

BEITRAG DER IGR

zur Umsetzung der Prioritäten und des
Arbeitsprogramms des EGB im Bereich der
Koordination von Tarifverhandlungen



Inhalt

- **Einführung**
- **Grenzübergreifende Zusammenarbeit im Industriesektor in Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)**
Schlussfolgerungen zum Seminar des IGR Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)
- **Koordinierung der Tarifverhandlungen in der Euroregion**
*Interregionaler Gewerkschaftsrat
Hainaut (B) – Nord Pas de Calais (F) – West-Vlaanderen (B) – South East England (UK) (Igr Hnfk)*
- **Schlussfolgerungen vom Seminar des IGR Dreiländereck « Die Systeme der Tarifverhandlungen » am 21. März 2013 in Mulhouse (Frankreich)**
- **Beitrag der IGR zur Umsetzung des EGB-Arbeitsprogramms und Prioritäten bei der Koordinierung der Tarifverhandlungen – Fallbeispiel Fantoni-Gruppe**
Nordost Friaul-Julisch Venetien/Slowenien: CGIL CISL UIL ZSSS KS90
- **Projekt „Beitrag der IGR zur Umsetzung der Prioritäten und des Arbeitsprogramms des EGB im Bereich der Koordination von Tarifverhandlungen“**
Schlussfolgerungen des Seminars am 25. März 2013 in Kőszeg, Ungarn
- **Contribution of the ITUC to the implementation of ETUC's priorities and work programme for coordinating collective bargaining agreements**
Conclusions of the seminar held in Kőszeg, Hungary, on 25 March 2013
- **Bewährte Praktiken im Bereich Dertarifverhandlungen: Beispiel San Marino**
IGR San Marino/Emilia Romagna/Marche
- **Schlussfolgerungen**

EINFÜHRUNG

Das in diesem Bericht behandelte Projekt stellt eine weitere Etappe bei der Umsetzung von Beschlüssen des EGB-Kongresses bezüglich einer Koordinierung der Tarifverhandlungen und insbesondere der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sowie der Rolle der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) dar.

Der auf dem letzten Kongress des EGB (Athen, 16.-19. Mai 2011) angenommene Aktionsplan hat die Bedeutung der Fortsetzung politischer Maßnahmen unterstrichen, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ermutigen, fördern und unterstützen.

Die von den europäischen Institutionen und Regierungen beschlossenen Sparmaßnahmen wirken sich sehr negativ auf die Lohnbildungs- und Tarifverhandlungssysteme aus. Angesichts der herrschenden Sparzwänge und zur Bekämpfung von Lohndumping hat der EGB-Tarifverhandlungsausschuss die Idee einer „Umorganisation der Koordinierung der Tarifverhandlungen“ lanciert.

Der EGB-Exekutivausschuss hat dementsprechend eine Strategie ausgearbeitet, in die sich auch dieses Projekt einfügt. Konkret geht es dabei um den Stellenwert und den Ausbau der „Vernetzung“ der EGB-Mitgliedsorganisationen sowie die Förderung des Informationsaustausches, insbesondere in Bezug auf Prioritäten und gemeinsame Orientierungslinien.

Die derzeit 45 IGR, denen in den betreffenden Grenzregionen die regionalen Gewerkschaftsorganisationen der nationalen EGB-Mitgliedsverbände angehören, fördern, nomen est omen, die direkten grenzüberschreitenden Beziehungen zwischen den sektoralen Strukturen und Unternehmen.

Wir haben dieses Projekt zunächst mit 7 ausgewählten IGR gestartet. Eine der wichtigsten Erkenntnisse nach Abschluss dieser von 1. September 2008 bis 31. August 2009 durchgeführten Aktion war und ist, dass die IGR ein unverzichtbarer Faktor sind, um über den einfachen Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften in Grenzregionen hinauszugehen, die Schaffung einer geregelten Zusammenarbeit in die Wege zu leiten und die verschiedenen bestehenden Verhandlungspraktiken so weit wie möglich zu kombinieren bzw. zusammenzuführen.

Es schien uns wichtig, ein zweites Projekt mit weiteren sieben Interregionalen Gewerkschaftsräten anzuschließen. Dieses Vorhaben dauerte vom 15. November 2010 bis zum 14. Oktober 2011.

Dabei konnte die Beteiligung der regionalen Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen der konkreten Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften aus der gesamten Europäischen Union verstärkt werden, um so, insbesondere in den

Grenzregionen, der zunehmenden wirtschaftlichen Integration und Kooperation sowie dem Anstieg der B2B-Dienstleistungen besser gerecht zu werden.

In Anbetracht der obigen Schlussfolgerungen haben wir dieses Projekt mit 7 anderen, besonders von dieser Thematik betroffenen Interregionalen Gewerkschaftsräten fortgesetzt:

1. IGR Castilla-León/Beira Nordeste (Spanien/Portugal)
2. IGR Hainaut/Nord-Pas-de-Calais/West Vlaanderen/South East England (HNFK) (Belgien/Frankreich/GB)
3. IGR Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden (Frankreich/Deutschland/ Schweiz)
4. IGR Friuli-Venezia Giulia/Slovenia (Italien/Slowenien)
5. IGR Steiermark/Podravje und Pomurje (Österreich/Slowenien)
6. IGR Burgenland/Nyugat-Magyarország (Österreich/Ungarn)
7. IGR San Marino/Emilia Romagna/Marche (Italien/San Marino)

Der Projektablauf war in zwei Phasen unterteilt.

Die beteiligten IGR haben zunächst in den betreffenden Grenzregionen ein Seminar organisiert, das vor allem Beispiele im Bereich der Tarifverhandlungen und/oder grenzüberschreitenden Vereinbarungen in einem bestimmten Sektor und/oder Unternehmen eruiieren sollte.

Der IGR hat für jedes Seminar einen Sektor und/oder ein Unternehmen ausgewählt, um positive (oder auch nicht so gute bzw. schlechte) Beispiele für grenzüberschreitende Verhandlungen oder Rahmenvereinbarungen im zwei- oder dreiseitigen Dialog zu analysieren.

Am 12. Juni 2013 haben wir dann ein Abschlussseminar organisiert, um die Ergebnisse abzugleichen, bewährte Verfahren auszutauschen und den Weitergang des Projekts festzulegen.

Die im Rahmen des Seminars vorgestellten Aktivitäten sind Aktionslinien für unsere künftige Arbeit und auch die Grundlage der IGR-Strategie des EGB.

Dieser Bericht behandelt einerseits die Schlussfolgerungen der einzelnen Seminare und andererseits die oben genannten Aktionslinien.

Es muss nochmals darauf hingewiesen werden, dass die IGR die Schaffung dauerhafter Instrumente zur Stärkung des Vertrauens zwischen den Gewerkschaften in den Grenzregionen ermöglichen, die auch die Grundlage gemeinsamer gewerkschaftlicher Maßnahmen bilden. Erfahrungen haben gezeigt, dass die IGR bei

der Einrichtung gemeinsamer Gremien für die Verhandlungsführung und Arbeitsbeziehungen eine wesentliche Rolle spielen.

Das Projekt hat auch, einmal mehr, unter Beweis gestellt, dass die IGR in ihren jeweiligen Grenzregionen, als Plattform für die Verbreitung der auf europäischer Ebene festgelegten EGB-Strategie dienen.

Luca VISENTINI

Bundessekretär

Claude DENAGTERGAL

Beraterin



EGB

EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Interregionale Gewerkschaftsräte

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

**SCHLUSSFOLGERUNGEN ZUM SEMINAR DES IGR
KASTILIEN UND LEÓN/BEIRA (NORDOSTPORTUGAL)**

***Grenzübergreifende Zusammenarbeit im Industriesektor
in Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)***

EINFÜHRUNG

Das Seminar mit dem Titel **grenzübergreifende Zusammenarbeit im Industriesektor in Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)** wurde am **21. März 2013** in Valladolid abgehalten. Ziel dieses Seminars war es, grenzüberschreitende Erfahrungen bezüglich der industriellen Entwicklung im Zuge der Einrichtung der **Makroregion RESOE** zwischen unseren Regionen auszutauschen. Die jeweiligen Regierungen beschlossen diesbezüglich ja, eine strategische Allianz für die industrielle Zusammenarbeit einzugehen.

Es wurden mit Vertretern der Branchenverbände der betreffenden Gewerkschaftsorganisationen auch gemeinsame Erfahrungen in der Automobil-, Nahrungsmittel- und Textilindustrie erörtert. Darüber hinaus wurde die Situation der Arbeitsbedingungen und der Tarifverhandlungen in diesen Sektoren untersucht.

BEWEGGRÜNDE UND CHANCEN

Die vier Gewerkschaften, zwei aus Portugal (*UGT-NP* und *CGTP-IN*) und zwei aus Spanien (*UGTCyL* und *CCOOCyL*), die zusammen den **Interregionalen Gewerkschaftsrat (IGR) Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)** bilden, wollten die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Industrie thematisieren, um so die Öffentlichkeit über unsere gewerkschaftliche Position zu hochaktuellen und wichtigen Fragen, die die Arbeitnehmer beider Länder betreffen, zu informieren. Dies sind unter anderem:

1. Tarifverhandlungen: In beiden Ländern haben sich die eingeleiteten Arbeitsmarktreformen nachteilig auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgewirkt und einen Zusammenbruch der Arbeitsbeziehungen ausgelöst.

2. Änderung des Produktionsmodells: Wir sind der Auffassung, dass sich Südeuropa und insbesondere die Iberische Halbinsel auf ein solides Wachstumsmodell mit Schwerpunkt auf der wissensbasierten Wirtschaft und Industrie stützen muss, da dies aktiv zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand beitragen kann, was wiederum anderen Sektoren zugutekommt.

3. Sparmaßnahmen: Die von Europa auferlegten und den Regierungen Spaniens und Portugals umgesetzte drakonische Sparpolitik versagt kläglich, verursacht eine steigende Arbeitslosigkeit, eine Verlängerung der wirtschaftlichen Rezession, ein Ansteigen von Armut und Ungleichheit und zerstört nachhaltig das Produktionsgefüge der beiden Länder.

4. Neues Szenario der EU-Fonds 2014-2020: Wir behandeln den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Kohäsionsfonds und EU-Mittel für die Finanzierung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit, die nicht nur reduziert werden sollen, Länder, die die Defizitziele verfehlen müssen auch noch mit Sanktionen rechnen. Staaten wie Spanien und Portugal werden so durch die irrationale Sparpolitik der „Troika“ doppelt



EGB

EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Interregionale Gewerkschaftsräte

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

bestraft.

5. Makroregion RESOE – strategische Allianzen zur Förderung der Zusammenarbeit in der Industrie: Die jüngste Schaffung der Makroregion RESOE, die auf die Zentralregion Portugals und andere spanische Regionen wie Asturien, Aragonien, das Baskenland usw. ausgedehnt werden kann, ist eine Gelegenheit, um Geld in strategischen Aktionsbereichen wie der Industrie zu mobilisieren.

B. BEHANDELTE KERTHEMEN

Das eintägige Intensiv-Seminar umfasste zwei **Präsentationen** (eine zur *Politik der Europäischen Union und den entsprechenden Auswirkungen auf die Produktionsstruktur und eine über die industrielle Zusammenarbeit in Hinblick auf das Ziel der territorialen Zusammenarbeit*) und zwei **Rundtischgespräche** (eines über die *Situation bezüglich der Tarifverhandlungen und Arbeitsbedingungen und das andere über die Regionalpolitik der Europäischen Union und die Entwicklung der Makroregionen*).

Insgesamt **24 hochrangige Referenten** (Gewerkschaftsführer aus Spanien und Portugal, ein MdEP, verschiedene Experten auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und hohe Regionalbeamte aus Kastilien und León) sprachen vor rund **fünfzig Teilnehmern** aus den Provinzen von Kastilien und León und Nordportugal sowie den benachbarten autonomen Gemeinschaften wie Extremadura, Galicien und Asturien.

1. Erfahrungen in Bezug auf die Situation hinsichtlich Tarifverhandlungen und Arbeitsbedingungen

Das Seminar erörterte die Situation in Bezug auf Tarifverhandlungen und Arbeitsbedingungen in Kastilien und León sowie der Region Beira in Nordostportugal im **Industriesektor**, und konkret in der **Textil-, Nahrungsmittel- und Automobilbranche**.

In beiden Ländern wurden **einseitige Arbeitsmarktreformen** durchgeführt, die zu einem **Zusammenbruch der Arbeitsbeziehungen** geführt haben. Diese Reformen haben zu einem schrittweisen und kontinuierlichen Abbau der Rechte, einem Rückgang der tarifvertraglichen Deckungsrate und Kaufkraftverlusten geführt.

Arbeitnehmer in Kastilien und León haben zwischen 2010 und 2012 einen Kaufkraftrückgang von 2,17 % erlitten. Auf nationaler Ebene beläuft sich der Wert auf 2,76 %. 210 000 Arbeitnehmer der Region Kastilien und León warten auf eine Verlängerung ihres Tarifvertrags, während für 20 000 gar keine Vereinbarung besteht. Die Vereinbarungen von insgesamt 4,5 Millionen Arbeitnehmern in Spanien gelten nicht mehr.

Die Region Beira im Nordostportugal zählte im Januar 2012 noch 52 000 Arbeitslose, bis Januar 2013 ist diese Zahl auf über 64 000 angestiegen, was einer Arbeitslosenquote von 23 % entspricht. Die am stärksten betroffenen Gruppe sind neben Frauen vor allem junge Menschen, 34 % von ihnen sind ohne Beschäftigung. Die Situation in Portugal ist jedenfalls schlimm.

Beide Länder durchleben sehr schwierige Zeiten, **die Arbeitnehmer in den Grenzregionen sind jedoch am stärksten betroffen**. Die einzige Möglichkeit für die jüngere, so gut wie noch nie in der Geschichte unserer Regionen ausgebildete Generation ist die Emigration.



EGB

EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Interregionale Gewerkschaftsräte

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

a) Textilsektor: Die durchgeführte Analyse der Situation in der Branche ist niederschmetternd. Die Tarifverhandlungen in Portugal sind blockiert und die Gehälter liegen kaum über dem garantierten Mindestlohn. Gleichzeitig wurde hervorgehoben, dass **mittelfristig für die Beschäftigung in der Branche, die bereits seit vier Jahren in der Krise steckt, keine Erholung zu erwarten ist.** Seit 2001 sind zahlreiche Arbeitsplätze verloren gegangen. 2003 zählte der Sektor noch 267 000 Beschäftigte, 2012 nur mehr 115 000.

Es wurde auch darauf hingewiesen, **dass die Textilunternehmen, die in Kastilien und León überlebt haben, zu Logistikzentren und Verbindungsstellen umgewandelt wurden.** Die Produktion wurde nach Asien ausgelagert, nur Vertrieb oder Logistik sind geblieben.

b) Automobilsektor: Die jüngste Tarifvereinbarung zwischen Renault Spanien und den Großgewerkschaften wurde erläutert, **wobei die Solidarität zwischen den verschiedenen Werken maßgeblich zur Erreichung dieses Abkommens mit Renault beigetragen hat.** Dank dieser Vereinbarung können wir jedoch zumindest von einem Erhalt von Arbeitsplätzen und „unbefristeten“ Arbeitsverträgen im Renault-Werk und Arbeit für die Zulieferfirmen reden.

Abgesehen von den großen Fabriken ist die **Automobilindustrie in Kastilien und León und der Region Beira von kleinen Kfz-Werkstätten mit durchschnittlich 5 bis 10 Mitarbeitern geprägt.** Insgesamt sind es rund 23 000 Erwerbstätige, Selbstständige und in den Zulieferfirmen, die vom Automobilsektor abhängig sind. Die wenigen, in diesem Sektor erzielten Verbesserungen bezüglich der Rechte, sind schon immer weit hinter den in den großen Werken erwirtschafteten Gewinnen zurückgeblieben. Wir stehen vor der Herausforderung, die Präsenz der Gewerkschaften auszubauen.

c) Nahrungsmittelsektor: Beide Regionen sind stark vom ländlichen Raum geprägt. Die Agrar- und Lebensmittelindustrie hat in beiden Gebieten eine Schlüsselrolle inne und ist auch ein wichtiger Faktor, um die Abwanderung zu bremsen. Es ist jedoch bedauerlich, dass Tarifverhandlungen nicht mehr mit der Perspektive durchgeführt werden, etwas zu „gewinnen“, vielmehr geht es darum, so wenig wie möglich zu „verlieren“ und bestehende Arbeitnehmerrechte zu bewahren. Wir setzen uns für einen Jahresmindestlohn von 10 000 € ein. **In den aktuellen Verhandlungen versuchen wir, die Lohnkürzungen so gering wie möglich zu halten.** Früher haben wir über Überstunden verhandelt, heute sind es Massenentlassungen.

2. Industrielle Zusammenarbeit im Hinblick auf das Ziel der territorialen Zusammenarbeit

Das Gewicht der Industrie in den oben genannten Sektoren ebenso wie im Bergbau, der Energie- und Wasserwirtschaft, dem verarbeitenden Gewerbe usw. ist erheblich. Die 2008 ausgebrochene globale Wirtschaftskrise hat jedoch auch diese Sektoren in Mitleidenschaft gezogen. So mussten **3060 Unternehmen geschlossen werden und allein im Zeitraum 2008-2009 gingen 64 330 Arbeitsplätze verloren.**

Den Daten zufolge betrafen die **Geschäftseinstellungen in Kastilien und León größere Unternehmen als in der portugiesischen Region.** Beiden Regionen gemeinsam ist der hohe Grad der **Fragmentierung ihrer Industriestruktur**, über 80 % der Unternehmen zählen weniger als 10 Beschäftigte.

Dies gilt allgemein als ein Wettbewerbsnachteil, denn damit werden unzureichende Marktkenntnisse, finanzielle Einschränkungen, traditionelle Produktionsformen, kaum Einsatz und



EGB

EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Interregionale Gewerkschaftsräte

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

Übernahme neuer Technologien, fehlende Vertriebskanäle, unzureichende Entwicklung der Logistik bzw. der Qualifikation der Arbeitnehmer verbunden, was wiederum **niedrigere Produktivität, Schwierigkeiten bei der Anpassung an ein globalisiertes und immer schärferes Wettbewerbsumfeld, Probleme bei der Einhaltung der Umwelt- oder Arbeitsschutznormen und geringe Industrieproduktion** zur Folge hat. **Es ist außerdem darauf hinzuweisen, dass die meisten kleinen und mittleren Unternehmen stark lokal verankert sind**, wohingegen große (meist ausländische) Unternehmen auch gerne in anderen Regionen nach günstigen Gelegenheiten für eine **Standortverlagerung** Ausschau halten.

Offenkundig ist die Entwicklung in der Industrie ein maßgeblicher Faktor für die künftige der Entwicklung in Europa, insbesondere für Länder wie Spanien und Portugal. Es ist herauszustreichen, dass **jeder 5. Arbeitsplatz in Europa der Industrie zuzurechnen** ist, und Studien zufolge entsteht **mit jedem neuen Job in der Industrie eine Stelle im Dienstleistungsbereich**. Das ist der sogenannte „*Multiplikatoreffekt*“ der Industriebeschäftigung.

Der industrielle Sektor ist daher ein Schlüsselfaktor zur Förderung der wirtschaftlichen Erholung in Europa. Insbesondere in Spanien und Portugal trägt die **Industrie zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand und zum Erhalt der anderen Sektoren bei**.

3. EU-Politik und ihre Auswirkungen auf das Produktionssystem und auf die Arbeitnehmer in Spanien und Portugal

Dieses Seminar behandelte auch die Frage, ob die **Europäische Union durch ihren Klammergriff die wirtschaftliche Entwicklung nicht eher abwürgt als fördert**. In Portugal, wo die Troika mitbestimmt, werden die Erwerbstätigen immer ärmer (*sie verdienen immer weniger und zahlen immer höhere Steuern*). Wachstumsfördernde Maßnahmen werden daher immer dringlicher, weil uns die Sparmaßnahmen sonst umbringen.

In Zeiten der Rezession nimmt die soziale Ungleichheit zu, in Phasen des Wirtschaftswachstums jedoch nicht ab. In der aktuellen Situation kann die Ungleichheit nicht allein durch einen Beschäftigungszuwachs (*Arbeit schützt nicht vor Armut*) abgebaut werden. **Angemessene Löhne, eine progressive Steuerpolitik, ein qualitativ hochwertiges öffentliches Gesundheits- und Bildungssystem** sowie eine angemessene Alterssicherung sind vonnöten. Das sind die Eckpfeiler für echte **soziale Gerechtigkeit**.

Spanien und Portugal müssen die öffentlichen Ausgaben drastisch kürzen und die **Arbeitnehmer, Rentner und benachteiligten Gruppen daher Einschnitte im Sozial- und Arbeitsrecht** hinnehmen.

Die wirtschaftliche Erholung in der Eurozone erfordert ein anderes, ein sozialeres Europa, das wieder auf die Säulen der Zusammenarbeit und Verteidigung eines gemeinsamen Projekts setzt und die Interessen der Bürgerinnen und Bürger vor die des Finanzsektors stellt. Dazu muss jedoch vom radikalen Spardogma abgerückt und stattdessen eine Politik betrieben werden, die Wachstum fördert und Arbeitsplätze schafft.

Die IGR tragen zur Stärkung der europäischen Gewerkschaftsbewegung an der Basis bei. Sie fördern die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis. **Die Gewerkschaften in Südeuropa müssen die Europäische Union über die Folgen der Sparpolitik aufklären**.

Vor einigen Jahrzehnten wurde (vor allem in Ländern wie Spanien und Portugal) noch viel



EGB

**EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Interregionale Gewerkschaftsräte**

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

Hoffnung auf konkrete Besserung in den Beitritt zur Europäischen Union gesetzt. Heute wird sie als Problem gesehen.

4. Regionalpolitik der Europäischen Union und Entwicklung der Makroregionen im neuen europäischen Kontext

Dieser runde Tisch **behandelte die Rahmenbedingungen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit unter der Schirmherrschaft der Europäischen Union und des Europäischen Parlaments, das, nicht zu vergessen, im Bereich der Kohäsionspolitik über eine Mitentscheidungsbefugnis verfügt.** Es wurde festgehalten, dass die Europäische Union in erster Linie die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Aus- und Weiterbildung angehen muss. **Die EU muss in die territoriale Entwicklung investieren, um Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.**

Die Mittel für die Zusammenarbeit wurden infolge der Krise gekürzt. Konkret stehen 35 000 Mio. Euro weniger bereit. Die „Sparpolitik“ **hat offenbar die „Investitionspolitik“** ausgestochen, sicherlich als eine direkte Folge der politischen „Farbe“ der meisten nationalen Regierungen in der Europäischen Union.

Die Strukturfonds (EFRE, ESF, Kohäsionsfonds und EU-Mittel für die Finanzierung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit) für den neuen Zeitraum 2014-2020 enthalten viele Unbekannte.

Die Zustimmung durch das Europäische Parlament steht zwar noch aus, Folgendes ist jedoch geplant:

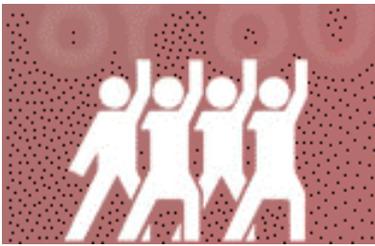
a. Kürzung der Strukturfonds um etwa 25 %: Weniger Mittel für den Solidaritätsfonds und den territorialen Zusammenhalt infolge der schweren Wirtschaftskrise in Europa.

b. Einführung von Konditionalitätskriterien: Bei Nichterfüllung des Defizitziels werden wirtschaftliche Sanktionen gegen die betreffenden Länder verhängt.

Dieses neue Szenario würde die südeuropäischen Ländern, vor allem Spanien und Portugal, **doppelt bestrafen.** Einerseits leiden wir unter den einschneidenden Sparmaßnahmen infolge der Krise, die einen Anstieg der Arbeitslosigkeit und eine Verschärfung der wirtschaftlichen Rezession nach sich zog, andererseits werden diese Länder durch die Kürzung der Strukturfonds bestraft, was dann die Situation für die Arbeitnehmer und Bürger noch weiter verschlimmert.

Darüber hinaus wurde die Makroregion RESOE (d. h. die südwesteuropäischen Regionen), die vor drei Jahren von den Regionen Kastilien und León, Nordportugal und Galicien gegründet wurde, analysiert. Es laufen derzeit Gespräche über eine Erweiterung auf die Regionen Zentralportugal, Asturien, Aragonien, Navarra und das Baskenland.

Sie wurde eingerichtet, um **den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt auf der Grundlage gemeinsamer Ressourcen und Interessen zu fördern.** Zusammenarbeit und territorialer Zusammenhalt sind Ziele des Lissabon-Vertrags, um so die Präsenz und Beteiligung der peripheren Länder zu stärken. **Sechs strategische Aktionsbereiche** wurden damals festgelegt:



EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Interregionale Gewerkschaftsräte

Kastilien und León/Beira (Nordostportugal)

EGB

1. Bildung, Universität und Forschung
2. Wirtschaft und Industrie
3. Verkehr und Logistik
4. Beschäftigung
5. Kultur und Tourismus
6. Umweltschutz

Im Rahmen der Punkte Wirtschaft und Industrie bzw. Beschäftigung können aus Sicht der IGR die Lebensumstände der Grenzarbeitnehmer verbessert werden, indem Projekte angestoßen werden, die die Entwicklung der Industriestrukturen in den Regionen fördern und die Tarifverhandlungen stärken.

Die Gewerkschaften, **im konkreten Fall die IGR**, haben als Instrumente der grenzübergreifenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit **gefordert, an der Umsetzung dieser Aktionsschwerpunkte mitzuwirken, um die Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen der Entwicklung spezifischer Projekte zu verteidigen.**

INTERREGIONALER GEWERKSCHAFTSRAT

**HAINAUT (B) – NORD PAS DE CALAIS (F) – WEST-VLAANDEREN (B) – SOUTH
EAST ENGLAND (UK)**

(IGR HNFK)

25.03.2013

**„Koordinierung der Tarifverhandlungen
in der Euroregion“**

CMCAS – Rue de Thouars – F-59542 CAPPELLE-EN-PEVELE

Teilnehmerliste: siehe Anlage

Protokoll

Vorstellung des IGR HNFK & seiner wichtigsten Aufgaben

Der Interregionale Gewerkschaftsrat HNFK (IGR HNFK)

- umfasst die Gewerkschaftsvertreter von neun Gewerkschaftsorganisationen in den folgenden Regionen
 - o Hennegau (CSC & FGTB) und Westflandern (ABVV & ACV), Belgien;
 - o Nord Pas de Calais (CFDT, CFTC, CGT, FO), Frankreich;
 - o Südostengland (SERTUC), Vereinigtes Königreich

- deckt somit 4 Regionen ab

- in denen insgesamt 3 Sprachen gesprochen werden

Der IGR HNFK

- unterstützt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsorganisationen,
- wirkt in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen an grenzüberschreitenden Organen mit,
- informiert die Grenzgänger über soziale und wirtschaftliche Rechte (Steuern, Arbeitslosigkeit, Sozialversicherung usw.).

Zu diesem Zweck verfügt der IGR HNFK über ein Netzwerk mit gewerkschaftlichen EURES-Beratern, das Teil des EuresChannel-Netzwerks ist.

Seine Partner im EuresChannel-Netzwerk: öffentliche Arbeitsverwaltungen & Arbeitgeber in der Euroregion.

Es wird sich hauptsächlich mit der grenzüberschreitenden Mobilität befassen.

Der IGR HNFK hat derzeit den stellvertretenden Vorsitz des EuresChannel-Netzwerks.

Vorstellung des Studientags/Seminars

Dieser Studientag wird über den EGB im Rahmen eines europäischen Projekts mit dem Titel **„Beitrag der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) an der Umsetzung der Prioritäten und des Arbeitsprogramms des EGB im Bereich Koordinierung der Tarifverhandlungen“** organisiert.

Zweite Phase des seit 2010 in der EU mit der finanziellen Unterstützung der EG durchgeführten Projekts. Es sind 7 IGR betroffen.

Ziele:

- Bestandsaufnahme der Tarifverträge in jedem der betroffenen Länder;
- Ausarbeitung eines Plans, wie zusammengearbeitet und den Arbeitgeberorganisationen gemeinsam entgegengetreten werden soll. Angesichts der derzeitigen Wirtschaftskrise ist es unerlässlich, **eine länderübergreifende Gewerkschaftsstrategie zu erarbeiten.**

Ablauf des Studientags: Prüfung der Tarifverträge der 3 betroffenen Länder **im Handelssektor**

In Frankreich Bestandsaufnahme der Tarifverhandlungen im Handelssektor; vgl. beigefügte Unterlagen von CFTC.

Die Gewerkschaften sind im Einzelhandel – Kleinstunternehmen – nur sehr schwach vertreten.

Gleiches gilt für Belgien.

In Belgien „bewegt sich derzeit nichts“, da man an *einer Harmonisierung/einem gemeinsamen Status für Arbeiter & Angestellte* arbeitet.

Die Gewerkschaftsorganisationen achten darauf, dass bei dieser Harmonisierung nicht am kleinsten gemeinsamen Nenner angesetzt werden.

Es ist auch nicht annehmbar, dass sie zulasten der öffentlichen Behörden oder der Sozialversicherung vorgenommen wird!

Die öffentlichen Behörden müssen diese Angelegenheit bis zum 8. Juli 2013 behandeln!

Lohnentwicklung: Angesichts der Krise würde nur die Indexierung der Löhne beibehalten werden!

Die Elemente, die „den Index einbinden“, könnten sich entwickeln, da bestimmte Produkte dort nicht mehr berücksichtigt werden!

Folge: 2013 würde es keine Lohnindexierung geben. Dadurch würde sich die Kaufkraft nicht verbessern.

In Wallonien bestehen Umschulungszellen: Gewerkschaften und Arbeitsverwaltungen nehmen daran teil.

! In Bezug auf die Verwaltung der gemeinsamen Beschäftigungsangebote (Belgien-Frankreich) bietet die wallonische Arbeitsverwaltung FOREM nur wenige Stellen an !

Im Vereinigten Königreich (UK)

Der Einzelhandel macht 5% des BIP aus und beschäftigt 10% der Arbeitnehmer.

Viel

- Teilzeitarbeit, vor allem bei Frauen;
- Flexibilität, die verlangt wird;
- Ungewissheit bei Löhnen und Beschäftigung, vor allem im Südosten und Osten Englands und in London

Angesichts der Krise eine besorgniserregende Situation!

Schließung großer Handelsketten = zahlreiche Arbeitsplätze gehen verloren.

Es wird darauf hingewiesen, dass „die Gesetzgebung in diesem Bereich nicht so gut wie in Belgien oder in Frankreich ist“.

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, z.B. Stundenlohn = +/- 7 € & Null-Stunden-Vertrag!

„In Belgien ist die Situation anders, aber man greift bei Bedarf über *Zeitarbeitsfirmen (intérim)* auf Leute zurück“; daher der Begriff „*contrats au jour le jour*“ („von Fall zu Fall-Verträge“)

Ziemlich geringe Gewerkschaftsdichte: 12%

Einige größere Unternehmen haben mit den Gewerkschaften Konzern-/Unternehmensvereinbarungen geschlossen.

Feststellungen, die allen Regionen gemein sind

- *Im Bereich des Einzelhandels – Kleinstunternehmen – sind die Gewerkschaften nur sehr schwach vertreten.*
- *Schwierigkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit & die Löhne Sektor, der vor allem weibliche und junge Mitarbeiter umfasst. Aufeinanderfolge von Sozialplänen in den verschiedenen Ländern*
- *Umgehung der Tarifverträge in einigen Sektoren. Beispiele:*
 - *in Dienstleistungsunternehmen (z.B. Haushaltshilfen)*
 - *hinsichtlich der Öffnungszeiten von Geschäften an Sonn- und Feiertagen*
- *Situation der Ladenketten, die in mehreren Ländern präsent sind. Trotz europäischer Betriebsräte (EBR) fehlende Gerechtigkeit, Problem der Wiedereingliederung (Umschulung/Outplacement)*
- *Der elektronische Handel (Beschäftigte & Umsatz) wird separat vom Einzelhandel der gleichen Gruppe betrachtet*
Preise: Bei einigen Ketten (z.B. Carrefour) sind die Preise im Laden teurer als im Internet! Dies gilt für den Non-Food-Bereich.
- *Beseitigung „kleinerer Strukturen“: Der Trend geht dahin, Franchisenehmer zu finden. Von daher Änderung der Tarifverträge = Verlust von Lohnvergütungen*
- *In einigen Sektoren Schwierigkeit, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden*
Frage: Wie können die verschiedenen Länder miteinander verbunden werden, um eine richtige & angemessene Ausbildung zu gewährleisten?

Wunsch der Gewerkschaftsorganisationen auf euroregionaler Ebene

Einrichtung eines EBR, z.B. bei Sportsdirect.com (Belgien-UK)

! In der Praxis ist der EBR eher ein Diskussionsforum als eine Plattform der Zusammenarbeit!

Diskussion

Letztendlich

- ist die Schaffung unserer eigenen Netzwerke wichtiger als der EBR
- sind unsere Delegierten unsere besten Quellen
- sollte eine Datenbank eingerichtet werden, um die Entwicklung der Verhandlungen innerhalb einer Gruppe in verschiedenen Ländern betrachten zu können.

Dazu:

- ist der Austausch von Informationen zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern der verschiedenen Länder unerlässlich.
- wurde konkret eine Liste mit den Kontaktdaten der Teilnehmer dieses Studientags erstellt und verteilt.

! Damit die Liste immer auf dem neuesten Stand ist, wird jeder gebeten, dem IGR HNFK jedwede diesbezügliche Änderung mitzuteilen!

Das Sekretariat des IGR HNFK wird die Liste an alle betroffenen Personen weiterleiten.

Die 3. Phase des Projekts: Abschlussseminar im Mai/Juni 2013, zu dem Gewerkschaftsmitglieder eingeladen werden.

Anlagen:

1/- Teilnehmerliste

2/- Unterlagen Tarifverhandlungen, Handelssektor in Frankreich.

Schlussfolgerungen vom Seminar des IGR Dreiländereck « Die Systeme der Tarifverhandlungen » am 21. März 2013 in Mulhouse (Frankreich)

Das Seminar vom IGR Dreiländereck « Die Systeme der Tarifverhandlungen » fand am 21. März 2013 in den Räumen der CFDT Mulhouse statt.

Im ersten Teil dieses Seminars wurden die **Systeme der Tarifverhandlungen** in Deutschland sowie in Frankreich vorgestellt. Siehe hierzu z.B. auch die Informationen auf der Website des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI:

- Tarifverhandlungen in Deutschland: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>
- Tarifverhandlungen in Frankreich: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen>

In der Diskussion wurde festgehalten, dass die fundamentalen Unterschiede dieser beiden Systeme bezüglich der Akteure, deren Kompetenzen sowie beim Ablauf der Verhandlungen eine große Herausforderung für die grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen bedeuten.

Andererseits verdeutlichte die Präsentation der **Entwicklung von Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstruktur** am Oberrhein eine hohe grenzüberschreitende wirtschaftliche Verflechtung:

- Insgesamt rund 96.000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger am Oberrhein (F – D- CH)
- Trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise ist die Gesamtzahl der Grenzgänger/innen ungefähr konstant geblieben. Grund: in Deutschland (und in der Schweiz) wurde die Möglichkeit von Kurzarbeit erweitert, um Entlassungen zu verhindern.
- Mehr als 400 Unternehmen am Oberrhein haben Niederlassungen in mindestens einer der anderen Teilregionen am Oberrhein
- Vielfältige grenzüberschreitende Beziehungen zwischen Zuliefer-Betrieben und Abnehmer-Betrieben von Produkten und Dienstleistungen

Debatte « Die grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen – aktueller Stand und Perspektiven »

Situation der Grenzgänger/innen:

Der Arbeitsmarkt der Region Oberrhein ist trotz des trinationalen Status für Arbeitnehmer/innen aus den jeweils anderen Teilgebieten bereits seit geraumer Zeit vergleichsweise durchlässig und weist einen hohen Integrationsgrad auf. Im europaweiten Vergleich ist EURES-T Oberrhein mit ca. 96.000 Grenzgängerinnen und Grenzgängern die EURES-Grenzpartnerschaft mit der zweithöchsten grenzüberschreitenden Mobilität.

Mittelfristig ist jedoch davon auszugehen, dass die Zahl der Grenzgänger/innen am Oberrhein zurückgehen wird. Dies resultiert vor allem aus der nachlassenden Fremdsprachenkompetenz und aus den nach wie vor bestehenden Problemen bei der grenzüberschreitenden Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen sowie der adäquaten Entlohnung. Darüber hinaus spielt auch die demografische Entwicklung eine gewisse Rolle.

Arbeitsbeziehungen:

Unternehmen agieren zunehmend global:

- Unternehmen fusionieren über Grenzen hinweg
- Unternehmen kaufen ausländische Unternehmen auf
- Verlagerungen ins Ausland
- Schließung von Filialen im Ausland
- Gründung von europäischen Aktiengesellschaften

Das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer/innen bzw. deren Interessenvertretungen wie Gewerkschaften und Betriebsräte ist unausgewogen. Unternehmen versuchen, durch internationale Konzernstrukturen sich jeweils die für sie günstigsten Regelungen bezüglich Steuern, Subventionen, Arbeitsrecht etc. auszusuchen. Lohn- und Sozialdumping sind die Folge.

Arbeitnehmer(-Vertretungen) fehlt oftmals die Rechtsgrundlage, um mit den Arbeitgebern auf gleicher Augenhöhe zu sein.

Euro-Betriebsräte (EBR)

- Die Kriterien, um einen EBR gründen zu können, erfüllen nur wenige Unternehmen.
- Oft fehlt den Arbeitnehmer-Vertretungen die Information, dass sie einen EBR gründen könnten.
- Zum Teil bestehen auch Ängste, dass durch einen EBR es schwieriger wird, die Interessen der Arbeitnehmer/innen eines einzelnen Betriebs zu vertreten.

Schlussfolgerungen und Forderungen:

- Das europäische Sozialrecht muss harmonisiert werden. Die bisherige Strategie der Koordinierung der Sozialsysteme führt dazu, dass Unternehmen versuchen, sich die jeweils günstigsten Regelungen auszusuchen.
- Ähnliches gilt für das europäische Arbeitsrecht. Zumindest das Prinzip „gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss realisiert werden. Ziel muss der soziale Fortschritt in Europa sein. Im Konfliktfall müssen die sozialen Schutz- und Arbeitnehmerrechte Vorrang vor der Dienstleistungsfreiheit und dem Binnenmarkt haben.
- Die Tarifpolitik kann dazu dienen, die Krise zu überwinden. Wenn wir hohe Lohnforderungen stellen und durchsetzen, werden Kaufkraft und Konsum gestärkt.
- Die Arbeitnehmer-Vertretungen müssen besser über die Arbeitsbeziehungen in anderen Ländern und über die Rechte und Pflichten eines EBR informiert sein. Die Angebote vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut, des EGB und der europäischen Branchengewerkschaften müssen bekannter werden.
- Wir Gewerkschaften brauchen eine Kultur der grenzüberschreitenden und europäischen Debatte. Um die Situation der Arbeitnehmer/innen zu verbessern, müssen Informationen grenzüberschreitend gesammelt und ausgetauscht werden und dann gemeinsam eine Strategie entwickelt werden.
- Der IGR kann die Branchengewerkschaften dabei unterstützen, indem der IGR z.B. grenzüberschreitende Kontakte vermittelt oder grenzüberschreitende Treffen organisiert.
- Diese Arbeit kann jedoch nur geleistet werden, wenn zusätzliches und speziell ausgebildetes Personal (Kenntnis der Sprachen der Nachbarländer, z.B. EURES-Berater/innen) und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Beitrag der IGR zur Umsetzung des EGB-Arbeitsprogramms und Prioritäten bei der Koordinierung der Tarifverhandlungen

– Fallbeispiel Fantoni-Gruppe

Nordost Friaul-Julisch Venetien/Slowenien: CGIL CISL UIL ZSSS KS90

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Friaul-Julisch Venetien/Slowenien (FVJ/Slo) organisierte im Zuge des Projekts „Beitrag der IGR zur Umsetzung des EGB-Arbeitsprogramms und Prioritäten bei der Koordinierung der Tarifverhandlungen“ in den Räumlichkeiten von Fantoni in Osoppo ein Treffen. Dieses von der Europäischen Kommission finanzierte Projekt soll Beispiele für grenzüberschreitende Verhandlungen und/oder Vereinbarungen in einem Unternehmen und/oder Sektor ausmachen. Der Schwerpunkt liegt dabei insbesondere auf den konkreten Praktiken der grenzüberschreitenden Verhandlungen oder Rahmenvereinbarungen.

Der IGR FVJ/Slo hat dafür die Fantoni-Gruppe ausgewählt, einen der wichtigsten wirtschaftlichen Akteure in der Region Friaul-Julisch Venetien, der auch Eigentümer der Firma Lesonit in Slowenien ist.

Die Fantoni-Gruppe beschäftigt rund 850 Mitarbeiter in Italien. Die Hauptniederlassung der Gruppe befindet sich in der Provinz Udine, genauer gesagt im Gewerbegebiet von Osoppo. Hier arbeiten rund 640 Mitarbeiter, wovon rund hundert in der Produktion von Büromöbeln, weitere 400 in der Plattenproduktion (65 % MDF und der Rest Spanplatten) und 13 in der Verwaltung beschäftigt sind. Unweit von diesem Standort sind zwei weitere Betriebe der Fantoni-Gruppe angesiedelt: Lacon stellt Paneele her und beschäftigt rund fünfzig Mitarbeiter und bei Patt arbeiten ca. dreißig Personen. Und schließlich sei auch der Betrieb Novolengo in Avellino erwähnt. Die Gruppe hat darüber hinaus noch Niederlassungen in Slowenien, wo Lesonit knapp 200 Personen beschäftigt, und in Serbien (Špik Iverica).

Lesonit war eines der ersten Unternehmen in Europa, das 1944, als sich die Familie Falersa im slowenischen Ilirska Bistrica niederließ, Holzfaserplatten im Nassverfahren herstellte. Nach der Übernahme durch die Fantoni-Gruppe im Jahr 2000 wurde das Unternehmen sowohl in Bezug auf die Produktionsanlagen als auch organisationstechnisch umfassend modernisiert. Dieser 2007 abgeschlossene Prozess war mit Investitionen in Höhe von rund 65 Mio. € verbunden. Der aktuelle Standort erstreckt sich über ca. 220 000 m², wovon 36 000 m² überdacht sind. Dank seiner strategischen Position hat sich das Unternehmen in einer Region mit zunehmender wirtschaftlicher und kommerzieller Bedeutung zu einer industriellen Drehscheibe entwickelt. Lesonit bietet ein breites, qualitativ hochwertiges Produktsortiment auf dem neuesten Stand der Technik, das sich

nicht auf MDF-Platten beschränkt. Holzfurniere und Spezialpaneele – spezielle HDF-Platten mit niedrigem Formaldehydgehalt – komplettieren das Angebot dieses Paradeunternehmens der slowenischen Industrie. Die in Stärken zwischen 2,5 und 8 mm erhältlichen Platten enthalten Phenolharze, die eine hohe Widerstandsfähigkeit und eine vielseitige Verwendbarkeit gewährleisten.

Produktionsvolumen und Umsatz fielen im Jahr 2012 bescheiden aus. In Italien erzielte die Gruppe einen Umsatz von ca. 270 Mio. € und schloss das Geschäftsjahr mehr oder weniger ausgeglichen ab.

Die Sitzung wurde am 16. April 2013 auf Initiative des IGR FVG/Slo abgehalten. Daran nahmen Vertretern des IGR FVG/Slo, des EGB, des Betriebsrats der Fantoni-Gruppe, der Gewerkschaften aus der Region Friaul-Julisch Venetien und Slowenien sowie der Geschäftsführung des Unternehmens teil.

Der IGR FVG/Slo IGR war durch seinen Präsidenten Roberto Treu vertreten. Er koordinierte die Veranstaltung, präsentierte die Herausforderungen des Projekts und erläuterte die Rolle des Interregionalen Gewerkschaftsrats in Bezug auf die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer und der Konjunktur in Grenzregionen. Der IGR FVG/Slo setzt sich seit seiner Gründung für die Anerkennung des Grenzarbeitnehmerstatus und die Regularisierung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit ein, die lange Zeit in der italienisch-slowenischen Grenzregion vorherrschend war. Ganz im Sinne dieses Engagements war und ist der IGR (aktiv von den Sozialpartnern, Institutionen und wirtschaftlichen Akteuren unterstützt) bis zum heutigen Tag Initiator zahlreicher Aktionen zur Förderung einer integrierten Entwicklung der Wirtschaft in der Grenzregion Slowenien/Friaul-Julisch Venetien, die von Hafenkooperationen im Verkehrssektor über den Tourismus und industrielle Aktivitäten bis zur Dienstleistungsbranche alle Bereiche betrifft. Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit einer stärkeren Vereinheitlichung und Harmonisierung der vertraglichen Arbeitsbedingungen und Systeme der sozialen Sicherheit für die Arbeitnehmer und den Arbeitsmarkt immer dringlicher.

Als Vertreterin des EGB war Claude Denagtergal, Expertin für Wirtschaft und sozialen Zusammenhalt, eingeladen. Sie stellte ausführlich die Grundzüge der EGB-Politik in Bezug auf Tarifverhandlungen und -verträge vor. Tarifverhandlungen sind, insbesondere in Krisenzeiten, wenn oft den Arbeitnehmern die Zeche dafür aufgebürdet wird, ein wichtiges Instrument zur Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer. Der EGB ist strikt gegen die Sparpolitik der Europäischen Union, die die Rezession in den letzten Jahren nur verschärft hat. Es bedarf einer, von den wichtigsten europäischen Ländern und der EU, insbesondere durch *Euroanleihen*, unterstützten Investitionspolitik, um aus dieser Sackgasse herauszukommen.

Das Unternehmen war durch den Geschäftsführer und Mitglied des Verwaltungsrates von Fantoni vertreten. Er unterstrich zunächst die Bedeutung dieser Sitzung (es war in der Tat das erste Mal, dass italienische und slowenische Arbeitnehmervertreter der zwei Hauptniederlassungen der Gruppe zusammentrafen) und legte dann die allgemeine Lage des Konzerns dar und lobte die gute Qualität des in den einzelnen Betrieben bestehenden Dialogs zwischen Management und Gewerkschaftsvertretern. Er bezeichnete die Sitzung als einen wichtigen Schritt in den Arbeitsbeziehungen, hin zu neuen Perspektiven für den sozialen Dialog.

Die italienischen Gewerkschaften wurden von den regionalen Sekretären der drei wichtigsten Verbände der Holzindustrie in Friaul-Julisch Venetien – Fillea CGIL, CISL und Filca Feneal UIL – vertreten. Sie erläuterten die allgemeine Struktur des nationalen Tarifvertrags für die Holz- und Möbelbranche in Italien und gingen näher auf die Punkte – regulatorische und rechtliche Aspekte aber auch leistungsabhängige Lohnbestandteile – ein, die am Standort Osoppo Gegenstand von Tarifverhandlungen sind.

Der Präsident des IGR FVG/Slo wies nochmals darauf hin, dass die regionenübergreifende Organisation im Jahr 2009 eine zweisprachige Datenbank mit den wichtigsten Tarifverträgen aus den verschiedenen Sektoren, darunter natürlich auch die Betriebe, um die es in dieser Sitzung ging, angelegt hat. Die Daten in Bezug auf den Holzsektor sollten dementsprechend aktualisiert werden.

Der slowenischen Delegation gehörten Vertreter von ZSSS, der bedeutendsten slowenischen Gewerkschaft, und SINLES, der wichtigsten Branchengewerkschaft, an, die durch ihren Sekretär Mitja Bukovec vertreten war. Bojan Kramar, der regionale Sekretär von ZSSS für die Regionen Primorska und Notranjska (wo sich das Lenosit-Werk von Ilirska Bistrica befindet) stellte in Grundzügen den in Slowenien geltenden nationalen Tarifvertrag für die Holzbranche dar.

Die Vertreter des Fantoni-Betriebsrats sprachen über die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb, die sie trotz einer in den letzten Monaten zunehmenden Inanspruchnahme beschäftigungspolitischer Maßnahmen, um Nachfragerückgängen zu begegnen, als sehr positiv einschätzten. Der soziale Dialog mit der Geschäftsführung wurde ebenfalls gelobt. Es gibt natürlich immer auch unterschiedliche Auffassungen, die Diskussionen sind im Allgemeinen jedoch von einer Bereitschaft zur Zusammenarbeit und gegenseitigem Verständnis geprägt.

Diese positive Einschätzung der Beziehungen mit dem Management wird auch von den Vertretern des Lesonit-Betriebsrats geteilt, der in diesem Zusammenhang auf die Investitionen im Zuge der Übernahme des Unternehmens durch Fantoni verwies. Die umfangreichen, in einer Krisensituation für Lesonit getätigten Investitionen wurden besonders hervorgehoben, da das Unternehmen die Übernahme durch einen Spekulanten gefürchtet hatte. Die Fantoni-Gruppe hat sich letzten Endes jedoch als ein seriöser und kompetenter Investor erwiesen.

Zum Abschluss dieses erstmaligen Treffens zwischen Vertretern der Fantoni-Betriebsräte von Osoppo und denen von Lesonit in Ilirska Bistrica wurde eine Reihe gemeinsamer Verpflichtungen beschlossen, um alle Unterrichts- und Anhörungsrechte im Unternehmen zu koordinieren. Bis vor Kurzem wurden die Arbeitsbeziehungen in den beiden Ländern getrennt gehandhabt. Die Arbeitnehmervertreter der beiden Betriebe tauschten wichtige Informationen über die ihre jeweilige Situation und die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Erfahrungen aus. Ziel war es, einheitliche Analysen zu gewährleisten und Vorschläge bezüglich des Niveaus der Arbeitsbedingungen und der Investitionspolitik der Gruppe sowie Änderungen der Arbeitsorganisation zu unterbreiten.

In diesem Zusammenhang wurde beschlossen, im Unternehmen ein Seminar im Hinblick auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) abzuhalten, da alle in den EU-Richtlinien geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Dieses neue Arbeitnehmervertretungsgremium könnte in den beiden Ländern direkt und in einheitlicherer Form beim Management der Gruppe intervenieren, insbesondere im Hinblick auf die Investitionspolitik. Diese wird mehr als ein Entwicklungsinstrument denn als ein auf Lohndumping und Abbau der Arbeitnehmerrechte basierender Faktor für die Verlagerung oder den Wettbewerb zwischen den Betrieben gesehen. Es wurde daher beschlossen, die Tarifpolitik zwischen den Gewerkschaften der beiden Unternehmenseinheiten stärker zu koordinieren. Es soll eine gemeinsame Dynamik in Bezug auf Beschäftigung und Engagement geschaffen werden, die vor allem die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den beiden Betrieben betrifft, die bis dahin ohne Beteiligung der Gewerkschaften ablief.

Am Ende dieser einhellig positiv eingeschätzten Sitzung unterstrichen die Teilnehmer die Bedeutung der von EGB und IGR ergriffenen Initiativen, die, wie es hier der Fall ist, Integrations- und Wirtschaftsentwicklungsprozesse in Grenzregionen fördern und Formen von Dumping bekämpfen sollen, die Unterschiede in den Sozialschutzsystemen ausnutzen.

Die Verwirklichung stärker harmonisierter Tarifpolitiken ist demnach von entscheidender Bedeutung, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Union zu verbessern.

Als Slowenien

PROTOKOLL

IGR – Tagesseminar

„Beitrag der IGR zur Umsetzung der Prioritäten und des Arbeitsprogramms des EGB im Bereich der Koordination von Tarifverhandlungen“

Am: **Dienstag, 19. März 2013, 9.00 – 15.00 Uhr**
Ort: **Bad Radkersburg, Congresszentrum Zehnerhaus**
Teilnehmer: **siehe Anwesenheitsliste**

Vorsitzender Heinrich Kern begrüßt die Teilnehmer, im Besonderen die slowenischen KollegenInnen und den Europabetriebsrat der Fa. Porr AG, Koll. Albert Stranzl.

Er berichtet über Probleme der kleinen IGR's, denen zur Durchführung von Projekten u.a. die finanzielle Grundlage fehlt. Bei der letzten Koordinationsausschusssitzung in Brüssel zeigte er dies auf und wurden nunmehr die 7 IGR's beauftragt, solche Veranstaltungen wie heute durchzuführen, für die Brüssel die Kosten übernimmt.

Auftretende Probleme bei grenzüberschreitenden Vereinbarungen wird Koll. Albert Stranzl heute aufzeigen.

Europa-BR Fa.Porr AG, Stranzl Albert:

Dankt für die Einladung, stellt sich kurz vor – er kommt vom Bausektor und wird versuchen, einen Einblick in die Arbeit europäischer Betriebsräte (EBR) zu geben. Regelungen durch Kollektivverträge, Maßnahmen für europ. Betriebsräte § 97, Arbeitsverfassungsgesetz – dieses regelt eine Mitwirkung bei Versetzungen und beginnt hier die Tätigkeit eines BR, wenn Beschäftigte in ein anderes Land versetzt werden. Dieses europ. Betriebsverfassungsgesetz wurde grundsätzlich nur für Standorte gemacht, nicht für Baufirmen zum Beispiel. Eine Besonderheit in Österreich sind auch nach wie vor die getrennten Arbeiter- bzw. Angestellten-Betriebsräte. Diese Besonderheit gibt es im Europ. Betriebsverfassungsgesetz überhaupt nicht.

In Wirklichkeit ist der europ. BR ein zahnloses Werkzeug mit nur einem Recht auf Anhörung. Die Ursachen, warum dies noch nicht geändert wurde, liegen in den höchst unterschiedlichen Mitbestimmungstraditionen, den unterschiedlichen Betriebsgewerkschaften, aber auch in der fehlenden Kontinuität in den angelsächsischen Ländern. Bevor man in vielen Ländern einen Betriebsrat gründen kann, muss man dort erst eine Betriebsgewerkschaft gründen. Ohne Betriebsgewerkschaft kann kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden.

Bis heute sind wir ein kleiner europäischer Betriebsrat geblieben. Die Skepsis mancher nationaler Gewerkschaften ist groß auch aus Sorge um ihren eigenen Einfluss.

EBR Stranzl hat an einer Studie der AK Wien mitgearbeitet, die die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene erhoben hat. Diese Unterlagen stellt er den Teilnehmern des Seminars auch zur Verfügung.

Schwerpunkte dieser europäischen Erhebungen waren u.a. Aushöhlung des Kollektivvertragssystems, Abbau von Arbeitnehmer/innen/rechten, Veränderung von Löhnen, Veränderung von Arbeitszeitregelungen u.a. In seinem Referat streicht Koll. Stranzl einige dieser Punkte besonders hervor. Der Neoliberalismus hat es in vielen Ländern des europäischen Raumes geschafft, die Gewerkschaften an den Rand zu drängen.

Türkl Joze, ZSSS

Fragt sich, was hier auf europäischer Ebene in einigen Ländern passiert ist, dass sich Leute über Nacht anders verhalten.

Seit 10 Jahren streiten wir mit der Firma GRAMMER AG, spezialisiert auf die Entwicklung und Herstellung von Komponenten und Systemen für Pkw-Innenausstattung. Die

Firmenleitung mit Sitzen in Europa, Amerika und Asien sagt, sie braucht keine Gewerkschaft, sie habe ja einen Betriebsrat. Aber wir in Slowenien gehen von den Grundlagen aus. Ein BR allein kann nicht agieren. Es gibt hier große Länderunterschiede. Wir konnten einmal Betriebsräte der Fa. Strabag besuchen. Dort hat der Betriebsrat ein eigenes Büro und große Kompetenzen. In Slowenien ist dies nicht der Fall.

EBR Stranzl Albert: In Österreich haben wir auf gewerkschaftliche Ebene ein umgekehrtes System, als in anderen europ. Ländern. Hier sind die Funktionäre die Gewerkschaft. Er sieht das Problem in Österreich, dass Betriebsräte nicht mehr das Charisma haben, immer schlechter ausgebildet sind und sich nicht mehr zur Verfügung stellen wollen, weil sie täglich von Gewerkschaften, Dienstnehmern, der Firma, der Politik „geprügelt“ werden. Es kann aber nicht sein, dass arbeitende Menschen nur mehr untereinander ausgespielt werden. Er ist sich auch sicher, dass irgendeine Plattform auf Unternehmerseite existiert, in der jene Dienstnehmer gekennzeichnet werden, die sich in irgendeiner Weise an Gewerkschaften gewandt haben. Auch dieses Phänomen sollte man beobachten.

Er informiert über die getroffene Vereinbarung zwischen dem europ. BR und der Fa. Porr AG in der länderübergreifend einige heikle Bereiche, wie Unterrichtung und Anhörung, Zusammenarbeit innerhalb des EBR, sowie Schutz der Mitglieder des EBR u.a., geregelt sind. Diese Vereinbarung betrifft innerhalb des Konzerns 396 GmbH's, 23 verschiedene KV's kommen zur Anwendung. Auch ein Klagsrecht für den Betriebsrat wurde rein geschrieben.

Auch für eine Firmenleitung bringt eine solche Vereinbarung Vorteile – u.a. weniger Probleme mit Behörden im jeweiligen Land. Es wurde auch ein Übereinkommen zum Thema Datenschutz auf europ. Ebene, sowie Richtlinien für Auslandseinsätze innerhalb des Porr-Konzerns unterzeichnet. Auch wurde ein Sozialfonds für Mitarbeiter eingerichtet, der von der Konzernleitung automatisch immer wieder aufgestockt wird.

Es ist ganz wichtig, dass sich Betriebsräte international treffen, um sich auszutauschen und in der Folge besser agieren zu können. Wenn Probleme auftauchen, muss man in der nächsten Vereinbarung etwas dazu schreiben, damit dieses Problem nicht mehr auftreten kann. Leider gibt es zu wenig europ. Betriebsräte, die in diesen Bereichen agieren.

Vors. Kern dankt für die interessanten Ausführungen und die zur Verfügung gestellten Unterlagen darüber.

Mittagspause

BRV Andreas Rabl – Fa. Boxmark:

Koll. Rabl stellt sich kurz vor – er ist seit 2001 bei der Firma beschäftigt und seit 2010 bis lfd. freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Die Firma stellt hochwertige Polsterleder für den Innen- und Außenbereich her. Die Firma hat 2 Standorte in Österreich, sowie noch Standorte in Slowenien und Kroatien. Beim Standort in Feldbach sind 635 Dienstnehmer beschäftigt, davon 210 Angestellte, die restlichen Arbeiter sind im Betrieb selbst und in der Schlosserei, als Elektriker, Staplerfahrer sowie im Fuhrpark beschäftigt. In Jennersdorf sind rund 320 Beschäftigte (300 Arbeiter, ca. 20 Angestellte). In Slowenien gibt es rund 400 Beschäftigte und in Kroatien über 2.000 Beschäftigte. Die KV-Löhne in den Ländern sind sehr unterschiedlich. Die Löhne für die Arbeiter in Kroatien z.B. belaufen sich auf ca. 300,-- bis 350,-- € mtl. ohne Zuschläge und in Slowenien auf ca. 500,-- bis 700,-- €. Es gibt auch unterschiedliche Zulagen.

Leider gibt es in Slowenien und Kroatien keinen Betriebsrat, daher hat Koll. Rabl auch keine näheren Informationen aus diesen Betrieben.

Koll. Puffer Reinhard, ÖGB Südoststeiermark informiert darüber, dass es schon ein Treffen bzw. Erfahrungsaustausch zwischen slowenischen und steirischen KollegenInnen gegeben hat, wobei die Slowenen großes Interesse an der Struktur in Österreich gezeigt haben.

Türkl Joze:

Nachdem er auch ehrenamtlich Vorsitzender der Gewerkschaft Textil in Slowenien ist möchte er darüber informieren, dass bereits mehrfach versucht wurde, eine Sitzung österreichischer, slowenischer und kroatischer Gewerkschaftsfunktionäre, die für diesen Bereich zuständig sind, einzuberufen. Ein Erfahrungsaustausch wäre hier enorm wichtig. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei der Fa. Boxmark in Slowenien ist sehr gering. Es gibt eine Konkurrenzgewerkschaft. Die Gewerkschaft Textil ist eine Gewerkschaft des Staates. Es gibt aber auch eine sog. Unabhängige Gewerkschaft im Gebiet Podravje. Diese Gewerkschaft des Herrn Ploch hat besonders viele Mitglieder. In Slowenien gibt es das Problem, dass die Zahl der Mitglieder abnimmt, es ist schwierig, neue dazu zu gewinnen. Man kennt auch die kroatischen KollegenInnen der Firma Boxmark bzw. der Gewerkschaft Textil. In Slowenien wurde noch nicht versucht, bei der Fa. Boxmark einen Betriebsrat einzurichten, denn man konzentriert sich derzeit auf die Betriebsvereinbarung und versucht, sich dort zu stärken. Man möchte die Kontakte aber schon ausbauen.

Rasko Lojze, ZSSS

Informiert über ein weiteres Problem der Gewerkschaft Textil in Slowenien. Wenn Textilbetriebe (z.B. die deutsche Fa. Prevent) ihre Produktion in ein anderes Land verlegen, wird z.B. den Näherinnen etwas versprochen, man entzieht Ihnen die Gewerkschaftsvertretung und nach 1 Monat stehen sie auf der Straße.

Bei anderen Betrieben hat man wieder das Problem, dass Dienstnehmer einzeln zu den Vorgesetzten bestellt werden und ihnen dort unmissverständlich mitgeteilt wird, wie sie sich zu verhalten haben, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten wollen. Die Leute haben Angst, sich überhaupt einer Gewerkschaft anzuvertrauen. Sie haben Angst um ihren Arbeitsplatz bzw. ihre fixe Anstellung zu verlieren. Ein EBR funktioniert in Slowenien nicht so, wie er sein sollte. Es gibt niemals einen Sitz in einem anderen Staat und keinen Vorsitzenden. Es gibt in Slowenien 10 europ. BR, aus jeder Branche einen. Wir sehen keine großen Vorteile für unsere Mitglieder darin. Die Regierung der Länder widmen dem keine große Aufmerksamkeit, solange Brüssel nicht Druck darauf ausübt.

Türkl Joze ergänzend dazu:

Vor 2 Jahren wurde der Textilbetrieb Mura von der Fa. Wolfurt übernommen. Gemäß Gesetz wurden die Arbeiter für eine Probezeit übernommen. Es wurde versucht, die Arbeiter, die vorher schon bei der Gewerkschaft waren, zu übernehmen. Die Firmenleitung hat den Dienstnehmern dort mitgeteilt, wenn sie erfahren, dass jemand Mitglied ist, wird der Probevertrag nicht verlängert. Es wird und wurde versucht, den Arbeitern Mut zu machen, dem Arbeitgeber zu sagen, dass sie Mitglied sind, aber wir müssen den Durchbruch erst schaffen.

ÖGB Reg.Sekr. Puffer Reinhard bietet den slowenischen Kollegen an bei der Fa. Wolfurt behilflich zu sein. Die Firma hatte eine Niederlassung in Feldbach und er hatte guten Kontakt zum Geschäftsführer und Betriebsleiter.

Weiters zeigt er ein Problem der Baubranche im Südoststeirischen Grenzbereich auf. Slowenische Baufirmen bieten ihre Dienstleistungen an, ob die slowenischen Mitarbeiter aber dann den ordnungsgemäßen ausgewiesenen Lohn, auch erhalten, ist nicht kontrollierbar.

EBR Albert Stranzl informiert darüber, dass eine Änderung im Bauarbeitergesetz in Ausarbeitung ist, wo in Zukunft auch die Bauarbeiter-Urlaubskasse (BUAK) das Recht hat, die Löhne zu kontrollieren.

Türkl Joze: In Slowenien gibt es das gleiche Problem mit den Ungarn. Es kommt zu Lohndumping. Man vernichtet damit das Lohnniveau.

ÖGB-Reg.Sekr. Großschedl Ewald weist auf Fälle hin, wo slowenische Dienstnehmer zwar am Papier richtig entlohnt werden, einen Teil des Geldes aber dem DG in Slowenien zurückbezahlen müssen. Die Sozialversicherungen sind international nicht so verknüpft, dass man dies kontrollieren kann. Ähnliches passiert im Güterbeförderungsgewerbe. Ein weiteres großes Problem mit der BUAK ist, dass man Ansprüche selber innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen muss. Die Erhebungsverfahren dauern aber oft so lange, dass bestimmte Fristen dann nicht mehr einzuhalten sind.

Koll. Rabl Andreas weist auf die großen Unterschiede im Lohnbereich dieser Länder Slowenien/Ungarn/Österreich hin. Nicht überall ist ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld verpflichtend zu bezahlen.

Koll. Dallos Barthold, IGR Bgld.-Ungarn – zum Sozialdumpinggesetz – viele betroffene Arbeitnehmer wissen nicht, ob sie einen Anspruch erworben haben, oder nicht. Der Staat holt sich von ihm etwas, worüber er nicht Bescheid wusste.

EBR Stranzl Albert: Es ist ein Gesetz in Ausarbeitung, wo Mitarbeiter informiert werden sollen, wo Lohndumping vorliegt oder nicht. Die Wirtschaft wehrt sich jedoch vehement dagegen.

Türkl Joze: Auch in Slowenien wird sich die Wirtschaftskammer gegen ein solches Gesetz, das über Lohndumping informiert wehren, weil die Firmen dann weniger konkurrenzfähig sind.

Abschließend schlägt er vor, diesen wichtigen Informationsaustausch in Zukunft fortzusetzen, damit wir gegenseitig die DienstnehmerInnen darüber informieren können, an wen sie sich in welcher Angelegenheit zu wenden haben.

Abschließend wird über das Problem diskutiert, dass Gewerkschaften nicht ohne Zustimmung der Firmenleitung in die Betriebe und auf Baustellen dürfen. Das ist in Slowenien wie in Österreich der Fall. Man kann an Mitarbeiter nicht offiziell herantreten. Wenn man sich vorher ankündigen muss, kann man vieles verschwinden lassen.

Vorsitzender Kern Heinrich weist darauf hin, dass das Wort Betriebsrat in Österreich eine andere Bedeutung als in Slowenien hat. Um Fortschritte auf internationaler Ebene zu erzielen ist es erforderlich, alle Probleme ehrlich auf den Tisch zu legen und darüber zu diskutieren, was wir gemeinsam für unsere DienstnehmerInnen bewegen können.

In seiner Funktion als Vorsitzender des IGR Steiermark-Podravje-Pomurje hofft er, dass es gelingen wird, sich gemeinsam weiter zu bewegen. Er dankt dem Koll. Stranzl für seine interessanten Ausführungen auf europ. Ebene und weist abschließend auf die grenzüberschreitende Veranstaltung, der Gedenksteinwanderung am Samstag, dem 27.4.2013 hin.

EBR Stranzl Albert bedankt sich für die Aufmerksamkeit und hofft, dass es ihm gelungen ist, einen Einblick zu geben, was sich in Europa derzeit abspielt.

Vors. Kern schließt die Veranstaltung und bedankt sich bei allen für die Teilnahme.



Projekt „Beitrag der IGR zur Umsetzung der Prioritäten und des Arbeitsprogramms des EGB im Bereich der Koordination von Tarifverhandlungen“

Schlussfolgerungen des Seminars am 25. März 2013 in Kőszeg, Ungarn

Der IGR Burgenland – Westungarn wurde als 39. Interregionaler Gewerkschaftsrat im Jahre 1999 eingetragen. Es ist ein Gremium des EGB für gewerkschaftliche Zusammenarbeit unter Beteiligung von den Regionalvertretungen österreichischen (ÖGB) und ungarischen Gewerkschaftsorganisationen (MSZOSZ, SZEK, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok).

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt

Das Gebiet des Interregionalen Gewerkschaftsrates Burgenland – Westungarn umfasst auf österreichischer Seite das Land Burgenland und auf ungarischer Seite die Region Westungarn, bestehend aus drei Komitaten: Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala.

Demographischer Vergleich

	Burgenland /Österreich/	Westungarn
Fläche (km ²)	3.966	11.329
Einwohner	286.000	1.000.000
Arbeitnehmer	91.000	460.000

Wirtschaftlicher Vergleich

	Burgenland /Österreich/	Westungarn
Brutto Durchschnittslohn, EUR	2.050	700
BIP, Mio. EUR	6.609	8.058
BIP pro Kopf, EUR	23.200	8.100
Arbeitslosenquote	Österreich: 4,8%	Ungarn: 11,8%

Die Grenzregion Burgenland-Westungarn ist auch Jahre nach dem EU-Beitritt Ungarns geprägt von wirtschaftlichen und sozialen Disparitäten. Im Burgenland sind derzeit ca. 91.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, in Westungarn gibt es 460.000 Beschäftigte.

Die Arbeitslosenquoten der Regionen sind zwar ausgeglichener, als die nationalen Quoten, dennoch gibt es große Unterschiede, was die Arbeitslosenzahlen beider Regionen betrifft: im Burgenland sind zur Zeit ca. 10.000 Arbeitslose registriert, in Westungarn ca. 42.000 Personen.

Die Lohndifferenz liegt zwischen 1:3 und 1:5. Durch die Wirtschaftskrise ist die Arbeitslosigkeit in beiden Ländern gestiegen und hat vor allem die Situation der Menschen in Westungarn verschärft.



Seit Ende der kommunistischen Ära in Ungarn wächst ständig die Zahl der ungarischen Grenzgänger in der Region. Meilensteine waren dabei die Grenzöffnung im Jahr 1989, Ungarns EU-Beitritt im Jahr 2004 und die komplette Arbeitsmarktöffnung (Auslaufen der Übergangsregelungen in Österreich) in 2011. Zur Zeit arbeiten ca. 55.000 ungarische ArbeitnehmerInnen in Österreich, davon pendeln allein aus der Region Westungarn täglich mehr als 15.000 ungarische Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsplätzen ins Burgenland.

Wegen den enormen Lohnunterschieden ist diese Pendelbewegung einseitig: In ganz Ungarn arbeiten insgesamt ein paar Hundert österreichische Arbeitskräfte, meist in führenden Positionen in Tochterfirmen von österreichischen und internationalen Betrieben.

Die Bereitschaft von ungarischen ArbeitnehmerInnen, zum Arbeiten ins Burgenland zu kommen ist - aufgrund der kurzen Wegstrecken - seit dem EU-Beitritt und auch im Zuge der Wirtschaftskrise weiter gestiegen.

Dies geht oftmals mit den Nachteilen einher, keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu bekommen und um bis zu 40 Prozent weniger Lohn zu bekommen als ein burgenländischer Beschäftigter.

Auswirkungen: Lohndumping im Burgenland – Facharbeitermangel in Westungarn

Das Burgenland als Grenzregion ist von der schrittweisen Liberalisierung des Arbeitsmarktes besonders betroffen. Die Folge davon ist erhöhter Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und Verdrängungswettbewerb. Der westungarische Arbeitsmarkt andererseits steht vor dem Problem, dass Facharbeiter ins Ausland „abgesaugt“ werden und dadurch die ungarische Wirtschaftsentwicklung ins Stocken gerät.

Für die Gewerkschaften in beiden Ländern ist klar, dass die Situation in der Grenzregion gewerkschaftspolitische Handlungen erfordert und es Maßnahmen braucht, um eine zielgerichtete effiziente Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Grenzregion Burgenland-Westungarn zu ermöglichen. Mit dem IGR und der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Gewerkschaften soll ein wesentlicher Schritt zur positiven Gestaltung der vollkommenen Liberalisierung des Arbeitsmarktes beigetragen werden.

Lohnverhandlungen bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen

In Österreich – ÖBB (Österreichische Bundesbahnen)

Kollektivverträge der Eisenbahnverkehrsunternehmen:

In Österreich gibt es mehrere arbeitsvertragliche Grundlagen für die Beschäftigten der Eisenbahnverkehrsunternehmen:

1. Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den ÖBB: gilt für ÖBB-Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor 2004 begann
2. Dienst und Besoldungsordnung der österreichischen Privatbahnen: gilt für ArbeitnehmerInnen der Privatbahnen bis 2011 bzw. für ÖBB-Beschäftigte von 2004 bis 2011
3. Kollektivvertrag für Mitarbeiter österreichischer Eisenbahnunternehmen: gilt seit 2011 für alle Eisenbahnunternehmen

Es ist hieraus ersichtlich, dass bei den verschiedenen Eisenbahngesellschaften hinsichtlich der Arbeitsverträge abweichende juristische Grundlagen gelten. Das bedeutet, dass innerhalb eines Unternehmens nicht nur eine einzige Regelung hinsichtlich der Arbeitsverträge existiert.



Im Falle der ÖBB gibt es zum Beispiel Mitarbeiter, auf die sich der alte Kollektivvertrag aus dem Jahr 2004 bezieht, dann gibt es eine Gruppe deren Mitglieder im Zeitraum 2004-2011 ins Unternehmen eingetreten sind und dann noch diejenigen, die nach 2011 in den Personalbestand aufgenommen worden sind. Diese kollektivvertraglichen Regelungen weichen natürlich nur teilweise, primär hinsichtlich der Entlohnung voneinander ab.

Verhandlungspartner

Die verschiedenen arbeitsrechtlichen Grundlagen bedeuten gleichzeitig verschiedene Verhandlungspartner: die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Mitarbeiter der ÖBB werden intern zwischen dem ÖBB-Vorstand und den Konzernbetriebsrat ausgehandelt, die anderen zwei von der WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich) und den Gewerkschaften (ÖGB/vida).

Inwiefern sind die oben genannten Kollektivverträge unterschiedlich?

In erster Linie hinsichtlich der Lohnstarife: Die Zuordnung zu den einzelnen Lohnstufen erfolgt vollkommen anders. Wobei im alten System – im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbedingungen der ÖBB - das Lohntarifschema den Charakter des öffentlichen Dienstes hat, was so viel bedeutet, dass die Jüngeren relativ wenig verdienen, der Lohn dann aber mit wachsendem Alter allmählich ansteigt: Manche Verdienen zum Ende ihrer Karriere fast doppelt soviel, wie am Anfang ihrer Laufbahn. Bis sie diesen hohen Lohn erreichen, durchlaufen sie 12-14 Lohnstufen.

Im Gegensatz dazu gibt es im neuen Kollektivvertrag nur mehr fünf Stufen zwischen dem Anfangsentgelt und dem am Ende der Laufbahn erzielten Entgelt, das heißt, die Differenz zwischen dem Lohn im jungen, bzw. im höheren Alter beträgt lediglich 30-35 %. Das hängt damit zusammen, dass die Löhne und Gehälter am Anfang höher sind, das heißt, man steigt höher ein und erreicht – sofern sich der Job nicht ändert – binnen 15 Jahren den infrage kommende Höchstbetrag.

Im Rahmen der Verhandlung all dieser Kollektivverträge vertreten die ÖGB/die Gewerkschaft vida rund 34.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Ergebnisse der Verhandlungen 2012

Die Ergebnisse der Lohnverhandlungen des Jahres 2012 sehen wie folgt aus: Es wurde ein Reallohnanstieg von 2,4 % + 25 € erwirkt. Dies bedeutet ein durchschnittliches Monatsentgelt von 2500 €. In den unteren Segmenten ist das mit einem Lohnanstieg von 3,4-3,5% verbunden, in den Spitzenpositionen sind es nur knapp 3% .

Als zweiten Schritt möchten wir – dieses Jahr – die Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden reduzieren. Unser Unternehmen hat also die Möglichkeit es zu forcieren, dass hier eine kürzere Standardarbeitszeit gilt. Diejenigen Arbeitsplätze, die infolge der Arbeitszeitverkürzung von 1,5 Stunden entstehen, können wir versuchen mit Jugendlichen zu besetzen. Wir hoffen, dass es auch einen gewissen Konjunkturaufschwung geben wird, dann werden wir nämlich auch noch zusätzliche Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigtenzahlen haben.

In Ungarn – MÁV (Magyar Államvasutak – Ungarische Staatseisenbahnen)

Arbeitsrechtliche Grundlagen in der MÁV-Gruppe

Das erste Element ist der Kollektivvertrag. Es existiert bei allen MÁV-Unternehmen ein KV. Alle wurden im Großen und Ganzen entlang der gleichen Wertsysteme und Wert abgeschlossen. Was für alle kennzeichnend und ein großes Glück ist, dass sie für einen unbestimmten Zeitraum, mit einer Kündigungszeit von vier Monaten abgeschlossen werden, und die an die lokalen Begebenheiten anknüpfenden Fragen in so genannten lokalen Anhängen geregelt werden.



Was die kollektivvertraglichen Verhandlungen auf Unternehmensebene letztes Jahr beeinflusste und auch dieses Jahr beeinträchtigt, ist das neue Arbeitsgesetzgebung und dessen Novellierungen.

Verhandlungspartner

Die Akteure der kollektivvertraglichen Verhandlungen (der Arbeitgeber und die Gewerkschaften) verhandeln im Rahmen von institutionalisierten Foren. Diese institutionalisierten Foren sind im Kollektivvertrag festgelegt.

Einerseits gibt es Interessenabstimmungsbeiräte in den Unternehmen, deren Aufgabe darin besteht den Kollektivvertrag bzw. die sonstigen Vereinbarungen von Kollektivvertragswirkung abzuschließen sowie Interessenauseinandersetzungen und Arbeitsstreite, die das gesamte Unternehmen betreffen, abzuwickeln bzw. beizulegen.

Andererseits funktionieren auf lokaler Ebene – was die Gebietszentralen der MÁV-Gruppen bedeutet – lokale Interessenabstimmungsbeiräte unter der Teilnahme der Arbeitgeber und der lokal vertretenden Gewerkschaften. Hier dürfen die lokalen Anhänge des Kollektivvertrages verhandelt werden. Im Rahmen dessen kann man im Kollektivvertrag auf das besagte Gebiet bezogen abweichende Regelungen erlassen, bzw. werden hier auf das gesamte Gebiet bezogen Arbeitsstreitigkeiten mit dem Hinweis geregelt, dass, sofern es nicht gelingt, diese zu schlichten, die Möglichkeit besteht sie dem einschlägigen Forum des Unternehmens zu unterbreiten.

Änderungen des Arbeitsgesetzbuches und deren Auswirkungen auf die Verhandlungen

Das neue Arbeitsgesetzbuch hat hinsichtlich der in öffentlichem Eigentum befindlichen Arbeitgeber mehrere nachteilige Regelungen mit sich gebracht, die auch für die Eisenbahner ausgesprochen ungünstig sind.

Eine dieser Regeln knüpft an die Arbeitszeit an: Bisher war die Bahn der einzige Bereich, wo die Arbeitszeit kürzer als 8 Stunden gewesen ist. Dies war bei anderen Unternehmen nicht so, weswegen wir es bei der politischen und nationalen Lobby nicht erreichen konnten, dass dies unverändert bleibt, denn die Antwort lautete: Diese Änderung stört nur die Eisenbahner, niemand anderen. Laut dem neuen Gesetzbuch ist es nämlich ausgerechnet bei den Arbeitgebern in öffentlichem Eigentum untersagt von den 8 Stunden Arbeitszeit abzuweichen.

Eine weitere sehr wichtige Regelung, die die Interessen der Eisenbahner berührt, ist die Frage der Arbeitspausen. Laut dem neuen Arbeitsgesetzbuch kann nicht mal der Kollektivvertrag dahingehend verfügen, dass die Arbeitspause als Teil der Arbeitszeit angesehen wird. Früher war dies jedoch möglich. Das heißt, das neue Gesetzbuch hat nicht nur die Arbeitszeit der Eisenbahner drastisch erhöht, sondern sogar über die Arbeitspausen – normal 20 Minuten, bei mehr als 8 Stunden Arbeitszeit 45 Minuten – zusätzliche Anwesenheitszeit generiert. Noch schwerwiegender war es, dass die Verlängerung der Arbeitszeit mit keinerlei Lohnerhöhung verknüpft war.

Auch hinsichtlich der Kündigungszeit und der Höhe der Abfindung ist es nicht möglich von den im Arbeitsgesetzbuch verankerten Regeln abzuweichen; bzw. auch nicht von den auf die Funktion der Gewerkschaft und des Betriebsrates bezogenen Regeln. Es ist nicht zulässig im Rahmen einer Sondervereinbarung mehr Arbeitszeitbegünstigung oder sonstige Zuwendungen zu vereinbaren als laut Gesetz vorgesehen.

Wo MÁV großes Glück hatte, war der Bereich der Kündigungszeit Grund der Ablehnung. Das neue Gesetz räumt nämlich die Möglichkeit ein, dass diejenigen Kollektivverträge, die noch vor dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum Abschluss gekommen sind, nicht modifiziert werden müssen:



Das bedeutet, dass wir hinsichtlich der Kündigungszeit und der Abfindung die zusätzlichen Zuwendungen beibehalten konnten, die wir im Laufe der letzten Jahrzehnte erkämpft haben.

Eine gravierende Änderung, die das Portmonee der Eisenbahner empfindlich berührte, war, dass bei diversen Kalkulationen künftig anstelle des Durchschnittslohnes die Abwesenheitsgebühr anzuwenden ist.

Es haben sich auch die auf Urlaub bezogenen Regeln geändert: Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die vom normalen Arbeitszeitstandard abweichend arbeiten, ist der Urlaub je nach Arbeitszeiteinteilung, in Stunden in Evidenz zu führen und zu verrechnen, was bei den Lokführern zu einiger Verwirrung geführt hat.

Eine weitere schwerwiegende Veränderung besteht darin, dass eine über 30 Tage hinausgehende Arbeitsunfähigkeit den jährlichen Urlaubsrahmen reduziert, was einen Verstoß gegen eine EU-Richtlinie darstellt. Es existieren bereits mehrere Beschlüsse des Europäischen Gerichtshofes, laut denen der den Arbeitnehmern zustehende Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht reduziert werden darf.

Ergebnisse der Verhandlungen 2012

Das vorrangige Ziel der Gewerkschaften richtete sich im Laufe ihrer kollektivvertraglichen Verhandlungen auf die möglichst weitgehende Dämpfung der negativen Auswirkungen der Regelungen des neuen Arbeitsgesetzbuches sowie auf das Beibehalten der früheren Errungenschaften, bzw. von deren Niveau.

Konkret modifizieren wollten wir so nur die notwendigsten Regelungen. Man kann sagen – nachdem die Modifizierungen zum Abschluss gelangt sind -, dass es gelungen ist die obigen Zielsetzungen zu realisieren.

Man kann nicht behaupten, dass wir erfolgreiche Kollektivverhandlungen im klassischen Sinne geführt haben, es kam nämlich nicht mal ins Gespräch, dass sich irgendeine Zuwendung erhöht, dass irgendetwas über die Inflationsrate hinausgeht, dass wir für die Arbeitnehmer ein bisschen mehr erkämpfen könnten. Wir mussten aus den vielen ungünstigen Alternativen die am wenigsten Nachteilige auswählen, was soviel bedeutete, dass sich nichts verändern soll. Was den Betroffenen bisher zustand, soll beibehalten werden. Die Erhöhung des Lebensstandards kam nicht einmal ins Gespräch.

Die wichtigsten Änderungen in den Kollektivverträgen sind folgende:

- Es ist uns gelungen es zu erkämpfen, dass die Maßnahmen der Arbeitgeber, von denen eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betroffen ist, den Gewerkschaften auch weiterhin zugesandt werden, das heißt es wird auch weiterhin die Meinung der Gewerkschaften eingeholt und mit ihnen verhandelt.
- An die neuen Kalkulationen auf Basis Abwesenheitsgebühr anknüpfend haben wir erreicht, dass die Zuwendungen auch weiterhin im Sinne der früheren Methode, auf Basis des Durchschnittslohnes kalkuliert werden.
- Bei der Berechnung des auf 1 Stunde bezogenen Basislohnes werden ebenfalls nicht die im Gesetzbuch verankerten Regelungen angewendet sondern gilt die frühere Regelung weiter.
- Bei vom Arbeitsvertrag abweichender Beschäftigung durften wir die Regeln des früheren Gesetzbuches beibehalten. Diese Fälle sind wie früher zu handhaben und zu entlohnen.



Vereinbarungen mit Kollektivvertragswirkung

Eine andere Eigenheit des ungarischen Arbeitsrechtes besteht darin, dass neben den Kollektivverträgen auch Vereinbarungen mit Kollektivvertragswirkung existieren. Da diese Vereinbarungen von den gleichen Personen abgeschlossen werden, die auch zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigt sind, können sie nur einvernehmlich modifiziert werden.

Derzeit existiert eine derartige Vereinbarung, die wichtig, jedoch nur mehr bis 31. März in Kraft ist. Es handelt sich dabei um die sogenannte Kooperationsvereinbarung, die auf an die Dämpfung der negativen Auswirkungen des Personalabbaus anknüpfenden beschäftigungspolitischen Instrumente gerichtet ist. Die wichtigsten Elemente sind dabei MÁV „Évek“ (MÁV Jahre) und MÁV „Esélyprogramok“ (MÁV-Chancenprogramme).

Bei „MÁV Évek“ handelt es sich um ein Programm, mithilfe dessen vor der Pension stehende Arbeitnehmer in die Pension überleitet werden und zwar in einer Art und Weise, dass ihr Arbeitsvertrag befristet wird, bis sie die Möglichkeit haben in Pension zu gehen.

Für diesen Zeitraum werden die Betroffenen von der Arbeit freigestellt, wobei ihr Entgelt weiterbezahlt wird. Im Rahmen des MÁV-Chancenprogramm bekommen Mitarbeiter eine Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen, die eine gewisse Zeit bei den Staatseisenbahnen verbracht haben. Für diesen Zweck gewähren alle Firmen der MÁV-Gruppe eine sogenannte Schulungsförderung in der Höhe von bis zu 200.000 HUF.

Die andere Vereinbarungen mit Kollektivvertragswirkung ist die Lohntarifvereinbarung. Derzeit existiert in der MÁV-Gruppe kein einheitliches Lohntarifsystem. Es wurden drei Vereinbarungen abgeschlossen, die Kollektivvertragswirkung besitzen, die aber derzeit nur die Höhe der Cafeteria-Zuwendung und den Mindestlohn der Akademiker bei Einstieg regulieren. Eine auf Lohnerhöhung bezogene Vereinbarung gibt es nicht, da bei Beginn der Verhandlungen das Angebot hinsichtlich aller Mitarbeiter der MÁV-Gruppe 0% betrug, wovon man auch aktuell nicht abweichen möchte.

Beispiele und Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Koordination von Lohnverhandlungen

Österreich und Ungarn liegen im Zentrum von Europa: diese Lage bedeutet Herausforderungen für den Eisenbahnsektor und gleichzeitig Risiken für die ArbeitnehmerInnen:

Herausforderungen für den Sektor Eisenbahn:

- Wettbewerb gegenüber anderen Verkehrsträgern stärken
- Modal Split zu Gunsten der Schiene erhöhen
- Als Konsequenz mehr Arbeitsplätze schaffen

Risiken für die ArbeitnehmerInnen:

- Lohndumping
- Ausbildungsdumping
- Sozialdumping



Das „Prager Übereinkommen“ wird im Oktober 2011 mit Lokführerververtretungen aus Tschechien, aus der Slowakei, aus Ungarn, Slowenien und Polen erstellt

1. Die ArbeitnehmerInnen-Vertreter des Lokfahrdienstes der beteiligten Länder sind besorgt über Tendenzen, dass das Unternehmen im grenzüberschreitenden Verkehr LokführerInnen aller Länder um Lohn betrügt, indem sie die europäische Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs geschickt ausnützen.
2. Die ArbeitnehmerInnen-Vertreter des Lokfahrdienstes der beteiligten Länder setzen sich zur Aufgabe, in gewerkschaftlicher Zusammenarbeit, dieses Lohndumping gemeinsam zu bekämpfen.
3. Sie kommen überein, in ihren jeweiligen Heimatländern und -betrieben die Einhaltung der Europäischen Sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals (EU-Dokument L195/18 vom 27.7.2005) im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zu kontrollieren und einzufordern.
4. Sie kommen überein, gegenseitig keine Leistungen durchzuführen, die geeignet sind, Streiks und Kampfmaßnahmen zu brechen oder unwirksam zu machen.
5. Sie kommen überein, dem Thema Lohn- und Sozialdumping in der Zukunft verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Aus diesem Grund, kommen die Gewerkschaftsvertreter der unterzeichnenden Länder überein, für alle Einsätze welche Grenzüberschreitend (nach RIL 2005/47) sind, mindestens den Gehalt des Landes einzufordern, in dem die Leistungen erbracht werden, wenn dieser nicht niedriger ist als im Herkunftsland.

An die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften anknüpfend wurde von Dr. Michaela Windischgrätz eine Studie, eine juristische Expertise erstellt. Laut der Expertise ist das Gesetz über Leiharbeit anzuwenden. Wenn ein ungarischer Kollege der über RAIL CARGO AUSTRIA (RCA) bei RAIL CARGO HUNGARIA (RCH) eingestellt wird, dann auch in Österreich beschäftigt wird, so ist er im Sinne der österreichischen Arbeitsbedingungen zu entlohnen. Wenn das nicht passiert, wird ein Gesetzesverstoß realisiert, der strafbar ist. Es erfolgten Verhandlungen mit der Firma Rail Cargo Hungaria hinsichtlich der korrekten Entlohnung. Die letzte Verhandlung hat im Mai und Juni 2012 stattgefunden.

Das wichtigste Potenzial liegt im Bereich der Internationalen Beziehungen in der derzeitigen Lage in der Vereinheitlichung der auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsvoraussetzungen und die Arbeitssicherheit bezogenen Regeln.

Die abweichende Wirtschaftslage von Ungarn und Österreich macht die Ausbildung eines einheitlichen Lohntarifsystems fast unmöglich.

Das neue Arbeitsgesetzbuch hat in Ungarn nicht nur das System der kollektivvertraglichen Verhandlungen umgestaltet sondern auch eine grundlegende Veränderung des Ansatzes mit sich gebracht. Das neue Arbeitsgesetzbuch geht nämlich davon aus, dass die im Arbeitsverhältnis stehenden Parteien (der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer) gleichrangig sind. Es wird davon ausgegangen, dass, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sich zusammensetzen um Verhandlungen zu führen, sie unter den gleichen Voraussetzungen, im ausgeglichenen Kräfteverhältnis eine sehr gute Vereinbarung abschließen können. In der Praxis ist das aber leider nicht der Fall.

Eine andere sehr wichtige Änderung ist es, dass sich der Akzent auch zwischen den Akteuren der Kollektivvertragsverhandlungen verschoben hat: Die Rechte, die bislang den Gewerkschaften zugestanden, wurden nun auf den Betriebsrat verlagert. Das Wichtigste, wodurch die Gewerkschaftsseite wirklich empfindlich betroffen war, ist die Abschaffung der Vorschrift, dass hinsichtlich der Maßnahmen des Arbeitgebers die Stellungnahme der Gewerkschaft einzuholen ist.



In Zukunft kann die Gewerkschaft hierzu nur mehr Informationen verlangen. Eine weitere Änderung besteht darin, dass die Versäumung der obigen Vorschrift keinerlei Sanktionen zur Folge hat. Früher war es so, dass diejenigen Maßnahmen des Arbeitgebers, zu denen keine Stellungnahme eingeholt wurde, ungültig waren.

Die wichtigsten Ziele die durch die Zusammenarbeit und durch die verschiedenen Maßnahmen angestrebt werden:

- Information der ArbeitnehmerInnen in der Region Burgenland – Westungarn in Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung
- Maßnahmen zur Abfederung des Fachkräftemangels im Burgenland und Westungarn
- Sicherung des sozialen Mindeststandard von ArbeitnehmerInnen
- Entwicklung von ordnungsgemäßen und konstanten Beschäftigungsverhältnissen
- Grenzüberschreitende Bildungsmaßnahmen
- Aufbau von nachhaltigen Kooperations- und Koordinationsnetzwerken
- Abbau von Vorurteilen

Die Ziele des IGR und der Gewerkschaften für die ArbeitnehmerInnen der Eisenbahnverkehrsunternehmen

- Mindestgehalt im grenzüberschreitenden Verkehr
- Mindestausbildungszeit im grenzüberschreitenden Verkehr
- Soziale Mindeststandards

25. 03. 2013. Kőszeg.

Csaba Horváth
IGR Präsident

IGR San Marino/Emilia Romagna/Marche

BEWÄHRTE PRAKTIKEN IM BEREICH DERTARIFVERHANDLUNGEN:

BEISPIEL SAN MARINO

Bericht

Letzten April organisierte der Interregionale Gewerkschaftsrat San Marino/Emilia Romagna/Marche in Rimini ein Seminar für Gewerkschaftsvertreter aus den wichtigsten Wirtschaftszweigen San Marinos. Dabei sollten vor allem bewährte Praktiken im Bereich der Tarifverhandlungen ausgetauscht und es sollte auch über allgemeine Themen wie den Status der Grenzarbeitnehmer in dem Kleinstaat diskutiert werden.

Neben Michele Berti, den Vorsitzenden des IGR-Koordinierungsausschusses, der die Schlussworte zu den abendlichen Beratungen sprach, nahmen auch die IGR-Mitglieder Claudio Pozzetti (ehemaliger Leiter auf nationaler Ebene des CGIL-Bereichs „Grenzarbeit“) und Raimondo Pankraz (Leiter auf nationaler Ebene des UIL-Bereichs „Grenzarbeit“) am Seminar teil. Gian Marco Giraltoni (Exverantwortlicher auf nationaler Ebene des CGIL-Bereichs „Grenzarbeit“), der verhindert war, übermittelte eine Grußbotschaft.

In seiner Eröffnungsrede bekräftigte Präsident Massimo Fossati, dass in diesen Zeiten und dieser wirtschaftlichen Situation, die ganz Europa vor erhebliche Probleme stellt, die Rechte und Garantien der Arbeitnehmer ein unveräußerliches Prinzip darstellen, das gestärkt werden muss.

Im Wege des Dialogs und der Konsultation, als Gegenmittel gegen die Verschärfung der Spannungen und tagtägliche Diskriminierung, können wir bestehende Probleme angehen, um sie zu lösen und andere, noch gravierendere Probleme abzuwenden. Denn es geht um das Wohlergehen aller und nicht die Interessen einiger Weniger.

Deshalb ist es wichtig, sich nicht auf einzelne Fragen und besondere Umstände zu konzentrieren, sondern mit Kraft, Entschlossenheit und Engagement altbekannte Probleme im Zusammenhang mit der Universalität von Rechten steuerlicher Art anzugehen.

Diesbezüglich wurden die durchgeführten Maßnahmen zur Festigung der Situation der Grenzarbeitnehmer in San Marino angesprochen. Dies hat insgesamt zehn Jahre, bis 2005 mit der Erneuerung des Tarifvertrags in der Industrie, gedauert. Dieser Erfolg hat zur Entwicklung von Tarifverhandlungspraktiken geführt, die nach Jahren und einigen durchlebten Spannungen konkrete Ergebnisse vorweisen können, die sich unzweifelhaft positiv auf den Alltag der Menschen auswirken.

Gian Luca Montanari, ehemaliger Präsident und jetzt Funktionär des IGR, strich hervor: „All die in Italien sowie in San Marino vom IGR und den Gewerkschaften unternommenen

Anstrengungen, um die Bedingungen der Grenzarbeitnehmer zu verbessern, sind durchaus bemerkenswert.“

Die großen Schwierigkeiten, die die Wirtschaft San Marinos seit 2008 durchlebt, haben alle Arbeitnehmer, insbesondere im Bereich der Beschäftigung, zu spüren bekommen. Am härtesten waren diesbezüglich jedoch die Grenzarbeitnehmer betroffen.

Die Zahl der Entlassungen ist in den letzten fünf Jahren exponentiell gestiegen. Schon weit über tausend Grenzgänger haben ihren Job verloren. Hinzu kommt noch das zu erwartende Ende der Praxis der unbefristeten Verträge.

Diese Zahlen allein wären nicht so erschreckend, wenn es nicht schon vor der Krise einen wachsenden Trend von rund achthundert Fällen pro Jahr gegeben hätte.

Heute sitzen diese Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, in gewisser Weise in einem Niemandsland zwischen den beiden Ländern fest.

In den zwischen den beiden Staaten bestehenden bilateralen Abkommen (Abkommen über gute Nachbarschaft von 1939 und die Vereinbarung über die Gesundheitsversorgung von 1974) ist kein Verfahren für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eines der Länder, und noch weniger in Zeiten einer Krise, wie wir sie derzeit erleben, ausdrücklich niedergelegt.

Konkret heißt das, dass ein Grenzarbeitnehmer, der seinen Job in San Marino verliert, zwar Anspruch auf die bestehende soziale „Abfederung“ hat, jedoch im Gegensatz zu einheimischen Arbeitnehmern weder in Italien noch in San Marino von Anreizen für die Arbeitssuche profitiert und damit de facto vom Arbeitsmarkt beider Länder ausgeschlossen ist.

Dies ist leider nicht die einzige Diskriminierung, mit der solche Arbeitnehmer konfrontiert sind. 2010 beispielsweise hat die Regierung von San Marino völlig willkürlich und einseitig eine Steuerregelung eingeführt, die ausschließlich und massiv Grenzarbeitnehmer benachteiligt: eine echte „Diskriminierungssteuer“.

Konkret sind Arbeitnehmer, die nicht in San Marino wohnen, nicht mehr berechtigt, berufliche Aufwendungen, d. h. 9 % ihres Gehalts, steuerlich geltend zu machen. Das läuft auf eine Steuer hinaus. Dies stellt eine Lohndiskriminierung zwischen Arbeitnehmern dar, in einer modernen Gesellschaft ist das absolut inakzeptabel und unverständlich.

Als Reaktion auf und öffentliche Kritik an dieser Fehlentwicklung startete der IGR 2011 als Ergänzung zu einer Reihe von gewerkschaftlichen Initiativen eine Sensibilisierungskampagne. Die insgesamt 3000 Unterschrift einer Petition wurden an Giorgio Napolitano, den italienischen Präsidenten, geschickt.

Ivan Toni, IGR-Schatzmeister und Koordinator des Seminars, gab dann den Betroffenen das Wort, d. h. den Arbeitnehmern, die diese Situation am eigenen Leib zu spüren bekommen.

Agostino D'Antonio und Paride Neri, Grenzarbeitnehmer, die als Gewerkschaftsfunktionäre in San Marino arbeiten, gingen auf die Geschichte der Grenzarbeit ein und wiesen auf die Bedeutung dieses Phänomens für die Entwicklung der Wirtschaft von San Marino und den angrenzenden italienischen Regionen hin.

Sie berichteten auch über zunehmende Spannungen im Kleinstaat, die durch die wirtschaftlich unsichere Lage, den Anstieg der Arbeitslosigkeit und populistische Vereinfachungen gefährliche Ausmaße annehmen.

Dass das Mikrosystem San Marino auf seine eigene Entwicklung schauen und seinen Fortbestand, auch in Bezug auf die Beschäftigung der eigenen Bevölkerung, sicherstellen muss, ist eine fest in den Köpfen verankerte und weit verbreitete Idee. Dies rechtfertigt jedoch keine Form von unnötiger Diskriminierung. Steuerliche Diskriminierung ist in dieser Hinsicht sicherlich die sichtbarste Form, wenn auch nur in Bezug auf die hohe Zahl der Betroffenen und die Schwierigkeiten, von denen rund 5500 Haushalte betroffen sind.

Es gibt jedoch noch schlimmere Formen der Diskriminierung: In San Marino haben Eltern von Kindern mit Behinderung wie überall in Europa gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub, um sich um ihren Nachwuchs zu kümmern. In San Marino sind Grenzarbeitnehmer jedoch ausdrücklich von diesem Recht ausgeschlossen. Trotz zahlreicher Proteste vonseiten der Gewerkschaften wurde diese Bestimmung nie geändert und hat somit nie die humanitäre Dimension erlangt, die sie eigentlich haben sollte.

Die nationalen Koordinatoren betonten dann, dass die unterschiedlichen Situationen in Italien miteinander zu vergleichen und zu vereinbaren seien, da Angelegenheiten, die alle Grenzarbeitnehmer betreffen, unter den gleichen Rahmenbedingungen erörtert und behandelt werden sollten.

Konkrete diesbezügliche Vorschläge wie die Einbindung von Abgeordneten des Wahlkreises „Ausland“, um bekannte Probleme anzugehen, und die Schaffung eines echten Grenzarbeitnehmerstatus, der Rechte und Pflichten auf rechtlicher und praktischer Ebene vorsieht, wurden vorgelegt.

Die geografische Streuung der Gebiete, die von Grenzarbeit betroffen sind, ist nicht unbedingt förderlich für eine gemeinsame Behandlung aller diesbezüglicher Fragen (ein italienischer Arbeitnehmer, der in Frankreich tätig ist, ist nicht mit den gleichen Problemen konfrontiert wie ein Landsmann, der in San Marino arbeitet). Gewisse Aspekte, wie die Grundprinzipien, betreffen natürlich alle.

Wie sieht der italienische Staat diese Menschen? Ist die Entscheidung, im Ausland zu arbeiten, eine freiwillige Sache oder eher den trüben Wachstumsaussichten in der Herkunftsregion geschuldet? Ist es hinnehmbar, dass sich diese Arbeitnehmer weiterhin zwischen bilateralen Abkommen, Gesetzeslücken und sich ständig ändernden Steuervorschriften hindurchklavieren müssen? Wäre es nicht besser, ein italienisches Gesetz würde dieses Chaos entwirren und ein für alle Mal einen klaren Rahmen festlegen?

Ein Status für Grenzarbeitnehmer auf europäischer – nicht nur Italienischer – Ebene wäre sicherlich ein guter Anfang, um mittelfristig eine Lösung für all diese Probleme zu finden.

Im Anschluss an die Präsentation der nationalen Koordinatoren entwickelte sich eine intensive Diskussion. Der Vorsitzende des IGR-Koordinierungsausschusses, Michele Berti, ergriff dann das Wort, um die Fragen zu beantworten.

Er bekräftigte in seinem und im Namen des EGB, dass er sich vehement gegen jede Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Bezug auf die Bezahlung oder auf rechtlicher Ebene wendet. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ müsse gelten.

Hierzu und angesichts der Globalisierung der Gesellschaft erwogen die Teilnehmer – in bestimmten Fällen und im Wege von Sondervereinbarungen – die Möglichkeit, den Inhalt von in bestimmten Ländern geltenden Tarifverträgen auf andere, von besonderen Projekten oder Phänomenen betroffene Gebiete auszudehnen.

Sicher ist, dass sich solche Praktiken positiv auf die Entwicklung der Gewerkschaften auswirken würden, die sich mit den Gegebenheiten in den Nachbarregionen und nicht mehr nur mit ihren eigenen Situationen befassen müssten. Dies könnte darüber hinaus zu einer Aufwärts-Harmonisierung und Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer beitragen.

Bewährte nationale Tarifverhandlungspraktiken könnten sich im Rahmen eines solchen Ansatzes auf territorialer Ebene als ausgezeichnete Verhandlungsinstrumente erweisen, die über Grenzen hinweg funktionieren und das Primat des Rechtsbegriffs bekräftigen.

April 2013

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die sieben am Projekt beteiligten IGR haben in den betreffenden Grenzregionen jeweils ein Seminar organisiert, in dem sie Beispiele für Tarifverhandlungen und/oder grenzüberschreitende Vereinbarungen in einem bestimmten Sektor und/oder Unternehmen vorgestellt und diskutiert haben.

Im Anschluss hielt das EGB-Sekretariat am 12. Juni 2013 ein Abschlussseminar ab, um die Ergebnisse der einzelnen Seminaren zu präsentieren, bewährte Praktiken auszutauschen und Folgemaßnahmen des Projekts zu beschließen.

An dem Abschlussseminar nahmen Vertreter aller IGR sowie nationale Koordinatoren der IGR, darunter auch Vertreter von Branchengewerkschaften, teil.

Die im Rahmen der Veranstaltung vorgestellten Aktivitäten stellen natürlich die Schwerpunkte für die künftige Arbeit der IGR sowie die Grundlage der Strategie des EGB bezüglich der IGR dar.

In den verschiedenen regionalen Seminaren wurden der Holz- (Büromöbel), Handels-, Transport-, Metall-, Automobil- und Textilsektor behandelt.

Das Follow-up der Aktivität verfolgt einen zweigleisigen Ansatz.

Bezüglich der Folgemaßnahmen der Seminare wurden u. a. folgende Entscheidungen getroffen:

- Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats;
- Auf-/Ausbau eines Netzwerks von Kontakten;
- Anlegung von Datenbanken;
- Gewährleistung langfristiger Koordinierung;
- Aufbau einer Zusammenarbeit zwischen den IGR und den entsprechenden europäischen Gewerkschaftsverbänden.

Bezüglich der Rolle der IGR wird das Follow-up im IGR-Koordinierungsausschuss und insbesondere Folgendes diskutiert:

- der erforderliche Aufbau der Zusammenarbeit zwischen den IGR und nationalen/europäischen Branchenverbänden;
- die Rolle des IGR, um auf (mögliche) Probleme hinzuweisen;
- die Rolle des IGR, um eine „europäische“ Mitgliedschaft (vgl. die Deklaration von Helsinki) zu erreichen.

Das Projekt hat auch die Beteiligung und die Rolle der regionalen Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen des Aufbaus einer Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften in der gesamten Europäischen Union thematisiert, um der zunehmenden Integration der Volkswirtschaften und dem Anstieg der B2B-Dienstleistungen, insbesondere in den Grenzregionen, besser gerecht zu werden.

Es ist auch wichtig zu betonen, dass die IGR die Schaffung dauerhafter Instrumente ermöglichen, um ggf. auf beiden Seiten der Grenzen einzugreifen.

Das Projekt hat auch wieder einmal gezeigt, dass die IGR in den Grenzregionen, in denen sie tätig sind, eine ideale Plattform darstellen, um die auf europäischer Ebene definierte EGB-Strategie zu verbreiten.



Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org