



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation*

TARIFVERHANDLUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN METALLINDUSTRIE

-

EUCOB@ -BERICHT 2004

EUCOB@ - Das europäische Korrespondentennetz für Tarifinformationen

des

European Metalworkers' Federation EMF

Fédération Européenne des Métallurgistes FEM

Europäischen Metallgewerkschaftsbunds EMB

Abgeschlossen: August 2004

Inhalt:

1	TEIL I: Einleitung und Überblick	4
1.1	Vorwort.....	4
1.2	Das EUCOB@- INFORMATIONSSYSTEM	5
1.3	Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT.....	6
2	Grundsätzliches zu Tarifverhandlungen in Europa.....	8
2.1	Tarifvertragszeiträume.....	8
2.2	Verhandlungsebenen	10
2.3	Tarifvereinbarungen - Betroffene Personenkreis	12
3	Europäische Tarifverhandlungen - Forderungen und Ergebnisse	15
3.1	Überblick über gewerkschaftliche Forderungen.....	15
3.2	Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Europa	24
4	Angriffe zur Senkung der Lohnkosten durch Verlängerung der Arbeitszeiten und Flexibilisierung über „zusätzliche Tarifverträge“ auf Unternehmensebene.....	33
4.1	Der Fall Siemens	35
4.2	Der Fall DaimlerChrysler	37
5	Bewertung der Koordinierungsregel	41
5.1	Wirtschaftsdaten laut Gewerkschaftsberichten	43
5.2	Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA).....	44
5.3	Die Bilanz des VOWA im Licht der EMB-Koordinierungsregel	46
5.4	Mittelfristige Beurteilung der Tarifverträge im Licht der EMB- Koordinierungsregel	49
5.5	Jahresanalyse 2000 - 2004.....	49
5.6	IA und ABPW im Durchschnitt 2000 - 2004	51
6	Einige empirische Ergebnisse	54
7	Anhang.....	56

Liste der Tabellen und Diagramme:

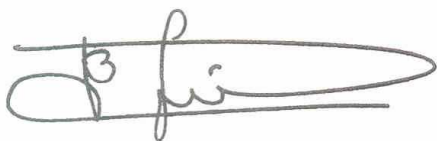
Diagramm 1: Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT 2004	7
Diagramm 2: Gewerkschaftliche Forderungen 2003/2004	15
Diagramm 3: IA und ABPW im Durchschnitt 2000 -2004	52
Tabelle 1: Tarifvertragszeiträume	9
Tabelle 2: Einteilung: Verhandlungsebenen.....	11
Tabelle 3: Einteilung: Wer ist von der Tarifvereinbarung betroffen?	13
Tabelle 4: Forderung: Löhne	16
Tabelle 5: Forderung: Arbeitszeit.....	18
Tabelle 6: Forderung: Ausbildung.....	19
Tabelle 7: Forderung: Ältere ArbeitnehmerInnen	20
Tabelle 8: Forderung „Gleichbehandlung“	21
Tabelle 9: Forderung: Sonstiges	22
Tabelle 10: Ergebnisse: Löhne	25
Tabelle 11: Ergebnisse: Arbeitszeit.....	27
Tabelle 12: Ergebnis „Ausbildung“	28
Tabelle 13: Ergebnisse “Ältere ArbeitnehmerInnen”	29
Tabelle 14: Ergebnisse „Gleichbehandlung“	30
Tabelle 15: Ergebnisse “Sonstiges”	31
Tabelle 16: Bei Tarifverhandlungsrunden verwendete makroökonomische Parameter 2003 (in %) ⁽¹⁾	43
Tabelle 17: Bei Tarifverhandlungsrunden verwendete makroökonomische Parameter 2004 (geschätzt, in %) ⁽¹⁾	44
Tabelle 18: Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA) 2003 (in %).....	45
Tabelle 19: Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA) 2004 (in %).....	45
Tabelle 20: Bilanz VOWA-Inflation-Produktivität 2003 (in %).....	48
Tabelle 21: Bilanz VOWA-Inflation-Produktivität 2004 (in %).....	48
Tabelle 22: Mittelfristige Beurteilung der „nationalen Tarifverträge im Licht der EMB- Koordinierungsregel“ 2000 - 2004	50
Tabelle 23: EUCOB@-KORRESPONDENTEN (aktualisiert im August 2004).....	56

1 TEIL I: Einleitung und Überblick

1.1 Vorwort

Dies ist der fünfte EMB-EUCOB@-BERICHT seit dem Jahr 2000. Das EUROPÄISCHE KORRESPONDENTENNETZ EUCOB@ ist heute das Rückgrat des Koordinierungsansatzes des EMB. Das Konzept wurde vom EMB-Hauptausschuss "Tarifpolitik" im November 1999 angenommen, anschließend wurde im März 2000 der erste EUCOB@-Bericht vorgelegt. In den nachfolgenden Berichten war ein Abschnitt der Bewertung der EMB Koordinierungsregel (siehe Teil III) gewidmet.

Auf den ersten Blick sieht dieser EUCOB@-BERICHT des EMB wie seine Vorgänger aus, tatsächlich ist er aber eine Art „Neuausgabe“. Der Grund dafür ist erstens die Aufnahme der ehemaligen „Beitrittskandidaten“ in die Tabelle der „alten“ europäischen Länder. Der Beitritt unserer neuen Mitgliedstaaten (NMS) zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 schlägt sich auch im EUCOB@-BERICHT des EMB nieder. Zweitens ist das der erste Bericht, seit die Organisation des EMB-EUCOB@-KORRESPONDENTENNETZ fester Bestandteil des EMB-Sekretariats in Brüssel wurde. Wir haben in dieser Ausgabe daher ein zusätzliches Kapitel der Präsentation der neuen Struktur und des Inhalts dieses Netzwerks gewidmet. Und schließlich haben wir im aktuellen EUCOB@-BERICHT erstmals Tarifvereinbarungen dokumentiert, die auf Unternehmensebene (SIEMENS und DaimlerChrysler) geschlossen wurden. Wir betrachten dies deshalb als Notwendigkeit, weil diese beiden Verträge, in denen flexiblere und längere Arbeitszeiten vorgesehen sind, von den Arbeitgebern in ganz Europa dazu verwendet werden, Druck auf Gewerkschaften und Betriebsräte auszuüben, um es Siemens und DaimlerChrysler nachzutun - meistens mit teilweise falschen Informationen.



Bart SAMYN
Stellvertretender Generalsekretär

Jochen Gollbach
EUCOB@-Koordinator

1.2 Das EUCOB@- INFORMATIONSSYSTEM

Das EUCOBA-INFORMATIONSSYSTEM ist eine Säule des Koordinierungsansatz 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 Netze.

Das EUCOBA-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 EUCOBA-Informationssystems sind:

- das EUCOB@-KORRESPONDENTENNETZ: Informationsaustausch von Tag zu Tag.
- Das EUCOB@ DAY-BY-DAY INFORMATION ARCHIVE, in dem der Informationsaustausch dokumentiert wird (läuft im Herbst 2004 an).
- 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 wachsenden Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT.

1.3 Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT

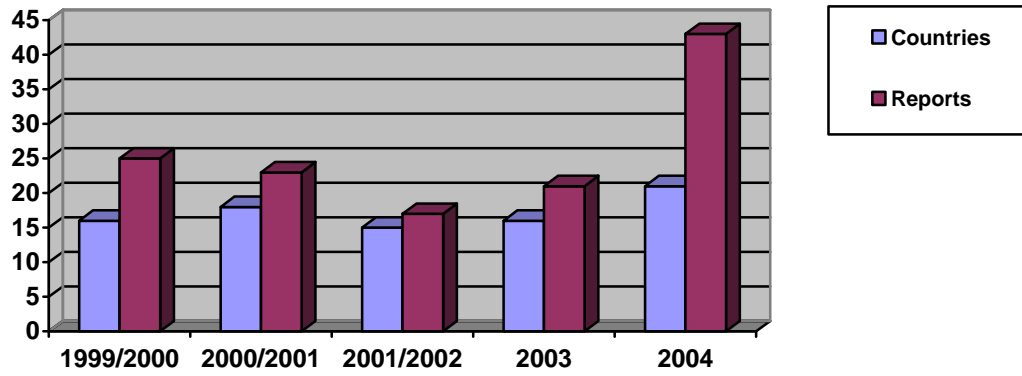
In diesem Jahr erhielten wir 43 Berichte aus 21 europäischen Ländern (Österreich, Belgien, Kroatien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Schweden und Schweiz).

Das ist eine neuerliche Steigerung der Beteiligungsquote (siehe Diagramm 1). Es zeigt sich, dass es nach der ersten „Begeisterung“ in den Jahren 1999 und 2000, die von einer hohen Beteiligung an den Umfragen geprägt waren, in den Jahren 2001, 2002 und 2003 einen leichten Rückgang bei den Teilnehmerländern gab. Nach der Einführung des EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEMS im EMB-Sekretariat hatte sich die empirische Grundlage in Form der Berichte fast verdoppelt, und die Beteiligung der Länder erreichte den höchsten Stand in der –zugegeben- kurzen Geschichte von EUCOB@.

Die Beteiligung am Jahresbericht ist daher recht zufriedenstellend, könnte und sollte aber besser sein. In den letzten Monaten haben wir untersucht, warum manche Länder nie oder nur unregelmäßig Berichte an den EMB geschickt hatten. Bei Frankreich haben wir zum Beispiel festgestellt, dass der Fragebogen nicht auf ihr Tarifsysteem passen. Wir haben daher eine „kleine Arbeitsgruppe“ gegründet, um die entsprechenden Informationen über die Ergebnisse von Tarifverhandlungen dort zu

erhalten. Durch die Untersuchung, wie man mehr und bessere Informationen erhalten kann, könnten mehr und mehr Länder in den EUCOB@-BERICHT integriert werden.

Diagramm 1: Mitwirkung am EUCOB@-BERICHT 2004



2 Grundsätzliches zu Tarifverhandlungen in Europa

Dieses Kapitel enthält einen Überblick über die Entwicklung bei den Tarifverhandlungen im Zeitraum Sommer 2003 bis Sommer 2004 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 den meisten europäischen Ländern fanden im Untersuchungszeitraum Tarifverhandlungen statt.
- b) Nur in drei Ländern (Österreich, Tschechische Republik und Ungarn) gelten Lohnvereinbarungen lediglich ein Jahr. Der Großteil der Länder erzielte Vereinbarungen auf 2 bis 3 Jahre (Belgien, Frankreich, Finnland, Deutschland, Niederlande, Norwegen, Slowakische Republik, Slowenien und Schweden). Nur in zwei Ländern laufen die Tarifvereinbarungen drei Jahre oder länger (Dänemark und Schweiz). Der Zeitplan ist auf der nächsten Seite aufgeführt.

Tabelle 1: Tarifvertragszeiträume

Land	Organisation	Aktuelle Verträge gültig		Zeiträume in Jahren	Nächste Verhandlung:		Aktuelle Situation
		von	bis		Beginn	Abschluss	
Österreich	Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	1.11.2003	unbegrenzt	Jährlich neuverhandelt	Voraussichtlich Herbst 2004	Noch nicht festgesetzt.	
Belgien	CCMB, CMB und ACLVB	01.01.2003	31.12.2004	2 Jahre	Januar 2005	Frühjahr 2005	Der neue Tarifvertrag ist abgeschlossen und muss auf Betriebsebene umgesetzt werden.
Kroatien	- Kein landesweiter Tarifvertrag; Verhandlungen sind im Gange - Vorschlag über Nationale TV im Vormonat vorbereitet. Verhandlungen sollen in 6 - 12 Monaten abgeschlossen sein.						
Tschechische Republik	OS KOVO	1.1.2004	31.12.2004	1	9/2004	11/2004	Vorbereitung von Anhörungen*
Dänemark	Landesweite Vereinbarung: CO-industrie Betriebsvereinbarungen für Ingenieure:	31.03.2004	31.03.2007	3			
	DTI	01.04.2004	01.04.2008	4			
	TDC A/S	01.04.2004	31.03.2007	3			
	CSC	01.04.2004	31.03.2007	3			
	CPH	01.03.2004	31.03.2007	3			
	TG	01.03.2004	01.03.2007	3			
Frankreich	Keine Angaben						
Finnland	Insinööriliitto	1. Feb. 2003	15. Feb. 2005				
Deutschland	IG Metall	1.1.2004	28.2.2006	2 Jahre 2 Monate	Januar 2006		
Vereinigtes Königreich	Amicus	Tarifverträge nur auf Betriebsebene; jedes Mal neue Verhandlungen					
Griechenland	POEM	01.01.2004	31.12.2005	2 Jahre			
Ungarn	Lokale Gewerkschaften aus den Sektoren Nr. 29 - 35	Verschiedene	Tarifverträge : unbefristet, Lohnvereinbarungen: 1 Jahr	Tarifverträge: 2 - 3 Monate vor Ablauf Lohnvereinbarung: ab Januar	Kein Termin	Lohnverhandlungen für 2004 im Gange	
Italien	FIOM-CGIL	Der aktuelle Vertrag gilt nicht für FIOM			Ende 2004		
Niederlande	NL	Ende Juni 2004	Noch ungewiss.				
Norwegen	Fellesforbundet, Nito	1. April 2004	31. März 2006	2	März 2006	März/April 2006	Noch gültig
Polen	NSZZ "Solidarność" - Nationale Stahlarbeitersektion (SKH)	13.09.1996	Kein Ablaufdatum festgelegt.	-	-	-	Aktualisiert: 1. 1998 2. 2000 3. 2002 4. 2004
Polen	NSZZ "Solidarność" - Sektion Nationale Rüstungs- und Luft- und Raumfahrtindustrie (SKPZiPL)	01.01.1997	Kein Ablaufdatum festgelegt.	-	-	-	

Rumänien	Nationaler Gewerkschaftsbund METAROM	01.06.2004	01.08.2004				
Slowakische Republik	OZ KOVO	01.04 2002	31.12 2004	2 Jahre 9 Monate	11/2004	1/3 2005	Angestelltengehälter; Verhandlungen im Gange
Slowakische Republik	OZ KOVO	01.07 2002	30.06 2003 Derzeit kein sektoraler Tarifvertrag.	2 Jahre	11/2004	1/5 2005	Mindestlöhne; Warten auf Mediator.
Slowenien	SKEI	28.7.2002	28.7.2004	2	18. 3.2004	Schätzungsweise Ende Mai 2004	
Spanien	MCA-UGT	Im Metallsektor in Spanien wurden 50 Tarifverträge auf Provinzebene und 500 auf Unternehmensebene geschlossen.					
Schweden	Svenska Metall, CF und SIF	01-04-04	31-03-07	3	01-01-07	31/03/07	
Schweiz	Schweizer Metallarbeiter- und Uhrmachergewerkschaft	01.07.98	31.12.2005 (verlängert)	7			

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 nicht grundsätzlich, aber teilweise in der Bedeutung der einzelnen Ebenen verändert.

Viele der in den Berichten genannten Tarifvereinbarungen sind auf nationaler Ebene geschlossene sektorale Jahres- oder Mehrjahresverträge (Österreich, Belgien, Niederlande, Polen, Slowakische Republik, Slowenien), die größtenteils einen breiten Bereich umfassen (Lohn, Arbeitszeit und andere Angelegenheiten).

In den meisten Ländern ist die sektorale Verhandlungsebene Teil eines ausdifferenzierten Verhandlungssystems, das sowohl eine höhere intersektorale Ebene als auch eine niedrigere lokale oder Betriebsebene vorsieht. Dies muss ebenfalls in betracht gezogen werden, will man die beschriebenen Tarifverträge verstehen.

Auf höherer Ebene wurden in Ländern wie Belgien, Dänemark, Finnland, Italien, Norwegen, Polen, der Slowakischen Republik, Slowenien, Schweiz und nach jüngsten Entwicklungen auch in Schweden Grundsatz- oder Rahmenverträge geschlossen, die die Basis für die sektoralen Tarifvereinbarungen bilden.

Gleichzeitig scheinen die Verhandlungen auf regionaler Ebene und auf Betriebsebene immer wichtiger zu werden. Auf dieser Ebene ist es in buchstäblich allen Ländern möglich oder üblich, dass es neben den Vereinbarungen auf nationaler Ebene ergänzend auch betriebliche Vereinbarungen und insbesondere Verbesserungen im Lohnbereich gibt. Es gibt Länder, in denen Verhandlungen auf dieser Ebene traditioneller Weise fester Bestandteil der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind (regionale Ebene: Deutschland, Italien und Spanien; Unternehmensebene: Kroatien, Dänemark, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Italien, Norwegen, Polen, Slowenien und Schweiz). (Siehe Tabelle 2 unten.)

Tabelle 2: Struktur: Verhandlungsebenen

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

In mindestens der Hälfte der befragten Länder spielen Lohngespräche auf sektorübergreifender-nationalen eine wichtige Rolle, in Dänemark und in der Schweiz sogar eine Schlüsselrolle. In früheren EUCOB@-BERICHTEN konnten diese

Verhandlungen aufgrund der Länderberichte als Hinweis auf „die Bedeutung anderer Ebenen der Einigung auf eher sporadischer als systematischer Basis“ beschrieben werden (siehe EUCOB@-BERICHT 1999/2000).

Es ist festzustellen, dass es ergänzend zu den oben beschriebenen Entwicklungen in einigen Ländern keine nationalen sektorenübergreifenden und sektoralen Vereinbarungen gibt oder dass es sich „nur“ um Rahmenbedingungen handelt, die auf Unternehmensebene umgesetzt werden müssen (Kroatien, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Ungarn, Polen, Rumänien und Spanien). In Deutschland besteht ein Tarifvertrag., der unter gewissen Umständen Abweichungen von der sektoralen Tarifvereinbarung erlaubt. Zusätzliche Vereinbarungen in zwei Siemens-Werken und bei DaimlerChrysler beriefen sich auf diese Öffnungsklausel, um die Wochenarbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden anzuheben.

Die Schlussfolgerung des im Jahr 2000 verfassten EUCOB@ BERICHTES war, dass „die Unternehmensebene systematisch in das Berichterstattungssystem aufgenommen werden müsse, wenn es die Realität korrekt widerspiegeln wolle“. Obwohl wir feststellen, dass „zusätzliche“ Tarifverträge neben den sektoralen Vereinbarungen eine zunehmend wichtige Rolle spielen sowohl was ihre Zahl als auch ihren Inhalt und die politischen Signale, die solche Verträge nach außen „senden“ anbelangt, besteht kein Zweifel darüber, dass die Schlussfolgerung aus dem Jahr 2000 mehr als richtig ist und wir diese Verträge in Zukunft nicht nur zusammen mit den nationalen Tarifverträgen (der den Metallsektor betreffenden Bereich) integrieren müssen, sondern auch einen Weg finden müssen, die Tarifvereinbarungen, die auf dem europäischen Metallsektor in angemessener Weise geschlossen wurden, in den EUCOB@ BERICHT aufzunehmen.

2.3 Tarifvereinbarungen - Betroffene Personenkreis

Die politische Relevanz der geschlossenen Tarifvereinbarungen hängt auch von der Größenordnung des betroffenen Personenkreises ab. Wie die Übersicht in Tabelle 3 (umseitig) 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 3: Einteilung: Wer ist von der Tarifvereinbarung betroffen?

Land	Organisation	Zahl der betroffenen Mitgliedsorganisationen	Zahl der betroffenen Arbeitnehmer	Gesamtzahl der im Metallsektor Beschäftigten	Betroffene Arbeiter/Angestellte?
Österreich	a) Metallindustrie Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)		103.000 (Arbeiter)	213.401	Gemeinsame Verhandlungen, aber getrennte Verträge für jede Sparte
	Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)		56.000 (Angestellte)		
	b) Gewerbe GMT		100.000 (Arbeiter)	219.183	Nur Arbeiter betroffen.
	c) Elektroindustrie GMT + GPA		26,200 Arbeiter 27.000 Angestellte	213.401	Nur Arbeiter betroffen (Angestellte - 18% der Gesamtbeschäftigten im Outsourcing-Sektor), bereits vom Kollektivvertrag für Handel und Gewerbe gedeckt.
d) Leiharbeiter GMT		31,411 (Arbeiter)	38.491		
Belgien	Alle Arbeiter betroffen.		144.000 Arbeiter		144.000 Arbeiter
Kroatien	Metallunternehmen, die SMH-Mitglied sind.	25950	44470	76007	beide
Tschechische Republik	OS KOVO			521 779	
	a) Gießereien	2 806	5 858		
	b) Elektrotechnik	6 267	18 988		
	c) Flugzeugbau	2101	5417		
Dänemark	a) Arb./Angest. CO-Industrie	300.000	300.000 (plus 100.000 indirectly)	178.000	
	b) Angestellte - DTI - TDC - CSC - CPH - TG	250 200 100 50 14			
Finnland		9500	9500	9500	
Deutschland	IGM	1,35 Mio.	3,4 Mio.	3,4 Mio.	60% Arbeiter
Vereinigtes Königreich					
Griechenland	POEM	100.000			Arbeiter
Ungarn	181 verschiedene Tarifverträge von VASAS lokale Gewerksch. in den Sektoren Nr. 29 - 35		81.916	98.890	beide
Italien					
Niederlande	Gewerkschaften: - CNV Bedrijven Bond - De Unie - FNV Bondgenoten - VHP	50.000	162.00	340.000	beide

Norwegen	Gewerkschaften: -Fellesforbundet - Nito	40.000 15.000	55.000 15.000		Arbeiter Angestellte
Polen	Gewerkschaften/B ranchen: - SKH - SKPZiPL – total - PZ - PL	10.888 11 500 8 000 3 500	32.995 32.500 8.500 24.000	900.000	24 746/8 248
Rumänien				-	
Slowakische Republik	Branchen: - Metallurgie - Elektrotechn. Industrie - Fertigung: - Schmieden und Gießereien	10.000 9.900 31.600 2.700	12.500 16.500 54.00 5.700	31.277 46.048 105.252 31.277	beide beide beide Beide
Slowenien	5 Branchengewerk- schaften	42.000	98.000	98.000	beide
Spanien	Gewerkschaften: - MGA-UGT	100.000	700.000	1,1 Mio.	72% Arbeiter 28% Angestellte
Schweden	Gewerkschaften: - Svenska Metall (Arbeiter) - SIF (Angestellte) - CF (Angestellte)	170.000 (Fertigung) 24.000 (Stahl) 80.000 25.000	6.200 200 110.000	380.000	
Schweiz	SMUV			241.000	

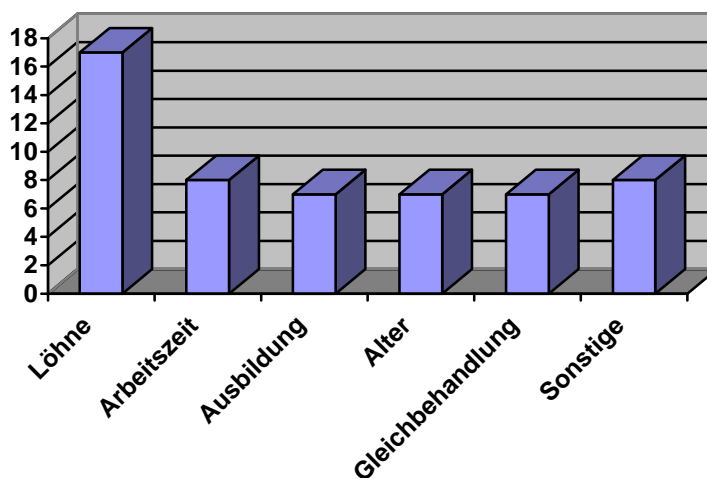
3 Europäische Tarifverhandlungen - Forderungen und Ergebnisse

Dieses Jahr haben wir den Aufbau des EUCOB@ BERICHTS geändert. Um den gesamten Prozess der Tarifverhandlungsrunden in Europa abzudecken, haben wir uns entschlossen, nicht nur einfach die Ergebnisse der Vereinbarungen zu präsentieren, sondern auch die Forderungen der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgeberorganisationen. Dadurch erhalten wir ein deutlicheres “Bild” der Situationen, denen sich die Gewerkschaften in ihrem jeweiligen Land gegenüber sehen, und es kann dazu beitragen, allgemeine Trends in Europa auszumachen.

3.1 Überblick über gewerkschaftliche Forderungen

Der Vergleich der politischen Bereiche, in denen die Gewerkschaften Forderungen für die Tarifverhandlungsrunden stellen, zeigt, dass die Gehälter und Löhne sowie die Arbeitszeit immer noch zu den wichtigsten Themen gehören.

Diagramm 2: Gewerkschaftliche Forderungen 2003/2004



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 zunehmend 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 2004 als „Lohnrunden“ bezeichnet werden.

3.1.1 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 meisten Länder der neuen Mitgliedstaaten (NMS) unterscheiden zwischen „Tariflohn“ und „Reallohn“. Der Grund ist die hohe Inflationsrate in den meisten dieser Länder.

Wie aus der Tabelle 4 hervorgeht, waren die meisten Gewerkschaftsforderungen im Bereich der „neutralen Verteilungsspanne“ angesiedelt, die sich aus „Inflation plus Produktivität“ zusammensetzt.

Tabelle 4: Forderung: Löhne

Belgien	substantielle Lohnerhöhung.
Dänemark	Die eigentlichen Lohnverhandlungen finden auf Unternehmensebene statt. Hier werden Forderungen von den einzelnen Unternehmen, ohne Einmischung von nationaler Seite geäußert. Bei der nationalen Verhandlungsrunde wird die Höhe des Mindestlohns vereinbart. Dabei wurde eine Anhebung gefordert. Eine weitere Forderung war die bessere Bezahlung von Studenten und Lehrlingen.
Deutschland	Lohnerhöhung 5,5%, plus Angleichung des Tarifsystems für Arbeiter und Angestellte (ERA).
Finnland	Beträchtlicher Lohnanstieg.
Griechenland	Lohnanstieg
Italien	Keine Angaben.
Kroatien	Die Löhne werden auf der Grundlage des Mindestlohns für niedrigst qualifizierte Arbeit und anhand der Faktoren für die Komplexität einer bestimmten Arbeit festgesetzt. Der Mindestlohn beträgt 1910 Kuna (in manchen Unternehmen liegt er zwischen 1910 und 3400 Kuna). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, 15% der Lohnsumme für „Incentives“ und Überstunden aufzuwenden.
Niederlande	Keine Angaben.
Norwegen	Fellesforbundet: Lohnerhöhung für alle, unter besonderer Berücksichtigung von Niedriglohnbeziehern. Nito: Aussichten für Angestellte: 4% Lohnanstieg (nur auf Betriebsebene).
Österreich	Anhebung der Mindestlöhne/-gehälter; Anhebung der Ist-Löhne/-Gehälter; Anhebung der Sonderzahlungen und Aufwandsentschädigungen; Anhebung der Lehrlingsgehälter auf das Niveau der Kollektivverträge in der Metallindustrie; Sonderleistungen bei Arbeitsunfällen; volle Lohnfortzahlung im Krankenstand; außerordentliche Erhöhung der

	Nachtzuschläge;
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Mindestens 2,7% Lohntopf, persönliche Vorrückung mindestens 350 SEK pro Monat; bessere Verfahren für Lohnangleichungen, um die Triebfeder für die Entwicklung der Qualifikationen, Kompetenzen und Pflichten des Arbeitnehmers zu stärken; die Vereinbarung gilt für ein Jahr.
Schweiz	Lohnverhandlungen nur auf Betriebsebene
Slowakische Republik	Metallurgie: 10% Anstieg bei den Mindestlohntarifen, gültig seit 1. 1. 2004. Die durchschnittlichen Reallöhne sind um 10% im Vergleich zu 2003 gestiegen. Elektrotechnische Industrie: 48% Anstieg der Mindestlohntarife. Stufe 1 ist die Ebene mit 60% Durchschnittslohn in der elektrotechnischen Industrie in der Slowakischen Republik, Stufe 12 ist 2 x Stufe 1. Durchschnittlicher Lohnanstieg im Vergleich zu 2003 10%. Fertigung: 10% Anstieg der Mindestlohntarife. Schmieden und Gießereien: Anhebung der Mindestlohntarife ab 1. 1. 2004 um 13%. Die durchschnittlichen Reallöhne sind um 10% im Vergleich zu 2003 gestiegen.
Slowenien	Keine Angaben.
Spanien	Die Ziele sind: 1) das Lohnverhandlungsmodell, das auf Produktivität und dem voraussichtlichen Verbraucherpreisindex des folgenden Jahres beruht, mit Hilfe von Revisionsklauseln beizubehalten, durch die die Löhne vor möglichen Abweichungen von den offiziell prognostizierten Inflationsraten geschützt werden sollen; 2) zu garantieren, dass die Revisionsklauseln voll effizient sind und rückwirkend die möglichen Abweichungen der Inflationsrate ab dem ersten Tag, an dem die Lohnvereinbarung in Kraft tritt, berücksichtigen.
Tschechische Republik	Gießereien/Elektrotechnik: Reallohnanstieg 2%; Tariflohnanstieg 10%. Flugzeugbau: Reallohnanstieg 4%.
Ungarn	Mindestlohn: 54.000 HUF/Monat; 5 - 7% Steigerung des persönlichen Grundlohns, eine 6 - 10% -ige Steigerung des Gesamtlohns, vereinfachte Lohnkategorien, 13 Monatsgehälter, garantierte Löhne in Effizienzlohnbereichen.
Vereinigtes Königreich	

3.1.2 Forderung „Arbeitszeit“

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

Hier ist in Finnland, Spanien und Schweden sowie in zwei der NMS (der Tschechischen Republik und Ungarn) und in Kroatien eine kollektive Arbeitszeitverkürzung festzustellen. Die niederländischen Gewerkschaften wollten für ihre Arbeitnehmer mehr Rechte bei der Organisation der Arbeitszeit und ihres „Zeitausgleichsystems“.

Tabelle 5: Forderung: Arbeitszeit

Belgien	Keine Angaben.
Dänemark	Keine spezifische Forderung, da die Arbeitszeit in der vorherigen Vereinbarung signifikant gesenkt worden war. Die Arbeitszeit bleibt langfristig eine generelle Forderung.
Deutschland	Keine spezifische Forderung.
Finnland	Arbeitszeit 37,5 Wochenstunden + Fahrzeitausgleich wenn die Fahrt zur Arbeit in der Freizeit stattfindet.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine spezifische Forderung.
Kroatien	Die Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, einschließlich 30 Minuten Pause pro Tag. 5-Tagewoche. Die Arbeitszeit kann über das Jahr verteilt werden (ein Teil des Jahres mit mehr als 40 Wochenstunden und ein Teil des Jahres mit weniger als 40 Stunden, wobei die Arbeitszeit 52 Wochenstunden nicht überschreiten darf). Der Überstundenzuschlag beträgt 50%.
Niederlande	Die durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Tage haben den gleichen Status wie Urlaubstage (mehr Rechte).
Norwegen	Keine spezifische Forderung.
Österreich	Keine spezifische Forderung.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Weitere Arbeitszeitverkürzung um 9 Stunden pro Jahr. Die Kosten betragen 0,5%.
Schweiz	Keine Änderung.
Slowakische Republik	Keine spezifische Forderung.
Slowenien	Keine spezifische Forderung.
Spanien	Verkürzung und Neuorganisation der Arbeitszeit, um die Einführung der 35-Stunden-Woche voranzutreiben und Überstunden allmählich abzubauen, was nur durch Zeitausgleich erreicht werden kann. Neue Arbeitszeitstruktur, um Beruf und Familie besser vereinen zu können.
Tschechische Republik	Arbeitszeit auf 37,5 Wochenstunden verkürzt.
Ungarn	Verkürzung der Wochenarbeitszeit; 20 Minuten Pause ist Teil der täglichen Arbeitszeit.
Vereinigtes Königreich	Keine Angaben.

3.1.3 Forderung „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 6: Forderung: Ausbildung

Belgien	Keine Angaben.
Dänemark	Allgemeine Forderung nach verbesserter Ausbildung.
Deutschland	Keine spezifische Forderung.
Finnland	Keine spezifische Forderung.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine spezifische Forderung.
Kroatien	Klauseln über jährliche Ausbildungsseminare.
Niederlande	Eigene Ausbildungsbudgets, Anerkennung der erworbenen Kompetenzen. Berufsberater in den Betrieben.
Norwegen	Keine spezifische Forderung.
Österreich	Fortsetzung der Gespräche über Berufs- und Weiterbildung.
Polen	Keine spezifische Forderung.
Schweden	Arbeitgeber und lokale Gewerkschaften sollen jedes Jahr den Inhalt und das System für die Arbeit im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung und die individuellen Entwicklungspläne beobachten und besprechen
Schweiz	Keine spezifische Forderung.
Slowakische Republik	Keine spezifische Forderung.
Slowenien	Keine spezifische Forderung.
Spanien	In den betrieblichen Vereinbarungen ist die Forderung enthalten, dass die Arbeitgeber und Personalvertreter einen gemeinsam erarbeiteten Ausbildungsplan erstellen sollen, der folgende Aspekte behandelt: <ul style="list-style-type: none"> • die Einführung von Ausbildungsmaßnahmen • Arten der Ausbildungsmaßnahmen und ihre jeweiligen Zeitpläne • Anerkennung der für die Ausbildung aufgewendeten Zeit als bezahlter Urlaub • Anerkennung von Bildungsurlaub für den Einzelnen. Es wurde vorgeschlagen, Bildungsausschüsse zu schaffen, die die Tauglichkeit von Ausbildungsmaßnahmen überwachen sollen.
Tschechische Republik	Keine spezifische Forderung.
Ungarn	Regelung von Bildungsvereinbarungen, Unterstützung bei Umschulung.
Vereinigtes Königreich	Keine Angaben.

3.1.4 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.

2004 bemühten sich die Gewerkschaften in Österreich und Norwegen um ein kollektiv vereinbartes Frühpensionssystem, ein geeignetes Pensionssystem und Adaptierungen für Teilzeitregelungen von älteren Arbeitnehmern. Die Gewerkschaften in Kroatien und Ungarn verlangten bessere Bedingungen für ältere KollegInnen während ihrer Tätigkeit in einem Unternehmen.

Tabelle 7: Forderung: Ältere ArbeitnehmerInnen

Belgien	Keine Angaben.
Dänemark	Weiterführung der Pensionsreform, die seit 1991 im Gange ist. Ein besonderes Problem stellte die Gruppe der Angestellten dar, die aus historischen Gründen um 0,9% hinter den Arbeitern zurück blieb.
Deutschland	Keine spezifische Forderung.
Finnland	Keine spezifische Forderung.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine spezifische Forderung.
Kroatien	Sonderklausel für den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern über 55 und Arbeitnehmerinnen über 50.
Niederlande	Hängt von den Verhandlungen mit der Regierung ab.
Norwegen	Kollektiv vereinbarte kollektive Betriebspension.
Österreich	Entwicklung eines kollektiv vereinbarten Frühpensionssystems, Adaptierung der Teilzeitregelung für ältere Arbeitnehmer.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Keine spezifische Forderung.
Schweiz	Keine spezifische Forderung.
Slowakische Republik	Keine spezifische Forderung.
Slowenien	Keine spezifische Forderung.
Spanien	Keine spezifische Forderung.
Tschechische Republik	Keine spezifische Forderung.
Ungarn	Im Falle von Personalabbau: Kosten des Vorruhestands übernimmt das Unternehmen + 3 Monate pauschale Abfindung.
Vereinigtes Königreich	Keine Angaben.

3.1.5 Forderung „Gleichbehandlung“

Die Gleichbehandlung ist eine ständige Forderung der Gewerkschaften. In diesem Jahr stellten die Gewerkschaften in Österreich, Kroatien, Ungarn, den Niederlanden und Spanien spezifische Forderungen nach Vorruhestandsregelungen in den Tarifvereinbarungen.

Tabelle 8: Forderung „Gleichbehandlung“

Belgien	Keine Angaben.
Dänemark	Volle Bezahlung für einen längeren Teil des Elternurlaub. Die Ausweitung über die derzeit bestehenden 14 Wochen hinaus würde bedeuten, dass Väter (laut dänischem Gesetz) Elternurlaub in Anspruch nehmen könnten.
Deutschland	Keine spezifische Forderung.
Finnland	Keine spezifische Forderung.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine spezifische Forderung.
Kroatien	Gleiche Rechte werden durch besondere individuelle Rechte erwirkt; es gibt spezielle Sanktionen für sexuelle Belästigung.
Niederlande	1000 Praktikantenstellen für Jugendliche. Gleiche Löhne, Sonderleistungen und Arbeitszeit für Teamarbeiter.
Norwegen	Keine spezifische Forderung.
Österreich	Industrie: Harmonisierung des Abstufungsplans zwischen den Arbeitnehmern in der Metallindustrie und den Beschäftigten des Kleingewerbes.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Keine spezifische Forderung.
Schweiz	Keine spezifische Forderung.
Slowakische Republik	Keine spezifische Forderung.
Slowenien	Keine spezifische Forderung.
Spanien	Nachstehend nur einige der Maßnahmen, die für die Verwirklichung der Chancengleichheit nötig sind: <ul style="list-style-type: none"> • Ersetzen der Methoden für die Auswahl, Einstellung und Beförderung durch objektive Systeme, die keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Familienstand zulassen; auch Anhörung von Personalvertretern. • Aufnahme einer Garantieklausel für Chancengleichheit in alle Tarifverträge. • Überprüfen von Lohn- und Lohnstufensystemen in allen Tarifvereinbarungen, damit gleiche Arbeit gleichbedeutend mit gleichem Lohn ist. • Gesetzliche Schutzmaßnahmen erstellen, verbessern und erweitern, um Berufs- und Familienleben zu vereinen, wobei diese Rechte nicht nur ausschließlich für Frauen gelten und Männer ermutigt werden sollen, ihre Urlaubsansprüche geltend zu machen.
Tschechische Republik	Keine spezifische Forderung.
Ungarn	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.
Vereinigtes Königreich	Keine Angaben.

3.1.6 Forderung „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 9: Forderung: Sonstiges

Belgien	Keine Angaben.
Dänemark	Verlängerung der Krankenstands- und Pflegeurlaubszeiten bei voller Lohnfortzahlung (länger als 4 Wochen bzw. länger als 14 Wochen). Letztere hat die spezielle Wirkung, dass auch Väter Anspruch auf Elternurlaub hätten, da dies nach dänischem Gesetz vorgesehen ist (wichtig für die Industrie, wo der Anteil der Männer bei 70% liegt). Vor der Tarifverhandlungsrunde fand eine spezielle Diskussion in Dänemark über die Finanzierung der Lohnfortzahlung bei Elternurlaub statt (derzeit übernimmt der Staat etwa 50 - 60% des Lohns - in den ersten 14 Wochen vor Unterzeichnung der Vereinbarung, über die wir berichten, wird der Rest von den Arbeitgebern finanziert. Als wir die 14 Wochen in der Industrie durchsetzten, schufen unsere Arbeitgeberverbände einen Elternurlaubsfonds, um die Kosten zwischen den Arbeitgebern mit vielen und wenigen Frauen aufzuteilen.
Deutschland	Angleichung des Tarifsystems für Arbeiter und Angestellte (era.).
Finland	Keine spezifische Forderung.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine spezifische Forderung.
Kroatien	Die Verhandlungen beginnen in 6 - 12 Monaten.
Niederlande	Versicherung für Krankheit und beruflichen Wiedereinstieg.
Norwegen	Nito: Wie man lokale Meinungsunterschiede über Löhne besser beilegen kann.
Österreich	Metallindustrie/ Metall-/Elektroindustrie: Verbesserungen bei Teilzeitarbeit und Elternurlaub. Industrie: - 24. und 31. Dezember voll bezahlte Urlaubstage; - Voll bezahlter Urlaubstag für die Ablegung der Führerscheinprüfung. - Verbesserung der gesetzlichen Bedingungen bei Urlaubstagen aus persönlichen Gründen. - Verlängerung der Kündigungszeiten. - Regelungen für die Zuweisungsbedingungen für Montagearbeit LeiharbeiterInnen: - Verbesserung der Arbeitsrechte - Die neue Vereinbarung tritt im Januar 2004 in Kraft.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Keine spezifische Forderung.
Schweiz	Keine spezifische Forderung.
Slowakische Republik	Keine spezifische Forderung.
Slowenien	Keine spezifische Forderung.
Spanien	1. - QUALITÄT DER BESCHÄFTIGUNG Die Grundforderung in der Verhandlungsrunde 2004 wird die verstärkte Bemühung um eine bessere Beschäftigungsqualität sein. a) Einschränkung von befristeten Arbeitsverträgen: - durch Einschränkung der Zahl, des Prozentsatzes oder der Spezifikationen der Arbeitsverträge, - durch höhere Abfindungen bei Vertragsende, - durch die Einführung von Klauseln, die eine Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge verhindern sollen, - durch Verstärkung der Kausalität von befristeten Arbeitsverträgen, - durch verstärkte Überwachung von befristeten Arbeitsverträgen, b) Die Arbeitsplatzsituation sollte weniger ungewiss werden, insbesondere in Verbindung mit Outsourcing und Leiharbeit. Hier wäre ein zweifacher Ansatz nötig: Unternehmen, die Verträge abschließen, könnten unter folgenden Maßnahmen die geeignetsten auswählen: - Nicht klar umrissene Tätigkeiten sollten definiert und durch eine Beschreibung der spezifischen Pflichten und Aufgaben, die für eine Auslagerung geeignet oder ungeeignet sind, eingegrenzt werden; - die Lohnverantwortung des Hauptarbeitgebers sollte ausgeweitet werden; - kaskadenartige Vergabe an Zulieferanten einschränken; - gewährleisten, dass Gewerkschaftsvertreter, die eine Kopie der Vertragsentwürfe erhalten müssen, das Recht auf Anhörung haben; - die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer zu sichern, wenn Veränderungen in dem auslagerndem Unternehmen auftreten. In den auslagernden Unternehmen: - gewerkschaftliche Aktionen koordinieren, um die Vertretung aller Arbeitnehmer in auslagernden Unternehmen zu garantieren;

	- spezifische Rahmen für Tarifverhandlungen schaffen, durch die Löhne und Arbeitsbedingungen geregelt und verbessert werden.
Tschechische Republik	Urlaub + 1 Woche, aber zumindest keine Kürzung des Urlaubs im Vergleich zu 2003.
Ungarn	Zuschüsse (Urlaubsschecks, Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Sozialämter, Schulbeihilfen, Restaurant-Schecks)
Vereinigtes Königreich	Keine Angaben.

3.2 Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Europa

Der wirtschaftliche Hintergrund war für die Tarifverhandlungen im Jahr 2004 nicht einfach. Die Gewerkschaften müssen sowohl mit den unterschiedlichen Situationen in den "alten EU-Ländern" als auch jenen der neuen Mitgliedstaaten umgehen. Während der Wirtschaftsaufschwung in den alten Mitgliedstaaten immer noch durch geringes Wachstum und hohe Arbeitslosenraten gebremst wird, hat der Beitritt der neuen Staaten am 1. Mai 2004 zu einem hohen Wirtschaftswachstum dort geführt, manchmal gepaart mit einer hohen Inflationsrate und auch einer hohen Arbeitslosenzahl. Außerdem waren die europäischen Gewerkschaften, vor allem in der Metallindustrie, im Sommer 2004 mit der Forderung der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verkürzen, konfrontiert (die Ergebnisse der Verhandlungen auf Unternehmensebene in den beiden Firmen Siemens und DaimlerChrysler siehe Kapitel 4).

3.2.1 Ergebnis "Löhne"

In früheren Berichten wurde festgestellt, dass es kaum einen Bereich gibt, in dem es schwieriger ist, einen angemessenen Überblick zu bekommen, als im Bereich der europäischen Lohnerhöhungen. Das Gleiche gilt auch für 2004.

Die Zeiträume, für die die Erhöhungen gelten, sind unterschiedlich und bewegen sich von 12 Monaten bis vier Jahre.

Der Zeitraum, für den die Lohnerhöhung gilt, ist nicht immer eindeutig.

Außerdem ist es manchmal möglich (z. B. in Belgien), die Löhne auf Betriebsebene anzuheben, oder wie in Italien die „Inflation“ auf sektoraler Ebene und zusätzliche Erhöhungen auf Betriebsebene zu verhandeln. Am schwierigsten ist es, Vergleichszahlen von jenen Ländern zu erhalten, in denen die Löhne und Gehälter (auch) auf Unternehmensebene verhandelt werden (z. B. in Vereinigtes Königreich, Dänemark und in den meisten NMS).

2004 trat ein Problem auf, das wir bereits gelöst glaubten: Einige Länder gaben ihre Lohnzuwächse in der Landeswährung an. Dadurch wird es noch komplizierter, Vergleiche anzustellen.

Eine Lösung für diese Probleme könnte sein, eine Methode zur Berechnung des Prozentsatzes des Lohnanstiegs auf jährlicher Basis zu finden.

Tabelle 10 zeigt einen Überblick der Ergebnisse im Bereich Löhne und Gehälter:

Tabelle 10: Ergebnisse: Löhne

Belgien	<p><i>Inflation: 01.07.2003</i> + 1,38% am 1. Juli 2003 auf alle Löhne und Gehälter (auch Mindestlöhne, Ist-Löhne)</p> <p>Lohnerhöhung über die Inflationsrate hinaus: 01.04.2004 (1. Teil) + 1 % (+ 0,0 % bzw. + 0,1 % bzw. + 0,2 % bzw. + 0,3 % je nach Situation des nicht erstatteten ersten Krankheitstages *) : 01.01.2004 Dieses Budget soll auf Betriebsebene umgesetzt werden: Auf Betriebsebene kann eine Vereinbarung getroffen werden, dieses Budget auf andere Weise zu verwenden, d. h. Gewerkschaftsvertreter + Arbeitgeber können es für Lohnerhöhungen, für Arbeitszeitverkürzungen oder andere Leistungen (Restaurantschecks, Versicherung für Krankenhausaufenthalte, Zusatzpensionen usw.) verwenden. Wenn keine Vereinbarung getroffen wurde, dann wird das Budget automatisch in eine Lohnerhöhung von 1%, 1,1%, 1,2% oder 1,3% umgewandelt. * Situation des nicht erstatteten ersten Krankheitstages In Unternehmen, in denen der erste Tag des Krankenstandes immer erstattet worden war, beträgt das Budget 1,3%. In Unternehmen, in denen nur die ersten beiden Fälle (auf jährlicher Basis) des ersten Krankheitstages erstattet werden, beträgt das Budget 1,2 %. In Unternehmen, in denen nur der erste Fall (auf jährlicher Basis) des ersten Krankheitstages erstattet wird, beträgt das Budget 1,1 %. Wenn die Firma den ersten Krankheitstag nie bezahlt (was der im Arbeitsrecht geregelten Gesetzeslage entspricht): beträgt das Budget 1%.</p> <p><i>Inflation: 01.07.2004</i> + 1,6 % (Schätzung) am 7. Juli 2004.</p> <p>Lohnerhöhung über die Inflationsrate hinaus: 01.10.2004 (2. Teil)</p> <p>Der zweite Teil der Lohnerhöhung ist komplizierter. Die Vereinbarung besagt, dass es einen Anstieg von 1% minus oder plus dem Ergebnis folgender Rechnung geben wird: 3,1% (= geschätzte Inflation am 1. Juli 2003 und am 1. Juli 2004) – (tatsächliche Inflation am 1. Juli 2003 + tatsächliche Inflation am 1. Juli 2004). Das bedeutet z. B., dass der zweite Lohnstieg 0,8% ausmachen kann, wenn die tatsächliche Inflation 2003 und 2004 zusammen 3,3% beträgt, oder der zweite Lohnanstieg kann 1,2% betragen, wenn die tatsächliche Inflation 2003 und 2004 insgesamt 2,9% beträgt. Insgesamt wird es einen Anstieg von 5,4% für die Unternehmen geben, in denen der erste Krankenstandtag bereits refundiert wurde, und 5,1% für die Unternehmen, die den ersten Tag des Krankenstandes nie bezahlt haben.</p>
Dänemark	<p>CO-industri (nationale sektorale Vereinbarung):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mindestlohn derzeit 88.40 Dkr /Stunde (ca. €11,80), wird jeweils am 1. März 2004, 2005, 2006 um 2,25 Dkr/Std. (ca. .€ 0,30) pro Jahr angehoben. - Zuschüsse für Schicht- und Nachtarbeit usw. haben sich auf durchschnittlich 3% pro Jahr eingependelt. - Lehrlingsgehälter sind um durchschnittlich 4,5% pro Jahr gestiegen. - Die Bezahlung von gesetzlichen Feiertagen stieg per 1. Januar 2005 von insgesamt 3,5% auf insgesamt 4,0%, wobei der 24. Dezember künftig in dieser Zahlung inbegriffen sein wird. - Auf diese Vereinbarung folgen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. <p>Eine Auswahl von Betriebsvereinbarungen (gültig für diplomierte Ingenieure):</p>

	<p>CSC: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt mindestens 2,25%.</p> <p>CPH: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt mindestens 1,5%.</p> <p>DTI: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt 3,2%. Zusätzlich gibt es einen Produktivitätsbonus von 0,5% bei einem Produktivitätsniveau von 1,53 und 1,54.</p> <p>TG: Individuelle Lohnverhandlungen, keine allgemeine Lohnanpassung.</p> <p>TDC: Die allgemeine Lohnanpassung beträgt mindestens 3,5%, plus individuelle Bonus-Vereinbarungen.</p>
Deutschland	<p>Zwei Erhöhungen im Geltungszeitraum von 26 Monaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.3.2004: 2,2% (plus Strukturkomponente für era.) <p>(ergibt einen Durchschnittsanstieg von 3,2% für 2004, aufgrund der Auswirkungen aus der Vereinbarung 2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.3. 2005: 2,7 % (plus Strukturkomponente für era.)
Finland	<p>Gehaltserhöhungen: am 1. März 2003 2,7% / Monat und am 1. März 2004 2,2 % / Monat</p>
Griechenland	<p>Lohnerhöhungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2004: 4% ab 01.01.2004 plus 2,5% ab 01.09.2004 - 2005: 3% ab 01.01.2005 plus 3,5% ab 01.09.2005
Italien	Die Verhandlungen beginnen im Dezember 2004.
Kroatien	Die Verhandlungen beginnen in 6 - 12 Monaten.
Niederlande	2,75% im Jahr 2004 (Metallindustrie), für 2005 ist noch alles ungewiss wegen der Verhandlungen mit der Regierung.
Norwegen	<p>6,5% Erhöhung aller Löhne im Rahmen der Tarifverträge</p> <p>Lohnerhöhung für jedermann: NOK 1950 pro Jahr</p> <p>Zusätzliche Lohnerhöhung für Arbeitnehmer ohne lokale Tarifverhandlung: NOK 975 pro Jahr</p> <p>Zusätzliche Lohnerhöhung für Arbeitnehmer mit niedrigem Lohn ohne lokale Tarifverhandlung: NOK 975 pro Jahr</p>
Österreich	<p>a) Metallindustrie:</p> <p>Lohnanstieg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mindestlöhne (um 2,1 Prozent, die neuen kollektivvertraglich festgelegten Mindestlöhne betragen daher € 1.240, 76). - Ist-Löhne (um 2,1 Prozent; Mindestlohnanstieg mindestens 35 €). - Verlängerung der Verteiloption (gemäß Arbeitsvereinbarungen kann entweder der Gesamtlohn um 2,4% angehoben werden oder er kann um mindestens 1,8% angehoben werden, während 0,6% individuell verteilt werden. - Erhöhung der Sonderzahlungen und Aufwandsentschädigungen um 2,1 Prozent. - Erhöhung der Lehrlingsgehälter um 2,1 Prozent. <p>c) Elektroindustrie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Endgültige Vereinbarung über ein neues gemeinsames Lohn- und Gehaltsschema für Arbeiter und Angestellte. - Lohnanstieg -- Erhöhung der Ist-Löhne um 2,5% ab 1. 11. 2003 (Gültigkeit 18 Monate). -- Anhebung der Mindestlöhne: Aufgrund des neuen, integrierten Lohnschemas für Arbeiter und Angestellte wurde die Erhöhung der Mindestlöhne auf 1. Mai 2004 verschoben. Die geplante Lohnerhöhung wird sodann mindestens 2,6% betragen. -- Einigung über eine Verteiloption (Wahl zwischen einer Erhöhung des Gesamtlohns um 2,9% oder mindestens 2,3%, aber individuelle Verteilung von 0,6%). -- Anhebung der Lehrlingsgehälter um 2,6%. Neues günstigeres Staffelungssystem der Lohnerhöhungen für Lehrlinge im ersten Lehrjahr und Absolventen mit Hochschuldiplom. -- Erhöhung der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen um durchschnittlich 2,6%. <p>c) Leiharbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anhebung der Mindestlöhne um 2,1%. Neue kollektivvertragliche Stundenlöhne für Leiharbeiter. - Anhebung der Fahrtkostenzuschüsse. Kollektivvertraglich festgelegte Tarife für Fahrtkostenzuschüsse (gültig ab 1. Januar 2004).
Polen	In den Tarifverträgen, die alle Werke betreffen, wurden nur die Mindestlöhne festgesetzt, die für beide Sektoren bindend sind. Verhandlungen über Einzelheiten/-tabellen finden auf Betriebsebene statt. Das monatliche Durchschnittsgehalt im Metallsektor schwankt zwischen 1.500 und 4000 PLN.
Schweden	1,7 % 2004, 2,5 % 2005 und 2,6 % 2006
Schweiz	Keine Angaben.
Slowakische Republik	Die Verhandlungen gehen weiter. Da viele Arbeitgeberorganisationen nicht mehr dem Arbeitgeberverband angehören, möchten viele Arbeitgeber innerbetrieblich verhandeln.
Slowenien	2 - 3% Anstieg der Ist-Löhne.

Spanien	Von den 50 existierenden Provinztarifverträgen im Metallsektor Spaniens wurden 28 verhandelt, von denen insgesamt 513.953 Arbeitnehmer betroffen waren. Der durchschnittliche Lohnanstieg lag bei 2,87%, d. h. 0,87% mehr als der offiziell prognostizierte Verbraucherpreisindex von 2%. In 26 dieser Vereinbarungen wurde der Lohnanstieg durch eine Revisionsklausel gesichert, die dann in Kraft tritt, wenn der VPI 2004 höher als die von der Regierung gemachte Prognose ist.
Tschechische Republik	Anstieg der Tariflöhne von 7,3 - 8,4%. durchschnittliche Erhöhung der Nominallöhne 2 - 3%.
Ungarn	5 - 7% Anhebung des persönlichen Grundlohns; die Anhebung des Gesamtlohns betrug 7 - 9%, in etwa 50% der Tarifverträge erreicht der Mindestlohn nur die obligatorische Höhe von 50.000 HUF/Monat/Person, bei den anderen 50% wird die VASAS-Forderung von 54.000 HUF/Monat/Person überschritten, in der Autoindustrie ist sie sogar noch höher als 70-100.000 HUF/Monat/Person. Es wurden keine vereinfachten Lohnstufen eingeführt. 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld in Form von Bargeld/in zunehmendem Ausmaß.
Vereinigtes Königreich	Nur Angaben von Unternehmen.

3.2.2 Ergebnis „Arbeitszeit“

Im Sommer 2004 sahen sich die Metallgewerkschaften in einigen europäischen Ländern einem harten Angriff der Arbeitgeber gegenüber, die die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit verlängern wollten. Das war vornehmlich in Deutschland und in Frankreich der Fall. In anderen Ländern wie Österreich und in den Niederlanden wurden Tarifverträge unterzeichnet, die es den Arbeitnehmervertretern in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erlauben, die Arbeitszeitsysteme auf Unternehmensebene flexibler zu gestalten.

In Belgien, Ungarn, Spanien und Schweden erreichten die Gewerkschaften eine Verkürzung der Arbeitszeit von 20 Minuten pro Tag (Ungarn) bis zu einem Tag pro Jahr (Schweden).

Tabelle 11: Ergebnisse: Arbeitszeit

Belgien	Arbeitszeitverkürzung: Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung oder, wenn zur Erhaltung von Arbeitsplätzen nötig, gesetzliche Möglichkeit der Einführung der 4-Tage-Woche.
Dänemark	- Einführung von Sonderbestimmungen für unterschiedliche Wochenarbeitszeiten. Keine Änderungen in den maximalen Schwankungsbereichen. Während nun die meisten Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe variable Wochenarbeitszeiten hinnehmen mussten und diese für die gesamte Gruppe galten, kann nun ein auf freiwilliger Basis beruhendes System eingeführt werden, vorausgesetzt der Vertrauensmann stimmt dem zu. - Die in der Vereinbarung von 2000 eingeführte Bestimmung, die experimentelle Systeme zuließ, die die Vereinbarung vorrangig im Bereich der Arbeitszeit verändern könnten, wurde nun dahin gehend abgeändert, dass ein solches System auch auf der Grundlage von lokalen Vereinbarungen zwischen den Vertrauensleuten und den Unternehmen umgesetzt werden könnte. Es ist nicht mehr nötig, die Zustimmung von Organisationen zu erhalten. Diese Möglichkeit besteht nur dort, wo es einen Vertrauensmann gibt. Diese Bestimmung läuft zugleich mit der Vereinbarung ab und muss 2007, wenn eine Verlängerung gewünscht wird, ausdrücklich erneuert werden.
Deutschland	Vereinbarung zur Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden unter besonderen Bedingungen.
Finnland	Kein Ergebnis.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Keine Angaben.
Kroatien	Die Verhandlungen beginnen in 6 - 12 Monaten.

Niederlande	Keine Angaben.
Norwegen	Keine Verhandlungen.
Österreich	Metallindustrie/ Metall-/Elektroindustrie/Leiharbeiter: Keine Verhandlungen. - Industrie: Verlängerung des Kollektivvertrags über die Arbeitszeitflexibilisierung („erweiterte Bandbreite“, die von 32 - 45 Stunden reicht) und weiterhin 9 Wochen Grundlage für die Überstundenberechnung.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Arbeitszeitverkürzung 1 Tag pro Jahr (0,5% Kosten).
Schweiz	Keine Verhandlungen.
Slowakische Republik	Keine Verhandlungen.
Slowenien	Keine Angaben.
Spanien	In 28 unterzeichneten Tarifvereinbarungen wurde eine durchschnittliche Arbeitszeit von 1.762,81 Jahresstunden festgelegt. In 20 Tarifverträgen wurde die Jahresarbeitszeit im Durchschnitt um 4,15 Stunden pro Jahr pro Arbeitnehmer gesenkt.
Tschechische Republik	Senkung der Arbeitszeit auf 37,5 Wochenstunden oder zumindest keine Verlängerung der Arbeitszeit.
Ungarn	Eine tägliche 20-minütige Pause in 50% der Tarifverträge ist fester Bestandteil des 8-Stunden-Tags. Die Arbeitszeit ist daher nicht verlängert. Sowohl der Arbeitszeitrahmen von 6 Monaten als auch von 1 Jahr erhöhte sich, ebenso wie die Zahl der Arbeitgeber, die ein durchlaufendes System anwenden.
Vereinigtes Königreich	Nur Firmendaten.

3.2.3 Ergebnis „Ausbildung“

Die Ausbildung war in den meisten Ländern nicht Thema von Verhandlungen. Es gibt daher keinen Hinweis auf irgendeinen Trend in Bezug auf die Ergebnisse der Forderung nach mehr Ausbildung. In Österreich, Ungarn und Spanien sind Verbesserungen bei der betriebsinternen Ausbildung von Arbeitnehmern festzustellen. In Dänemark wurde eine Regelung für die Kündigung von Kollegen mit 3 oder mehr Dienstjahren erzielt. In Frankreich soll eine Untersuchung über die Ausbildungssituation durchgeführt werden.

Tabelle 12: Ergebnis „Ausbildung“

Belgien	Keine Verhandlungen.
Dänemark	Der Arbeitgeber bezahlt für entlassene Arbeitnehmer mit mehr als 3 Dienstjahren zwei Wochen Weiterbildung.
Deutschland	Keine Verhandlungen.
Finnland	Keine Verhandlungen.
Frankreich	Die Beobachtungsstelle soll Studien und Forschung betreiben über das Gewerbe und die Qualifikationen in der Metallbranche. Anhand der Ergebnisse können die vorrangigen Orientierungen der Branche ergänzt und aktualisiert werden.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Die Verhandlungen haben noch nicht begonnen.
Kroatien	Keine Verhandlungen.
Niederlande	Keine Angaben.
Norwegen	Keine Verhandlungen.
Österreich	Die Sozialpartner unterstreichen die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung; die Einteilung der Arbeitszeiten, die Planung von Außendienst und Geschäftsreisen sollten auf die Erfordernisse der Ausbildung abgestimmt werden.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Keine Verhandlungen.
Schweiz	Keine Angaben.

Slowakische Republik	Keine Verhandlungen.
Slowenien	Keine Verhandlungen.
Spanien	Es wurden Mechanismen in unterzeichnete Vereinbarungen aufgenommen, mithilfe derer die Personalvertreter verstärkt in alle Angelegenheiten eingebunden werden, die mit der Weiterbildung zusammenhängen.
Tschechische Republik	Keine Verhandlungen.
Ungarn	Spezifische Fälle von Bildungsverträgen sind grundlegend in den Tarifverträgen geregelt und die Arbeitnehmer werden zur Weiterbildung ermutigt.
Vereinigtes Königreich	Nur betriebsinterne Ergebnisse.

3.2.4 Ergebnisse “Ältere ArbeitnehmerInnen”

“Ältere ArbeitnehmerInnen” 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 ergab sich ein ähnliches Bild: In Österreich wurde eine Gruppe geschaffen, die das Frühpensionsschema für ältere Arbeitnehmer ausarbeiten soll; in Belgien wurde ein verbesserter Zeitrahmen für die Frührente erreicht, und in Dänemark wurden die Pensionsbeträge angehoben.

Die Niederlande stellen in diesem Jahr einen “Sonderfall” dar: Ob der unterzeichnete Vertrag über die “Null-Lohnerhöhung“ gültig ist, wird davon abhängen, ob es den Sozialpartnern gelingt, einen neuen Status für die Frührente zu finden. Im August 2004 zeichnete sich noch keine geeignete Lösung ab, das heißt die Gewerkschaften könnten mit ihren „normalen“ Lohnforderungen in die nächsten Verhandlungen, die im Frühjahr 2005 beginnen, gehen.

Tabelle 13: Ergebnisse “Ältere ArbeitnehmerInnen”

Belgien	<ul style="list-style-type: none"> - Alter: Möglichkeit des Vorruhestands ab einem Alter von: <ul style="list-style-type: none"> a. 58 (nach 25 Arbeitsjahren), b. 56 (nach 33 Arbeitsjahren, davon 20 Jahre mit Nachtschicht) c. 55 (auf Halbtagsbasis) d. 55 (nur für Frauen mit 38 Arbeitsjahren) e. andere Betriebsvereinbarung für unter 58 (zumeist 57 oder 56). - Pensionen: Das System wird auf dem 2002 erreichten Niveau beibehalten: Das bedeutet für den Arbeitgeber 1,50% Kosten pro Jahr / pro Arbeiter. 												
Dänemark	<p>Landesweite Vereinbarung: CO-Industrie: Pensionszahlungen werden wie folgt angehoben:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; padding-right: 20px;"><i>Arbeiter</i></th> <th style="text-align: center; padding-right: 20px;"><i>Arbeitgeberanteil</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Arbeitnehmeranteil</i></th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p><i>Angestellte</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="text-align: center; width: 20%;"><i>Arbeitgeberanteil</i></th> <th style="text-align: center; width: 20%;"><i>Arbeitnehmeranteil</i></th> </tr> </thead> </table>	<i>Arbeiter</i>	<i>Arbeitgeberanteil</i>	<i>Arbeitnehmeranteil</i>	1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %	1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %		<i>Arbeitgeberanteil</i>	<i>Arbeitnehmeranteil</i>
<i>Arbeiter</i>	<i>Arbeitgeberanteil</i>	<i>Arbeitnehmeranteil</i>											
1. Juli 2005:	0,6 %	0,3 %											
1. Juli 2006:	0,6 %	0,3 %											
	<i>Arbeitgeberanteil</i>	<i>Arbeitnehmeranteil</i>											

	1. Juli 2005: 0,6 % 0,3 % 1. Juli 2006: 0,6 % 0,3 % Das bedeutet, dass die Gruppe der Angestellten mit dem Prozentsatz der Arbeiter gleichziehen wird. Die bisherige Differenz hatte historische Gründe. Betriebsvereinbarung für diplomierte Ingenieure: DTI: Bei Erreichen des 58. Lebensjahrs werden die Wünsche des Arbeitnehmers für die verbleibenden Arbeitsjahre besprochen. Bei Erreichen des 59. Lebensjahrs werden die Erwartungen für die verbleibenden Arbeitsjahre geklärt.
Deutschland	Keine Verhandlungen.
Finnland	Keine Verhandlungen.
Frankreich	Rücksicht auf die Rechte älterer Arbeitnehmer in Bezug auf die Berufsbildung.
Griechenland	Keine Verhandlungen.
Italien	Die Verhandlungen haben noch nicht begonnen.
Kroatien	Kein Ergebnis.
Niederlande	Die Sozialpartner verhandeln noch über die Pensionssysteme.
Norwegen	Die Regierung verspricht eine kollektive gesetzliche Mindestbetriebspension.
Österreich	Eine spezielle Arbeitsgruppe soll Frühpensionssysteme für ältere Arbeitnehmer ausarbeiten, die die negativen Auswirkungen der jüngsten Pensionsreform abfedern sollen.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	Keine Verhandlungen.
Schweiz	unverändert.
Slowakische Republik	Keine Verhandlungen.
Slowenien	Keine Verhandlungen.
Spanien	Kein Ergebnis.
Tschechische Republik	Keine Verhandlungen.
Ungarn	Die Zahl der Arbeitgeber, die freiwillig in Pensionskassen einzahlen, steigt. Der Antritt von Frührenten ist rückläufig.
Vereinigtes Königreich	Nur Firmendaten.

3.2.5 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 Tabelle 14 zu entnehmen.

Tabelle 14: Ergebnisse „Gleichbehandlung“

Belgien	Arbeitsgruppe für die Gleichbehandlung von Frauen - wird aktiviert (hat bisher nicht funktioniert).
Dänemark	Nationale Ebene: CO-Industrie: Bezahlung während der Pflegeurlaubs wird per 1. Juli 2004 von 14 auf 20 Wochen verlängert, wobei ein Höchstsatz von 125 Dkr/Stunde (ca. €16,50) für die letzten 6 Wochen zur Anwendung kommt. Die Bezahlung der letzten 6 Wochen gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Betriebsvereinbarung für diplomierte Ingenieure: TDC: Während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber von Woche 24 bis 52 den Arbeitgeberanteil des Pensionsbeitrags.
Deutschland	Keine Verhandlungen.
Finnland	Keine Verhandlungen.
Frankreich	Gleichbehandlung bei Inanspruchnahme des Rechts auf Berufsbildung.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Die Verhandlungen haben noch nicht begonnen.

Kroatien	Kein Ergebnis.
Niederlande	Keine Angaben.
Norwegen	Keine Verhandlungen.
Österreich	- Harmonisierung neuer, integrierter Berufsbildungsprogramme für behinderte Jugendliche mit jenen der regulären Berufsbildung in Bezug auf die Entlohnung und die regulären Ausbildungszeiten. - Leiharbeiter sollen weiterhin zusätzlich zum Grundgehalt die lokalen Sonderzahlungen wie die gleichrangigen Arbeitnehmer des Kundenbetriebs und auch die üblichen Gehälter über dem Kollektivvertrag erhalten.
Polen	Keine Angaben.
Schweden	- Irrelevante und nicht nachvollziehbare Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sollen aufgedeckt und in einem Gemeinschaftsprojekt eliminiert werden. - Ein gemeinsamer Beratungsausschuss für die Analyse und Korrektur ungerechter Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch Handbücher und Ausbildung sollen zur Verfügung stehen. - Kinderbetreuungsgeld: von 2 auf 3 Monate ausgeweitet, kann innerhalb von 18 Monaten nach Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden.
Schweiz	Keine Angaben.
Slowakische Republik	Keine Verhandlungen.
Slowenien	Keine Verhandlungen.
Spanien	- Die tarifvertraglich gesicherten Rechte (bezahlter Urlaub, Prämien usw.) wurden nun auch auf unverheiratete Partner ausgeweitet. - Adoptiveltern haben dieselben Urlaubsansprüche. - Alle Gesichtspunkte des Gesetzes, das die Vereinbarkeit von Berufs und Familie fördert, werden berücksichtigt.
Tschechische Republik	Keine Verhandlungen.
Ungarn	Forderungen nach Gleichbehandlung sind nur in einem oder zwei Tarifverträgen verzeichnet.
Vereinigtes Königreich	Nur Firmendaten.

3.2.6 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 sie in Tabelle 15:

Tabelle 15: Ergebnisse “Sonstiges”

Belgien	Abschaffung des unbezahlten ersten Krankenstandstages (für Arbeiter, die seit 3 Monaten im Betrieb tätig sind) (<-> Rechtssystem: Arbeitern wird der erste Tag des Krankenstandes (minus 14 Tage) nie erstattet). - Verfahren zur Ernennung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (eine neutrale Schutzmaßnahme, die Kündigungen vermeiden soll, wenn ein Arbeiter Vertrauensmann werden möchte).
Dänemark	Vereinbarung auf nationaler Ebene: - Ab 1. Juli 2004 volle Bezahlung in den letzten 4 Schwangerschaftswochen. - Die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird per 1. Juli 2004 von 5 auf 9 Wochen ausgeweitet. - Ab 1. Juli 2004 haben Eltern, deren Kinder im Krankenhaus sind, Anspruch auf eine bezahlte Woche, damit sie bei ihren Kindern im Spital bleiben können. - Besondere Bemühungen gelten der Einhaltung des Stillhalteabkommens. <ul style="list-style-type: none"> o Wenn es zu Schwierigkeiten in einem Betrieb kommt, müssen beide Parteien dafür sorgen, dass innerhalb eines Tages eine Zusammenkunft vor Ort sowie innerhalb von 5 Tagen eine Zusammenkunft der Organisationen einberufen wird, um das Problem zu lösen. o Wenn es zu einem Streik gegen das Stillhalteabkommen kommt, dann tritt das genannte Verfahren innerhalb von 24 Stunden anstelle der bisherigen 48 Stunden in Kraft. o Die Möglichkeit der Arbeitgeber, bei Streiks gegen das Stillhalteabkommen Überstunden ohne Überstundenzuschläge zu fordern, um Versäumnisse in der Produktion aufzuholen, wird von 8 auf 14 Tage nach Ende des Streiks verlängert.

	Zusätzliche Betriebsvereinbarungen für diplomierte Ingenieure: TDC: Ingenieure und andere Akademiker haben bei Krankheit ihres Kindes bis zu seiner Genesung Anspruch auf Urlaub. CPH: Pensionserhöhung von 2,25 Prozentpunkten über einen Zeitraum von drei Jahren.
Deutschland	Vereinbarung über die Angleichung des Entlohnungsschemas für Arbeiter und Angestellte (der sogenannte Entgelttarifvertrag - ERA).
Finnland	Entlohnung von Arbeitsschutzbeauftragten abhängig von der Zahl der Mitarbeiter, die der jeweilige Arbeitsschutzbeauftragte vertritt: von 10 - 24 Mitarbeitern: 42 Euro/Monat bis 83 Euro pro Monat, wenn mehr als 600 Beschäftigte vom Arbeitsschutzbeauftragten vertreten werden.
Frankreich	- Integration jugendlicher Arbeitnehmer - Der Situation der schwächsten Beschäftigungsgruppe soll besondere Beachtung zukommen.
Griechenland	Keine Angaben.
Italien	Die Verhandlungen haben noch nicht begonnen.
Kroatien	Keine Verhandlungen.
Niederlande	Keine Angaben.
Norwegen	Keine Verhandlungen.
Österreich	Neues gemeinsames Lohnsystem für Arbeiter und Angestellte: - ein neues Entlohnungsschema mit nunmehr 11 Beschäftigungsgruppen, die die „alten“ Lohnstufen (Lohnschemen) für Arbeiter und ihre jeweiligen Entsprechungen bei den Angestellten (Stufen) ersetzen soll, - ein neues Vorrückungsschema ersetzt das aktuelle nur für Angestellte geltende Schema, das nur Biennalsprünge vorsieht, - eine flexible Lohnkomponente von mindestens 0,35% des Gesamtlohnaufkommens muss jährlich unter den Beschäftigungsgruppen auf Unternehmensebene verteilt werden; im Gegensatz zu der für den Arbeitgeber obligatorischen Verteiloption.
Polen	Keine Angaben.
Slowakische Republik	Keine Verhandlungen.
Slowenien	Keine Verhandlungen.
Tschechische Republik	2003 keine Kürzung der Urlaube.
Ungarn	Der Kreis der Sozialleistungen wächst, ein wesentlicher Teil der Gewerkschaftsforderungen wird erfüllt. Der Grund dafür: Die Arbeitgeber bezahlen weder Abgaben noch Steuern für die meisten derartigen Leistungen, z. B. Unterrichtszuschüsse, Restaurantschecks, Urlaubsschecks, Übernahme der Mitgliedsbeiträge von Sozialämtern.
Vereinigtes Königreich	Nur Firmendaten.
Spanien	- Vermittlung: Es wurden nach Auslaufen des „Vertrages für geringere Arbeitslast“ mehr Tage als Ausgleich zugestanden. - “Vertrag für geringere Arbeitslast” für ältere Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr. Arbeitsunfähigkeit: Erhöhung des von den Unternehmen bereit gestellten Prozentsatzes im Falle der Arbeitsunfähigkeit eines Personalmitglieds, eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder einer kollektiven Erkrankung. - Angleichung der jeweiligen nationalen Klassifizierungsvereinbarung.
Schweden	- Zwischenzeitlich fanden Parallelverhandlungen zwischen Svenska LO und dem schwedischen Arbeitgeberverband statt, um eine Einigung für bessere Sicherheit bei Umstrukturierung und Arbeitslosigkeit von Arbeitern im Privatsektor zu erzielen. Mitte Februar 2004 wurde eine Einigung erzielt, die den Arbeitnehmern bessere Möglichkeiten für Ausbildung, die Arbeitsplatzsuche und in manchen Fällen Pensionierung bei Entlassung bietet. Der Wert dieser Vereinbarung wird auf 0,5% jährlich geschätzt. - Der Anspruch auf zusätzlichen Pflegeurlaub wurde von zwei auf drei Monate ausgeweitet. Dieser Anspruch steht beiden Elternteilen und Adoptiveltern zu. - Arbeitsumgebung: ein gemeinsamer Ausschuss, um die Arbeitsumgebung zu diskutieren, um Ratschläge für den Umgang mit Krankenständen zu besprechen und zu geben, und gute Beispiele darüber zu sammeln und zu verteilen.
Schweiz	Keine Verhandlungen.

4 Angriffe zur Senkung der Lohnkosten durch Verlängerung der Arbeitszeiten und Flexibilisierung über „zusätzliche Tarifverträge“ auf Unternehmensebene

Im Frühjahr und Sommer 2004 waren die europäischen Gewerkschaften, allen voran die Metallgewerkschaften mit einer Offensive der Arbeitgeber konfrontiert, die auf längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich drängen.

Täglich gibt es neue Beispiele, wo Arbeitgeber an einzelnen Standorten Druck auf die Arbeitnehmer und deren Gewerkschaftsvertreter ausüben und dabei auf Kostenargumente und Drohungen, Arbeitsplätze auszulagern, zurück greifen.

Wegen der derzeitigen „arbeitgeberfreundlichen Situation“ wurden Konzessionen bei den Arbeitnehmern in den Werken von Siemens und DaimlerChrysler in Deutschland, aber auch bei Bosch in Frankreich erzielt, um nur drei Beispiele zu nennen. Weitere Unternehmen wie Ford, General Motors (GM), MAN und VW versuchen ebenfalls, ihre Mitarbeiter mit der Drohung von Auslagerungen oder Entlassungen zu mehr Konzessionen zu veranlassen.

Alle zuvor genannten Unternehmensfälle sind unterschiedlich. Sie fanden unter verschiedenen Rahmenbedingungen innerhalb des Unternehmens oder der Branche statt. Der gemeinsame Nenner war jedoch die Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, um die Stundenkosten zu senken. Die Arbeitgeber argumentieren damit, dass dies die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und in der Folge die Arbeitsplätze an den jeweiligen Standorten sichern soll oder mit anderen Worten, die Auslagerung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer verhindern soll. Die Argumentation der Wettbewerbsfähigkeit wurde bis zu einem gewissen Grad auch in den Nationalstaaten genutzt, in denen regionale Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen ausgenutzt wurden.

Für den EMB ist die Arbeitszeitpolitik ein wichtiges Verhandlungsinstrument, das von den EMB-Mitgliedsorganisationen in verantwortungsbewusster Weise eingesetzt wird.

Der EMB teilt die Sicht der Gewerkschaften, dass es sich um vereinzelte Fälle von Vereinbarungen einzelner Firmen und/oder Arbeitgeber handelt, die unter ganz spezifischen Bedingungen stattfinden. Es ist dem EMB jedoch klar, dass die Einzelfälle in jüngster Zeit in beängstigendem Ausmaß ansteigen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die separaten Vereinbarungen wie im Falle Siemens und DaimlerChrysler auf bestehenden Tarifverträgen aufbauen, die Öffnungsklauseln enthalten, wonach ein Abrücken von den Rahmenvereinbarungen aus Wettbewerbsgründen erlaubt ist. Wenn sich diese Praxis ausweitet, besteht die Gefahr, dass sich ein neuer Trend der Tarifverhandlung in den europäischen Schlüsseländern durchsetzt.

Der EMB ist der Meinung, dass die Rechnung der Unternehmensleitung einzelner Firmen, die Wettbewerbsfähigkeit durch längere Arbeitszeiten und ohne Lohnausgleich zu verbessern und die Lohnkürzung, die dies de facto bedeutet, ökonomisch gesehen nicht aufgeht. Es ist vielmehr zu befürchten, dass eine Ausweitung der Arbeitszeit weder zu einer Beschäftigungszunahme führt noch Anreize für verstärkten Konsum schafft. Nach Ansicht des EMB wird die Verlängerung der Arbeitszeiten, wenn sie generell umgesetzt werden sollte, zu Lohn- und Sozialdumping in Europa führen.

Die Gewerkschaftspraxis hat gezeigt, dass Sondervereinbarungen, die von den kollektiven Rahmenvereinbarungen abweichen, aber für einen bestimmten Zeitraum geschlossen werden und klar umrissen sind, in Betrieben, die mit vorübergehenden Schwierigkeiten zu kämpfen haben, immer möglich gewesen sind. Das veranschaulicht deutlich, wie flexibel die bestehenden Strukturen der Tarifverträge tatsächlich sind. Nach Meinung des EMB zeigen jedoch die derzeitigen Initiativen der Arbeitgeber, die Löhne zu senken, eine beunruhigende neue Qualität, da sie nicht nur Unternehmen betreffen, die in Schwierigkeiten stecken, sondern offensichtlich auch darauf abzielen, zur Steigerung der Unternehmensrendite beizutragen.

In der vom EMB 1998 verabschiedeten Arbeitszeit-Charta sprechen sich der EMB und seine Mitgliedsorganisationen für eine Verkürzung der bestehenden Arbeitszeiten und gegen eine allgemeine Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeiten aus. Es muss gewährleistet werden, dass die Senkung der Arbeitszeit und die Überwachung dessen

von Seiten der Gewerkschaftsvertreter zu besseren Arbeitsbedingungen und mehr Arbeitsplätzen führen.

Erstmals in der Geschichte des EUCOB@-BERICHTS stellen wir in diesem Jahr zwei Fälle von kollektiven „Zusatz“-Vereinbarungen auf Unternehmensebene fest, die unter dem politisch relevanten Kapitel „Verlängerung der Arbeitszeiten und andere Instrumente zur Senkung der Lohnkosten, um die Firmeninteressen zu fördern“ zu finden sind: Siemens und DaimlerChrysler.

Dies erfolgt hauptsächlich aus dem Grund, um alle EMB-Mitgliedsorganisationen auf den selben Informationsstand zu bringen und zu vermeiden, dass die Gewerkschaften von den Arbeitgebern durch unvollständige Informationen gegeneinander ausgespielt werden. Darüber hinaus sollen die Fälle von Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich bei den nächsten Sitzungen des Hauptausschusses „Tarifpolitik“ und des Exekutivausschusses diskutiert werden. Das Ziel besteht vor allem darin, eine „Initiative für eine neue Arbeitszeitstrategie“ zusammen mit einem detaillierten Informationsaustausch in die Wege zu leiten.

4.1 Der Fall Siemens

Im Sommer 2004 erzielten IG Metall und SIEMENS eine zwei Jahre geltende Vereinbarung über die Sicherung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten für die Mobiltelefonproduktion in Bocholt und Kamp-Lintfort. Der Fortbestand der beiden Fertigungsstätten für Mobiltelefone in Westdeutschland wurde durch den Managementplan von SIEMENS bedroht, die Produktion nach Ungarn auszulagern.

Die Vereinbarung enthält Zugeständnisse von IG Metall über Arbeitszeiten und Löhne sowie andererseits die Verpflichtung SIEMENS, spezifische Maßnahmen für den Weiterbestand der Produktion und der Arbeitsplätze zu ergreifen.

Im Detail waren dies:

4.1.1 Zugeständnisse von IG Metall

- Verlängerung der Arbeitszeit von 35 auf 40 Wochenstunden (1760 Stunden pro Jahr) ohne Lohnausgleich;

- Die derzeitigen Sonderzahlungen und Sozialleistungen (Urlaubsgeld, Prämienzahlung) werden durch eine leistungs- und gewinnorientierte Sonderzahlung ersetzt.

4.1.2 Selbstverpflichtung von SIEMENS

- Garantie des Produktionsstandort und des derzeitigen Beschäftigungsstands auf mindestens zwei Jahre (für die Dauer der Vereinbarung);
- Investition in neue Produkte: 30 Millionen € im Geschäftsjahr 2004/2005;
- Aufbau neuer Aktivitäten im Hinblick auf die Entwicklung neuer Produkte (die so genannte „dritte Generation“ der UMTS-Mobiltelefone) in Bocholt und Kamp-Lintfort;
- Consulting-Dienste, die derzeit von externen Unternehmen geleistet werden, wieder betriebsintern zu erbringen;
- Ausbildungsprogramme für die Mitarbeiter.

Zusätzlich:

- In einer separaten Vereinbarung über die Beschäftigungssicherung sowie die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit innerhalb des Siemens-Konzerns verpflichtet sich die SIEMENS-Leitung zur Aufrechterhaltung der kollektivrechtlichen Branchenvereinbarung und anerkennt sie als Grundlage für die Regelung der Arbeitsbedingungen.
- Die 35-Stunden-Woche ist immer noch vorherrschender Standard im SIEMENS-Konzern. Nur 4.000 der 160.000 Beschäftigten im gesamten SIEMENS-Konzern werden - in den nächsten beiden Jahren - 40 Stunden arbeiten müssen, ohne für diese zusätzlichen 5 Stunden bezahlt zu werden.

In einer kurzen Stellungnahme zur Betriebsvereinbarung bei SIEMENS kommt IG Metall zu folgenden Schlussfolgerungen (Quelle: Bericht des EMB-Korrespondenten über den Fall SIEMENS):

- IG Metall musste einen ziemlich hohen Preis für die Beschäftigungs- und Produktionssicherung bezahlen. Aber die Alternative war der Arbeitsplatzverlust

für 4.000 Menschen in einer Region, in der es nur wenige Arbeitsmöglichkeiten gibt.

- Die Verpflichtung, dass SIEMENS bestimmte Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze und des Standorts ergreift, war die grundlegende Voraussetzung dafür, dass IG Metall die Vereinbarung unterzeichnet hat.
- Die Vereinbarung ist ein Sonderfall und kein Hinweis auf ein generelles Abrücken von der 35-Stunden-Woche. Der Tarifvertrag mit 35 Wochenstunden ist für die überwältigende Mehrheit der SIEMENS-Belegschaft immer noch gültig.
- Die Lösung, die im Streitfall mit SIEMENS über die Mobiltelefon-Produktion gefunden wurde, kann nicht als Modell für andere Fälle in der Metallindustrie angesehen werden.

4.2 Der Fall DaimlerChrysler

Die Vereinbarung mit DaimlerChrysler zur Sicherung eines Volumens von 500 Millionen Euro wurde am 23.7.2004 unterzeichnet. Nach langen zähen Verhandlungen, die von Protesten und einem Warnstreik der 60.000 Beschäftigten des Daimler-Konzerns begleitet waren, erzielten der Betriebsrat von DaimlerChrysler, die IG Metall und die Unternehmensleitung von DaimlerChrysler eine Einigung.

Begonnen hatte der Streitfall mit der Forderung DaimlerChryslers, die Produktionskosten im Werk Sindelfingen (bei Stuttgart) um 500 Millionen € zu senken. Sollte das abgelehnt werden, so drohten sie ihren Beschäftigten damit, eine bestimmte Produktion von Mercedes (die C-Klasse) nach Norddeutschland (Bremen) und Südafrika auszulagern, und mindestens 6.000 Arbeitsplätze in Sindelfingen abzubauen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Einigung vom 23. 7. 2004:

- Beschäftigungssicherung für die gesamte Belegschaft des Unternehmens (d. h. 160.000) in Deutschland (nicht nur Sindelfingen) bis zum Jahr 2012 - also mehr als sieben Jahre.

- Keine Senkung kollektivrechtlich vereinbarter Standardlöhne und –gehälter,
- aber eine teilweise Senkung der Sonderzahlungen (Zahlungen über die Standardlöhne hinaus).
- Gleichzeitig: Eine Senkung der Managergehälter (ca. 10%), einschließlich der Gehälter des mittleren Managements.
- Die Verpflichtung durch die Unternehmensleitung, weiter in neue Produkte zu investieren (Teil eines langfristigen Jobsicherungskonzepts).
- Bezahlte Verlängerung von Arbeitszeiten für Arbeitnehmer im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) - von 35 Wochenstunden auf 40 (dieser Teil der Vereinbarung nutzt die Möglichkeiten, die in unserem Tarifvertrag vom Februar 2004 enthalten sind, wonach eine Anhebung der Arbeitszeiten unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist).
- Eine neue Vereinbarung für den Dienstleistungssektor von DaimlerChrysler (etwa 6.000 Menschen), d.h.: Werkskantine (Köche, Küchendienst, Catering), Druckereien, Firmensicherheitsdienst. Alle diese Sektoren waren vom Outsourcing bedroht, was einen drastischen Einkommensrückgang bedeutet hätte.

Diese neue Vereinbarung enthält:

- eine stufenweise Verlängerung der Wochenarbeitszeit bis auf 39 Stunden (39 Stunden treten am 1. 7. 2007 in Kraft), Sicherung des derzeitigen Einkommensniveaus (einschließlich Pension, leistungsbezogene jährliche Sonderzahlungen usw.);
- eine stufenweise Senkung der Arbeitszeiten ohne Einkommensverlust für Mitarbeiter über 54 bis zu 34,5 Stunden (34,5 Stunden treten bei Erreichen des 60. Lebensjahrs in Kraft).

Alle ergriffenen Maßnahmen führen zu einer Kostensenkung von ungefähr 500 Millionen Euro. Der Betriebsrat von DaimlerChrysler und die IG Metall betonten die Bedeutung der Einkommenssicherung (was die tarifvertraglichen Standardlöhne und -

gehälter anbelangt) und der langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen (einschließlich langfristiger Investitionspläne).

Diese lokalen Betriebsvereinbarungen wurden im Bestreben nach Standortsicherung und vor allem Beschäftigungssicherung geschlossen. So gesehen berücksichtigten sie viele unterschiedliche Aspekte der Situation der jeweiligen Unternehmen und können daher nicht als Maßstab für eine generellere Herangehensweise an die Arbeitszeitdebatte betrachtet werden.

Dennoch haben diese Beispiele eine allgemeinere Debatte in Europa ausgelöst. Auf der Grundlage der Exempel, die die Vereinbarungen bei Siemens und DaimlerChrysler in Deutschland und Bosch in Frankreich statuiert hatten, hat die französische Regierung beschlossen, in den interprofessionellen Dialog mit den Sozialpartnern im Herbst dieses Jahres mit einem zusätzlichen Tagesordnungspunkt zu gehen: nämlich der möglichen Änderung des Gesetzes über die 35-Stunden-Woche. Und das trotz der Tatsache, dass der französische Präsident bereits angekündigt hatte, dass keine generelle Änderung dieses Gesetzes geplant sei.

Auch die niederländische Regierung hat bereits ihre Absicht verkündet, mit den Sozialpartnern über die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung zu diskutieren. Nach dem Abbruch der interprofessionellen Vereinbarung im vergangenen Jahr wird dies wieder einmal die Sozialdebatte in den Niederlanden entfachen. Die Auswirkungen machen sich auch bereits in Belgien bemerkbar. Bei Maréchal Ketin, einem deutschen Unternehmen, kämpften die Gewerkschaften heftig gegen eine Verlängerung der Arbeitszeiten an. Bei SIEMENS Herentals akzeptierten die Gewerkschaften eine Anhebung um eine Stunde (von 37 auf 38 Wochenstunden), um die Arbeitsplätze zu sichern, obwohl dies mit einer Teilerhöhung der Löhne von 1% einherging. Daraufhin kündigten die belgischen Arbeitgeberorganisationen für Herbst eine allgemeine Diskussion über Arbeitszeit in der interprofessionellen Verhandlungsrunde an.

Eine aktuelle Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ergab eindeutig, dass eine Verlängerung der Arbeitswoche die Arbeitslosenrate um denselben Betrag anhebt wie die Anhebung der Arbeitszeit, es sei denn es steigen auch gleichzeitig die Kaufkraft und der Konsum. Es ist unwahrscheinlich, dass ein solcher Anstieg im

Verbrauch zusammen mit einer wachsenden Arbeitslosigkeit und längeren Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich in einer Wirtschaft, deren Leistungen bereits schwach sind, erzielt werden kann. Nach unserer Ansicht wird die Verlängerung der Arbeitszeiten, wenn sie generell umgesetzt werden sollte, zu Lohn- und Sozialdumping in Europa führen.

Wie wir im nächsten Kapitel sehen werden, schlagen sich diese jüngst unterzeichneten Vereinbarungen nicht in der Ergebnissen der EMB-Koordinierungsregel nieder, weil ihr „Geldeswert“ schwer zu berechnen ist. Was jedoch sichtbar wird, ist, dass IG Metall in Deutschland mit der oben erwähnten „Öffnungsklausel“ einen hohen Preis für Lohnerhöhungen bezahlt hat, die die Summe der Inflation und der Produktivität decken.

5 Bewertung der Koordinierungsregel

Die Koordinierungsregel des EMB wurde 1998 von der 3. Tarifkonferenz 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) Um einen Vergleich der Ziffern in Europa zu gestatten, wurden die nationalen Verhandlungsergebnisse mit den Eurostat-Ziffern für die Inflation des Verbraucherpreises und die Produktivitätsentwicklung der Gesamtwirtschaft verglichen.

Wir verwenden in diesem Bericht für die **EU-Mitgliedstaaten** die Daten aus dem im Frühjahr 2004 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 2003. Das ist eigentlich keine zufriedenstellende Lösung, weil die Daten von Eurostat und OECD nicht übereinstimmen.

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

Die Tabellen 16 und 17 mit den Wirtschaftsdaten (Inflation, Arbeitsproduktivität und die Arbeitslosenzahlen), die von den Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen in den Jahren 2003 und 2004 verwendet wurden.

Die Tabellen 18 und 19 über europäische Tarifverhandlungen enthielten die Zahlen der Lohnsteigerungen und den Wert der gesamten Vereinbarung (Vowa-Wert) für die Jahre 2003 und 2004.

Die Tabellen 20 und 21 mit der Bilanz der Tarifverträge im Lichte der EMB-Koordinierungsregel für die Jahre 2003 und 2004.

Die Tabelle 22 über die mittelfristige Beurteilung der Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel.

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. Wir möchten daher im nächsten Jahr auch eine „politische Beurteilung“ der EMB-Koordinierungsregel durchführen.

5.1 Wirtschaftsdaten aus den Gewerkschaftsberichten

Gewerkschaften schauen nach vorne. Das heißt, dass Tarifverhandlungen üblicherweise auf wirtschaftliche Entwicklungen (Inflation, Produktivität) in der Zukunft beruhen. Um die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zu beurteilen, haben wir uns entschlossen, sowohl die Eurostat-Zahlen als auch die von den Gewerkschaften ganz zu Beginn der Verhandlungen mit den Arbeitgeberorganisationen verwendeten Ziffern zu zeigen.

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 riesige Unterschiede zwischen den Schätzungen der Gewerkschaft und den endgültig vorliegenden Eurostat-Ziffern gibt, festzustellen, warum dies so ist.

Tabelle 16: Bei Tarifverhandlungsrunden verwendete makroökonomische Parameter 2003 (in %)
(1)

	Inflation	Produktivität		Arbeitslosigkeit
		National	Sektoral	
Belgien	1,5 geschätzt/1,38 real	k.A.	k.A.	k.A.
Dänemark	2,1	2,3 (in Verhandlungen nicht verwendet)	5,8 (in Verhandlungen nicht verwendet)	5,6
Deutschland	1,0	0,8	1,1	10,3
Finnland	2,0	2,9	2,9	Entwicklung: minus 0,1
Griechenland	3,4	1,9		
Italien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kroatien	1,4	7,0		19
Niederlande	2,0	1,75	k.A.	4,5
Norwegen	2,5	k.A.	k.A.	4,5
Österreich	1,3	BIP pro Beschäftigter: +0,6	Pro Stunde: + 3,0 (in der Produktion)	4,3
Polen	1,9	1,5	24,6	18,8
Schweden	2,3	3,5	k.A.	4,9
Schweiz	0,6	k.A.	k.A.	3,7
Slowakische Republik	8,5	k.A.	k.A.	15,6
Slowenien	4,6	2,3	2,6 (Industrie)	11,2 gesamt; 6,7 ILO-Methode
Spanien	2,6	0,5	k.A.	11,2
Tschechische Republik	0,0	in Verhandlungen nicht verwendet		10,3
Ungarn	4,7	8,8 (Industrie)	4,3 -19,7	5,5
Vereinigtes Königreich	1,5 (CPI)	1,5		

Tabelle 17: Bei Tarifverhandlungsrunden verwendete makroökonomische Parameter 2004
(geschätzt, in %) ⁽¹⁾

	Inflation	Produktivität		Arbeitslosigkeit
		National	Sektoral	
Belgien	1,6	k.A.	k.A.	k.A.
Dänemark	1,6	2,3		5,6
Deutschland	1,6	1,8	2,5	10,2
Finnland	1,0	2,2	2,2	Entwicklung: plus 0,4
Griechenland	3,4	2,3		
Italien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kroatien	2	k.A.		18
Niederlande	1,25	2,75	k.A.	6,0
Norwegen	0,5	k.A.	k.A.	4,
Österreich	1,3	BIP pro Beschäftigter: +0,9	Pro Stunde: +3,1 (in der Produktion)	4,4
Polen	0,8	3,7	k.A.	20
Schweden	1,1	3,2	k.A.	5,6
Schweiz	0,2	k.A.	k.A.	4,2
Slowakische Republik	8,1	k.A.	k.A.	15
Slowenien	3,2	3,6	k.A.	11,0 gesamt; 6,6 ILO- Methode
Spanien	2,0	1,1	k.A.	11,4
Tschechische Republik	3,5	in Verhandlungen nicht verwendet		10,6
Ungarn	6,5	k.A.	k.A.	6
Vereinigtes Königreich	1,4 (CPI)	1,3	k.A.	4,8

⁽¹⁾ Quelle: Gewerkschaften

Es wird 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 Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA)

Die Tatsache, dass die Gewerkschaften eine „verantwortungsbewusste“ Politik betreiben, lässt sich aus den Tabellen „Wert des gesamten Vertrages (VOWA)“ für die Jahre 2003 und 2004 ablesen. Die Werte liegen zwischen 1,39% in Belgien und 8,6% in Ungarn für das Jahr 2003 und zwischen 2,19% in Österreich und 7,3% in Ungarn für das Jahr 2004. Der Durchschnittswert beträgt 3,5% für das Jahr 2003 und 3,2% für 2004.

Tabelle 18: Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA) 2003 (in %)

	Löhne	Arbeitszeit	Berufsbildung	Pensionen , Vorruhestand	Gleichbehandlung	Sonstiges	Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA)
Belgien	1,38	-	0,1	-	-	-	1,48
Dänemark	Individuelle Zahlen nicht berechnet: VOWA ist 1% nationale Ebene plus 2,6% Unternehmensebene						3,6
Deutschland	3,1	-	-	-	-	-	3,1
Finnland	2,7						2,7
Griechenland	Keine Angaben.						
Italien	2,15					Einmalzahlung 220 € (0,15%):	2,3
Kroatien	Keine Angaben.						
Niederlande	3,25						3,25
Norwegen	4,5	-	-	-	-	-	4,5
Österreich	2,1% - 4,2					Mindestlohnanstieg 35 €	2,1 – 4,2 %
Polen	Keine Angaben.						
Schweden	2,7	0,5	-	-	-	-	3,2
Schweiz	1,8						1,8
Slowakische Republik	Verhandlungen im Gange.						
Slowenien	2-3 Realanstieg	-	-	-	-	-	2 - 3
Spanien	Verhandlungen im Gange.						
Tschechische Republik	2,5 - 10						2,5 - 10
Ungarn	8,6	-	-	-	-	-	8,6
Vereinigtes Königreich							

Kursiv : Ziffern Eucob@-Bericht 2003

Tabelle 19: Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA) 2004 (in %)

	Löhne	Arbeitszeit	Berufsbildung	Pensionen , Vorruhestand	Gleichbehandlung	Sonstiges	Der Wert des gesamten Vertrags (VOWA)
Belgien	4,02	-	0,1			Erster Krankentag: 0,1-0,3	4,22 – 4,52
Dänemark	Individuelle Zahlen nicht berechnet: VOWA ist 0,95% nationale Ebene plus x% Unternehmensebene (es legen noch keine Zahlen vor)						0,95+x
Deutschland	3,2	-	-	-	-	-	3,2
Finnland	2,2						2,2
Griechenland	6,5						6,5
Italien	Keine Angaben.						
Kroatien	Keine Angaben.						
Niederlande	2,75	-	-	-	-	-	2,75
Norwegen	3,5	-	-	-	-	-	3,5
Österreich	Verhandlungen im Gange.						
Polen	Keine Angaben.						
Schweden	1,7	-	-	-	-	0,4	2,2
Schweiz	Keine Angaben.						
Slowakisch	Verhandlungen im Gange.						

e Republik							
Slowenien	Keine Angaben.						
Spanien	Verhandlungen im Gange.						
Tschechische Republik	2 - 7,3						2 - 7,3
Ungarn	Keine Angaben.						
Vereinigtes Königreich							

Kursiv : Ziffern EucoB@-Bericht 2003

5.3 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.

Der erste Schritt ist daher der Vergleich des VOWA mit den Inflationsraten. Um der EMB-Koordinierungsregel zu entsprechen, muss der VOWA zumindest auf der Höhe der Inflationsrate liegen.

Zweitens 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 ganzen Wert 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.

2003 schlossen die meisten EMB-Mitgliedsorganisationen Vereinbarungen, die über der Inflationsrate lagen (Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz und einige Branchen in der

Tschechischen Republik); Ausnahmen waren Italien, Slowenien und vereinzelte Branchen in Österreich und in der Tschechischen Republik. Wir bezeichnen das Ergebnis des VOWA minus die Inflationsrate (HVPI) in unseren Tabellen als „IA“ (Inflationsausgleich).

Die komplette Summe von Inflation und Produktivitätsentwicklung wurde in Österreich (+0,3 – 0,6), Dänemark (+0,3%), Deutschland (+1,1%), Ungarn (+1,5%), Niederlande (+0,85%), Norwegen (+0,1%) und der Schweiz (+1,7%) erreicht oder überstiegen.

Unter diesem Prozentsatz lagen: Belgien (-0,11%), Finnland (-0,8%), Slowenien (-0,1 - -6,5%), Schweden (-1,0%) einzelne Branchen in der Tschechischen Republik (bis -1,1%). Das Ergebnis der Berechnung VOWA minus HIVP minus Produktivitätswachstum bezeichnen wir als ABPW (Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum).

Die meisten der erfassten EMB-Mitgliedsorganisationen schlossen Vereinbarungen, die auch **2004** über der Inflationsrate waren (Belgien, Tschechische Republik, Finnland, Deutschland, Ungarn, Italien, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz und einige Branchen in der Tschechischen Republik). Ausnahmen in diesem Jahr sind nur Slowenien und vereinzelte Branchen in der Tschechischen Republik.¹

Der große Unterschied zwischen 2003 und 2004 ist der, dass in 2004 nur Deutschland (+0,2%), Norwegen (+0,2%), die Schweiz (+0,3%) sowie einige Sektoren in der Tschechischen Republik und in Slowenien in der Lage waren, die gesamte Höhe der Inflationsrate und des Produktivitätswachstums zu erzielen. Alle anderen Länder sind unter dieser Marge: Belgien (-0,21%), Finnland (-0,2%), Ungarn (-0,9%), Italien (-0,8%). Die Niederlande (-0,45%), Schweden (-0,%) sowie einige Branchen in der Tschechischen Republik (bis zu -3,5%) und Slowenien (bis zu -4,7%).

Erläuterungen zum Lesen der folgenden Tabellen: Der IA (Inflationsausgleich) und die ABPW (Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum) sind in drei verschiedenen Farben markiert. **Grün** für die positiven Zahlen, **rot** für die negativen

¹ Die Zahlen aus Dänemark liegen noch nicht vollständig vor.

Zahlen und hellgrün für die Zahlen mit positiven und negativen Werten aus verschiedenen Vereinbarungen.

Aus Tabelle 20 kan man zum Beispiel ersehen, dass fast alle Länder durch ihre Tarifverträge Lohnerhöhungen sicherten, die zumindest über der Inflationsrate liegen (mit Ausnahme von Italien und Slowenien). Außerdem kann leicht festgestellt werden, dass sieben Länder die volle Höhe der ABPW (Inflation + Produktivität) erzielten und fünf Länder nicht. In der Tschechischen Republik wurden Vereinbarungen unterzeichnet, die allesamt die Inflationsrate erreichten, allerdings waren nicht alle über der Höhe von Inflation + Produktivität.

Tabelle 20: Bilanz VOWA-Inflation-Produktivität 2003 (in %)

	VOWA ⁽¹⁾	minus Harmonisierter Verbraucher- preisindex ⁽²⁾	IA (Inflations- ausgleich)	minus Arbeitsprodukt ivität (Reales BIP pro Beschäftigter) ⁽²⁾	ABPW (ausgewogene Beteiligung am Produktivitäts wachstum)
Belgien	1,48	+/- 0 ⁽³⁾	1,48	1,5	-0,02
Dänemark	3,6	2,0	1,6	1,3	0,3
Deutschland	3,1	1,0	2,1	1,0	1,1
Finnland	2,7	1,3	1,4	2,2	-0,8
Italien	2,3	2,8	-0,5	-0,2	-0,3
Kroatien					
Niederlande	3,25	2,2	1,05	0,2	0,85
Norwegen	4,5	2,5 ⁽⁴⁾	2,0	1,9 ⁽⁴⁾	0,1
Österreich	2,1 – 2,4	1,3	0,8 – 1,1	0,5	0,3 – 0,6
Polen		0,7		4,9	
Schweden	3,2	2,3	0,9	1,9	-1,0
Schweiz	1,8	0,6 ⁽⁴⁾	1,2	-0,5 ⁽⁴⁾	1,7
Slowak. Rep.		8,5		2,4	
Slowenien	2 – 3	5,7	-3,7 - -2,7	3,8	-0,1 - -6,5
Spanien		3,1		0,6	
Tschechische Republik	2,5 – 10	-0,1	2,6 – 10,01	3,7	-1,1 – 6,31
Ungarn	8,6	4,7	3,9	2,4	1,5
Vereinigtes Königreich		1,4		1,3	

(1) Quelle: Gewerkschaften

(2) Quelle: Europäische Kommission (2004a), eigene Berechnungen

(3) Automatischer Inflationsausgleich

(4) OECD-Daten

Tabelle 21: Bilanz VOWA-Inflation-Produktivität 2004 (in %)

	VOWA ⁽¹⁾	minus Harmonisierter Verbraucher- preisindex ⁽²⁾	IA	minus Arbeitsprodukt ivität (Reales BIP pro Beschäftigter) ⁽²⁾	ABPW
Belgien	1,39	+/- 0 ⁽³⁾	1,39	1,6	-0,21
Dänemark	0,95+x	1,5		2,0	
Deutschland	3,1	1,3	1,8	1,6	0,2
Finnland	2,7	0,4	2,3	2,5	-0,2
Griechenland	6,5	3,4	3,1	2,3	0,8
Italien	2,3	2,2	0,1	0,9	-0,8
Kroatien					

Niederlande	3,25	1,4	1,85	2,3	-0,45
Norwegen	4,5	0,5 ⁽⁴⁾	4,0	3,8 ⁽⁴⁾	0,2
Österreich	Verhandlungen im Gange.				
Polen		2,3		4,2	
Schweden	2,2	1,1	1,1	2,2	-1,1
Schweiz	1,8	0,2 ⁽⁴⁾	1,6	1,3	0,3
Slowakische Republik		8,2		3,4	
Slowenien	2 – 3	3,6	-1,6 - -0,6	3,1	-4,7 – 2,5
Spanien		2,4		0,6	
Tschechische Republik	2,5 – 10	2,8	-0,3 – 7,2	3,3	-3,5 – 3,9
Ungarn	8,6	6,9	1,7	2,6	-0,9
Vereinigtes Königreich		1,6		2,6	

(1) Quelle: Gewerkschaften, eigene Berechnungen

(2) Quelle: Europäische Kommission (2004), eigene Berechnungen

(3) Automatischer Inflationsausgleich

(4) OECD-Daten

5.4 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.

5.5 Jahresanalyse 2000 - 2004

Aus Tabelle 22 geht hervor, dass es den meisten Ländern immer wieder gelingt, die Kaufkraft ihrer Mitglieder zu wahren (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Irland, Norwegen und die Schweiz), einige Länder jedoch Schwierigkeiten zu haben scheinen, dieses Ziel ständig zu erreichen (Griechenland, Italien, Niederlande, Polen, Schweden).

Tabelle 22: Mittelfristige Beurteilung der „nationalen Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel“ 2000 - 2004

	IA = Inflationsausgleich (VOWA minus HVPI)					ABPW = Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum (IA minus Entwicklung der Arbeitsproduktivität)				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Belgien	0,5	3,17	1,6	0,95	1,48	-1,4	3,97	0,6	-0,02	-0,1
Dänemark	1,4	1,8	1,5	1,6		-0,9	1,6	-0,1	Keine Angabe n.	Keine Angabe n.
Deutschland	1,9	0,5	2,7	2,1	1,8	0,8	0,1	1,9	1,1	0,2
Finnland	0,8	0	0,65	1,4	2,3	-2,0	0,4	-0,65	-0,8	-0,2
Griechenland	2,1	1,3	-0,9	Keine Angabe n.	3,1	-2,1	-3,1	-4,7	Keine Angabe n.	0,8
Irland	0,2	0	Keine Angaben.			-5,0	-3,1	Keine Angaben.		
Italien	-1,4	-0,55	-0,85	-0,5	0,1	-2,7	-0,45	+0,05	-0,3	-0,8
Kroatien	Keine Angaben.									
Niederlande	1,5	-0,1	-1,65	1,05	1,85	-0,1	-1,55	-0,5	0,85	-0,45
Norwegen	2,3	2,1	Keine Angabe n.	2,0	4,0	0,1	-0,1	Keine Angabe n.	0,1	0,2
Österreich	1,5	0,6	0,94	0,8 – 1,1		-0,4	0,5	-0,46	0,3 – 0,6	
Polen	-6,6	-1,6	2,2	Keine Angaben.		-13	-3,3	-1,5	Keine Angaben.	
Schweden	1,8	1,1	1,0	-0,9	1,1	-0,1	0,1	-0,9	-1,0	-1,1
Schweiz	Keine Angaben.			1,2	1,6	Keine Angaben.			1,7	0,3
Slowakische Republik	Keine Angaben.									
Slowenien	Keine Angaben.			-3,7 – 2,7	-1,6 – 0,6	Keine Angaben.			-0,1 – 6,5	-4,7 – 2,5
Spanien	Keine Angaben.									
Tschechische Republik	Keine Angaben.			2,6 – 10,01	-0,3 – 7,2	Keine Angaben.			-1,1 – 6,31	-3,5 – 3,9
Ungarn	Keine Angaben.			3,9	1,7	Keine Angaben.			1,5	-0,9
Vereinigtes Königreich	Nur Firmendaten.									

Beim Ziel, eine ausgewogene Beteiligung des Produktivitätswachstums zu erreichen, ist das Bild weniger eindeutig. Im Zeitraum von 2000 bis 2004 lag Deutschland regelmäßig über der Grenze „Inflation plus Produktivität“. Andererseits gibt es 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 fünfte 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 fünf Jahren im Durchschnitt zu erreichen.

5.6 IA und ABPW im Durchschnitt 2000 - 2004

Wie aus Abbildung 3 ersichtlich, sind bei den Durchschnittsergebnissen der Jahre 2000 bis 2004 drei Grundmuster zu erkennen:

- Länder, die über der Inflation und über dem Produktivitätswachstum liegen.
- Länder, die über der Inflation, aber unter dem Produktivitätswachstum liegen.
- Länder, die unter der Inflation und unter dem Produktivitätswachstum liegen.

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

Der Wert der Tarifverträge in Österreich, Belgien, der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland, Ungarn, Norwegen und der Schweiz lag in den Jahren 2000 bis 2004 im Durchschnitt über der Grenze „Inflation plus Produktivitätswachstum“.

b) Länder, die über der Inflation, aber unter dem Produktivitätswachstum liegen.

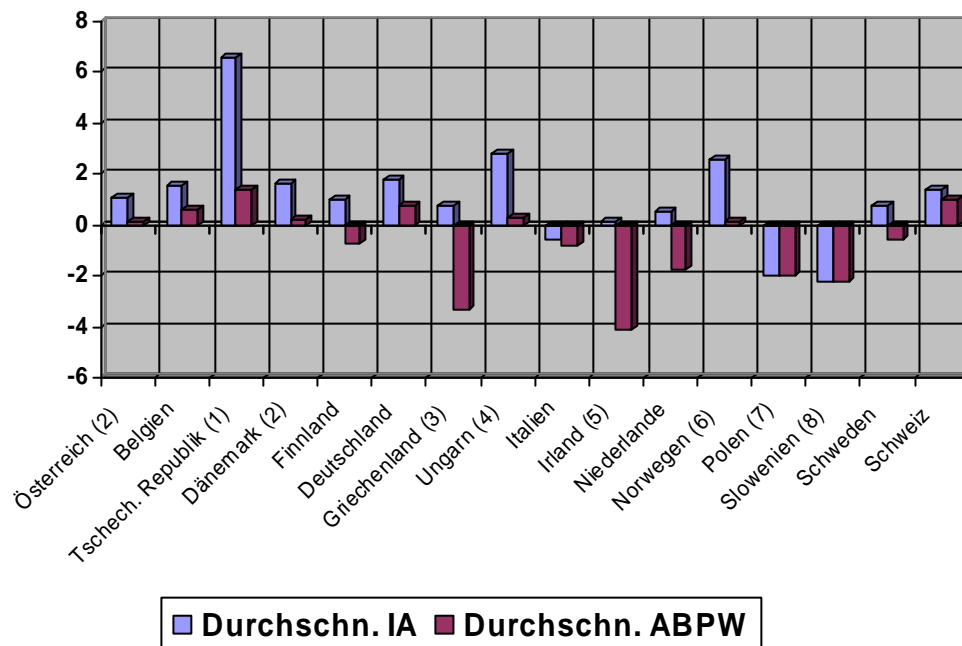
Die Gewerkschaften in Finnland und Schweden erreichten Vereinbarungen, wonach es möglich war, die Inflationsrate abzudecken, die im Schnitt für den Zeitraum von 2000 bis 2004 aber geringfügig unter (bis -2%) der Gesamthöhe von „Inflation plus Produktivität“ lagen. Griechenland, Irland, Polen und Slowenien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

Daher erreichten die meisten Länder (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Norwegen, Schweden und die Schweiz) im Zeitrahmen von 2000 - 2004 einen positiven IA .

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

Nur Italien, die Niederlande, Polen und Slowenien 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 -2004



(1) 2003 und 2004; (2) 2000-2003; (3) 2000-2002; (4) 2003-2004; (5) 2000 + 2001; (6) ohne 2002; (7) 2000-2002; (8) 2003 + 2004

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.

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.

Durch den intensiveren Informationsaustausch über unser EUCOB@KORRESPONDENTENNETZWERK, insbesondere im Hinblick auf die Gewerkschaftsaktionen in den vergangenen zwei Jahren wie in Österreich, Deutschland, Portugal, den Niederlanden, Spanien, Italien, der Tschechischen Republik und anderen Ländern, kann dieser Aspekt veranschaulicht werden. Diese Beispiele zeigen ebenfalls, dass unser Berichterstattungssystem zunehmend zu einem Element nationaler Verhandlungsrunden wird.

Dennoch haben wir festgestellt, dass sich in den letzten Jahren einige Probleme verschärft haben. Immer mehr Gewerkschaften im Metallsektor haben in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen gleichzeitig mit einem Prozess der Zentralisierung und der Dezentralisierung zu kämpfen.

Wie bereits zuvor erwähnt, ist es daher wichtig, die auf nationaler Ebene und auf Betriebsebene vor sich gehenden Prozesse in unser EUCOB@INFORMATIONSSYSTEM sowie in die Koordinierung unserer Tarifverhandlungen generell aufzunehmen.

6 Einige empirische Ergebnisse

In diesem Kapitel möchten wir empirische Trends feststellen, die die EMB-Koordinierung selbst und/oder ihre Beurteilung beeinflussen und wollen außerdem prüfen, ob diese empirischen Schlussfolgerungen Diskussionsthemen für die Kleine Arbeitsgruppe, den Tarifpolitischen Ausschuss und den Exekutivausschuss sein könnten.

a) Dauer der Verträge

Vergleiche in einem mittelfristigen Bezugsrahmen zeigen, dass Länder mit einer Tradition von „einjährigen Verträgen“ (wie Österreich und Deutschland) nun eher zunehmend längere Verträge mit einer Laufzeit von zwei Jahren und länger unterzeichnen.

b) Verhandlungsebenen

Selbst im kurzen Zeitraum von 2000 - 2004 sieht man, dass sowohl die nationale Ebene als auch die Unternehmensebene im Verhandlungssystem des Metallsektors an Bedeutung gewinnen. Das wird aus den Beispielen in den Niederlanden deutlich, wo ein nationaler Tarifvertrag unterzeichnet wurde, der direkte Auswirkungen auf die Branchenebene hat, sowie zusätzliche Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene bei SIEMENS und DaimlerChrysler.

c) Gewerkschaftsforderungen

Die häufigsten Forderungen der Gewerkschaften in den Jahren 2003 und 2004 waren Lohnerhöhungen. Etwa die Hälfte der Gewerkschaften nennt Arbeitszeiten und andere Themen. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass diesmal der „zu verteilende Kuchen“ sehr klein war, und sich die Gewerkschaften daher auf besonders wichtige Forderungen konzentrieren mußten.

d) Tarifvertragsergebnisse

In den Verhandlungsrunden 2003 und 2004 erreichten die meisten Gewerkschaften die „neutrale Verteilungsspanne“ aus Inflation und Produktivitätswachstum oder sogar darüber. Der Grund dafür war nicht etwa eine besonders intensive Lohnpolitik,

sondern die überaus schwache Entwicklung des Wirtschafts- und Produktivitätswachstums gepaart mit einer niedrigen Inflationsrate. Erwartungsgemäß wird die Verteilungsrate wieder negativ sein, wenn ein zyklischer Aufschwung erfolgt. Wir können daher sagen, dass die Gewerkschaften üblicherweise Tarifverträge unterzeichnen, die ganz im Sinne der „gemäßigten Lohnpolitik“ sind, wie sie von der Europäische Kommission regelmäßig gefordert wird. Das ist - übrigens- auch in allen anderen Sektoren der Fall (siehe den EIRO-Bericht über Lohn- und Gehaltsentwicklungen 2003).

e) Neue Mitgliedstaaten

Hinsichtlich der NMS ist festzustellen, dass ihr Wirtschaftswachstum und ihr Produktivitätszuwachs, aber auch ihre Inflationsrate durchschnittlich höher sind, als in den „alten“ EU-Mitgliedstaaten. Trotzdem drängt die Europäische Kommission darauf, dass sie das Ziel einer gemäßigten Lohnpolitik erfüllen, was den Effekt haben könnte, die wachsenden Ökonomien der betreffenden Länder zu bremsen

7 Anhang

Tabelle 23: EUCOB@-KORRESPONDENTEN (aktualisiert im August 2004)

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 62 77 411 Fax: +32 2 62 77 490
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			
SMUV	Ambrosetti, Renzo	Jolanda.nasi@smuv.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	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	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 58 975
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 - MARCANTONI,	p.correa@cftcmetallurgie.com	Tel.: + 33 1 43 65 56 95 Fax: + 33 1 43 65 98 71

	Marc-Antoine	Marc-Antoine.MARCANTONI@fr.thalesgroup.com	Tel.: +33 1 46 13 35 08 Fax: +33 1 46 13 33 79
FTM-CGT			
FNTE-CGT			
FIN – Finland			
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@insinoriliitto.fi	Tel.: +358 201 801 801 mobile: +358 40 583 3476
TEK			
UK – Vereinigtes Königreich			
AMICUS	Hayward, Jonathan	Jonathan.Hayward@amicustheunion.org	Tel.: +44 20 74 20 89 62 Fax: +44 20 74 20 89 98
TGWU			
GMB			
ISTC			
GR - Griechenland			
POEM	Markatos, Stavros	poem@otenet.gr	Tel.: +30 14 17 41 59 Fax: 30 14 17 47 81
H - Ungarn			
VASAS	Bálint, Adrienn	- balint.a@vasasszakszervezet.hu - vasaszaksz@mail.datanet.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	Interim: Clement, Nico	Nico.clement@secec.lu	Tel.: +352 29 68 941 Fax: +352 40 63 61
LCGB			
M - Malta			
GWU			
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 Ingeniørorganisasjon – 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	j.wevers@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	Ms. Oana Mirea	- metaromimagine@cartel-alfa.ro - oana_mirea@k.ro	Tel.: +4 021 12 66 39 Mobile: +4 0721 858 151
F.N.S. U Metal			
F.N.S. Solidaritatea 90			
S - Schweden			
Svenska Metall	Ingrid Hansson	ingrid.hansson.fk@metall.se	Tel.: +4687868435 Fax: +46 82 08 170
SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se	Tel.: +46 85 08 972 42 Mobile: +46 70 589 72 42 Fax: +46 85 08 97 019
CF	Anders Tihkan	anders.tihkan@cf.se	Tel.: +46 86 13 81 64 Fax: +46 87 96 71 02
SK - Slowakische Republik			
Odborovy ZVÄZ KOVO	Mifka, Anton	hrusecka@ozkovo.sk	Tel.: +421 2 555 653 83 Fax: +421 2 555 653 87
SLO - Slowenien			
SKEI	Ivanovic, Bogdan	Ivanovic.skei.mb@siol.net	Tel.: +386 24 61 26 24 Mobile: +386 41 73 54 38 Fax: +386 61 32 29 73
TU - Türkei			
Birlesik Metal-IS DISK	1- Gaye Yilmaz 2- Mehmet Beseli	- gaye@birlesikmetal.org - info@birlesikmetal.org	Mobile: 0090 532 445 05 56 Mobile: 0090 535 670 61 76 Tel.: +90 21 63 80 85 90 Fax: +90 21 63 73 65 02
ASSOZIIERTE MITGLIEDER			
HR - Kroatien			
Sindikats Metalaca Hrvatske - SMH		smh@smh.tel.hr	Tel.: +385 14 65 50 18 Fax: +385 14 65 50 23
YU - Serbien			
GSM Nezavisnost			Tel.: +381 11 32 38 226 Fax: +381 11 32 44 118
Weitere Mitglieder auf der Mailing-Liste			
FNV Bondgenoten	Paulides, Lineke	linepaul@bg.fnv.nl	
D – IG Metall	Schild, Armin	Armin.Schild@igmetall.de	
D	Weinert, Rainer	weinert.berlin@t-online.de	
Nordic Metal	Börgö-Etaat, Anna- Lena	post@nordiskametall.org	+46.8 786 8340
S - Svenska Metall	Persson, Gina	gina.persson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Nilsson, Göran	goran.nilsson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Olsson, Jan-Ake	jan-ake.olsson.fk@metall.se	
EMB	Kuhlmann, Reinhard	RKUHLMANN@EMF-FEM.ORG	Tel.: +32 22 27 10 10 Fax: +32 22 17 59 63
EMB	Samyn, Bart	BSAMYN@EMF-FEM.ORG	
IMB	Mureau, Anne- Marie	ammureau@imfmetal.org	