



5. TARIFFPOLITISCHE KONFERENZ DES EMB ***“Eine gemeinsame Forderung für eine gemeinsame Zukunft”*** **Rom, 11. / 12. Oktober 2005**

DIE POLITISCHE BEWERTUNG DER KOORDINIERUNGSREGEL

Politische und wirtschaftliche Entwicklung

Die Metallindustrie wird zunehmend international, was sich am Arbeitsplatz in Form von Übernahmen, Zusammenschlüssen und verstärkter internationaler Tätigkeit bemerkbar macht. Das Ergebnis dieser Entwicklung ist, dass sogar die Interessenvertretung internationalisiert wird und die Gewerkschaften in Europa ihre Aktivitäten ständig vor dem Hintergrund der sich wandelnden Situation beurteilen müssen. Der globale Markt bringt neue Herausforderungen mit sich, auf die sich die Gewerkschaftsbewegung einstellen muss. Mitteleuropa verfügt über jahrelange Erfahrung in Bezug auf die Gewerkschaftsbewegung, und die Erfahrung kann von jedem Land in Europa genutzt werden.

Die Harmonisierung der Gesetze nimmt zu, wobei die legislativen Reformen weitgehend von den europäischen Richtlinien ausgehen. Seit 2002 ist es einfacher geworden, Kosten zu vergleichen, weil der Euro eine gemeinsame Kostenbasis für unternehmensspezifische Informationen geschaffen hat. Löhne und Gehälter, Lohnkosten und Bilanzen sowie andere Kosten von Unternehmen zu besprechen und zu vergleichen, ist nun viel einfacher. Gleichzeitig ist es wichtiger geworden, die Beschäftigungsbedingungen und die Arbeitsgesetze zu harmonisieren.

Einführung der Lohnnorm

1998 einigte man sich in Frankfurt über die europäische Lohnnorm in der Metallindustrie und die grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen und deren Vorbereitung. Damit sollte die Koordinierung von Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften gestärkt und negativer Wettbewerb bei den Löhnen vermieden werden.

Die europäische Lohnnorm war vorher in vielen Ländern bekannt. Sie ist das traditionelle Modell für die Berechnung von Lohnerhöhungen in der Einkommenspolitik, wonach sich die Lohnpolitik nach den zentralen Regeln der internationalen Inflation und der Produktivitätssteigerung richtet. Diese grobe Lohnnorm geht von der Annahme aus, dass die Einkommensverteilung zwischen Arbeit

und Kapital gleich bleibt, wenn die Lohnkosten (d. h. die vereinbarten Erhöhungen und die Lohndrift, die sozialen Kosten und der Ausgleich für kürzere Arbeitszeiten) ebenso stark ansteigen wie die Summe aus Produktivität und Inflation.

1998 wurde beschlossen, innerhalb des EMB regionale Tarifverhandlungsnetze zu schaffen. In ganz Europa wurden regionale Netzwerke geschaffen und die Beteiligung von Beobachtern sowie der Austausch von Daten und Informationen sind zur täglichen Routine geworden. Bemerkenswert ist vor allem, dass sich diese Netzwerke nicht nur auf Tariffragen konzentrieren, sondern sich verstärkt mit Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- und auf Gewerkschaftsebene in transnationalen Unternehmen, um grenzübergreifende Unterstützung anzubieten, beschäftigen. Das Reporting im tarifpolitischen Ausschuss sollte diesen Netzwerken in Zukunft mehr Augenmerk schenken.

Die Hauptziele des EMB

Hauptziele der tarifpolitischen Strategie des EMB sind die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Metallarbeiter, die Koordinierung der nationalen Tarifpolitik sowie die Entwicklung, Verstärkung und Förderung einer aktiven europäischen Tarifpolitik. Die EMB-Koordinierung wird in diesen Bereichen Verbesserungen der Beschäftigungssituation, des Sozialwesens, der Arbeitsbedingungen sowie eine gerechtere und gleichmäßigere Einkommensverteilung gewährleisten.

Die Einführung der europäischen Einheitswährung hat den europäischen Binnenmarkt gestärkt und die Bedeutung von Entscheidungen auf europäischer Ebene erhöht. Daher gibt es auch ein höheres Maß an europäischer und länderübergreifender Einflussnahme in den nationalen Tarifverhandlungsprozessen. Dieser Trend wird in Zukunft noch stärker spürbar sein.

Die neuen Mitgliedstaaten aus Mittel- und Osteuropa bringen eine andere Tarifverhandlungskultur mit, die auf 50 Jahren Kommunismus und einer darauf folgenden Übergangszeit von zehn Jahren beruht. Die tiefgreifende Umstrukturierung und die Wirtschaftsflaute haben den Spielraum für Tarifverhandlungen eingeengt, so dass die Branchentarifverhandlung mit Ausnahme von Slowenien und der Slowakei zwischen zentraler Dreiparteien- und traditioneller Unternehmensverhandlung eingezwängt ist.

Der verstärkte Wettbewerb sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene stellt eine Bedrohung für die Verhandlungsergebnisse und die Strukturen in Europa dar. Starke nationale Gewerkschaften und koordinierte Tarifverhandlungsstrategien sind immer noch die beste und dauerhafteste Antwort auf die diesbezügliche Gefahr von sozialem Wettbewerb, Lohndumping und einer Absenkungsspirale bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen.

Der Sozialdialog

Die Anhörung und Verhandlung wird in der EU Sozialdialog genannt. Er umfasst Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen ebenso wie Dreiparteiengespräche und Einigungsverfahren mit der Kommission und/oder dem Rat.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat dem Konvent zur Zukunft Europas vorgeschlagen, dass die Begriffe des Arbeitsmarktes festgelegt werden sollten, so dass

- der Begriff „dreigliedrige Zusammenarbeit“ für den Meinungsaustausch zwischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Organisationen und den EU-Einrichtungen verwendet werden soll;
- der Begriff „Anhörung der Parteien des Arbeitsmarktes“ für die gemeinsame Behandlung von Fragen in Beratungsausschüssen wie auch für die offiziellen Anhörungen von Organisationen laut Artikel 137 verwendet werden sollte;
- und der Begriff „Sozialdialog“ für bilaterale von der Kommission oder anderen initiierten Verhandlungen zwischen Arbeitgeber-Arbeitnehmerverbänden verwendet werden soll.

Wichtige Trends des Wandels im vergangenen Jahrzehnt

Die Ansichten von Fachleuten aus Gewerkschaften, Wirtschaft sowie Hochschul- und Forschungseinrichtungen über die Entwicklungen der letzten Jahre und ihre nationalen und internationalen Auswirkungen wurden in Interviews dargelegt. Die Diskussionsergebnisse wurden unterteilt in Veränderungen in der Wirtschaftspolitik und in der Sozialpolitik sowie in Veränderungen in der Gewerkschaftsbewegung und ihrer Kooperationsgruppen.

Die Globalisierung und die Liberalisierung des Welthandels sind jene Faktoren, die sich am stärksten auf die Entwicklung auswirken. Der Finanzmarkt, die Unternehmensstrategien und die Wirtschafts- und Sozialsysteme haben sich verändert. Es ist eine vollkommen neue IT-Branche entstanden. Diese Entwicklung führte dazu, dass Anpassungen notwendig wurden, auf die die Gewerkschaften einzugehen hatten. Es wird oft behauptet, die großen EU-Länder würden sich nicht immer in dem Grad anpassen, als es die kleineren Mitgliedstaaten zu tun gezwungen sind.

Zu den größten Veränderungen gehören der Binnenmarkt, die Wirtschafts- und Währungsunion (EWU) und die gemeinsame Währung, der Euro. Sogar das Sozialprotokoll, das Teil des Maastricht-Vertrags ist, wurde als bedeutende Veränderung betrachtet und ist als große Leistung des EGB anzusehen.

Viele Menschen erkennen, dass das europäische und das amerikanische Sozialmodell um die Vorrangstellung kämpfen. Es erhebt sich die Frage nach dem Überleben der europäischen Wohlfahrtsgesellschaft.

In den letzten Jahren haben die grenzüberschreitende Koordinierung und Kooperation der Gewerkschaften stark zugenommen. Gleichzeitig haben sich die internationalen Aktivitäten, wegen der Tätigkeiten der Europäischen Betriebsräte zum Beispiel, verstärkt auf die gewerkschaftliche und die betriebliche Ebene verlagert. Besonders auf Unternehmensebene hat man es mit konkreten Fragen zu tun, die den Arbeitnehmern am Herzen liegen, wie Löhne und Gehälter, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung usw.

Manche europäischen Länder sind ziemlich stark miteinander verbunden. In einigen kleineren Volkswirtschaften wie z. B. in Belgien, war dies schon lange Realität. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf EU-Ebene hat sich entwickelt und verbreitert, was aber keine Auswirkung auf die nationalen Aktivitäten nach sich zog.

Man erlebt immer häufiger, dass die Ausarbeitung von Gesetzen und Übereinkommen auf EU-Ebene auch die Verhandlungen auf nationaler Ebene verlangsamen, weil sich einzelne Elemente auf EU Vorschriften beziehen, die noch in Vorbereitung sind.

Der Sozialdialog ist zu einem wichtigen Teil der europäischen Zusammenarbeit geworden, in der die Kommission eine zentrale Rolle spielt. Die Kommission hat sich dem Dialog verschrieben, und auf diesem Weg hat der politische Einfluss der Sozialpartner ziemlich an Bedeutung gewonnen. Die Situation hängt jedoch von der Zusammensetzung und dem politischen Willen der Kommission ab.

Die Rolle der Arbeitgeber ist traditionellerweise die der Opposition. Sie werden daher nur gezwungenermaßen zu einem Sozialdialog bereit sein, oder wenn es eindeutige wirtschaftliche oder sonstige Gründe dafür gibt, die mit den Tätigkeiten der Unternehmen zu tun haben. Sie würden die Tarifverhandlungen gerne auf nationaler Ebene oder am liebsten auf Unternehmensebene belassen.

Es ist den Gewerkschaften jedoch klar, dass der Sozialdialog auf europäischer Ebene stattfinden muss. Der Trend geht unausweichlich in diese Richtung. Viele Fragen werden auf die europäische Ebene verlagert, und es bedarf offiziell akzeptabler Strukturen, um auf sie einzugehen, damit die Ergebnisse von den Mitgliedern angenommen werden. Um den Sozialdialog zu stärken, muss die Gewerkschaftsbewegung imstande sein, die Arbeitgeber herauszufordern, auch wenn die Unternehmen zur Zeit nicht weiter gehen wollen.

Lohnkoordinierung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Der EGB beschloss bei seinem 9. satzungsmässigen Kongress (1999), mit der Koordinierung der europäischen Tarifpolitik zu beginnen und zu diesem Zweck einen neuen tarifpolitischen Ausschuss zu schaffen, der sich aus Vertretern der Mitgliedsorganisationen und der Industrieverbände zusammensetzen sollte. Im November 2000 verabschiedete der Exekutivausschuss des EGB ihre grundlegende europäische Richtlinie zur tarifpolitischen Koordinierung.

Im EGB-Jahresbericht (2001) wurde erwähnt, dass die Synchronisierung der Tarifverhandlungen bereits offensichtlich sei und diese Entwicklung in vielen Mitgliedsstaaten als „Frühling der Tarifverhandlungen“ beschrieben werde. Die Gewerkschaftsbewegung hat dem Vergleich von Löhnen große Aufmerksamkeit gezollt. Laut EGB-Bericht erfolgte ein Großteil der Tarifvertragsabschlüsse unter dem Niveau des Lohnmodells. Tarifverträge, die das Lohnmodell unterschreiten, sind zum Beispiel dann gerechtfertigt, wenn die Vereinbarungen andere kostenerhöhende Elemente als nur Lohnerhöhungen beinhalten. Eine weitere Begründung, die oft herangezogen wird, ist die schlechte Beschäftigungssituation im Lande.

Der EMB und andere europäische Gewerkschaften sind auf diesem Gebiet seit vielen Jahren aktiv. Es gibt in den verschiedenen europäischen Ländern bereits seit Jahren eine nationale Lohnkoordination und grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

Zur Lohnkoordination gehören die nationalen Sozialpakete zwischen Regierung und Arbeitgeber-/Arbeitnehmerorganisationen. Sie umfasst auch die enge Koordinierung zwischen Nachbarländern. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Tätigkeiten der EBRs auf Betriebsebene. Sie sind offener und konkreter geworden.

Durch die internationale Kooperation haben sich die Stärke und der Einfluss der Gewerkschaften auch national verbessert. Die Arbeitsmarktparteien haben eine wichtige Position in der EU.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat sich auf europäischer Ebene verbessert, was jedoch keine Auswirkung auf nationaler Ebene zeigt. Wie bereits erwähnt verlangsamt die Behandlung von Fragen auf europäischer Ebene die Aktionen auf nationaler Ebene.

Nachstehend einige praktische Beispiele von regionalen Tarifverhandlungsnetzen:

Deutschland - Nordrhein-Westfalen (Westen)	Belgien, Niederlande und Luxemburg
Deutschland – Küste (Norden)	Dänemark und Schweden
Deutschland – Frankfurt (Südwesten)	Frankreich
Deutschland – Bayern (Südosten)	Österreich, Slowenien, Tschechische Republik, Slowakei und Ungarn
Deutschland–Berlin–Brandenburg-Sachsen (Osten)	Polen und Tschechische Republik
Deutschland - Baden-Württemberg (Süden)	Schweiz, Italien und Österreich
Deutschland - Hannover (Mitteldeutschland)	England
Nordic Metal	Finnland, Schweden, Dänemark, Norwegen und Island

Die Auswirkungen des Lohnmodells (Produktivität + Inflation)

Von Anfang an, d. h. seit 1998 war es überaus wichtig, negativen Lohnwettlauf zu vermeiden. Es war beabsichtigt, den Gewerkschaften die Instrumente zum Vergleich der Löhne in verschiedenen Ländern zur Hand zu geben. Das Lohnmodell ist nötig, um die langfristige Entwicklung zu steuern und im Auge zu behalten. Es ist Teil eines Prozesses, der die korrekte Kostenentwicklung kontrolliert.

Manchmal ist es für die Gewerkschaften schwierig, das Lohnmodell zu erreichen, da bei jeder Tarifverhandlungsrunde viele Probleme zu lösen sind und eine langfristige Lohnpolitik für diese Notwendigkeiten nicht immer geeignet ist. Es wird generell akzeptiert, dass man sich damit zufrieden gibt, die Lohnnorm alle paar Jahre zu erreichen.

Die Studie zeigte, dass das Lohnmodell nirgends als solches übernommen wurde, sondern dass alle Länder versuchen, Vereinbarungen auf derselben Ebene zu erzielen. Das Lohnmodell soll negativen Lohnwettbewerb verhindern, und wenn es auf diese Weise gesehen wird, dann wird es auch als nötig erachtet.

Die meisten glauben, dass das Lohnmodell flexibel sei (ein so genanntes „tube model“) und dann akzeptiert werden sollte, wenn die vereinbarten Lösungen den Berechnungszielen des Lohnmodells nahe kommen. Wenn die Lohnvereinbarungen lange Jahre stark unter dem Lohnmodell liegen, dann sollten die Gewerkschaften reagieren. Laut Statistik haben sich die Löhne in den verschiedenen Ländern Europas angenähert, auch wenn es keine Koordinierung der Lohnziele in der Gewerkschaftsbewegung gab. In der Praxis kann das Lohnmodell in einem Land das Minimum und in einem anderen das Maximum bedeuten. Das Lohnmodell wird als wichtiges politisches Signal für die Gewerkschaftslinie in Bezug auf Löhne angesehen.

In diesem Zusammenhang ist der eine Fall erwähnenswert, wo die Koordinierungsregel sehr offen, öffentlichkeitswirksam und mit einem koordinierten europäischen Ansatz zum Einsatz kam. So wurde 2002 während des Streiks in der deutschen Metallindustrie eine europäische Pressekonferenz in Frankfurt abgehalten, auf der sich die Generalsekretäre und Vorsitzende mehrerer europäischer Metallgewerkschaften mit der IG Metall solidarisch erklärten und die Bedeutsamkeit und Stärke der EMB-Lohnkoordinierungsregel hervorhoben. Damit konnte beispielhaft verdeutlicht werden, wie sich dieses Instrument als wichtiges politisches Mittel nutzen lässt.

Koordinierung und wie man sie erreicht

Es ist allgemein festzustellen, dass eine europaweite Koordination nötig ist, aber um auf europäischer Ebene Erfolg zu haben, bedarf es einer gut funktionierenden nationalen Koordination. Es gibt viele Länder ohne eine wirklich gut funktionierende nationale Koordination, was unmittelbar zur Folge hat, dass sich auch die Koordination auf europäischer Ebene schwierig gestaltet.

Die Koordinierung auf europäischer Ebene kann folgendermaßen vor sich gehen: Zuerst die Koordinierung von Forderungen, zweitens Verhandlungen über gemeinsame generelle Forderungen und schließlich Erörterung der Ergebnisse der nationalen Verhandlungsergebnisse im EMB. Danach kann eine Entscheidung gefällt werden, ob das Verhandlungsergebnis auch akzeptiert wird.

Eine gut funktionierende Koordination bedeutet, die verschiedenen Probleme im Rahmen bestehender Realitäten zu vereinen, Ziele zu definieren, gemeinsam zu handeln und für weitere Schritte zu sorgen. In weiterer Folge sollte die Koordination auch die Entwicklungsarbeit zwischen den Verhandlungsrunden und eine weitreichende Integrationsentwicklung beinhalten.

Unternehmensinterne Zusammenarbeit (EBRs)

Eine große prinzipielle Frage ist die, ob die EBR-Gruppen einen unternehmensspezifischen Tarifvertrag aushandeln können. Viele meinen, die Antwort hänge vom Bewusstseinsgrad und der Gewerkschaftsvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb ab. Theoretisch ist das möglich, zumindest in jenen Unternehmen, in denen die Gewerkschaftsbewegung nicht stark genug ist, um es zu verhindern, aber es muss festgestellt werden, dass es dafür bisher keinen rechtlichen Rahmen auf europäischer Ebene gibt. Das führt dazu, dass eine eventuelle Vereinbarung derzeit immer noch in die nationalen Systeme übertragen werden müsste.

Die gegenwärtigen EBR-Vereinbarungen sind nicht ganz zufriedenstellend. Es ist jedoch schwierig, die Vereinbarungen zu verlängern, da die Betriebsratsmitglieder diesen Nachteil nicht ansprechen wollen, unter anderem aus Angst, das erzielte kooperative Verhältnis nicht zu gefährden.

Es gibt kein Land, in dem die Betriebsräte vollständig von den Gewerkschaften kontrolliert sind. Betriebsräte werden als eine Art Konkurrenzstruktur zu den Gewerkschaften angesehen, umso mehr, je mehr Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Die Betriebsräte können sich zu eigenständigen Akteuren entwickeln und die bestehenden Kollektivverträge unterminieren. Sogar zwischen Unternehmen kann sich eine negative Wettbewerbssituation ergeben. Allgemein ist man der Auffassung, dass die Gewerkschaftsvertreter an den Verhandlungen in den Betriebsräten teilnehmen können sollten und dass die Arbeit in den EBRs sich an die Tarifverhandlungen anlehnen sollte.

Die Europäischen Betriebsräte haben verschiedene Mittel für Aktionen und unterschiedliche Kulturen. Die finnischen Betriebsräte zum Beispiel bauen auf dem nationalen Kooperationsmodell auf, wogegen andere Betriebsräte in Europa, z. B. in Deutschland, einige Tariffragen mitverhandeln und am Management des Unternehmens beteiligt sind.

Die Betriebsräte in großen Konzernen haben bereits einigen kollektivvertraglichen Fragen zugestimmt. Üblicherweise befassen sich die Vereinbarungen mit Themen wie die Unterrichtung, die Mitarbeiterbeteiligung, die Rechte von Gewerkschaftsvertretern, Gleichbehandlung und Arbeitslosigkeit oder Beschäftigung. Bisher gibt es nur einige wenige Hinweise auf die Arbeitszeit, aber nichts über Löhne und Gehälter.

Die aktuelle Entwicklung kann die nationalen Gewerkschaften entweder stärken oder schwächen, je nachdem, wie sie auf den Wandel reagieren und abhängig von ihrer Fähigkeit, die Arbeit ihrer Vertreter in den Betrieben genügend zu unterstützen. Die Koordinierung der Arbeit von multinationalen Unternehmen wird künftig notwendig sein– und ist es auch heute schon. Die effiziente Organisation dieser Koordinierung ist jedoch noch nicht ganz geglückt.

In vielen Ländern sind die Menschen in Vertrauenspositionen in großen Unternehmen eine internationale Zusammenarbeit weit mehr gewohnt als die Führer oder Funktionäre ihrer jeweiligen Gewerkschaften. In der Praxis leisten sie fast täglich grenzüberschreitende Arbeit für die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen.

Die politische Entwicklung und die Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung

Im vergangenen Jahrzehnt gab es bedeutende wirtschaftliche und politische Veränderungen. Sie haben sich auch auf die Arbeit der Gewerkschaften ausgewirkt. Die Globalisierung, die europäische Integration und die gemeinsame Währung, der Euro, spiegeln sich in Europa auf vielfältigste Weise wieder, die Auswirkungen aber variieren von Land zu Land.

Die politische und die soziale Entwicklung hinken in der Europäischen Union hinter der wirtschaftlichen Integration nach. Wirtschaftlich gesehen, sind die Ergebnisse im Wesentlichen das, was die europäischen Unternehmen erreichen wollten. Offensichtlich

glauben viele Politiker, dass die politische Integration nicht weiter ausgebaut werden müsse.

Es ist Aufgabe der politischen Linken und der Gewerkschaftsbewegung, die soziale Entwicklung voranzutreiben und eine gerechtere Wohlfahrtsgesellschaft zu schaffen. Die Sozialpartner haben eine wichtige Rolle beim Aufbau eines wirtschaftlich und sozial starken Europas zu spielen, wobei der europäischen Tarifpolitik in dieser Entwicklung eine Schlüsselrolle zukommt.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung steht vielen Herausforderungen gegenüber: In Schlagworten sind dies die europäische Gesetzgebung, der Sozialdialog, die gemeinsame Währung, die Unterstützung des Wirtschaftswachstums, die Beschäftigung, eine Lohnpolitik, die der Inflation entgegenwirkt, die Öffnung der Grenzen, die EU-Erweiterung und die Förderung der internationalen Stabilität.

Europäische Kollektivverträge

Wenn man auf europäischer Ebene von Tarifverträgen spricht, dann bleiben immer die Fragen offen: welches Tarifmodell, welche Verhandlungspartner und welche Mandate?

Die am stärksten vertretene Meinung ist die, dass die nationalen Kollektivverträge noch lange vorrangig sein werden und die Vereinbarungen auf europäischer Ebene als Ergänzung zur nationalen Tarifpolitik fungieren. Die Gründe dafür sind vielschichtig und betreffen unter anderem die großen zwischen den EU-Ländern herrschenden Unterschiede bei Löhnen, Produktivität, Preisen und Kulturen. Es gibt viele rechtliche Unterschiede, die sich auf den Abschluss europäischer Verträge auswirken. Dazu gehören Steuer und Sozialversicherung, insbesondere in Bezug auf die Arbeitslosigkeit.

Andererseits stellen wir eine grenzüberschreitende Entwicklung der Zusammenarbeit, der Koordinierung und anderer Aspekte fest. Diese Entwicklung schafft Möglichkeiten und erhöht den Druck, die Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene voranzutreiben.

Der EMB muss sein eigenes Aktionsmodell gegenüber verschiedenen Arbeitgeberverbänden in Bereichen wie Metallindustrie (CEEMET), Stahlindustrie, Schiffbau, Kfz-Gewerbe und IKT-Sektor prüfen.

Wenn diese Entwicklung anhält, dann ist vor allem die Frage der Verhandlungsmandate zu lösen. Die endgültige Diskussion über die Mandatsvergabe, die Verhandlungen, die Annahme von Vereinbarungen, das Streikrecht, die Unterstützung von Streiks usw. liegt noch vor uns.

Wenn sich die Verhandlungsverhältnisse ändern, dann muss die Rolle der politischen Ausschüsse des EMB für Tarifpolitik und Industriepolitik sowie der Europäischen Betriebsräte überdacht werden.

Ein Problem ist, wie die auf europäischer Ebene vereinbarten Lösungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten einzuführen sind. Es gibt keine ausreichenden Regelungen darüber, wie die Vereinbarungen umgesetzt werden sollten.

Ein Mediationssystem ist Teil eines gut funktionierenden Verhandlungssystems. Es gab Gerüchte über ein freiwilliges Harmonisierungssystem (das belgische Modell), das keine rechtliche Wirkung hat. Selbst wenn es zustande käme, würde es nicht ausreichen, wenn man sich an die normalen Verhandlungssysteme hält.

Der EMB ist bereits an Verhandlungen in den Gruppen des EGB beteiligt, aber es gibt kaum direkte Verhandlungen mit dem europäischen Arbeitgeberverband CEEMET. Vielleicht wird es in den kommenden Jahren möglich sein, über einige Grundsätze und gemeinsame Ansichten, über lebenslanges Lernen zum Beispiel zu diskutieren, aber nicht mehr.

Schlussfolgerungen

1. Schwierige Entwicklungen

In den letzten Jahren sahen wir uns in ganz Europa schwierigen Entwicklungen gegenüber. Die Arbeitgeber haben die Gewerkschaften angegriffen und mehr Flexibilität der Löhne und niedrigere Lohnerhöhungen als je zuvor gefordert. Das hat sich von Mitteleuropa ausgehend auf alle Länder auch auf Skandinavien und andere europäische Länder ausgeweitet. Der EMB ist sich dieses Problems wohl bewusst und hat versucht, seine eigene Strategie in dieser schwierigen Lage zu finden. Schlussfolgernd ist zu sagen, dass wir weiter versuchen müssen, mehr Solidarität zu erreichen und neue Möglichkeiten finden sollten, unseren Mitgliedsorganisationen zu helfen. Diese Aktivität wird in den nächsten Jahren eine unserer Hauptaufgaben sein.

2. Eucoba

Das Eucoba-System entwickelt sich und wird immer besser. Wir haben zunehmend mehr Informationen aus verschiedenen Ländern. Eucoba ist noch nicht bereit, aber es ist der richtige Weg, um jedermann in den europäischen Gewerkschaften auf dem Laufenden zu halten. Wir brauchen jedoch in jedem einzelnen Land mehr aktive Kontaktpersonen, denn ohne die richtige Information kann Eucoba nichts bewirken.

Die künftige Zusammenarbeit ist sowohl aus praktischen als auch aus politischen Gründen sehr wichtig. Unsere Statistik muss stimmen und detailliert genug sein, weil es ohne zuverlässige Daten schwierig ist, mit den Arbeitgebern zu verhandeln.

3. Europäische Netzwerke

Das Networking in Europa findet auf Unternehmensebene ununterbrochen statt und betrifft hauptsächlich praktische Fragen, bisher aber nicht so sehr Fragen über Tarifverhandlungen. Der EBR ist die Ebene, auf der die Dinge ins Rollen kommen. Das bedeutet, dass wir erkennen müssen, wenn diese Gruppen über die richtigen Tariffragen zu verhandeln beginnen.

Offensichtlich sollten wir auf diesem Gebiet mehr tun, weil die Vereinbarungen in Zukunft mehr und mehr auf Betriebsebene verhandelt werden werden. Dann brauchen wir neue Netzwerke, um den nationalen Gewerkschaften zur Seite zu stehen.

4. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Es ist überraschend festzustellen, dass die grenzüberschreitende Zusammenarbeit nicht zugenommen hat. Es gibt nichts Neues in diesem Bereich. Es scheint derzeit vielmehr, dass diese Art der Zusammenarbeit nur dann möglich ist, wenn die Betriebe nicht zu weit voneinander entfernt angesiedelt sind und die Beschäftigten die gleichen Probleme haben und etwas gemeinsam unternehmen können, wenn sie zum Beispiel denselben Arbeitgeber oder ähnliche Produkte haben, oder wenn die Beschäftigten ständig über die Grenze hin- und herpendeln. Die Gewerkschaftsvertreter brauchen Zusammenarbeit und halten es für vernünftig, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

5. Transnationale Aktionen (Frankfurter Erklärung)

Länderübergreifende Aktionen und Unterstützung gewinnen an Bedeutung, sind aber auch ein komplizierter Bereich. Es ist nicht einfach, im Ausland in Streik zu gehen und damit den Arbeitnehmern zu helfen, die in einem anderen Land Gewerkschaftsmitglied sind. Wir hatten ein sehr gutes Beispiel dafür in der Papierindustrie in Finnland. Die finnische Papierbranche führte monatelange Verhandlungen und versuchte, einen neuen Tarifvertrag auszuarbeiten. Viele europäische Gewerkschaften aus dem Papiersektor versprachen Unterstützung, aber nur die Arbeitnehmer aus Schweden konnten legal streiken. Im Prinzip ist jeder der Meinung, dass solidarische Maßnahmen eine gute Sache seien, aber wenn es um konkrete Aktionen geht, dann sind die Dinge plötzlich nicht mehr so einfach.

6. Transnationale Tarifverhandlungen

Das System der länderübergreifenden Tarifverhandlungen ist grundsätzlich klar, praktisch ist die Frage jedoch sehr kompliziert und schwierig. Die Gewerkschaften wollen anscheinend dem EMB nicht ihre Verhandlungsvollmacht übertragen. Das Recht zu verhandeln ist für alle Gewerkschaften in allen Ländern der wichtigste Punkt. Bisläng glaubt niemand an europäische Lösungen bei Lohnfragen.
