

O 001 Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen in der geänderten Fassung des Abänderungsantrags Ä 012

Leitantrag 2**Für eine soziale Europäische Union**

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Einleitung und Problembeschreibung

Europa befindet sich in einer, ökonomischen, sozialen und politischen Krise. Die EU kämpft mit Wachstums- und Arbeitsmarktproblemen. Im Jahr 2000 setzte sich die EU auf dem Sondergipfel in Lissabon ehrgeizige Wachstums- und Beschäftigungsziele. Doch seitdem nahmen die Wachstumsraten ab und die Beschäftigungsziele wurden ebenfalls nicht erreicht.

Hinzu kommen soziale Krisenerscheinungen. Europa ist bei der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit insgesamt nicht entscheidend vorangekommen. Alle Länder der Europäischen Union leiden an den Folgeproblemen fehlender Arbeitsplätze.

Die ökonomischen und sozialen Krisenerscheinungen weiten sich zu einer politischen Krise Europas aus. Es existiert kein gemeinsames Leitbild der zukünftigen Entwicklung. Auch das „Nein“ Frankreichs und der Niederlande zur Europäischen Verfassung belegt dies.

Es ist an der Zeit, eine grundlegende Debatte über die Zukunft Europas zu führen und die Bedürfnisse und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger aufzugreifen, um so einen neuen Konsens über die künftige Entwicklung der Union herbeizuführen. Die Gewerkschaften erwarten von der Bundesregierung, dass sie während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft hierzu die Initiative ergreift.

Die deutschen Gewerkschaften haben sich immer zur europäischen Integration bekannt und halten an dem Ziel des geeinten Europa fest. Die EU-Erweiterung, mit der die Spaltung Europas überwunden wurde, ist dabei ein weiterer wichtiger Schritt. Die EU in ihren neuen Grenzen sichert Frieden, Demokratie und Bürgerrechte wie nie zuvor in der Geschichte Europas. Die neuen Märkte eröffnen für Industrie und Handel der neuen wie der alten EU-Länder neue Perspektiven und bieten die Chance für weiteres wirtschaftliches Wachstum.

Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass angesichts der fehlenden sozialen Dimension Bürger, insbesondere in den alten EU-Ländern, verunsichert sind und sich wachsender Skeptizismus gegenüber dieser Form der europäischen Integration verbreitet. In Zeiten großer struktureller Umbrüche in allen Mitgliedstaaten der EU fragen sich die Menschen: Wo ist das Soziale an Europa? Wo ist die ausgleichende Balance gegenüber den stürmisch voranschreitenden Prozessen der Markttöffnung und des weltweiten Wettbewerbs?

Der DGB fordert daher, dass mit der Erweiterung der EU die soziale Dimension Europas nicht in die Defensive geraten darf. Das Lohngefälle zwischen den alten und neuen Mitgliedstaaten und die großen Unterschiede in den Standards des sozialen Schutzes haben den ohnehin starken Standortwettbewerb, dem sich Betriebe und Belegschaften in Deutschland ausgesetzt sehen, weiter verschärft. Es wird eine Spirale nach unten in Gang gesetzt, anstatt die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in der EU auf den jeweils höchsten Schutzniveaus anzustreben.

Dagegen fordern die Gewerkschaften: Die EU darf nicht auf Marktintegration allein beruhen. Wir brauchen einen europäischen Verfassungsvertrag, der die politische und soziale Dimension der EU stärkt. Der DGB bedauert daher das bisherige Scheitern des Verfassungsvertrags und fordert eine neue Initiative für die Verfassung und als ersten Ein erster Schritt wäre mindestens die rechtsverbindliche Aufnahme der Grundrechtecharta in die Verträge. Als Ziele der Union müssen insbesondere die Vollbeschäftigung, die soziale Marktwirtschaft, die Verbesserung der Umweltqualität, die soziale Gerechtigkeit und der soziale Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie Frieden und globale nachhaltige Entwicklung in die die Verträge aufgenommen werden. Die Gewerkschaften erwarten von der Bundesregierung, dass sie diese Forderungen unterstützt und entsprechende Initiativen in der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 ergreift.

Der massenhafte Protest gegen die geplante Liberalisierung des Binnenmarktes für Dienstleistungen (Bolkestein-Richtlinie), der von den Gewerkschaften und aus anderen sozialen Bewegungen mitorganisiert und breit unterstützt wird, zeigt klar und deutlich: Europas Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnen eine europäischen Integration ab, die die Absenkung sozialer Standards zum Programm erhebt. Aus der einseitigen wirtschaftlichen Vergemeinschaftung erwächst eben nicht eine europäische Identität, die von allen Unionsbürgerinnen und –bürgern geteilt wird und die in Zukunft einmal Grundlage für die politische Union sein könnte. Ohne soziale Dimension Europas wird diese gemeinsame Identität nicht entstehen können.

Sich angesichts der hier nur skizzierten krisenhaften Entwicklungen im Prozess der europäischen Integration wieder ausschließlich auf nationale Reformstrategien zu konzentrieren, ist der falsche Weg. Europäische Gesetzgebung und europäische Rechtsprechung haben genauso wie die Währungsunion, der Binnenmarkt und die Erweiterung der Union Fakten geschaffen, die weit über den nationalen Zusammenhang hinausreichen. Wenn es tatsächlich zutrifft, dass zwei Drittel des nationalen Rechtes mittel- oder unmittelbar von den Entscheidungen der EU abhängig sind, muss nicht weniger, sondern mehr Europa die Antwort sein. Aber nicht ein Mehr an Deregulierung und Marktöffnung, sondern ein Mehr an sozialem Fortschritt und Arbeitnehmerrechten.

Die Gewerkschaften in der EU und mit ihnen der DGB wollen Europa – aber ein Europa mit sozialem Antlitz. Unsere Forderungen nach Wahrung und Ausbau des europäischen Sozialmodells sind pro-grammatischer Gegenentwurf zur herrschenden Europa-Ideologie der Marktradikalen. Die Kernforderungen des DGB sind:

1. Für ein soziales Europa, in dem demokratische und sozialstaatliche Prinzipien Vorrang vor der Marktintegration haben.
2. Eine europäische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze durch eine nachhaltige Wachstumsstrategie.
3. Wirksame Maßnahmen gegen einen Unterbietungswettbewerb bei Löhnen, Arbeitsbedingungen, sozialer Sicherung und Steuern.
4. Initiativen zur Harmonisierung der europäischen Unternehmenssteuern, um die finanziellen Grundlagen staatlicher Handlungsfähigkeit zu erhalten.
5. Schutz der Daseinsvorsorge als unverzichtbares Element des europäischen Sozialmodells.
6. Stärkung der Mitbestimmungsrechte und Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in europäischen Betrieben und Unternehmen.

Wir erwarten, dass sich auch die Bundesregierung für diese Forderungen einsetzt und die deutsche EU-Präsidentschaft 2007 für Initiativen in dieser Richtung einsetzt.

Das europäische Sozialmodell

Das Europäische Sozialmodell basiert auf dem allen Mitgliedstaaten gemeinsamen Bekenntnis zur Demokratie sowie den Grundwerten Freiheit und soziale Gerechtigkeit. Dieses Bekenntnis zu einer sozialen Marktwirtschaft und zu diesen Grundwerten ist in der Europäischen Grundrechtecharta erstmals für die gesamte Union festgeschrieben. Alle Mitgliedstaaten der Union weisen – bei unterschiedlicher Ausgestaltung im Einzelnen – gemeinsame Merkmale von Sozialstaatlichkeit auf, die insgesamt das Europäische Sozialmodell ausmachen. Zu diesen gemeinsamen Merkmalen gehören

- auf dem Solidaritätsprinzip beruhende soziale Sicherungssysteme zur Absicherung der großen Lebensrisiken,
- gesetzlich und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen;
- Systeme industrieller Beziehungen bzw. des sozialen Dialogs zum Interessenausgleich zwischen den Sozialpartnern,
- gemeinwohlorientierte Dienste von allgemeinem Interesse zur Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Infrastrukturleistungen und sozialer Dienste.

Die Gewerkschaften fordern, dieses Europäische Sozialmodell durch wirksame Instrumente auf europäischer Ebene weiterzuentwickeln und in diesem Sinne die europäische Politik neu auszurichten. Dies ist umso dringlicher, weil sich der EU seit der Erweiterung neue Herausforderungen stellen. Den umwälzenden Transformationsprozessen in den mittel- und osteuropäischen Ländern muss besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Die Umsetzung der europäischen Sozialgesetzgebung und damit definierter sozialer Mindeststandards sowie die Stärkung der Sozialpartner ist in den neuen Mitgliedstaaten besonders dringlich.

Eine europäische Politik für mehr und bessere Arbeitsplätze durch eine nachhaltige Wachstumsstrategie

Im Rahmen der Lissabon-Strategie hat sich die Europäische Union im Jahre 2000 zum Ziel gesetzt, Europa zum

wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Die Gewerkschaften betonen ausdrücklich, dass im Sinne der Europäischen Nachhaltigkeitsstrategie dabei Wirtschaftswachstum, sozialer Zusammenhalt und Umweltschutz Hand in Hand gehen müssen.

Sechs Jahre nach der Verabschiedung der Lissabon-Strategie fällt die Bilanz ernüchternd aus: Die in Lissabon vereinbarten Ziele werden bis 2010 nicht erreicht werden. Die Kommission geht mittlerweile nur noch davon aus, den Abstand zur dynamischen Entwicklung in den USA nicht noch größer werden zu lassen. Die Wachstumsraten bleiben deutlich hinter den angestrebten 3% jährlichen BIP-Wachstum zurück. Die Beschäftigungsraten stagnieren und Arbeitslosigkeit bleibt das größte gesellschaftliche Problem. Die Qualität der Arbeitsplätze hat sich im Durchschnitt nicht verbessert. Eine konsequent ökologische Orientierung der Innovations- und Wirtschaftsstrategie ist nicht zu erkennen. Die sozialen Disparitäten in Europa haben zugenommen, nicht abgenommen - sowohl durch die Erweiterung der EU als auch innerhalb der alten und neuen Mitgliedstaaten.

Dies hat seine Ursachen darin, dass die Lissabon-Strategie und die europäische Wirtschaftspolitik insgesamt zu einseitig ausgerichtet sind. EU und europäische Regierungen beschränken sich auf angebotsorientierte Maßnahmen und einseitige Strukturreformen und bringen so die Balance des europäischen Sozialmodells in eine Schieflage. Unter Strukturreformen werden Deregulierung und Abbau sozialer Sicherheit verstanden. Bessere Arbeitsplätze und sozialer Zusammenhalt werden als Hindernisse für die Wettbewerbsfähigkeit dargestellt, makroökonomische und soziale Rahmenbedingungen für dynamisches Wachstum geraten aus dem Blick. Eine solche Ausrichtung ist zu einseitig und vermindert auch die Akzeptanz der europäischen Integration bei den Menschen in Europa.

Der DGB fordert daher eine Neuausrichtung der europäischen Politik auf qualitatives Wachstum und die Abkehr von reinen Strukturreformen. Qualitatives Wachstum bedeutet ökologisch und sozial nachhaltiges Wachstum. Es bedeutet nicht nur mehr, sondern bessere Arbeitsplätze. Es bedeutet mehr Lebensqualität, die sozial abgesichert ist.

Um dies zu erreichen sind Maßnahmen insbesondere in zwei Bereichen erforderlich:

a) Finanz- und Geldpolitik, wirtschaftspolitische Koordinierung

Dies beginnt damit, dass globale Finanzmärkte re-reguliert werden müssen, damit sie wieder einen Beitrag zur langfristigen Stärkung der Wirtschaft leisten. Regulierende Eingriffe sind vor allem auf der europäischen Ebene möglich, da auf der globalen Ebene keine geeigneten Strukturen existieren.

Das Gleiche gilt für die finanziellen Grundlagen des Staates. Auch hier ist eine Strategie gegen eine kurzfristige Standortlogik und daraus resultierende Steuersenkungswettläufe nur europäisch denkbar. Für die Besteuerung von Unternehmen muss eine europäisch einheitliche Bemessungsgrundlage entwickelt werden und zumindest in der Währungsunion gemeinsame Mindestsätze festgelegt werden. Bei Kapitalgesellschaften, die ohnehin europäisch agieren, ist mittelfristig eine Besteuerung durch die EU selbst sinnvoll, da dies die direkten Beitragszahlungen der Mitgliedstaaten reduzieren würde und eine Finanzierung europäischer Aufgaben dort erfolgt, wo europäische Unternehmen Gewinne machen.

Nötig ist auch die Neuausrichtung der EZB-Politik: Neben der Geldwertstabilität muss sie verstärkt auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtet werden. In der Wirtschaftspolitik muss eine makroökonomische Koordinierung mit dem Ziel nachhaltigen Wachstums und der Beschäftigungsförderung erreicht werden. Solange dies in der gesamten EU nicht möglich ist, muss diese Koordinierung zumindest für den Euro-Raum erfolgen.

Der DGB fordert eine echte europäische Wirtschaftspolitik (Economic Governance), die allen makroökonomischen Akteure (Regierungen, Zentralbank, Tarifparteien) eine aufeinander abgestimmte Wachstumspolitik ermöglicht, dabei die verschiedenen Handlungsebenen miteinander verknüpft und die vom DGB beschriebenen Zielvorstellungen umsetzt. Hierzu ist auch der makroökonomische Dialog auf europäischer und nationaler Ebene auszubauen.

b) Binnenmarkt

Der europäische Binnenmarkt mit gemeinsamer Währung bietet deutschen Unternehmen große Chancen. Die Gewerkschaften fordern, dass dabei die Verbindung von nachhaltigem Wachstum, sozialem Ausgleich und der Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden werden.

Dabei spielt die Industriepolitik auf europäischer Ebene eine zunehmend wichtigere Rolle, da sich Regelungen und Gesetzgebung mit Auswirkungen auf industrielle Entwicklungen zunehmend auf die europäische Ebene verlagern. Aber auch jenseits der Tätigkeiten der EU-Institutionen werden industrielle Entwicklungen auf Sektor- wie auf Unternehmensebene mehr und mehr in europäischer Perspektive geplant und umgesetzt. Der DGB fordert, dass dabei sowohl die wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigungssituation verbessert werden, als auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Nachhaltigkeit.

Umstrukturierungen von Unternehmen sind inzwischen Alltagsphänomene in deutschen und europäischen Unternehmen und kosten häufig Arbeitsplätze. Oft konzentrieren sich Unternehmen dabei auf kurzfristige

Kosteneinsparungen. Gewerkschaften setzen dem eine solidarische Strategie entgegen, die ein Ausspielen der Arbeitnehmer an unterschiedlichen Standorten gegeneinander verhindert und zur Beschäftigungssicherung gemeinsame Ansätze zur Produktivitätssteigerung durch Innovation und Qualifizierung entwickelt. Die europäische Wirtschaft muss im globalen Wettbewerb auf eine Qualitätsstrategie setzen – ein Unterbietungswettbewerb bei Preisen, Standards und Löhnen ist weder akzeptabel noch Erfolg versprechend. Dies gilt für einzelne Unternehmen, aber auch für die EU insgesamt.

Daher wird Bildung an Bedeutung gewinnen, daher müssen die entsprechenden Ressourcen der EU prioritär hierfür zur Verfügung gestellt werden. Dabei bedeutet Bildung nicht nur schulische und Hochschulbildung, sondern vor allem auch vorschulische und berufliche Bildung. Neben der Ausbildung muss lebensbegleitende Weiterbildung sicherstellen, dass die erworbenen Kompetenzen mit technologischem und organisatorischem Wandel in Wirtschaft und Arbeitswelt Schritt halten.

Die europäische Dimension der Berufsbildung bietet sowohl Chancen als auch Risiken. Zum einen können die Chancen deutscher Fachkräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt bei einer angemessenen Anerkennung der im Inland erworbenen Qualifikationen steigen, zum anderen besteht die Gefahr der Deregulierung des bewährten Systems der deutschen Berufsbildung. Die Gewerkschaften befürworten in diesem Zusammenhang europäische Verabredungen über Systeme und Verfahren, die einen wirksamen Beitrag zur Sicherung und Steigerung der Qualität der Berufsbildung erbringen können.

Neben der Bildung ist aber auch ein innovationsfreundliches Umfeld Voraussetzung für die Nutzung des vorhandenen Wissens und hierzu zählt nicht zuletzt die Teilhabe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Unternehmen. Gute Arbeitsbedingungen, sichere Arbeitsplätze, Mitbestimmungsmöglichkeiten – sie sind Voraussetzung dafür, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Kraft und Kreativität in Innovationsprozesse einbringen. Sie sind damit Grundlage für ein wirtschaftlich erfolgreiches Europa.

Wissen ist nicht nur in der Produktion von Gütern gefragt, sondern auch bei Dienstleistungen. Auch hier gilt, dass qualitativ hochwertige Dienstleistungen Bestandteil des europäischen Sozial- und Wohlstandsmodells sind. Und ihre Bedeutung wächst zunehmend – nicht zuletzt im Gesundheits- und Pflegebereich aufgrund der Alterung unserer Gesellschaften.

Soziale Dienstleistungen, ob privat oder öffentlich erbracht, unterscheiden sich grundlegend von anderen Dienstleistungen am Binnenmarkt dadurch, dass sie auf dem Solidaritätsprinzip beruhen, auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten sind und in Erfüllung des Grundrechtes auf sozialen Schutz zum sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft beitragen. Ein regulierter europäischer Binnenmarkt für Dienstleistungen bleibt daher eine wichtige Aufgabe. Dabei müssen die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge durch eine europäische Rahmenrichtlinie geschützt werden und dürfen nicht den allgemeinen Wettbewerbsregeln unterliegen.

Aber auch für kommerzielle Dienstleistungen gilt, dass soziale und arbeitsrechtliche Standards des Erbringungslandes gewahrt und europäische Mindeststandards gestärkt werden müssen. Der Bolkestein-Entwurf zu einer europäischen Dienstleistungsrichtlinie öffnet stattdessen Lohn- und Sozialdumping Tür und Tor. Die Schutzrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht angetastet werden, in allen sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen muss statt des Herkunftslandsprinzip das Erbringungslandsprinzip gelten. Bei der Kontrollverantwortung darf nicht in nationale Rechte eingegriffen werden.

Europäische Sozialpolitik

Globalisierung und Wirtschaftswandel produzieren nicht nur Gewinner. Daher erfordert der wirtschaftliche Wandel ebenfalls eine soziale Gestaltung. Sozialer Ausgleich muss auch in Zukunft Kennzeichen des europäischen Sozialmodells sein.

Die Sozialpolitik muss als eigenständiges Handlungsfeld auf europäischer Ebene gestärkt werden und zwar durch eine aktive Politik

- zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung unter besonderer Berücksichtigung neuer Armutsrisiken,
- die Vertiefung des Erfahrungsaustauschs über Reformstrategien in der sozialen Sicherung mit dem Ziel, den Erhalt ihrer sozialen Funktion mit der nachhaltigen Sicherung ihrer Finanzierungsgrundlagen in Einklang zu bringen,
- der Durchsetzung sozialer Mindeststandards zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Wahrung ihrer Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte sowie die der betrieblichen Interessenvertretungen.

Bestehende Richtlinien bedürfen der Überprüfung mit dem Ziel der Anhebung des Schutzniveaus. Dies betrifft z. B. die EU-Richtlinie zur Gestaltung der Arbeitszeit, zur Arbeitnehmerentsendung und die Europäische Betriebsratsrichtlinie. Ebenso ist eine EU-weite Regelung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften vordringlich, die den Gleichbehandlungsgrundsatz mit den Beschäftigten des Einsatzbetriebes durchsetzt. Der DGB ist der Auffassung, dass die neue sozialpolitische Agenda der EU mit einem Aktionsprogramm für die

nächsten fünf Jahre verbunden werden sollte. Die Gewerkschaften fordern, dass dabei die sozialen Grundrechte in der zukünftigen EU-Verfassung als Orientierung dienen. Ausgehend davon sollte das sozialpolitische Aktionsprogramm sowohl die Überprüfung bestehender Richtlinien mit dem Ziel der Anhebung des Schutzniveaus als auch neue Vorschläge für die Sozialgesetzgebung beinhalten.

Der DGB unterstützt grundsätzlich die Methode der offenen Koordinierung (OMK) als ein Instrument, den Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene über Reformstrategien in der sozialen Sicherung zu vertiefen und diese an gemeinsamen Zielen auszurichten.

Er wendet sich jedoch gegen Bestrebungen, sich bei der Reform der sozialen Sicherungssysteme allein von finanzpolitischen Erwägungen und dem Ziel der Haushaltskonsolidierung leiten zu lassen. Vielmehr muss die europäische Koordinierung im Bereich der sozialen Sicherung nach Auffassung des DGB zum Ziel haben, den Erhalt ihrer sozialen Funktion mit der nachhaltigen Sicherung ihrer Finanzierungsgrundlagen in Einklang zu bringen.

Arbeitsmarktpolitik

In der Arbeitsmarktpolitik fordert der DGB die positiven Ansätze präventiver und aktiver Arbeitsmarktpolitik in den EU-Beschäftigungsleitlinien wieder in den Vordergrund zu rücken. Mit Strukturreformen am Arbeitsmarkt und bei den sozialen Sicherungssystemen allein wird die Arbeitslosigkeit nicht nachhaltig verringert werden können. Der DGB fordert daher

- die Verstärkung aktiver und präventiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, insbesondere für Jugendliche, Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer und Frauen,
- den Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung als lebenslanger Prozess, um veränderten Arbeitsanforderungen gewachsen zu sein,
- die Verbesserung der Qualität der Arbeit als Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und die Vermeidung von vorzeitigem Ausscheiden,
- Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt

Tarifpolitik, Mitbestimmung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Die Gewerkschaften haben in einigen Sektoren wie auch auf sektorübergreifender Ebene eine Koordination der Tarifpolitik vereinbart, indem sie verabredet haben, dass Tarifabschlüsse mindestens dem Produktionszuwachs plus der Inflationsrate entsprechen sollen, um eine Unterbietungskonkurrenz zwischen den europäischen Ländern zu verhindern und die Binnennachfrage im europäischen Markt zu sichern. Diese Koordinierung muss in der Praxis verstärkt werden.

Neben der Koordinierung der europäischen Tarifpolitik muss die Teilhabe von Arbeitnehmern in den europäischen Unternehmen gestärkt werden. Dazu werden die Gewerkschaften das Instrument der Europäischen Betriebsräte (EBR) noch stärker nutzen. Der DGB fordert daher die seit 1999 ausstehende Revision der EBR-Richtlinie. Durch die Revision müssen die Arbeitsmöglichkeiten der Eurobetriebsräte verbessert und ihre Mitwirkungsrechte ausgebaut werden.

Aber auch auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung geht es darum, die Teilhaberechte der Arbeitnehmer zu europäisieren. Dies gilt für europäische Unternehmensformen wie die bereits existierende Europäische Aktiengesellschaft (SE), aber auch für Unternehmen die sich durch Fusionen oder Sitzverlagerungen europäisieren. Dabei wird es weiterhin unterschiedliche Modelle geben, weil die Systeme der Mitbestimmung in verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich sind. Es geht dabei darum, diese verschiedenen Modelle zu respektieren und die Sichtweisen zu tolerieren. Die für die SE gefundene Lösung, Mitbestimmungsregelungen im Wege von Verhandlungen zu erreichen, ist dabei der richtige Weg. Die Mitbestimmungsregeln der SE müssen auch in alle anderen gesellschaftsrechtlichen EU-Richtlinien einfließen und verbindlich festgeschrieben werden.

Neue Orientierung für den europäischen Sozialdialog

Der EU-Sozialdialog ist ein unverzichtbarer Bestandteil eines sozialen Europa. Es gibt keine Alternative zu einer Stärkung des Sozialdialogs und damit auch zu einer Stärkung der autonomen – von der Politik und gesetzlichen Regelungen unabhängigen – Rolle der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Deshalb wird sich der DGB einer Politik widersetzen, die den Sozialdialog zu einer Spielwiese seminaristischer Auseinandersetzungen machen will. Deshalb wird sich der DGB auch einer Politik widersetzen, die den Sozialdialog als Ausrede für die eigene sozialpolitische Untätigkeit missbraucht, wie dies die derzeitige EU-Kommission macht. Der europäische Sozialdialog braucht einen starken Impuls von Seiten der Kommission und dies ist im Geiste des Vertrages und des Verfassungsentwurfs verankert und widerspricht in keiner Weise der Autonomie der Sozialpartner oder schränkt ihre Verantwortung ein.

Der DGB fordert eine neue Rahmenvereinbarung der Sozialpartner zum Sozialdialog, insbesondere zu den

Grundsätzen für freiwillige autonome Vereinbarungen, um eine stärkere Verbindlichkeit und Ergebnisorientierung der gemeinsamen Gespräche zu erreichen. Dabei gilt: die Vereinbarungen dürfen bereits gesetzte europarechtliche Regelungen nicht unterschreiten und die Geltung nationalen Rechts nicht in Frage stellen; die Verhandlungen und die Überprüfung der Umsetzung müssen finanziell und organisatorisch von der EU unterstützt werden; die Verbindlichkeit der Umsetzung muss generell erhöht werden, etwa indem alle geeigneten Vereinbarungen der Kommission zur Übernahme empfohlen werden. Der DGB fordert die BdA auf, diese Ansätze zu unterstützen und erwartet von der Bundesregierung im Rahmen der EU-Präsidentschaft 2007 Initiativen zur Stärkung des europäischen Sozialdialogs in diesem Sinne.

Ein wichtiger Schwerpunkt für die ist aus Sicht des DGB, die unterschiedliche Stärken der drei Ebenen des EU-Sozialdialogs (übergreifend, sektoral und auf Unternehmensebene) schlagkräftig miteinander zu verbinden. Die europäischen Gewerkschaften sind gefordert, hier stärker als bisher eigene Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen. Dazu gehört eine enge Vernetzung des übergreifenden und den sektoralen Sozialdialogs auf nicht hierarchische transparente Weise. Diese Zusammenarbeit muss neue Stärken entwickeln in Bezug auf die Verhandlungsthemen, die Arbeitsmethoden und die Förderung neuer branchenbezogener Sozialdialoge. Sie muss ein gemeinsames kohärentes Vorgehen fördern mit dem Ziel, den gemeinsamen Arbeitsmarkt und Sozialraum EU voranzubringen und den EU-Sozialdialog über die bisherigen Beschränkungen hinaus zu entwickeln. Dafür brauchen die europäischen Sozialpartner mehr institutionelle Unterstützung.

Die EU-weite Zusammenarbeit auf Unternehmensebene wird zu einem immer wichtigeren Ansatzpunkt des Sozialdialogs, den es besser zu integrieren gilt. Auf dieser Grundlage können die Gewerkschaften in Europa auch ihre gemeinsame Tarifpolitik weiterentwickeln, indem grenzüberschreitende Vereinbarungen auf Unternehmensebene unternehmensspezifische Fragen behandeln. Auch die EU-Kommission sieht diesen Bedarf und hat in ihre sozialpolitische Arbeitsplanung für die kommenden 5 Jahre entsprechende Überlegungen zur Bereitstellung eines optionalen Rahmens für transnationale Kollektivverhandlungen aufgenommen. Die Gewerkschaften werden diese Initiative offensiv nutzen, um Rechtssicherheit dort herzustellen, wo europäische Lösungen gefragt sind. Gleichzeitig muss eine Schwächung der nationalen Tarifautonomie durch die europäische Ebene verhindert werden. Der Geltungsbereich sollte sich auf Vereinbarungen erstrecken, die einzelne Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe betreffen. Es sollen nur Regelungen auf europäischer Ebene geschaffen werden und nationale Systeme unverändert bleiben. Leitlinie bezüglich der Inhalte der Vereinbarungen muss dabei sein, dass keine Verschlechterung der europäischen Mindeststandards nach unten hin erfolgt. Außerdem muss Tarifpolitik das Kerngeschäft der Gewerkschaften bleiben. Auf Arbeitnehmerseite dürfen Europäische Betriebsräte nicht zu Verhandlungspartnern transnationaler Kollektivvereinbarungen gemacht werden.

Der EU-Sozialdialog entspringt der Idee der europäischen Integration und war ein Instrument zur Ergänzung europäischer Sozialpolitik, das so wenig wie möglich in nationale Tariftraditionen eingreifen soll. Noch immer fehlen uns Instrumente zur echten Durchsetzungsfähigkeit, wie etwa ein grenzübergreifendes Streikrecht. Die nationale Tarifpolitik muss auch zu einem Ausgangspunkt für Themen im europäischen Sozialdialog werden und Themen identifizieren, bei denen EU-weite Regelungen sinnvoller und vorteilhafter sind. Nur so lässt sich eine Stärke an der Basis aufbauen, damit die Verhandlungen auf europäischer Ebene Erfolg haben können. Die Mobilisierung der nationalen Gewerkschaftsbasis, die in der Kritik an der EU-Dienstleistungsrichtlinie möglich war, muss auch im Sinne einer Mobilisierung für bessere Regelungen in der EU gelingen.

Der Erfolg des Sozialdialogs auf europäischer Ebene wird entscheidend bestimmt von funktionierenden nationalen Strukturen. Die in fast allen neuen EU-Mitgliedstaaten vorhandenen Schwächen, insbesondere hinsichtlich der Strukturen des sektoralen Sozialdialogs und die Verzahnung der nationalen Ebene muss stärkere Beachtung erfahren. Problematisch ist dabei der niedrige Organisationsgrad bestimmter Branchen in den neuen EU-Mitgliedstaaten. Um diesem Defizit abzuhelpfen, bedarf es des verstärkten Dialogs und der Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden sowie der Auflage bzw. Fortführung entsprechender Programme durch die EU und die Bundesregierung.

Europäische Einwanderungspolitik

Mit dem Amsterdamer Vertrag (1999) hat die Europäische Union die Aufgaben übernommen, einen Raum der Sicherheit, der Freiheit und des Rechts zu schaffen, und darin den freien Personenverkehr in Verbindung mit Asyl und Einwanderung sowie den Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten. Viele der im Rahmen des Tampere-Prozesses neu entwickelten Rechtsvorschriften dienen vor allem dem Schutz vor Ausgrenzung und der Verbesserung der Lebenssituation von EU-Bürgern und in der EU ansässigen Drittstaatsangehörigen. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die europäischen Regelungen (z.B. Schutz vor Diskriminierung, Aufenthaltsrecht für langjährig in der EU lebende Drittstaatsangehörige oder auch die Familiennachzugsrichtlinie) umgehend entsprechend der Ziele und Inhalte umzusetzen, dabei dürfen vorhandene Regelungen nicht verschlechtert werden.

Das Haager-Programm (beschlossen im Dezember 2004) greift neue Herausforderungen für die Europäische Union auf. Hierzu gehören u.a. die Notwendigkeit einer gemeinschaftlichen Asyl- und Entwicklungspolitik, die Koordinierung der Integrationsbemühungen und eine gemeinschaftliche Arbeitskräfteeinwanderung unter Berücksichtigung der schwierigen wirtschaftlichen Lage in vielen Mitgliedstaaten.

Angesichts der Fluchtbewegungen über das Mittelmeer beziehungsweise in die spanischen Enklaven Ceuta und Melilla sowie der teils unmenschlichen Verhältnisse in den Auffangeinrichtungen und bei den Abschiebungen hat die Diskussion über die Einrichtung von Flüchtlingslagern außerhalb der Europäischen Union wieder zugenommen. Gleichzeitig geht auch die Debatte um die Ausweitung der Liste der so genannten Drittstaaten weiter. Werden

Staaten wie Libyen oder Weißrussland als sichere Drittstaaten anerkannt, so können Flüchtlinge an den EU-Außengrenzen zurück geschoben werden ohne dass eine Prüfung der Verfolgungsgründe erforderlich ist.

Der DGB wendet sich – angesichts der historischen Erfahrungen und der Kriege im ehemaligen Jugoslawien – gegen die Aushöhlung des Flüchtlingsschutzes auf der europäischen Ebene. Er fordert, dass

- Zurückweisungen nur in Länder erfolgen, die auch die Genfer Flüchtlingskonvention und die Europäische Menschenrechtskonvention anerkannt haben und anwenden,
- der Zugang zum europäischen Asylsystem auch in EU-Einrichtungen gewährt wird, die sich nicht im Hoheitsgebiet befinden,
- die Beseitigung von Fluchtursachen unter anderem durch verstärkte Hilfen für die Demokratisierung der Herkunfts- und Transitländer und eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem „Hohen Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR).

Die Eingliederung von Zugewanderten ist eine wichtige Aufgabe in allen Mitgliedsländern der EU. Verantwortung für ihr Gelingen müssen die staatlichen Einrichtungen, die Zivilgesellschaft und die Migranten selbst übernehmen. Die Integration erfordert zunächst die Bereitschaft der Eingewanderten die Verkehrssprache zu erlernen, sie ist der Schlüssel zur Beteiligung. Gleichzeitig bedarf es einer Kultur der Anerkennung einer pluralen und vielfältigen Gesellschaft, Maßnahmen die ausschließlich auf eine Anpassung ausgerichtet sind, schaffen eine Kluft zwischen den Einheimischen und den Zugewanderten und verstärken die Gefahr der Separierung in ethnischen Communities. Wegen der unterschiedlichen Erfahrungen mit der Einwanderung ist eine Koordinierung der Integrationsbemühungen in der EU sinnvoll, insbesondere bei der Rechtsstellung und dem Zugang zu staatlichen Leistungen. Der DGB erkennt die Bemühungen der Europäischen Union zur gegenseitigen Unterstützung bei der Integration von Zugewanderten an, er fordert aber die Entwicklung

- gemeinsamer Strategien zur Verfestigung des Aufenthaltsstatus auch für Menschen, die nur über einen ungesicherten Status verfügen,
- eine gemeinschaftliche Regelung beim Zugang zu Bildung und Arbeit,
- eine Abstimmung über die Zugangsbedingungen für die Integrationskurse und Maßnahmen.

Trotz mehrfacher Versuche der Kommission der Europäischen Gemeinschaft ist es bislang nicht gelungen, eine gemeinsame Politik für die Einwanderung von Arbeitskräften herzustellen, da die Entscheidung über Zahl und Struktur der Einwanderung den Mitgliedstaaten überlassen bleiben soll. Der DGB fordert, dass bei der Zulassung von Arbeitskräften ein koordiniertes Vorgehen auf der EU-Ebene erforderlich ist, da die Zuwanderung in einen Staat auch Auswirkungen – wegen der Freizügigkeit – auf alle anderen EU-Staaten haben kann. Der DGB fordert daher die Verabschiedung einer Richtlinie für die Zuwanderung von Arbeitskräften, statt einzelne Berufsgruppen (Vorschlag für eine Forscherrichtlinie) einzeln zu regeln, und dabei der dauerhaften Einwanderung den Vorzug vor der temporären Zuwanderung zu geben sowie die Zulassung von Werkvertragsarbeitskräften aus Drittstaaten zu begrenzen

Der DGB setzt da, wo Arbeitsmigration stattfindet, auf eine Migration mit Bürgerrechten und lehnt eine Ausweitung von Arbeitnehmerentsendung ab, die das Prinzip von gleichem Lohn und gleichen Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort nicht respektiert.

Der DGB fordert, dass Drittstaatsangehörige, die sich seit 5 Jahren rechtmäßig in der EU aufhalten, in den Genuss der Freizügigkeit kommen, d.h. dass sie bei Verlust des Arbeitsplatzes die Möglichkeit bekommen, innerhalb der EU einen anderen Arbeitsplatz zu suchen und bei Erfolg sich in dem Land niederlassen können.

Gewerkschaften europäisieren

Wenn sich Wirtschaft zunehmend europäisiert, müssen auch die Gewerkschaften europäischer werden. Sie müssen stärker auf der europäischen Ebene werden: Im sozialen Dialog, in der Tarifpolitik, als politischer Akteur.

Der Europäische Gewerkschaftsbund wird von seinen Mitgliedsorganisationen getragen: inhaltlich, aktiv und finanziell. Der EGB kann daher nur so stark sein, wie seine Mitglieder und ihr Einsatz für eine europäische Gewerkschaftspolitik. Die Sichtbarkeit des EGB auf der Brüsseler Bühne muss erhöht werden. Sowohl in grundsätzlichen Fragen als auch bei einzelnen Richtlinienvorhaben muss der EGB gemeinsam mit den nationalen Gewerkschaften in der Lage sein, die Interessen der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv zu vertreten und stärker als bisher präsent sein.

Der DGB wird auch in Zukunft die deutschen gewerkschaftlichen Interessen gegenüber den europäischen Institutionen bündeln. Dazu muss seine Präsenz in Brüssel gestärkt werden und eine stärkere Repräsentanz der deutschen Gewerkschaften unter dem Dach des DGB realisiert werden.

Der Europäische Gewerkschaftsbund muss jenseits des Tagesgeschäfts der EU-Gesetzgebung daran arbeiten, eine klarere Vorstellung zum europäischen Sozialmodell zu entwickeln. Trotz aller Unterschiede in der wirtschaftlichen und sozialen Verfassung der EU-Staaten, bei gewerkschaftlichen Traditionen etc. müssen wir eine gemeinsame Sprache entwickeln, um im europäischen Diskurs sichtbar zu werden.

Zur Stärkung der kontinuierlichen grenzüberschreitenden Arbeit müssen auch die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) genutzt werden. Gemeinsam bilden sie eine Basis der europäischen Gewerkschaftsarbeit, weil in ihnen auf Betriebsrats- und Basisebene die grenzüberschreitende Zusammenarbeit entwickelt wird. Fragen wie Umstrukturierungen in Unternehmen oder regionale Strukturpolitik werden hier konkret behandelt und europäisch angegangen. Die IGR müssen daher gestärkt und vom DGB koordiniert werden. Ihre Arbeit muss besser mit der Arbeit anderer gewerkschaftlicher Strukturen verknüpft werden. Um den Herausforderungen in Europa gerecht zu werden, müssen auch die Gewerkschaften selbst europäischer werden. Dies verlangt eine Stärkung des Europäischen Gewerkschaftsbundes und der europäischen Branchengewerkschaften. Vor allem aber müssen europäische Themen und grenzüberschreitende Aktions- und Arbeitsformen in den nationalen Gewerkschaftsbünden und Branchengewerkschaften stärker verankert werden.

O 002 DGB-Bezirksvorstand Bayern, DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen in geänderter Fassung

Die Rolle und Aufgaben der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) im zusammenwachsenden Europa

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress fordert den EGB, DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, die Rolle der IGR und der grenzüberschreitenden Arbeit von DGB-Gliederungen im europäischen Einigungsprozess zu stärken.

Das bedeutet im Einzelnen:

1. IGR und ihre Politik

verbesserte Kooperation zwischen den IGR, den Akteuren der regionalen Zusammenarbeit und den verschiedenen gewerkschaftlichen Ebenen und Strukturen (lokal, regional, national, europäisch, Dachverband, Branchengewerkschaften, EBR), um handlungsfähiger zu werden bei

- der gemeinsamen Entwicklung von Strategien zur Integration grenzüberschreitender Wirtschafts- und Regionalpolitik sowie der Arbeitsmärkte; auch durch Mitarbeit und Stärkung europäischer Projekte wie EURES-Grenzpartnerschaften, Sozialer Dialog, usw.
- der Gestaltung des Übergangs von eingeschränkter zu uneingeschränkter Freizügigkeit der Arbeitnehmer/Innen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten
- der Entwicklung grenzüberschreitender Gewerkschaftspolitik wie gemeinsamer Aktionen gegen Lohn- und Sozialdumping, Vereinbarungen gegen Streikbrecheraktivitäten, Frühwarnsystem bei geplanten Verlagerungen und Herstellung von Kontakten, Einbeziehung von Europäischen Betriebsräten (EBR) der Grenzregion, Gestaltung interregionaler Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen (Ansätze für eine grenzüberschreitende Tarifpolitik), Vereinbarkeiten von Familie und Beruf, Tariftreueerklärungen, u. ä.
- regelmäßiger Austausch /Hospitation gewerkschaftlicher Funktionäre/innen im Grenzgebiet (Beispiel IG Metall) und der Regionen
- Organisierung von grenzüberschreitenden Aktionen zur Sichtbarmachung der IGR bzw. der Gewerkschaften in der (Medien-) Öffentlichkeit als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen im Grenzgebiet; Ausbau von Informations- und Beratungskapazitäten der Gewerkschaften im Grenzgebiet unter Nutzung europäischer Projekte (EURES-T u. a.) und Vorbereitung von grenzüberschreitenden Aktionen bei der österreichischen Ratspräsidentschaft (1. Halbjahr 2006) und der deutschen Ratspräsidentschaft (1. Halbjahr 2007)

2. IGR und ihre Finanzierung

bessere Finanz- und Personalausstattung und somit Professionalisierung der IGR-Arbeit und der regionalen Arbeit durch den DGB und den EGB, u. a. durch

- verbessertes und gezielteres Fundraising und dadurch mehr Beteiligungen und Trägerschaften von IGR/regionaler Zusammenarbeit an europäischen Projekten und Programmen
- Einflussnahme des DGB und des EGB auf die Erhöhung von entsprechenden Haushaltslinien, die für IGR wichtig sind (z.B. EURES- bzw. EURES-T-Mitteln im Europäischen Parlament)
- Einflussnahme des DGB bzw. EGB auf die Politik der zuständigen europäischen und deutschen Stellen bei der Vergabe, Durchführung und Kontrolle europäischer Projekte, Programme, die von IGR genutzt werden (Europäischer Sozialfonds, EURES, EURESCO, Sozialer Dialog, aber auch der entsprechenden deutschen Stellen wie z.B. Ministerien, Bundesagentur für Arbeit/ZAV usw.)

3. IGR und ihre institutionelle Stärkung

verbesserte institutionelle Verankerung der IGR, um ihre Position innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen zu stärken, u. a. durch:

- stärkere und aktivere Wahrnehmung der Mitspracherechte der IGR im EGB.

O 004 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Initiativantrag I 013

EU-Dienstleistungsrichtlinie

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress setzt sich für einen fortschreitenden Integrationsprozess in Europa ein. Die europäische Einigung wird aber nur erfolgreich sein und bei den Menschen akzeptiert, wenn Wettbewerb und sozialer Ausgleich in gleichem Maße entwickelt werden. Einen Wettbewerb um die niedrigsten Löhne und die schlechtesten Arbeitsbedingungen können und wollen wir nicht gewinnen.

Der vorliegende Kommissionsentwurf für eine EU-Dienstleistungsrichtlinie wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Dies kann auch durch Ausnahmeregelungen nicht korrigiert werden. Auch ein nur verschwommenes Aufweichen des Herkunftslandprinzips lässt die Richtlinie nicht akzeptabel werden. Der Kommissionsentwurf muss zurückgezogen werden.

Es muss ein völlig neuer Prozess unter umfassender Einbeziehung der Sozialpartner, Verbraucher, öffentlichen Verwaltungen und der Parlamente auf allen Ebenen gestartet werden.

Ein neuer Ansatz für eine Dienstleistungsrichtlinie muss mindestens folgende Anforderungen erfüllen:

- bei grenzüberschreitendem Einsatz von Beschäftigten muss grundsätzlich das Arbeitsortsprinzip für alle Sozial- und Arbeitsbedingungen gelten und dessen Einhaltung muss von den Behörden am Arbeitsort kontrolliert und durchgesetzt werden können
- das kollektive Arbeitsrecht am Arbeitsort muss für alle Beschäftigten und Unternehmen Anwendung finden
- Vorrang für Harmonisierung auf hohem Niveau und dem jeweiligen Sektor gerecht werdende Regulierung statt einem chaotischem Standardwettbewerb nach unten
- Beachtung aller europäischen Ziele und des Subsidiaritätsprinzips statt Schaffung einer Einbahnstrasse zur Deregulierung und Privatisierung
- keine Unterordnung der gesamtgesellschaftlichen Interessen unter die kurzfristigen Interessen einer kleinen Gruppe von Unternehmen
- Beachtung sektoraler Unterschiede statt undifferenzierte Gleichmacherei: die Pflege von Menschen erfordert völlig andere Regeln als die Wartung z.B. eines Kopiergerätes
- für öffentliche Dienstleistungen im Bereich der sozialen Dienste, Bildung und Erziehung und ganz allgemein der Daseinsvorsorge darf keinerlei Privatisierungszwang geschaffen werden, auch dann nicht, wenn dafür Entgelte erhoben werden
- den Kommunen, Ländern und Staaten muss es selbst überlassen bleiben, ob sie bestimmte Dienstleistungen auch bei Entgeltlichkeit weiterhin gemeinnützigen bzw. öffentlichen Anbietern vorbehalten wollen
- Qualitätsstandards und Regeln im öffentlichen Interesse am Ort der Erbringung müssen weiterhin gegenüber allen Anbietern durchgesetzt werden können
- die diskriminierungsfreie Einführung höherer Standards für die Dienstleistungserbringung muss auf allen Gebieten weiterhin möglich bleiben
- ein europäischer Wettbewerb um die niedrigsten Standards muss ausgeschlossen werden

O 005 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Initiativantrag I 013

Dienstleistungsrichtlinie

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert die Bundesregierung nach den Beschlüssen im Europäischen Parlament vom 16.02.2006 auf, sich im Rahmen der weiteren Verhandlungen zur Dienstleistungsrichtlinie dafür einzusetzen, dass

1. das Herkunftslandprinzip gestrichen bleibt und statt dessen der Grundsatz „Gleicher Ort – gleiche Entlohnung für die gleiche Beschäftigung“ in der Dienstleistungsrichtlinie zum Tragen kommt,
2. grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung verboten wird,
3. bei der Kontrolle grenzüberschreitender Dienstleistungen stets die Kontrollbehörden des Einsatzlandes umfassende Vollzugskompetenzen übertragen bekommen und mit den Kontrollbehörden des Entsendelandes kooperieren können;
4. der Begriff Niederlassung in der Richtlinie klar definiert wird,
5. die Dienstleistungsrichtlinie keine präjudizierenden Wirkungen auf individuelle und kollektive Arbeitnehmerschutzrechte ausübt,
6. öffentliche Dienstleistungen, wie zum Beispiel Gesundheit, Bildung etc. vom Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen werden.

O 006 Bundes-Jugendausschuss

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag O 001

Supranationale, europäische Sozial- und Steuerpolitik

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB soll sich dafür einsetzen, dass in Europa in Kürze eine supranationale, demokratisch durch das Europaparlament legitimierte und kontrollierte Regierung gebildet wird, die in der Lage ist, eine einheitliche europäische Sozial- und Steuerpolitik zu betreiben. Es muss möglichst schnell ein europäisches Tarifvertragsgesetz mit echter Tarifvertragsgestaltungsmacht für die europäischen Gewerkschaften verabschiedet werden.

O 007 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag O 001

Einheitliche Unternehmensbesteuerung in der EU

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand und den EGB auf, sich für eine einheitliche Unternehmensbesteuerung innerhalb einer bestimmten Bandbreite in der EU einzusetzen, um den Steuerwettbewerb nach unten zu stoppen. Dazu sollte eine europaweite Kampagne organisiert werden.

Diese Kampagne des EGB sollte umfassen:

- eine Aufklärungskampagne, mit der europäische ArbeitnehmerInnen über den Zusammenhang: Unternehmenssteuersenkung – Budgetdefizite – Kürzung der Sozialausgaben – Sinken der Kaufkraft – zu geringes Wirtschaftswachstum – steigende Arbeitslosigkeit – informiert werden.
- Obwohl es verfassungsmäßig noch kein europäisches Volksbegehren gibt, könnten modellhaft alle Mitgliedsgewerkschaften des EGB in ihren Ländern für diese Forderung eine Unterschriftenaktion durchführen.
- An einem gemeinsamen Aktionstag im Jahr 2006 könnten in allen Landeshauptstädten Veranstaltungen, mit denen diesen Forderungen Nachdruck verliehen wird, vorbereitet werden.
- Die europaweit gesammelten Unterschriften könnten den EU-Verantwortlichen nach einer Großdemonstration (wie 2005 in Brüssel) übergeben werden.