



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes

TARIFVERHANDLUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN METALLINDUSTRIE

-

EUCOB@ -BERICHT 2005

EUCOB@ - Das Netzwerk für den europäischen Informationsaustausch zu
Tarifverhandlungen

des

Europäischen Metallgewerkschaftsbundes EMB

European Metalworkers' Federation EMF

Fédération Européenne des Métallurgistes FEM

Überarbeitet: 18.10.2005

Inhalt:

1	TEIL I: Einleitung und Übersicht.....	4
1.1	Vorwort.....	4
1.2	Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM	5
1.3	Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT.....	7
2	Grundsätzliches zu Tarifverhandlungen in Europa.....	8
2.1	Tarifvertragszeiträume.....	8
2.2	Verhandlungsebenen	11
2.3	Geltungsbereiche der Tarifvereinbarungen	12
3	Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene in Kroatien, Frankreich, Ungarn und im Vereinigten Königreich	15
3.1	Kroatien	15
3.2	Frankreich.....	20
3.3	Ungarn	25
3.4	Vereinigtes Königreich.....	27
4	Europäische Tarifverhandlungen in der Metallindustrie – Forderungen und Ergebnisse	28
4.1	Überblick über die Gewerkschaftsforderungen.....	28
4.2	Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Europa	37
5	Bewertung der EMB-Koordinierungsregel.....	46
5.1	Wirtschaftsdaten: “Nationale” oder “europäische“ Zahlen?	48
5.2	Produktivität: “Pro Person” oder “Pro Arbeitsstunde”?	50
5.3	Wert der gesamten Vereinbarung (VOWA).....	52
5.4	Die Bilanz des VOWA im Licht der EMB-Koordinierungsregel	54
5.5	Mittelfristige Beurteilung der Tarifverträge im Lichte der EMB- Koordinierungsregel	60
5.6	Jahresanalyse 2000 - 2005	60
6	Empirische Ergebnisse: IA und ABPW im Durchschnitt 2000 - 2005	63
7	Anhang.....	67
8	Literaturhinweise:	71

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken:

Diagramm 1: Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT 1999 - 2005	7
Diagramm 2: Gewerkschaftsforderungen 2003/2004 (Prozentsatz der in den Berichten genannten Forderungen)	29
Diagramm 3: IA und ABPW im Durchschnitt 2000 -2005	64
Tabelle 1: Tarifvertragszeiträume in Europa (NACE-Codes DJ, DK, DL und DM).....	9
Tabelle 2: Tarifvertragszeiträume in Europa (andere NACE-Codes)	10
Tabelle 3: Verhandlungsebenen	12
Tabelle 4: Geltungsbereich der Tarifvereinbarung.....	13
Tabelle 5: Forderung: Löhne und Gehälter	30
Tabelle 6: Forderungen: Arbeitszeit	31
Tabelle 7: Forderungen: Ausbildung	32
Tabelle 8: Forderung: Ältere Arbeitnehmer	34
Tabelle 9: Forderung „Gleichbehandlung“	34
Tabelle 10: Forderungen: Sonstiges	35
Tabelle 11: Ergebnisse: Löhne und Gehälter	38
Tabelle 12: Ergebnis: Arbeitszeit	40
Tabelle 13: Ergebnisse: Ausbildung.....	41
Tabelle 14: Ergebnisse: Ältere Arbeitnehmer	42
Tabelle 15: Ergebnisse: „Gleichbehandlung“	43
Tabelle 16: Ergebnis „Sonstiges“	43
Tabelle 17: Makroökonomische Parameter 2004 (in %).....	48
Tabelle 18: Makroökonomische Parameter 2005 (geschätzt, in %).....	49
Tabelle 19: Vergleich Produktivitätszuwachs 2004, jährliche Wachstumsrate, in Prozent	51
Tabelle 20: Wert des gesamten Vertrages (VOWA) 2004 (in %).....	52
Tabelle 21: Wert des gesamten Vertrages (VOWA) 2005 (in %).....	53
Tabelle 22: Bilanz 2004 (Gewerkschaftszahlen) (in %).....	55
Tabelle 23: Bilanz 2005 (Gewerkschaftszahlen) (in %).....	56
Tabelle 24: Bilanz 2004 (Eurostat/OECD-Zahlen) (in %)	57
Tabelle 25: Bilanz 2005 (Eurostat/OECD-Zahlen) (in %)	59
Tabelle 26: Nationale Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel 2000 – 2005	61
Tabelle 27: EUCOB@-KORRESPONDENTEN.....	67


1 TEIL I: Einleitung und Übersicht

1.1 Vorwort

Dies ist der sechste EUCOB@-BERICHT des EMB seit dem Jahr 2000. Heute bildet das Europäische Korrespondentennetzwerk für Tarifinformationen „EUCOB@“ das Rückgrat des EMB-Konzepts für die europäische Koordination. Es wurde im November 1999 vom EMB-Ausschuss „Tarifpolitik“ angenommen, der erste EUCOB@-BERICHT wurde im März 2000 präsentiert. In jedem darauf folgenden Bericht war ein Kapitel der Auswertung der EMB-Koordinierungsregel gewidmet.

Wir haben in den vergangenen Monaten zu ergründen versucht, warum manche Länder dem EMB nie – oder nicht regelmäßig – Berichte geschickt haben. Dazu haben wir „kleine EUCOB@-Arbeitsgruppen“ in Frankreich und Großbritannien geschaffen. Wir konnten in beiden Ländern feststellen, dass der Fragebogen nicht auf ihr Tarifsystem passte: Während die französischen Kollegen auf nationaler Ebene Rahmenverträge (z.B. hinsichtlich Ausbildung – siehe EUCOB@-BERICHT 2004) und auf Unternehmensebene Lohnverhandlungen abschließen konnten, müssen die britischen Gewerkschaften *alle* tarifpolitischen Fragen auf Betriebsebene lösen. Wir arbeiten daher an einer vergleichbaren Methode, um der Tatsache zu begegnen, dass die Tarifverhandlungen in einigen europäischen Ländern (Frankreich, Vereinigtes Königreich, in den meisten neuen Mitgliedstaaten und den Ländern der Beitrittskandidaten) immer auf Betriebsebene stattgefunden haben; oder dass eine mehr oder weniger kontrollierte Dezentralisierung von der nationalen bzw. regionalen Ebene hin zur Unternehmensebene stattfindet (z. B. in Deutschland, Italien usw.).

Zusätzlich zum EUCOB@-BERICHT 2005 werden wir bei der im Oktober 2005 in Rom stattfindenden Tarifkonferenz des EMB eine politische Bewertung der EMB-Koordinierungsregel vornehmen. Diese Kombination wird unsere künftige Arbeit beträchtlich aufwerten.



Bart SAMYN
Stellvertretender EMB Generalsekretär

Dr. Jochen Gollbach
EUCOB@-Koordinator

1.2 Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM

Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM ist eine Säule des Koordinierungsansatzes des EMB, um Sozial- und Lohndumping zu verhindern und den wachsenden Wettbewerb zwischen den Standorten/Ländern zu bewältigen. Die beiden anderen Säulen sind die Koordinierung der nationalen Tarifpolitik durch Koordinierungsregeln und Mindeststandards und die interregionalen Tarifpartnerschaften.

Das EUCOB@-Informationssystem stellt sowohl ein Instrument zur Verbesserung und Stärkung der Koordinationsbemühungen des EMB als auch ein Werkzeug zur Stärkung der nationalen Tarifverhandlungen in Europa mithilfe eines strukturierten und ständigen Informationsaustauschs und Konsultationsprozesses.

Kernstück des EUCOB@-Informationssystems ist das EUCOB@-KORRESPONDENTENNETZ, das innerhalb des EMB-Sekretariats in der Sektion Tarifpolitik in Brüssel organisiert ist.

Dieses Netzwerk setzt sich aus den von den EMB-Mitgliedsorganisationen kommenden Korrespondenten zusammen. Um repräsentativ zu sein, sollte es mindestens einen Korrespondenten pro Land geben. Die Kommunikation erfolgt über einen strukturierten täglichen E-Mail-Austausch. Die Arbeitssprache ist Englisch. Derzeit gibt es 48 Korrespondenten in 26 europäischen Ländern.

Die aktuellen "Produkte" des EUCOB@-Informationssystems sind:

- das EUCOB@-KORRESPONDENTENNETZ: Informationsaustausch von Tag zu Tag.
- Das EUCOB@ DAY-BY-DAY INFORMATION ARCHIVE, in dem der Informationsaustausch dokumentiert wird.
- Ein jährlicher EUCOB@-BERICHT.
- Periodische EUCOB@-ERHEBUNGEN zu besonderen Fragen.
- Die EUCOB@ INFORMATIONSPLATTFORM, die Unterstützung bei Gewerkschaftsaktionen bietet.
- Die Integration der Unterstützung für Solidaritätsmaßnahmen.

Darüber hinaus arbeitet EUCOB@ eng und in Koordination mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden sowie dem EGB, dem EGI und dem IMB zusammen.

Es wird deutlich, dass sich die Koordinierungsbemühungen des EMB immer mehr in Richtung „Inhalte“ (EMB-Koordinierungsregel, EMB-Arbeitszeitcharta usw.) entwickeln, die auch eine institutionelle Säule darstellt. Dadurch wird gewährleistet, dass durch unsere Aktivitäten in Zukunft sowohl die nationalen Gewerkschaften als auch die Koordinierung an sich gestärkt werden.

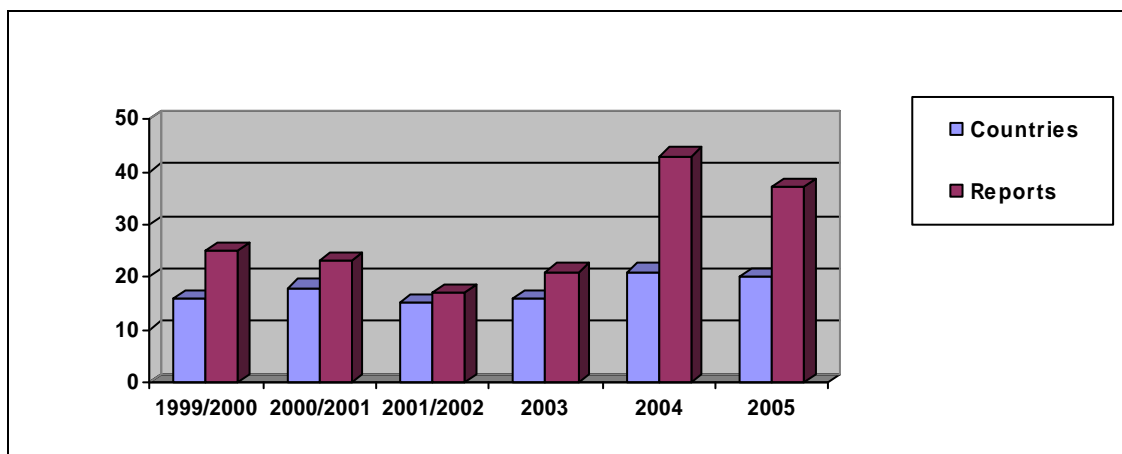
Wie sehr das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM innerhalb der Mitgliedsorganisationen angenommen und umgesetzt wurde, zeigt die Tatsache der guten Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT.

1.3 Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT

In diesem Jahr erhielten wir 37 Berichte aus 20 europäischen Ländern (Österreich, Belgien, Kroatien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Schweden, Schweiz und Zypern).

Das bedeutet, dass wir erneut eine gute Beteiligungsquote haben (siehe Diagramm 1), aber auch, dass einige Länder fehlen: Bulgarien, Irland, Island, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Serbien und die Türkei.

Diagramm 1: Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT 1999 - 2005



Daher – und wir wiederholen uns hier – ist die Mitwirkung am Jahresbericht recht zufriedenstellend, könnte und sollte aber besser sein. Wie bereits zuvor erwähnt, haben wir gemeinsam mit Frankreich und dem Vereinigten Königreich „kleine Arbeitsgruppen“ für EUCOB@ geschaffen, weil der Fragebogen nicht auf ihre Tarifsysteme passte. Es sollen Methoden entwickelt werden, damit eine Aufnahme dieser Länder in den EUCOB@-BERICHT möglich ist. Wir hoffen, dass auch andere Länder diesem Beispiel folgen. Alles, was wir hier tun können, ist an unsere Mitgliedsorganisationen zu appellieren.

2 Grundsätzliches zu Tarifverhandlungen in Europa

Dieses Kapitel enthält einen Überblick über die Entwicklung bei den Tarifverhandlungen im Zeitraum Sommer 2004 bis Sommer 2005 in den untersuchten Ländern.

2.1 Tarifvertragszeiträume

Auf der Grundlage der Angaben in den Fragebögen lassen sich folgende Schlüsse im Hinblick auf die Tarifvertragszeiträume ableiten:

- a) In einigen europäischen Ländern fanden im Untersuchungszeitraum Tarifverhandlungen statt (Österreich, Tschechische Republik, Finnland und Ungarn).
- b) Die Tarifverträge der meisten Länder wurden 2004 oder früher verhandelt und unterzeichnet und gelten zwei Jahre oder länger (Belgien, Zypern, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Niederlande, Norwegen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Schweden und die Schweiz).
- c) In Frankreich, Ungarn und im Vereinigten Königreich finden Tarifverhandlungen hauptsächlich auf Unternehmensebene statt. Wir geben daher im Kapitel „Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene“ einen Überblick.

Einen Überblick geben die umseitigen Tabellen 1 und 2.

Tabelle 1: Tarifvertragszeiträume in Europa (NACE-Codes DJ, DK, DL und DM)

Land	Organisation	Derzeit geltende Verträge		Zeiträume in Jahren	Nächste Verhandlung:		Aktuelle Situation
		von:	bis:		Beginn	Ende	
Österreich (Elektro- und Elektronik-industrie)	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	1.5.2005	unbefristet	Jährlich neu verhandelt	Voraussichtlich im Frühjahr 2005	Steht noch nicht fest	
Österreich (Metallindustrie und Bergbau)	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	1.11.2004	unbefristet	Jährlich neu verhandelt	Voraussichtlich im Herbst 2005	Steht noch nicht fest	
Austria (Kleingewerbe - Handwerk)	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	19.11.2004	unbefristet	Jährlich neu verhandelt	Voraussichtlich im Herbst 2005	Steht noch nicht fest	
Belgien	CCMB, CMB und ACLVB	01.01.2005	31.12.2006	2 Jahre	Januar 2007	Mai 2007	Tarifvertraglich festgeschrieben (Text)
Kroatien	SMH						Laufende Verhandlungen
Zypern	OVIEK-SEK	1.1.2004	31.12.2006	3 Jahre			
Tschechische Republik (Flugzeugbau)	OS KOVO	1.1.2005	31.12.2005	1	9/2005	11/2005	Vorbereitung von Anhörungen mit den Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben und Vorgespräche mit Arbeitgeberorganisationen
Tschechische Republik (Elektrotechnische Industrie)	OS KOVO	1.1.2005	31.12.2006	2	9/2006	11/2006	
Dänemark (nationaler Vertrag)	CO-industri	31.03.2004	31.03.2007	3	12/2006	3/2007	
Dänemark (zusätzliche Betriebsverträge)	IDA (Diplomingenieure): DTI TDC A/S CSC CPH TG	01.04.2004 01.04.2004 01.04.2004 01.03.2004 01.03.2004	01.04.2008 31.03.2007 31.03.2007 31.03.2007 01.03.2007	4 3 3 3 3			
Finnland	Finnische Metallergewerkschaft	16.02.2005	30.09.2007	2,5 Jahre	Herbst 2007		
Frankreich	- CFTC - FGMM-CFDT - FOM - FTM-CGT	Siehe Kapitel „Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene“.					
Deutschland	IG Metall	1.1.2004	28.2.2006	2 Jahre 2 Monate	Januar 2006		
Griechenland	POEM	01.01.2004	31.12.2005	2 Jahre			
Ungarn	VASAS	Siehe Kapitel „Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene“.					
Italien	- FIOM-CGIL - FIM-CISL - UILM	Verhandlungen über Lohnerhöhungen alle 2 Jahre, gesamter Tarifvertrag alle 4 Jahre. Die voraussichtliche Inflationsrate wird auf nationaler Ebene verhandelt. Gemeinsame Verhandlungen der 3 Gewerkschaften im Januar 2005.					
Niederlande	- CNV Bedrijven Bond - FNV Bondgenoten - De Unie - VHP	1.06.2004	1.11.2007	2,5 Jahre	9/2006		
Norwegen	Fellesforbundet, Nito	1.07.2004	31.06.2006	2	Frühjahr 2006	Oktober 2006	

Land	Organisation	Derzeit geltende Verträge		Zeiträume in Jahren	Nächste Verhandlung:		Aktuelle Situation
		von:	bis:		Beginn	Ende	
Polen (Metallindustrie)	NSZZ "Solidarność" - National Steelworkers Section (SKH)- Nationale Stahlarbeitersektion (SKH)	7.07.2004	Kein Ablaufdatum festgelegt.	-	September 2005	-	
Polen (Wehrtechnische Industrie, Luft- und Raumfahrtsindustrie)	NSZZ "Solidarność" - Nationale Sektion Rüstungsindustrie und Luft- und Raumfahrtsindustrie (SKPZiPL)	01.01.1997	Kein Ablaufdatum festgelegt.	-	-	-	
Slowakische Republik (Elektrotechnische Industrie)	OZ KOVO	01.07.2002	31.12.2005	15 Jahre	07/2005	31.12.2005	OZ KOVO bereiten Entwurf für neuen TV vor
Slowakische Republik (Grundmetallproduktion)	- OZ KOVO	01.04.2002	31.03.2005	3 Jahre	11/2005	12/2005	Arbeitgeber schlagen eine Vereinbarung über Arbeitsbedingungen auf nationaler Ebene, aber Lohnverhandlungen auf Betriebsebene vor.
Slowakische Republik (Ingenieurwesen 1)	OZ KOVO	01.05.2005	31.12.2008	3 Jahre und 8 Monate	11/2005	1.03.2006	
Slowakische Republik (Ingenieurwesen 2)	OZ KOVO	01.01.2005	31.12.2005	1 Jahr	11/2005	12/2005	
Slowenien	SKEI	28.7.2002	30.06.2005	2	1/2005	Schätzungsweise Ende 2005	
Spanien	MCA-UGT	Im Metallverarbeitungssektor Spaniens wurden 44 von 50 Tarifverträgen auf Provinzebene und 500 auf Betriebsebene geschlossen.					
Schweden	Svenska Metall, CF und SIF	01-04-04	31-03-07	3	01-01-07	31/03/07	
Schweiz	Gewerkschaft der Metallarbeiter und Uhrmacher	01.07.98	31.12.2005	7	08/2005		
Vereinigtes Königreich	Amicus	Siehe Kapitel „Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene“.					

Tabelle 2: Tarifvertragszeiträume in Europa (andere NACE-Codes)

Land	Organisation	Derzeit geltende Verträge		Zeiträume in Jahren	Nächste Verhandlung:		Aktuelle Situation
		von:	bis:		Beginn	Ende	
Österreich (Kleingewerbe - Handwerk)	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	19.11.2004	unbefristet	Jährlich neu verhandelt	Voraussichtlich im Herbst 2005	Steht noch nicht fest	
Österreich (Leiharbeiter)	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	7.12.2004	unbefristet	Jährlich neu verhandelt	Voraussichtlich Ende Herbst/Winter 2005	Steht noch nicht fest	

2.2 Verhandlungsebenen

Das Wissen um die “Verhandlungsebenen” ist wichtig, um die Struktur von Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten zu verstehen. Diese Strukturen haben sich in den letzten Jahren verändert.

Wir haben im EUCOB@-BERICHT 2004 einen detaillierten Überblick über die Trends gegeben, die sich bei der Entwicklung der Tarifstrukturen in Europa abzeichnen: Tarifverträge auf nationaler Ebene („Nationale Beschäftigungsabkommen“) und auf Betriebsebene („zusätzliche“ oder „abweichende“ Abkommen) scheinen an Bedeutung zuzunehmen. In den meisten neuen Mitgliedstaaten und den Ländern der Beitrittskandidaten sind Tarifverhandlungen auf Betriebsebene die Regel.

Derzeit ist festzustellen, dass es entgegen den zuvor beschriebenen Entwicklungen mancher Länder keine intersektorale und sektorale Vereinbarungen gibt (Kroatien, Ungarn, Spanien und Vereinigtes Königreich), oder dass sie „nur“ Rahmenverträge sind, die auf Betriebsebene umgesetzt werden müssen (Frankreich, Polen, Rumänien). In Deutschland besteht seit 2004 ein Tarifvertrag, der unter gewissen Umständen Abweichungen von der sektoralen Tarifvereinbarung erlaubt. Zusätzliche Vereinbarungen in zwei Siemens-Werken und für gewisse Arbeitnehmergruppen bei DaimlerChrysler beriefen sich auf diese Öffnungsklausel, um die Wochenarbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden anzuheben.

Die umseitige Tabelle 3 zeigt die Verhandlungsebenen im Überblick.

Tabelle 3: Verhandlungsebenen

Land	National Intersektoral	National Sektoral	Regional Sektoral	Lokale Ebene/Betriebs-ebene:	Nationale/Regionale Untersektoren
Österreich		X			
Belgien	X (Gesetz)	X	X	X	
Kroatien				X	
Tschechische Republik		X		X	NACE-CODES
Dänemark		X		X	
Frankreich	X	X	X	X	
Finnland		X			
Deutschland			X	X	
Vereinigtes Königreich				X	
Griechenland		X		X	
Ungarn	X (Gesetz)		X		
Italien		X		X	
Niederlande	X (TV)	X			
Norwegen		X		X	
Polen		X		X	
Slowakische Republik		X			NACE-CODES
Slowenien		X		X	
Spanien			X	X	
Schweden		X		X	
Schweiz		X		X	
Zypern		X			

2.3 Geltungsbereiche der Tarifvereinbarungen

Die politische Relevanz der geschlossenen Tarifvereinbarungen hängt auch von der Größenordnung des betroffenen Personenkreises ab.

Wie die Übersicht in Tabelle 4 zeigt, gibt es mindestens drei wichtige Faktoren, die bei einem Vergleich der Berichte zu berücksichtigen sind: die verschiedenen Beschreibungen der “Branche“, in der der Tarifvertrag gilt, und die verschiedenen „Personalgruppen“ (Arbeiter oder Angestellte, Ingenieure) sowie ob es möglich ist, den Vertrag in einem bestimmten Land als allgemein gesetzlich bindend (zum Beispiel in Österreich) zu erklären.

Tabelle 4: Geltungsbereich der Tarifvereinbarung

Land	Organisation	Zahl der betroffenen Mitgliedsorganisationen	Zahl der betroffenen Arbeitnehmer	Gesamtzahl der im Metallsektor Beschäftigten	Betroffene Arbeiter/Angestellte
Österreich Metallindustrie und Bergbau	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT) - Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)		119.000 (Arbeiter) 74.000 (Angestellte)	251.611 (157.778 Arbeiter; 93.615 Angestellte)	Gemeinsame Verhandlungen, aber getrennte Verträge für jede Sparte
Österreich (Kleingewerbe - Handwerk)	GMT		108.000 (Arbeiter)		
Österreich Elektro- und Elektronik-industrie	GMT + GPA		27,305 Arbeiter 30.031 (Angestellte)		
Österreich Leiharbeiter	GMT		36,267 (Arbeiter)		Eigene Verträge für Arbeiter und Angestellte in den Sparten Leiharbeit
Belgien	- CCMB - CMB - ACLVB		160.000 Arbeiter	160.000 Arbeiter	
Kroatien	SMH in einzelnen Unternehmen	23182*	45001*	78100	Arbeiter und Angestellte
Zypern	- OVIEK-SEK - SEMIK-PEO	7.000	8.000	8.000	Arbeiter und Angestellte
Tschechische Republik Flugzeugbau	OS KOVO - Flugzeugherstellung	1.857	5.061	546.605 Arbeiter/122.474 (Angestellte)	beide
Tschechische Republik Elektron. Industrie	OS KOVO – Elektrotechnische Industrie	4.176	15.489		
Tschechische Republik Gießereien	OS-KOVO - Gießereien	2.631	5.703		
Dänemark nationaler Vertrag	CO-industri	300.000	300.000 (plus 100.000 indirekt)	178.000	Der Vertrag gilt nicht nur für Metall, sondern für die gesamte verarbeitende Industrie
Dänemark – Zusätzliche Verträge auf Betriebsebene	IDA (Diplomingenieure) - DTI - TDC - CSC - CPH - TG	250 200 100 50 14			Nur Angestellte
Finnland	Finnische Metallergewerkschaft	120.000	Alle Beschäftigten	120.000	Arbeiter
Frankreich	- FGMM-CFDT - FOM - FTM-CGT	Alle Beschäftigten in der Metallindustrie (für Tarifverträge auf nationaler Ebene) - Für die regionale Ebene, alle in der Region beschäftigten <u>Arbeiter im Metallsektor</u> - Für <u>Angestellte</u> der Metallindustrie gibt es nationale Tarifverträge mit speziellen Garantien (zum Beispiel: Mindestgehälter)		1 700 000 Je nachdem. 310 000	Alle Arbeiter und Angestellten Alle Arbeiter Gleiche Zahl
Deutschland	IG Metall	1,35 Mio.	3,4 Mio.	3,4 Mio.	60% Arbeiter
Griechenland	POEM	100.000			Arbeiter

Land	Organisation	Zahl der betroffenen Mitgliedsorganisationen	Zahl der betroffenen Arbeitnehmer	Gesamtzahl der im Metallsektor Beschäftigten	Betroffene Arbeiter/Angestellte
Ungarn	132 Mitgliedsorganisationen von VASAS haben einen TV, aber 2005 konnten nur in 65 Unternehmen Lohnvereinbarungen erzielt werden.		69.970 Angestellte haben TV; 63.000 Angestellte haben Lohnvereinbarungen.	327.000	beide
Italien	FLM		Alle Metallarbeiter	1,8 Mio.	beide
Niederlande	Gewerkschaften: - CNV Bedrijven Bond - De Unie - FNV Bondgenoten Metallindustrie Metaal&Techniek - VHP	50.000 45.000	170.000 350.000	340.000 220.000	beide beide beide 170.000 von nat. Vereinbarungen, Rest von Betriebsvereinbarungen betroffen. Angestellte
Norwegen	Gewerkschaften: - Fellesforbundet - NITO	40.000 15.000	55.000 15.000		Arbeiter Angestellte
Polen - Stahlindustrie	5 Gewerkschaften	k. A.	25.000		19.500 Arbeiter 5.500 Angestellte
Polen – Luft- und Raumfahrtindustrie	5 Gewerkschaften	k. A.	30.000		k. A.
Slowakische Republik Metallindustrie	OZ KOVO	4.000	5.000	27.500	beide
Tschechische Republik Elektrotechn. Industrie	OZ KOVO	9.500	16.000	54.000	beide
Slowak. Republik Ingenieurwesen	OZ KOVO	25.000	46.000	106.000	beide
Slowak. Republik Schmieden und Gießereien	OZ KOVO	2.700	5.700	31.277	beide
Slowenien	SKEI	60.000	Über 90.000	93.745	beide - gilt nicht für über 3.500 Manager
Spanien	Gewerkschaften: - MCA-UGT	100.000	700.000	1,1 Mio.	72% Arbeiter 28% Angestellte
Schweden - Ingenieurwesen	- Svenska Metall (Arbeiter) - SIF (Angestellte) - CF (Angestellte)	170.000		380.000	
Schweden - Stahlindustrie	Svenska Metall (Arbeiter) - SIF (Angestellte) - CF (Angestellte)	24.000			
Schweiz	UNIA	147.000 (von nat. Vertrag betroffen)		241.000	Nationale Vereinbarung mit der Arbeitgeberorganisation SWISSMEME plus etwa 70 Tarifverträge auf Betriebsebene plus regionale Vereinbarung in der Region Genf.

3 Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene in Kroatien, Frankreich, Ungarn und im Vereinigten Königreich

Wie aus den letzten EUCOB@-BERICHTEN hervorgeht, zeichnet sich der Trend ab, die Tarifverhandlungen von der nationalen und sektoralen Ebene auf die Betriebsebene zu verlagern. Wir haben uns im vergangenen Jahr entschieden, diesem Trend mehr Aufmerksamkeit zu schenken und die Tarifsysteme jener Länder zu beschreiben und zu analysieren, in denen die Gewerkschaften Erfahrungen (manchmal langjährige Erfahrungen) mit Verhandlungen auf Unternehmensebene haben.

Wir haben vier Länder ausgewählt: Frankreich und das Vereinigte Königreich aus den „alten Mitgliedstaaten“, Ungarn als neuer Mitgliedstaat und Kroatien als Beitrittskandidat.

Dem liegt einerseits die Idee zugrunde, aufzuzeigen, wie Tarifverhandlungen in diesen Ländern verlaufen und andererseits Wege zu finden, durch die das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM Methoden zur Anpassung der EUCOB@-Fragebogen und -berichte an die sich wandelnden Strukturen und Erfordernisse entwickeln kann.

Wir sind derzeit dabei, einige „repräsentative“ Unternehmen auszuwählen, die wir in den nächsten Jahren vergleichen werden. Unser Ziel ist es, eine Vorstellung darüber zu bekommen, was in den repräsentativen Unternehmen vor sich geht, um einen Gesamteindruck zu erhalten.

Dieses Jahr werden der Aufbau und der Inhalt von Verhandlungen in Kroatien, Frankreich und Ungarn beschrieben. Aus Frankreich liegen genaue Informationen zu den Ergebnissen vor. Wir sind dabei, die Beispiele und Ergebnisse für Großbritannien vorzubereiten, die den EUCOB@-BERICHT so bald wie möglich ergänzen sollen.

3.1 Kroatien

In Kroatien finden die bilateralen Verhandlungen traditionellerweise zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern statt. Jede der Verhandlungsparteien stellt die Teilnehmer der Verhandlungsgremien, die den Inhalt der einzelnen Tarifvertragspunkte verhandeln.

Vor Beginn der Verhandlungen wird ein Protokoll mit nachstehendem Inhalt erstellt:

- Anzahl der Mitglieder der Verhandlungsteams
- Zeitrahmen für die Verhandlungen
- Verhandlungsort
- Redigieren des Verhandlungsprotokolls
- Festsetzung des Zeitpunkts, zu dem die Verhandlungen abgeschlossen sein müssen.

Die Konzertierung ist gesetzlich vorgeschrieben, und die Regeln dafür, die auf geltenden Bestimmungen beruhen, sind im Tarifvertrag selbst festgeschrieben. Von den Parteien werden einvernehmlich Mediatoren gewählt. Die Liste der Mediatoren wird im Vorhinein erstellt und ist ein öffentliches Schriftstück. Es gibt auch Schiedsverfahren, aber sie sind nicht obligatorisch. Die Verhandlungspartner bestimmen, ob sie ein Schiedsverfahren wollen oder nicht. In den meisten Fällen sind Schiedsverfahren als Möglichkeit vorhanden, aber keine Verpflichtung. Der Schiedsrichter muss neutral sein. Beide Parteien müssen seiner/ihrer Nominierung zustimmen. Die Regierung ist nicht berechtigt, sich in laufende Tarifverhandlungen einzumischen. Sie kann nur dann eingreifen, wenn der Staat die Mehrheit in einem Unternehmen besitzt oder selbst Tarifverträge für öffentlich Bedienstete verhandelt.

In Kroatien gibt es ein dreigliedriges Gremium namens „Wirtschafts- und Sozialausschuss“. Seine Funktion ist gesetzlich festgelegt, und er setzt sich aus Vertretern der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammen. Schiedsverfahren im Bereich von Tarifverhandlungen werden vom Wirtschafts- und Sozialausschuss organisiert.

Wenn der Arbeitgeber keine Tarifverhandlungen führen will, besteht die Möglichkeit des Streiks, die jedoch für diesen Zweck selten eingesetzt wird. Meistens werden Streiks wegen der unregelmäßigen Auszahlung von Löhnen und Gehältern organisiert. Die Gewerkschaft lädt zu Verhandlungen über Tarifverträge und legt die Forderungen fest. Nach der Änderung und der Novellierung des Gesetzes, das die Rechte bezüglich der Kündigungszeit und der Abfindung bei Auflösung des Arbeitsvertrags einschränkte, laden die Arbeitgeber nun selbst zu Verhandlungen ein, um diese Rechte zu beschneiden und auf das gesetzlich vorgeschriebene Niveau zu senken.

Die Arbeitgeber antworten üblicherweise schriftlich auf die Forderungen der Gewerkschaft und umgekehrt.

Wenn es bereits einen Tarifvertrag gibt, dann wird vor allem über die Höhe von Löhnen und Gehältern, andere finanzielle Ansprüche und Sachrechte, Urlaubsansprüche, Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsschutz verhandelt.

Die Verhandlungen verlaufen in traditioneller Weise mit einiger Vorarbeit und nachstehenden Charakteristiken:

1. Sobald die Gewerkschaft den Anstoß gegeben und der Arbeitgeber darauf schriftlich geantwortet hat, findet ein erstes Zusammentreffen statt, bei dem die in Punkt 1 beschriebene technische Situation dargelegt wird.

2. Die Gewerkschaft stellt ihre Forderungen und präsentiert ihre Argumente, worauf die andere Partei ihre eventuellen Gegenargumente zum Vorschlag der Gewerkschaft vorbringt.

3. Wenn für eine bestimmte Frage nicht sofort eine Lösung gefunden werden kann, dann wird die Frage übergangen, und die Parteien wenden sich einem anderen Thema zu.

4. Schließlich werden alle offenen Fragen neu behandelt und besprochen, und die Parteien versuchen, zu einem Kompromiss zu gelangen. Wenn dies nicht möglich ist, dann rufen die Gewerkschaften ihre Mitgliedsorganisationen auf, sich zu deklarieren, damit die Verhandlung weitergeführt oder Druck von gewerkschaftlicher Seite ausgeübt werden kann.

5. Jede Frage, über die eine Einigung zustande kam, wird am Ende der Sitzung von beiden Seiten paraphiert.

6. Konzessionen sind nötig. Dabei ist es jedoch immer notwendig, die Frage zu relativieren, d. h. man muss sich im Klaren sein, ob Raum für Konzessionen besteht.

Tarifverträge werden in der Metall- und Elektroindustrie auf Betriebsebene geschlossen. Die Metallarbeitergewerkschaft von Kroatien hat 115 Tarifverträge und einen Branchenvertrag für den Schiffbau unterzeichnet. Bezeichnend für alle Tarifverträge ist, dass es nur einen inhaltlichen Ansatz gibt, wobei die Ergebnisse von dem Team abhängen, das mit der Unternehmensleitung verhandelt. Eine Mindestzahl der Mitglieder aller Verhandlungsteams muss zufrieden sein, selbst wenn es zu keinem Abschluss kommen sollte. In den höchsten Gremien der SMH wurden Mindestrechte angenommen.

Tarifverträge sind grundsätzlich unbefristet gültig. Jede Partei kann sie (nach vorgeschriebenen Verfahren) beenden oder anhand von Zusätzen zum Originalvertrag abändern.

Der Inhalt aller geschlossenen Tarifverträge hat eine einheitliche Struktur und bezieht sich auf folgende Bereiche:

1. Arbeitszeit:

- 40-Stunden-Woche, mit einer Pause von 30 Minuten. Die Arbeitswoche hat generell 5 Werktage.
- Laut Tarifvertrag kann die Arbeitszeit über das Jahr verteilt werden (d. h. in einem Teil des Jahres kann mehr als 40 Wochenstunden gearbeitet werden, im restlichen Teil muss dafür weniger als 40 Wochenstunden gearbeitet werden), wobei 52 Wochenstunden nicht überschritten werden dürfen.
- Der Überstundenzuschlag beträgt 50% pro Stunde.

2. Urlaub

- Der Mindesturlaub beträgt 18 Werktage.
- Samstage werden nicht als Urlaubstage gezählt.
- Die Anhebung der Urlaubstage über die Mindestzahl hinaus richtet sich nach den Kriterien: Arbeitsbedingungen, Dienstzeiten, soziale Umstände, Gesundheitszustand usw. Eine Obergrenze ist nicht festgelegt, wird aber vom Arbeitgeber tarifvertraglich auf 30 Werktage begrenzt.

3. Löhne und Gehälter

- Die Löhne und Gehälter richten sich nach dem vorgeschriebenen niedrigsten Lohn für die einfachste Arbeit (unqualifizierte Arbeit) und dem Komplexitätskoeffizienten der Arbeit.
- Der Mindestlohn in einer Bank auf der Grundlage von monatlichen Arbeitsstunden beträgt 2080,75 Kn (in manchen Unternehmen bewegen sich die Mindestlöhne zwischen 2080,75 und 3.635,00 Kuna).
- Die Koeffizienten richten sich nach den Qualifikationen und gliedern sich folgendermaßen:
 - ungelernete Arbeiter von 1,00 bis 1,25
 - angelernte Arbeiter von 1,20 bis 1,60
 - Facharbeiter von 1,40 bis 1,90
 - hoch qualifizierte Arbeiter von 1,80 bis 2,50
 - Sekundarbildung (Angestellte) 1,60 - 2.10
 - zweijährige Ausbildung mit Diplom 2,10 – 3,00
 - Hochschulabschluss 2,60 – 400

Der Mindestlohn wird mit diesen Koeffizienten multipliziert. Das ergibt das Grundgehalt für die Arbeit, für die der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die 15% Lohnmasse für Anreize und über das Normalmaß hinausgehende Leistungen festzulegen.

4. Sonderzahlungen:

- Anrechte auf Steigerung des Grundgehalts:

- 0,5% für jedes vollständige Dienstjahr

- für effektive Nachtarbeit: +50% zum Stundensatz

- für effektive Feiertagsarbeit: +50% zum Stundensatz

- für effektive Arbeit in der zweiten und dritten Schicht: 10% bzw. 20%

- für Arbeit in der dritten Schicht, wenn die vierte Schicht ruht: 10%-20%

5. Weitere Zahlungen/Prämien

- Abfindung bei Pensionsantritt in Höhe eines steuerfreien Betrags von 8.000 Kuna. Bei Kündigung und bei mehr als 2 Dienstjahren besteht für jedes vollständig bei ein und demselben Arbeitgeber geleistete Dienstjahr ein Anspruch, der zwischen einem Drittel und der Hälfte des Gehalts schwankt.

- Prämien für Dienstjahre bei einem Arbeitgeber, je nach Dauer 1.500 bis 5.000 Kuna.

- Finanzielle Unterstützung (bei Todesfall eines Arbeitnehmers, eines Familienmitglieds, bei Invalidität und Naturkatastrophen) zwischen 2.500 und 7.500 Kuna.

- Zahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachts-, Osterprämien (bar oder in Naturalien bis zu einem Betrag von 2.000 Kuna, d. h. bis zu einem steuerfreien Betrag) sind Pflicht, einzelne Tarifverträge können auch mehr vorschreiben (die Beträge können bis zu 60% des Durchschnittsgehalts in Kroatien ausmachen).

N. B.: Nach dem Steuerrecht Kroatiens sind die genannten Beträge dem Arbeitgeber netto auszuzahlen, ohne Abzug von Steuern, Abgaben und Steuerzugschläge. Dieser Anspruch muss im Tarifvertrag festgeschrieben sein, damit die Arbeitnehmer in den Genuss dieses Geldes kommen können.

6. Die Rechte der Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben und deren Verpflichtung gegenüber der Gewerkschaft

- Bereitstellung eines Arbeitsplatzes

- Berechnung des Gewerkschaftsbeitrags

- die Erlaubnis, gewerkschaftliche Verlautbarungen im Betrieb zu machen

- Befreiung des Gewerkschaftsvertreters von der Arbeit (2 Stunden pro Mitglied pro Jahr); in Unternehmen mit mehr als 500 Mitgliedern muss der Arbeitgeber, den Gewerkschaftsvertreter in Vollzeit finanzieren.

7. Kündigungsschutz:

- Kündigungsschutz für den Gewerkschaftsvertreter während seines/ihrer Mandats, auch 6 Monate nach Beendigung des Mandats.

- Ältere Arbeitnehmer: Männer über 60 und Frauen über 55 Jahre.

- Behinderte Arbeitnehmer.

- Schwangere und Mütter auf Mutterschaftsurlaub.

Auch technische Einzelheiten der Übergangsbestimmungen und der endgültigen Bestimmungen sind festgelegt:

- Die Schlichtungsart bei Tarifstreitigkeiten.

- Beendigung eines Tarifvertrags.

- Die Gültigkeitsdauer des Tarifvertrags und das Gebiet, in dem er Gültigkeit hat.

- Wer bestimmte Teile eines Tarifvertrags interpretiert usw.

- Wer die Umsetzung des unterzeichneten Tarifvertrags überwacht; in der Regel ist dies ein gemeinsamer Ausschuss von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern.

3.2 Frankreich

In Frankreich werden generell alle Tarifverträge (auf nationaler, regionaler oder betrieblicher Ebene) auf unbefristete Zeit geschlossen (mit wenigen Ausnahmen). Ein Tarif gilt ab der Unterzeichnung oder ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem er beendet oder verändert wird.

Löhne, die auf Unternehmensebene verhandelt wurden, müssen jährlich neu verhandelt werden. Eine unterzeichnete Vereinbarung ist ein Jahr gültig.

CFDT-Forderungen für Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene

- Tariflohnerhöhungen, die zumindest die Wahrung der Kaufkraft gewährleisten mit besonderer Berücksichtigung der niedrigsten Löhne (mit garantiertem Mindestbetrag) und die je nach Wirtschaftssituation des Unternehmens einen Fortschritt bei den Zahlungen garantieren.

- Individuelle Erhöhungen müssen in direktem Zusammenhang mit verbesserten Kompetenzen und Qualifikationen stehen. Sie sind als Ergänzung der kollektiven Erhöhungen und nicht als Ersatz für allgemeine Erhöhungen zu betrachten. Individuelle Erhöhungen müssen auf objektiven Kriterien der Beurteilung fachlicher Qualitäten beruhen.

Ergebnisse auf Unternehmensebene:

Unter „Arbeiter“ verstehen wir manuelle Arbeiter, Verwaltungspersonal, Techniker und Aufsichtspersonal. Als „Angestellte“ bezeichnen wir Ingenieure und leitende Angestellte (aber nicht nur aus dem Top-Management). Wenn wir von „allgemeinen Lohnerhöhungen“ sprechen, dann meinen wir, dass alle Arbeitnehmer (nur Arbeiter oder Arbeiter und Angestellte) eine Erhöhung von +x% ihres Gehaltes bekommen.

Wenn wir von „individuellen Lohnerhöhungen“ sprechen, dann meinen wir, dass diese Lohnerhöhungen selektiv je nach fachlicher Bewertung des einzelnen Arbeitnehmers durch seine Vorgesetzten gewährt wird. Bei individuellen Erhöhungen wird ein Prozentsatz der Lohnmasse bezahlt.

Tieferstehend sind die tarifvertraglichen Ergebnisse, die in verschiedenen Unternehmen erzielt wurden. Wir haben versucht, repräsentative Firmen (große wie auch mittlere Unternehmen) in den Sektoren Elektronik, Automobil sowie Luft- und Raumfahrt zu wählen, die in den nächsten Jahren „beobachtet“ werden sollen.

ELEKTRONIKINDUSTRIE

ALCATEL CIT (7000 Beschäftigte, 50% der ALCATEL-Gruppe)

Es gibt keinen Tarifvertrag für 2005. Lohnanpassungen wurden von dem Unternehmen einseitig beschlossen. In der ALCATEL-Gruppe gab es seit 1997 weder allgemeine (kollektive) Lohnerhöhungen noch Lohnvereinbarungen.

Es gab nur individuelle Lohnerhöhungen für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte):

- Am 1. April individuelle Lohnerhöhung von +2,3% je nach individueller Leistung, aber mit einer Mindesthöhe von 1,8%, sofern der Arbeitnehmer seine Arbeit normal verrichtet (mindestens 40 € für Arbeiter). Laut Angabe des Unternehmens erhalten 80% der Arbeitnehmer individuelle Lohnerhöhungen.

- Beförderungen: +0,5% der Lohnmasse ist für Beförderungen und Karriereentwicklung vorgesehen (ca. 10% der Arbeitnehmer). Weitere +0,2% der Lohnmasse wird für spezielle Anpassungen verwendet.
- Im Mai 2005 erhielten Arbeiter eine außerordentliche Prämie in Höhe von 250 €.

THALES (32.000 Beschäftigte)

Lohnverhandlungen finden in den einzelnen Unternehmen statt. Es gibt jedoch eine Konzernpolitik, nach der der Lohnanstieg in den Tochterunternehmen ähnlich verläuft. Nicht alle Unternehmen haben ein Lohnabkommen. Wenn keine Lohnvereinbarung besteht, dann werden die Lohnerhöhungen einseitig vom Unternehmen festgelegt.

Arbeiter (Kategorie I – IV): Allgemeine Erhöhungen von +1% bis +2%, wobei in manchen Fällen eine garantierte Mindeststeigerung von etwa 30 € bestand. Individuelle Erhöhungen von +0,8% bis +1,5%.

Arbeiter (Kategorie V): In den meisten Fällen gibt es nur individuelle Steigerungen von 2,2% auf 2,6%. In anderen Fällen gibt es allgemeine Anhebungen von +0,9% auf +1,5% und individuelle Steigerungen von +0,8% auf 1,6%.

Angestellte: nur individuelle Erhöhungen, die jedoch je nach Kategorie (Kategorie 3 bzw. 4) unterschiedlich ausfielen. Es gab Steigerungen von +0,5% auf +2,5%.

N.B.: Variable Gehälter für Angestellte (zuzüglich zu individuellen Erhöhungen) stellen je nach Mitarbeiterbewertung und Mitarbeiterkategorie schätzungsweise 0% - 30% des Jahresgehalts dar.

GENERAL ELECTRIC Healthcare (1.850 Beschäftigte)

Keine Vereinbarung für 2005. Lohnanpassungen wurden von dem Unternehmen einseitig beschlossen.

Arbeiter: Kollektive Erhöhungen +1,5% bzw. 2% je nach Lohnniveau am 1. April.

Angestellte: Individuelle Erhöhungen von +2,6% (zu verschiedenen Daten).

AUTOMOBILINDUSTRIE (Hersteller und Zulieferanten)

PEUGEOT (100 000 Beschäftigte)

Die Vereinbarung für 2005 wurde von CFDT, CFTC, FO und CGC unterzeichnet.

- Kollektive Erhöhungen: +2,2% für Löhne bis 1.800 € am 1. März. Garantierte +1,9% vom gesamten Grundgehalt. Für die Herstellungsfachbetriebe: zusätzlich allgemeine Erhöhung von 0,25% am 1. März.
- Individuelle Erhöhungen für die Arbeiter in Produktionsbetrieben von +0,65% (mit einem Minimum von 20 €), für Facharbeiter +1% (mit einem Minimum von 25 €), für Verwaltungsangestellte und Techniker +1,5% (mit einem Minimum von 40 €).

RENAULT (45.000 Beschäftigte)

Die Vereinbarung für 2005 wurde von CFDT, CFTC, FO und CGC unterzeichnet.

- Kollektive Erhöhungen +1,5% (mit einem Minimum von 20 €) am 1. Februar und +0,6% am 1. Oktober.
- Individuelle Erhöhungen für Herstellerbetriebe sowie für Verwaltungsangestellte und Techniker in Höhe von 1,6%.

VALEO Sécurité Habitable (1.760 Beschäftigte)

Vereinbarung von CFDT und CFTC unterzeichnet.

Arbeiter:

- Allgemeine Lohnerhöhungen +1,4% (Kategorie I, II und II), +0,9% (Kategorie IV) und +0,5% (Kategorie V) am 1. Januar mit einem Minimum von 22 €. Allgemeine Lohnerhöhungen +0,3% (Kategorie I, II, III und IV) am 1. Juli.
- Individuelle Lohnerhöhungen +0,7% (Kategorie I, II und II), + 1,2% (Kategorie IV), +1,9% (Kategorie V) am 1. Januar.

Angestellte:

- Individuelle Lohnerhöhungen +2,4% am 1. April.
- Für alle individuellen Erhöhungen garantiertes Minimum von 18 €.
- Für Beförderungen garantiertes Minimum von 35 €.
- Verpflichtung der Unternehmensleitung, einen individuellen Entwicklungsplan zu prüfen, wonach die unter Koeffizient 155 kategorisierten Mitarbeiter zu einem Koeffizienten von 170 übergehen.

FAURECIA Systèmes Echappement (1.300 Beschäftigte)

Keine Vereinbarung für 2005. Lohnanpassungen wurden von dem Unternehmen einseitig beschlossen.

Arbeiter mit einem Koeffizienten von höchstens 270:

- Allgemeine Lohnerhöhungen von +1,2% am 1. April (Minimum 17 €) und +0,7% am 1. Oktober (Minimum 10 €).
- Individuelle Erhöhungen +0,5%, zwischen April und Oktober ausbezahlt.

Arbeiter (Koeffizient 285 bis Koeffizient 305)

- Allgemeine Lohnerhöhungen +1,2% am 1. Mai (Minimum 22 €).
- Individuelle Lohnerhöhungen +1,2 % am 1. Mai.

LUFT- UND RAUMFAHRTINDUSTRIE

DASSAULT Aviation (8800 Beschäftigte)

Vereinbarung von CFDT, CFTC, FO und CGC unterzeichnet.

Arbeiter (Koeffizient 140 bis Koeffizient 395):

- Allgemeine Lohnerhöhungen +1,9% am 1. März mit einem Minimum von 30 €.
- Mindestlohn pro Koeffizient +1,9%.

Angestellte:

- Individuelle Lohnerhöhungen +4,4%.

Alle Arbeiter erhalten 2 Prämien von 150 €.

AIRBUS / EADS Group (15 000 Beschäftigte)

Vereinbarung von FO, CFTC, und CGC unterzeichnet.

Arbeiter:

- Allgemeine Lohnerhöhungen von +1,6% am 1. Juni.
- Individuelle Lohnerhöhungen von +0,9% am 1. April und +0,9% am 1. Oktober.
- mit einem garantierten Minimum von 35 €.
- Mindestlohn: 1350 €

Angestellte:

- Individuelle Lohnerhöhungen +3,4% am 1. Januar bzw. 1. April (je nach Kategorie).

Bei den individuellen Lohnerhöhungen gibt es ein garantiertes Minimum von 70 € bzw. 150 € (je nach Kategorie).

EUROCOPTER/EADS (5200 Beschäftigte)

Die Vereinbarung für die Arbeiter wurde von CFDT, CFTC, FO und CGC unterzeichnet.

- Allgemeine Lohnerhöhungen +1,3% am 1. Juli 2005 mit einem garantierten Minimum von 40 €.
- Individuelle Lohnerhöhungen von +0,9% am 1. April und 1,1% am 1. Oktober.
- Mindestlohn: 1350€

Die Vereinbarung für die Angestellten wurde von CFDT, CFTC, CGC, CGT und FO unterzeichnet.

- Individuelle Lohnerhöhungen +1,4% am 1. April und 1,9% am 1. Oktober 1 bzw. 3,3% am 1. Juli (je nach Kategorie) mit einem garantierten Minimum von 80 €, 100 € bzw. 120 € (je nach Klassifizierung).

SNECMA Moteurs/SAFRAN (10 000 Beschäftigte)

Vereinbarung von CFDT, CFTC, FO und CGC unterzeichnet.

Arbeiter:

- Allgemeine Lohnerhöhungen von +1,5% am 1. April.
- Individuelle Lohnerhöhungen von +1,5% am 1. Mai bzw. am 1. Oktober.

Angestellte:

- Individuelle Lohnerhöhungen von +3% am 1. Juni.

Gleiche Ergebnisse für alle Unternehmen (30.000 Beschäftigte) der SAFRAN-Gruppe – mit Ausnahme von SAGEM. Keine Vereinbarung bei MESSIER, SNECMA, SPS (Lohnanpassungen werden einseitig vom Unternehmen vorgenommen).

3.3 Ungarn

Ein Überblick über das Tarifsysteem in Ungarn und dessen Inhalte. Im nächsten Jahr wollen wir eine Reihe von repräsentativen Unternehmen vorstellen.

Die Tarifverträge werden in Ungarn auf Unternehmensebene geschlossen. Die Tarifverträge (TV) und Vereinbarungen über jährliche Lohnerhöhungen gelten daher nur für lokale Unternehmen. Das grundlegende Arbeitsrecht wird vom Arbeitsgericht geregelt und geht stark ins Detail (ist also nicht nur ein Gesetzesrahmen), so dass es in vielen Fällen keine TV oder Abweichungen vom Arbeitsrecht gibt. Die Qualität der Vereinbarungen hängt von der Durchsetzungskraft der lokalen Gewerkschaft, der

wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers, der Branche und der geografischen Lage des Unternehmens ab.

Die TV sind üblicherweise zeitlich unbefristet. Die jährlichen Lohnvereinbarungen sind Anhänge zu den betrieblichen TV. Es ist aber keineswegs üblich, die Arbeitsbedingungen und anderen Inhalte des TV jedes Jahr neu zu verhandeln – verhandelt werden nur Löhne und Gehälter sowie Gehaltsnebenleistungen. TV werden auf Betreiben eines der Partner geändert oder bei Anpassungen durch das Arbeitsgericht, um Strafen zu vermeiden.

Wie erwähnt, werden auch die Vereinbarungen über Lohnerhöhungen auf Betriebsebene geschlossen. Es gibt kein direktes nationales Regulierungssystem für das Lohnniveau, das die Arbeitgeber zu Erhöhungen zwingen könnte. Die höchste Schlichtungsinstanz – der Nationale Schlichtungsrat (NCC) – gibt jährlich eine „Empfehlung“ heraus, die jedoch für die Arbeitgeber nicht zwingend ist. Sie ist nur ein Hinweis auf die „Idealhöhe“ der jährlichen Lohnerhöhung und beruft sich auf die Wirtschaftsindikatoren des Landes. (Die Empfehlung ist äußerst problematisch und wird von den Gewerkschaften nicht gerne gesehen. Entweder die Arbeitgeber betrachten sie als nicht bindend und sind daher nicht gewillt, über dieses „Ideal“ hinauszugehen – 7% für 2005 – oder sie behandeln sie als reine Empfehlung und bleiben unter dem empfohlenen Niveau.) In dieser Empfehlung sind auch die jährliche Anpassung der Mindestlöhne und der steuerfreien Leistungen festgelegt. Das ist das einzige lohnregulierende Instrument auf übergeordneter Ebene.

Vereinbarungen auf Branchen- oder Sektorenebene sind in Ungarn nicht üblich. In den letzten beiden Jahren wurden gemeinsame sektorale Ausschüsse geschaffen, deren Arbeit eben erst begonnen hat. Es bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Vereinbarungsarten, die zumeist auf mangelnde Organisation von Seiten des Arbeitgebers und auf die wirtschaftliche Situation der einzelnen Arbeitgeber zurückzuführen sind. Es gibt in der Stahlindustrie nur eine Vereinbarung auf Branchenebene, die aber nur eine breit angelegte Rahmenvereinbarung ist. Sie umfasst nicht die gesamte Branche und ist daher nur für die Unternehmen bindend, die sie unterzeichnet haben. Sie können die Vereinbarung brechen, wann immer sie wollen. Sie umfasst nur 30% der Beschäftigten in der Stahlindustrie. Die letzte Anpassung fand 2002 statt.

Die TV decken 96,4% der Arbeitnehmer aus der Stahlindustrie (TV auf Betriebsebene): 34,2% in Gießereien, 70% in der Elektronikindustrie, 52% im Maschinenbau und 73,5% in der Werkzeugindustrie.

Lohnerhöhungen bedeuten meistens Anhebungen des Grundlohns. Das erfolgt in breitem Rahmen: 5% - 12%, mit einer durchschnittlichen Erhöhung von 5% – 8% für 2005. Die Gewerkschaft hatte die Absicht, eine rückwirkende Lohnerhöhung zu erreichen: Sie sollte im Januar in Kraft treten, es sei denn, die Vereinbarung würde später getroffen. Der Mindestlohn ist üblicherweise genau so hoch wie der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn: 57.000 HUF = 228 €. Die Gewerkschaften mussten nur dreimal während der Verhandlungen Druck ausüben, hielten aber zur Durchsetzung eines Punktes einen Warnstreik ab. In Unternehmen, die in diesem Jahr keinen neuen Tarifvertrag haben, besteht das vorrangige Ziel darin, den Beschäftigungsstand und die Wirtschaftslage des Unternehmens stabil zu halten, um Arbeitsplätze zu sichern.

3.4 Vereinigtes Königreich

Wie bereits erwähnt, bereiten wir momentan einen Bericht über das britische Tarifsysteem, ein Sample von Betrieben und die Bewertungsmethode vor. Die Ergebnisse werden dem EUCOB@ REPORT 2005 so schnell wie möglich beigelegt.

4 Europäische Tarifverhandlungen in der Metallindustrie – Forderungen und Ergebnisse

Da wir mit der im letzten Jahr geänderten Struktur des EUCOB@-Berichts gute Erfahrungen gemacht hatten, haben wir beschlossen, sie beizubehalten. Um den gesamten Prozess der Tarifverhandlungen in Europa zu erfassen, beschlossen wir, nicht nur die Ergebnisse der Vereinbarungen zu präsentieren, sondern auch die Gewerkschaftsforderungen an die Arbeitgeberorganisationen. Dadurch erhalten wir ein klareres Bild der Situationen, mit denen die Gewerkschaften in ihren jeweiligen Ländern konfrontiert sind, und können dazu beitragen, allgemeine Trends in Europa festzustellen.

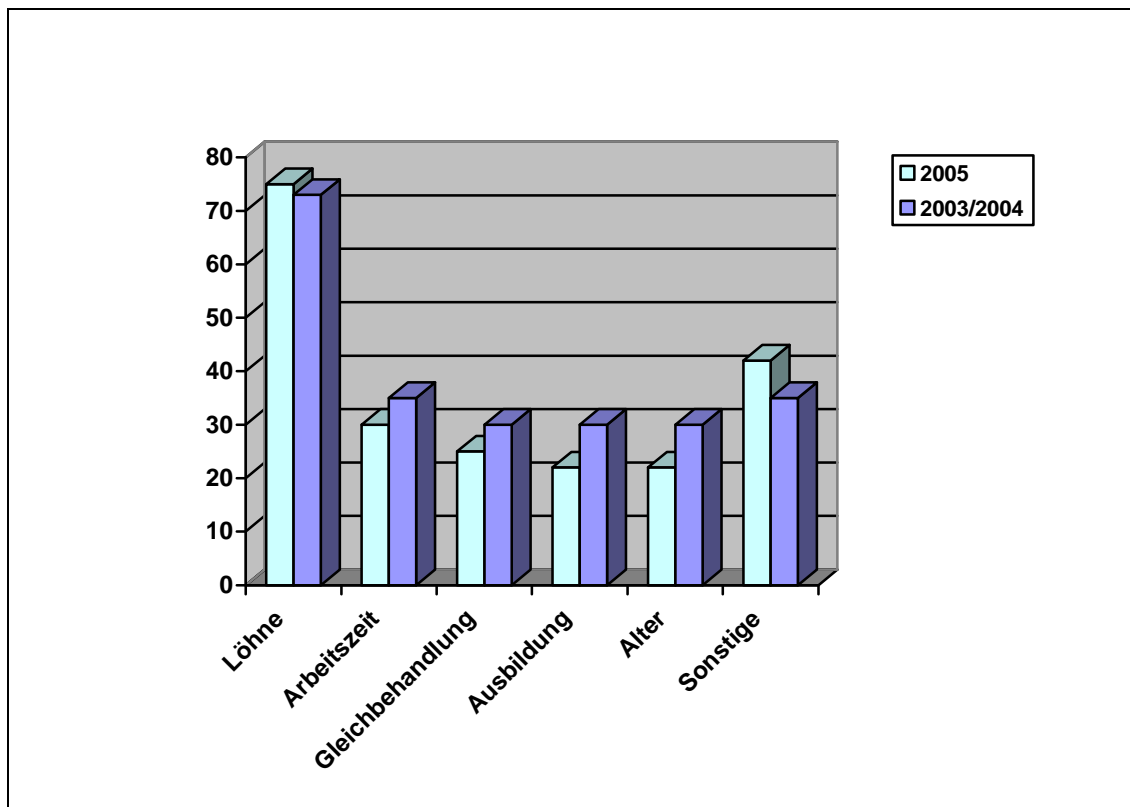
4.1 Überblick über die Gewerkschaftsforderungen

Vergleicht man die politischen Bereiche, in denen die Gewerkschaften Forderungen für ihre Tarifverhandlungen aufstellen, so wird deutlich, dass die Löhne und Gehälter immer noch zu den wichtigsten Punkten gehören. Tarifverhandlungen ohne Lohnforderungen finden meist nur im Zusammenhang mit Rahmenvereinbarungen auf nationaler Ebene statt (z. B. der Tarifvertrag über die Ausbildung in Frankreich).

Themen wie Arbeitszeit, Gleichbehandlung, Ausbildung und Regelungen für ältere Arbeitnehmer liegen weit hinter den Forderungen für Löhne und Gehälter. „Andere Forderungen“ haben gegenüber 2004 um 7% zugenommen.

Dies kann der umseitigen Abbildung entnommen werden.

Diagramm 2: Gewerkschaftsforderungen 2003/2004 (Prozentsatz der in den Berichten genannten Forderungen)



Wenn wir aber die Zahlen mit jenen der letzten EUCOB@ BERICHTE vergleichen, dann stellt sich heraus, dass Fragen wie Ausbildung, Gleichbehandlung und Regelungen für „ältere“ Arbeitnehmer generell an Bedeutung gewinnen. Auch die Kategorie „Sonstige“ hat stark an Bedeutung gewonnen. Dadurch wird einmal mehr deutlich, dass die Gewerkschaftspolitik viel breiter gefächert ist, als sich nur mit Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen zu befassen. Dennoch können die Tarifrunden in Europa 2005 – ebenso wie im vergangenen Jahr - als „Lohnrunden“ bezeichnet werden.

Forderung „Löhne und Gehälter“

Die Schwerpunkte der Lohnforderungen der europäischen Gewerkschaften sind die Anhebung der Mindestlöhne und -gehälter und die Anhebung der Tariflöhne und -gehälter.

Die „Mindest“-Lohnforderung 2005 war, die bestehende Kaufkraft zumindest aufrecht zu erhalten. Die Lohnforderungen in „Realloohnerhöhungen“ waren im Allgemeinen in

den neuen Mitgliedstaaten höher als in den alten, was darauf zurückzuführen ist, dass die Inflation und das Produktivitätswachstum weitaus höher sind als im restlichen Europa.

Tabelle 5: Forderung: Löhne und Gehälter

Österreich	Erhöhung der Mindest- und Ist-Löhne und -gehälter (ohne Angabe eines besonderen Erhöhungsprozentsatzes) plus gleichwertige Erhöhung der Sonderzahlungen und Lehrlingsgehälter.
Belgien	Auf intersektoraler Ebene wurde bei der Lohnerhöhung eine Spanne von 4,5% festgelegt. Es gelang uns, eine direkte Lohnerhöhung von 4,3% und eine indirekte Lohnerhöhung (Pensionsystem + Berufsbildung) zu erzielen.
Kroatien	Löhne und Gehälter bilden stets den Kernpunkt aller Tarifverhandlungen. Wenn der im Tarifvertrag vorgesehene Grundlohn ein fester Betrag ist, dann muss über die Lohn- und Gehaltsfrage nahezu ständig verhandelt werden. Wenn der Grundlohn als Prozentsatz des auf nationaler Ebene erreichten Durchschnitts ausgedrückt ist, dann muss die Lohnfrage nicht verhandelt werden, weil die Indexanpassung ohnehin enthalten ist. Beim SMH einigt man sich in der Regel darauf, dass der Grundlohn für die einfachste Arbeit dem Mindestlohn entspricht, der sich nach den derzeitigen Regelungen einmal jährlich zu Beginn des Kalenderjahrs ändert und für den Zeitraum dieses Jahres gilt. 2005 beträgt er 2080,75 Kuna. Es hat Fälle bei Verhandlungen gegeben, wo ein höherer Grundlohn für den Koeffizienten 1,00 vereinbart wurde. Die Metallarbeitergewerkschaft von Kroatien (SMH) hat Verhandlungen für etwa 10 Tarifverträge auf Unternehmensebene geführt und eine Anhebung des Grundlohn von 6 auf 15% für den Zeitraum eines Jahres erreicht. In einer Minderheit von Tarifverträgen erzielte man Lohnerhöhungen zum Beispiel auf Kosten der Anzahl von Urlaubstagen, die nun höchstens 28 statt 30 ausmachen. Die Mitgliedsorganisationen haben solchen Verhandlungsergebnissen zugestimmt.
Zypern	Die Forderung bezog sich auf eine 3%-ige Erhöhung, was alle Forderungen einschloss.
Tschechische Republik Flugzeugbau	Durchschnittliche Erhöhung des Nominallohns um 4,5% und des tarifvertraglichen Lohns um 3,5%.
Tschechische Republik Elektrotechnische Industrie	Reallöhne aufrechterhalten und die tarifvertraglichen Löhne um 6% erhöhen.
Tschechische Republik Gießereien	k. A.
Dänemark	Die eigentlichen Lohnrunden finden auf Betriebsebene statt. Die einzelnen Unternehmen formulieren ihre Forderungen ohne Einmischung von Seiten der nationalen Ebene. Das Mindestlohnniveau wird in der nationalen Verhandlungsrunde vereinbart, diesmal gab es Forderungen nach Erhöhungen. Außerdem wurde eine bessere Bezahlung von Studenten und Lehrlingen gefordert.
Finnland	Die Forderung lag bei etwa 3,5%.
Frankreich	CFDT-Forderungen für Verhandlungen auf Unternehmensebene <ul style="list-style-type: none"> - Tarifloohnerhöhungen, die zumindest die Wahrung der Kaufkraft gewährleisten mit besonderer Berücksichtigung der niedrigsten Löhne (mit garantiertem Mindestbetrag) und einen Fortschritt bei den Zahlungen garantieren, die von der Wirtschaftssituation des Unternehmens abhängen. - Einzelne Erhöhungen müssen in direktem Zusammenhang mit verbesserten Kompetenzen und Qualifikationen stehen. Sie sind als Ergänzung der kollektiven Erhöhungen und nicht als Ersatz für allgemeine Erhöhungen zu betrachten. Einzelne Erhöhungen müssen auf objektiven Kriterien für die Beurteilung fachlicher Qualitäten beruhen.
Deutschland	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Ungarn	Die Lohnerhöhungen liegen im Bereich zwischen 2% und 15%, aber die durchschnittliche Erhöhung beträgt laut NCC-Empfehlung zwischen 5% und 8%. Die Unterschiede rühren von der unterschiedlichen Wirtschaftslage der Unternehmen (z. B. aus territorialen, geografischen und sektoralen Gründen) und der unterschiedlichen Durchsetzungskraft der lokalen Gewerkschaften her.
Italien	Die 3 Gewerkschaften erzielten bei ihren Forderungen eine Vereinbarung. Bei den Löhnen stimmten sie einer Erhöhung für 2005/2006 von 130 € zu. 25€ dieses Betrags sind als eigene Entschädigung für alle Arbeitnehmer anzusehen.
Niederlande	- FNV Bondgenoten 1,25% Lohnerhöhung pro Jahr (koordinierte Forderung).
Norwegen	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Polen	Keine Forderungen.
Slowakische Republik (Elektrotechnische Industrie)	Anteilige Erhöhung der Mindesttarife/-löhne von 14,2% mit Wirkung vom 1. 1. 2005.
Slowakische Republik Ingenieurwesen 1	Anteilige Erhöhung der Mindesttarife/-löhne von 14,2%.
Slowakische Republik Ingenieurwesen 2	16,1% Erhöhung der Mindesttarife/-löhne mit Wirkung vom 1. 1. 2005. 7% Anstieg der Durchschnittslöhne im Vergleich zu 2004. Um die Lohnprämien auf aktuellem Stand zu halten: für Überstunden in der Nacht und an Freiertagen und für Arbeit an Sonntagen und Samstagen (50% der durchschnittlichen Arbeitsstunde)
Slowakische Republik Metallind.	20% Erhöhung der Mindestlöhne ab 1. 1. 2005, weil es 2004 keine Erhöhung gegeben hatte.

Slovak Republic (Schmieden und Gießereien)	9,1% Erhöhung der Mindestlöhne ab 1. 1. 2005. 10% Anstieg der Durchschnittslöhne gegenüber den Real-Löhnen 2004.
Slovenia	2005 wurde der Grundlohn um 5,16% des Durchschnittslohns im Dezember 2004 erhöht.
Spanien	Bei der Tarifverhandlung 2005 blieben wir bei unserem Lohnverhandlungsmodell das wir während der letzten Jahre durchgeführt haben, das sich auf folgenden Elemente stützt - Inflation: die Inflationsprognose als Referenz der Entwicklung der Preise. Für das nächste Jahr beträgt die Prognose 2%, die erneut eine unzugängliche Zahl ist, unter anderen wegen der, durch die Erhöhung der Erdölpreise entstehenden Spannungen. - Produktivität: Die Zunahmen, die aus der Entwicklung der Produktivität abgeleitet werden, sind die uns erlauben, Kaufkraft zu gewinnen, denn so können die Löhne über der Inflationsrat wachsen. - Revisionsklauseln: vor möglichen Abweichungen des IVP im Jahr ist es notwendig die Einbeziehung in alle Tarifverträge von Revisionsklauseln, die die Aufrechterhaltung der Kaufkraft der Gehälter garantieren. Diese Klauseln sind notwendig, damit zwei Bedingungen erfüllt werden können: 1. - Sie sollen ab Jahresangang rückwirkend sein, damit die Rückzahlung garantiert wird. 2. - Das ursprünglich paktierten Kaufkraftprofil muss aufrecht erhalten werden.
Schweden	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Schweiz	Für Lohnverhandlungen 2004/05: Teuerungsausgleich für alle Zusätzlich angemessene Realloohnerhöhung bis 2,5% Keine Mindestlöhne unter CHF 3'700.-- für Ungelehrte/Angelernte Für Vertragsverhandlungen 2005: Mindestlöhne gegen Sozialdumping Höhere Zuschläge bei Überstunden (mind. 25%)

Forderungen: Arbeitszeit

Das zweitwichtigste Thema auf der Verhandlungsagenda der Gewerkschaften für das Jahr 2004 ist die „Arbeitszeit“.

Die Zahl der Forderungen bezüglich Arbeitszeit war im Vergleich zu 2003 und 2004 jedoch leicht rückläufig.

Die Arbeitszeitforderungen reichen von der „Beibehaltung der aktuellen Arbeitszeit“ bis zu „tarifvertraglich gekürzte Arbeitszeit“. Die Forderungen bezüglich einer kollektiv verkürzten Arbeitszeit beziehen sich zumeist auf Bemühungen, mehr Urlaubstage zu erwirken (z. B. Jahresurlaub, Weihnachten, Schichtarbeit usw.) oder die tägliche Arbeitszeit zu reduzieren, indem man Pausen in die Arbeitszeit einrechnet, nicht aber – und das scheint der Unterschied im Vergleich zu früheren Jahren zu sein – auf eine allgemeine Kürzung der Arbeitszeit wie die Forderung nach der 35-Stunden-Woche in Deutschland.

Tabelle 6: Forderungen: Arbeitszeit

Österreich	Keine Forderungen.
Belgien	Keine Forderungen.
Kroatien	Die Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, einschließlich einer Pause von 30 Minuten. Die Arbeitswoche ist in der Regel in 5 Werktagen unterteilt. Das Hauptproblem ist die Einhaltung des Arbeitsgesetzes hinsichtlich der Aufteilung der Arbeitsstunden, weil die Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall und -dynamik sehr oft Schichten organisieren. Die Arbeitnehmer werden zeitgerecht und in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz auch darüber informiert, wann sie arbeiten müssen. Das trifft vor allem dann zu, wenn Samstags- oder Sonntagsarbeit eingeführt wird. Problematisch ist nicht so sehr die Verhandlung selbst, sondern die Kontrolle bei der Umsetzung der Tarifbestimmungen und des Arbeitsgesetzes.

Zypern	Keine Forderungen.
Tschechische Republik	Beibehaltung der aktuellen Arbeitszeit.
Dänemark	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Finnland	Keine Forderungen.
Frankreich	Keine Forderungen.
Deutschland	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Großbritannien	k. A.
Griechenland	k. A.
Ungarn	Das steht bei NCC auf nationaler Ebene auf der Tagesordnung: - Im Juni gelang uns eine Einigung darüber, dass ab diesem Jahr der 24. Dezember ein öffentlicher Feiertag ist. Das ist jedoch nur eine Übergangslösung, weil dies erst nach der Verabschiedung der geänderten arbeitsgerichtlichen Bestimmungen in Kraft treten wird. - Wir fordern, dass die Mittagspause als Teil der täglichen Arbeitszeit bezahlt wird.
Italien	Keine Forderungen.
Niederlande	Beibehaltung der 38-Stunden-Woche und mehr Möglichkeiten der Arbeitnehmer für einen Zeitausgleich (z. B. Überstunden), so dass sie Freizeit nehmen können, wann sie möchten.
Norwegen	Keine Forderungen.
Polen	Keine Forderungen.
Slowakische Republik	Keine Forderungen.
Slowenien	- Zur Arbeitszeit gehören Pausen für persönliche Bedürfnisse, Vorbereitungsarbeiten (Wegräumen, Säubern usw.). - Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeitszeit anhand eines Arbeitsplans, wobei die Meinung der Gewerkschaft auf Betriebsebene berücksichtigt wird. - Der Arbeitgeber informiert die Gewerkschaft auf Betriebsebene über die Einteilung der Arbeitszeit. - Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft stellen auf Betriebsebene ein gemeinsames Gremium zusammen, das die Einteilung der Arbeitszeit überwacht und Vorschläge für eine humane Organisation der Arbeitszeit vorlegt. - Zusätzlicher Rechtshinweis: Der Arbeitnehmer kann Überstunden aus medizinischen Gründen ablehnen. - Eine Vollarbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden kann auf Unternehmensebene tarifvertraglich vereinbart werden.
Spanien	Die Reduzierung und die Neuorganisation der Arbeitszeit ist eine Forderung, die MCA-UGT seit Jahren stellt. Es soll ein Beitrag für die Schaffung von Beschäftigung und für die Weiterbeschäftigung und für die Verbesserung der Lebensqualität der Arbeiter sein. Deshalb schlugen wir in der Verhandlung 2005 vor, weiterhin in derselben Richtung vorzurtücken, indem man die Anzahl der Tarifverträge ausdehnt, die ihren Arbeitszeit reduzieren mit dem Ziel, die 35 Stundenwoche zu erreichen.
Schweden	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Schweiz	Arbeitszeitverkürzung bei Schichtarbeit (1 - 2h/Woche) Bei Jahresarbeitszeitregelungen wird die jährliche Normalarbeitszeit um 40 Stunden von 2080 auf 2040 Stunden reduziert 2 Tage zusätzlich Ferien für alle Für Auszubildende: 7 Wochen Ferien/Jahr

Forderungen: Ausbildung

Die Ausbildung ist ein Thema, das hauptsächlich auf Unternehmensebene organisiert wird. Alle Gewerkschaftsforderungen gehen daher in die Richtung, Regelungen einzuführen, um die Möglichkeiten der Arbeitnehmer für Berufs- und Weiterbildung in den sektoralen Tarifvereinbarungen zu verbessern.

Tabelle 7: Forderungen: Ausbildung

Österreich	Keine Forderungen.
Belgien	Die Gewerkschaften forderten für jeden Arbeiter ein individuelles Recht auf Ausbildung, zusätzlich zu den nachstehenden bestehenden Maßnahmen: 1.) Ein Beitrag von 0,1% für die Ausbildung spezieller Gruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, ungelernete Arbeiter, Immigranten, Jugendliche). 2.) derzeit Ausbildung auf Betriebsebene 0,9% des gesamten Arbeitsstunden von Arbeitern.
Kroatien	Es gibt im Allgemeinen kein Problem mit der Ausbildung. Die Arbeitsgesetze sind eindeutig, wenn es um Fälle geht, wo Arbeitnehmer eine auf die Erfordernisse des Arbeitgebers und der Arbeitsstelle angepasste Ausbildung machen müssen. Dasselbe gilt für die Bestimmungen bezüglich der Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern und den Mitgliedern von Betriebsräten.

Zypern	Keine Forderungen.
Tschechische Republik	Keine Forderungen.
Dänemark	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Finnland	Keine Forderungen.
Frankreich	Keine Forderungen.
Deutschland	Keine neuen Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Ungarn	Keine Verhandlungen zum Thema Ausbildung.
Italien	Keine Forderungen.
Niederlande	Beschäftigungsfähigkeit: individuelle Ausbildungsrechte Zusätzliche Beschäftigung für Jugendliche. Anerkennung erworbener Kompetenzen
Norwegen	Keine Forderungen.
Polen	Keine Forderungen.
Slowakische Republik	Keine Forderungen.
Slowenien	Der Arbeitgeber kann Arbeitsverträge nicht aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Unfähigkeit kündigen, wenn er nicht die für die Arbeit nötigen Ausbildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten geboten hat.
Spanien	Den Zugang der KMU- Beschäftigten an der Bildung zu ermöglichen. Möglich machen, dass die Bildung, die erteilt wird, ausschließlich den Interessen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Unternehmen entspricht. Die gewerkschaftliche Teilnahme bei der Planung und der Verwaltung der Weiterbildung im Unternehmen intensivieren.
Schweden	Arbeitgeber und lokale Gewerkschaften sollen Inhalt und System der Arbeit jährlich auf die Entwicklung von Kompetenzen und individuelle Entwicklungspläne hin untersuchen und besprechen.
Schweiz	Bildungsurlaub von 5 Tagen pro Jahr für alle

Forderung „Ältere Arbeitnehmer“

Tarifvereinbarungen über Regelungen für “ältere Arbeitnehmer“ enthalten mindestens zwei mögliche Bereiche: Erstens die “Arbeitsorganisation” für ältere KollegInnen wie spezielle Arbeitszeitregelungen oder die Möglichkeit der Altersteilzeit, die es ihnen ermöglichen soll, je nach körperlicher Verfassung zu arbeiten; und zweitens die Regelung von fairen Bedingungen, wenn ältere KollegInnen aus dem Berufsleben ausscheiden möchten. Hier finden wir zum Beispiel Regelungen für Vorruhestands- oder Pensionssysteme.

Tabelle 8: Forderung: Ältere Arbeitnehmer

Österreich	Fortsetzung der Verhandlungen über kollektivvertraglich vereinbarte Pensionssysteme.
Belgien	Weiterführung der Bedingungen für Möglichkeiten der Frührente und Anhebung der Beiträge zur sektoralen Pension von 0,1%, um die Solidarität innerhalb des Pensionssystems zu finanzieren.
Kroatien	Keine Forderungen.
Zypern	Keine Forderungen.
Tschechische Republik	Keine Forderungen.
Dänemark	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Finnland	Keine Forderungen.
Frankreich	Keine Forderungen.
Deutschland	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Ungarn	Es gibt keinen besonderen Schutz für ältere Arbeitnehmer. Nur eine arbeitsrechtliche Bestimmung: Arbeitnehmer, die 5 Jahre vor Pensionsantritt stehen, genießen einen besonderen Kündigungsschutz und Anspruch auf Abfindungszahlung. Es besteht die Möglichkeit, im TV die Bezahlung einer Zusatzpension zu vereinbaren, wobei der Arbeitgeber einen Betrag bezahlt, der über dem fixen Monatspensionsbeitrag liegt. In diesem Jahr nicht verhandelt.
Italien	Keine Forderungen.
Niederlande	Wahrung unseres Pensionssystems, ohne Erhöhung der Prämien, und Pensionsantritt mit 62. Aber auch die Vereinbarungen über den Schutz älterer Arbeitnehmer sollen beibehalten werden, d. h. keine Verpflichtung zu Schichtarbeit oder Überstunden für Personen über 55. Diese Vereinbarungen stehen wegen der EU-Richtlinie gegen eine Diskriminierung aus Altersgründen auf wackligen Beinen. Die Arbeitgeber wollten alle diese Maßnahmen des Arbeitnehmerschutzes sofort beseitigen. Wir möchten bei unserer Politik zu einer Personalpolitik übergehen, die das Alter schützt, und möchten in der Metallindustrie mit ihren Schwerarbeitern zusätzliche Freizeit für ältere Arbeitnehmer erwirken, damit sie sich erholen können und bei guter Gesundheit bleiben.
Norwegen	Keine Forderungen.
Polen	Keine Forderungen.
Slowakische Republik	Keine Forderungen.
Slowenien	- Für Arbeitnehmer über 50: 1 - 5 zusätzliche Urlaubstage - Für Arbeitnehmer über 53: Anrecht auf einen Durchschnittslohn in Unternehmensabteilungen, auch wenn das erwartete Arbeitsergebnis oder die Norm nicht erreicht wurde.
Spanien	Keine Forderungen.
Schweden	Keine spezifische Forderung
Schweiz	Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab 62 Jahren

Forderungen: Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung ist eine ständige Forderung der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften verlangen, dass es keine Diskriminierung bei Löhnen und Gehältern und allen anderen Arbeitsbedingungen gebe.

Tabelle 9: Forderung „Gleichbehandlung“

Österreich	Schaffung einer Arbeitsgruppe für nicht diskriminierende Tarifverträge, die dem neuen Gesetz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz entsprechen.
Belgien	Keine Forderungen.
Kroatien	Wie zuvor erwähnt.
Zypern	Keine Forderungen.
Tschechische Republik	Keine Forderungen.
Dänemark	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Finnland	Keine Forderungen.
Frankreich	Keine Forderungen.
Deutschland	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Ungarn	Keine Forderungen.
Italien	Keine Forderungen.
Niederlande	Wir versuchen seit Jahren, die Jugendtarife abzuschaffen. Wir haben nun auch wegen der EU-Richtlinie mehr Mittel an der Hand, um dies durchzusetzen.
Norwegen	Keine Forderungen.
Polen	Keine Forderungen.

Slowakische Republik	Keine Forderungen.
Slowenien	Vereinbarung: Bußgelder für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer diskriminieren.
Spanien	In die Tarifverträge Klauseln einfügen, die die Chancengleichheit bei Einstellung und während der Arbeitsleistung garantieren. "Das Gesetz der Vereinbarkeit des Familien- und Berufslebens" in Tarifvertrag einbeziehen, um dieselben Rechte für Frauen und Männern zu garantieren. Urlaubsrecht und anderer Rechte in den Tarifverträge ausdehnen, damit unverheiratete Paare gleichgestellt werden.
Schweden	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Schweiz	Durchsetzung der Lohnleichheit, konkrete Massnahmen Bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen (Gesetzliches Minimum, frühestens 2005 in Kraft: 14 Wochen)

Forderungen: Sonstiges

Der unter „Sonstiges“ firmierende Forderungskatalog der Gewerkschaften wächst weiter. Wie bereits erwähnt, wird dadurch auch deutlich, dass die Zahl der Angelegenheiten, mit denen sich die Gewerkschaften auseinander setzen müssen, an Bandbreite zunimmt.

Tabelle 10: Forderungen: Sonstiges

Österreich	- Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen - Endgültige Vereinbarung über ein betriebliches Lohnsystem für Arbeiter und Angestellte.
Belgien	Keine Forderungen.
Kroatien	Andere Forderungen betreffen oft finanzielle Zuwendungen für Dienstjubiläen, Weihnachts- oder Osterprämien, Urlaubszuschüsse, bessere Rechte gegenüber den aktuell geltenden Ansprüchen bei Krankstand – die Arbeitgeberverantwortung liegt bei max. 42 Tagen, usw. Bei den Tarifverhandlungen in den Betrieben wurden alle genannten Rechte, über die eine Einigung zustande kam, verhandelt. Das größte Problem und die härtesten Verhandlungen bezogen sich auf das Krankengeld.
Zypern	Arbeitgeberbeitrag zum Sozialfonds (0,3% - 0,5%).
Tschechische Republik	Keine Kürzung der Urlaubstage im Vergleich zu 2004.
Dänemark	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Finnland	Bessere Rolle bei der Senkung der Beschäftigtenzahl. Neues Gesetz und Zusatz zum Tarifvertrag.
Frankreich	Keine Forderungen.
Deutschland	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Ungarn	Keine Forderungen.
Italien	Die 3 Gewerkschaften erzielten bei ihren Forderungen eine Vereinbarung. In Bezug auf „Sonstiges“ wurde Folgendes erreicht: - Eine Vereinbarung über die demokratischen Regeln: Es ist vorgesehen, dass alle Arbeitnehmer über die Forderungen und die künftige Vereinbarung abstimmen sollen. Falls verschiedene Bewertungen des künftigen Abkommens vorliegen, dann kann auch nur eine Gewerkschaft abstimmen. Sowohl während der Verhandlungen als auch vor Unterzeichnung der Vereinbarung kann ein nationales Gremium aus etwa 500 Mitgliedern befragt werden. - Eine Vereinbarung über ein Dokument zur Krise des Industriesystems Italiens; drei Gewerkschaften hatten nach Verabschiedung des von Berlusconi durchgesetzten Gesetzes Nr. 30 Streiks durchgeführt und einen Kampf gegen die Gefährdung von Arbeitsplätzen und Dienstverträgen geführt.
Niederlande	Wiederaufnahme von kranken Arbeitnehmern. Im Anschluss an unser Sozialabkommen vom November 2004 einigten sich die Sozialpartner darauf, mehr zu tun, um (zum Teil) kranke Arbeitnehmer wieder am Arbeitsplatz einzugliedern. Wenn möglich in derselben Firma und an derselben Stelle, wenn nicht, dann müssen die Arbeitgeber einen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens finden. Wir forderten volle Entlohnung im 1. und 2. Krankheitsjahr. Kinderbetreuung: Wir möchten, dass die Arbeitgeber 1/6 aller Kosten für die Kinderbetreuung (laut dem neuen Kinderbetreuungsgesetz) bezahlen.
Norwegen	Angaben auf dem Fragebogen unleserlich.
Polen	Keine Forderungen.
Slowakische Republik	Keine Forderungen.
Slowenien	- Zusätzliche Erfrischungen bei Überstunden. - Mehre Inhalte in Arbeitsverträgen. - 15 Werktag für definition of worker on offer of new job contract ? - Schaffung eines gemeinsam Arbeitgeber- und Gewerkschaftsgremiums im Betrieb, um Leiharbeitsverträge zu überwachen und Vorschläge für eine ständige Einstellung zu machen.

	<ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtung der Arbeitgeber, den Gewerkschaften ihre Beschäftigungspolitik vorzulegen. - Zusätzliche Urlaubstage (Lohnfortzahlung bei Absenz) in folgenden Fällen: <ul style="list-style-type: none"> - eigene Eheschließung: 3 Tage - Heirat eines Kindes: 1 Tag - Übersiedlung in eine andere Stadt: 3 Tage - Übersiedlung in derselben Stadt: 2 Tage - Vater: für Geburt eines Kindes: 2 Tage - Tod des Lebenspartners oder Kindes: 3 Tage - Tod eines Elternteils: 2 Tage - Tod eines Elternteils des Lebenspartners, von Geschwistern oder älteren Verwandten: 1 Tag - Kleinerer Unfall: 4 Tage - 3 Monatslöhne Buße, wenn das Arbeitsgericht die Diskriminierung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber feststellt. - Bedingungen für die Gewerkschaftsarbeit: <ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitgeber hat der Gewerkschaft im Betrieb alle die von den Gewerkschaften geforderten Daten über die Mitbestimmung über die Einhaltung von kollektiven Arbeitnehmerrechten und über die Fälle, bei denen sie an den gesetzlich vorgeschriebenen Rechten einzelner Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die diese wissen müssen, beteiligt sind (Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitsvertrags) zu übermitteln. - Der Gewerkschaftsvorsitzende oder der Gewerkschaftsvertreter in einem Unternehmen hat Anrecht auf Informationen über die Löhne der Arbeitnehmer und über die Lohnmasse für die Entlohnung der Arbeitnehmer laut Tarifvertrag. - Jeder Gewerkschaftsvertreter im Betrieb ist berechtigt, für die Stunden, die er für die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb aufwendet, bezahlt zu werden (2 Stunden pro Gewerkschaftsmitglied, mit einem Minimum von 50 Jahresstunden). - Jeder Gewerkschaftsvertreter hat ein Recht auf Ausbildung (mindestens 24 Stunden pro Jahr für die Ausbildung über Tarifverhandlungen und Arbeitsrecht). - Jedes Gewerkschaftsmitglied hat ein Anrecht auf 4 bezahlte Stunden pro Jahr für Gewerkschaftssitzungen im Unternehmen. - Die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb haben ein Anrecht auf 35 bezahlte Tage für Gewerkschaftssitzungen auf Landes- oder Branchenebene und auf 15 bezahlte Tage für Gewerkschaftssitzungen auf regionaler Ebene.
Spanien	<p>BESCHÄFTIGUNG</p> <p>Die Tarifverhandlung muss dazu beitragen, mehr und bessere Beschäftigung durch Sonderklauseln zu schaffen, eine andere Art von Betriebsanpassungen, um nicht nur durch Beschäftigungszerstörung die Priorität einräumen, oder wenigstens Klauseln für die Schaffung oder Aufrechterhaltung der Beschäftigung und/oder eine Beschäftigungsschaffung fördern für diejenige Gruppen die grössere Schwierigkeiten zum Arbeitsmarkt zu gelangen haben.</p> <p>Eine der vorrangigen Zielsetzungen der Tarifverhandlung besteht darin, die Stabilität zu begünstigen, indem man qualitativ die Beschäftigung verbessert.</p> <p>ARBEITSSICHERHEIT</p> <p>Um zu ermöglichen, dass die Arbeitssicherheit einen wesentlichen Faktor bei der Tarifverhandlung darstellt, muss grundsätzlich eine grössere Sensibilisierung aller Beteiligten vor allem der Unternehmen, damit Arbeitsplätze garantiert werden, die die minimalen Bedingungen von Gesundheit und Sicherheit erfüllen.</p> <p>Dafür ist, die Bekräftigung von Arbeitssicherheitsbeauftragten auf territorialer Ebene grundlegend, die garantieren wird, dass die ganze Gesetzgebung über diesen Aspekt in kleinen Unternehmen ausgeführt wird.</p>
Schweden	Keine Forderungen (die Tarifverträge sind noch gültig).
Schweiz	Besserer Schutz für Kündigungen im Alter und bei Krankheit Sozialplanpflicht für alle Betriebe, stärkere Rolle der Gewerkschaft bei Kollektiventlassungen Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen auf CHF 300.--

4.2 Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Europa

Der wirtschaftliche Hintergrund war für die Tarifverhandlungen im Jahr 2005 – wie in den vorangegangenen Jahren - nicht einfach. Der Wirtschaftsaufschwung in den alten Mitgliedstaaten wird immer noch durch geringes Wachstum und hohe Arbeitslosenraten gebremst, aber auch durch geringe Inflation und geringes Produktivitätswachstum geprägt. Die neuen Mitgliedstaaten verzeichneten im Allgemeinen ein höheres Wirtschaftswachstum und einen höheren Anstieg der Produktivität, doch führen dort hohe Arbeitslosigkeit mit hohen Inflationsraten zu Problemen.

Allgemein gesprochen, sind die Ergebnisse der Tarifverhandlungen recht „verantwortungsbewusst“, d. h. der Wert ist unterhalb oder in der Höhe von Inflation und Produktivität (siehe nächstes Kapitel).

Tieferstehend die genauen Ergebnisse von 2004 und 2005.

Ergebnisse: Löhne und Gehälter

Es ist nicht nötig, in jedem EUCOB@-BERICHT zu wiederholen, wie schwierig es ist, die angegebenen Zahlen zu vergleichen. Wir wollen uns daher in diesem Jahr nicht darüber ereifern. Tieferstehend Angaben über den genauen Anstieg von Löhnen und Gehältern (in Prozent oder Landeswährung). Kapitel 5 enthält die mittelfristige Bewertung der Tarifverhandlungen gemessen an der Koordinierungsregel. Dieser Vergleich verringert die Schwierigkeiten, die sich aus der Tatsache ergeben, dass a) die Lohnerhöhungen in Europa nur ein Teil der Tarifverträge sind, und es b) wenig sinnvoll ist, nur die Lohnerhöhungen eines einzigen Jahres heranzuziehen.

Einen Überblick gibt Tabelle 11 auf der folgenden Seite.

Tabelle 11: Ergebnisse: Löhne und Gehälter

Österreich (Elektro- und Elektronik-industrie)	<ul style="list-style-type: none"> - 2,8% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne/-gehälter. - 2,8% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Ist-Löhne. - Verteiloption laut Betriebsvereinbarung mit einer 3,1%-igen Erhöhung der gesamten Lohnsumme mit einer individuellen Anhebung von 0,55% oder eine Erhöhung von mindestens 2,55%. - 2,8% mehr Lehrlingsentlohnung. - Anhebung der Sonderzahlungen und Entschädigungen in Höhe von durchschnittlich 2,8%. 																							
Österreich (Metallindustrie und Bergbau)	<ul style="list-style-type: none"> -2,5% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne/-gehälter. -2,5% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Ist-Löhne. -2,5% mehr Lehrlingsentlohnung. - Anhebung der Zusatzleistungen und -entschädigungen in Höhe von 2,5%. 																							
Österreich (Metall Kleingewerbe)	<ul style="list-style-type: none"> -2,5% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne/-gehälter. -2,5% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Ist-Löhne. -2,5% mehr Lehrlingsentlohnung. - Anhebung der Zusatzleistungen und -entschädigungen in Höhe von 2,5%. 																							
Österreich (TAW)	<ul style="list-style-type: none"> 2,5% Erhöhung der kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne/-gehälter. Neue Mindeststundensätze (ab 1. 1. 2005): <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Lohngruppe</th> <th style="text-align: left;">Stundenlohn (in €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Techniker</td> <td>12,77</td> </tr> <tr> <td>2. Qualifizierte Facharbeiter</td> <td>10,38</td> </tr> <tr> <td>3. Facharbeiter</td> <td>9,05</td> </tr> <tr> <td>4. Qualifizierter Arbeiter</td> <td>8,05</td> </tr> <tr> <td>5. - Angelernte Arbeiter</td> <td>7,18</td> </tr> <tr> <td>6. Hilfsarbeiter</td> <td>6,70</td> </tr> </tbody> </table>	Lohngruppe	Stundenlohn (in €)	1. Techniker	12,77	2. Qualifizierte Facharbeiter	10,38	3. Facharbeiter	9,05	4. Qualifizierter Arbeiter	8,05	5. - Angelernte Arbeiter	7,18	6. Hilfsarbeiter	6,70	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenübliche „Überbezahlung“ (über dem kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlohn) beibehalten. - Erhöhung von Sonderzahlungen und Entschädigungen - Neue kollektivvertraglich vereinbarte Spesenvergütung, ab 1. 1. 2005: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 5 Stunden</td> <td style="text-align: right;">9, 20 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 9 Stunden</td> <td style="text-align: right;">19,70 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Taggeld für Arbeit untertags, einschließlich Übernachtung</td> <td style="text-align: right;">26,40 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Pauschale für Übernachtung</td> <td style="text-align: right;">15,00 €</td> </tr> </table> 	Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 5 Stunden	9, 20 €	Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 9 Stunden	19,70 €	Taggeld für Arbeit untertags, einschließlich Übernachtung	26,40 €	Pauschale für Übernachtung	15,00 €
Lohngruppe	Stundenlohn (in €)																							
1. Techniker	12,77																							
2. Qualifizierte Facharbeiter	10,38																							
3. Facharbeiter	9,05																							
4. Qualifizierter Arbeiter	8,05																							
5. - Angelernte Arbeiter	7,18																							
6. Hilfsarbeiter	6,70																							
Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 5 Stunden	9, 20 €																							
Taggeld für Arbeit untertags von mehr als 9 Stunden	19,70 €																							
Taggeld für Arbeit untertags, einschließlich Übernachtung	26,40 €																							
Pauschale für Übernachtung	15,00 €																							
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> - Budget von lokalen Unternehmen (zu verhandeln): 0,6% (1/1/2006) inflationsbereinigt. - Reale Inflationsrate 2005: 2,26% (schätzungsweise 3,3% für zwei Jahre) - Lohnerhöhung: 0,4% (wenn die reale Inflationsrate für 2 Jahre über 3,7% beträgt, dann erfolgt keine Lohnerhöhung). 																							
Kroatien	Anhebung des Grundgehalts von 6% bis 15%.																							
Zypern	Lohnerhöhung 3% bzw. 2,3%																							
Tschechische Republik (Flugzeugbau)	Reallöhne bleiben bestehen.																							
Tschechische Republik (Elektrotechn. Industrie)	Erhöhung des durchschnittlichen Nominallohns um 2,5 %, wobei die individuellen Tariflöhne nicht unter der von der Regierungsregelung NV ČR 333/93 festgesetzten Höhe liegen dürfen.																							
Tschechische Republik (Gießereien)	Anhebung der Tariflöhne um 7,3%.																							
Dänemark (nationaler sektoraler Vertrag)	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Mindestlöhne, Stand August 2005: 92,90 Dkr/Stunde (ca. € 12,40), nächste Erhöhung am 1. März 2006 um 2,25 Dkr/Std. (ca. € 0,30). - Die Zuschläge für Schichtarbeit, Nacharbeit usw. werden durchschnittlich um 3% pro Jahr erhöht. - Die Lehrlingsgehälter stiegen im Durchschnitt um 4,5% pro Jahr. - Die Bezahlung gesetzlicher Feiertage wurde mit 1. Januar 2005 von insgesamt 3,5% auf insgesamt 4,0% des Lohns angehoben. Künftig wird der 24. Dezember in dieser Zahlung enthalten sein. - Auf diese Vereinbarung folgten Betriebsvereinbarungen. 																							
Dänemark (einige Betriebsverträge)	<ul style="list-style-type: none"> CSC: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt mindestens 2,25%. CPH: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt mindestens 1,5%. DTI: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt 3,2%. Außerdem gibt es bei einer Produktivität von 1,53 und 1,54 eine Produktivitätsprämie von 0,5%. TG: Verhandlungen der individuellen Löhne, keine allgemeine Lohnanpassung. TDC: Die Anpassung der allgemeinen Löhne beträgt 3,5%, plus individuelle Prämienvereinbarungen. 																							
Finnland	<ul style="list-style-type: none"> - Lohnerhöhung: - 01.03.2005: 2,5% - 01.03.2006: 1,9% 																							
Frankreich	Betriebliche Vereinbarungen (siehe Kapitel „Vereinbarungen auf Unternehmensebene“)																							
Deutschland	2,7% Lohnerhöhung am 1. März 2005. Das ergibt einen Jahresdurchschnitt von 2,6%.																							
Ungarn	Durchschnittlich 5% bis 8% Lohnerhöhung (Betriebsvereinbarungen).																							
Italien	Die geschätzte Inflationsrate wurde auf nationaler Ebene verhandelt, zusätzlich Betriebsvereinbarungen.																							
Niederlande	<ul style="list-style-type: none"> Durchschnittlich 1,33% pro Jahr: - 1. Juli 2005: 0,5% strukturell; 1. September 2005: 0,5% Pauschale 																							

	- 1. Januar 2006: 1,25% strukturell; 1. Juli 2006: 0,75% Pauschale - 1. Juli 2007: 1,25% Zusätzlich: weniger Pension und eine strukturelle Prämie von 1,4%.
Norwegen	Die Ergebnisse werden nicht vor Herbst 2005 vorliegen.
Polen	k. A.
Slowakische Republik (Elektrotechn. Industrie)	01.04.2005: 3,8% Anhebung der Mindestlohnsätze.
Slowakische Republik (Ingenieurwesen 1)	10% Anhebung der Mindestlohnsätze.
Slowakische Republik (Ingenieurwesen 2)	Mindesttarif: 16,1% Erhöhung der Mindestlöhne mit Wirkung zum 1.1.2005 Anstieg der Durchschnittslöhne im Vergleich zu 2004: 7% Arbeit an Sonntagen und Samstagen: zusätzlich 50% der durchschnittlichen Arbeitsstunde
Slowakische Republik (Metallindustrie)	Die Ergebnisse liegen noch nicht vor.
Slowak. Republik (Schmieden und Gießereien)	Die Ergebnisse liegen noch nicht vor. Die Arbeitgeber verschieben den Zeitpunkt für Personalverhandlungen.
Slowenien	Die nächsten Verhandlungen über Lohnerhöhungen fanden am 17. 8. 2005 statt.
Spanien	Von den 50 Tarifverträgen auf Provinzebene im Metallbereich, die in Spanien bestehen, wurden bis jetzt (Juli 2005) eine Gesamtzahl von 44 ausgehandelt, die 670.450 Arbeiter betreffen. Die durchschnittliche Lohnzunahme beträgt 3.10%, das heisst 1.10% über der offiziellen Wachstumsprognose des Index des Verbraucherpreises (IVP), für das Jahr 2005 (2%) Bei 37 von diesen Tarifverträge ist die Lohnzunahme von einer Lohnrevisionsklausel begleitet. die umgesetzt wird, wenn der wirkliche IVP für das Jahr (2005) höher ist, als der ursprünglich von der Regierung vorgesehen.
Schweden	1,7 % 2004, 2,5 % 2005 und 2,6 % 2006.
Schweiz	Prinzip des Kampf gegen Lohndumping anerkannt, Festsetzung eines entsprechenden Verfahrens (vorgezogene Ergänzung der Vereinbarung, bereits in Kraft) Betriebliche Lohnverhandlungen 2003/04: kaum Realloohnerhöhungen >1,5%, oft Nullrunden. Betriebliche Lohnverhandlungen 2004/05 haben erst begonnen; noch keine aussagekräftige Angaben möglich

4.2.2. Ergebnisse: Arbeitszeit

2004 hatten einige Gewerkschaften mit harten Angriffen von Seiten der Arbeitgeber zu kämpfen, die die Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit verlängern oder zumindest flexibilisieren wollten (EUCOB@-BERICHT 2004). Der berühmte Fall SIEMENS-Fall in Deutschland hatte großen Einfluss auf die Tarifverhandlungen in anderen Ländern.

Die Gewerkschaften berichten, dass bei den Arbeitgeberforderungen zur kollektiven Arbeitszeitverlängerung in 2005 – zumindest an der Oberfläche – etwas mehr Ruhe herrscht. Die Gewerkschaften bemühen sich, in jüngster Zeit vereinbarte Arbeitszeiten aufrecht zu erhalten oder – wie bereits erwähnt – die Arbeitszeiten durch zusätzliche freie Tage oder Stunden (Weihnachten, Mittagspausen usw.) zu verkürzen. In Ungarn ist es den Gewerkschaften gelungen, den 24. Dezember zu einem gesetzlichen Feiertag zu machen.

Tabelle 12: Ergebnis: Arbeitszeit

Österreich (Elektro- und Elektronikindustrie; Metallindustrie und Bergbau)	<ul style="list-style-type: none"> - Die Versuche der Arbeitgeber, flexiblere Arbeitszeiten einzuführen, um die Nettoarbeitsstunden der Arbeitnehmer zu verlängern, stießen auf vehementen Widerstand der Gewerkschaften und konnten schließlich abgewehrt werden. - Vereinfachte Verfahren des Modells „Erweiterte Bandbreite- Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“ - Die Regelungen für den Ausgleich von Arbeitszeiten, die über 40 Stunden hinausgehen, in Form von Zeitausgleich, die kollektivvertraglich unter „Erweiterte Bandbreite“ festgelegt wurden und eine flexiblere Arbeitszeitverteilung zwischen 32 und 45 Stunden ermöglichen sollen, werden vereinfacht. - 4-Tagewoche: Der Arbeitstag kann im Rahmen einer 4-Tage-Woche auf 10 Stunden (ohne Überstundenzahlung) und 12 Stunden (mit zwei bezahlten Stunden) verlängert werden.
Belgien	Keine Änderung.
Kroatien	Keine Verhandlung.
Zypern	Keine Verhandlung.
Tschechische Republik	Keine Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber 2004.
Dänemark	<p>Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es wurden Sonderbestimmungen über unterschiedliche Wochenarbeitszeiten eingeführt: Keine Änderung des variablen Höchstzeitraums. Während heute die Mehrheit der Arbeitnehmer einer Gruppe flexible Wochenarbeitszeiten akzeptieren mussten, weil sie für die gesamte Gruppe galten, besteht nun, wenn der Gewerkschaftsvertreter im Betrieb dies befürwortet, die Möglichkeit für ein freiwilliges System. - Die 2000 in die Vereinbarung aufgenommene Klausel, die experimentelle Systeme ermöglichte, welche die Vereinbarung vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit modifizieren könnten, wurde dahingehend geändert, dass ein solches System lokal zwischen den Gewerkschaftsvertretern und dem Unternehmen vereinbart werden kann. Die Zustimmung der Gewerkschaften ist nicht mehr nötig. Es gibt diese Möglichkeit aber nur in Betrieben mit Gewerkschaftsvertretern. Diese Klausel läuft gemeinsam mit der Vereinbarung aus und muss, wenn wir sie fortführen möchten, 2007 ausdrücklich verlängert werden.
Finnland	Keine Verhandlung.
Frankreich	35-Stunden-Woche gesetzlich vorgeschrieben.
Deutschland	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft: Vereinbarung zur Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden unter ganz bestimmten Umständen .
Ungarn	Der 24. Dezember ist nun ein gesetzlicher Feiertag.
Italien	k. A.
Niederlande	38-Stunden-Woche, aber auch länger, unter gewissen Vorbehalten: Der Arbeitgeber kann gemeinsam mit dem Betriebsrat auf Unternehmensebene eine 39-Stunden-Woche beschließen. Einzelne Arbeitnehmer können dies ablehnen, wenn sie mehr Freizeit wollen (24 Stunden pro Jahr). Tarifvertraglich ist die 38-Stunden-Woche immer noch gültig.
Norwegen	Keine Verhandlung.
Polen	Keine Verhandlung.
Slowakische Republik	Keine Verhandlung.
Slowenien	<p>Alle Forderungen wurden durchgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusätzliche Erfrischungen für Überstunden. - Zusätzliche Urlaubstage (Lohnfortzahlung bei Absenz) in folgenden Fällen: <ul style="list-style-type: none"> - eigene Eheschließung: 3 Tage - Heirat eines Kindes: 1 Tag - Übersiedlung in eine andere Stadt: 3 Tage - Übersiedlung in derselben Stadt: 2 Tage - Vater für die Geburt eines Kindes: 2 Tage - Tod des Lebenspartners oder Kindes: 3 Tage - Tod eines Elternteils: 2 Tage - Tod eines Elternteils des Lebenspartners, von Geschwistern oder älteren Verwandten: 1 Tag - Kleinerer Unfall: 4 Tage
Spanien	Der durchschnittliche Arbeitszeit der 44 unterzeichneten Tarifverträge liegt bei 1.753 Stunden/Jahr. Von diesen Tarifverträge 30 haben die Arbeitszeit reduziert, mit einem Durchschnitt von 4 Stunden/Jahr pro Arbeitnehmer.
Schweden	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft: Arbeitszeitverkürzung: 1 Tag pro Jahr (Kosten 0,5%)
Schweiz	Noch unklar.

4.2.3. Ergebnis: Aus- und Weiterbildung

2005 war die Aus- und Weiterbildung nicht das Hauptanliegen der Gewerkschaften.

Einige Länder (Belgien, Niederlande und die Schweiz) haben bereits individuelle

Rechte auf Ausbildung gefordert, die Teil der Gemeinsamen Forderungen des EMB für 2005 – 2008 sein werden. Der „Aus- und Weiterbildung / Qualifizierung“ wird daher im EUCOB@-BERICHT 2006 ein besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Tabelle 13: Ergebnisse: Ausbildung

Österreich	Keine Verhandlung.
Belgien	- Ein Beitrag von 0,1% für die Ausbildung spezieller Gruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, ungelernete Arbeiter, Immigranten, Jugendliche). - Die bestehenden Ausbildungsbemühungen in den Unternehmen beibehalten. 0,9% der Gesamtarbeitsstunden von Arbeitern sollten für die berufliche Aus- und Weiterbildung verwendet werden. Wenn keine Bemühungen unternommen werden, sollte eine finanzielle sektorale Unterstützung geben. - Neu: 0,1% Beitrag für regionale Schuleinrichtungen
Kroatien	Keine Verhandlung.
Zypern	Keine Verhandlung.
Tschechische Republik	Keine Verhandlung.
Dänemark	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Frankreich	Der nationale Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Finnland	Keine Verhandlung.
Deutschland	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Ungarn	Keine Verhandlung.
Italien	Keine Verhandlung.
Niederlande	- 0,45% der Lohnsumme für 2005, 0,45% für 2006 und 0,4% 2007 und 0,2% in den ersten drei Monaten 2008 für die Finanzierung von Beschäftigung und Ausbildung. Beschäftigungsfähigkeit: Entwicklung von „best practices“ Zusätzliche Beschäftigung für Jugendliche. 200 arbeitslose Jugendliche pro Jahr erhalten eine Ausbildung. Anerkennung erworbener Kompetenzen Im Rahmen dieses Projekts kann der Arbeitgeber 750 € pro Beschäftigten erhalten.
Norwegen	Keine Verhandlung.
Polen	Keine Verhandlung.
Slowakische Republik	Keine Verhandlung.
Slowenien	Der Arbeitgeber kann Arbeitsverträge nicht aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Unfähigkeit kündigen, wenn er nicht die für die Arbeit nötigen Ausbildungsmöglichkeiten geboten hat.
Spanien	Keine Verhandlung.
Schweden	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Schweiz	Keine Verhandlung.

4.2.4. Ergebnisse: Ältere Arbeitnehmer

„Ältere Arbeitnehmer“ haben bei den Gewerkschaften immer schon eine bedeutende Rolle gespielt, wobei Lösungen für „aktives Altern“ im Betrieb (z. B. Teilzeitleösungen) und Regelungen zur Sicherung eines guten Lebensstandards nach Beendigung des aktiven Berufslebens (z. B. Vorruhestand, Sonderzahlungen bei Pensionsantritt) gefunden wurden..

2004/2005 stellten die Niederlande einen Sonderfall bei den Regelungen für ältere Arbeitnehmer dar: Es gab harte Kämpfe und sogar ein paar Tage Streik. Die Gewerkschaften wollten die laufenden Regelungen des Pensionssystems beibehalten, was ihnen nach langen zähen Verhandlungen mit den Arbeitgebern und der Regierung auch weitgehend gelang.

Tabelle 14: Ergebnisse: Ältere Arbeitnehmer

Österreich (Metallindustrie und Bergbau)	Fortsetzung der Gespräche über kollektivvertraglich vereinbarte Pensionssysteme. In der Verhandlungsrunde des vergangenen Jahres wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die den Entwurf für die Frühpensionen verfassen sollte, um die negativen Effekte der Pensionsreform 2003 abzufedern.																								
Belgien	Frühpension: - Ab 58 für Männer und Frauen nach 25 Arbeitsjahren. - Ab 56 für Männer und Frauen nach 33 Arbeitsjahren, davon 20 Jahre Nachtarbeit. - Ab 55 für Frauen nach 38 Arbeitsjahren. - Ab 55 für Männer und Frauen mit Teilzeitbeschäftigung. Auf regionaler oder betrieblicher Ebene: Bestehende Vereinbarungen werden verlängert.																								
Kroatien	Keine Verhandlung.																								
Zypern	Keine Verhandlung.																								
Tschechische Republik	Keine Verhandlung.																								
Dänemark	Der nationale Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft: Die Pensionen werden wie folgt angehoben: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;">Arbeitgeberbeitrag/</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">Arbeitnehmerbeitrag</td> </tr> <tr> <td>Arbeiter</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Juli 2005:</td> <td style="text-align: center;">0,6 %</td> <td style="text-align: center;">0,3 %</td> </tr> <tr> <td>1. Juli 2006:</td> <td style="text-align: center;">0,6 %</td> <td style="text-align: center;">0,3 %</td> </tr> <tr> <td colspan="3"> </td> </tr> <tr> <td>Angestellte</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Juli 2005:</td> <td style="text-align: center;">0,6 %</td> <td style="text-align: center;">0,3 %</td> </tr> <tr> <td>1. Juli 2006:</td> <td style="text-align: center;">0,6 %</td> <td style="text-align: center;">0,3 %</td> </tr> </table> <p>Das bedeutet, dass die Gruppe der Angestellten den Prozentsatz für die Arbeiter aufholt. Der bisherige Unterschied hatte historische Gründe.</p>		Arbeitgeberbeitrag/	Arbeitnehmerbeitrag	Arbeiter			1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %	1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %				Angestellte			1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %	1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %
	Arbeitgeberbeitrag/	Arbeitnehmerbeitrag																							
Arbeiter																									
1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %																							
1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %																							
Angestellte																									
1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %																							
1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %																							
Frankreich	Stärkeres Augenmerk auf die Rechte älterer Arbeitnehmer in Bezug auf die Berufsbildung.																								
Finnland	Keine Verhandlung.																								
Deutschland	Keine Änderung.																								
Ungarn	Keine Verhandlung.																								
Italien	Keine Verhandlung.																								
Niederlande	Wahrung unseres Pensionssystems, ohne Erhöhung der Prämien, und Pensionsantritt mit 62. Um dies zu erreichen, nutzen wir den vollen Steuerrahmen, so dass keine Zusatzkosten anfallen. Es gibt eine weitere Möglichkeit, beim Austritt aus dem Erwerbsleben oder bei Frühpension Zeit oder Geld zu sparen, und zwar die private Vorsorge, die von unserer Regierung steuerlich gefördert wird (d. h. nur für wohlhabende Menschen).																								
Norwegen	Keine Verhandlung.																								
Polen	Keine Verhandlung.																								
Slowakische Republik	Keine Verhandlung.																								
Slowenien	- Für Arbeitnehmer über 50: Zusätzlich 1 – 5 Urlaubstage - Für Arbeitnehmer über 53: Anrecht auf einen Durchschnittslohn in Unternehmensabteilungen, auch wenn das erwartete Arbeitsergebnis oder die Norm nicht erreicht wurde.																								
Spanien	Es wurden Regelungen in den unterzeichneten Tarifverträge aufgestellt, die eine grössere Teilnahme der Vertretung der Arbeitnehmer bei allen Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Weiterbildung erlauben werden.																								
Schweden	Keine Verhandlung.																								
Schweiz	Noch unklar.																								

4.2.5. Ergebnisse: Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung ist ein wichtiger und großer Bereich der Gewerkschaftspolitik. Die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen, d. h. für Männer und Frauen wie auch die Integration behinderter Personen verbessert sich in den Tarifvereinbarungen nach und nach.

Die Ergebnisse sind der umseitigen Tabelle 15 zu entnehmen.

Tabelle 15: Ergebnisse: „Gleichbehandlung“

Österreich (Metallindustrie und Bergbau)	Schaffung einer Arbeitsgruppe zur Bekämpfung der Diskriminierung in Tarifverträgen laut den drei EU-Richtlinien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe wird die Tarifsysteme prüfen, um Diskriminierungen in Tarifverträgen festzustellen und zu beseitigen und sie auf die EU-Richtlinie für Gleichbehandlung sowie die nationale Gesetzgebung in diesem Bereich abzustimmen.
Belgien	Keine Verhandlung.
Kroatien	SMH und positive geltende Regelungen untersagen die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern bei der Umsetzung der Tarifverträge.
Zypern	Keine Verhandlung.
Tschechische Republik	Keine Verhandlung.
Dänemark	Der Tarifverträge sind noch gültig, keine Änderung.
Finnland	Keine Verhandlung.
Frankreich	Keine Verhandlung.
Deutschland	Der Tarifverträge sind noch gültig, keine Änderung.
Ungarn	Keine Verhandlung.
Italien	Keine Verhandlung.
Niederlande	Eine Studie über alle Punkte der Vereinbarung, die sich mit Alter befassen.
Norwegen	Keine Verhandlung.
Polen	Keine Verhandlung.
Slowakische Republik	Keine Verhandlung.
Slowenien	Vereinbarung über die Bestrafung von Arbeitgebern für die Diskriminierung von Arbeitnehmern.
Spanien	Die in den Tarifverträge aufgestellten Rechte haben sich an unverheiratete Paare ausgedehnt (bezahlte Sonderurlaub, Prämien, usw...) Man führt in die Tarifverträge die Rechtsgleichheit in den Fällen von Kinderadoption ein. Man hat in einige Texte alle Aspekte des Gesetzes aufgenommen, das die Vereinbarkeit des Familienlebens und des Berufslebens reguliert (Arbeitszeitverkürzung aus Familiengründen usw.).
Schweden	Der Tarifverträge sind noch gültig, keine Änderung.
Schweiz	Keine Verhandlung.

4.2.6 Ergebnisse: „Sonstiges“

Da die Ergebnisse in diesem Kapitel noch breiter gefächert und vielfältiger sind als bei der „Gleichbehandlung“ haben wir keine Zusammenfassung der Ergebnisse oder eine Ermittlung des Durchschnitts vorgenommen. Sie finden sich in Tabelle 16:

Tabelle 16: Ergebnis „Sonstiges“

Österreich (Elektro- und Elektronik-industrie)	- Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen
Österreich (Metallindustrie und Bergbau)	Nach dem vereinbarten neuen Entlohnungsschema wird der Metallsektor in ein gemeinsames Lohnschema mit einem neuen Klassifizierungssystem und einem neuen Vorrückungssystem eingegliedert, um die Lohnharmonisierung zwischen Arbeitern und Angestellten zu erreichen. Das neue Klassifizierungssystem umfasst 11 neu bezeichnete Beschäftigungsgruppen von Arbeitern und Angestellten und ersetzt somit die „alten“ Klassifizierungskriterien für die beiden Arbeitnehmergruppen, die als ungenau und ungerecht angesehen werden. Nach dem neuen Vorrückungsschema gibt es innerhalb der einzelnen 11 neuen Beschäftigungsgruppen für beide Arbeitnehmergruppen fünf automatische Lohn- bzw. Gehaltsstufen. Es gibt daher für jeden Arbeitnehmer zwei kollektivvertraglich festgesetzte und drei variable Lohnstufen (letztere sind individuell zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat auf Firmenebene zu vereinbaren) im Zeitraum von 12 ununterbrochenen Dienstjahren. Die fünf Lohnstufen kommen nach zwei, vier, sechs, neun und 12 Beschäftigungsjahren in derselben Beschäftigungsgruppe zum Tragen. Das neue Schema tritt am 1. November 2005 in Kraft.
Österreich (Leiharbeiter)	- Höhere branchenabhängige Sonderzahlungen: Ein wichtiges Thema auf der Verhandlungsagenda war die Anhebung der Sonderzahlungen für Leiharbeiter in Sektoren wie der metallverarbeitenden Industrie sowie dem Elektro- und Elektroniksektor, wo Arbeiter in den Genuss eines kollektivvertraglich vereinbarten automatischen Sonderzahlungsschemas kommen, durch das die Schere zwischen der altersabhängigen ständig steigenden Rate für vergleichbaren Arbeiter, die noch nicht vom Lohnharmonisierungssystem gedeckt sind, vermieden wird.

	<p>Nach der neuen Vereinbarung gibt es qualifikationsabhängige Sonderzahlungen für Arbeitsplätze in der Elektro- und Elektronikindustrie. Ab 1. Mai 2005 erhalten ungelernete Leiharbeiter eine Erhöhung der Sonderzahlungen von 3%, Facharbeiter hingegen eine Steigerung von 4%. Die Sonderzahlungen für ungelernete Arbeiter betragen daher insgesamt 9%, 13% für angelernte Arbeiter und 18% für Facharbeiter. Auf Betriebsebene werden die Sonderzahlungen nach dem internen Lohnschema 13 %, 16,5% bzw. 19,8% ausmachen.</p> <p>- Neue Regelungen für Akkordarbeit und leistungsabhängige Arbeit: Leiharbeiter, die 4 Wochen im Akkord arbeiten oder eine andere leistungsbezogene Arbeit verrichten, müssen entweder den üblichen leistungsbezogen Lohn bzw. Prämien oder eine Entlohnung erhalten, die 30% über dem Kollektivvertrag für vergleichbare Arbeit in der betreffenden Branche liegt.</p> <p>Branchenbezogene Sonderzahlungen gibt es erstmals auch für Fließband- und Akkordarbeiter (3% für ungelernete Arbeiter und 4% für Facharbeiter). Im Akkord beträgt der Zuschlag 3% für ungelernete Arbeiter, 4% für angelernte Arbeiter und 5% für Facharbeiter.</p> <p>- Branchenbezogene Sonderzahlungen sind auch bei Arbeitsunfähigkeit zu leisten: Bei einer Zuteilung in einen Sektor, in dem branchenbezogene Sonderzahlungen vorgeschrieben sind, sind diese auch bei Lohnfortzahlung im Urlaub oder Krankenstand zu entrichten.</p> <p>Gemeinsame Initiative der Sozialpartner zur Reduzierung der Arbeitsunfälle in Branchen, in denen Leiharbeiter zum Einsatz kommen.</p>
Belgien	Keine Verhandlung.
Kroatien	Mehr Rechte auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und andere finanzielle Rechte bis zur Höhe der vorgeschriebenen steuerfreien Beträge, die durch die vom Finanzministerium beschlossenen Einkommenssteuerregelungen angehoben wurden.
Zypern	Arbeitgeberbeitrag (0,3% - 0,5%) zum Sozialfonds.
Tschechische Republik	Nicht weniger Urlaub als 2004.
Dänemark	Der Tarifverträge sind noch gültig, keine Änderung.
Finnland	- Neues Gesetz und bessere Vereinbarungen für den Schutz gegen den Wandel in Unternehmen. - Verstärkte Ausbildung für gekündigte Arbeitnehmer.
Frankreich	- Eingliederung von jungen Arbeitnehmern. - Berücksichtigung der Situation der schwächsten Beschäftigungsgruppen.
Deutschland	Endgültiger Abschluss der Anpassungen des Arbeiter-Angestellten-Systems (era.) ??
Ungarn	Keine Verhandlung.
Italien	Keine Verhandlung.
Niederlande	Wiederaufnahme von kranken Arbeitnehmern. Wenn möglich Einstellung in derselben Firma und an derselben Stelle, wenn nicht, dann müssen die Arbeitgeber einen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens finden. 100% Lohn im 1. Krankheitsjahr und 80% im 2. Jahr. Arbeitnehmer, die wiederkommen und (aus gesundheitlichen Gründen) Teilzeit arbeiten, erhalten im 1. Jahr 100% und im 2. Jahr 90% des Lohns. Kinderbetreuung: Der Arbeitgeber bezahlt 1/6 der Kosten, 0,3% der Lohnsumme.
Norwegen	Keine Verhandlung.
Polen	Keine Verhandlung.
Slowakische Republik	Keine Verhandlung.
Slowenien	<p>- Mehr Inhalte in Arbeitsverträgen. 15 Werkstage for definition of worker on offer of new job contract ??</p> <p>-Schaffung eines gemeinsam Arbeitgeber- und Gewerkschaftsgremiums im Betrieb, um Leiharbeitsverträge zu überwachen und Vorschläge für eine ständige Einstellung zu machen.</p> <p>- Verpflichtung der Arbeitgeber, den Gewerkschaften ihre Beschäftigungspolitik vorzulegen.</p> <p>- Bedingungen für die Gewerkschaftsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitgeber hat der Gewerkschaft im Betrieb alle die von den Gewerkschaften geforderten Daten über die Mitbestimmung, über die Einhaltung von kollektiven Arbeitnehmerrechten und über die Fälle, bei denen sie an den gesetzlich vorgeschriebenen Rechten einzelner Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die diese wissen müssen, beteiligt sind (Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitsvertrags) zu übermitteln. - Der Gewerkschaftsvorsitzende oder der Gewerkschaftsvertreter in einem Unternehmen hat Anrecht auf Informationen über die Löhne der Arbeitnehmer und über die Lohnmasse für die Entlohnung der Arbeitnehmer laut Tarifvertrag. - Jeder Gewerkschaftsvertreter im Betrieb ist berechtigt, für die Stunden, die er für Gewerkschaftsarbeit im Betrieb aufwendet, bezahlt zu werden (2 Stunden pro Gewerkschaftsmitglied, mit einem Minimum von 50 Jahresstunden). - Jeder Gewerkschaftsvertreter hat ein Recht auf Ausbildung (mindestens 24 Stunden pro Jahr für die Ausbildung über Tarifverhandlungen und Arbeitsrecht). - Jedes Gewerkschaftsmitglied hat ein Anrecht auf 4 bezahlte Stunden pro Jahr für Gewerkschaftssitzungen im Unternehmen. <p>Die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb haben ein Anrecht auf 35 bezahlte Tage für Gewerkschaftssitzungen auf Landes- oder Branchenebene und auf 15 bezahlte Tage für Gewerkschaftssitzungen auf regionaler Ebene.</p>
Spanien	<p>Andere wichtige Aspekte, die in die ausgehandelten Tarifverträge aufgenommen worden, sind folgende:</p> <p>BESCHÄFTIGUNG: einige Tarifverträge haben Umsetzungsklauseln damit befristete Verträge in festen Verträgen umgewandelt werden, mit quantifizierten minimal Prozentsätzen (25%, 30%...)</p> <p>BEFRISTETE VERTRÄGE: man erhöht den Entschädigungsbetrag zum Vertragsende bei befristeten Arbeitsverträgen damit keine grossen Unterschiede mit den festen Verträgen gibt, und so die befristete</p>

	<p>Beschäftigung die in unserem Land noch sehr hoch ist abzuschaffen.</p> <p>ABLÖSUNGSVERTRAG: Der Arbeitnehmer der durch eine neue Eistellung ersetzt wird hat eine verkürzte Arbeitszeit. Er wir durch einem jungen Arbeiter ersetzt. Mit dieser Art von Verträgen schafft man die Verjüngung der Belegschaft.</p> <p>ARBEITSSICHERHEIT: Es werden paritätische Kommissionen in den Tarifverträge eingesetzt mit klaren Aufgaben, mit der Zielsetzung der Vorbeugung von Arbeitsrisiken in den Betreiben zu erreichen.</p>
Schweden	Der Tarifverträge sind noch gültig, keine Änderung.
Schweiz	Keine Verhandlung.

5 Bewertung der EMB-Koordinierungsregel

Die Koordinierungsregel des EMB wurde 1998 von der 3. Tarifpolitischen Konferenz vorgeschlagen und 1999 vom EMB-Exekutivausschuss und dem EMB-Kongress bestätigt. Sie ist ein wichtiger Teil des politischen Gesamtprojekts des EMB: Stärkung der Koordinierung der tarifpolitischen Strategien und Antworten auf die eventuelle Abwärtsspirale der „cost-competitive“ Lohnverhandlung.

Wir haben die methodologischen Probleme des Vergleichs von nationalen Daten auf europäischer Ebene in den letzten EUCOB@ BERICHTEN im Detail besprochen und müssen sie daher hier nicht nochmals diskutieren.

Wir möchten nur nochmals darauf hinweisen, dass die EMB-Koordinierungsregel besagt, „dass die Hauptbezugspunkte für die EMB-Mitgliedsorganisationen die Erhaltung der Kaufkraft und das Erzielen einer ausgewogenen Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen sein müssen“. Wie dies umgesetzt wird, liegt im Ermessen der einzelnen Gewerkschaften. Erwähnen können sie aber unter anderen Elementen die Einkommensverteilung, verbesserte Löhne und Gehälter, Arbeitsplatzbeschaffung, einschließlich Ausbildung und Arbeitszeitverkürzung, neue Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung von Gleichbehandlung und Vorruhestand. Die Koordinierungsregel ist so zu interpretieren, dass sie das „gesamte Tarifpaket“ umfasst - und nicht nur die Lohnelemente.

Wir haben beschlossen, dass

a) die für den Vergleich herangezogene Verhandlungsziffer stets die erfasste nationale Ziffer für das gesamte Tarifverhandlungspaket sein muss; wir nennen sie im Bericht „den Wert des gesamten Vertrages“ (the value of the whole agreement“ - VOWA).

b) daraufhin wird der VOWA mit den von den nationalen Gewerkschaften übermittelten Daten über Inflation und Produktivität verglichen. Diese Statistiken bilden die Verhandlungsgrundlage und sind manchmal nur Schätzungen (für gewöhnlich die voraussichtliche Inflationsrate oder das Produktivitätsausmaß) oder spezielle Zahlen (wie die Erzeugerpreise, die von den niederländischen Kollegen zugrunde gelegt werden). Der Vorteil dieses Vergleichs ist, dass das die Zahlen sind, auf die sich die Gewerkschaften in ihren jeweiligen Ländern berufen und dass sie die

Grundlage ihrer Darstellung gegenüber den Mitgliedern sind. Der Nachteil ist, dass sie keinerlei europäischen Vergleich und keinerlei Benchmarking zulassen.

c) Um einen Vergleich der Ziffern in Europa zu gestatten, wurden die nationalen Verhandlungsergebnisse mit den Eurostat-Ziffern für die Inflation des Verbraucherpreises der Gesamtwirtschaft und den OECD-Daten für den Produktivitätszuwachs verglichen.

d) Beim Produktivitätszuwachs sind wir in diesem Jahr von der „Produktivität pro Person“ zur „Produktivität pro Arbeitsstunde“ übergegangen. Eine Erklärung über den Vorteil dieser Art der Darstellung der Produktivität findet sich im nächsten Kapitel. Diese Zahlen beruhen auf statistischen Daten der OECD. Tabelle 19 zeigt einen Vergleich dieser beiden Zahlen für das Jahr 2004.

Wir verwenden in diesem Bericht für die EU-Mitgliedstaaten die Daten aus dem im Frühjahr 2005 veröffentlichten Bericht über die Wirtschaftstrends (in „Europäische Wirtschaft“, Frühjahrsprognose 2004). Diese Daten können von der folgenden Internetseite heruntergeladen werden: <http://europa.eu.int/>.

Bei den Ländern, die nicht zur EU gehören, wie Norwegen und die Schweiz müssen wir auf OECD-Daten zurückgreifen. Wir bezogen uns auf die letzte Ausgabe von „OECD Wirtschaftsausblick“ vom Dezember 2004. Das ist eigentlich keine zufriedenstellende Lösung, weil die Daten von Eurostat und OECD nicht übereinstimmen.

Wir haben uns entschlossen, folgende Tabellen des Eucob@-Berichts wiederzugeben:

Tabelle 17 und 18: Makroökonomische Daten wie Inflation, Produktivität der Arbeitskraft und die Arbeitslosenziffern für die Jahre 2004 und 2005.

Tabelle 19: Vergleich des Produktivitätswachstums (Eurostat, OECD, Gewerkschaften)

Tabelle 20 und 21: Wert der gesamten Vereinbarung (VOWA) in den Jahren 2004 und 2005

Tabelle 22 und 23: Bilanz der von den Gewerkschaften ermittelten VOWA-Zahlen

Tabelle 24 und 25: Bilanz der Zahlen von Eurostat und OECD

Tabelle 26: Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel der Jahre 2004 und 2005

Dieser EUCOB@-BERICHT möchte die positive Tradition der “ökonomischen“ Beurteilung der nationalen Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel fortsetzen. Wir wissen, dass eine ökonomische Art der Beurteilung wie diese nur Teil einer Evaluierung der EMB-Koordinierungsregel sein kann, weil sie sich nur auf die „Ergebnisse“ der Verhandlung konzentriert und keine Rücksicht auf die Verhandlungs-„Prozesse“ und die diesbezügliche Rolle der EMB-Koordinierungsregel nimmt. Aber es war auch stets klar, dass die EMB-Koordinierungsregel eine “politische Regel” ist und nicht einfach eine mathematische Formel. Daher soll bei der EMB-Tarifkonferenz im Oktober 2005 in Rom eine „politische Bewertung“ der Koordinierungsregel des EMB abgegeben werden. Diese Beurteilung wird dem EUCOB@-BERICHT 2005 sodann als Anhang beigefügt.

5.1 Wirtschaftsdaten: “Nationale” oder “europäische“ Zahlen?

Tarifverhandlungen basieren zumeist auf der (mehr oder weniger gelungenen) Vorhersage künftiger wirtschaftlicher Entwicklungen (Inflation, Produktivität). Wir haben uns entschlossen, für die Bewertung der Ergebnisse der Tarifverhandlung sowohl die Eurostat-Daten als auch die von den Gewerkschaften zu Beginn der Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden verwendeten Ziffern aufzuzeigen.

Dadurch werden zumindest zwei Dinge gewährleistet: erstens ein Vergleich der beiden Ziffern (Eurostat-Ziffern und Ziffern der Gewerkschaften), um zu sehen, wie genau die Schätzungen waren, und zweitens, die Möglichkeit, falls es große Unterschiede zwischen den Schätzungen der Gewerkschaft und den endgültig vorliegenden Eurostat-Ziffern gibt, festzustellen, warum dies so ist.

Tabelle 17: Makroökonomische Parameter 2004 (in %)

	Preisentwicklung		Produktivität		Arbeitslosigkeit (Gewerkschaftszahlen)
	Gewerkschaft	EUROSTAT (HVPI)	TU	OECD (pro Arbeitsstunde)	
Österreich	+2,1	+2,0	BIP pro Arbeitnehmer: +1,2	+1,2	4,5
Belgien	+1,55 (Real)	+2,4	k. A.	+3,6	k. A.
Kroatien	+2,1	+2,1	+5,0		18,0
Zypern	+2,6	+2,5	+3,7	k. A.	3,6
Tschechische Republik	+2,7	+2,7	+2,7	+8,3	10,2
Dänemark	+1,6	+1,1	+2,3 (in Verhandlungen nicht verwendet)	2,3	5,6
Finnland	+0,5-1,0	+0,9	+3,0	2,5	9-10
Frankreich	+1,9		k. A.	1,6	10
Deutschland	+1,7	+1,6	+0,8	1,2	10,1

Ungarn	+6,9	+7,6	+8,3 (Industrie)	3,1	6,6
Italien	+2,2	+2,2	k. A.	0,7	8,1
Niederlande	+1,0	+1,3	+3,5	2,0	6,5
Norwegen	+0,5	+1,6 ⁽⁴⁾	k. A..	0,8	4,3
Polen	+3,5	+3,3	k. A.	4,0	19,1
Slowak. Republik	+7,5	+6,9	+7,9	3,5	13,10
Slovenia	+3,2	+3,2	BIP pro Arbeitnehmer +4,5	k. A.	10,3 insgesamt; 6,3 ILO-Methode
Spanien	+3,2	+3,0	+0,6	1,0	11,1
Schweden	+0,2	+1,2	+2,7	2,7	5,6
Schweiz	Weniger als +,06 (laut Schätzung)	+0,4	+3,5	1,5	Metallindustrie: 3,8 Maschinenbau: 3,1 Elektroindustrie: 4,5 Automobilindustrie: 3,0

Tabelle 18: Makroökonomische Parameter 2005 (geschätzt, in %)

	Inflation		Produktivität		Arbeitslosigkeit
	Gewerkschaft	EUROSTAT (HVPI)	Gewerkschaft	OECD (pro Arbeitsstunde)	
Österreich	+2,5 (Prognose 6/2005)	+2,3	BIP pro Arbeitnehmer: +0,9	fEs liegen noch keine Daten vor.	4,4
Belgien	+1,7	+2,2	k. A.		k. A.
Kroatien	+2,9	+2,9	+1,7		18,0
Zypern	+2,6	+2,5	+4,0		3,4
Tschechische Republik	+2,8-3,3 est.	+2,1			10,1 geschätzt
Dänemark	k. A.	+1,7	k. A.		k. A.
Finnland	+0,5-1,0	+1,6	+3,0		9-10
Frankreich	+1,6		k. A.		10,2
Deutschland	+1,6	+1,3	+0,8		10,9
Ungarn	+3,8	+4,8	+11,2		k. A.
Italien	+1,6	+2,0	k. A.		k. A.
Niederlande	+1,0	+1,4	+2,25		7,0
Norwegen	k. A.	+1,7 ⁽¹⁾	k. A.		k. A.
Polen	k. A.	+2,1	k. A.		18
Slowak. Republik	+3,3	+3,6	k. A.		13
Slowenien	+2,5	+2,5	BIP pro Arbeitnehmer: +2,4		9,8 insgesamt; 6,2 ILO-Methode
Spanien	+3,1	+2,9	+1,0		10,19
Schweden	+0,7	+0,7	+3,0		5,1
Schweiz	k. A.	+0,4	k. A.		k. A.

(1) Quelle: OECD

Wir haben zunächst die Ziffern der Gewerkschaften mit den Eurostat-Daten im EUCOB@-BERICHT 2003 verglichen, und konnten feststellen, dass die Unterschiede zwischen den beiden geringer werden. In den Jahren 2004 und 2005 zeigen die nationalen Zahlen über die Preisentwicklung oder den Produktivitätszuwachs von Ländern wie Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Ungarn, Norwegen, Slowakische Republik, Schweden und Schweiz beträchtliche Unterschiede (mehr als +/-0,5%) zu den statistischen Zahlen von Eurostat/OECD. Die größte Kluft zwischen den Zahlen der Gewerkschaften und der OECD bezieht sich auf den Produktivitätszuwachs und beträgt 5,6%. Es wird generell sichtbar, dass sowohl die Inflationsraten als auch das Produktivitätswachstum fast durchgängig relativ niedrig

sind. Ausnahmen gibt es zumeist in den NMS, wo Inflation und das Produktivitätswachstum überdurchschnittlich hoch sind. Leider bewegt sich auch die Arbeitslosenrate nur geringfügig und ist weiterhin relativ hoch.

5.2 Produktivität: “Pro Person” oder “Pro Arbeitsstunde”?

Wir haben in der EMB-Koordinierungsregel darauf hingewiesen, dass die Produktivität – ebenso wie die Inflationsrate – einen wesentlichen Faktor für das Einkommensniveau darstellt. Der verstärkte Einsatz von Kapital und Personal kann dazu beitragen, die Gesamtproduktion in der europäischen Wirtschaft anzuheben. Aber der Durchschnittslohn der einzelnen Arbeitnehmer muss deshalb noch nicht ansteigen.

Die Gewerkschaftspolitik beruht auf der Tatsache, dass der Produktivitätszuwachs, der nötig ist, um das Durchschnittseinkommen anzuheben, eine Kombination sein muss aus

- unternehmerischer Dynamik – es müssen neue Vermarktungsmöglichkeiten für innovative Produkte und Dienstleistungen gefunden und genutzt werden. Dazu bedarf es laufender Bemühungen, den internationalen und den inländischen Markt zu verstehen, der Fähigkeit, innovative Ideen zu haben und auszubauen und der Fähigkeit, das Firmenwachstum effizient zu managen und den Kundenerfordernissen zu entsprechen.
- einer Verstärkung des Produkts aus Investition und Arbeitskraft. Auch dazu sind geeignete Mitarbeiter nötig.

Die Zusammensetzung des Personals hat sich im Lauf der Zeit stark gewandelt. Es gibt mehr atypische Jobs (d. h. Teilzeit, Leiharbeit, Selbständige), und die Aufteilung der geleisteten Arbeitsstunden hat sich polarisiert. Wenn die Arbeitsleistung nach der Beschäftigtenzahl gemessen wird, dann werden Vergleiche von Arbeitszeiten und Ländern durch die Unterschiede bei der Mischung von typisch und atypisch Beschäftigten verzerrt. Die ILO empfiehlt daher, die Arbeitsleistung anhand der geleisteten Gesamtstunden zu messen (ILO, 1962). 1993 wurde im Handbuch des System of National Accounts (System der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen) auf eben diese Definition hingewiesen, um die Gesamtarbeitsstunden als geeigneten Maßstab für das gesamte Arbeitsvolumen zu beschreiben (System of National Accounts 1993, S. 410).

EUCOB@ hat in den letzten Jahren statistische Daten von Eurostat über die Produktivität verwendet. Eurostat ermittelt die strukturellen Indikatoren aus dem Verhältnis des BIP, ausgedrückt in Kaufkraftstandards, und der Anzahl der Beschäftigten oder der in der Wirtschaft tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Bei der EU und ihren Mitgliedstaaten greift Eurostat sowohl für die Gesamtzahl der Beschäftigten als auch die geleisteten Arbeitsstunden auf National Accounts-Daten zurück. Die Angaben über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden haben jedoch nicht den gleichen Verlässlichkeitsgrad wie andere volkswirtschaftliche Daten. Diese Frage wird derzeit im Europäischen Statistischen System geprüft, und man erwartet, dass bei den Arbeitszeitdaten mittelfristig eine höhere Übereinstimmung erzielt werden kann. Eurostat erhält derzeit von manchen Mitgliedstaaten keine genauen Daten über geleistete Arbeitsstunden und multipliziert daher die Zahl der Beschäftigten mit den durchschnittlich pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden. In den meisten Fällen beruhen die Zahlen über die Stunden, die durchschnittlich pro Person geleistet werden, aus Veröffentlichungen der OECD.

Da Eurostat zum Teil auf OECD-Zahlen zurückgreift, beschlossen wir, gleich von Anfang an für alle Länder „Original“-Daten zu verwenden. Das verbessert die Zuverlässigkeit beim Vergleich.

Tabelle 19: Vergleich Produktivitätszuwachs 2004, jährliche Wachstumsrate, in Prozent

	Eurostat: reales BIP pro Person	OECD Produktivität pro Arbeitsstunde	Gewerkschaften: nationale Produktivität
Österreich	1,0	1,2	1,2
Belgien	1,9	3,6	k. A.
Zypern	2,2	k. A.	3,7
Tschechische Republik	4,6	8,3	k. A.
Dänemark	2,0	2,3	2,3
Finnland	3,5	2,5	3,0
Frankreich	2,8	1,6	k. A.
Deutschland	1,2	1,2	0,8
Ungarn	4,4	3,1	8,3 (Industrie)
Italien	0,4	0,7	k. A.
Niederlande	3,0	2,0	3,5
Norwegen	k. A.	0,8	k. A.
Polen	5,3	4,0	k. A.
Slowakische Republik	5,9	3,5	7,9
Slowenien	4,5	k. A.	4,5
Spanien	0,6	1,0	0,6
Schweden	4,0	2,7	2,7
Schweiz	k. A.	1,5	3,5

5.3 Wert der gesamten Vereinbarung (VOWA)

Wie aus den Tabellen 20 und 21 ersichtlich ist, stellen die Lohnerhöhungen das größte Stück des VOWA-Kuchens dar. Alle anderen Elemente wie Arbeitszeit, Berufsbildung, Pensionen, Gleichbehandlung usw. erzielten sowohl 2004 als auch 2005 Werte zwischen 0,1% und 0,3%, mit einem Maximum von 0,5%.

Die Werte bewegen sich zwischen 0,0% im Vertrag für das slowakische Ingenieurwesen 1 und +18,4% in der slowakischen elektrotechnischen Industrie 2004 und lagen 2005 zwischen 0,0% im slowakischen Schmiede- und Gießereisektor und +10% im Vertrag für ihr Ingenieurwesen 1. Der Durchschnitt aller VOWAs lag 2004 bei 4,4% und 2005 bei 3,7%.

Tabelle 20: Wert des gesamten Vertrages (VOWA) 2004 (in %)

	Löhne und Gehälter	Arbeitszeit	Berufsausbildung	Pensionen, Frühpension	Gleichbehandlung	Andere Elemente	Wert der gesamten Vereinbarung (VOWA)
Österreich	+2,5%	-	-	-	-	-	+2,5 %
Belgien	1/1/2004: +1% (Lohnerhöhung) 1/7/2004: +1,55% (Lohn zum Ausgleich der Inflation) 1/10/2004: +1,17% (Lohnerhöhung)	-	+0,1%	-	-	Erster Tag Krankenstand 0,1 – 0,3%	Min.+3,92% ; Max. 4,12%
Kroatien	+6,5	-	-	-	-	-	+6,5
Zypern	+2,3%	-	-	-	-	+0,3-0,5%	min.+2,6; max.+2,8%
Tschechische Republik	+3%	-	-	-	-	-	+3,0%
Dänemark	+0,95% auf nationaler Ebene plus +2,8% auf Unternehmensebene			+3,75%			
Finnland	+2,2						+2,2
Frankreich	Betriebsdaten			k. A.			
Deutschland	+3,2	-	-	-	-	-	+3,2
Ungarn	Durchschnittlicher Lohnanstieg auf Unternehmensebene +8,6			+8,6			
Italien	k. A.						
Niederlande	+2,75%		+0,5%	(20%)???	-	+0,3%	+3,55%
Norwegen	+3,5	-	-	-	-	-	+3,5
Polen	K. A.						
Slowakische Republik (Elektrotechn. Industrie)	+18,4%	-	-	-	-	-	+18,4%
Slowakische Republik (Ingenieurwesen)	E1: +0,0% E2: +6,3%	-	-	-	-	-	E1: +0,0% E2: +6,3%
Slowakische Republik (Metallindustrie)	Es liegen noch keine Ergebnisse vor.						

Slowakische Republik (Schmieden und Gießereien)	+3,8%	-	-	-	-	-	+3,8%
Slowenien	+4,53%	-	-	-	-	-	+4,53%
Spanien	k. A.			k. A.			
Schweden	+2,2%	-	-	-	-	-	+2,2%
Schweiz	k. A.						

Tabelle 21: Wert des gesamten Vertrages (VOWA) 2005 (in %)

	Löhne	Arbeitszeit	Berufsbildung	Pensionen, Frührenten	Gleichbehandlung	Andere Elemente	Wert des gesamten Vertrags (VOWA)
Österreich	ongoing negotiations						
Belgien	1/7/2005 : 2,26% (Lohnerhöhung für Inflation)	-	+0,1% auf regionaler Ebene			+0,1	2,46%
Kroatien	+6,5	-	-	-	-	-	+6,5
Zypern	k. A.						
Tschechische Republik	2 - 7,3						2 - 7,3
Dänemark	VOWA +0,95% auf nationaler Ebene plus x% auf Betriebsebene (Zahlen liegen noch nicht vor)						+0,95+x
Finnland	+2,5						+2,5
Frankreich	Nur Daten aus Betrieben (siehe Kapitel "TV auf Unternehmensebene")						
Deutschland	+2,6	-	-	-	-	-	+2,6
Ungarn	Durchschnittliche Lohnerhöhung auf Unternehmensebene +6,5% (min. 5%; max. 8%)						
Italien	K. A.						
Niederlande	+1,0%	--	+0,45%	(+20%)??	-	+0,3%	+1,75%
Norwegen	k. A.						
Polen	k. A.						
Slowakische Republik (Elektro-techn. Ind.)	+3,8%						+3,8%
Slowakische Republik (Ingenieurwesen)	E1: +10,0% E2: +4,5%						E1: +10,0% E2: +4,5%
Slowakische Republik (Metallind.)	Noch keine Ergebnisse						
Slowakische Republik (Schmieden und Gießereien)	+0,0%	-	-	-	-	-	+0,0%
Slowenien	K. A. bisher						
Spanien	Durchschnittliche Lohnerhöhung nach Verhandlungen auf Provinzebene +3,1%						+3,1%
Schweden	+2,3%	-	-	-	-	-	+2,3%
Schweiz	K. A.						

Wie in den vergangenen Jahren konzentrieren sich die Gewerkschaften auch 2004 und 2005 auf die Löhne und Gehälter.

5.4 Die Bilanz des VOWA im Licht der EMB-Koordinierungsregel

Der nächste Schritt, mit dem wir uns auseinander setzen müssen, ist die Bewertung der geschlossenen Verträge im Licht der Koordinierungsregel.

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte die sind, die Kaufkraft zu erhalten und eine ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu erzielen.

Deshalb muß zunächst ein Vergleich des VOWA mit den Inflationsraten vorgenommen werden. Um der EMB-Koordinierungsregel zu entsprechen, muss der VOWA zumindest auf der Höhe der Inflationsrate liegen.

Daraufhin müssen wir den verbleibenden Wert mit der Arbeitsproduktivität vergleichen. Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass wegen der Souveränität der einzelnen Gewerkschaften die Entscheidung darüber, wie der Verhandlungsspielraum genutzt wird, von ihnen abhängt. Dabei werden verschiedene Elemente genannt: Einkommensumverteilung, verbesserte Löhne und Gehälter, Arbeitsplatzbeschaffung, einschließlich Ausbildung und verkürzte Arbeitszeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung der Gleichbehandlung und der Vorruhestand.

Wir wissen, dass die Gewerkschaften die Bedeutung „einer ausgewogenen Beteiligung“ unterschiedlich interpretieren. Wir hingegen vergleichen den Gesamtwert der Produktivitätsentwicklung mit dem VOWA-Wert. Wir überlassen die Interpretation, d. h. ob sie eine „ausgewogene“ Beteiligung“ erzielt haben oder nicht, den Gewerkschaften, ganz im Sinne ihrer Souveränität.

Wir haben, wie zuvor erwähnt, beschlossen, sowohl die von den Gewerkschaften eingebrachten Daten als auch die Eurostat/OECD-Zahlen berücksichtigt. Das macht es uns möglich, die Situation aus nationaler Sicht (mit nationalen Zahlen) zu beschreiben. Außerdem steht uns so eine vergleichende Messlatte zur Verfügung.

5.4.1 Bilanz 2004 und 2005 anhand der Gewerkschaftszahlen

2004 schlossen alle EMB-Mitgliedsorganisationen, die Zahlen eingesandt haben, Verträge über der Inflationsrate (Österreich, Belgien, Kroatien, Tschechische

Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Norwegen, Slowakische Republik, Slowenien and Schweden).

Die komplette Summe von Inflation und Produktivitätsentwicklung wurde in Deutschland, Norwegen und in der elektrotechnischen Industrie der slowakischen Republik erreicht oder überstiegen.

Unter dieser Summe lagen Verträge in Österreich, Belgien, Kroatien, Zypern, der Tschechischen Republik, Dänemark, Finnland, Ungarn, Niederlande, Ingenieurwesen 1 und 2 sowie Schmieden und Gießereien in der Slowakischen Republik, in Slowenien und Schweden.

Tabelle 22: Bilanz 2004 (Gewerkschaftszahlen) (in %)

Berechnung	VOWA ⁽¹⁾	minus Preisentwicklung	= IA (Inflationsausgleich)	minus Produktivitätszuwachs	= ABPW - ausgewogene Beteiligung am Produktivitäts wachstum
Österreich	+2,5	+2,1	+0,4	+1,2	-0,8
Belgien	+3,92 – 4,12	+1,55	Min.+2,37; Max: 2,57	+3,6 ⁽⁴⁾	Min.-1,23; Max.-1,03
Kroatien	+6,5	+2,1	+4,4	+5,0	-0,6
Zypern	+2,8	+2,6	Min.-0,2; max.0,0	+3,7	Min.-3,9; max.-3,7
Tschechische Republik	+3,0	+2,7	+0,3	+2,3	-2,0
Dänemark	+3,75	+1,6	+2,15	+2,3	-0,15
Finnland	+2,2	+1,0	Min. +1,2, max. +1,7	+3,0	Min.-2,3; max.-1,8
Deutschland	+3,2	+1,7	+1,5	+0,8	+0,7
Ungarn	+8,6	+6,9	+1,5	+8,3	-6,8
Italien	k. A.	+2,2	k. A.	k. A.	k. A.
Niederlande	+3,55	-0,1	+3,65	+3,7	-0,05
Norwegen	+3,5	+0,5	+3,0	+0,8 ⁽⁴⁾	+2,2
Polen	k. A.	+3,5	k. A.		k. A.
Slovak Rep. (Elektrotechn. Industrie)	+18,4	+7,5	+10,9	+7,9	+3,0
Slovak Rep (Ingenieurwesen)	E1: +0,0 E2: +6,3	+7,5	E1: -7,5; E2: -1,2	+7,9	E1:-15,4; E2:-9,1
Slovak Rep. (Schmieden und Gießereien)	+3,8	+7,5	-3,7	+7,9	-11,6
Slowenien	+4,53	+3,2	+1,33	+4,5	-3,17
Spanien	k. A.	+3,2	k. A.	+0,6	k. A.
Schweden	+2,2	+0,2	+2,0	+2,7	-0,7
Schweiz	k. A.	+0,6	k. A.	+3,5	k. A.

(1) Quelle: Gewerkschaften

(2) Quelle: Europäische Kommission (2005a), eigene Berechnungen

(3) Automatischer Inflationsausgleich

(4) OECD-Daten

2005 werden die meisten Länder (Belgien, Kroatien, Tschechische Republik, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Slowakische Republik (elektrotechnische Industrie

und Ingenieurwesen), Spanien und Schweden) voraussichtlich mit der Inflation gleichgezogen haben oder darüber liegen.

Was die ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum (ABPW) betrifft, werden voraussichtlich nur Belgien, Kroatien, einige Gebiete der Tschechischen Republik, Deutschland, die Niederlande und der slowakische Sektor Ingenieurwesen 1 - laut den aktuellen Ziffern - die volle Summe aus Inflation plus Produktivität erreichen oder überschreiten.

Für viele Länder ist eine Aussage über das endgültige Ergebnis noch verfrüht (Zypern, Dänemark, Italien, Norwegen, Polen, Slowakische Republik (Metallindustrie) Slowenien und Schweiz).

Die Ergebnisse aller anderen untersuchten Länder sind noch nicht bekannt (Österreich, Zypern, Dänemark, Italien, Norwegen, Polen, Slowakei (Metallindustrie), Slowenien und Schweiz) oder werden voraussichtlich unter der Grenze liegen (Finnland, Ungarn, die elektrotechnische Industrie und Gießereien in der Slowakischen Republik, Spanien und Schweden).

Tabelle 23: Bilanz 2005 (Gewerkschaftszahlen) (in %)

	VOWA	minus Preisentwicklung	= IA	minus Produktivitätswachst	= ABPW
Österreich	k. A.	+2,5	k. A.	+0,9	k. A.
Belgien	+2,46	+1,7	+0,76	+1,4 ⁽¹⁾	-0,64
Kroatien	+6,5	+2,9	+3,6	+1,7	+1,9
Zypern	k. A.	+2,6	k. A.	+4,0	k. A.
Tschechische Republik	Min.2; max.7,3	+3,1	Min.-1,3; max.+4,7	+4,1 ⁽¹⁾	Min.-2,8; max.+0,6
Dänemark	+0,95+x	+1,7 ⁽¹⁾	-0,75+x	+1,8 ⁽¹⁾	-2,25+x
Finnland	+2,5	+0,75	+1,75	+3,0	-1,25
Deutschland	+2,6	+1,6	+1,0	+0,8	+0,2
Ungarn	+6,5	+3,8	+2,7	+11,2	-8,5
Italien	k. A.	+1,6	k. A.	k. A.	k. A.
Niederlande	+1,75	-0,5	+2,25	+1,75	+0,5
Norwegen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Polen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Slowakische Republik (Electrotech. Ind.)	+3,8	+3,5	+0,3	+4,3 ⁽¹⁾	-4,0
Slowakische Republik (Ingenieurwesen)	E1: +10,0 E2: +4,5	+3,5	E1:+6,5 E2:+1,0	+4,3 ⁽¹⁾	E1:+2,2; E2:-3,3
Slowakische Republik (Schmieden und Gießereien)	+0,0	+3,5	-3,5	+4,3 ⁽¹⁾	-7,8
Slowenien	k. A.	+2,5	k. A.	+2,4	k. A.

Spanien	+3,1	+3,1	+/-0,0	+1,0	-1,0
Schweden	+2,3	+0,7	+1,6	+3,0	-1,4
Schweiz	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

5.4.2 Bilanz 2004 und 2005 anhand der europäischen Zahlen

2004 schlossen alle EMB-Mitgliedsorganisationen, die Zahlen eingesandt haben, Verträge oberhalb der Inflationsrate (Österreich, Belgien, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Norwegen, Teile in der Slowakische Republik, Slowenien und Schweden).

Die komplette Summe von Inflation und Produktivitätsentwicklung wurde in Deutschland, der Niederlande, Norwegen und in der elektrotechnischen Industrie der slowakischen Republik erreicht oder überstiegen. Unter diesen Summen lagen Tarifverträge in Österreich, Belgien, Kroatien, Zypern, die Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Ungarn, Ingenieurwesen 1 und 2 sowie Schmieden und Gießereien in der Slowakischen Republik, in Slowenien und Schweden.

Tabelle 24: Bilanz 2004 (Eurostat/OECD-Zahlen) (in %)

	VOWA ⁽¹⁾	minus Harmonisierter Verbraucherpre isindex ⁽²⁾	IA (Inflationsausg leich)	minus Produktivität aus Arbeitskraft BIP pro Arbeitsstunde) ⁽⁴⁾	ABPW - ausgewogene Beteiligung am Produktivitäts wachstum
Österreich	+2,5	+2,0	+0,5	+1,2	-0,7
Belgien	Min.+3,92; max.+4,12	+2,4	Min.+1,52; max.+1,72	+3,6	Min.-2,08; max.-1,88
Kroatien	+6,5	+2,1	+4,4	+5,0	-0,6
Zypern	+2,8	+2,5	+0,3	+2,2 ⁽²⁾	-1,9
Tschechische Republik	+3,0	+2,7	+0,3	+8,3	-8,0
Dänemark	+3,75	+1,1	+1,65	+2,3	-0,65
Finnland	+2,2	+0,9	+1,3	+2,5	-1,2
Deutschland	+3,2	+1,6	+1,6	+1,2	+0,4
Ungarn	+8,6	+7,6	+1,0	+3,1	-2,1
Italien	k. A.	+2,2	k. A.	+0,7	k. A.
Niederlande	+3,55	+1,3	+2,25	+2,0	+0,25
Norwegen	+3,5	+1,6 ⁽⁴⁾	+1,9	+0,8	+1,1
Polen	k. A.	+3,3	k. A.	+4,0	k. A.
Slowak Rep. (Elektrotechnisch e Ind.)	+18,4	+6,9	+11,5	+3,5	+8,0
Slowak Rep (Ingenieurwesen)	E1: +0,0 E2: +6,3	+6,9	E1: -6,9 E2: -0,6	+3,5	E1: -10,4 E2: -4,1
Slowak Rep. (Metallind.)	k. A.	+6,9	k. A.	+3,5	k. A.
Slowak Rep. (Schmieden und Gießereien)	+3,8	+6,9	-3,1	+3,5	-6,6
Slowenien	+4,53	+3,2	+1,33	+4,5 ⁽²⁾	-3,17

Spanien	k. A.	+3,0	k. A.	+1,0	k. A.
Schweden	+2,2	+1,2	+1,0	+2,7	-1,7
Schweiz	k. A.	+0,4	k. A.	+1,5	k. A.

(1) Quelle: Gewerkschaften

(2) Quelle: Europäische Kommission (2005a), eigene Berechnungen

(3) Automatischer Inflationsausgleich

(4) OECD-Daten

Tabelle 25 zeigt, dass die meisten Länder (Belgien, Kroatien, Tschechische Republik, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Norwegen, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien und Schweden) **2005** voraussichtlich über der Inflation liegen werden. Für viele Länder ist eine Aussage über das endgültige Ergebnis noch verfrüht (Österreich, Zypern, Dänemark, Italien, Norwegen, Polen, Slowakische Republik (Metallindustrie) Slowenien und Schweiz).

Was die ausgewogene Beteiligung am Produktionswachstum (ABPW) angeht, so kann folgendes gesagt werden: Aufgrund aktueller Zahlen dürften nur Kroatien, Teile der Tschechischen Republik, Deutschland und das Ingenieurwesen 1 in der Slowakischen Republik die volle Summe aus Inflation plus Produktivität erreichen oder übersteigen. Die Ergebnisse aller anderen untersuchten Länder sind noch nicht bekannt (Österreich, Zypern, Dänemark, Italien, Norwegen, Polen, Slowakei (Metallindustrie), Slowenien und Schweiz) oder werden voraussichtlich unter der Grenze liegen. Diese Länder sind Belgien, Finnland, Ungarn, Niederlande, die elektrotechnische Industrie und Gießereien in der Slowakischen Republik, Spanien und Schweden.

Siehe umseitige Tabelle 25.

Tabelle 25: Bilanz 2005 (Eurostat/OECD-Zahlen) (in %)

	VOWA ⁽¹⁾	minus Harmonisierte Verbraucherpreisindex ⁽²⁾	= OIR	minus Produktivitäts aus Arbeitskraft (BIP pro Person) ^{(2) (5)}	= ABPW
Österreich	k. A.	+2,3	k. A.	+1,8	k. A.
Belgien	+2,46	+2,2	+0,26	+1,4	-1,14
Kroatien	+6,5	+2,9	+3,6	+1,7	+1,9
Zypern	k. A.	+2,5	k. A.	+2,6	k. A.
Tschechische Republik	Min.2; max.7,3	+2,1	Min.+0,1; max.5,2	+4,1	Min.-4,0; max.+1,1
Dänemark	+0,95+x	+1,7	-0,75+x	+1,8	-2,25+x
Finnland	+2,5	+1,6	+0,9	+2,6	-1,7
Deutschland	+2,6	+1,3	+1,3	+0,1	+1,2
Ungarn	+6,5	+4,8	+1,7	+3,3	-1,6
Italien	k. A.	+2,0	k. A.	+0,8	k. A.
Niederlande	+1,75	+1,4	+0,35	+0,7	-0,35
Norwegen	k. A.	+1,7 ⁽⁴⁾	k. A.	k. A.	k. A.
Polen	k. A.	+2,1	k. A.	+3,3	k. A.
Slowakische Republik (Elektrotechn. Ind.)	+3,8	+3,6	+0,2	+4,3	-4,1
Slowakische Republik (Ingenieurwesen)	E1: +10,0 E2: +4,5	+3,6	E1: +6,4 E2: +0,9	+4,3	E1: +2,1; E2: -3,4
Slowakische Republik (Metallind.)	k. A.	+3,6	k. A.	+4,3	k. A.
Slowakische Republik (Schmieden und Gießereien)	+0,0	+3,6	-3,6	+4,3	-7,9
Slowenien	k. A.	+2,5	k. A.	+3,6	k. A.
Spanien	+3,1	+2,9	+0,2	+0,6	-0,4
Schweden	+2,3	+0,7	+1,6	+2,6	-1,0
Schweiz	k. A.	+0,4	k. A.	k. A.	k. A.

(1) Quelle: Gewerkschaften, eigene Berechnungen

(2) Quelle: Europäische Kommission (2005a), eigene Berechnungen

(3) Automatischer Inflationsausgleich

(4) OECD-Daten

(5) OECD-Zahlen liegen noch nicht vor

5.5 Mittelfristige Beurteilung der Tarifverträge im Lichte der EMB-Koordinierungsregel

Die Ziffern der von den Gewerkschaften erzielten Tarifverträge lassen sich aus mehreren Gründen nicht jährlich, sondern nur langfristig miteinander vergleichen. Wie aus Kapitel 2.1 hervorgeht, gelten in den meisten europäischen Ländern die Tarifverträge länger als ein Jahr. Traditionellerweise versuchen die Gewerkschaften, den höheren Lohnanstieg am Beginn der Tariflaufzeit anzusetzen. In einem 2-Jahres-Vertrag könnten sie daher zum Beispiel im ersten Jahr über der EMB-Koordinierungsregel und im zweiten Jahr unter der Summe aus Inflation und Produktivitätswachstum liegen. Sie könnten jedoch das "Ziel" der EMB-Koordinierungsregel im Durchschnitt erreichen.

Wir verwenden in diesem Kapitel zu Vergleichszwecken die Ergebnisse, die wir durch die Gegenüberstellung des VOWA mit den Eurostat- und OECD-Daten gewonnen haben. Dadurch wird, wie gesagt, eine neutrale Beurteilung der Verhandlungsergebnisse im Licht der EMB-Koordinierungsregel gewährleistet.

5.6 Jahresanalyse 2000 - 2005

Aus Tabelle 26 geht hervor, dass es den meisten Ländern meistens gelingt, die Kaufkraft ihrer Mitglieder zu wahren (Österreich, Belgien, Kroatien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Niederlande, Norwegen und die Schweiz), einige Länder jedoch Schwierigkeiten zu haben scheinen, dieses Ziel ständig zu erreichen (Italien, Polen und Schweden).

Ein Überblick findet sich auf der folgenden Seite.

Tabelle 26: Nationale Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel 2000 – 2005 (VOWA im Vergleich zu den statistischen Daten von Eurostat/OECD

	IA = Inflationsausgleich (VOWA minus HVPI)						ABPW = Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum (IA minus Entwicklung der Arbeitsproduktivität)					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Österreich	+1,5	+0,6	+0,94	+0,8 – 1,1	+0,5	k. A.	-0,4	+0,5	-0,46	+0,3 – 0,6	-0,7	k. A.
Belgien	+0,5	+3,17	+1,6	+0,95	Min. +1,42; max. +1,72	+0,26	-1,4	+3,97	+0,6	-0,02	Min. - 2,08; max. - 1,88	-1,88
Kroatien					+4,4	+3,6					-0,6	+1,9
Zypern	k. A.				+0,3	k. A.					-1,9	k. A.
Tschechische Republik				Min. +2,6; max.+ 10,01	+0,3	Min.+0 ,1; max.+5 ,2				Min.- 1,1; max. 6,31	-8,0	Min.- 4,0; max.+ 1,1
Dänemark	+1,4	+1,8	+1,5	+1,6	+1,65	- 0,75+x	-0,9	+1,6	-0,1	+0,3	-0,65	- 2,25+x
Finnland	+0,8	0	+0,65	+1,4	+1,3	+0,9	-2,0	+0,4	-0,65	-0,8	-1,2	-1,7
Deutschland	+1,9	+0,5	+2,7	+2,1	+1,6	+1,3	+0,8	+0,1	+1,9	+1,1	+0,4	+1,2
Griechenland	+2,1	+1,3	-0,9	K. A.	k. A.	k. A.	-2,1	-3,1	-4,7	K. A.	k. A.	k. A.
Ungarn	K. A.			+3,9	+1,7	+1,7				+1,5	-0,9	-1,6
Italien	-1,4	-0,55	-0,85	-0,5	+0,1	k. A.	-2,7	-0,45	+0,05	-0,3	-0,8	k. A.
Irland	+0,2	0	k. A.		k. A.	k. A.	-5,0	-3,1			k. A.	k. A.
Niederlande	+1,5	-0,1	-1,65	+1,05	+2,25	+0,35	-0,1	-1,55	-0,5	+0,85	+0,25	-0,35
Norwegen	+2,3	+2,1	k. A.	+2,0	+1,9	k. A.	+0,1	-0,1	K. A.	+0,1	+1,1	k. A.
Polen	-6,6	-1,6	+2,2	K. A.	k. A.	k. A.	-1,3	-3,3	-1,5		k. A.	k. A.
Slowak Rep. (Elektrotechn. Industrie)	k. A.				+11,5	+0,2					+8,0	-4,1
Slowak Rep. (Ingenieurwesen)	k. A.				E1: - 6,9 E2: - 0,6	E1: +6,4 E2: +0,9					E1: - 10,4 E2: - 4,1	E1: +2,1 E2: +3,4
Slowak Rep. (Schmieden und Gießereien)	k. A.				-3,1	-3,6					-6,6	-7,9
Slowenien	k. A.			Min.- 1,6; max. - 0,6	+1,33	k. A.				Min.- 0,1; max.+ 6,5	-3,17	k. A.
Spanien	k. A.					+0,2					k. A.	-0,4
Schweden	+1,8	+1,1	+1,0	-0,9	+1,0	+1,6	-0,1	+0,1	-0,9	-1,0	-1,7	-1,0
Schweiz	k. A.			+1,2	+1,6	k. A.				+1,7	+0,3	k. A.

Beim Ziel, eine ausgewogene Beteiligung des Produktivitätswachstums zu erreichen, ist das Bild weniger eindeutig. Im Zeitraum von 2000 bis 2005 lagen nur Deutschlands Verträge regelmäßig über der Grenze „Inflation plus Produktivität“. Andererseits gibt nur ein Land (Polen), in dem die Grenze innerhalb dieses Zeitrahmens gar nicht erreicht wurde. Es zeichnet sich kein klares Muster bei den anderen Ländern ab, der EMB-Koordinierungsregel vollkommen zu entsprechen. Aufgrund dessen hat es wenig Sinn, ein Jahr heranzuziehen und es mit einem anderen Jahr zu vergleichen. Dies ist das sechste Jahr des EUCOB@ - BERICHTS. Anhand dieser Datenbank können wir feststellen, ob die Gewerkschaften in der Lage waren, das Ziel, die Kaufkraft zu bewahren und eine ausgewogene Beteiligung am

Produktivitätswachstum zu erzielen, in diesen sechs Jahren im Durchschnitt zu erreichen.

6 Empirische Ergebnisse: IA und ABPW im Durchschnitt 2000 - 2005

Wie aus Abbildung 3 ersichtlich, sind bei den Durchschnittsergebnissen der Jahre 2000 bis 2005 drei Grundmuster zu erkennen:

- a) Länder, die über der Inflation und über der vollen Summe des Produktivitätswachstums liegen.
- b) Länder, die über der Inflation, aber unter der vollen Summe des Produktivitätswachstums liegen.
- c) Länder, die unter der Inflation und unter der vollen Summe des Produktivitätswachstums liegen.

Darauf wird im Folgenden genauer eingegangen.

- a) Länder, die über der Inflation und über dem Produktivitätswachstum liegen.

Der Wert der Tarifverträge in Belgien, Dänemark, Deutschland, Ungarn, Norwegen, der elektrotechnischen Industrie in der Slowakischen Republik und der Schweiz lag in den Jahren 2000 bis 2005 im Durchschnitt über der Grenze „Inflation plus Produktivitätswachstum“.

- b) Länder, die über der Inflation, aber unter der vollen Summe des Produktivitätswachstums liegen.

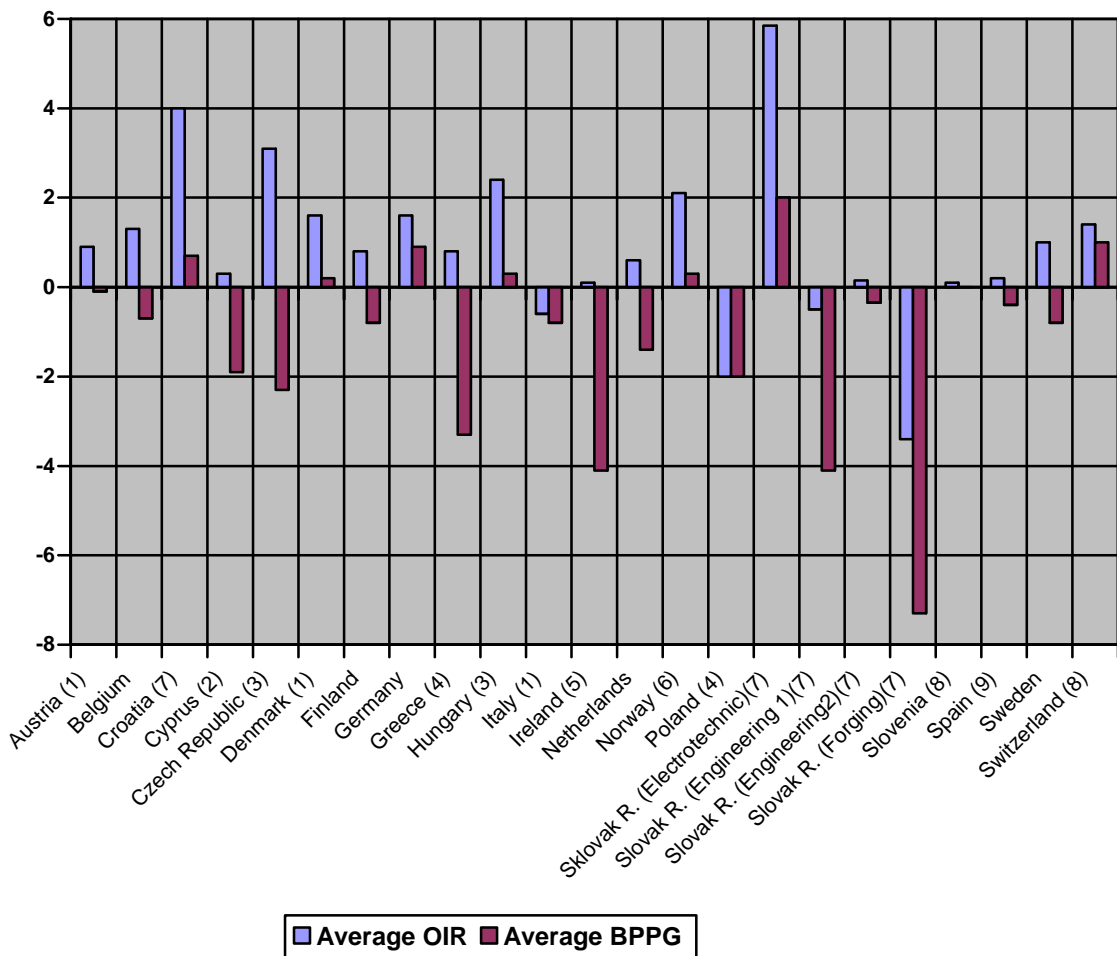
Abgesehen von den genannten Ländern, die die volle Summe aus Inflation und Produktivitätswachstum erzielten, erreichten die meisten anderen Länder einen positiven IA, d. h. sie erzielten zumindest den Inflationsausgleich: Österreich, Zypern, Tschechische Republik, Finnland, Greece, Irland, Niederlande, Ingenieurwesen 2 in der Slowakei, Spanien und Schweden.

Die Gewerkschaften in Österreich, Zypern, Finnland, den Niederlanden, Slowakei (Ingenieurwesen 2), Spanien und Schweden erreichten Vereinbarungen, wonach es möglich war, die Inflationsrate abzudecken, die im Schnitt für den Zeitraum von 2000 bis 2004 aber geringfügig unter (bis -2%) der Gesamthöhe von „Inflation plus Produktivität“ lagen. Die Tschechische Republik, Griechenland und Irland unterzeichneten Verträge, wonach die Inflationsrate abgedeckt, aber die Kluft zwischen dem gesamten Betrag von Inflation und Produktivität bei mehr als 2% lag.

c) Länder, die unter der Inflation und unter dem Produktivitätswachstum liegen.

Italien, Polen und die Slowakische Republik (Ingenieurwesen 1 sowie die Sektoren Schmieden und Gießerei) schlossen Verträge, in welchen der VOWA durchschnittlich unter der Inflationsrate und unter dem Produktivitätswachstum lag, und erreichten daher in diesem Zeitraum nicht das Mindestziel, die Kaufkraft aufrecht zu erhalten.

Diagramm 3: IA und ABPW im Durchschnitt 2000 -2005



(1) 2000-2004; (2) nur 2004, (3) 2003-2005; (4) 2000-2002; (5) 2000 + 2001; (6) ohne 2002; (7) 2004-2005; (8) 2003 + 2004; (9) nur 2005;

Der EMB hat jedoch mehrfach darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, den Koordinierungsansatz nicht auf „Regeln“ und „Formeln“ zu beschränken, sondern auf einem politischen Ansatz zu bestehen. Unter den Koordinierungsregeln zu liegen, bedeutet nicht unbedingt Sozialdumping. Laut unseren EUCOB@ Informationen gibt

es keinen Hinweis darauf, dass dies in den Ländern, die unterhalb der Koordinierungsregel angesiedelt sind, der Fall ist.

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Gewerkschaften im Wege ihrer Tarifverträge zumindest die Preisentwicklung auffangen müssen. Außerdem sollten sie eine „ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum“, auch „ABPW“ genannt, erreichen. Es wurde bereits darauf hingewiesen, und das war Teil des Kompromisses für die Festlegung der Koordinierungsregel, kann die „ABPW“ auf vielerlei Weise ausgelegt werden: Ist damit der gesamte Produktivitätszuwachs, die Hälfte, ein Drittel oder noch weniger gemeint? Es wäre in Zukunft möglicherweise hilfreich, die Gewerkschaften zu fragen, was aus *ihrer* Sicht eine „ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs“ ist und ob sie sie ihrer Meinung nach erreicht haben oder nicht.

Außerdem wird das Problem der Lohndrift größer. Das hängt mit der zunehmenden Zahl „abweichender“ Tarifverträge auf Unternehmensebene zusammen und kann zu der absurden Situation führen, dass die Gewerkschaften auf Sektorebene Vereinbarungen über eine Anhebung der Lohntabellen unterzeichnen, die mit der Koordinierungsregel des EMB völlig in Einklang stehen, diese aber durch „abweichende“ Vereinbarungen auf Betriebsebene aufgehoben oder ausgehöhlt werden (wie derzeit in Deutschland). Die Folge kann aber auch sein, dass trotz einer moderaten Lohnpolitik auf sektoraler Ebene, auf Betriebsebene signifikante Lohnanstiege zu verzeichnen sind (wie in den Niederlanden vor einigen Jahren).

Aus Sicht des EMB gibt es zurzeit auf der Grundlage unserer EUCOB@-Informationen jedoch keinen Hinweis auf Lohndumping. Eine Mäßigung im Bereich der Löhne ist in den meisten Fällen Teil nationaler Sozialpakete, manchmal ist es für die Gewerkschaften auch ganz einfach schwierig, ihre aktuellen Forderungen durchzusetzen. Diese Ziffern sind wichtig, aber nur eine Seite der „Koordinierungs-Medaille“.

Die andere Seite ist die politische Auswirkung auf die EMB-Politik insgesamt und auf die Politik der EMB-Mitgliederorganisationen. Die grundlegende Auswirkung der Koordinierungsregel muss es aus Sicht des EMB sein, den moralischen Anspruch zu erheben, dass Verhandlungen niemals nur eine nationale Frage sind, sondern dass sie

Implikationen haben, die über die nationalen Grenzen hinausgehen und in der Folge eine gemeinsame Verantwortung darstellen.

Die Kleine Arbeitsgruppe des Ausschusses „Tarifpolitik“ bereitet eine Bewertung über die Umsetzung der Koordinierungsregel in der nationalen Gewerkschaftspolitik vor. Ein Ergebnis ist, dass die EMB-Koordinierungsregel bislang nicht in allen Ländern als Gewerkschaftspolitik umgesetzt werden konnte. Die Bewertung soll im Oktober 2005 bei der EMB-Tarifkonferenz vorgelegt werden. Weitere Informationen über die Implementierung des EMB-Koordinierungsansatzes finden Sie auch in dem Buch „Europäisierung der Gewerkschaften“, verfasst von Jochen Gollbach (2005).

7 Anhang

Tabelle 27: EUCOB@-KORRESPONDENTEN (aktualisiert im September 2005)

LAND/ORGANISATION	NAME	E-MAIL	TELEFON
A - Österreich			
GMT	Anderle, Manfred	Manfred.Anderle@metaller.at	Tel.: +43 1 501 46 213 Fax: +43 664 26 22 30
B - Belgien			
ACLVB	Roelandt, Johan	johan.roelandt@aclvb.be	Tel.: +32 2 558 51 50 Fax: +32 475 39 89 55
CCMB	Diesbecq, Nathalie	Nathalie.Diesbecq@acv-csc.be	Tel.: +32 2 244 99 32 Fax: +32 2 244 99 90
CMB	Biebaut, Frans	Fbiebaut@abvmetaal.org	Tel.: +32 2 627 74 13 Fax: +32 2 627 74 90
CNE	Keirsbilck, Felipe van	felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be	Tel.: +32 2 53 89 144 Fax: +32.02.538.58.39
LBC-NVK			
SETCA-BBTK	Polenus, Carlos	cpolenus@bbtk-abvv.be	Tel.: +32 475 41 96 28 Fax: +32 25 11 05 08
BUL - Bulgarien			
TU METALICY - CITUB	Renata Metodieva Pertova	metalicy@netbg.com	Tel.: +359 29 88 48 21 Fax: +359 29 88 27 10
TUOFEMI			
NFTINI			
CH - Schweiz			
UNIA	Ambrosetti, Renzo	Renzo.Ambrosetti@unia.ch	Tel.: +41 31 350 23 66 Fax: +41 31 350 22 22
SYNA			
CY - Zypern			
OVIEK-SEK	Panayiotis, Frangos	sek@sek.org.cy	Tel.: +35 72 28 49 849 Fax: +35 72 28 49 850
CZ - Tschechische Republik			
OS KOVO	Soucek, Jaroslav	- Studnicna.Lucie@cmkos.cz - Sakarova, Dana@cmkos.cz	Tel.: +420 23446 2138 Fax: +420 234 46 22 65
D - Deutschland			
IGM	Welzmüller, Rudolf	Rudolf.Welzmueller@igmetall.de	Tel.: +49 69 66 93 26 44 Fax: +49 69 66 93 22 00
DK - Dänemark			
CO-Industri	Bundvad, Jens	JB@co-industri.dk	Tel.: +45 33 63 80 00 Fax: +45 33 63 80 90
IDA	Wallin, Lotte	low@ida.dk	Tel.: +45 33 18 46 18 Fax: +45 33 18 48 92
E - Spanien			
CC.OO	Blanco, Juan	jblanco@fm.ccoo.es ; internacional@fm.ccoo.es	Tel.: +34 91 30 81 181 Fax: +34 91 31 92 543
FTM-ELA	Llabori, Jon Ander	eladonosti@maptel.es	Tel.: +34 94 40 37 700 Fax: +34 94 40 37 711
MCA-UGT	Magàn Moreno, Isabel	gtecnico@mca.ugt.org	Tel.: +34 91 58 97 50 807 Fax: +34 91 58 97 5
EIR - Irland			
SIPTU	McCartney, John	jmccartney@siptu.ie	Tel.: +353 18 74 97 31
SIPTU	Kelly, Barbara	BKELLY@SIPTU.ie	Fax: +353 18 74 96 39
F - Frankreich			
FGMM-CFDT	Landas, Blandine	Blandine.landas@fgmm.cfdt.fr	Tel.: +33 1 56 41 50 70 Fax: +33 1 56 41 50 96
FEAE-CFDT			
FOM			
FO DÉFENSE			
FM-CFTC	- CORREA, Patrick	p.correa@cftcmetallurgie.com	Tel.: + 33 1 43 65 56 95

	- MARCANTONI, Marc-Antoine	Marc- Antoine.MARCANTONI@fr.thalesgrou p.com	Fax: + 33 1 43 65 98 71 Tel.: +33 1 46 13 35 08 Fax: +33 1 46 13 33 79
FTM-CGT			
FNTE-CGT			
FIN – Finnland			
Metalli	Löhman, Jorma	jorma.lohman@metalliliitto.fi	Tel.: +358 9 770 7233 mobile: +358 400 500 820
TU			
IL	Joint correspondent: Pertti Porokari	pertti.porokari@insinooriliitto.fi	Tel.: +358 201 801 801 mobile: +358 40 583 3476
TEK			
GR - Griechenland			
POEM	Tsioumpris, Dimitrio	poem@otenet.gr	Tel.: +30 14 17 41 59 Fax: 30 14 17 47 81
H - Ungarn			
VASAS	Bálint, Adrienn	balint.a@vasasszakszervezet.hu	Tel.: +36 13 33 41 75 Fax: +36 13 33 83 27
I - Italien			
FIOM-CGIL	Petrucci, Sabina	s.petrucci@fiom.cgil.it	Tel.: +39 06 85 26 21 Mobile : +39 33 57 50 11 18
UILM	Patrizia Pitrouaci	UILM@UIL.it	Tel.: +39 06 85 26 21 Fax: +39 34 87 81 05 89
FIM-CISL	Gianni Alioti	gianni.alioti@cisl.it	Tel.: +39 06 852621 Fax: +39 348 9026909
IS - Island			
Samiðn samband iðnfélaga			
L - Luxemburg			
OGB-L	- Casagrande, Marco - Wolff, Robert	Marco.casagrande@ogb-l.lu Robert.wolff@ogb-l.lu	Tel.: +352 29 68 941 Fax: +352 40 63 61
LCGB			
M – Malta			
GWU	Parnis, Michael	mparnis@gwu.org.mt	
N - Norwegen			
Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no	Tel.: +47 23 06 31 00 Fax: +47 23 06 31 01
Handel og Kontor i Norge – HK			
EL & IT Forbundet	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no	Tel.: +47 23 06 34 00 Fax: +47 23 06 34 01
Norges Ingeniørorganisasj on – NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no	Tel.: +47 90833573 Fax: +47 22 17 24 80
NL - Niederlande			
FNV Bondgenoten	Stigt, Jacqueline	JacqStig@bg.fnv.nl	Tel.: +31 65 10 17 964 Fax: +31 30 27 38 690
CNV- Bedrijvenbond	- Wevers, Jan - Donners, Michel	j.wevers@cnv.net m.donners@cnv.net	Tel. : +31 30 6 348 209 Mob: +31 06 51 60 21 43 Fax: +31 30 63 48 200
De Unie	ter Halle, Han	hll-h@unie.nl	Tel.: +31 345 85 10 86 Fax: +31 652 52 086
VHP – Metalektro			
P - Portugal			
SIMA	Simoes, José	simap@net.vodafone.pt	Tel.: +35 12 18 40 10 36 Fax: +35 12 14 09 851
FEQUIMETAL	Balecho, José	fequimetal@mail.sitepac.pt	Tel.: +35 12 18 81 85 61 Fax: +35 12 18 81 85 55
PL – Polen			
NSZZ Solidarnosc		solidmet@silesia.top.pl	Tel.: +48 32 25 38 723 Fax: +48 32 25 38 723
RO – Rumänien			

NTUF METAROM	<i>Ms. Oana Mirea</i>	- <i>metaromimagine@cartel-alfa.ro</i> - <i>oana_mirea@k.ro</i>	<i>Tel.: +4 021 12 66 39</i> <i>Mobile: +4 0721 858 151</i>
F.N.S. U Metal			
F.N.S. Solidaritatea 90			
S – Schweden			
Svenska Metall	<i>Ingrid Hansson</i>	<i>ingrid.hansson.fk@metall.se</i>	<i>Tel.: +4687868435</i> <i>Fax: +46 82 08 170</i>
SIF	<i>Sellgren, Tore</i>	<i>tore.sellgren@sif.se</i>	<i>Tel.: +46 85 08 972 42</i> <i>Mobile: +46 70 589 72 42</i> <i>Fax: +46 85 08 97 019</i>
LO	<i>Goransson, Ingemar</i>	<i>Ingemar.goransson@lo.se</i>	
CF	<i>Anders Tihkan</i>	<i>anders.tihkan@cf.se</i>	<i>Tel.: +46 86 13 81 64</i> <i>Fax: +46 87 96 71 02</i>
SK - Slowakische Republik			
Odborovy ZVÄZ KOVO	<i>Mifka, Anton</i>	<i>hrusecka@ozkovo.sk</i>	<i>Tel.:+421 2 555 653 83</i> <i>Fax: +421 2 555 653 87</i>
SL – Slowenien			
SKEI	<i>Ivanovic, Bogdan</i>	- <i>Ivanovic.skei.mb@siol.net</i> - <i>skei@sibdikatzsss.si</i>	<i>Tel.: +386 24 61 26 24</i> <i>Mobile: +386 41 73 54 38</i> <i>Fax: +386 61 32 29 73</i>
TU – Türkei			
Birlesik Metal-IS DISK	<i>1- Gaye Yilmaz</i> <i>2- Mehmet Beseli</i>	- <i>gaye@birlesikmetal.org</i> - <i>info@birlesikmetal.org</i>	<i>Mobile: 0090 532 445 05 56</i> <i>Mobile: 0090 535 670 61 76</i> <i>Tel.: +90 21 63 80 85 90</i> <i>Fax: +90 21 63 73 65 02</i>
UK-Vereinigtes Königreich			
AMICUS	<i>Hayward, Jonathan</i>	<i>Jonathan.Hayward@amicustheunion.org</i>	<i>Tel.: +44 20 74 20 89 62</i> <i>Fax: +44 20 74 20 89 98</i>
TGWU			
GMB			
ISTC			
ASSOZIIERTE MITGLIEDER			
HR - Kroatien			
Sindikata Metalaca Hrvatske - SMH		<i>smh@smh.tel.hr</i>	<i>Tel.: +385 14 65 50 18</i> <i>Fax: +385 14 65 50 23</i>
YU - Serbia			
GSM Nezavisnost			<i>Tel.: +381 11 32 38 226</i> <i>Fax: +381 11 32 44 118</i>
EGV			
EFBH	<i>Buelen, W.</i>	<i>wbuelen@efbh.org</i>	
EMCEF	<i>Reibsch, Reinhard</i>	<i>rreibsch@emcef.org</i>	
EGÖD	<i>Pond, Richard</i>	<i>rpond@epsu.org</i>	
EGB	<i>Janssen, Ronald</i>	<i>rjanssen@etuc.org</i>	
EGB	<i>Keune, Maarten</i>	<i>mkeune@etuc.org</i>	
EGV-TBL	<i>Itschart, Patrick</i>	<i>fse.thc@skynet.be</i>	
Weitere Mitglieder auf der Mailing-Liste			
B	<i>Delcroix, Jean-Paul</i>	<i>Jean-paul.delcroix@fgtb.be</i>	
B	<i>Voets, Luc</i>	<i>Luc.voets@abvv.be</i>	
B	<i>Lamas, Rafael</i>	<i>Rofael.lames@fgtb.be</i>	
D	<i>Weinert, Rainer</i>	<i>weinert.berlin@t-online.de</i>	
D	<i>Schulten, Thorsten</i>	<i>Thorsten-Schulten@boeckler.de</i>	
D – IG Metall	<i>Schild, Armin</i>	<i>Armin.Schild@igmetall.de</i>	
D – IG Metall NRW	<i>Wetzel, Detlef</i> <i>Sadowsky, Robert</i>	<i>Detlef.Wetzel@igmetall.de</i> <i>Robert.Sadowsky@igmetall.de</i>	
D - Verdi	<i>Sterkel, Gabriele</i>	<i>Gabriele.sterkel@verdi.de</i>	
IMB	<i>Mureau, Anne-Marie</i>	<i>ammureau@imfmetal.org</i>	
IMB	<i>Blum, Ron</i>	<i>rblum@imfmetal.org</i>	
NL - FNV	<i>Paulides, Lineke</i>	<i>linepaul@bg.fnv.nl</i>	

Bondgenoten			
Nordic Metal	<i>Börgö-Etaat, Anna-Lena</i>	<i>post@nordiskametall.org</i>	<i>+46.8 786 8340</i>
S - Svenska Metall	<i>Persson, Gina</i>	<i>gina.persson.fk@metall.se</i>	
S - Svenska Metall	<i>Nilsson, Göran</i>	<i>goran.nilsson.fk@metall.se</i>	
S - Svenska Metall	<i>Olsson, Jan-Ake</i>	<i>jan-ake.olsson.fk@metall.se</i>	
Vereinigtes Königreich	<i>Gennard, John</i>	<i>j.gennard@strath.ac.uk</i>	

8 Literaturhinweise:

Gollbach, Jochen: Europäisierung der Gewerkschaften, Hamburg 2005

Maynard, Jean Pierre and Sunter, Deborah: Hours of Work and Productivity: concepts and measures, Statistics Canada, Der Gruppe von Paris vorgelegt, Juli 2003.

ILO: Resolution concerning statistics of hours of work, adopted by the tenth International Conference of Labour Statisticians, Oktober 1962.