

Europäische Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (EGÖD)

Grundsatzerklärung "Tarifverhandlungen in Europa"

angenommen von der 6. Generalversammlung in Lissabon im April 2000

1. Ein neues Szenario

Die europäischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind mit einer Reihe von Faktoren konfrontiert, die Einfluss auf ihre Aktionsweisen und Strategien haben. Hier sind im einzelnen zu nennen:

- Die Wirtschafts- und Währungsunion und der Euro;
- Die Europäische Zentralbank und die von ihr aufgestellten makroökonomischen Parameter, die für eine geringe Inflation und hohe Stabilität sorgen sollen;
- Das Beschäftigungs- und Sozialkapitel im Amsterdamer Vertrag;
- Der Stabilitäts- und Wachstumspakt. Diese Faktoren werden in den kommenden Jahren langfristig für eine Verknappung der öffentlichen Haushalte sorgen.

Dieses neue Szenario stellt neue Anforderungen an unsere Bereitschaft zur Kooperation und Koordination und zu gemeinsamen Aktionen zur Förderung der Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Der EGÖD leistet einen Beitrag für die weitere Entwicklung:

- einer aktiven europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik;
- eines sozialen Europas auf der Basis von Regulierungen und Tarifverhandlungen;
- einer koordinierten Tarifverhandlungspolitik;
- des sozialen Dialogs im öffentlichen Dienst;
- Europäischer Betriebsräte als Teil des europäischen Systems der industriellen Arbeitsbeziehungen;
- des sozialen Dialogs in Mittel- und Osteuropa;
- der Aktionen und der Zusammenarbeit europäischer Gewerkschaften.

2. Eine aktive europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

Der EGÖD wiederholt seine Forderung nach einer wirkungsvollen und aktiven europäischen Wirtschaftspolitik, die auf soziale Gerechtigkeit, qualitativ hochwertige öffentliche Dienste und ein nachhaltiges Wachstum ausgerichtet ist. Eine solche Politik wird zu einer globalen Gesellschaft mit sicheren wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in einer gesunden Umwelt führen und die wachsende Kluft zwischen armen und reichen Nationen überbrücken. Die Europäische Union muss das Ziel der Vollbeschäftigung durch koordinierte Konzepte erreichen.

Die europäischen Regierungen verfügen über die zum Handeln erforderlichen Instrumente, z. B. die jährlichen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Leitlinien. Gebraucht wird eine europäische Politik, die zu Stabilität und Beschäftigung beiträgt und der Abwärtsspirale des Sozial- und Lohndumpings entgegenwirkt.

Der EGÖD unterstützt den Gedanken eines europäischen Beschäftigungspaktes, der vom Kölner EU-Gipfel 1999 verabschiedet wurde. Der Europäische Rat sieht ihn begründet im koordinierten Einsatz makroökonomischer politischer Instrumente (Steuer-, Lohn- und Währungspolitik). Der EGÖD ist der Auffassung, dass Umverteilungen zur Unterstützung ärmerer Regionen, die Verhinderung der sozialen Ausgrenzung und die Senkung der Besteuerung des Produktionsfaktors Arbeit zugunsten der Besteuerung anderer Produktionsfaktoren Teil des Beschäftigungspaktes werden müssen. Die private und öffentliche Investitionstätigkeit sollte gefördert werden, damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dies wurde bereits im EGÖD-Grundsatzpapier "Wachstum, Arbeitsplätze und öffentlicher Dienst" (1996) gefordert. Die Sozialpartner müssen an der Koordinierung der Beschäftigungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene beteiligt werden. Der EGÖD lehnt eine einseitig ausgerichtete Politik ab, die allein an monetären Zielsetzungen orientiert ist und zu einer Deregulierung der europäischen Arbeitsmärkte führt. Derartige politische Maßnahmen bewirken eine Ausbeutung und qualitative Verschlechterung unserer Umwelt, Preis- und Kostenunterbietungen, Steuerwettbewerb, Untergrabung der öffentlichen Dienste und eine Verschlechterung der Lebensbedingungen der europäischen BürgerInnen.

Die Europäische Union braucht eine europäische „Wirtschaftsregierung“, die die Kooperation und Koordination der Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie bestimmter Bereiche der Steuerpolitik zum Nutzen der europäischen BürgerInnen garantiert. Auf diese Weise wird ein wichtiges Gegengewicht zur Europäischen Zentralbank geschaffen. Seit Jahren sind die öffentlichen Haushalte immer weiter gekürzt worden – mit vorhersehbaren Ergebnissen wie Deregulierung, Privatisierung, Ausgabenkürzungen und Streichung von Sozialleistungen, die im Endergebnis zu einer weiteren Öffnung der Einkommensschere und zur Verstärkung der sozialen Ausgrenzung geführt haben. Der EGÖD wird sich für finanziell ausreichend ausgestattete öffentliche Haushalte einsetzen, um den wachsenden Bedarf an öffentlichen Diensten für die BürgerInnen Europas in Bereichen wie Gesundheit, Bildung, öffentliche und soziale Infrastrukturen wie die Wasserwirtschaft, Kinderbetreuung und Dienstleistungen für die älteren Menschen, effiziente Verwaltungen, Feuerwehren, Polizei usw. finanzieren zu können.

3. Ein soziales Europa auf der Basis von Regulierungen und sozialem Dialog

Der EGÖD ist einem sozialstaatlichen Konzept verpflichtet, das die Rechte der ArbeitnehmerInnen und die Festlegung der Arbeitsbedingungen nicht dem freien Spiel eines Marktes überlässt, in dem das Kapital und global operierende Konzerne das Wort haben. Arbeitnehmerrechte sind in sozialpolitischen Auseinandersetzungen mühsam erkämpfte Errungenschaften. Löhne und Arbeitsbedingungen sind das Ergebnis von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf nationaler Ebene. Die

Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften auf lokaler, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene ist ein typisches Merkmal des europäischen Sozialmodells.

Wir fühlen uns diesem europäischen Sozialmodell nach wie vor verpflichtet. Um das soziale Modell weiterzuentwickeln, sind zwar soziale Gesetze und Verhandlungen erforderlich. Die Gewerkschaften ziehen aber den Weg über Tarifverhandlungen vor. Eine effiziente europäische Koordinierung der nationalen Tarifverhandlungspolitiken wird in diesem Kontext von größter Bedeutung sein. Diese Koordinierung wird zu einem vielschichtigen Verhandlungssystem unter Beteiligung der lokalen, sektoralen, nationalen und europäischen Ebenen führen.

Dieses koordinierte europäische Verhandlungskonzept ist ein Gegengewicht zu dem Druck, dem die Löhne und die Tarifverhandlungen durch den härteren Wettbewerb im Zuge der Wirtschafts- und Währungsunion ausgesetzt sind. Eine europäische Tarifverhandlungspolitik für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist ein unabhängiger und eigenständiger Teil der europäischen Wirtschaftspolitik insgesamt.

4. Der Kern einer koordinierten europäischen Tarifverhandlungspolitik im öffentlichen Sektor

Das Ziel der europäischen Koordination ist die Unterstützung der nationalen und sektoralen Tarifverhandlungen sowie die Durchsetzung der EGÖD-Politiken gegenüber den europäischen Arbeitgeberorganisationen. Der EGÖD orientiert sich dabei an der während des EGB-Kongresses verabschiedeten Resolution für ein europäisches System der industriellen Arbeitsbeziehungen. „Das übergeordnete Ziel einer koordinierten Verhandlungspolitik ist es, den ArbeitnehmerInnen ein faires Einkommen zu sichern, die Beschäftigung zu fördern und die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.“ Weitere Orientierungspunkte sind die Initiativen der holländischen, deutschen und belgischen Gewerkschaften für eine enge transnationale Koordinierung der Tarifverhandlungspolitik in der Wirtschafts- und Währungsunion (Doorn-Initiative) sowie die Initiative ihrer Schwesterorganisation, des Europäischen Metallarbeiterbundes, der sich für an der Produktivität orientierte Tarifverhandlungen einsetzt.

Die Strukturen und Instrumente der Koordination müssen in einer Art und Weise entwickelt werden, die den Bedürfnissen des öffentlichen Sektors angepasst ist sowie mittels einer „Bottom-up“-Strategie.

Die Ergebnisse der Lohn- und Tarifverhandlungspolitik haben Auswirkungen auf das wirtschaftliche Umfeld. Sie tragen dazu bei, den erwirtschafteten Wohlstand in gerechter Weise zu verteilen, und damit auch zu Gleichheit und sozialer Stabilität. Die Lohnpolitik sichert die Kaufkraft der arbeitenden Bevölkerung und die Renten. Sie hält ebenfalls die Nachfrage innerhalb der Volkswirtschaft aufrecht, sichert die Staatseinkünfte und damit auch die Mittel für eine aktive Politik der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Der EGÖD stellt fest, dass der Anteil der ArbeitnehmerInnen am Volkseinkommen in der Europäischen Union stetig zurückgegangen ist. Er stellt ebenfalls fest, dass in den letzten zehn Jahren ein wachsender Anteil an Löhnen von Beschäftigten im öffentlichen

Dienst fragmentiert und/oder lokalen Tarifverhandlungen übertragen wurde, was in einigen Ländern zu einer Zunahme an Ungleichheit geführt hat.

Der EGÖD erwägt die Entwicklung einer auf dem Solidaritätsprinzip beruhenden europäischen Lohnpolitik, die den zunehmenden Einkommensdiskrepanzen entgegenwirken soll und den Forderungen der oben erwähnten EGB-Resolution entspricht.

Eine gemeinsame Lohnpolitik für die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor muß dafür sorgen, dass die Inflationsrate ausgeglichen wird und den Arbeitnehmern ein angemessener Anteil an den Produktivitätsgewinnen zukommt. Nur durch diesen koordinierten Ansatz im Rahmen der jeweils relevanten nationalen Bedingungen kann ein weiteres Lohndumping verhindert werden. Produktivitätszuwächse sind in vielen Bereichen des öffentlichen Sektors nur schwer zu quantifizieren, wir orientieren uns deshalb an den durchschnittlichen Zuwächsen der (nationalen) Arbeitsproduktivität. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Löhne im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft sollten sich deshalb parallel entwickeln, damit es nicht zur Entstehung von Diskrepanzen zwischen beiden kommt. Der EGÖD kann keine Regierungspolitik akzeptieren, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu Schachfiguren ihrer Haushaltspolitik degradiert. Eine Orientierung an den durchschnittlichen Arbeits-Produktivitätsgewinnen verhindert, daß die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei den Löhnen den Anschluß verlieren und dies wiederum zur Folge hat, dass keine qualifizierten MitarbeiterInnen gewonnen werden können und auch im sozialen Bereich und in der Gleichstellungsfrage mit negativen Konsequenzen zu rechnen ist.

Im öffentlichen Dienst sind viele Frauen beschäftigt, und viele Frauen nehmen diese Dienste in Anspruch. Diejenigen öffentlichen Stellen, die Haushalte kürzen und die Löhne niedrig halten und/oder sogar hinter die Lohnentwicklung der privaten Wirtschaft zurückfallen lassen, nehmen in Kauf, dass Frauen hierdurch unverhältnismäßig stark betroffen werden. Die Chancengleichheitsfrage wird ein fester Bestandteil der Tarifverhandlungspolitik des EGÖD werden.

Die Mitgliedsorganisationen des EGÖD sind in ihren Tarifverhandlungen autonom und selbst für die Nutzung des Spielraums verantwortlich, den sie für Lohnsteigerungen, Rentenerhöhungen, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Verkürzung der Arbeitszeit, die Organisation der Arbeit, die Arbeitsbedingungen, die berufliche Bildung oder Freistellungsregelungen zur Verfügung haben. Dies richtet sich nach den Prioritäten ihrer Mitglieder.

Der EGÖD und seine Mitglieder werden ihre Politiken im Hinblick auf die qualitativen Aspekte der Tarifverhandlungspolitik koordinieren, z. B. Arbeitszeit, lebensbegleitendes Lernen und Gleichstellung (Arbeitsplatzbewertungen, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchzusetzen). Diese Kampagnen sollten auch Priorität in der nationalen Tarifverhandlungspolitik haben. Fortschritte bei der Verbesserung der Situation in diesem Bereich werden regelmäßig bewertet. In vielen dieser Bereiche gehen die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor mit innovativen Politiken neue Wege. Der EGÖD muß sich zum Ziel setzen, auch auf europäischer Ebene die Führungsrolle zu übernehmen.

Eine ausgeglichene Entwicklung aller Regionen ist wichtig. Der EGÖD wird Mindeststandards ausarbeiten und auf diese Weise Schritt für Schritt seine europäische Agenda aufbauen und Verbesserungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwirken. Diese Standards müssen in Bereichen wie Arbeitszeit, Gleichstellung, Freistellungszeiten und berufliche Bildung und Weiterbildung im Kontext der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen gesetzt werden. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes versuchen deshalb bei der Erneuerung des Arbeitsmarktes auf nationaler und europäischer Ebene eine aktive Rolle zu übernehmen. Mindestlohnstandards sind relative Standards und müssen eindeutig definiert werden.

Der EGÖD beobachtet, daß die Europäische Zentralbank, die Europäische Kommission und der Europäische Rat gelegentlich versuchen, Ziele für die Lohnpolitik der Sozialpartner festzusetzen. Dabei handelt es sich meistens um restriktive Vorgaben, die sich auf die Forderung nach Lohnzurückhaltung reduzieren lassen.

Innerhalb des EGB und bei den europäischen Institutionen wird sich der EGÖD für eine autonome Lohnpolitik einsetzen. Die europäischen Institutionen müssen Entwicklungen in den Bereichen Inflation, Arbeits-Produktivität und Einkommensungleichgewichte sowie die allgemeine wirtschaftliche Situation in ihren Forderungen zur Lohnpolitik berücksichtigen.

5. Der EGÖD und der soziale Dialog im öffentlichen Dienst

Ein wichtige Dimension des europäischen Sozialmodells ist der soziale Dialog. Bei der Entwicklung des Sozialmodells spielen die Arbeitgeber und die Gewerkschaften eine bedeutende Rolle. Der soziale Dialog kann zu fundierten Positionen im Hinblick auf sektorale Entwicklungen und die sektorale Politik der EU führen, die die soziale Dimension berücksichtigen und dabei gleichzeitig zur Entwicklung einer Sozialpolitik in einem bestimmten Sektor beitragen.

Eines der Hauptziele des EGÖD und gleichzeitig ein weiterer Schritt nach vorn ist die Realisierung europäischer Rahmenvereinbarungen mit den Arbeitgebern in den einzelnen Branchen.

Bindende Mindeststandards in den Branchen sind ein erster Schritt in Richtung europäische Vereinbarungen. Diese Vereinbarungen müssen eine Nicht-Rückschrittsklausel enthalten, die Schieflogen vermeidet und für eine ausgeglichene Ausgangsbasis sorgt.

Der EGÖD ist für Verhandlungen dieser Standards mit den Arbeitgebern und wird seine Bemühungen verstärken, die Arbeitgeber davon zu überzeugen, europäische Organisationen durch geeignete Maßnahmen zu gründen. Der EGÖD hat sich die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog oder von Verhandlungsstrukturen für die Sektoren zum Ziel gesetzt, in denen der EGÖD ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften repräsentiert.

Der EGÖD will die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in allen anderen Verhandlungsstrukturen vertreten, in denen ihre Interessen erörtert werden, einschließlich des intersektoralen sozialen Dialogs.

Es ist weiterhin Lobbyarbeit erforderlich, um die Einrichtung repräsentativer Arbeitgeberstrukturen auf sektoraler und intersektoraler Ebene durchzusetzen. Eine Reihe von Arbeitgeberorganisationen sieht die Hauptaufgabe der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog eher in Konsultationen und nicht in Verhandlungen. Es ist deshalb davon auszugehen, daß die Ausschüsse für den sozialen Dialog am Anfang eher auf Vorschläge der Kommission reagieren, als eine eigenständige Verhandlungsagenda entwickeln zu können.

Besondere Bemühungen setzen wir daran, die Hindernisse für den sozialen Dialog in Bereichen wie den Gesundheits- und Sozialdiensten abzubauen. Das erfordert die aktive Unterstützung unserer Gewerkschaften in diesem Sektor, die sich an ihre entsprechenden Arbeitgebervereinigungen wenden müssen. Nationale und transnationale Gespräche am Runden Tisch müssen zu diesem Zweck einberufen werden.

Die Europäische Kommission und andere europäische Institutionen sind in erheblichem Maße für die Unterstützung und Erleichterung des sozialen Dialogs verantwortlich. Zu den Pflichten der Kommission nach dem EU- Vertrag gehört es sicherzustellen, daß die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen über die soziale Dimension der von der Kommission vorgeschlagenen Politiken informiert und dazu konsultiert werden. Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog sind eine wichtige Methode, dies sicherzustellen.

Wenn sich die Arbeitgeber weiter weigern, sich mit den Gewerkschaften im öffentlichen Sektor im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs an einen Tisch zu setzen, dann muß die Kommission nach Mitteln und Wegen suchen, die Arbeitgeber davon zu überzeugen, sich am sozialen Dialog zu beteiligen. Die EGÖD-Mitgliedsorganisationen verpflichten sich dazu, ihre nationalen Arbeitgeber vom sektoralen sozialen Dialog zu überzeugen.

6. Europäische Betriebsräte als Bestandteil der industriellen Arbeitsbeziehungen in Europa

Die Europäischen Betriebsräte sind ein fester Bestandteil des europäischen Systems der industriellen Arbeitsbeziehungen.

Tarifverhandlungen sind die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften, und europäische Tarifabschlüsse werden die Europäischen Betriebsräte in ihrer Arbeit unterstützen. EBR haben die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen in multinationalen Unternehmen zu verbessern. Der Geltungsbereich der Abschlüsse der Europäischen Betriebsräte muß auch die mittel- und osteuropäischen Länder miteinbeziehen. Der EGÖD wird sich mit dem EGB aktiv an den Verhandlungen über Änderungen der Richtlinie beteiligen.

Verhaltenskodices können ein Instrument sein, Normen und Standards für die Aktivitäten transnationaler Unternehmen festzulegen. Die Akzeptanz der wichtigsten IAO-Standards ist ein entscheidender Punkt. Der EGÖD wird mit der IÖD eng zusammenarbeiten, um die Agenden der Gewerkschaften in den transnationalen Unternehmen zu koordinieren.

Der EGÖD setzt sich für Gewerkschafts- und Arbeitnehmerratsausschüsse in europäischen Verwaltungen und Institutionen ein. Der EGÖD wird sich für das Recht der ArbeitnehmerInnen in allen europäischen Institutionen auf Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen einsetzen.

7. Der Soziale Dialog in Mittel- und Osteuropa

Vor dem Hintergrund der Anträge einiger mittel- und osteuropäischer Staaten auf EU-Mitgliedschaft müssen die Arbeitgeber und die Gewerkschaften am sozialen Dialog auf sektoraler und sektorübergreifender Ebene beteiligt werden. Der EGÖD unterstützt die entsprechende Forderung von UNICE/CEEP und EGB.

Gleichzeitig müssen Hindernisse für den sozialen Dialog auf lokaler und nationaler Ebene beseitigt werden. Mehrere Kategorien von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst verfügen nach wie vor nur über eingeschränkte Rechte zur Gründung von Gewerkschaften. Das gleiche gilt für das Verhandlungs- und das Streikrecht. Betroffen sind davon z. B. Staatsbedienstete, die Polizei, das Militär und die Feuerwehren. Diese Situation ist nicht akzeptabel. Der EGÖD wird sich verstärkt darum bemühen, allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst die fundamentalen Rechte laut IAO-Standards und laut Unionsvertrag zu sichern.

Die Notwendigkeit zu informieren und zu koordinieren gilt gleichermaßen auch für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in den Ländern Mittel- und Osteuropas. Dort gibt es ebenfalls einen großen Bedarf an Tarifverhandlungs-Know-how und die Notwendigkeit zum Aufbau von Tarifverhandlungsstrukturen. Die EGÖD-Mitglieder verpflichten sich, Anfragen zur Unterstützung des Aufbaus von Strukturen industrieller Arbeitsbeziehungen und die Unterstützung der Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa bei Tarifverhandlungen positiv zu entscheiden. Der EGÖD wird darauf verweisen, dass Gewerkschaften vor ihrem Beitritt auf politischer Ebene involviert werden müssen. Der EGÖD wird Regierungen, Arbeitgeber im öffentlichen Dienst oder transnationale Unternehmen öffentlich kritisieren, die die Gewerkschaftsrechte in Mittel- und Osteuropa verletzen. Es gibt nicht nur wirtschaftliche Voraussetzungen für den Beitritt zur Europäischen Union, es ist vielmehr auch der "acquis social", also die sozialen Errungenschaften, zu implementieren. Wenn die Beitrittskandidaten diese Kriterien nicht erfüllen, müssen ein eindeutiger zeitlicher Fahrplan und eindeutige Maßnahmen für die Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften im sozialen Bereich festgelegt werden. Die Regierungen der Beitrittskandidaten müssen die entsprechenden Gewerkschaften konsultieren. Der EGÖD wird sich gegen die Mitgliedschaft in der Europäischen Union aussprechen, wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind.

8. Entwicklung eines Kooperations- und Aktionsplans für die europäischen Gewerkschaften

Die folgenden Maßnahmen sind erforderlich, um den EGÖD als repräsentative europäische Gewerkschaftsorganisation im öffentlichen Sektor zu etablieren:

- Ein erster und elementarer Schritt ist der Austausch und die Koordinierung von Informationen über Tarifverhandlungsthemen, um Kapazitäten für eine abgestimmte Tarifverhandlungsstrategie aufbauen zu können. Die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor müssen den EGÖD über die wichtigsten Entwicklungen besonders im Bereich Arbeitszeit, Löhne und qualitative Verhandlungsthemen auf dem Laufenden halten. Es ist ein Jahresbericht zu erstellen, der vom EGÖD-Exekutivausschuss erörtert und bewertet wird. Es werden die Möglichkeiten für ein regelmäßiges Tarifverhandlungsbulletin erkundet.
- Die Prioritäten für eine koordinierte Verhandlungspolitik werden von der Generalversammlung festgelegt, zwischen den Generalversammlungen von den Ständigen Ausschüssen unter der Koordinierung und Verantwortung des Exekutivausschusses.
- Die bilaterale und regionale Koordinierung zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes kann ein wichtiger Faktor bei der Durchsetzung der europäischen Agenda sein. Diese Koordinierung wird in denjenigen Sektoren noch weitergehen, in denen der Wettbewerb die Gewerkschaften zu einer forcierteren konzentrierten Aktion veranlasst oder in denen Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Lage sind, im Rahmen ihres sektoralen sozialen Dialogs mehr Fortschritte zu erzielen. Pilotinitiativen für die Koordinierung der Tarifverhandlungspolitiken in spezifischen Bereichen sind zu fördern.

Tarifverhandlungen werden auf der nationalen Ebene weiter fortgesetzt. Um wirksam zu sein, muss eine auch die Lohnpolitik beinhaltende Koordinierung auf europäischer Ebene stattfinden. Standards können Verhandlungsthemen mit europäischen Arbeitgebern sein.

Das EGÖD-Dokument "Verfahren und Mandate für den sozialen Dialog" muss dahingehend ausgewertet werden, ein stärkeres Engagement der EGÖD-Entscheidungsträger während des gesamten Verhandlungsprozesses zu erreichen und auf diese Weise eine demokratische Entscheidungsfindung sicherzustellen. Der EGÖD muss nach Möglichkeiten suchen, während der Verhandlungen Druck auszuüben. Die Auswirkungen der Verhandlungen auf europäischer Ebene auf die vom EGÖD organisierten Bereiche müssen ebenfalls regelmäßig beurteilt werden.

Es muss weiterhin darüber nachgedacht werden, wie Arbeitgeber auf europäischer Ebene durch politische Mittel und (innovative) Formen transnationaler Gewerkschaftsaktionen überzeugt werden können. Die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst sind aufgefordert, Streiks und andere Kampfmaßnahmen im EGÖD-Sekretariat zu melden, damit andere Gewerkschaften informiert werden können. Wenn angefordert und relevant, können Formen gemeinsamer Aktionen einschließlich der Unterstützung von Streiks innerhalb des EGÖD-Exekutivausschusses erörtert werden. Weiterhin ist die Kampagnenfähigkeit weiterzuentwickeln, um die Beschäftigten im öffentlichen Dienst besonders in den Bereichen unterstützen zu können, in denen sie sich im Konflikt mit transnationalen Arbeitgebern befinden.

Die Europäische Union muss transnationale Rechte einschließlich des Rechts auf transnationale Arbeitskämpfe und des Streikrechts anerkennen. Sympathiekundgebungen, Streiks und Solidaritätsaktionen sind zuzulassen.

9. Zusammenarbeit mit EGB und anderen Gewerkschaftsverbänden

Die europäischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden gemeinsam mit anderen Gewerkschaftsverbänden und dem EGB gemeinsame Tarifverhandlungsziele definieren und entwickeln, um die sektorübergreifenden und die sektorbezogenen Tarifverhandlungen besser aufeinander abzustimmen.

Gemeinsam mit anderen EGB-Gewerkschaftsverbänden unterstützt der EGÖD eine engere Zusammenarbeit mit den europäischen Gewerkschaftsinstitutionen wie dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI), der Europäischen Gewerkschaftsakademie (EGA), dem Verband für die europaweite Ausbildung von Arbeitnehmern in der Wirkung neuer Technologien (AFETT) und dem Technischen Gewerkschaftsbüro (TGB) im Bereich Tarifverhandlungen.

Die 6. Generalversammlung verpflichtet den EGÖD zu folgenden Punkten:

- Unterstützung einer „europäischen Wirtschaftsregierung“ (europäische Koordinierung makroökonomischer politischer Maßnahmen) und einer europäischen Beschäftigungsstrategie, die das Arbeitsplatzpotential des öffentlichen Dienstes anerkennt.
- Entwicklung des sozialen Dialogs in allen EGÖD-Sektoren und koordinierter Druck gegenüber Arbeitgebern, wenn dies angebracht erscheint.
- Beteiligung an den EGB-Tarifverhandlungen und den Beschäftigungspolitiken unter Federführung des EGB auf Basis der Anerkennung der Interessen des öffentlichen Dienstes.
- Koordinierung der Ziele der Lohnpolitik, Austausch von Informationen über Tarifverhandlungen und Entwicklung einer europäischen Agenda auf sektoraler und sektorübergreifender Ebene.
- Allgemeine Durchsetzung des Gleichstellungsprinzips in den europäischen Tarifverhandlungen.
- Unterstützung vorhandener EBR und Einsetzung neuer EBR auf der Basis eines sektoralen Ansatzes.
- Entwicklung und regelmäßige Auswertung des EGÖD-Dokuments „Verfahren und Mandate für den sozialen Dialog“.
- Verstärkte Förderung (transnationaler) Gewerkschaftsrechte im öffentlichen Sektor.
- Überlegungen zu angemessenen Formen transnationaler gewerkschaftlicher Aktionen zur Unterstützung des europäischen sektoralen sozialen Dialogs auf intersektoraler und sektoraler Ebene in multinationalen Unternehmen.

- Intensivierung der Informations- und Bildungsanstrengungen zur Verdeutlichung der Auswirkungen des EURO sowie der europäischen Integration allgemein auf die nationalen Tarifverhandlungen.