beteiligung Großbritanniens.

tegischen Bedeutung sind recht unterschiedlich: Die „Euro-Optimisten“ betrachten es als erste, im Sinne eines Verhandlungs- bzw. Vertragsabschlusses erfolgreiche und deswegen richtungsweisende Anwendung des neuen Verfahrens des Protokolls über die Sozialpolitik. Die „Euro-Pessimisten“ betonen die Existenz entsprechender Regelungen in einer ganzen Reihe von EU-Mitgliedsländern, den Minimalcharakter des Abkommens, verschiedene Implementationsprobleme (u. a. rechtliche Basis, Repräsentativität) sowie die Nachrangigkeit des Problems für eine europäische Sozialpolitik.

Für die Sektor- bzw. Branchenebene geben erste empirische Analysen ebenfalls Anlaß zu pessimistischen Prognosen.⁸ Der sektorale Sozialdialog ist aus mehreren Gründen in noch geringerem Maße entwickelt als der zentrale: Zum einen sind „europäische“ Verbände als notwendige Voraussetzungen und kollektive Träger nicht vorhanden oder allenfalls in Ansätzen zu erkennen. Ersteres ist vor allem auf Seiten der Arbeitgeber der Fall, deren Dachverband UNICE keine sektoral-branchenspezifische Untergliederung hat; letzteres gilt besonders für die Gewerkschaftsausschüsse, die recht schwach in ihrer Durchsetzungsfähigkeit sind. Zum ändern liegen bislang keinerlei praktische Erfahrungen mit Übereinkommen vor, so daß „customs and practices“ keine Bedeutung erlangen können. Die Organisationen auf der Ebene der Dachverbände sind weiter entwickelt als auf der der Sektoren; entsprechend den in einer Reihe von Mitgliedsländern üblichen collective bargaining-Praktiken müßten aber gerade die Branchenverbände Verhandlungen führen und Abkommen schließen.

Last, but not least: Das Sozialprotokoll dehnt zwar den Bereich der qualifizierten Mehrheitsentscheidungen aus (auf Arbeitsbedingungen, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen); zentrale Bereiche bleiben allerdings explizit ausgeklammert (Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht und Arbeitskampfrecht). Insofern dürfen Abkommen nach dem Verfahren des Sozialprotokolls nicht mit Tarifverträgen bzw. echten Kollektiverhandlungen verwechselt werden!⁹

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Die europäischen Gewerkschaften versuchen seit Anfang der neunziger Jahre verstärkt, gemeinsam politischen Druck auf die Organe der Gemeinschaft auszuüben, um eine forcierte Wirtschafts- und Sozialpolitik durchzusetzen. Vor allem eine europaweit koordinierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik erscheint notwendig in Anbetracht einer großen Zahl von Arbeitslosen einschließlich einer wachsenden Zahl von Dauerarbeits-

⁸ Vgl. Berndt Keller. Sozialdialoge als Instrument europäischer Arbeits- und Sozialpolitik?, in: Industrielle Beziehungen 3/1996. S. 207-228.

⁹ Vgl. im einzelnen Berndt Keller. Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen - vor und nach Maas-tricht, in: Zeitschrift für Soziologie 4/1995. S. 243-262.

losen: Mitte der neunziger Jahre beträgt - bei einer EU-weiten Beschäftigungsquote, die deutlich unter der Japans und der USA liegt - die Arbeitslosigkeit ca. 18 Mill., was einer Quote von etwa 11 Prozent entspricht.

Die Kommission legte Ende 1993 ihre Empfehlungen in Form eines Weißbuchs vor¹⁰, dem ein „Aktionsprogramm zur Beschäftigungsförderung“ folgte; das ehrgeizige Ziel besteht in einer Halbierung der Arbeitslosenquote bis zum Jahr 2000 durch die Schaffung von mindestens 15 Mill. neuer Arbeitsplätze, was nicht ausschließlich durch Wirtschaftswachstum zu erreichen ist. Die Vorschläge setzen im Rahmen eines policy mix auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in der weltweiten Triade (Japan, USA, Westeuropa). Durch Verbesserung der Rahmenbedingungen (u. a. durch stabile Haushalts- und Geldpolitiken) sowie durch koordinierte Wachstumsprogramme (u. a. Informationsnetze, transeuropäische Energienetze, Verkehrsnetze, Telekommunikationswesen) sollen die notwendigen neuen Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. Angeregt werden weitere recht heterogene Maßnahmen (u. a. Anpassung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme an veränderte Bedingungen, Verbesserung der internen und externen Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, neue Formen der Arbeitsorganisation, gezielte Senkung der Arbeits- bzw. Lohnnebenkosten).

Die marktwirtschaftlich orientierten Vorschläge, die sich aus Beiträgen der Mitgliedstaaten sowie der Kommission zusammensetzen, sind nicht unbedingt neu und stoßen auf dieselbe Kritik wie im nationalen Kontext.¹¹ Sie stellen ein heterogenes Maßnahmenbündel ohne klares ordnungspolitisches Leitbild dar. Das Weißbuch, das sich als „Plädoyer für aktives Handeln“ versteht, setzt weniger als das Weißbuch von 1985 oder die Sozialcharta auf gesetzgeberische Aktivitäten sondern stärker auf private Initiativen der Sozialpartner und betrieblichen Akteure. Die Maßnahmen stellen einen typischen politischen Formelkompromiß unterschiedlicher Vorstellungen neoklassischer und keynesianischer Provenienz dar. Sie können lediglich als unverbindliche Anregungen für die Politiken der Mitgliedstaaten und privaten Akteure dienen. Insofern handelt es sich lediglich um ein Menü mit Empfehlungscharakter, dessen Vorschläge kaum in der Lage sind, als leitbildartige Blaupause für eine integrierte europäische Politik zu dienen.

Konkrete Schritte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im Rahmen gemeinsamer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wurden in der Folgezeit kaum eingeleitet, obwohl die Gewerkschaften entsprechende Maßnahmen forderten und bei verschiedenen Treffen der Staats- und Regierungschefs (Essen 1994, Madrid 1995) Empfehlungen ausgesprochen wurden.¹²

10 Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.). Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert. Brüssel 1993.

11 Vgl. zusammenfassend Heinz König (Hrsg.). Bringt die EU-Beschäftigungsoffensive den Aufschwung? Die deutsche Wirtschaftsforschung nimmt Stellung zum Delors-Weißbuch. Baden-Baden 1994.

12 EGB (Hrsg.), Der EGB und das Weißbuch zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Brüssel 1994; vgl. auch Inge Kaufmann. Europäische Beschäftigungspolitik - Möglichkeiten und Grenzen. Manuskript, Düsseldorf 1996.

Symbolische Politik ersetzt praktische Konsequenzen, obwohl großer Handlungsbedarf wegen der hohen Arbeitslosigkeit besteht.¹³

Unabhängig vom Weißbuch ist in Zukunft eine integrierte, aktive EG-Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel einer wirksamen Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit aus mehreren Gründen nicht wahrscheinlich:

- Die Kommission verfügt über keinerlei Kompetenzen zur Makrokoordination von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitiken auf EU-Ebene, da die Zuständigkeiten, ähnlich wie in einer Reihe anderer Politikfelder, bei den souveränen Mitgliedstaaten bzw. den Tarifvertragsparteien verbleiben.
- Die Kommission ist und bleibt auf die Bereitschaft der Mitgliedsländer zur freiwilligen Abstimmung bzw. Koordination angewiesen; sie kann allenfalls als Koordinationsforum für nationale Maßnahmen dienen, begleitende Maßnahmen einleiten sowie entsprechende, weit gesteckte Rahmenbedingungen schaffen.
- Selbst im Idealfall einer gelungenen Koordination würden der EU, ähnlich wie in anderen Politikfeldern, eigene Institutionen und Instrumente fehlen, mit deren Hilfe diese Politiken national, regional und betrieblich umgesetzt werden könnten. Massive Implementationsprobleme, die aufgrund nationaler Besonderheiten entsprechender Politiken auftreten würden, wären kaum zufriedenstellend zu bewältigen.
- Nationale Institutionen, welche für die Implementation zuständig sein müßten, sind nicht in allen Mitgliedsländern in gleichem Umfang vorhanden; die institutionellen Verfassungen der nationalen Arbeitsmärkte differieren erheblich¹⁴, die Regimes der Arbeitsmarktpolitiken sind derart unterschiedlich, etwa in den Relationen von Ausgaben für passive bzw. aktive Maßnahmen oder in ihrer grundsätzlichen Bedeutung, die sie diesen beimessen, daß auch nur einigermaßen einheitliche Strategien kaum zu formulieren bzw. zu gewährleisten wären.¹⁵
- Zudem verhindern die prekären Lagen der öffentlichen Haushalte aller Mitgliedsländer, die durch die Anstrengungen zur Erfüllung der Beitrittskriterien zur dritten Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion verstärkt werden, eine massive Erhöhung der Ausgaben für Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik.

Fazit und Ausblick

Nach wie vor bestehen erhebliche Differenzen zwischen den ökonomischen bzw. politischen Strukturveränderungen und den kaum entwickelten

13 Einige Mitgliedsländer (z. B. Österreich, Schweden) versuchen, im Rahmen der Neuverhandlung des Vertrages über die Politische Union ein neues, sog. Beschäftigungskapitel in den Vertrag aufnehmen zu lassen, um den Stellenwert einer aktiveren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu erhöhen. Andere Mitgliedsländer, wie die Bundesrepublik und Großbritannien, sind strikt gegen diese Pläne und plädieren für eine „flexible Koordinierung der nationalen Aktivitäten auf EU-Ebene“.

14 David Soskice. Der Arbeitsmarkt in der Europäischen Gemeinschaft in den 90er Jahren, in: Europäische Kommission (Hrsg.), Europäische Integration und der europäische Arbeitsmarkt, Beiheft 1/94, Luxemburg 1994, S. 69-90.

15 Klaus Schömann. Active labour market policy in the European Union, Discussion Paper FS I 95-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1995.

Verbandsstrukturen und -politiken. Die Schwierigkeiten resultieren sowohl aus institutionellen Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten als auch aus ökonomischen, juristischen und organisatorischen Problemen der Etablierung europäischer Regelungen, ohne die eine Realisierung der sozialen Dimension des Binnenmarktes nicht möglich ist.¹⁶

Die beträchtliche Kluft zwischen der fortschreitenden wirtschaftlichen und der weitgehend stagnierenden sozialen Integration kann sich durchaus noch vertiefen. Die ökonomischen Rahmenbedingungen, die sich zu Beginn der neunziger Jahre in allen Mitgliedsländern verschlechterten und die zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit führten, dürften eine weitergehende Durchsetzung einer sozialen Dimension in Zukunft eher behindern als befördern. Die Entwicklung einer europäischen Arbeits- und Sozialpolitik steht zukünftig ebenso wenig auf der politischen Agenda wie die eines europäischen Wohlfahrts- und Sozialstaates. Die EU-Mitgliedsländer sind in unterschiedlichem Ausmaß Sozialstaaten und werden dies auch bleiben.¹⁷

Möglicherweise beginnt Mitte der neunziger Jahre eine neue Phase im Zyklus der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik mit weniger neuen Initiativen als seit Mitte der achtziger Jahre sowie dem Schwerpunkt auf Kontrolle, Analyse und Implementation bereits bestehender, vor allem im Rahmen des sozialen Aktionsprogramms zur Umsetzung der Sozialcharta getroffenen Regelungen.¹⁸ Die Gegner einer weitergehenden sozialen Integration werden auf „Konsolidierung des bereits Erreichten“ setzen und vor allem eine potentielle „Verschlechterung der Wettbewerbsbedingungen auf den Weltmärkten“ als Grund für ihren inhaltenden Widerstand angeben.

Die Folgen dieser ungleichen Entwicklung von Markt- bzw. Sozialintegration können u. a. bestehen:

- in massiven Legitimationsdefiziten bzw. einem noch geringeren Grad an Akzeptanz der Gemeinschaft bei „ihren“ Bürgern, wofür Indikatoren spätestens seit dem überaus knappen Ausgang der Referenden zur Ratifizierung des Vertrages über die Politische Union (Dänemark, Frankreich) vorhanden sind;
- in Gefahren für die politische Stabilität sowie für Schutzbedürfnisse des einzelnen;
- evtl. sogar in Verlusten „sozialer“ Produktivität.¹⁹

16 Vgl. u. a. Klaus Armingeon, Auf dem Weg zu einem europäischen politischen System?, in: Journal für Sozialforschung 3/1993, S. 255-271.

17 International vergleichend u. a. Gösta Esping-Andersen, The three worlds of welfare capitalism, Princeton 1990; Stephan Leibfried/Paul Pierson (Hrsg.), European social policy between fragmentation and integration, Washington DC 1995.

18 Vgl. zu den offiziellen Plänen EG-Kommission/GD V, Weißbuch Europäische Sozialpolitik. Ein zukunftsweisender Weg für die Union. Luxemburg 1994; EG-Kommission/GD V, Grünbuch über die europäische Sozialpolitik. Weichenstellung für die Europäische Union - Zusammenfassung. Luxemburg 1994; European Commission/DG V, Mediumterm social action programme 1995-97. Luxembourg 1995.

19 Vgl. die Skizzierung alternativer Entwicklungspfade bei Stephan Leibfried, Europe's couldbe social state: Social policy in European integration after 1992, in: William J. Adams (Hrsg.), Singular Europe. Economy and polity of the European Community after 1992, Ann Arbor 1992, S. 97-118.

Im Sinne einer positiven Integration wären im „European organized space“ daher politische Regulierungen der Beschäftigungsbedingungen durch public policies notwendig, um eine stärkere Entwicklung der sozialen Dimension zu erreichen, die Jacques Delors zu Recht als „Achillesferse“ der Gemeinschaft bezeichnet hat. Neben den zum Teil schon vorhandenen individuellen wären vor allem kollektive soziale Rechte zu garantieren, selbst wenn letztere schwieriger durchzusetzen sind.

Ob die nur mühsam in Gang kommende Regierungskonferenz zur Revision des Vertrages über die Europäische Union (Maastricht II) derartige substantielle Ergebnisse erreichen wird, erscheint mehr als ungewiß.²⁰ Sie liegen jenseits notwendiger Reformen von Institutionen (vor allem Kommission, Ministerrat, Europäisches Parlament, evtl. Europäischer Gerichtshof), prozeduralen Regeln bzw. schwerfälligen Entscheidungsverfahren (z. B. nationale Vetorechte bzw. Prinzip der Einstimmigkeit) und neuen Feldern für Gemeinschaftspolitiken (z. B. Außen- und Sicherheitspolitik, Innen- und Rechtspolitik). Die Arbeits- und Sozialpolitik droht im europäischen Bermudadreieck von Vertiefung versus Erweiterung, Bundesstaat versus Staatenbund, variabler Geometrie versus konzentrische Kreise etc. unterzugehen.

²⁰ Vgl. zu einigen Vorstellungen BDA, Erste Überlegungen zur Regierungskonferenz 1996, Manuskript, Köln 1995; DGB, Grundsätze des DGB zur Revision des Vertrages über die Europäische Union, Manuskript, Düsseldorf 1995; EGI (Hrsg.), Die Zukunft der Europäische Union. Gewerkschaftliche Anforderungen und Erwartungen an die Regierungskonferenz 1996, Münster 1996; Roger Blanpain u. a., Fundamental social rights: Proposals for the European Union, Leuven 1996.