# Gewerkschaften ohne Grenzen – für ein soziales Europa

50 Jahre europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich

1958 - 2008







# Gewerkschaften ohne Grenzen – für ein soziales Europa

50 Jahre europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich

1958 - 2008

von Rainer Fattmann mit einem Vorwort von Harald Wiedenhofer



#### Vorwort

2008 feiern die Gewerkschaften im Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Gastgewerbesektor ihren 50. Geburtstag; Anlass genug für einen politischen Rückblick auf einen wichtigen und aufschlussreichen Teil europäischer und damit auch transnationaler und internationaler Gewerkschaftsgeschichte in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts.

Dass die Gründung schon im Jahre 1958 als Antwort auf die kurz zuvor konstituierte Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) erfolgte, beweist, wie auch die vielen programmatischen Beschlüsse und politischen Interventionen der Vorläuferorganisationen, dass die Gewerkschaften auch im beginnenden europäischen Integrationsprozess nicht nur eine Schutz-, sondern auch eine Gestaltungsfunktion wahrnehmen wollten.

Das Problem ist eigentlich weniger gewesen, dass es an klaren politischen Zielen und überzeugenden Visionen gefehlt hat, weil immer die Interessen der Arbeitnehmer im Mittelpunkt standen; was vor allem gefehlt hat, waren die notwendigen Ressourcen, um die gemeinsamen Ziele und das gemeinsam Beschlossene auch immer und überall erfolgreich um- und durch zu setzen. Diese schwach entwickelten Strukturen und Ressourcen sind bis heute ein Handikap und Wettbewerbsnachteil gegenüber Dutzenden von Unternehmens- und Industrieverbänden in den von uns betreuten Sektoren, denen es in dieser Hinsicht nie an etwas mangelte.

Gleichwohl zeigt diese kleine Geschichte der EFFAT auch, welche großen Fortschritte die Gewerkschaften insbesondere in den letzten 20 Jahren machen konnten. Während die Vorläuferverbände anfangs für die Mitgliedsorganisationen nur eine Art Clearingstelle für Informationen waren, ist EFFAT heute ein aktions- und handlungsfähiger Gewerkschaftsverband, der mit europäischen Arbeitgeberverbänden und Unternehmensleitungen verhandelt und Verträge schließt und damit zunehmend auch originäre gewerkschaftliche Aufgaben auf europäischer Ebene wahrnimmt.

Wir sollten den Geburtstag aber auch zum Anlass für einen Blick nach vorne nehmen: Wo sehen wir die neuen großen Herausforderungen?

Nach zwei EU-Erweiterungen in den Jahren 2004 und 2007 wird es auch in Zukunft mit eine der größten Herausforderungen sein, die wirtschaftliche, soziale und gewerkschaftliche Entwicklung in den neuen Mitgliedsländern Mittel- und Osteuropas zu fördern und insbesondere überall funktionierende Soziale Dialoge und Tarifverhandlungsstrukturen aufzubauen. Solange es nicht gelingt, die Arbeits- und Lebensstandards in den neuen EU

opa

te n, ht

m m

rer ie ie

ür r-1e

ıd

lo

U

Ländern an die Standards der alten Mitgliedsstaaten heranzuführen, wird Europa sozial gespalten bleiben.

Die Gewerkschaften im Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektor haben sich schon frühzeitig als "grüne" Protagonisten in der Gewerkschaftsbewegung profiliert, weil sie erkannt hatten, das die Zukunft des Sektors und damit die Sicherheit der Arbeitsplätze ganz wesentlich von der Pflege und Bewahrung der Umwelt abhing – also von dem, was wir heute eine nachhaltige (soziale und ökologische) Entwicklung nennen.

Diese Entwicklung ist allerdings nicht nur durch den Klimawandel, sondern auch durch eine Reihe weiterer neuer Herausforderungen massiv gefährdet.

Vier seien in diesem Zusammenhang erwähnt:

- 1. die zunehmende Prekarisierung der Beschäftigung, die für die Arbeitnehmer nicht nur mit schlechterer Entlohnung und schlechteren beruflichen Qualifizierungs- und Entwicklungschancen verbunden ist, sondern auch mit einem extrem hohen Maß an Beschäftigungsunsicherheit;
- 2. die zunehmende Finanzialisierung von Unternehmens- und Beteiligungsstrukturen durch Hedge Funds und Private Equity Firmen, die Unternehmensvorstände immer mehr zu einer kurzatmigen Unternehmenspolitik zwingen, weil sie nicht mehr am langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen, sondern nur noch am kurzfristigen finanziellen Ergebnis (Gewinn) interessiert sind. In dem Maße, in dem Börsenkurse, Ratingagenturen und Private Equity Firmen die Unternehmensstrategie bestimmen, werden auch traditionelle Entscheidungs- und Mitwirkungsstrukturen für Arbeitnehmer unterlaufen:
- 3. die Europäisierung der Arbeitsmärkte, die einerseits die Mobilität und Migration von Arbeitskräften, andererseits aber auch Diskriminierung und soziales Dumping fördert, solange nicht gemeinsame europäische soziale Mindeststandards dafür sorgen, dass am gleichen Arbeitsplatz für die gleiche Arbeit gleiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten;
- 4. die Globalisierung des Handels, der ohne soziale und ökologische Regeln nicht nur unfairen Wettbewerb fördert, sondern vor allem die Kluft zwischen armen und reichen Ländern weiter vergrößert und die begrenzten Ressourcen unseres Planeten rücksichtslos ausbeutet.

Die Herausforderungen sind genauso gewaltig wie die Versuche vieler Unternehmen und Politiker, den Gewerkschaften ihre notwendige und legitime Rolle als soziales Gewissen der Gesellschaft streitig zu machen.

Auch wir als Gewerkschaften müssen natürlich lernfähig sein und uns weiterentwickeln. Das ist in demokratischen Organisationen, wo die Stimme jedes Mitglieds zählt und die in Zeiten der Unsicherheit das Erreichte bewahren wollen, oft alles andere als einfach. Wir haben immer wieder bewiesen, dass wir es können. Aber unsere Bereitschaft und Fähigkeit, uns weiterzuentwickeln und uns neuen Herausforderungen schnell und effektiv anzupassen, wird in Zukunft noch mehr gefordert sein.

Was allerdings trotz allen Wandels und aller neuen Herausforderungen bleibt, ist die genauso einfache wie anspruchsvolle Aufgabe, in Zukunft noch mehr als bisher für unsere Mitglieder da zu sein.

Wenn die Geschichte der Arbeiterbewegung uns etwas lehrt, dann vor allem auch eines:

Den Arbeitnehmern ist nie etwas geschenkt worden. Soziale Wohltaten sind nie vom Himmel gefallen. Es gab sie, weil die Arbeitnehmer sich in Gewerkschaften zusammengeschlossen haben und gemeinsam für ihre Rechte gekämpft haben.

Auch weiterhin wird gelten: Die Zukunft kommt von alleine, sozialer Fortschritt nur mit uns – den Gewerkschaften.

Ich danke der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung für die finanzielle Unterstützung zur Erstellung dieser Broschüre.

Und ich danke besonders Rainer Fattmann dafür, dass er eine so lesbare und spannende kleine Geschichte unserer EFFAT geschrieben hat, die uns auch zeigt, dass es nach dem Zweiten Weltkrieg trotz des in vielen Ländern verbreiteten Gewerkschaftspluralismus und sehr unterschiedlichen nationalen Gewerkschaftsstrukturen und -traditionen gelungen ist, auf europäischer Ebene eine Einheitsgewerkschaft zu bilden. Das ist trotz aller Probleme ein wahrlich historischer Erfolg.

Harald Wiedenhofer EFFAT Generalsekretär Brüssel, den 19. September 2008

# Inhalt

Einleitung	
Lineitung	6
Anfänge:	
Die Herausbildung europäischer Gewerkschaftsstrukturen im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich	8
Erste Schritte:	
Europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich in den 1960er und 1970er Jahren	14
Konsolidierung:	
Gewerkschaftspolitik auf europäischer Ebene bis zum Vertrag von Maas 1980–1992)	stricht 21
feue Aufgaben:	
uropäische Gewerkschaftspolitik nach Maastricht – uropäische Betriebsräte und sozialer Dialog	26
eorganisation:	
e Gründung der EFFAT – Europäische Gewerkschaftspolitik 21. Jahrhundert	38
nlussbetrachtung	43
kürzungsverzeichnis	46
swahlliteratur	47
ellen	48

### Einleitung

Die Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions/ EFFAT) umfasst heute 120 nationale Gewerkschaften aus 35 Ländern Europas. Sie bildet einen von heute 12 Branchenverbänden im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Die EFFAT vertritt zur Zeit die Interessen von mehr als 2,6 Millionen Mitgliedern gegenüber den europäischen Institutionen, europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbänden sowie den Unternehmensleitungen der in Europa agierenden transnationalen Konzerne.

In ihrer heutigen Form existiert die EFFAT seit dem 1. Januar 2001. Damals schlossen sich die beiden Gewerkschaftsföderationen EAL-IUL – der Europäische Verband der Lebens-, Genussmittel- und Gastgewerbe-Gewerkschaften – und EFA – die Europäische Föderation der Agrargewerkschaften – zusammen. Die EFA war kurz nach Unterzeichnung der Römischen Verträge und dem damit verbundenen Beginn einer gemeinsamen europäischen Agrarpolitik zunächst mit dem Namen "Arbeitsgruppe Europäischer Landarbeitergewerkschaften" bereits 1958 als autonomer Dachverband der Landarbeitergewerkschaften der damals sechs EWG-Staaten gegründet worden (so dass die EFFAT in diesem Jahr – 2008 – auf eine 50-jährige Geschichte zurückblicken kann).

Die Herausbildung und Fortentwicklung gewerkschaftlicher Strukturen auf europäischer Ebene begann alles andere als stürmisch. Es dauerte viele Jahre, bis sich das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer schlagfertigen gewerkschaftlichen Interessenorganisation auf europäischer Ebene in den nationalen Mitgliedsorganisationen so weit gefestigt hatte, dass von einer eigenständigen politischen Handlungsfähigkeit gesprochen werden kann. Die finanzielle und organisatorische Ausstattung der europäischen Gewerkschaftssekretariate war zunächst ausgesprochen schwach, ja dürftig. Das zunächst sehr verhaltene, seit den 1980er Jahren sich dann jedoch beschleunigende Wachstum der europäischen Gewerkschaftsorganisationen und ihre zunehmende institutionelle Konsolidierung spiegeln die zunehmende Bedeutung wider, die "Europa" für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunächst in der EWG, dann in der EG und schließlich in der EU mit ihren mittlerweile 27 Mitgliedsstaaten gewonnen hat. Denn die Arbeitsverhältnisse der Menschen in den EU-Staaten werden heutzutage auch durch mehr und mehr administrative und gesetzliche Vorschriften geregelt, deren Ursprung nicht mehr in den nationalen Parlamenten, sondern in Brüssel zu finden ist. Da die Agrarpolitik schon seit der Gründung der EWG in der ausschließlichen Zuständigkeit der Gemeinschaft lag, ist die Regelungsdichte in diesem Bereich schon sehr früh besonders ausgeprägt gewesen. Seitdem der Verbraucherschutz im Jahr 1993 durch den Vertrag von Maastricht

in den Rang einer Gemeinschaftspolitik erhoben wurde, sind auch die Rahmenbedingungen für die Produktion von Lebensmitteln weitgehend durch europäische Rechtsnormen determiniert.

Trotz des zunehmenden direkten und indirekten Einflusses Europas auf die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsstaaten herrscht in der Öffentlichkeit und selbst bei vielen ArbeitnehmerInnen häufig Unklarheit über die Rolle und die Arbeitsweise ihrer gewerkschaftlichen Interessenorganisationen auf europäischer Ebene. Die vorliegende Broschüre soll einen Beitrag dazu leisten, dieses Defizit zu verringern, indem sie die historische Entwicklung der EFFAT und ihrer Vorläuferorganisationen in ihren Grundzügen nachzeichnet.

Rainer Fattmann

Bonn, im September 2008



#### **ANFÄNGE**

# Die Herausbildung europäischer Gewerkschaftsstrukturen im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich

Nachdem der Zweite Weltkrieg weite Teile Europas in eine Trümmerlandschaft verwandelt, eine Unzahl Toter und Verletzter gefordert und unermessliches Leid über Abermillionen Menschen gebracht hatte, gewann in der unmittelbaren Nachkriegszeit in weiten Teilen Europas die Idee eines "Vereinigten Europas" breite Unterstützung. Der Zusammenschluss der über Jahrhunderte in immer neue kriegerische Auseinandersetzungen verwickelten europäischen Nationalstaaten sollte die blutigen Kriege auf dem Kontinent ein für allemal überwinden und die Grundlage für den wirtschaftlichen Wohlstand aller beteiligten Nationen legen.

Während die ost- und mittelosteuropäischen Staaten durch den bald einsetzenden Kalten Krieg zwangsweise vom Projekt des europäischen Einigungsprozesses ausgeschlossen wurden, nahmen die Pläne für eine vertiefte wirtschaftliche Zusammenarbeit der westeuropäischen Staaten schnell konkrete Formen an. Als erste europäische Institution wurde bereits am 18. April 1951 durch den Vertrag von Paris die "Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl" (EGKS) mit Wirkung zum 23. Juli 1952 gegründet. Gründungsmitglieder waren neben den Benelux-Staaten die Bundesrepublik Deutschland, Frankreich und Italien. Im Juni 1955 beschlossen die Außenminister der EGKS auf der Konferenz von Messina dann die allgemeine wirtschaftliche Einigung ihrer Volkswirtschaften; eine Kommission unter Vorsitz des belgischen Außenministers Paul-Henri Spaak sollte hierfür Vorschläge ausarbeiten. Dieser so genannte "Spaak-Bericht" führte am 25. März 1957 zur Unterzeichnung der Römischen Verträge und damit zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG).¹

#### EWG Am 1. Januar 1958 traten beide Verträge in Kraft. Ziel der EWG sollte sein:

"(...) durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und die schrittweise Annäherung der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten eine harmonische Entwicklung des Wirtschaftslebens innerhalb der Gemeinschaft, eine beständige und ausgewogene Wirtschaftsausweitung, eine größere Stabilität, eine beschleunigte Hebung der Lebenshaltung und engere Beziehungen zwischen den Staaten zu fördern, die in dieser Gemeinschaft zusammengeschlossen sind."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Der zweite in Rom ausgehandelte Vertrag bezog sich auf die Gründung einer "Europäischen Atomgemeinschaft" (EURATOM).

<sup>2</sup> Art. 2 EGV.

Zugleich nannte die Präambel explizit "die stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen" in der Gemeinschaft und die Förderung einer "harmonischen Entwicklung" der sechs Volkswirtschaften als Vertragsziel. Dies wollten die Vertragspartner erreichen, "indem sie den Abstand zwischen einzelnen Gebieten und den Rückstand weniger begünstigter Gebiete verringern."3 Die Harmonisierung wirtschaftlicher und sozialer Standards "nach oben" kann so als ursprüngliches Ziel der Gemeinschaftsgründung angesehen werden, ein Umstand, auf den sich die Gewerkschaften bei der Begleitung der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik immer wieder berufen haben.

Die Unterzeichnung der Römischen Verträge stellte die Gewerkschaften der EWG-Staaten vor die unmittelbare Aufgabe, bei der Ausgestaltung des europäischen Wirtschaftsraums präsent zu sein. Die Dachverbände der freien Gewerkschaften gründeten daher im Januar 1958 das "Europäische Gewerkschaftssekretariat" (EGS) in Brüssel. Auch auf Branchenebene kam es in der Folgezeit zu einer langsamen Herausbildung gewerkschaftlicher Strukturen auf europäischer Ebene. Dies erwies sich gerade im Agrarbereich als besonders dringlich, da Art. 3 EGV die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) zu einem der primären Tätigkeitsund Zuständigkeitsfelder der Gemeinschaft erklärt hatte; und Art. 43 EGV bestimmte, dass die als Exekutivorgan der EWG gegründete Europäische Kommission unmittelbar nach Inkrafttreten des Vertrags eine Konferenz der Mitgliedsstaaten einzuberufen habe, die die Leitlinien der künftigen GAP ausarbeiten sollte. Diese Landwirtschaftskonferenz fand vom 3. bis 12. Juli 1958 im italienischen Badeort Stresa statt.

GAP



Unterzeichnung der Römischen Verträge am 25. März 1957

#### Konferenz von Luxemburg

In Reaktion auf diese Pläne hatten sich bereits am Rande der 14. Konferenz der Internationalen Landarbeiter-Föderation, die am 6. und 7. Juni 1957 in Genf getagt hatte, die gewerkschaftlichen Vertreter der künftigen EWG-Staaten darauf verständigt, in naher Zukunft zu einer Diskussion der anstehenden Fragen und Probleme zusammenzukommen. Auf Einladung der niederländischen Landarbeitergewerkschaft trafen sich Vertreter der freien Landarbeitergewerkschaften in der EWG erstmals am 11. und 12. März 1958 zu einer gemeinsamen Konferenz in Luxemburg. Anwesend waren Vertreter von acht Gründungsmitgliedern aus fünf EWG-Staaten<sup>4</sup>:

- Centrale Générale, Belgien
- Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), Bundesrepublik Deutschland
- Fédération Nationale Force Ouvrière de l'Agriculture et Secteurs Connexes, Frankreich
- Federazione Italiana Coloni Mezzadri e Coltivatori Diretti (FEDERCOLTIVATORI – CISL), Italien
- Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (FISBA), Italien
- Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti (UIMEC), Italien
- Unione Italiana Salariati Braccianti Agricoli (UISBA), Italien
- Agrarische en Voedingsbedrijfsbond (AVB), Niederlande.

Die Luxemburger Konferenz kann als Gründungskonferenz der späteren "Europäischen Föderation der Agrargewerkschaften" (EFA) angesehen werden. Denn mit der "Arbeitsgruppe Europäischer Landarbeitergewerkschaften" wurde nunmehr ein gewerkschaftlicher Zusammenschluss der Landarbeitergewerkschaften auf EWG-Ebene aus der Taufe gehoben. Auffallend war von Beginn an, dass ihre Mitgliederstruktur nicht nur Landarbeitergewerkschaften umfasste, sondern auch zwei italienische Verbände, die Kleinbauern organisierten (und diese bis heute weiterhin im Rahmen der EFFAT vertreten). Zum Präsidenten der Arbeitsgruppe wurde Hellmut Schmalz gewählt, dem zu diesem Zeitpunkt stellvertretenden Vorsitzenden der deutschen Gewerkschaft "Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft" (GGLF). Dass die EWG-Institutionen der neugegründeten Organisation durchaus Gewicht beimaßen, verdeutlichte die Anwesenheit des EWG-Agrarkommissars und stellvertretenden Kommissionspräsidenten Sicco Mansholt, der die Agrarpolitik der Gemeinschaft auf Jahrzehnte hinaus prägen sollte. Als ehemaliger niederländischer Landwirtschaftsminister und Angehöriger der Sociaal Democratische Arbeiders Partij stand Mansholt den Anliegen auch der in der Landwirtschaft abhängig beschäftigten Arbeitnehmer aufgeschlossen gegenüber.5 Mit Hendrikus (Henk) Vredeling, einem Represäntanten der niederländischen Landarbeitergewerkschaft, verfügte die Arbeitsgruppe zudem über einen Vertreter im Europäischen Parlament; mit dem Italiener Rossi über ein ordentliches Mitglied im Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA).

4 In Luxemburg existierte keine Agrargewerkschaft.

<sup>5 15</sup> Jahre nach der Konferenz von Stresa fiel die Beurteilung der Rolle Mansholts durch den damaligen Präsidenten der EFA, Alois Pfeiffer, jedenfalls ausgesprochen wohlwollend aus. Vgl. Die Europäische Föderation Agrarischer Arbeitnehmer (EFA) und ihr Aktionsprogramm. Referat von Alois Pfeifer, gehalten anlässlich der EFA-Konferenz, 5./6. Juli 1973 in Den Haag (enthalten in: AdsD, EFA, EFAA00006)

Ob und inwieweit die "Arbeitsgruppe" und ihre Mitglieder die auf der Konferenz von Stresa getroffenen Beschlüsse tatsächlich beeinflussen konnten, ist nur schwer zu beurteilen. Ihre selbst gesteckten Ziele lagen entsprechend der auch von ihren nationalen Mitgliedsverbänden verfochtenen Gewerkschaftspolitik vornehmlich in zwei Bereichen: Erstens sollte der Versuch unternommen werden, die Löhne der Landarbeiter, die in allen Mitgliedsländern den in der Industrie gezahlten Entgelten teilweise gravierend hinterhinkten, schrittweise an die Industriearbeiterlöhne anzugleichen. Und zweitens sollten die sozialen Standards, die die Industriearbeiter in den meisten Mitgliedsländern bereits erkämpft hatten, auch auf die Beschäftigten im Agrarbereich ausgedehnt werden. Dies betraf vornehmlich Fragen der Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung und damit Bereiche, in denen die Landarbeiter gegenüber den Beschäftigten in der Industrie traditionell schlechter gestellt waren. Vor diesem Hintergrund konnten es die Protagonisten der "Arbeitsgruppe" durchaus als Erfolg verbuchen, dass diese beiden Anliegen in der Schlussresolution der Konferenz von Stresa tatsächlich ihren Niederschlag fanden: Es sollten, so hieß es, die Ursachen für die relative Schlechterstellung der landwirtschaftlichen Beschäftigten in naher Zukunft, wenn auch nicht beseitigt, so doch zumindest untersucht werden ("une étude des causes de la détérioration relative des revenus agricoles"). Und es wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Sozialgesetzgebung für die landwirtschaftlichen Beschäftigten an den Standard der übrigen Arbeitnehmer anzugleichen ("Rapprochement des législations sociales, commerciales et économiques).6



Konferenz von Stresa der EWG-Agrarminister im Juli 1958

6 Zitate nach: Communauté européenne (Hg.) Recueil des documents de la Conférence agricole des Etats membres de la Communauté économique européenne à Stresa du 3 au 12 juillet 1958. Luxembourg: Service des publications des Communautés européennes, 1958, S. 223f.

Ein zweites Zusammentreffen der Agrargewerkschaften der EWG-Staaten fand noch im selben Jahr, am 27. September 1958 statt, diesmal – anlässlich des 15. Kongresses der ILF – in Kopenhagen. Die "Arbeitsgruppe" bekräftigte ihre Forderung nach einer sozialen Ausgestaltung der GAP und regte die Einsetzung eines paritätischen Ausschusses der Arbeitnehmer- und -geberseite auf europäischer Ebene an. Mit dem kurz zuvor gegründeten "Ausschuss der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen" (COPA) stand hierfür mittlerweile ein Ansprechpartner zur Verfügung.<sup>7</sup>

Dieses zweite Zusammentreffen wurde in der Folgezeit stets als erste Konferenz der europäischen Gewerkschaftsföderation im Agrarbereich gezählt. Die Teilnehmer bekräftigten ihre Entschlossenheit, die gemeinsame Arbeit in der Zukunft zu verstärken und fortzusetzen. Damit hatte sich der organisatorische Zusammenschluss der europäischen Agrargewerkschaften auf EWG-Ebene endgültig etabliert.

\* \* \*

ELF

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass neben der "Arbeitsgruppe" mit der "Europäischen Landarbeiter-Föderation" am 1. Januar 1960 ein weiterer Verbund europäischer Agrargewerkschaften gegründet wurde. Dieser ging unmittelbar aus dem Internationalen Berufssekretariat der Agrargewerkschaften hervor, der "Internationalen Landarbeiter-Föderation" (ILF). Die ILF hatte sich bereits 1920 in Amsterdam konstituiert, womit der erste Versuch einer grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit im Agrarbereich unternommen worden war. Sie hatte seit 1950 ihren Sitz in Utrecht, von wo aus Adri de Ruijter als Generalsekretär ihre Geschäfte führte. 1958 beschloss der 15. Kongress der ILF, Verhandlungen mit der nur ein Jahr zuvor gegründeten Internationalen Föderation der Plantagenarbeiterverbände über den Zusammenschluss beider Organisationen aufzunehmen. Tatsächlich wurde die Fusion bereits im Dezember 1959 vollzogen; als "Internationale Föderation der Plantagen-, Landwirtschafts- und anverwandter Arbeitnehmer" (IFPLAA) nahm die neue Organisation am 1. Januar 1960 ihre Arbeit auf. Zugleich wurde die ELF als neue Regionalorganisation der IFPLAA gegründet, in der die europäischen Mitglieder der alten ILF ihre Tätigkeit fortsetzten. Hellmut Schmalz wurde zu ihrem Präsidenten gewählt, der damit beiden europäischen Gewerkschaftsorganisationen im Agrarbereich in Personalunion vorstand. Der Sitz des Sekretariats blieb – nach wie vor unter Leitung de Ruijters – in Utrecht. In den folgenden Jahren verlagerte sich das Gravitationszentrum europäischer Gewerkschaftsarbeit im Agrarbereich mehr und mehr in den Bereich der E(W)G. Dies führte schließlich dazu, dass die ELF 1971 ihre Selbstauflösung als eigenständige Organisation beschloss.8

\*\*

<sup>7</sup> Ein Jahr später schufen auch die landwirtschaftlichen Genossenschaften der Gemeinschaft ihre europäische Dachorganisation, COGECA (Allgemeiner Verband der landwirtschaftlichen Genossenschaften). Beide Organisationen traten von Anfang an gemeinsam auf und verfügen seit 1962 über ein gemeinsames Sekretariat.

<sup>8</sup> Vgl. hierzu Sabine Huppertz, European Landworkers' Federation (ELF)/International Landworkers' Federation (ILF) – Europäische Landarbeiter-Föderation/Internationale Landarbeiter-Föderation, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Europäische Gewerkschaftsorganisationen, Bonn, 2. Aufl. 2007; einen Überblick über die Geschichte der ILF bietet Julius Uhlirs, 40 Jahre Internationale Landarbeiter-Föderation, o.O. 1960.

13

Auch im Bereich der Nahrungsmittelindustrie und des Gastgewerbes gab die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft den ersten Anstoß zur Herausbildung europäischer Gewerkschaftsstrukturen. Allerdings verlief dieser zögerlicher als im Agrarbereich. Zwar hatten sich die gewerkschaftlichen Vertreter der sechs EWG-Staaten aus dem Bereich der Nahrungsmittelindustrie, des Hotel- und Gaststättenwesens sowie der damals auch von den Beschäftigungszahlen durchaus noch bedeutsamen Tabakindustrie schon im Mai 1958 am Rande des 12. Kongresses der Internationalen Union der Lebensmittelgewerkschaften (IUL) in Brüssel grundsätzlich darauf geeinigt, ihre Zusammenarbeit zu verstärken.9 Doch beklagte der Vorsitzende der deutschen Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Hans Nätscher, noch zum Jahresende 1961, dass seine Bemühungen, eine engere Kooperation der Gewerkschaften der Lebensmittelindustrie in den EWG-Staaten oder gar einen Industrieausschuss der Lebensmittelindustrie auf EWG-Ebene zustande zu bringen, bisher auf wenig Interesse gestoßen seien. 10 Ein Jahr später konnte jedoch ein "Europäischer Gewerkschaftsausschuss Nahrung, Genuss, Gaststätten" (EG-NGG) der Lebensmittelgewerkschaften der sechs EWG-Länder begründet werden, welcher die Interessen der beteiligten Organisationen koordinieren und die Belange der Lebensmittelarbeiter gegenüber den Brüsseler Stellen vertreten sollte. Er verfügte von Beginn an über einen Exekutivausschuss, zunächst jedoch - wie dies auch bei der Arbeitsgruppe der Landarbeitergewerkschaften der Fall war - weder über eine Satzung noch über ein Sekretariat.

<sup>9</sup> Vgl. "Congres van onze Internationale", in: De Bode. Orgaan van de Algemene Bedrijfsbond Voedings- en Genotmiddelen vom 17.06.1958; Willy Buschak nennt 1959 als Gründungsjahr; vgl. ders., Der europäische Gewerkschaftsbund und die europäischen Gewerkschaftsverbände, in: Europäische Gewerkschaftsorganisationen, S. 14.

<sup>10</sup> Vgl. Gewerkschaft NGG (Hg.), NGG-Jahrbuch 1960/61, Hamburg 1962, S. 345.

#### **ERSTE SCHRITTE**

### Europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittelund Tourismusbereich in den 1960er und 1970er Jahren

Dass der Ausbau der gewerkschaftlichen Institutionen zu schlagkräftigen Interessenorganisationen der europäischen Arbeitnehmer in den ersten beiden Jahrzehnten nach Gründung der EWG von den beteiligten Organisationen zügig und entschlossen vorangetrieben wurde, werden im Rückblick auch gutwillige Beobachter kaum behaupten können. Tatsächlich ging der Aufbau gewerkschaftlicher Branchenstrukturen wie auch des Europäischen Gewerkschaftssekretariats lange Zeit nur zentimeterweise voran. In diesem insgesamt sehr langsamen Prozess nahmen die Organisationen der Land- und Lebensmittelarbeiter allerdings lange Zeit eine gewisse Vorreiterrolle ein. Einen ersten Schritt zur Verstetigung ihrer Arbeit unternahmen sie gemeinsam, indem sie seit 1963 die Mittel für eine Sekretärsstelle in Brüssel bereit stellten, die beim EGS angesiedelt wurde.

#### Gemeinsames Sekretariat

Die erste Sekretärin der europäischen Gewerkschaften der Agrar-, sowie der Lebensmittelund Gastgewerbegewerkschaften wurde Astrid Lulling. Dass eine solche Position mit einer Frau besetzt wurde, war in den frühen 1960er Jahren nicht nur auf europäischer Gewerkschaftsebene sicherlich höchst außergewöhnlich. Der Grund hierfür lag offenkundig in der ebenso außergewöhnlichen Vita der Kandidatin: Die 1929 im luxemburgischen Schifflange geborene Lulling konnte trotz ihres jugendlichen Alters bereits über einen beeindruckenden Fundus an Erfahrungen in der europäischen Gewerkschaftsarbeit zu-

Astrid Lulling



EFFAT 1958-2008 15

rückgreifen: Neben ihrer Tätigkeit als Sekretärin und Redakteurin beim "Lëtzebuerger Arbechter-Verband" (1949–1963) hatte sie zwischen 1950-1958 zugleich im Verbindungsbüro der Bergarbeiter und Metallarbeiter bei der EGKS in Luxemburg mitgearbeitet und die Herausbildung des europäischen Institutionengefüges von Beginn an wie nur wenige andere miterlebt. Sie führte das gemeinsame Sekretariat beider Organisationen bis zum Ende des Jahres 1971. In diesem Zeitraum war sie auch Vorsitzende der Sozialistischen Frauenvereinigung der "Lëtzebuerger Sozialistesch Arbechterpartei". Zudem wurde sie 1965 auf Vorschlag ihrer Partei in das Europäische Parlament gewählt, ein Mandat, von dem sie in ihrer Funktion gewiss profitierte und das andererseits beiden Gewerkschaftsföderationen einen unmittelbaren Zugang zu dieser – zu diesem Zeitpunkt allerdings noch nicht mit sehr weit reichenden Befugnissen ausgestatteten – europäischen Institution ermöglichte.<sup>11</sup>

Welche Hauptaufgabenfelder bearbeiteten die europäischen Gewerkschaftsföderationen im Agrar- und im Lebensmittelbereich in den 1960er und 1970er Jahren in der Praxis – der Organisationsbereich Gastgewerbe und Tourismus nahm in der gewerkschaftlichen Arbeit eine noch nicht so prominente Rolle ein und gewann erst in den 1980er Jahren zunehmend an Bedeutung – und welchen organisatorischen und politischen Problemen sahen sie sich gegenüber gestellt?<sup>12</sup>

Tätigkeitsfelder

Generell ist festzustellen, dass ihre Handlungsmöglichkeiten zunächst sehr limitiert waren. Ein Hauptziel ihrer Arbeit bestand so zunächst einmal darin, Informationen aus den EWG-Mitgliedsstaaten über die nationalen Arbeitsbedingungen und Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz u.a. zu sammeln und den Mitgliedsorganisationen zugänglich zu machen. Hinzu kam die Tätigkeit gegenüber den europäischen Institutionen; insbesondere die Mitwirkung im sich immer weiter ausdifferenzierenden System der beratenden Ausschüsse gewann an Gewicht und ermöglichte es – jedenfalls bis zu einem gewissen Grade – auf die Entscheidungsfindungsprozesse in der Gemeinschaft Einfluss zu nehmen. Ende der 1970er Jahre existierten allein im Bereich der Landwirtschaft nicht weniger als 27 solcher Ausschüsse, die sich mit zum Teil sehr spezifischen Fragestellungen befassten. So existierte etwa ein "Ausschuss Eier" und ein "Ausschuss Hopfen". Beschickt wurden (und werden) diese Ausschüsse einerseits mit Vertretern der Bauern und der Genossenschaften, der Industrie und des Handels, andererseits der Arbeitnehmer und der Verbraucher. Vergleichbare Ausschüsse existierten auch für die Lebensmittelwirtschaft.

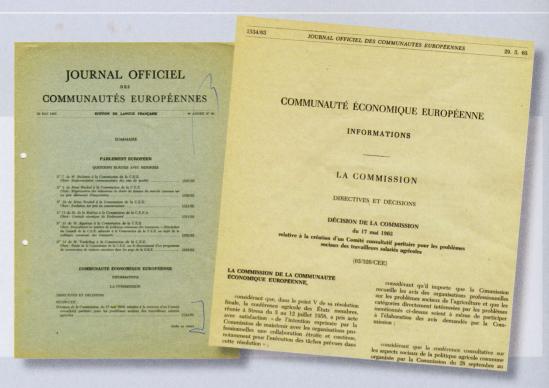
Für die EFA als besonders bedeutsam erwies sich die Mitarbeit im "Paritätischen Ausschuss für die sozialen Probleme der ländlichen Arbeitnehmer", dessen Einrichtung sie von Beginn an gefordert hatte. Im Mai 1963 verkündete die Kommission die Einsetzung des Ausschusses im Amtsblatt der EWG.<sup>13</sup> Anders als in den übrigen Ausschüssen waren hier ausschließlich Vertreter der Arbeitgeber und -nehmer präsent. Der Einrichtung des paritä-

Paritätischer Ausschuss

<sup>11</sup> Lulling gehörte dem EP zunächst bis 1974 an. Zwischen 1970 und 1985 amtierte sie als Bürgermeisterin ihres Heimatorts Schifflange. Nach einem Wechsel zur Christlich-Sozialen Volkspartei Luxemburgs ist sie seit 1989 erneut EP-Abgeordnete – und zwar bis heute.

<sup>12</sup> Vgl. zum folgenden insbes. Ingrid Stöckl Gewerkschaftsausschüsse in der EG. Die Entwick-lung der transnationalen Organisation und Strategie der europäischen Fachgewerkschaften und ihre Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft Straßburg u.a. 1986.

<sup>13</sup> Vgl. Amtsblatt der EWG vom 29.05. 1963, S. 1534–36.



tischen Ausschusses für die Landwirtschaft markierte nicht weniger als den Beginn des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf der Ebene der E(W)G.<sup>14</sup>

#### Verhältnis EFA/COPA

Der paritätische Ausschuss bot der EFA eine Plattform dafür, die soziale Lage der Landarbeiter mit der in der COPA organisierten Arbeitgeberseite zu diskutieren und konkrete Forderungen an sie heranzutragen. 1966 verlangten sie erstmals, eine gemeinsame Vereinbarung zur Reduzierung der überlangen Arbeitszeiten der Landarbeiter in den EWG-Staaten auszuarbeiten. Tatsächlich kam es am 6. Juni 1968 zu einer Absprache zwischen EFA und COPA, der zufolge die maximale Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Ackerbau auf 45 Stunden beschränkt werden sollte. Zwar besaß diese Vereinbarung entgegen den ursprünglichen Wünschen der gewerkschaftlichen Vertreter nur empfehlenden Charakter. Doch setzte sie für die regionalen und nationalen Tarifverhandlungen eine deutliche Orientierungsmarke, auf die sich die nationalen Gewerkschaften berufen konnten. Als nicht minder bedeutsam erwies sich eine von den Präsidenten der EFA und der COPA im März 1978 unterzeichnete Absprache "zur Harmonisierung der Arbeitszeit der ständigen Landarbeiter im Ackerbau der EWG", welche die tariflichen Arbeitszeitabsprachen der Gewerkschaften auf nationaler Ebene ebenfalls wirksam flankierte. Sie sah eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und vier Wochen bezahlten Urlaub im Jahr vor und damit Konditionen, von denen die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer der meisten EG-Staaten zu diesem Zeitpunkt noch mehr oder minder deutlich entfernt waren. Beide Vereinbarungen ließen erstmals das künftige Potential einer europäischen Tarifpolitik in ersten Umrissen aufscheinen.

Zudem konnten sich EFA und COPA schon seit den 1960er Jahren auf eine Reihe von Vereinbarungen verständigen, die sich auf die berufliche Bildung und insbesondere auf die Arbeitssicherheit und -hygiene in der Landwirtschaft bezogen. Diese waren rechtlich allerdings zunächst nicht verbindlich, auch wenn sich einige dieser häufig sehr speziellen Ab-

<sup>14</sup> Allerdings war unter der Ägide des EGKS-Vertrags bereits 1952 ein paritätischer Ausschuss für den Bergbau eingerichtet worden. Dass sich auch die EU-Institutionen selbst über ihre eigene Geschichte nicht immer im Klaren sind, belegt eine Informationsbroschüre der Kommission über den sektoralen sozialen Dialog aus dem Jahr 2002, in der die Gründung des paritätischen Ausschusses für die Landwirtschaft auf das Jahr 1974 verlegt wird; vgl. EU-Kommission (Hg.), Der europäische soziale Dialog auf sektoraler Ebene, Brüssel 2003, S. 31. Dem Ausschuss gehörten neben den Vertretern der EFA auf der Arbeitnehmerseite zunächst auch drei Delegierte christlicher Gewerkschaften und ein Vertreter einer liberalen Organisation an.

EFFAT 1958-2008

sprachen tatsächlich umsetzen ließen. Dazu zählte eine 1970 getroffene Vereinbarung über die Ausrüstung von Schleppern und Traktoren mit Sicherheitskabinen bzw. Überrollbügeln, die die Fahrer im Falle eines Umsturzes vor dem Erdrücktwerden schützen sollten. Diese Absprache, die von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene auch tatsächlich sehr zügig umgesetzt wurde, verringerte in kurzer Zeit die Zahl tödlicher Unfälle in der Landwirtschaft der Mitgliedsstaaten von mehr als 100 pro Jahr in den 1960er Jahren auf nahe Null.

Die Tätigkeit des EG-NGG gegenüber den europäischen Institutionen war mit derjenigen der EFA zu vergleichen. Anders als diese verfügte der EG-NGG jedoch auf europäischer Ebene lange Zeit über keinen adäquaten Ansprechpartner auf der Arbeitgeberseite. So standen noch 1975 einem einzigen hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär der EG-NGG auf Industrie- und Arbeitgeberseite nicht weniger als vierzig Sekretariate mit einhundertfünfzig Angestellten gegenüber. <sup>15</sup> Zu belastbaren Vereinbarungen mit ihnen kam es zunächst nicht. 1981 forderte der EG-NGG die Kommission auf, nunmehr in den Sektoren Zuckerindustrie, Brauereien, Zigarettenindustrie und Fleischwarenindustrie paritätische Ausschüsse einzusetzen, um in deren Rahmen Absprachen mit der Arbeitgeberseite zu ermöglichen. <sup>16</sup>

Organisatorisch standen sowohl die EFA wie auch der EG-NGG während der 1960er und -70er Jahre im Zeichen einer langsamen Ausdifferenzierung ihrer Arbeitsstrukturen. 1973 gab sich die EFA eine Satzung, der EG-NGG folgte ein Jahr später. Nachdem im Jahr 1973 Dänemark, Irland und das Vereinigte Königreich der Gemeinschaft beigetreten waren, schlossen sich nach einigem Zögern die nationalen Gewerkschaften der Landarbeiter und der Lebensmittelindustrie aus den neuen Mitgliedsstaaten den jeweiligen europäischen Gewerkschaftsföderationen an.

Wie bei anderen europäischen Gewerkschaftsausschüssen auch, hatten sich sowohl bei der EFA wie auch bei der EG-NGG bereits vor ihrer Fixierung in Form einer Satzung spezifische Organisationsstrukturen herausgebildet: Neben einem Kongress als höchstem Entschei-

Organisations-Struktur



Hellmut Schmalz

- 15 Angabe nach Karl Feldengut, Die europäische Gewerkschaftsbewegung und die Europäische Gemeinschaft, in: GMH, 1975, S. 496-502, S. 499.
- 16 Von der 3. Generalversammlung des EG-NGG angenommener Antrag "Paritätische Aus-schüsse in der EG" vom 23.–25.11. 1981, enthalten in: 5/IULE000001.

dungsgremium existierten ein Exekutivausschuss und ein Präsidium sowie das Sekretariat und eine Rechnungsprüfungskommission. Antragsberechtigt auf den Kongressen waren und sind die angeschlossenen Gewerkschaften, des weiteren das Präsidium und der Exekutivausschuss. Die Zahl der Delegierten der einzelnen Gewerkschaften wurde nach einem Schlüssel berechnet, der mehrfach verändert wurde. Kleine und größere Verbände sollten angemessen vertreten sein. Den Kongressen oblag es auch, den Präsidenten und seine Stellvertreter sowie die Mitglieder des Exekutivausschusses zu wählen. Dieser war zudem für die politische Führung der Gewerkschaftsausschüsse zwischen den Kongressen zuständig. Er setzte sich aus dem Präsidenten, seinen Stellvertretern und mindestens einem Vertreter der nationalen Mitgliedsgewerkschaften zusammen. In seiner Verantwortung stand die Entsendung der gewerkschaftlichen Vertreter in die europäischen Gremien; und auch das Recht Sonderkommissionen zur Bearbeitung bestimmter Fragen einzusetzen stand ihm zu.

Daneben existierte seit 1963 das Sekretariat in Brüssel, das wie erwähnt bis zum Jahresende 1971 von Astrid Lulling in Personalunion geführt wurde. Erst seit 1972 verfügten die EFA mit Jenny Pander und der EG-NGG mit Baudouin Jonckheere über einen eigenen Sekretär bzw. eine Sekretärin. 1974 übernahm Otto Staadt das Amt des EG-NGG Sekretärs, das er bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 1989 leitete und prägte.

Wie bei anderen Gewerkschaftsausschüssen auch fungierte das Sekretariat sowohl des EG-NGG wie der EFA als zentrale Anlaufstelle für die angeschlossenen Mitgliedsverbände. Zudem war es für die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der verschiedenen Sitzungen zuständig. Während das Hauptaufgabengebiet beider Sekretariate so zunächst in der administrativen Ausgestaltung der Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene lag, bildeten in den 1960er und -70er Jahren neben den Kongressen das Präsidium und der Exekutivausschuss das politische Entscheidungszentrum beider Verbände. In den 1980er Jahren sollte sich das politische Gravitationszentrum der europäischen Gewerkschaftsausschüsse dann auf die jeweiligen (General-) Sekretäre verlagern.

Insgesamt ging der Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen auf europäischer Ebene in den 1970er Jahren weiterhin nur sehr schleppend voran. Die finanziellen Ressourcen der

Gewerkschaftsausschüsse blieben eng begrenzt und ihre Handlungsspielräume äußerst limitiert.

Immerhin wurde 1973 ein neuer Anlauf unternommen, um die sektorenübergreifende Arbeit der Gewerkschaften auf europäischer Ebene besser zu koordinieren und schlagkräftiger zu gestalten. Am 9. Februar 1973 gründeten 17 Gewerkschaftsverbände aus 15 europäischen Staaten den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Der EGB führte die Arbeit des EGS in Brüssel fort und übernahm zudem die Aufgaben, die zuvor das für die EFTA-Staaten

EFFAT 1958–2008 1

zuständige Gewerkschaftsbüro bearbeitet hatte. Anders als dem EGS gehörten so von Beginn an auch europäische Gewerkschaftsbünde außerhalb der zum damaligen Zeitpunkt neun EG-Staaten an. Und er ermöglichte schon sehr bald außer den freien, auf internationaler Ebene dem IBFG angeschlossenen nationalen Dachverbänden, auch den christlich orientierten Gewerkschaftsbünden<sup>17</sup> und schon 1975 auch der "eurokommunistischen" Confederatione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) die Mitgliedschaft; diese hatte zuvor ihre Anbindung im von den Staatsgewerkschaften des Ostblocks dominierten Weltgewerkschaftsbund gelockert. Mit der Gründung des EGB war zweifellos ein wichtiger Schritt zur Überwindung der ideologisch-politischen Zersplitterung der europäischen Gewerkschaftsbewegung vollzogen.

Neben den nationalen Gewerkschaftsbünden sollte der EGB als zweites Standbein auch die europäischen Gewerkschaftsausschüsse umfassen. Allerdings verlangte er von diesen nunmehr als Voraussetzung für ihre offizielle Anerkennung, dass diese sich entsprechend den eigenen Regularien ebenfalls für Nicht-EG sowie für christlich orientierte und die CGIL-Mitgliedsgewerkschaften öffnen müssten. Tatsächlich passte sich die EFA 1975 mit der Aufnahme dreier christlicher Gewerkschaften und der italienischen Federbraccianti-CGIL den Vorgaben des EGB teilweise an, auch wenn sie sich erst 1982 zur Aufnahme neuer Mitglieder außerhalb des EG-Raums entscheiden konnte. Auch der EG-NGG traten schon 1974 die christlichen Gewerkschaften der Lebensmittelindustrie aus Belgien, Luxemburg und den Niederlanden bei, wenig später folgte die erste von mehreren CGIL-Organisationen.<sup>18</sup>

Obwohl der EG-NGG seine Mitgliedsbasis Mitte der 1970er Jahre bedeutend erweiterte, konnte sich die Mehrheit der Mitglieder nicht zu einer Aufnahme von außerhalb der EG stehenden Gewerkschaften entschließen. Auf der anderen Seite standen insbesondere die britischen und dänischen Gewerkschaften dem Projekt der europäischen Einigung und damit verbunden einer einseitigen Ausrichtung der europäischen Gewerkschaften auf die EG-Institutionen hingegen eher zurückhaltend, ja ablehnend gegenüber. Sie wünschten und forcierten die Einrichtung einer europäischen Regionalorganisation innerhalb der IUL, deren Organisationsbereich über den EG-Raum hinausreichen sollte. Auch die IUL selbst, die sich unter ihrem langjährigen Generalsekretär Dan Gallin einem prononciert linken Kurs verschrieben hatte und die jeden "EG-Nationalismus" ablehnte, befürwortete dieses Projekt.<sup>19</sup>

Schließlich kam es 1975 mit der Euro-IUL tatsächlich zur Gründung einer europäischen Regionalorganisation der IUL und damit zu der paradoxen Situation, dass zwei Organisationen auf europäischer Ebene mit annähernd gleicher Aufgabenstellung, ja sogar mit einem weitgehend identischen Mitgliederbestand nebeneinander bestanden und miteinander konkurrierten. Auch die Euro-IUL eröffnete nun ein Sekretariat in Brüssel, das von Horst Stasius geleitet wurde, der zuvor in der Genfer IUL-Zentrale gearbeitet hatte.

Euro-IUL

<sup>17</sup> Mit dem Weltverband der Arbeit verfügten diese über einen eigenen internationalen Dach-verband, der traditionell in Konkurrenz zum IBFG stand (bis zur Fusion beider Organisationen im Jahre 2007). Eine in den 1960er Jahren gegründete europäische Regionalorganisation des WVA fristete ihr Dasein weitgehend auf dem Papier.

<sup>18</sup> Vgl. Stöckl, Gewerkschaftsausschüsse in der EG, S. 196-198 (Liste der EAL-IUL Mitgliedsbünde 1982).

<sup>19</sup> Vgl. hierzu: Interview mit Dan Gallin, in: IUL und IBV: Protokolle und Berichte; mit einem einleitenden Essay Struktur und Politik: Skizze zur Geschichte der Bergarbeiter- und der Le-bensmittelarbeiter-Internationale von Peter Rütters und einem Interview mit Dan Gallin / [bearb. von Gabriele Rose] Bonn 2001, S. 46-51.

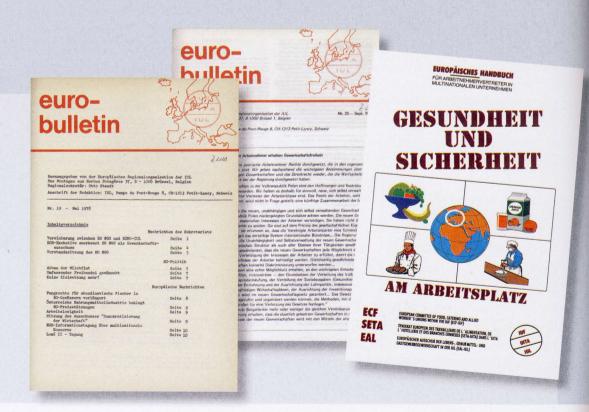
Immerhin gelang beiden Organisationen schon 1978 ein wichtiger Schritt zur Koordinierung ihrer Arbeit. Sie vereinbarten nun, dass beide Gewerkschaftsorganisationen zwar zunächst in ihrer bisherigen Form bestehen bleiben, jedoch ein gemeinsames Sekretariat in Brüssel bilden sollten, das vom bisherigen Sekretär des EG NGG – Otto Staadt – geleitet wurde. Der gemeinsame Sekretär sollte sich um die reibungslose Zusammenarbeit beider Organisationen bemühen.

#### **EAL-IUL**

Es bedurfte allerdings weiterer drei Jahre, um die organisatorische und strukturelle Einheit im Lager der europäischen Gewerkschaften endgültig herzustellen. Nach lang anhaltenden Verhandlungen, Gesprächen und Diskussionen beschlossen die Mitglieder beider Organisationen am 25. November 1981 im dänischen Helsingør, eine gemeinsame Organisation zu gründen: den Europäischen Ausschuss der Lebensmittelgewerkschaften in der IUL (EAL-IUL). Zum ersten Präsidenten wurde der Däne Erik Toxvaerd Nielsen gewählt.

Der EAL-IUL konstituierte sich als eigenständiger Gewerkschaftsausschuss auf europäischer Ebene mit eigenem Budget und Organisationsapparat. Zugleich verstand er sich als europäische Regionalorganisation der IUL und erklärte daher deutlicher als andere europäische Gewerkschaftsföderationen "bei seinen branchenspezifischen gewerkschaftlichen Aktionen einerseits die Aktion und Solidarität auf europäischer Ebene und andererseits die Aktion und Solidarität auf weltweiter Ebene (zu) berücksichtigen."<sup>20</sup>

Publikationen des EAL-IUL. Das euro-bulletin wurde zusammen mit der EFA herausgegeben



rdi-

war t in

itet

der

leit len

ni-

on

L-

ier

ro-

he

io-

lie

KONSOLIDIERUNG

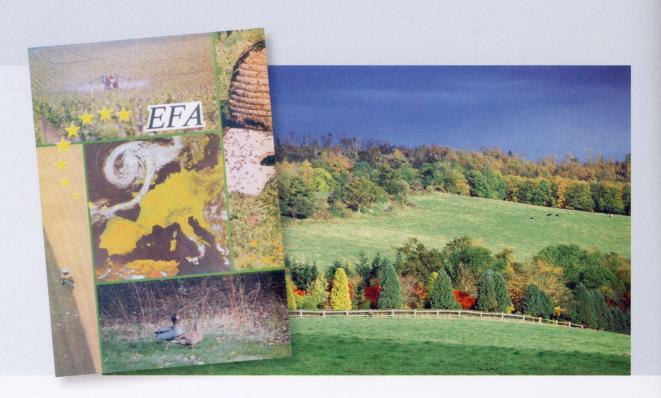
Gewerkschaftspolitik auf europäischer Ebene bis zum Vertrag von Maastricht (1980–1992)

In den 1980er Jahren wuchs in den Gewerkschaften das Bewusstsein dafür, dass die Interessen der europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch auf europäischer Ebene wirkungsvoll vertreten werden müssen. Die Einheitliche Europäische Akte (EEA), auf die sich die Staats- und Regierungschefs Anfang 1985 geeinigt hatten und die am 1. Juli 1987 in Kraft trat, sah die endgültige Verwirklichung des gemeinsamen Binnenmarkts bis zum Jahresende 1992 vor. Während die Kommission hieran die Hoffnung auf ein gesteigertes Wirtschaftswachstum, einen Zuwachs an Beschäftigung und niedrige Verbraucherpreise knüpfte, schätzten die Gewerkschaften die Risiken des Binnenmarktes teilweise als sehr hoch ein. Befürchtet wurde die Abwanderung ganzer Branchen in die "Niedriglohngebiete" der Gemeinschaft. Dabei spielte sicher auch eine Rolle, dass die EG 1981 mit dem Beitritt Griechenlands und 1986 mit den Beitritten Spaniens und Portugals um drei Volkswirtschaften erweitert worden war, deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Sozialstandards zu diesem Zeitpunkt dem EG-Durchschnitt noch weit hinterherhinkten. An solchen Ängsten und Befürchtungen änderte auch die Tatsache zunächst nichts, dass die EEA nunmehr Mehrheitsentscheidungen des Ministerrats auf dem Gebiet der "Arbeitsumwelt", insbesondere im Arbeitsschutz, ermöglichte und die Kommission ermächtigt wurde, den sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf der Ebene der Gemeinschaft zu fördern. Als Jacques Delors Ende des Jahres 1988 prophezeite, dass in weiteren zehn Jahren "80 Prozent der Wirtschaftsgesetzgebung, vielleicht auch der steuerlichen und sozialen, gemeinschaftlichen Ursprungs sein" werden, führte dies zu einem breiten öffentlichen Echo. Die Forderung nach einem europaweit geltenden "sozialen Sockel" bzw. der Garantie sozialer Grundrechte rückte nun in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Diskussion.

Dass die Gewerkschaften auf europäischer Ebene bei der Errichtung eines solchen "sozialen Sockels" stärker als zuvor gefordert sein würden, zeichnete sich im Laufe der 1980er Jahre in immer deutlicheren Konturen ab. Allerdings fehlte zunächst der institutionelle Rahmen, innerhalb dessen der Grundstein für einen europaweit gültigen sozialen Schutz der Beschäftigten hätte gelegt werden können. Dies änderte sich, als auf Einladung von Kommissionspräsident Delors sich 1985 im Brüsseler Val Duchesse erstmals Vertreter des EGB und der europäischen Arbeitgeberverbände zu einem Gipfeltreffen trafen und damit den sogenannten sozialen Dialog auf europäischer Ebene einleiteten. Arbeitsgruppensit-

Sozialer Dialog zungen der europäischen Sozialpartner führten in den kommenden Jahren zu einer Reihe gemeinsamer Empfehlungen und Stellungnahmen, etwa im Bereich der beruflichen Weiterbildung oder der Einführung neuer Technologien. Als eigenständige Säule europäischer Sozialpolitik vertraglich fixiert wurde der soziale Dialog dann erstmals in der Einheitlichen Europäischen Akte.

Die EFA hatte insbesondere mit der COPA wie erwähnt einen solchen sozialen Dialog bereits seit den 1960er Jahren geführt, freilich ohne dass diese Gesprächs- und Verhandlungsrunden zu diesem Zeitpunkt bereits so genannt wurden. In den 1980er Jahren führte dieser später als "sektoraler sozialer Dialog" bezeichnete Prozess zu einer Reihe von Vereinbarungen, die sich insbesondere auf die berufliche Bildung und die Arbeitssicherheit und hygiene in der Landwirtschaft bezogen. Diese waren rechtlich allerdings zunächst nach wie vor nicht verbindlich, auch wenn sich einige dieser häufig sehr speziellen Absprachen partiell umsetzen ließen. Dazu zählte etwa der Schutz der Beschäftigten vor bestimmten Pestiziden in der Landwirtschaft. Im Bereich der Lebensmittelwirtschaft fanden sich erste Ansätze eines sektoralen sozialen Dialogs zunächst nur in der Zuckerindustrie, für die in den frühen 1980er Jahren ebenfalls ein sozialer Dialog eingerichtet wurde. Substantielle Absprachen kamen hier jedoch erst in den 1990er Jahren zustande. Auch im Bereich Hotels und Restaurants führte der EAL-IUL seit Mitte der 1980er Jahre einen zunächst informellen sozialen Dialog über eine breite Palette unterschiedlicher Themen.



ei-

er

en

ser

aid

ch

en

en te

in

le

els

en

Als neue, komplizierte Regelungsmaterie auch für die Gewerkschaften setzte die Einheitliche Europäische Akte die Ausgestaltung des künftigen europäischen Lebensmittelrechts auf die politische Tagesordnung. Durch eine Vereinheitlichung der lebensmittelrechtlichen Vorschriften sollte auch in der Lebensmittelindustrie ein gemeinsamer europäischer Binnenmarkt geschaffen werden. Der EAL-IUL begrüßte wie der EGB dieses Ziel im Grundsatz, übte jedoch in mehreren ausführlichen Stellungnahmen, im Beratenden Lebensmittelausschuss der EG sowie im Wirtschafts- und Sozialausschuss Kritik an zahlreichen von der Kommission vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen. Zur Debatte standen Themen wie die Etikettierung von Lebensmitteln, die Genehmigung von Zusatz- und Konservierungsstoffen, die Konservierung von Lebensmitteln durch ionisierende Bestrahlung und auch bereits die Nährwertskennzeichnung von Lebensmitteln. Generell forderte der EAL-IUL bei diesen äußerst zeitintensiven und dem Licht der Öffentlichkeit zumeist verborgenen Beratungen, gerade im Lebensmittelbereich einen höchstmöglichen Verbraucherschutz zu garantieren. Für die Agrar- und Nahrungsmittelindustrie sollten umweltverträgliche Grundsätze festgelegt werden, die regionale Vielfalt der Produktion berücksichtigt und auf die Verwendung von Substitutionsprodukten soweit wie möglich verzichtet werden. Der EAL-IUL forderte die Kommission ferner auf, eine EG-einheitliche Regelung für die amtliche Lebensmittelüberwachung zu beschließen und eine europaweit angemessene Ausbildung des Kontrollpersonals sicherzustellen.<sup>21</sup> Auch auf einem EG-Symposium zur Lebensmittelüberwachung in Rom hatte sie im Dezember 1989 die Möglichkeit, ihren Standpunkt zur Lebensmittelkontrolle ausführlich vorzutragen. Zweifellos konnten die ursprünglichen Vorstellungen der Kommission in nicht wenigen Einzelpunkten modifiziert werden. EAL-IUL leistete so schon frühzeitig einen Beitrag dazu, dass der Verbraucherschutz und die Lebensmittelsicherheit in Europa auf hohem Niveau installiert wurden (auch wenn die späteren Gammelfleischskandale und die BSE-Krise der Öffentlichkeit drastisch vor Augen führten, dass die vorhandenen Regelungen und Kontrollen der dauernden Nachjustierung bedürfen).

Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz

Aber nicht nur im Verbraucherschutz und im Bereich der Lebensmittelsicherheit erweiterte sich das Aufgabenspektrum der europäischen Gewerkschaftsverbände in den 1980er Jahren. Denn es zeigte sich nunmehr deutlich, dass sich nicht zuletzt in der Lebensmittelindustrie das Karussell der Fusionen und Konzernübernahmen immer schneller zu drehen begann und die national höchst unterschiedlich ausgeprägten Mitbestimmungsrechte zur Regelung der damit verbundenen Probleme nicht mehr ausreichten. Deshalb forderten die Gewerkschaften, auf europäischer Ebene echte Beteiligungsrechte der Beschäftigten institutionell zu verankern.

Erste Europäische Betriebsräte

Erstmals konnte 1986 beim Nahrungsmittelkonzern Danone (damals: BSN) im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung ein Konsultationsausschuss der europäischen Arbeitnehmer installiert worden. Trotz dieses punktuellen Erfolgs musste die 2. Regionalkonferenz

<sup>21</sup> Vgl. Vollendung des Binnemarktes: Das gemeinschaftliche Lebensmittelrecht (Stellungnahme der EAL-IUL vom Juni 1986, in: NGG-Geschäftsbericht 1986–1989, 121–124.

des EAL-IUL, die vom 14.–16. November 1989 in Luxemburg stattfand, kritisch feststellen, dass die bisherigen Initiativen der Gewerkschaften, mit in Europa tätigen transnationalen Konzernen zu Vereinbarungen über die Einrichtung solcher Europäischer Betriebsräte (EBR) zu kommen, an dem Widerstand der Unternehmensleitungen gescheitert seien. Die Organisation bekräftigte ihren Willen, im Rahmen des sozialen Dialogs bindende Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite zu erzielen und forderte die Kommission auf, "zur Realisierung des europäischen Sozialdialogs Möglichkeiten auf der Ebene der einzelnen transnationalen Konzerne zu schaffen und dafür auch finanzielle und organisatorische Hilfen zu geben." Dabei sollte versucht werden, "neben den EG und EFTA-Ländern auch die OECD-Länder einzubeziehen, in denen die jeweiligen transnationalen Konzerne vertreten sind."<sup>22</sup> Im November 1989 gelang dann bei Nestlé die Installierung eines zweiten EBR in der Lebensmittelwirtschaft, der seine Aktivitäten in den folgenden Jahren schrittweise ausbaute.<sup>23</sup>

**EFA und GAP** 

In den 1970er und -80er Jahren gewann die "Gemeinsame europäische Agrarpolitik" (GAP) eine immer wichtigere Bedeutung für die soziale Lage auch der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer. Einkommensverluste der Landwirte sollten durch einen immer undurchdringlicher werdenden Dschungel von direkten und indirekten Beihilfen ausgeglichen werden. Dies betraf mittelbar natürlich auch die Höhe der Löhne der in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer. Festpreise und -kontingente für schließlich fast alle landwirtschaftlichen Erzeugnisse sollten die Einkünfte der landwirtschaftlichen Produzenten stabilisieren und den Strukturwandel im Agrarbereich sozialverträglich gestalten. Spätestens in den 1980er Jahren zeigten sich dann die negativen Auswirkungen dieses Handelns. Die EG musste versuchen, die in Folge ihrer Subventionspolitik entstandenen "Butterberge" und "Milch-" und "Weinseen" durch den Verkauf zu stark reduzierten Preisen abzutragen – übrigens nicht selten mit verheerenden Folgen für den Agrarsektor in denjenigen Dritte-

Drei Generalsekretäre: Harald Wiedenhofer (EAL-IUL/EFFAT, seit 1993) Otto Staadt (EG-NGG/EAL-IUL 1974–1989) Jaap Nieuwenhuize (EAL–IUL 1990-1993)



- 22 Zitiert nach NGG-Geschäftsbericht 1986-89, S. 134.
- 23 Vgl. hierzu Müller, Torsten/ Hans-Wolfgang Platzer/ Stefan Rüb, Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen?: Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik: Eine vergleichende Fallstudie, Wiesbaden 2004, S. 151ff.

EFFAT 1958-2008

Welt-Ländern, in denen die Überproduktion zu Dumpingpreisen verkauft wurde. Vor diesem Hintergrund plädierte die EFA für einen Weg der vorsichtigen Reform der europäischen Agrarverfassung: Zum Abbau der strukturellen Überschüsse wurde eine Umgestaltung der Preispolitik gefordert; sie sollte durch ein System direkter Einkommensbeihilfen von ihren einkommenspolitischen Aufgaben entlastet werden. Dieses Beihilfensystem sollte nach sozialen Gesichtspunkten die Einkommen derjenigen Landwirte aufbessern, die aus übergeordneten Gründen ihre Tätigkeit fortführen sollten; die Zahl der Beschäftigten in den Agrarbetrieben sollte dabei eines der maßgeblichen Kriterien für die gewährte Förderhöhe sein. Neben derartig sozialen Gesichtspunkten rückten aber auch ökologische und Landschaftsschutz-Aspekte immer stärker in den Vordergrund der gewerkschaftlichen Agrarpolitik. Sie sollten in Zukunft für die Höhe der Bezuschussung der einzelnen Betriebe ebenfalls in Betracht gezogen werden.<sup>24</sup>

\* \* \*

Insgesamt konsolidierten sich die europäischen Gewerkschaftsstrukturen in den 1980er Jahren, wenn auch nur langsam und nach wie vor auf niedrigen Niveau. Das Sekretariat des EAL-IUL etwa verfügte neben dem Sekretär über nur zwei Mitarbeiterinnen. Immerhin verstetigte sich die Arbeit der Kongresse und der Exekutivausschüsse, die nicht mehr nur "bei Bedarf" sondern regelmäßig zusammenkamen. Und unter dem Eindruck der Vollendung des Binnenmarktes stieg das Verständnis der nationalen Gewerkschaften für Europa als Arena gewerkschaftlicher Politik. Mit der Einrichtung erster Strukturen eines sozialen Dialogs und durch die Einrichtung erster Beteiligungsstrukturen in einzelnen Konzernen auf europäischer Ebene taten sich neue Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik auf, die in Folge des Vertrags von Maastricht deutlich erweitert werden sollten. Zugleich waren auf dem 7. ordentlichen Kongress des EGB in Luxemburg im Mai 1991 Eckpunkte "für einen leistungsfähigeren EGB" beschlossen worden. Aus den "Industrieausschüssen" wurden nun Gewerkschaftsverbände, die im EGB seither mit Sitz und Stimme vertreten sind.



Vier Präsidenten der EFA: Altpräsident Jean-Marie Pop, aktueller Präsident des EFFAT-Landwirtschaftssektors Peter Holm, Altpräsidenten Francesco Orsomando und Andrea Gianfagna

24 Vgl. hierzu Wilfried Höhnen/Günther Horzetzky, Europäische Agrarpolitik: Probleme und Reformansätze, in: GMH, 1984, S. 310–22.

#### **NEUE AUFGABEN**

## Europäische Gewerkschaftspolitik nach Maastricht – Europäische Betriebsräte und Sozialer Dialog

Mit dem Inkrafttreten des Maastrichter Vertrags über die Europäische Union am 1. November 1993 veränderten und erweiterten sich die Handlungsspielräume der Gewerkschaften auf europäischer Ebene in fundamentaler Weise. Das dem Vertrag beigefügte Abkommen über die Sozialpolitik sah vor, dass der Europäische Rat der Arbeits- und Sozialminister (zunächst unter Ausklammerung Großbritanniens und Nordirlands)<sup>25</sup> auf fast allen Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts einstimmig oder mit Mehrheit Richtlinien erlassen konnte. Zugleich wurde die Rolle des sozialen Dialogs beträchtlich aufgewertet und so eine neue Säule europäischer Sozialpolitik geschaffen: Seitdem können die Ergebnisse europäischer Kollektivverhandlungen der Dachverbände von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf ihren Antrag hin in einem verkürzten Verfahren in das Gemeinschaftsrecht übernommen werden; die europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können somit selbst europäisches Arbeits- und Sozialrecht durch einvernehmliche Rechtssetzung schaffen. Dies gilt sowohl für die sektorale Ebene wie auch branchenübergreifend. Darüber hinaus sind die EU-Sozialpartner von der Kommission vor jedem unterbreiteten Vorschlag zur Rechtssetzung in der Sozialpolitik seit "Maastricht" zwingend anzuhören.<sup>26</sup>

EBR

Eine weitere wichtige Innovation der europäischen Sozialgesetzgebung stellte die 1994 verabschiedete "Richtlinie 94/45 EG des Rates" über Europäische Betriebsräte (EBR) dar. Sie war – neben dem sozialen Dialog – die zweite Antwort der Europäischen Union auf in der Öffentlichkeit diskutierte und von den Gewerkschaften artikulierte Ängste eines flächendeckenden Abbaus sozialer Standards, der von der Weiterentwicklung des europäischen Binnenmarkts befürchtet wurde. Die Richtlinie bestimmte, dass die innerhalb der EU tätigen transnationalen Konzerne EBR einzurichten haben. Sie gilt für alle Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten in der EU, von denen in mindestens zwei Mitgliedstaaten mindestens je 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Einsetzung eines EBR erfolgt über Verhandlungen zwischen Vertretern der Arbeitnehmerseite aus den EU-Ländern sowie den Unternehmensleitungen. Sperrt sich die zentrale Leitung gegen die Einrichtung eines EBR, so verfügt die Arbeitnehmerseite nunmehr gemäß Artikel 6 der Richtlinie über einen gesetzlichen Anspruch auf dessen Einrichtung.<sup>27</sup>

Mit der EBR-Richtlinie wurde eine schon seit den 1970er Jahren von den Gewerkschaften immer wieder erhobene Forderung erfüllt. Obwohl sich die Rechte der EBR im wesentlichen auf Konsultations- und Informationsrechte der Beschäftigten beschränkten, ist sie

<sup>25 1997</sup> gab Großbritannien unter der neu gewählten Labour-Regierung seinen Widerstand gegen die mit dem Sozialprotokoll und Sozialabkommen verbundene, gemeinschaftliche Sozialpolitik auf, so dass der Text des Sozialabkommens 1999 mit dem Vertrag von Amsterdam als Artikel 137 ff. in den EG-Vertrag übernommen werden konnte.

<sup>26</sup> Die Bestimmungen über den sozialen Dialog wurden als Art. 137 und 138 in den EGV integriert.

<sup>27</sup> Die Literatur über die EBR ist mittlerweile recht umfangreich. Vgl. stellvertretend: Kotthoff, Herrmann, Lehrjahre des europäischen Betriebsrats. 10 Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung, Berlin 2006.



wie der soziale Dialog als ein wichtiger Erfolg zur Stärkung der sozialen Dimension Europas anzusehen. Tatsächlich führte die Richtlinie zu einem Gründungsboom von Beteiligungsorganen der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene, nicht zuletzt auch in den zahlreichen transnationalen Konzernen der europäischen Lebensmittelindustrie und bei den internationalen Hotelketten. Seither bildete die Einrichtung und die Betreuung von EBR einen der wichtigsten Arbeitsschwerpunkte des EAL-IUL bzw. der EFFAT.

Bis 1997 konnten die Einrichtung von immerhin 21 EBR in den vom EAL-IUL betreuten Sektoren vereinbart werden. Der EAL-IUL verfolgte hierbei grundsätzlich die folgenden Ziele, um eine möglichst effektive Arbeit in den europäischen Betriebsräten zu ermöglichen: Die (nationalen und europäischen) Gewerkschaften sollten in die Arbeit der EBR von Vornherein einbezogen werden; Mittel- und Osteuropa waren in die EBR-Arbeit so weit wie möglich zu integrieren;<sup>28</sup> die Informations- und Konsultationsrechte der EBR sollten möglichst genau definiert werden; zudem sollte die Gelegenheit gegeben sein, mehr als nur eine Sitzung im Jahr abzuhalten und in jedem Fall die Installierung eines Lenkungsausschusses vereinbart werden, der eine kontinuierliche Arbeit zwischen den Sitzungen ermöglicht; außerdem sollte die vollständige Finanzierung aller Strukturen und Aktivitäten des EBR durch das Unternehmen vertraglich garantiert sein und schließlich Weiterbildungsmaßnahmen für EBR-Mitglieder vereinbart werden.

Der Aufbau der meisten EBR im Organisationsbereich des EAL-IUL wurde von seinem Sekretariat direkt betreut. Harald Wiedenhofer, der seit 1993 amtierende Generalsekretär, war an der Ausgestaltung der entsprechenden Vereinbarungen in den meisten Fällen direkt

<sup>28</sup> Zur Entwicklung der mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften und ihrer Integration in die europäischen Gewerkschaftsstrukturen vgl. unten.

beteiligt. Zugleich verfügte das Sekretariat seit 1993 über einen Koordinator der transnationalen Konzern-Arbeit. Um eine möglichst intensive Betreuung und Förderung der EBR sicherzustellen, ernannten zudem die nationalen Gewerkschaften unter Federführung des EAL-IUL Exekutivausschusses "Koordinatoren", die die Arbeit der Gewerkschaften in den transnationalen Konzernen fördern und leiten sollten.

Eine der wichtigsten Aufgaben der EBR bestand (und besteht) darin, Umstrukturierungen der Konzerne sozial zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, erarbeitete der EAL-IUL "Leitlinien für ein Modell-Abkommen zur Information und Konsultation des Europäischen Betriebsrats bei Umstrukturierungen";<sup>29</sup> und er entwickelte in Gestalt einer verbindlichen Absprache der Mitgliedsorganisationen ein Frühwarn- und Koordinationssystem in Form eines detaillierten "EAL-IUL Verhaltenskodex(es) zur europäischen Industriepolitik"<sup>30</sup>, demzufolge diese im Fall von Umstrukturierungen ihr Vorgehen solidarisch miteinander abstimmen.

#### Gründungsboom EBR

Bis zum Inkrafttreten der EBR-Richtlinie am 22. September 1996 schlossen 50 Konzerne, und damit rund ein Drittel aller im Nahrungs-, Genussmittel-, Hotel- sowie im Cateringsektor vorhandenen Unternehmen "freiwillige" Verträge über die Einrichtung eines EBR ab (gemäß Art. 13 der Richtlinie<sup>31</sup>). In keinem Vertrag war lediglich die Installierung eines Informationsmechanismusses der Beschäftigten entsprechend der Mindestanforderungen der Richtlinie, sondern stets die Einrichtung eines "echten" EBR vorgesehen, dessen Informations- und Konsultationsrechte im Fall von Umstrukturierungen und Betriebsstill-



- $\,$  29 Abgedruckt in: EAL-IUL (Hg.), Tätigkeitsbericht des Sekretariats 1997–2000, Anlage 5.
- 30 Ebd., Anlage 6.
- 31 Bis zum 22. September 1996 räumte das europäische Recht den Verhandlungspartnern größte Freiheiten ein, wie die europaweite Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingerichtet werden. Solange solche Vereinbarungen wirksam sind, wird die Richtlinie auf die betreffenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen nicht angewendet. Die Alt-Vereinbarungen können also weiter angewendet, auch verlängert und an veränderte Unternehmensstrukturen angepasst werden. Sie werden auch als "Artikel 13-Vereinbarungen" bezeichnet, weil sie in diesem Artikel der EBR-Richtlinie geregelt sind. Neu-Vereinbarungen heißen entsprechend "Artikel 6-Vereinbarungen".

EFFAT 1958–2008 29

legungen in fast allen Abkommen verankert wurde. Während rund zwei Drittel der Konzerne das Angebot der Gewerkschaften auf eine konstruktive Zusammenarbeit aufgriffen, versuchten einige "schwarze Schafe" – darunter Hilton und Pepsi Co – Intention und Geist der Richtlinie zu unterlaufen. Obwohl die Richtlinie die Teilnahme von Gewerkschaften in den EBR nicht explizit vorsah, gelang es in zwei Dritteln aller Verträge, die direkte Teilnahme der Gewerkschaften in den EBR festzuschreiben und in weiteren 11 Fällen, die Entsendung gewerkschaftlicher Experten zu ermöglichen. Zudem konnte in immerhin acht Unternehmen die Einbeziehung mittel- und osteuropäischer Arbeitnehmer erreicht werden. In allen Fällen trug das Unternehmen die Kosten des EBR. Und schließlich konnte in 60% der EBR die Einrichtung eines Besonderen Ausschusses ausgehandelt werden, um die Arbeit der Beteiligungsgremien zwischen den Sitzungen kontinuierlich aufrecht zu erhalten.<sup>32</sup> Insgesamt zog der EAL-IUL im November 1996 eine positive Bilanz der Auswirkungen der EBR-Richtlinie: Es habe sich gezeigt, "dass die Europäischen Betriebsräte nationale Strukturen sinnvoll ergänzen und den Arbeitnehmervertretern erstmals das Tor zum zentralen europäischen Management öffnen, das heute in der Regel für Entscheidungen mit weitreichenden Folgen für die Arbeitnehmer wie zum Beispiel Betriebsschließungen verantwortlich ist."33

Wie notwendig und auch erfolgreich ein konzertiertes Vorgehen von Gewerkschaften und EBR sein kann, um die Auswirkungen von "Restrukturierungsmaßnahmen" transnationaler Konzerne abzumildern, zeigte in den 1990er Jahren insbesondere das Beispiel Unilever. Der britisch-niederländische Konzern hatte allein zwischen 1990 und 1997 rund ein Viertel seiner europäischen Standorte entweder verkauft oder geschlossen und die Zahl seiner Mitarbeiter von rund 70.000 auf etwa 50.000 verringert. Die gewerkschaftliche Kritik an diesem Kurs der Arbeitsplatzvernichtung gipfelte in einem Aktionstag, den der EAL-IUL am 23. Februar 1999, am Tag der Bilanzpressekonferenz, gemeinsam mit der ebenfalls betroffenen Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF) sowie dem europäischen Unilever-Betriebsrat durchführte. Mehrere Tausend Konzernmitarbeiter protestierten öffentlichkeitswirksam mit Flugblattaktionen, in Betriebsversammlungen und mit Arbeitsniederlegungen gegen den Konzernkurs. Als noch im selben Jahr die Chemiesparte Unilevers an ICI verkauft wurde, gelang es dem EBR und den EAL-IUL-Gewerkschaften erstmals, dass die Arbeitsbedingungen der hier Beschäftigten für vier Jahre garantiert werden konnten. Dieselbe Absicherung konnte bald darauf auch beim Verkauf der Fischgastronomiekette "Nordsee" erzielt werden.<sup>34</sup>

Unilever

<sup>32</sup> Vgl. EAL-IUL Presseerklärung vom 12.11.1996: 50 Europäische Betriebsräte im Nahrungs-, Genussmittel-, Hotel- und Cateringsektor.

<sup>33</sup> Ebd., S. 2.

<sup>34</sup> Vgl. Cornelia Girndt, Im Dauerlauf zum Euro-Betriebsrat, in: Mitbestimmung 05/1999.

In den folgenden Jahren geriet Unilever wiederholt in den Fokus der gewerkschaftlichen Arbeit der EFFAT (als Nachfolgeorganisation des EAL-IUL). Am 12. Oktober 2005 gab die Konzernleitung bekannt, ein großer Teil der Personal-, Finanz- und IT-Abteilungen solle an externe Dienstleister (sogenannte Shared Service Center) in Mittel- und Osteuropa bzw. Asien ausgelagert werden, was 2.500 Arbeitsplätze kosten würde. Zugleich gab es Überlegungen, sich vom gesamten Tiefkühlgeschäft zu trennen, einer über Jahrzehnte gewachsenen und durchaus profitablen Kernsparte des Konzerns. Nach dieser Bekanntgabe kam es in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden zu spontanen Kundgebungen und Protestaktionen. Am 22. November 2005 fand eine außerordentliche EBR-Sitzung am Konzernsitz in Rotterdam statt, in der klare Forderungen formuliert wurden: ein Aufschub von zwei Jahren hinsichtlich der Abspaltung der Dienstleistungsbereiche und ein Verbleib des Tiefkühlgeschäfts im Konzernverbund. Gemeinsam mit dem Europäischen Betriebsrat führten die EFFAT-Gewerkschaften am 1. Dezember 2005 einen europaweiten Aktionstag durch. Überall in Europa protestierten Beschäftigte gegen die Pläne zum Stellenabbau, davon allein 1.000 am Sitz der deutschen Zentrale in Hamburg. Daraufhin konnte der EBR mit dem Management immerhin eine zeitliche Verschiebung und eine sozialverträgliche Umsetzung der Restrukturierungspläne vereinbaren.

Bald darauf geriet Unilever einmal mehr in die Kritik: Nachdem der Konzern am 2. August 2007 verkündet hatte, "langsam wachsende" Geschäfte zu verkaufen und weltweit nicht weniger als 20.000 Arbeitsplätze abzubauen, brodelte es im Konzern erneut. EFFAT und EMCEF veranstalten gemeinsam mit dem Unilever-Eurobetriebsrat am 4. Dezember eine Europäische Arbeitnehmervertreterkonferenz und Demonstration in Rotterdam mit mehr als 700 Arbeitnehmervertretern aus 16 verschiedenen Ländern, die von Protestveranstaltungen in ganz Europa begleitet wurde.<sup>35</sup>

Immerhin akzeptierte der Konzern den Unilever-EBR als legitimen Vertreter der Beschäftigten und auch die Beteiligung der Gewerkschaften. Dies konnte (und kann) allerdings keineswegs von allen Transnationalen Konzernen behauptet werden. McDonald's oder Pepsi Co sperren sich bis heute hartnäckig gegen jede echte Form grenzüberschreitender Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern. An solchen Fällen zeigte sich ein bis heute von den Gewerkschaften heftig beklagtes Manko der EBR-Richtlinie: Sie enthielt keinerlei wirksame Sanktionsmechanismen für den Fall, dass die Konzernleitungen ihren Verpflichtungen nicht nachkamen.

Sozialer Dialog mit CEFS

Neben der EBR-Arbeit bildete die Fortentwicklung des sozialen Dialogs einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt sowohl des EAL-IUL wie auch der EFA. Vor allem in der Zuckerindustrie bestanden bereits seit den 1970er Jahren regelmäßige Kontakte zwischen den europäischen Gewerkschaften und dem europäischen Komitee der Zuckerindustrie (CEFS). Sie mündeten im November 1997 in einem Abkommen über sozialen Dialog zwischen EAL-IUL und CEFS, in dessen Rahmen die regelmäßige Zusammenarbeit beider Organisationen zu allen wirtschaftlichen und sozialen Themen der europäischen Zuckerindustrie institutionalisiert wurde. Der so entstandene Ausschuss wurde am 23. November 1999 von der Europäischen Kommission offiziell anerkannt. Die Sozialpartner einigten sich u.a. auf eine gemeinsame Initiative zu einer qualitativ verbesserten Lehrlingsausbildung im Zuckersektor, der sich verpflichtete, junge Leute über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Man einigte sich auch auf gemeinsame Schritte, um die Umsetzung des "acquis communitaire"<sup>36</sup> in den neuen Mitgliedsstaaten Mittel- und Osteuropas zu fördern und zu überwa-

Der soziale Dialog konzentrierte sich besonders auch auf den Arbeitsschutz. Im Rahmen zweier gemeinsamer Leitprojekte zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wurden verschiedene Lernmedien (Broschüren, Medien, Video, CD-Rom) entwickelt, mit deren Hilfe die Beschäftigten für die Gefahren am Arbeitsplatz und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sensibilisiert und geschult werden sollten. Die entwickelten Lernmedien wurden in elf Sprachen übersetzt und kamen in der gesamten europäischen Zuckerindustrie flächendeckend zum Einsatz.<sup>37</sup>



36 Der acquis communitaire bezeichnet den Gesamtbestand an Rechten und Pflichten, der für die Mitgliedsstaaten der EU

Vgl. hierzu die gemeinsame Website von EFFAT und CEFS: http://www.eurosugar.org/ (Stand sämtlicher Internet-An-

Eine neue Qualität erreichte dieser Soziale Dialog im Februar 2003 mit der Unterzeichnung des ersten europäischen sektoralen Verhaltenskodex zum sozial verantwortlichen Handeln.38 Ziel des Verhaltenskodex ist es, durch sogenannte "beste Praktiken" Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Zuckerindustrie zu schaffen, die besser als die jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bedingungen sind - so die gemeinsame Definition der Sozialpartner von sozial verantwortlichem Handeln und "besten" Praktiken, die sozusagen als treibende Kraft für die Umsetzung des gemeinsamen Verhaltenskodex fungierte (und fungiert). Die Umsetzung wurde und wird jährlich überprüft und auf einer gemeinsamen Webseite veröffentlicht. Im Rahmen des Verhaltenskodexes bekennen sich die Unternehmen der Zuckerindustrie auch zu ihrer weltweiten Verantwortung, indem sie: bereits bei der Wahl der Zulieferer die Bestimmungen des Verhaltenskodexes berücksichtigen; das Konzept der "Corporate Social Responsability" (Unternehmenssozialverantwortung) auch auf internationaler Ebene verbreiten; prüfen, ob sie einen konkreten Beitrag zur Bekämpfung der Kinderarbeit leisten können und indem sie sich verpflichten, die sogenannten "OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen"39 einzuhalten und indem sie schließlich offen sind für einen Dialog mit Interessengruppen aus Entwicklungsländern.

Tatsächlich kam es in den folgenden Jahren zu einer regelmäßigen Evaluierung der sozialen Standards in der europäischen Zuckerindustrie. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes konnten gestützt auf die EFFAT-CEFS-Vereinbarung vielerorts Regelungen zwischen EBR und Arbeitgebern überarbeitet und verbessert werden.<sup>40</sup>

#### **HOTREC**

Im Hotel- und Gaststättenbereich lässt sich der soziale Dialog zwischen dem EAL-IUL und HOTREC, dem europäischen Verband für Hotels, Restaurants und Cafés, bis in die Mitte der 1980er Jahre zurückverfolgen. In den 1990er Jahren konnten sich der EAL-IUL und HOTREC auf eine ganze Reihe gemeinsamer Projekte und Erklärungen einigen. Dazu zählten mehrere gemeinsame Stellungnahmen zur Mehrwertssteuer – beide Organisationen forderten die Einführung eines vereinheitlichten und so niedrig wie möglich angesiedelten gesamteuropäischen Mehrwertssteuersatz –, zum ländlichen Tourismus und zur Förderung der Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ende der 1990er Jahre schlug der EAL-IUL die gemeinsame Ausarbeitung eines "Europäischen Qualifikationspasses" vor, mit dessen Hilfe die Beschäftigten im Tourismussektor ihre in der Ausbildung und im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten europaweit einheitlich dokumentieren können sollen. 2002 untersuchten die Sozialpartner die Ergebnisse einer Studie über "Flexible eLearning" (flexibles Fernstudium per Computer). Überhaupt rückte das Thema "lebenslanges Lernen" im den letzen Jahren immer mehr in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeit auch auf europäischer Ebene: Im Dezember 2003 organisierten EFFAT und HOTREC in Brüssel ein Seminar über die mittelfristige Entwicklung ihres Sektors, das insbesondere neue Formen der Bildung und Weiterbildung thematisierte, ein Jahr später verabschiedeten sie eine gemeinsame Empfehlung über "Richtlinien über Bildung und Weiterbildung, insbesondere

<sup>38</sup> Soziale Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie – Verhaltenskodex, in: EFFAT (Hg.), Tätigkeitsbericht 2001–2004, Anlage 38.

<sup>39</sup> Die 1976 verabschiedeten "OECD-Guidelines" sind ein Verhaltenskodex für weltweit verantwortliches Handeln von Unternehmen und stellen Empfehlungen von Regierungen an die Wirtschaft dar. 1998 wurden sie unter Beteiligung von Unternehmensverbänden, Gewerkschaf-ten und NGOs umfangreich überarbeitet und ausgeweitet.

<sup>40</sup> Der Verhaltenskodex ist abgedruckt in: EFFAT (Hg.), Tätigkeitsbericht 2001–2004, Anlage 37; dokumentiert werden die zahlreichen Aktivitäten innerhalb des sozialen Dialogs in der Zuckerindustrie mittlerweile auch auf der oben schon erwähnten Website: www.eurosugar.org; ein weiterer sozialer Dialog konnte ebenfalls 1997 mit europäischen Verband der Tabakindustrie (GITES) etabliert werden.

in KMU im Hotel- und Gaststättengewerbe". Noch nicht abgeschlossen werden konnte bisher die Entwicklung eines europaweit einheitlichen "Qualifikations- und Kompetenzenpasses" für die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenbereich. Ende 2007 einigten sich EFFAT und HOTREC auf das Modell eines solchen Passes und suchen seither nach geeigneten Umsetzungsmöglichkeiten.

Anders als andere Organisationen begrüßte EFFAT nach dem Beitritt der neuen Mitgliedsländer im Mai 2004 die Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättenbereich ausdrücklich und lehnte jegliche Diskriminierung von Saison- und Wanderarbeitern – wie es auch der EG-NGG und die EFA in den Jahrzehnten zuvor durchgängig praktiziert hatten – explizit ab.<sup>41</sup>

Generell nahm die Arbeit im Tourismusbereich besonders seit den 1990er Jahren in der Arbeit des EAL-IUL und daran anschließend der EFFAT eine zunehmend größere Bedeutung ein. Das große Zukunftspotential des Tourismussektors bezüglich Wachstum und Beschäftigung und die zugleich häufig wenig attraktiven Beschäftigungsbedingungen, die nicht selten prekären Arbeitsverhältnisse und die für viele Berufe im Hotel-, Restaurant- und Tourismussektor hohe grenzüberschreitende Mobilität erforderten nun auch auf europäischer Ebene neue Antworten der Gewerkschaften. 1995 beschlossen daher die europäischen Gewerkschaftsverbände, die Arbeitnehmer im Tourismusbereich vertreten, <sup>42</sup> ihre Aktivitäten zu bündeln und im Rahmen eines Europäischen Gewerkschaftlichen Verbindungsausschusses zu koordinieren (European Trade Union Liaison Committee on Tourism – ETLC). Die Ziele des ETLC liegen in erster Linie darin, die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Tourismussektor zu verbessern, den sozialen Dialog sowie die Ausund Weiterbildung in der Tourismus-Industrie zu fördern und die grenzübergreifende Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Tourismusbereich zu stärken. <sup>43</sup>

**Tourismus** 



www.etlc-network.eu

- 41 Unter dem Begriff "Willkommen" einigten sich EFFAT und HOTREC auf eine "Gemeinsame Erklärung zur EU-Erweiterung" (vgl. EFFAT (Hg.), Tätigkeitsbericht 2001-2004, Anlage 44.
- 42 Heute sind dies neben EFFAT der Verband der europäischen Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa) und der Europäische Transportarbeiterverband (ETF). Auch die Internationalen Berufssekretariate dieser drei Organisationen sind Mitglied im ETLC.
- 43 Vgl.: http://www.etlc-network.eu/etlc/data/etlc\_broschuere\_de.pdf.

Der ETLC befasste und befasst sich in zahlreichen Fachtagungen, Seminaren und Konferenzen mit den Belangen der Beschäftigten im Tourismus und hat eine Fülle von Stellungnahmen abgegeben. 1996 verabschiedete sie beispielsweise eine "Resolution gegen Prostitutionstourismus und Kinder-Prostitution"; 1998/99 führte der ETLC mit finanzieller Hilfe der EU die Studie "Welche Art von Beschäftigung im Tourismus?" durch, um ein besseres Bild der sozialen Realität in den verschiedenen Tourismusbereichen zu erhalten. Sie benennt zudem Gewerkschaftsvertreter als Experten in die Arbeitsgruppen der TourismusBeratungsgruppe der EU-Kommission. EFFAT spielt hierbei eine koordinierende und tragende Rolle.

**FERCO** 

Ein weiterer Sozialdialog konnte seit Mitte der 1990er Jahre mit dem "Europäischen Verband für den Gemeinschaftsverpflegungs-/Catering-Sektor" – FERCO – aufgebaut werden. Zu den behandelten Themen gehörten nicht zuletzt übergreifende Probleme der Aus- und Weiterbildung: 1999 unterzeichneten sie ein "Abkommen zur Berufsbildung im europäischen Gemeinschaftsverpflegungssektor".44 Einige Mitgliedsorganisationen nahmen die Prinzipien des Abkommens wörtlich in die nationalen Bestimmungen für die betriebsinterne Ausbildung von Arbeitnehmern im Hotel- und Gastgewerbe auf. Weitere Absprachen und Erklärungen bezogen sich auf die Mehrwertsteuer, Fragen der Lebensmittelsicherheit und zunehmend auch des Umweltschutzes. 2005 konnte ein umfangreicher und detaillierter "Leitfaden zum 'wirtschaftlich günstigsten Angebot' in der Gemeinschaftsverpflegung" verabschiedet werden. Ziel des in nahezu allen europäischen Sprachen veröffentlichten Leitfadens ist es, den öffentlichen und privaten Kunden und Einrichtungen beim Vergleich der Anbieter externer Gemeinschaftsverpflegung durch detaillierte Analyse-Raster behilflich zu sein. Dabei stimmten EFFAT und FERCO darin überein, dass unter dem "wirtschaftlich günstigsten" nicht einfach das billigste Angebot zu verstehen sei, sondern dasjenige, welches die Bedürfnisse der Kunden, die Forderung nach Qualität und Vielfalt der Mahlzeiten, die Pflichten im Bereich Hygiene und Lebensmittelsicherheit und



<sup>44</sup> Das Dokument findet sich im Internet unter der folgenden Adresse: http://ec.europa.eu/employment\_social/dsw/public/actRetrieveText.do;jsessionid=LWl4Jz3Pq3PXsrMNVzVdHVpnqL8YjWFG4VFmyMBMNcdRbn7zL2Yj!263744025?id=8524.

schließlich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ausgewogen berücksichtigt.<sup>45</sup> Die Kunden sollen sich so für Angebote von jenen Unternehmen entscheiden können, die tarifvertragliche und gesetzliche Vorschriften tatsächlich einhalten und Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen. Die Betriebsräte in den europäischen Unternehmen und Behörden, die bei der Beauftragung von Gemeinschaftsverpflegungsunternehmen ein Mitspracherecht besitzen, wurden per Rundschreiben aufgefordert, in ihren Unternehmen ihre Mitwirkungsrechte zur Umsetzung des Leitfadens und damit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Catering-Bereich zu nutzen.<sup>46</sup>

Im Januar 2007 konnten EFFAT und FERCO schließlich nach langen Vorarbeiten ein detailliertes "Abkommen zur Sozialen Verantwortung von Unternehmen (SVU) im Gemeinschaftsverpflegungssektor" unterzeichnen.<sup>47</sup>

Für die EFA bildete die Fortführung des sozialen Dialogs mit den europäischen Agrarverbänden in den 1990er Jahren nach wie vor den wohl wichtigsten Tätigkeitsbereich. Es wurden mehrere gemeinsame Stellungnahmen der EFA und der COPA/COGECA zur sozialen Flankierung der Gemeinsamen Agrarpolitik abgegeben, die sich wie in den Jahrzehnten zuvor schwerpunktmäßig mit Fragen des Vorruhestands, der beruflichen Bildung und des Arbeitsschutzes beschäftigten. Beim Thema Arbeitszeitgestaltung konnte 1997 eine "Rahmenempfehlung zur Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft" mit der Arbeitgeberseite abgeschlossen werden. Sie enthielt auch ein Kapitel über "Bestimmungen zur Arbeitszeit", welches die Regelungen der schon 1978 und 1980 beschlossenen Abkommen fortführte und verbesserte. Die Vereinbarung ging über die wenig ambitionierten Bestimmungen einer ersten, 1993 verabschiedeten, EU-Arbeitszeitrichtlinie durch die Festlegung einer maximalen Jahresarbeitszeit von 1.827 Stunden deutlich hinaus. Zudem enthielt sie verhältnismäßig detaillierte Zusatzbestimmungen über Überstunden, Nachtarbeit, Freizeitausgleich und ähnliches und unterstrich das erklärte Ziel der Verhandlungspartner, in ihrem Zuständigkeitsbereich einen Beitrag zur Beschäftigungsförderung zu leisten. 48 Im Bereich der Arbeitszeitgestaltung hatte die EFA – ihr immer noch sehr kleines Sekretariat wurde bis 1997 von Eddy Klöcker, daran anschließend bis zum Jahr 2000 von Wolfgang Weipert geleitet - so einmal mehr die nationale Tarifpolitik ihrer Mitgliedsorganisationen wirksam unterstützen können.

Auf dem Gebiet der Ausbildung einigten sich die EFA und die Agrarorganisationen auf die Ausarbeitung eines umfangreichen Weißbuchs über die berufliche Bildung in Europa, das im Jahr 2000 – flankiert von einer Konferenz zum Thema Beschäftigung – erscheinen konnte. 49 Auch im neuen Jahrtausend führte der soziale Dialog im Agrarbereich zu einer Reihe von Abkommen und Vereinbarungen. Am 5. Dezember 2002 unterzeichneten GEO-PA-COPA und EFFAT eine Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft, die betonte, dass die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa gefördert und der Wert der Ausbildung anerkannt werden muss.

Sozialer Dialog im Agrarbereich

<sup>45</sup> Vgl. EFFAT/FERCO (Hg.), detaillierter "Leitfaden zum 'wirtschaftlich günstigsten Angebot' in der Gemeinschaftsverpflegung", Brüssel 2006.

<sup>46</sup> Eine elektronische Fassung des Leitfadens ist verfügbar unter: www.contract-catering-guide.org.

 $<sup>47 \</sup>quad Auch \ dieses \ findet \ sich \ im \ Internat: \ http://www.effat.org/files/1182518326\_de\_ferco\_de.pdf$ 

<sup>48</sup> Abgedruckt in: EFA-Tätigkeitsbericht 1994–97, Anlage

<sup>49</sup> EFA (Hg.), Weißbuch: Beschäftigungssicherung durch berufliche Bildung und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft, Bonn 2000 (= Beiträge zur europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik, 1).

Auch im Bereich des Arbeitsschutzes setzte die EFFAT die Arbeit ihrer Vorgängerorganisation im Rahmen des sozialen Dialogs fort.<sup>50</sup> Schließlich konnte infolge einer "Europäische(n) Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft" vom 5. Dezember 2002 jüngst die mittelfristige Einführung eines "Qualifikationspasses" für die Beschäftigten in der europäischen Landwirtschaft erreicht werden ("Agripass")<sup>51</sup>. Und 2007 gelang es der EFFAT durch ein Abkommen mit ihrem Sozialpartner für ländliche Dienstleistungen den ersten einheitlichen europaweiten Beruf im Agrarsektor zu schaffen: die Fachkraft ländliche Dienstleistungen.<sup>52</sup>

Insgesamt gewann die Bedeutung des sozialen Dialogs auf sektoraler europäischer Ebene nach dem Inkrafttreten des Vertrags von Maastricht beträchtlich an Gewicht und prägte zunehmend die Arbeit der europäischen Gewerkschaftsverbände. 1998 präzisierte die Kommission die Kompetenzen der sektoralen Sozialausschüsse durch eine neuerliche Richtlinie, die detaillierte Bestimmungen über ihre Einrichtung, Repräsentativität und Arbeitsweise enthielt.

Mittel- und osteuropäische Gewerkschaften

Der Fall der Berliner Mauer im November 1989 und das damit besiegelte Ende des Kalten Krieges setzte ein weiteres wichtiges Arbeitsgebiet auf die Agenda der europäischen, auch der internationalen Gewerkschaftsbewegung: Die Transformation von sozialistischen Planwirtschaften zu Marktwirtschaften und der Übergang von der Ein-Parteien-Diktatur zur parlamentarischen Demokratie bedeutete einen Neustart für den Aufbau freiheitlicher und demokratischer Gewerkschaftsstrukturen in den Ländern Mittel- und Osteuropas (MOE). Dieser Prozess sollte 2004 für Polen, Ungarn, Tschechien und die Slowakei, Slowenien und die drei baltischen Staaten in den Beitritt zur Europäischen Union münden. 53

Die europäischen Branchengewerkschaften sowie der EGB befürworteten uneingeschränkt den Beitritt der MOE-Staaten zur EU und förderten ihn durch zahlreiche Maßnahmen. Die EFFAT sah hierin zu Recht "einen historischen Schritt zur Überwindung der Spaltung Europas"<sup>54</sup>; EFFAT bzw. ihre beiden Vorläuferorganisationen unterstützten daher seit 1990 tatkräftig den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in den ehemaligen Ostblockstaaten. Auch die EFA und der EAL-IUL, letzterer in enger Kooperation mit der IUL und nicht selten unter dem Dach oder in Zusammenarbeit mit Europäischen Betriebsräten, führten seit Anfang der 1990er Jahre eine Fülle von Basisseminaren und Bildungsmaßnahmen aller Art für Mitglieder und Funktionäre der sich neu formierenden Gewerkschaften durch. Die Tagungs- und Schulungsorte reichten von Sarajewo bis Moskau. Zahlreiche nationale Gewerkschaften übernahmen Patenschaften mit den im Aufbau begriffenen Arbeitnehmerorganisationen in den MOE-Staaten. So betreuten beispielsweise die skandinavischen Gewerkschaften das Baltikum, die österreichische GMTN<sup>55</sup> ihre ungarischen und die belgischen Gewerkschaften ihre Partnerorganisationen in der Slowakei.

<sup>50</sup> Am 21. November 2005 unterzeichneten der Präsident der GEOPA/COPA und der Agrarpräsident der EFFAT, Peter Holm, eine "Europäische Vereinbarung über die Reduzierung der Gefährdung der Arbeitnehmer gegen arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Landwirtschaft."

<sup>51</sup> Vgl.: http://www.agripass.eu/.

<sup>52</sup> Vgl.: www.rural-services.eu.

<sup>53</sup> Beschluss der Kommission vom 20. Mai 1998; 98/500/EG.

<sup>54</sup> EFFAT (Hg.), Tätigkeitsbericht 2001–2004, S. 74.

<sup>55</sup> Gewerkschaft Metall, Textil, Nahrung.



Ziel war der Aufbau tragfähiger und belastbarer Arbeitsstrukturen der jungen mittel- und ost- und südosteuropäischen Gewerkschaften, nicht zuletzt, um der Macht der insbesondere auch in der Lebensmittelindustrie, aber auch im Hotel- und Gaststättenbereich und in der Tourismusindustrie, in Windeseile auf die neuen Absatzmärkte übergreifenden transnationalen Konzerne ein soziales Gegengewicht gegenüber stellen zu können. Anfangs ging es daher nicht zuletzt darum, die MOE-Organisation beim Aufbau einer eigenständigen Tarifpolitik zu unterstützen. Die EFFAT und ihre beiden Vorläufer versuchten so einen Beitrag dazu zu leisten, das Gefälle sozialer Standards zwischen den westeuropäischen und den MOE-Staaten schrittweise zu vermindern und unsoziales Lohndumping zu vermeiden. Auch die oben schon erwähnte frühzeitige Einbeziehung der in den neuen Mitgliedsstaaten gelegenen Produktionsstätten in die EBR, sowie der Versuch, im Rahmen des sozialen Dialogs gesamteuropäische Mindeststandards bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse festzulegen, zielte in diese Richtung.

Alles in allem unterstützten die EFFAT und ihre Vorläufer die MOE-Gewerkschaften ihres Organisationsbereichs durch eine ganze Palette von Maßnahmen, nicht zuletzt auch durch die Gewährung reduzierter Mitgliedsbeiträge. Seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre verfügte der EAL-IUL zusammen mit der IUL über vier Koordinationsbüros in den MOE-Staaten (in Budapest, Moskau, Wilna und Zagreb) und veranstaltete regelmäßige "MOE-Koordinationskonferenzen". Auf der ersten dieser Konferenzen 1996 in Prag war der MOE-Bereich aus arbeitstechnischen Gründen in vier Regionen aufgeteilt worden, die von den jeweiligen Büros betreut wurden. Unmittelbar vor dem Zusammenschluss mit der EFA gehörten dem EAL-IUL bereits 23 Mitgliedesorganisationen aus 12 Staaten Mittel- und Osteuropas an.<sup>56</sup>

Mit der Fusion beider europäischen Gewerkschaftsföderationen zur EFFAT wurde dann mit der Jahrtausendwende ein neues Kapitel in der Organisationsgeschichte der europäischen Gewerkschaften im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich aufgeschlagen. Es musste auch der neuen Organisation darum gehen, die MOE-Organisationen im EU-Erweiterungsprozess weiterhin zu unterstützen und sie in all ihre Aktivitäten und gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen vollständig zu integrieren.

### REORGANISATION

# Die Gründung der EFFAT – Europäische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert

Die Zusammenarbeit der europäischen Gewerkschaftsbewegung im Agrar-, Lebensmittelund Tourismusbereich hat eine lange Tradition. Das erste Sekretariat beider Organisationen wurde – dies ist eingangs geschildert worden – in Personalunion von Astrid Lulling geführt, bis 1983 bestand eine Bürogemeinschaft zwischen der EFA und dem EG-NGG. Seit 1983 gaben die Föderationen der Agrar- und der Lebensmittelgewerkschaften mit dem "Euro-Bulletin" ein gemeinsames Mitteilungsorgan für ihre Mitgliedsorganisationen heraus. Dies war um so naheliegender, als zahlreiche nationale Gewerkschaften im Agrar- und Lebensmittelsektor traditionell sowohl der EFA wie dem EAL-IUL angehörten. Beide Organisationen bearbeiteten gemeinsam zahlreiche gewerkschaftspolitische Aufgabenfelder, die von Fragen der Lebensmittelsicherheit über den Verbraucherschutz bis hin zum Generalthema Ökologie reichten. Insbesondere in den zahlreichen beratenden Ausschüssen der Gemeinschaft arbeiteten sie über viele Jahre in enger Abstimmung zusammen. Angesichts der steigenden Anforderungen an die europäische Gewerkschaftspolitik infolge des Vertrags von Maastricht wuchs das Bedürfnis, die anstehenden Aufgaben gemeinsam anzugehen. Im Frühjahr 1993 erklärten sich beide Organisationen grundsätzlich zur Fusion bereit; ein am 1. April des Folgejahres abgeschlossener Kooperationsvertrag beruhte auf den folgenden Erwägungen und Zielvorstellungen, die zuvor in einem gemeinsamen Dokument niedergelegt worden waren:

"Während nach den Agrarfabriken in Europa nun auch die Konzernmanager und ihre europäischen Lobbyistenverbände immer größer und einflussreicher geworden sind, sind die Gewerkschaften nicht annähernd für die neue Herausforderung gewappnet. Im Gegenteil: Die Globalisierungsoffensive hat vielerorts zu einer gefährlichen Schwächung der Gewerkschaften geführt (...). Diese Entwicklung mit einer völlig neuen Qualität zwingt uns deshalb auch als Gewerkschaften , unsere Strukturen und Konzepte den neuen Herausforderungen anzupassen. Soziale Gerechtigkeit ist keine Frage des Marktes oder der guten Argumente, sondern eine Frage der Macht. Deshalb müssen wir unsere politischen, finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen bündeln und optimal einsetzen."57

Allerdings geriet der 1993/94 anvisierte Fusionsprozess zunächst einmal wieder ins Stocken. Erst 1997 gelang der Entwurf eines gemeinsamen Fusionsfahrplans. Im Spätherbst 1997 bekräftigten die Kongresse der EFA und des EAL-IUL daran anknüpfend ihren Willen



zum Zusammenschluss. Dennoch dauerte es noch einmal drei Jahre, bis es zur Fusion kam. Immerhin konnten so die meisten mit der Fusion verknüpften strittigen Fragen und Details bereits im Vorfeld ausgeräumt und die Arbeitsfähigkeit der neuen europäischen Gewerkschaftsföderation von Beginn an sicher gestellt werden.

Schließlich schlossen sich beide Organisationen am 11. und 12. Dezember 2000 auf einem gemeinsamen Kongress in Luxemburg zum Europäischen Gewerkschaftsverband für den Lebensmittelsektor, die Landwirtschaft und den Tourismus (EFFAT) zusammen. Uliano Stendardi wurde zum neuen Präsidenten, Harald Wiedenhofer zum Generalsekretär gewählt. Die EFFAT ruht auf den drei Branchensäulen Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Tourismus und Landwirtschaft, die innerhalb des Sekretariats jeweils von einem/r Sekretär/ in betreut werden. Die Generalversammlungen der einzelnen Sektoren wählen zudem einen Sektorenpräsidenten.

Gemäß der Präambel ihrer Satzung versteht sich die EFFAT als ein autonomer europäischer Gewerkschaftsverband, der sich als Mitglied des EGB für eine gemeinsame und starke Vertretung der Mitgliederinteressen in allen branchenübergreifenden europäischen Angelegenheiten einsetzt. Sie repräsentiert dabei den größten Teil der Beschäftigten der Nahrungsmittelkette "vom Feld auf den Tisch". Über die europäische Ebene hinaus ist ihr Ziel, als Regionalorganisation in der IUL die Interessen der Beschäftigten ihres Organisationsbereichs auch weltweit zu unterstützen. Stärker als andere europäische Gewerkschaftsverbände sieht sich die EFFAT so auch der internationalen gewerkschaftlichen Arbeit und Solidarität verpflichtet.<sup>58</sup>

## Gender Mainstreaming

Einen größeren Stellenwert als die Satzungen der Vorläuferorganisationen<sup>59</sup> räumt diejenige der EFFAT dem Themenbereich "Chancengleichheit der Geschlechter" ein. Unter dem Stichwort "gender mainstreaming" soll die Dimension der Chancengleichheit und der Geschlechterperspektive in alle Bereiche der Politikplanung von EFFAT integriert werden. In ihren Gremien und Strukturen soll der Anteil von Frauen nunmehr dem Anteil ihrer Mitgliedschaft entsprechen, auch dass Mandatsträger/innen und ihre jeweiligen Stellvertreter/innen unterschiedlichen Geschlechtern angehören sollten, wurde Satzungsziel. Freilich: Dies waren "Soll"-Bestimmungen und keine verpflichtenden Regeln. Immerhin gelang es, die Beteiligung weiblicher Delegierter von Kongress zu Kongress zu steigern, beim EFFAT Kongress 2005 um 7 % gegenüber dem Gründungskongress im Jahr 2000 auf 31 %. Anträge des Frauenausschusses auf dem 2. EFFAT-Kongress 2005, die Beteiligungsrechte der Frauen verbindlicher zu gestalten und ihre Verletzung mit Sanktionen zu belegen, haben zu weiteren Fortschritten geführt. Dennoch ist ihre angemessene Beteilung in den verschiedenen EFFAT-Gremien entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in den angeschlossenen Verbänden noch nicht vollständig umgesetzt.<sup>60</sup>

Der Themenbereich "gender mainstreaming" erfuhr dennoch mit der Gründung der EFFAT und der damit verbundenen Satzungsdiskussion als neuer Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit zweifellos eine starke politische Aufwertung.

## Funktionen der EFFAT

Um ihre gewerkschaftlichen Ziele zu erreichen, nimmt die EFFAT gemäß ihrem eigenen Selbstverständnis verschiedene zentrale Aufgaben war. Gegenüber ihren Mitgliedsorganisationen hat sie erstens eine Servicefunktion, zu der die Information und Beratung der angeschlossenen Verbände, die Betreuung der EBR sowie die Organisation eines europäischen Beratungsaustausches gehören; ihre zweite Aufgabe besteht darin, die Politik ihrer Mitglieder insbesondere bei Unternehmensumstrukturierungen, beim Kampf gegen soziales Dumping und schließlich auch bei der Tarifarbeit soweit zu koordinieren, dass sie daran anschließend mit einer Stimme in die europäische Ebene eingebracht werden können. Hierzu wurden in den Jahren 1999 und 2000 die Weichen gestellt und die entsprechenden Strukturen geschaffen. Nach außen hat die EFFAT schließlich die Funktion, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten und in die Verhandlungen mit den europäischen Institutionen, Industrie- und Arbeitgeberverbänden sowie den europäischen Konzernleitungen einzubringen. Dabei ist die EFFAT explizit nicht darauf bedacht, "den nationalen Gewerkschaften Raum weg(zu) nehmen"; vielmehr möchte sie "die Räume abdecken, die den nationalen Gewerkschaften nicht zugänglich sind."

<sup>59</sup> Die 1997 letztmalig geänderte Satzung des EAL-IUL sah lediglich eine "angemessene Beteiligung" der Frauen auf den Kongressen vor. Dies wurde bereits dann als gegeben angesehen, wenn sich unter drei bis vier von den Mitgliedsgewerkschaften entsandten Delegierten mindestens eine Frau befand, bei fünf bis acht Delegierten mussten es zwei sein; vgl. EAL-IUL, Sat-zung, Art. IV.1.

<sup>60</sup> Vgl. EFFAT (Hg.), EFFAT Politik zur Gleichstellung von Männern und Frauen – Ergebnisse und Aussichten, Brüssel 2006.

<sup>61</sup> EFFAT selbst differenziert ihre nach Außen gerichtete Funktion in eine Vertretungs- und ein Verhandlungsfunktion, die hier zusammengefasst wurden; vgl. EFFAT (Hg.), EFFAT-Arbeitsfelder, S. 2005-2009, S. 8f.

<sup>62</sup> EFFAT (Hg.), Arbeitsfelder 2005-2009, Brüssel 2005, S. 6.

Dabei stellte die EFFAT ihre Mobilisierungs- und Kampagnefähigkeit frühzeitig unter Beweis. Unter dem Eindruck neuerlicher Lebensmittelskandale organisierte sie am 24. April 2001 in Luxemburg eine Demonstration unter dem Motto "Sicheres Futter – Sichere Lebensmittel – Sichere Mahlzeiten – Sichere Jobs in der Landwirtschaft und in der Lebensmittel- und Tourismusindustrie", auf der immerhin 3.000 Teilnehmer die Forderungen der EFFAT nach einer nachhaltigen Agrar- und Lebensmittelpolitik unterstützen.

Neben der (im vorigen Abschnitt bereits geschilderten) Arbeit in den verschiedenen sektoralen Sozialausschüssen blieb die EBR-Arbeit im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends weiterhin im Fokus der gewerkschaftlichen Tätigkeit im Organisationsbereich der EFFAT. Im laufenden Jahrzehnt stieg die Zahl der EBR im Lebensmittel- und Tourismussektor weiter an. Nach dem 1. Mai 2004 und dem Beitritt Sloweniens, Ungarns, der Slowakei, Tschechiens, Polens, Litauens, Lettlands, Estlands, Zyperns und Maltas trat die EBR-Richtlinie auch in den neuen EU-Ländern in Kraft. Es musste der EFFAT nun darum gehen, ihre traditionell verfochtene Politik einer Einbeziehung der Produktionsstätten in den neuen Mitgliedsländern in die EBR-Arbeit weiterhin konsequent voranzutreiben. Wie schwer dies war, zeigt die Tatsache, dass bis Anfang 2005 erst in 20 EBR die Einbindung von Arbeitnehmervertretern aus den Beitrittsstaaten gelungen war (von ungefähr 60 in Frage kommenden). Obstruktionsversuche der Konzernleitungen blieben weiterhin zu verzeichnen. Mit den übrigen europäischen Gewerkschaften appellierte auch EFFAT mit zunehmender Dringlichkeit an die Europäische Kommission, einen neuen Richtlinienentwurf auszuarbeiten, der die Arbeitnehmer in die Lage versetzen sollte, diese Blockadehaltung zu überwinden.

\* \* \*

Das laufende Jahrzehnt stand für die EU nicht allein im Zeichen der Erweiterung insbesondere durch die Aufnahme der MOE-Staaten und damit in der Überwindung der Spaltung Europas. Sie stand trotz aller Debatten um die unzureichende Handlungsfähigkeit der EU auch im Zeichen einer vertieften Kooperation ihrer Mitglieder. Der im Jahr 2000 initiierte sogenannte Lissabon-Prozess verfolgt das Ziel, die EU innerhalb von zehn Jahren zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Und mit der Ernennung des Euro zur Gemeinschaftswährung begann am 1. Januar 1999 die dritte und letzte Stufe der europäischen Währungsunion, die mittlerweile 15 EU-Staaten umfasst. In dem Maße, in dem sich die EU erweiterte und vertiefte und Unternehmen mit wirklich europäischen Leitungsstrukturen eine europäische Standortpolitik verfolgen, gewann auch der Kampf gegen soziales Dumping an Bedeutung.

### Dienstleistungsrichtlinie

Um dieses Thema ging es auch bei der die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie. Sie wurde in der Mitte des laufenden Jahrzehnts mit einer für ein Thema der europäischen Sozialpolitik wohl noch nie gesehener medialer Begleitung und öffentlicher Kontroverse ausgefochten.

Die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie führte weiten Teile der europäischen Öffentlichkeit vor Augen, in welch hohem Maß die Qualität der nationalen Arbeitsbeziehungen und Sozialstandards mittlerweile durch EU-Entscheidungen determiniert werden. Die Debatte um die Richtlinie trug nach allgemeiner Einschätzung wesentlich dazu bei, dass der zeitgleich zu ratifizierende Entwurf einer Europäischen Verfassung bei den Volksabstimmungen in Frankreich und den Niederlanden abgelehnt wurde. Ihr erster Entwurf entsprach vollständig einer auf Deregulierung und Liberalisierung setzenden Wirtschaftsphilosophie, die Anfang des neuen Jahrhunderts in den meisten westlichen Industrienationen die Oberhand gewonnen hatte. Die Gewerkschaften forderten, dass die Dienstleister an die sozialen Standards des Landes gebunden sein müssten, in dem sie ihre Dienstleistungen tatsächlich erbringen.

Anlässlich der zweiten Lesung der mittlerweile in mehreren Punkten abgeänderten Richtlinie gingen am 14. Februar 2006 in Straßburg und in Berlin nach Aufrufen des EGB, der europäischen Gewerkschaftsverbände und der nationalen Mitgliedsorganisationen nicht weniger als 40.000 Menschen auf die Straße. Es ging um die grundsätzliche Frage, ob Arbeitnehmer, die am gleichen Arbeitsplatz die gleiche Arbeit ausführen, auch gleich entlohnt werden müssen oder nicht.<sup>63</sup>

Die Frage Herkunftsland- oder Bestimmungslandprinzip hat durch die Entsenderichtlinie und verschiedene Urteile des Europäischen Gerichtshofs über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Migration von Nicht-EU Angehörigen in den europäischen Arbeitsmarkt zusätzlich an Brisanz gewonnen und wird sicherlich auch die EFFAT noch über Jahre hinaus beschäftigen.

<sup>63</sup> Für eine endgültige Bewertung der Auswirkungen der schließlich in veränderter Form verabschiedeten Dienstleistungsrichtlinie erscheint es zu früh. Viele Beobachter urteilten zunächst, dass die Gewerkschaften wesentliche Bestimmungen der Richtlinie in ihrem Sinne modifizieren konnten.

# Schlussbetrachtung

In den nunmehr fünfzig Jahren, in denen europäische Gewerkschaften im Bereich des heutigen Organisationsbereichs der EFFAT operieren, hat sich das Anforderungsprofil für die gewerkschaftliche Arbeit fundamental gewandelt. Nachdem sich in Folge der Gründung der EWG 1958 eine Arbeitsgemeinschaft der Europäischen Agrargewerkschaften und kurze Zeit später auch ein Europäischer Gewerkschaftsausschuss für den Lebens-, Genussmittel- und Gaststättenbereich gegründet hatte, dauerte es noch bis 1963, ehe beide Organisationen sich zur Einrichtung eines gemeinsamen Verbindungsbüros in Brüssel entschlossen. In dieser Zeit waren die Sekretariate der europäischen Gewerkschaftsausschüsse kaum mehr als Informations- und Beratungsbüros, die die nationalen Organisationen über die wichtigsten Vorgänge in Brüssel informierten, die Entsendung nationaler gewerkschaftlicher Experten in die zahlreichen Ausschüsse der EWG koordinierten und die die zunächst nur sporadischen Sitzungen der gewerkschaftlichen Gremien vorbereiteten. Daran änderte sich auch in den 1970er Jahren grundsätzlich nichts, ebenso wenig an den sehr limitierten finanziellen und personellen Ressourcen der Sekretariate. Trotzdem gelang es insbesondere der EFA, im Rahmen ihres Dialogs mit COPA-GEOPA – des ersten sektoralen sozialen Dialogs überhaupt – zu wirksamen Absprachen insbesondere auf den Feldern des Arbeitsschutzes und der Arbeitszeit zu kommen.

Erst in den 1980er Jahren konsolidierten sich die europäischen Gewerkschaftsstrukturen im heutigen Organisationsbereich der EFFAT, wenn auch nur langsam und nach wie vor auf niedrigem Niveau. Erst nach der Unterzeichnung der Einheitlichen Europäischen Akte wuchs unter dem Eindruck der baldigen Vollendung des Binnenmarktes das Verständnis der nationalen Gewerkschaften für Europa als Arena gewerkschaftlicher Politik. Zugleich taten sich durch die Einrichtung erster Strukturen des sozialen Dialogs und erster Beteiligungsstrukturen in einzelnen transnationalen europäischen Konzernen neue Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik auf europäischer Ebene auf, die durch und in Folge des Vertrags von Maastricht dann ab 1993 in fundamentaler Weise erweitert wurden. Denn "Maastricht" verlagerte nicht nur zentrale Entscheidungsbefugnisse im Bereich der Arbeitsumwelt (und auch der gerade für die Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften gleichermaßen wichtigen Bereiche der Lebensmittelsicherheit und des Verbraucherschutzes) von der nationalen auf die europäische Ebene, sondern stellte zugleich den sektoralen und branchenübergreifenden sozialen Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern auf eine qualitativ neue Grundlage. Mit der Verabschiedung der EBR-Richtlinie und dem daran anschließenden Gründungsboom europäischer Beteiligungsorgane kam ein Jahr später ein weiteres zentrales Aufgabengebiet für eine moderne europäische Gewerkschaftspolitik hinzu. Die Gründung der EFFAT diente nicht zuletzt dem Zweck, die gewerkschaftlichen Kräfte zur Bewältigung der so innerhalb nur weniger Jahre auf ein Vielfaches angewachsenen Aufgaben und Arbeitsfelder zu bündeln.

Wie sieht die Zukunft der gewerkschaftlichen Arbeit im Agrar-, Lebensmittel-, Hotel- und Tourismusbereich auf europäischer Ebene aus? Auch wenn Prognosen aus "wissenschaftlicher" und historischer Sicht natürlich nicht möglich sind, so scheinen doch die folgenden Annahmen plausibel: Die Auswirkungen der Globalisierung mit ihren permanenten wirtschaftlichen Verlagerungen und Konzernumstrukturierung werden auf Dauer an Brisanz vermutlich noch zunehmen und die Fähigkeiten der Nationalstaaten, mit den damit verbunden Problemen umzugehen, noch stärker als schon heute an ihre Grenzen stoßen. Dadurch wird die Rolle Europas und speziell EU-Europas als (potentieller) sozialer Schutzraum sicherlich wachsen. Bei der Ausgestaltung dieses Schutzraums sind zuerst die europäischen Gewerkschaften gefragt. Die EFFAT wird dabei ihre gewerkschaftspolitischen Arbeitschwerpunkte der letzten Jahre erklärtermaßen weiterverfolgen und ausbauen. Dringlich scheint insbesondere, die folgenden Arbeitsfelder weiterhin intensiv zu bearbeiten:<sup>64</sup>

- Die weitere Einrichtung neuer und die Förderung und Weiterentwicklung bestehender EBR zu echten Beteiligungsorganen der Beschäftigten ist unter Einbeziehung insbesondere der MOE-, aber auch der (noch) nicht der EU angehörigen Staaten weiter voranzutreiben. Dass funktionsfähige EBR in der Lage sind, Konzernumstrukturierungen mit Erfolg zumindest abzufedern, hat sich seit Mitte der 1990er Jahre gezeigt.
- Die Fortentwicklung des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene wird sicherlich weiterhin eines der wichtigsten Arbeitsgebiete gewerkschaftlicher EFFAT-Politik bleiben. Die sozialen Dialoge im Gastgewerbe sowie in der Landwirtschaft und insbesondere der soziale Dialog im Zuckersektor hat in den vergangenen Jahren gezeigt, dass sich durch die Identifizierung und Implementierung von "best practice"-Verfahren die Arbeitsbeziehungen vor Ort in vielerlei Hinsicht verbessern lassen.
- Vor dem Hintergrund des rasanten technologischen Fortschritts und wirtschaftlichen Wandels wird der Themenkomplex Aus- und Weiterbildung und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch "lebenslanges Lernen" an Bedeutung sicher noch zunehmen, auch für die EFFAT und wiederum nicht zuletzt im Dialog mit den verschiedenen Sozialpartnern auf europäischer Ebene.
- Zur Verhinderung sozialen Dumpings ist eine stärkere Koordinierung der nationalen Tarifpolitik auf europäischer Ebene erforderlich. Mittelfristig sollte auch denkbar sein, durch grenzüberschreitende Tarifverträge zu verhindern, dass die Beschäftigten in verschiedenen Ländern von den Konzernleitungen gegeneinander ausgespielt werden.

 Verbraucherschutz, Lebensmittelsicherheit und die weitere Reform der GAP werden auch weiterhin wichtige Aufgabenfelder für die EFFAT bleiben. Hierbei sollte ein fairer Interessenausgleich mit den außereuropäischen kleinen Agrarproduzenten insbesondere der Dritten Welt auch weiterhin angestrebt werden. Zugleich wird die EFFAT auch weiterhin gefordert sein, sich der Belange sowohl der zahlreichen Arbeitsmigranten ihres Organisationsbereichs, wie auch derjenigen der Kleinbauern anzunehmen.

Weitere neue große Themen kommen hinzu wie die Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigten im Tourismusbereich und dem Agrarsektor. Ziel der EFFAT ist, durch gewerkschaftliche Initiativen zu einer nachhaltigen und ökologischen wirtschaftlichen Entwicklung insbesondere im Agrar- und Tourismusbereich einen Beitrag zum Kampf gegen den Klimawandel zu leisten. Auch beim Querschnittsthema gender mainstreaming und bei der Frage, wie mit der Migration innerhalb der und in die EU umzugehen sei, bietet sich der EFFAT die Gelegenheit, die gewerkschaftlichen Ursprungswerte der Solidarität und Humanität zu unterstreichen und so das Image der Gewerkschaftsbewegung gerade auch bei jugendlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verbessern. Voraussetzung hierfür ist allerdings auch, dass die Rolle des finanziell und personell gemessen an der Aufgabenfülle nach wie vor nicht auf Rosen gebetteten Sekretariats auch politisch und organisatorisch gestärkt wird.

# Abkürzungsverzeichnis

AdsD	Archiv der sozialen Demokratie
Art.	Artikel
CEFS	Comité Européen des Fabricants de Sucre (Europäisches Komitee der Zuckerindustrie)
COGECA	Confédération générale de la coopération agricole
	(Allgemeiner Verband der landwirtschaftlichen Genossenschaften)
COPA	Comité des Organisations Professionnelles Agricoles
	(Ausschuss der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen)
<b>EAL-IUL</b>	Europäischer Ausschuss der Lebens-, Genussmittel- und Gastgewerbegewerkschaften in der IUL
EBR	Europäischer Betriebsrat/ Europäische Betriebsräte
EEA	Einheitliche Europäische Akte
EFA	Europäische Föderation der Gewerkschaften des Agrarsektors
EFFAT	Europäischen Föderation der Gewerkschaften für den Lebensmittel-, Landwirtschafts- und
	Tourismussektor (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions)
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europäische Gemeinschaft
<b>EG-NGG</b>	Europäischer Gewerkschaftsausschuss Nahrung, Genuss, Gaststätten
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
EGS	Europäisches Gewerkschaftssekretariat
EGV	E(W)G-Vertrag
EMCEF	European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation
	(Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften)
EP	Europäisches Parlament
ETLC	European Trade Union Liaison Committee on Tourism
	(Europäischer Gewerkschaftlicher Verbindungsausschuss für den Tourismusbereich)
EU	Europäische Union
<b>EWG</b>	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FERCO	European Federation of Contract Catering Organisations
	(Arbeitgeberverband für den Gemeinschaftsverpflegungs-/Catering-Sektor)
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
<b>GITES</b>	Groupement des Industriels Européens du Tabac (Europäischer Verband der Tabakindustrie)
HOTREC	Trade Association of Hotels, Restaurants and Cafes in the European Union
	(Arbeitgeberverband Hotels, Restaurants and Cafès in der Europäischen Union)
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt
IISG	Internationales Institut für Sozialgeschichte
IFPLAA	Internationale Föderation der Plantagen-, Landwirtschafts- und anverwandten Arbeitnehmer
ILF *	Internationale Landarbeiter-Föderation
ILO	International Labour Organization
IUL	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und
	Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MOE	Mittel- und Osteuropa / mittel- und osteuropäisch/e
NGG	(Gewerkschaft) Nahrung, Gaststätten, Genuss
NGO	Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
OECD	Organization for Economic Co-operation and development
	(Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

# Auswahlliteratur:

- Beerhorst, Joachim/ Hans-Jürgen Urban (Hg.), Handlungsfeld europäische Integration, Gewerkschaftspolitik in und für Europa, Hamburg 2005.
- Bendyxen, Jytte, EFFAT merger congress, Luxembourg 11–12 December 2000, in: Transfer. European Review of Labour and Research, 1/2001, S. 161–163.
- Botella, Louis, Les syndicalismes en Europe, Paris 1999.
- Buschak, Willy, Von Menschen, die wie Menschen leben wollten. Die Geschichte der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten und ihre Vorläufer, Köln 1985 (insbes. S. 485–508)
- Ders., Der Europäische Gewerkschaftsbund oder wie weckt man einen schlafenden Riesen? In: Helga Grebing/Thomas Meyer, Linksparteien und Gewerkschaften in Europa. Die Zukunft einer Partnerschaft, Köln 1992, S. 223–246.
- Ders., Der europäische Gewerkschaftsbund und die europäischen Gewerkschaftsverbände, in: Europäische Gewerkschaftsorganisationen: Bestände im Archiv der Sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung/hrsg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Uwe Optenhögel u.a., Bonn 2003.
- Dolvik, Jon, Building European regional structures: ETUC and the European Industry Federations, in: Transfer. European Review of Labour and Research, 1/2000, S. 58–77.
- Dürmeier, Silvia/Alfons Grundheber-Pilgram, Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die Europäisierung der industriellen Beziehungen. Handbuch der Gewerkschaften in Europa, Brüssel 1998.
- Eichenhofer, Eberhard, Geschichte des Sozialstaats in Europa, Von der "sozialen Frage" bis zur Globalisierung, München 2007.
- EFA (Hg.), White paper: securing employment through vocational and continuing training in European agriculture, Bonn u.a. 2000.
- Europäischer Ausschuß der Lebens-, Genußmittel- und Gastgewerbegewerkschaften/ Europäische Föderation der Agrarischen Gewerkschaften (Hg.), Euro-Bulletin, 1/1974–32/1982; 1/1983-32/1990.
- Gobin, Corinne, Construction européenne et syndicalisme européen: un aperçu de trentequatre ans d'histoire (1958-1991), in: La revue de l'IRES, 21/1996, S. 119–51.
- Kotthoff, Herrmann, Lehrjahre des europäischen Betriebsrats. 10 Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung, Berlin 2006.
- Martin, Andrew/Ross, George, In the line of fire. The Europeanization of Labor Representation, in: The brave new world of European labor. European Trade Unions at the millennium. AndrewMartin, George Ross, Lucio Baccaro u.a. New York Oxford 1999, S. 312–367.
- Müller, Torsten/ Hans-Wolfgang Platzer/ Stefan Rüb, Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen?: Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik: Eine vergleichende Fallstudie, Wiesbaden 2004.

Platzer, Hans-Wolfgang, Gewerkschaftspolitik ohne Grenzen? Die transnationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Europa der 90er Jahre. Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe Praktische Demokratie, Bonn 1991.

Rütters, Peter, Chancen internationaler Gewerkschaftspolitik. Struktur und Einfluss der Internationalen Union der Lebens- und Genussmittelarbeiter (1945–1985), Köln 1985.

Stöckl, Ingrid, Gewerkschaftsausschüsse in der EG. Die Entwicklung der transnationalen Organisation und Strategie der europäischen Fachgewerkschaften und ihre Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft Straßburg u.a. 1986.

Uhlirs, Julius, 40 Jahre Internationale Landarbeiter-Föderation, o.O. 1960.

# Quellen:

Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung:

Bestände:

**EFA** 

ILF/ELF

EAL-IUL und Vorläufer

### Impressum

### Herausgeber:

Friedrich-Ebert-Stiftung Internationale Entwicklungszusammenarbeit Globale Gewerkschaftspolitik Godesberger Allee 149 53175 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

### Text und Redaktion:

Rainer Fattmann

### Fotos:

Archiv der sozialen Demokratie, EFFAT

Da es in einigen Fällen nicht möglich war, die Rechteinhaber bzw. -nachfolger zweifelsfrei zu ermitteln, bittet der Herausgeber eventuelle Ansprüche bei ihm geltend zu machen.

### Layout:

Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

### Druck

Warlich Druck Meckenheim GmbH

Printed in Germany 2008

ISBN 978-3-89892-979-0

ISBN 978-3-89892-979-0



Hans Böckler Stiftung

