



Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
Fédération Européenne des Métallurgistes  
European Metalworker's Federation

## **EUCOB@-BERICHT**

### **Jahresbericht: 2001/2002**

**Das europäische Tarifinformationsnetz**

**of the European Metalworkers' Federation/  
Fédération Européenne de Métallurgistes/  
des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds**

**Tarifpolitik in der europäischen Metallindustrie**

**2001/2002**

Abgeschlossen: November 2002

**Inhalt:**

<b>EUCOB@-BERICHT</b> .....	1
Tarifpolitik in der europäischen Metallindustrie.....	1
2001/2002.....	1
Tabelle 8: Pensionen und Vorruhestand in der europäischen Metallindustrie 2001/2002 .....	6
Tabelle 9: Berufsbildung in der europäischen Metallindustrie 2001/2002 .....	6
Tabelle 10: Andere Vereinbarungen .....	6
Tabelle 11: Politischer und wirtschaftlicher Hintergrund 2001/2002.....	6
Tabelle 12: Makroökonomische Parameter in Europa 2000/2001/2002.....	6
Tabelle 14: Vowa 2001/2002 .....	6
Tabelle 15a: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2000.....	6
Tabelle 15b: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2001 .....	6
Tabelle 15c: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2002.....	6
<b>TEIL I: Einleitung und Überblick</b> .....	7
<b>1. Vorwort</b> .....	7
<b>2. Ziele von Eucob@, Beteiligung</b> .....	7
<b>3. Hauptthemen der europäischen Tarifverhandlungen: Übersicht</b> .....	8
Offenbar haben die wirtschaftlichen Probleme 2001 und 2002 Schwierigkeiten für alle Gewerkschaften mit sich gebracht. Der EBR und die Kommission drängen die Gewerkschaften (insbesondere in den größeren Wirtschaftszweigen) zu Mäßigung bei den Löhnen. Für viele EMB-Mitglieder ist es schwierig, zu einem positiven Verhältnis zwischen Produktivität/Inflation und dem Wert der gesamten Vereinbarung zu gelangen. ....	8
<b>TEIL II: Europäische Tarifverhandlungen im Detail</b> .....	10
4. Struktur der europäischen Tarifvereinbarungen.....	10
4.1. Tarifvertragszeiträume 2001 - 2004.....	10
<b>B</b> .....	12
CMB, CCMB .....	12
<b>DK</b> .....	12
CO-industri .....	12
<b>D</b> .....	12
IG Metall.....	12
4.2. Verhandlungsebenen .....	12
4.3. Erfasste Mitglieder.....	13
<b>B</b> .....	13
CMB, CCMB.....	13
<b>DK</b> .....	13
CO-Industri .....	13
<b>DK</b> .....	13
IDA.....	13
<b>D</b> .....	13
IG Metall.....	13
5. Verhandlungsthemen und -ergebnisse .....	15
<b>In diesem Jahr haben wir drei Gruppen von Bericht erstattenden Ländern:</b> .....	15
<b>1. Länder mit laufenden Verträgen (6: Belgien, Dänemark, Italien, Niederlande und das Vereinigte Königreich)</b> .....	15
<b>2. Länder mit neu geschlossenen (und angegebenen) Verträgen (5: Österreich, Portugal, {Fequimetal}, Schweden, die Tschechische Republik und Slowenien)</b> .....	15
<b>3. Länder mit laufenden Verhandlungen (4: Deutschland, Irland, Griechenland und Norwegen)</b> .....	15
<b>Von Irland und Norwegen haben wir bereits Vorinformationen erhalten. Die Länder mit laufenden Vereinbarungen werden um Aktualisierung der gelieferten Daten gebeten. Da die Länder mit noch geltenden Vereinbarungen in unserem letzten Bericht erwähnt wurden, haben wir diese Vereinbarungen <i>kursiv</i> geschrieben (wie in den anderen Kapiteln).</b> .....	15
5.1. Lohnpolitik.....	15
<b>Aus der ersten Gruppe erzielte Belgien 2001 einen Lohnanstieg von 1,16%, und 2,82% für die automatische Indexanpassung zusätzlich zur Anhebung der Löhne. In diesem Jahr steigen die Löhne um 1,0%.</b> .....	15

<b>In Dänemark hatten wir im Jahr 2001 ein Mindestlohniveau von etwa 84,40 Dkr, eine generelle Erhöhung um 1,0% und einen durchschnittlichen Lohnanstieg auf Betriebsebene von ca. 3,1%. In Dänemark werden ungefähr zwei Drittel der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene verhandelt.</b>	15
<b>In Finnland (Metalli) gab es 2001 einen Lohnanstieg von ca. 2,4% und 2002 3,2%, was in beiden Fällen weit über der p+i-Zahl für Finnland liegt. Die finnischen Angestelltengewerkschaften (TL, STL, IL, TEK) konnten 2001 einen Lohnanstieg von 2,9% und 2,2% im Jahr 2002 sichern.</b>	15
<b>In Italien stiegen die Löhne in nationalen oder lokalen Unternehmen aufgrund eines Mechanismus von Ergebnissen bei der Produktivität und der Unternehmensrentabilität. Der Jahresdurchschnitt liegt bei Lit.1.500.000 (774 €). N.B.: Die nationale Vereinbarung wurde von der größten Gewerkschaft (FIOM) nicht unterzeichnet, wohl aber von FIM und UILM.</b>	15
<b>In Griechenland war 2002 ein Lohnanstieg von 3,0% (36,14 €) und 2003 von 4,5% (38,31 €) zu verzeichnen. Eine Prämie für Arbeit unter schwierigen Bedingungen wurde ebenso erreicht wie ein Bonus für Arbeitnehmer mit mehr als zehn Dienstjahren.</b>	15
<b>Portugal (Fequimetal) sicherte einen Lohnanstieg von 4.1%, wobei Verbesserungen auf lokaler Ebene möglich sind.</b>	15
<b>In Schweden erzielte Svenska Metall 2001 eine Steigerung von 2,3% im Rahmen des nationalen Tarifvertrags und weitere 2,0 % für 2002, wobei die Verteilung den lokalen Akteuren überlassen bleibt. Die schwedische Gewerkschaft für Angestellte, SIF, konnte 2001 eine Erhöhung von 1,8% und eine individuelle Lohnanpassung von schätzungsweise mindestens 0,7% durchsetzen. Die individuelle Lohnanpassung wird auf lokaler bzw. Unternehmensebene von den lokalen Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebern verhandelt werden. Allen Mitgliedern wird laut Vertrag ein Mindestlohnanstieg von 700 SK garantiert, die Mindestlöhne werden um 3% erhöht.</b>	15
<b>In den meisten der 15 EU-Ländern ist ein geringer Anstieg bei den Löhnen zu verzeichnen, aber diese Steigerungen sind sehr gemäßigt, wobei die Mehrheit der Bericht erstattenden Länder 2001 unter der EMB-Koordinierungsregel lagen (siehe Details in Kap. 7). Dieses Bild wird sich auch 2002 nicht ändern.</b>	17
<b>Es ist wichtig zu wissen, dass weitere Verbesserungen auf Unternehmensebene in den meisten Ländern (wie Italien) oder im Rahmen des allgemeinen Vertrags (wie in Dänemark) möglich sind. In der Schweiz gibt es Tarifverhandlungen nur auf Betriebsebene.</b>	17
<b>Der Großteil der Tarifverhandlungsstrukturen ist ein aus zwei Ebenen bestehendes System: Die Verhandlungen finden auf nationaler/sektoraler Ebene <i>und</i> auf Unternehmensebene statt. Die genannten Zahlen für den Lohnanstieg beziehen sich üblicherweise auf die auf nationaler oder sektoraler Ebene geschlossenen Verträge. Manchmal ist der auf Betriebsebene zu verteilende Anteil bereits inkludiert (Österreich), manchmal nicht (Norwegen).Die meisten Verträge enthalten eine Steigerung des Mindeststandardlohns, die dann auf Unternehmensebene noch angehoben werden kann. In Ländern wie Österreich, Belgien, Finnland und Deutschland sind weitere Verbesserungen auf Betriebsebene möglich. In den Niederlanden werden 20 bis 25% der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene ausgehandelt, das entspricht zwei Dritteln in Dänemark.</b>	17
<b>Mittel- und osteuropäische Länder:</b>	17
<b>Die Tschechische Republik berichtete von vier Vereinbarungen:</b>	17
- <b>Flugzeugbau: Steigerung des Mindestlohns um 5% und des Durchschnittslohns um 4% ....</b>	17
- <b>Stahl: Mindestlohnanstieg von 10% .....</b>	17
- <b>Gießerei: Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen gesichert, Mindestlohnanstieg um 14% .....</b>	17
- <b>Elektronik: Mindestlohnanstieg von 14% Zusätzlich: 3%ige Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen.</b>	17
<b>Slowenien berichtet über einen Lohnanstieg von 9,1% 2001 und 2,7% für 2002 plus 14,50 €– das bedeutet ca. 3%. Eine weitere Steigerung wird nach den Verhandlungen im Rahmen des neuen Lohnsystems erwartet (Mittel- und osteuropäische Länder, siehe Kap. 8).</b>	17
5.2. Arbeitszeit .....	20
C.....	20
DK.....	20

5.3. Pensionen und Vorruhestand.....	21	
EUCOB@-Tabelle 8: Pensionen und Vorruhestand in der europäischen Metallindustrie 2001/2002.....	21	
C.....	21	
B.....	21	
DK.....	21	
D.....	21	
<i>Ab dem Alter von 57 Jahren haben Arbeitnehmer max. 6 Jahre lang Anrecht auf ein Teilzeit-Frühpensionsverfahren. Von 57 - 60 erhalten Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigte) 82% ihres Nettogehalts (3 Jahre lang); vom 60. bis zum 63. Lebensjahr erhalten diejenigen, die zu arbeiten aufhören, weitere drei Jahre lang 82% ihres Nettogehalts; von 63 bis zum regulären Pensionsantritt erhalten die betreffenden Personen eine einmalige Abfindung (von DM 450 für jeden Monat zwischen Vorruhestand und regulärem Ruhestand) als Ausgleich für die Kürzung gegenüber den regulären Pensionen.</i> .....		21
5.4. Berufsbildung.....	22	
C.....	22	
B.....	22	
DK.....	22	
D.....	22	
5.5. Andere Vereinbarungen .....	23	
EUCOB@-Tabelle 10: Andere Vereinbarungen .....	23	
C.....	23	
6. Bedeutung und politische Aspekte der Tarifverhandlung, nächste Schritte .....	23	
6.1. Bedeutung der letzten Verhandlungsrunde .....	23	
<b>Die Tschechische Republik (Stahl) berichtete, dass eine Tarifverhandlung zum aller ersten Mal eine drei Jahre gültige Tarifvereinbarung gebracht hatte. Einige Betriebsvereinbarungen im Gießereisektor kamen nicht zustande, was die Bedeutung der Sektorenvereinbarung noch steigern wird. Slowenien berichtete, dass SKEI gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingesetzt hatte.</b> .....	24	
6.2. Politische Aspekte der Tarifpolitik .....	24	
C.....	25	
DK.....	25	
D.....	25	
E.....	25	
TEIL III: Bewertung der europäischen Koordinierungsregel.....	26	
7. Bewertung der europäischen Koordinierungsregel .....	26	
7.1. Empirische Ergebnisse 2001/2002 .....	28	
Eucob@-Tabelle 12: Makroökonomische Parameter in Europa 2000/2001/2002 .....	28	
HVPI .....	28	
B.....	28	
DK .....	28	
D.....	28	
Eucob@-Tabelle 13: Erfasste nationale makroökonomische Parameter .....	29	
C.....	29	
B.....	29	
DK.....	29	
D.....	29	
7.2. Aktuelle Situation in Bezug auf die Koordinierungsregel .....	33	
TEIL IV: Mittel- und osteuropäische Länder.....	34	
<b>8. Die mitteleuropäischen Länder</b> .....	34	
<b>8.1. Wirtschaftliche Entwicklung</b> .....	34	
Eucob@-Tabelle 18: Makroökonomischen Daten .....	35	
Mittel- und osteuropäische Länder .....	35	
Länder im Transformationsprozess .....	35	
Land.....	35	
<b>8.2. Lohnpolitik in den mittel- und osteuropäischen Ländern</b> .....	35	
Die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den sozialen Dialog/Tarifverhandlungen .....	37	
Wie oben bereits erwähnt, haben wir aus zwei Ländern ( <b>Tschechische Republik</b> und <b>Slowenien</b> ) die Berichte erst kürzlich erhalten. Wir erwähnen auch den letzten Bericht aus der <b>Slowakei</b> . Die <b>Tschechische Republik</b> (Stahl) berichtete, dass eine Tarifverhandlung zum aller ersten Mal eine drei Jahre gültige Tarifvereinbarung gebracht hatte. Einige Betriebsvereinbarungen im Gießereisektor kamen nicht zustande, was die Bedeutung der Sektorenvereinbarung noch steigern wird. <b>Slowenien</b> berichtete, dass SKEI gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingesetzt hatte. ....	38	
Eucob@-Tabelle 20: Tarifverhandlungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern .....	38	
Land.....	38	

Anhang 1 .....	39
Anhang I: Lohnverhandlungsverfahren in den Mitgliedstaaten .....	39
Anhang II: Liste der Korrespondenten des Eucob@-Netzwerks .....	41

**Liste der Tabellen:**

Tabelle 2: Laufzeit der Tarifverträge von EMB-Mitgliedern

Tabelle 3: Tarifvertragszeiträume (April 2002)

Tabelle 4: Verhandlungsebenen

Tabelle 6: Lohnpolitik in der europäischen Metallindustrie 2001/2002

Tabelle 7: Arbeitszeit in der europäischen Metallindustrie 2001/2002

Tabelle 8: Pensionen und Vorruhestand in der europäischen Metallindustrie 2001/2002

Tabelle 9: Berufsbildung in der europäischen Metallindustrie 2001/2002

Tabelle 10: Andere Vereinbarungen

Tabelle 11: Politischer und wirtschaftlicher Hintergrund 2001/2002

Tabelle 12: Makroökonomische Parameter in Europa 2000/2001/2002

Tabelle 13: Erfasste nationale makroökonomische Parameter

Tabelle 14: Vowa 2001/2002

Tabelle 15a: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2000

Tabelle 15b: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2001

Tabelle 15c: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2002

Tabelle 16: Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: Überblick 2001/2002

Tabelle 17: Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: 4-Jahres-Überblick

Tabelle 18: Makroökonomischen Daten in den Kandidatenländern

Tabelle 19: Erfassungen bei Tarifverhandlungen

Tabelle 20: Tarifverhandlungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern

## TEIL I: Einleitung und Überblick

### 1. Vorwort

Eines der Hauptziele des EMB seit 1998 ist es, die Koordinierung der Tarifpolitik seiner Mitgliederorganisationen zu vertiefen. Die EMB-Mitglieder haben sich daher verpflichtet, regelmäßig über ihre tarifpolitischen Aktivitäten zu berichten. Die Kleine Arbeitsgruppe der EMB-Tarifkommission begann, ein Konzept für ein Europäisches Tariffinformationsnetz (EUCOB@) zu entwerfen, das im November 1999 von der EMB-Tarifkommission genehmigt wurde. Der erste Eucob@-Bericht wurde im März 2000, der zweite im Sommer 2001 vorgelegt. Wir präsentieren nun den dritten Eucob@-Bericht. Wie im zweiten Bericht konzentrieren wir uns auf die Bewertung der Koordinierungsregel (siehe Teil III).

In diesem Jahr erhielten wir 15 Berichte aus 13 Ländern (**Österreich, Finnland, Griechenland, Deutschland, Niederlande, Norwegen** (Fellesforbundet), **Portugal** (Fequimetal), Vereinigtes Königreich, **Schweden** und **Schweiz**). Dazu gehörten auch zwei Berichte aus **Schweden** (SIF und Svenska Metall) und zwei aus **Finnland** (Metalli und TL, STL, IL, TEK)). Drei Länder mit laufenden Verhandlungen (**Belgien, Dänemark** und **Italien**) gaben uns ein Update der makroökonomischen Daten.

Aus den mittel- und osteuropäischen Ländern erhielten wir nur Berichte aus zwei Ländern (**Tschechische Republik** und **Slowenien**). Wir hoffen, dass sich diese geringe Beteiligung in der Zukunft ändert.

Die Beteiligung ist recht zufriedenstellend, könnte (und sollte) aber besser sein. Dasselbe gilt für die mittel- und osteuropäischen Länder. Diese Angelegenheiten werden in der Kleinen Arbeitsgruppe besprochen.

### 2. Ziele von Eucob@, Beteiligung

Die Informationen wurden über E-Mail ausgetauscht. Der Eucob@-Bericht beruht auf zwei "Säulen". Den Daten von Eurostat/der Kommission und den mit dem Fragebogen übermittelten Daten. Anfang 2002 erweiterten wir das Eucob@-System um eine dritte „Säule“: ein "adhoc-Infosystem". Ihm lag die Idee zugrunde, von den Mitgliederorganisationen kurze und rasche Informationen über alle Entwicklungen zu erhalten, über die zu berichten interessant wäre, z. B. Forderungen für die nächsten Tarifverhandlungsrunden, Gewerkschaftsaktionen usw. Ein Beispiel für die Notwendigkeit rascher Informationen kommt aus Deutschland. In ihrer Tarifverhandlungsrunde 2002 legten die Arbeitgeber zu Beginn der Verhandlungen mit der IG Metall eine Liste der Lohnsteigerungen in den Nachbarländern vor und behaupteten, die Forderungen der IG Metall seien zu hoch. Diese Ziffern waren nur zum Teil richtig, weil die Arbeitgeber vergaßen, die auf betrieblicher Ebene durchgesetzten Lohnerhöhungen zu erwähnen. Wahrscheinlich werden auch andere EMB-Mitglieder in der nächsten Zukunft mit dieser Art von „Europäisierung“ konfrontiert werden. Es gibt also gute Gründe dafür, das Eucob@-System als Plattform für den raschen länderübergreifenden Informationsaustausch zu stärken.

### 3. Hauptthemen der europäischen Tarifverhandlungen: Übersicht

Die wirtschaftliche Situation in Europa hat sich seit 2000 verschlechtert und ist 2002 immer noch rückläufig. Das BIP geht in allen EU-Ländern zurück - von 2000 auf 2001 besonders stark - und dieser negative Trend setzt sich 2002 weiter fort. In Ländern wie **Dänemark**, den **Niederlanden**, **Österreich** und **Schweden** ging das BIP von 2000 auf 2001 um 2% zurück und bleibt auch 2002 niedrig (nur in **Dänemark** und **Schweden** verbessert sich die Situation). (Details siehe Tabelle 12 in Kap. 7. 2.) In **Irland** und **Frankreich** ist die Lage noch schlimmer. Dort ist das BIP um etwa 4% zurückgegangen. In anderen Ländern gab es in den letzten beiden Jahren einen Rückgang von jährlich 1%. Das größte Problem ist **Deutschland**, das Ende 2001 in eine Rezession verfiel, obwohl man diesen Ausdruck offiziell nicht verwendet. Die Arbeitsproduktivität ist in ganz Europa schwach. In 11 Ländern wies die Arbeitsproduktivität 2001 bzw. 2002 negative oder schlechte Zahlen um 0,0% auf, nur in drei Ländern (**Griechenland**, **Irland** und **Großbritannien**) war die Situation besser. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit weiterhin hoch, obwohl sie sich in 6 Ländern (**Griechenland**, **Frankreich**, **Italien**, **Finnland**, **Schweden** und im **Vereinigten Königreich**) geringfügig verbesserte. Die Ironie dieser schlechten makroökonomischen Daten ist, dass mehr EMB-Mitglieder unsere Koordinierungsempfehlungen einhielten, als wir vor einem Jahr erwartet hätten. Die Ursache dafür ist jedoch kein Anlass zur Freude.

Das "Klima" der Tarifverhandlungen ist daher in Europa rauer geworden. Innerhalb von 6 Monaten wurden von den EMB-Mitgliedern vier wichtige Streiks organisiert: zwei Generalstreiks und zwei Streiks aus tarifpolitischen Gründen. Im November 2001 gab es einen Generalstreik in **Italien**, im März 2002 einen Streik bei Philips in den **Niederlanden**, im April/Mai hatten wir einen großen Streik in **Deutschland** und im Juni 2002 einen Generalstreik in **Spanien**. **Österreich** berichtet, dass die „letzten Lohnrunden davon überschattet wurden, dass die Mitte-Rechts-Regierung versucht hatte, die landesweiten Branchenvereinbarungen auf Betriebsebene zu verlagern und gesetzliche Bestimmungen zum Nachteil der Arbeitnehmer zu ändern, damit die Sozialpartner für beide Seiten annehmbare Ergebnisse erreichen konnten“. Interessant für europäische Gewerkschaften ist, dass nach Ansicht der Kommission der Privatverbrauch ausschlaggebend für den wirtschaftlichen Aufschwung sein soll.

Die **mittel- und osteuropäischen Länder** hatten auch unter der Verschlechterung des internationalen wirtschaftlichen Umfeldes zu leiden. Die EU-Mitgliedstaaten sind die wichtigsten Handelspartner der Beitrittskandidaten, und das hat wesentliche Auswirkungen auf die Entwicklung. Die Kommission erwartet eine starke Verlangsamung des Wachstums des Exportmarkts für die 10 Länder im Transformationsprozess, was die Wachstumsrate gegenüber den tatsächlichen Erwartungen um mehr als die Hälfte reduziert. Besonders markant ist der Rückgang in **Polen**, dafür sollen die **Tschechische Republik**, **Rumänien** und die **Slowakei** 2001 und 2002 schneller wachsen als 2000 (siehe Europäische Wirtschaft, Economic Reform Monitor, Ausgabe 2001/4). Die **Tschechische Republik** (Stahl) berichtete, dass eine Tarifverhandlung zum aller ersten Mal eine drei Jahre gültige Tarifvereinbarung gebracht hatte. Einige Betriebsvereinbarungen im Gießereisektor kamen nicht zustande, was die Bedeutung der Sektorenvereinbarung noch mehr steigert. **Slowenien** berichtete, dass SKEI gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingesetzt hatte.

Offenbar haben die wirtschaftlichen Probleme 2001 und 2002 Schwierigkeiten für alle Gewerkschaften mit sich gebracht. Der EBR und die Kommission drängen die Gewerkschaften (insbesondere in den größeren Wirtschaftszweigen) zu Mäßigung bei den Löhnen. Für viele EMB-Mitglieder ist es schwierig, zu einem positiven Verhältnis zwischen Produktivität/Inflation und dem Wert der gesamten Vereinbarung zu gelangen.

Im letzten Bericht wiesen wir darauf hin, dass die Lohnpolitik im Mittelpunkt der letzten Tarifverhandlungsrunden in ganz Europa stand. Diesmal ist das Bild ähnlich. Aber neben den "Lohnanstiegen" sind auch weiterhin qualitative Aspekte wichtig - wenn nicht wichtiger.

Das betrifft zum Beispiel Verhandlungen über Lohnstrukturen wie die Einführung von gemeinsamen Tarifverträgen für Arbeiter und Angestellte. Das steht in **Österreich** zur Debatte und ist ein Grundelement der aktuellen Verhandlung in **Deutschland**.

EUCOB@ Tabelle 1: Hauptthemen 2001/2002																		
Thema/Land	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	CZE	SL0
<b>Löhne</b>																		
Lohnstruktur																		
Lohnanstieg	X	X	X	X			X		X	X	X		X		X		X	X
Mindestlohnanstieg	X	X	X															
Lehrlingsgehalt																		
<b>Ausbildung</b>																		
Berufsbildung		X					X		X		X							
Ausbildungsbedingungen	X			X			X			X						X	X	
<b>Arbeitszeit</b>																		
Verkürzung			X	X			X			X	X				X			
Flexibilisierung			X				X		X							X	X	
<b>Pensionen/Vorruhestand</b>																		
Pensionen		X	X								X				X			
Vorruhestand	X	X					X											
Zusätzliche Pensionssysteme		X																
<b>Andere Vereinbarungen</b>	X			X			X		X		X						X	X

Wir erhielten

- 11 Angaben zu „Lohnanstieg“ und zusätzlich 2 zu „Mindestlohnanstieg“;
- 11 Angaben zur „Arbeitszeit“ einschließlich 6 zur „Arbeitszeitverkürzung“, eine über „Arbeitszeitflexibilisierung“, wobei zwei Länder (Dänemark und Niederlande) beide Themen behandelten;
- 9 Angaben zur „Ausbildung“, davon 5 zu „Ausbildungsbedingungen“ und 2 über „Berufsbildung“;
- 5 Angaben zu „Pensionssystemen“ und „Vorruhestand“ und schließlich
- 7 Angaben zu „anderen Themen“ wie Lohnfortzahlung nach Arbeitsunfällen und Regelung für Reisespesen (**Österreich**), die Anhebung der einkommensbezogenen Arbeitslosenunterstützung (**Finnland**), Schutz von Gewerkschaftsfunktionären (**Niederlande**), Information über befristete Verträge und Zeitarbeiter sowie Gleichbehandlung in Bezug auf Löhne, Gewerkschaftsrechte und Arbeitszeit (**Italien**), bessere Bestimmungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (**Tschechische Republik**).

Unser Hauptinteresse liegt in der Art und Weise, wie die EMB-Mitglieder mit der Koordinierungsregel umgehen. Wie auch im letzten Bericht können wir feststellen, dass es **allen EMB-Mitgliedern** gelungen ist, Vereinbarungen zu

treffen, die über der Inflationsrate von 2001 lagen. Mit dem Erfolg der Mitgliederorganisationen, Vereinbarungen zu schließen, die nicht nur der Inflationsrate entsprachen, sondern sogar darüber lagen, wurde auch ein grundlegendes Ziel der aktuellen Tarifverhandlungsrunden in ganz Europa erreicht. Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte die sind, die Kaufkraft zu erhalten und eine ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu erzielen. Wir müssen daher die Inflationsrate und die Arbeitsproduktivität untersuchen. Wir können differenzieren zwischen EMB-Mitgliederorganisationen, denen es gelang, einen „ausgewogenen Anteil an der Produktivität“ zu erreichen, und jenen Ländern, denen dies nicht gelang.

Die meisten Länder entsprachen der Entwicklung von Produktivität/Inflation im Jahr 1999, nur 5 gelang dies nicht. 2000 sieht das Bild ganz anders aus: Die meisten Länder (13 Länder) erreichten die Koordinierungsregel nicht, nur zwei Länder haben sie erreicht. 2001 veränderte sich dieses Bild wieder, als 5 Länder angaben, der Koordinierungsregel entsprochen zu haben, und 7 nicht. 2002 sind es wieder zwei Länder (**Deutschland** und **Norwegen**), die über der Koordinierungsregel liegen. Die anderen Bericht erstattenden Länder (**Italien**, **Finnland** (alle Gewerkschaften) und **Schweden** (alle Gewerkschaften)) konnten der Koordinierungsregel nicht ganz nachkommen. Bei näherem Hinsehen wird deutlich, dass diese Länder nicht stark hinter der Koordinierungsregel zurückfallen. Sie situieren sich in einem Bereich von  $\pm 1\%$ . Diese negativen Unterschiede zwischen dem Wert der gesamten Vereinbarung und den Produktivitäts-/Inflationsziffern sind also nicht so drastisch und haben nichts zu tun mit einer Abwärtsspirale.

## TEIL II: Europäische Tarifverhandlungen im Detail

### 4. Struktur der europäischen Tarifvereinbarungen

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über die nächsten Tarifverhandlungsrunden auf dem „Terminplan“; bei den Verhandlungsebenen und den erfassten Mitgliedern gibt es die größten Unterschiede in den europäischen Tarifverhandlungen. Eine Aktualisierung der früheren Informationen findet man in Kapitel 5.2. und 5.3.

#### 4.1. Tarifvertragszeiträume 2001 - 2004

In Europa gibt es beträchtliche Unterschiede bei der Laufzeit von Vereinbarungen - sie reicht von 9 Monaten (in diesem Jahr in den **Niederlanden**) bis zu 5 Jahren wie in der **Schweiz** und in der **Slowakei** (Engineering). Eine Übersicht auf der Grundlage der beiden Eucob@-Berichte ist der Tabelle 2 zu entnehmen. Organisationen mit Vier- oder Fünfjahresverträgen (**Dänemark**, **Italien**, **Schweiz**) weisen üblicherweise ein System mit zwei Ebenen auf mit jährlichen Verhandlungen auf Betriebsebene. Die angegebenen Verträge im **Vereinigten Königreich** sind allesamt Betriebsvereinbarungen, die zwischen einem und drei Jahre laufen. Aus europäischer Sicht ist es wichtig zu wissen, in welchem Land Vereinbarungen als nächstes beginnen (siehe Tabelle 2).

**Eucob@-Tabelle 2: Laufzeit der Tarifverträge von EMB-Mitgliedern**

Weniger als 1 Jahr	Niederlande (2002)
--------------------	--------------------

1 Jahr	Österreich, Portugal (Fequimetal), Tschechische Rep. (Gießerei/Flugzeugbau)
2 Jahre	Belgien, Deutschland, Niederlande, Finnland, Griechenland, Norwegen, Slowenien, Tschechische Rep. (Elektronik)
3 Jahre	Irland, Schweden, Tschechische Rep. (Stahl), Slowakei (Stahl/Elektronik)
4 Jahre	Dänemark, Italien
5 Jahre	Schweiz, Slowakei (Engineering)

Quelle: EMF eucob@-Berichte 2000/2001 und 2001/2002

EUCOB@-Tabelle 3: Tarifvertragszeiträume (April 2002)							
Land/Organisation		Verträge gültig von bis		Zeitraum (Jahr)	Nächste Verhandlungen: Beginn.....Ende		Aktuelle Situation
<b>B</b>	<i>CMB, CCMB</i>						
<b>DK</b>	<i>CO-industri</i>	1. März 00	1. März 04	4	Dez. 02 / Mindestlohn 03 festzulegen	März 03	Noch gültige/jährliche Lohnrunde auf Betriebsebene
<b>D</b>	<i>IG Metall</i>						
<b>EL</b>	<i>POEM</i>	Jan 02	Dez. 03	2	Jan04		
<b>E</b>	<i>CC.OO, UGT</i>						
<b>F</b>	<i>FGMM CFDT</i>						
<b>IRL</b>	<i>ICTU (SIPTU)</i>						
<b>I</b>	<i>FIOM, FIM, UILM</i>	00	04	4	Ende 02 Erneuerung der nationalen Vereinbarung		Noch gültig
	<i>Lokale/Betriebsebene</i>						
<b>NL</b>	<i>FNV</i>	Jul00	Jun02	2	Mai 02		Laufende Verhandlung
<b>A</b>	<i>GMT</i>	11/01	Unbegrenzt	Jährliche Neuverhandlung	Herbst 01		Noch gültig
<b>P</b>	<i>Fequimetal</i>	Feb 02	Feb03				
<b>P</b>	<i>SIMA</i>						
<b>FIN</b>	<i>Metalli</i>	01 Feb01	31Jan03	2	Herbst 02		
<b>FIN</b>	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	01 Feb01	31Jan03	2	Herbst n02		
<b>S</b>	<i>Svenska Metall</i>	Feb 01	Mar 04	3	Jan 04	März 04	
<b>S</b>	<i>SIF</i>	Feb 01	Mar 04	3	Jan 04	März 04	Beide Parteien haben das Recht, den im Febr. 03 auslaufenden Vertrag zu beenden, wenn zum Beispiel die Inflationsrate höher als erwartet ist.
<b>UK</b>	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>						
	<i>Lokale/Betriebsebene</i>						
<b>CH</b>	<i>SMUV</i>	07.98	06.03	5			
	<i>Lokale/Betriebsebene</i>						
<b>NOR</b>	<i>Fellesforbundet</i>	04.02	03.04	2	03.04		Noch gültig
<b>NOR</b>	<i>NITO</i>						
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO-Gießerei</i>	Jan02	Dez.02	1	Herbst 02		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO-Elektro</i>	Jan01	Dez.02	2	Herbst 02		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO-Stahl</i>	Jan01	Dez.03	3	Herbst 03		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO- Luft- u. Raumf.</i>	Jan02	Dez.02	1	Herbst 02		
<b>SLK</b>	<i>OZ KOVO-Engineering</i>						
<b>SLK</b>	<i>OZ KOVO- Elektro.</i>						
<b>SLO</b>	<i>SKEI</i>	Jul00J	Jul02	2	Frühjahr 02		

## 4.2. Verhandlungsebenen

EUCOB@-Tabelle 4: Verhandlungsebenen																			
Ebene	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	SLO	CZE	SLK
<b>National</b>	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X		
<b>Betrieb/lokal</b>			X					X	X 2131 aggr.		X	X		X	X	X	X		X
<b>Sektor</b>	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				X	X	
<b>Intersektoral</b>								X				X							
<b>Subsektor</b>												X						X	X

„Verhandlungsebenen“ sind wichtig, um die Struktur von Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten zu verstehen. Diese Strukturen haben sich seit dem letzten Jahr nicht verändert. Der Großteil der in den Berichten erfassten Tarifverträge sind mehrjährige Branchenvereinbarungen, aber es gibt wesentliche Ausnahmen (siehe Eucob@-Bericht 1999/2000, S. 7).

Es kann in diesem Zusammenhang hilfreich sein zu sehen, wie die Kommission diese Gesichtspunkte betrachtet. Die Kommission veröffentlichte in „European Economy“ (Frühjahr 2002) einen Überblick über die Tarifverhandlungssysteme in Europa. (Siehe Anhang 1) Sie unterscheidet sehr grob zwischen „zentralisierter Lohnfestsetzung“, d. h. wenn die Lohnverhandlungen vorwiegend auf Sektoren-/intersektoraler Ebene stattfinden, gemischter Lohnfestsetzung, wenn sowohl die sektorale/intersektorale als auch die Betriebsebene der Lohnverhandlungen wichtig sind, und dezentralisierte Lohnfestsetzung, d. h. wenn die Lohnverhandlungen hauptsächlich auf Unternehmensebene stattfinden. Laut einigen Wirtschaftsmodellen ist das System der „gemischten Lohnfestsetzung“ nicht beliebt, aber das ist genau das System, das in Europa vorherrscht. 10 von 15 europäischen Ländern gehören dem „gemischten Lohnfestsetzungs“-System an (**Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Spanien, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal, Schweden**), drei Länder haben eine dezentralisierte Struktur (**Frankreich, Niederlande** und das **Vereinigte Königreich**) und zwei Länder eine zentralisierte Struktur (**Irland, Finnland**). Wie wir wissen, gibt es einige grundlegende Unterschiede bei den Lohnverhandlungsstrukturen zwischen beispielsweise Dänemark und Deutschland oder Portugal und Österreich bzw. Griechenland und Schweden. Dennoch ist das die Art und Weise, wie die Kommission diese Strukturen betrachtet. Unser Eucob@-System liefert uns bessere und präzisere Informationen über die Tarifverhandlungsstrukturen in Europa.

#### 4.3. Erfasste Mitglieder

Land/Organisation		Mitglieder	Beschäftigte indirekt	Arb./Angest.
<b>B</b>	<i>CMB, CCMB</i>	70.000	166.000	Arbeiter
<b>DK</b>	<i>CO-Industri</i>		300.000 (100.000)	Beide
<b>DK</b>	<i>IDA</i>	8.000	80.000	Akad.
<b>D</b>	<i>IG Metall</i>		3.600.000	Beide
<b>EL</b>	<i>POEM</i>	50.000	150.000	Beide
<b>E</b>	<i>CC.OO, UGT</i>			
<b>F</b>	<i>FGMM CFDT</i>			
<b>IRL</b>	<i>ICTU (SIPTU)</i>			
<b>I</b>	<i>FIOM, FIM, UILM</i>		655.787 Gesamtbelegschaft: 1.600.000	Kein Unterschied zwischen Arb. u. Angest.
<b>NL</b>	<i>FNV</i>	29.000	285.000	Beide
<b>A</b>	<i>GMBE GPA</i>		104.546 Arbeiter 52.757 Angestellte Gesamtbelegschaft: 164.308	Beide gemeinsame Verhandlungen, aber getrennte Verträge
<b>P</b>	<i>Fequimetal</i>	50500		
<b>P</b>	<i>SIMA</i>			
<b>FIN</b>	<i>Metalli</i>	120000	130000	Arbeiter
<b>FIN</b>	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	30000		Angestellte
<b>S</b>	<i>Svenska Metall</i>	170 051		Arbeiter
<b>S</b>	<i>SIF</i>	80.000	100.000 Beschäftigte: 380.000	Angestellte
<b>UK</b>	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>			
<b>NOR</b>	<i>Fellesforbundet</i>	40.000	55.000	Arbeiter
<b>NOR</b>	<i>NITO</i>			
<b>CH</b>	<i>FMTH, VSAM, Syna, ASC, SSEC</i>	23.000 (FMTH)	327.000	
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO- Stahl</i>	28.600	42.886	Beide
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO-Elektro</i>	7.162	21.536	Beide
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO-Gießerei</i>	2.564	4.798	Beide

<b>CZE</b>	OS KOVO- Luft- u. Raumf.	1.113	7.182	Beide
<b>SLO</b>	SKEI	80.000	100.000	Beide

Der letzte Bericht wies bereits darauf hin, dass die Zahl der Erfassungen ein starkes Indiz für die politische Relevanz der Tarifverträge und auch die Macht der Gewerkschaften ist. Auch hier ist das Bild der europäischen Länder im Vergleich sehr unterschiedlich.

## 5. Verhandlungsthemen und -ergebnisse

In diesem Jahr haben wir drei Gruppen von Bericht erstattenden Ländern:

1. Länder mit laufenden Verträgen (6: Belgien, Dänemark, Italien, Niederlande und das Vereinigte Königreich)
2. Länder mit neu geschlossenen (und angegebenen) Verträgen (5: Österreich, Portugal, {Fequimetal}, Schweden, die Tschechische Republik und Slowenien)
3. Länder mit laufenden Verhandlungen (4: Deutschland, Irland, Griechenland und Norwegen).

Von Irland und Norwegen haben wir bereits Vorinformationen erhalten. Die Länder mit laufenden Vereinbarungen werden um Aktualisierung der gelieferten Daten gebeten. Da die Länder mit noch geltenden Vereinbarungen in unserem letzten Bericht erwähnt wurden, haben wir diese Vereinbarungen *kursiv* geschrieben (wie in den anderen Kapiteln).

### 5.1. Lohnpolitik

Aus der ersten Gruppe erzielte Belgien 2001 einen Lohnanstieg von 1,16%, und 2,82% für die automatische Indexanpassung zusätzlich zur Anhebung der Löhne. In diesem Jahr steigen die Löhne um 1,0%.

In **Dänemark** hatten wir im Jahr 2001 ein Mindestlohniveau von etwa 84,40 Dkr, eine generelle Erhöhung um 1,0% und einen durchschnittlichen Lohnanstieg auf Betriebsebene von ca. 3,1%. In Dänemark werden ungefähr zwei Drittel der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene verhandelt.

In **Finnland** (Metalli) gab es 2001 einen Lohnanstieg von ca. 2,4% und 2002 3,2%, was in beiden Fällen weit über der p+i-Zahl für **Finnland** liegt. Die finnischen Angestelltengewerkschaften (TL, STL, IL, TEK) konnten 2001 einen Lohnanstieg von 2,9% und 2,2% im Jahr 2002 sichern.

In **Italien** stiegen die Löhne in nationalen oder lokalen Unternehmen aufgrund eines Mechanismus von Ergebnissen bei der Produktivität und der Unternehmensrentabilität. Der Jahresdurchschnitt liegt bei Lit.1.500.000 (774 €). N.B.: Die nationale Vereinbarung wurde von der größten Gewerkschaft (FIOM) nicht unterzeichnet, wohl aber von FIM und UILM.

In Griechenland war 2002 ein Lohnanstieg von 3,0% (36,14 €) und 2003 von 4,5% (38,31 €) zu verzeichnen. Eine Prämie für Arbeit unter schwierigen Bedingungen wurde ebenso erreicht wie ein Bonus für Arbeitnehmer mit mehr als zehn Dienstjahren.

Bei den Ländern mit neuen Tarifverträgen ist **Österreich** zu nennen, wo ein Mindestlohnanstieg von 3% erzielt wurde; der Reallohnanstieg beträgt 2,9% und mindestens 43,60 €. Im Gegensatz zu früheren Jahren enthält der neue Vertrag der Metall verarbeitenden Industrie keine Verteiloption, wonach Unternehmen - aufgrund von Arbeitsvereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat - als Gegenleistung für einen höheren Lohnanstieg einen Teil davon bestimmten Arbeitnehmergruppen zuweisen können.

**Portugal** (Fequimetal) sicherte einen Lohnanstieg von 4.1%, wobei Verbesserungen auf lokaler Ebene möglich sind.

In **Schweden** erzielte Svenska Metall 2001 eine Steigerung von 2,3% im Rahmen des nationalen Tarifvertrags und weitere 2,0 % für 2002, wobei die Verteilung den lokalen Akteuren überlassen bleibt. Die schwedische Gewerkschaft für Angestellte, SIF, konnte 2001 eine Erhöhung von 1,8% und eine individuelle Lohnanpassung von schätzungsweise mindestens 0,7% durchsetzen. Die individuelle Lohnanpassung wird auf lokaler bzw. Unternehmensebene von den lokalen Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebern

verhandelt werden. Allen Mitgliedern wird laut Vertrag ein Mindestlohnanstieg von 700 SK garantiert, die Mindestlöhne werden um 3% erhöht.

In den meisten der 15 EU-Ländern ist ein geringer Anstieg bei den Löhnen zu verzeichnen, aber diese Steigerungen sind sehr gemäßigt, wobei die Mehrheit der Bericht erstattenden Länder 2001 unter der EMB-Koordinierungsregel lagen (siehe Details in Kap. 7). Dieses Bild wird sich auch 2002 nicht ändern.

Es ist wichtig zu wissen, dass weitere Verbesserungen auf Unternehmensebene in den meisten Ländern (wie **Italien**) oder im Rahmen des allgemeinen Vertrags (wie in **Dänemark**) möglich sind. In der **Schweiz** gibt es Tarifverhandlungen nur auf Betriebsebene.

Der Großteil der Tarifverhandlungsstrukturen ist ein aus zwei Ebenen bestehendes System: Die Verhandlungen finden auf nationaler/sectoraler Ebene *und* auf Unternehmensebene statt. Die genannten Zahlen für den Lohnanstieg beziehen sich üblicherweise auf die auf nationaler oder sectoraler Ebene geschlossenen Verträge. Manchmal ist der auf Betriebsebene zu verteilende Anteil bereits inkludiert (**Österreich**), manchmal nicht (**Norwegen**). Die meisten Verträge enthalten eine Steigerung des Mindeststandardlohns, die dann auf Unternehmensebene noch angehoben werden kann. In Ländern wie **Österreich, Belgien, Finnland** und **Deutschland** sind weitere Verbesserungen auf Betriebsebene möglich. In den Niederlanden werden 20 bis 25% der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene ausgehandelt, das entspricht zwei Dritteln in Dänemark.

Mittel- und osteuropäische Länder:

Die **Tschechische Republik** berichtete von vier Vereinbarungen:

- Flugzeugbau: Steigerung des Mindestlohns um 5% und des Durchschnittslohns um 4%
- Stahl: Mindestlohnanstieg von 10%
- Gießerei: Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen gesichert, Mindestlohnanstieg um 14%
- Elektronik: Mindestlohnanstieg von 14% Zusätzlich: 3%ige Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen.

**Slowenien** berichtet über einen Lohnanstieg von 9,1% 2001 und 2,7% für 2002 plus 14,50 € – das bedeutet ca. 3%. Eine weitere Steigerung wird nach den Verhandlungen im Rahmen des neuen Lohnsystems erwartet (Mittel- und osteuropäische Länder, siehe Kap. 8).

EUCOB@-Tabelle 6: Lohnpolitik in der europäischen Metallindustrie 2001/2002						
	M	J	Nat/reg	Lokal	Andere	Details
A	Nicht festgelegt	11/01-	X/X	Verbesserungen möglich		Anhebung des Mindestlohns: 3%, (=1.187,92 €) Reallohnsteigerung 2,9% , aber mind. 43,60 € Im Gegensatz zu früheren Jahren enthält der neue Vertrag der Metall verarbeitenden Industrie keine Verteiloption, wonach Unternehmen - aufgrund von Arbeitsvereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat - als Gegenleistung für einen höheren Lohnanstieg einen Teil davon bestimmten Arbeitnehmergruppen zuweisen können.
B	24	01-02	1,5% (5 BEF zum Durchschnittslohn von 330BEF/h)	Verbesserungen möglich	01: Nicht staatliche Pension: 1,25% 02: 1,5%	01: 1,5 % Lohnanstieg/ 2,82 % (automatische Indexierung zusätzlich zur Lohnerhöhung) 02: 0,9% Lohnanstieg + 1,97 % automatische Indexierung
DK	48	00-03	Ca. 1/3 der Lohnkosten	Ca. 2/3 der Lohnkosten: Gesamtlohnanstieg 01: 3,1%	1% alles, außer Löhne	Mindestlohn: 3/01: 84,40 Dkr 3/02: 86,40 Dkr Lehrlingsgehalt: 3-4% Leistungen 2000: 5%; 02: 2%
F						
FIN-Metalli	24	01-03	Nat./mind. 2,1%	Verbesserungen möglich		01: 2,4%

EUCOB@-Tabelle 6: Lohnpolitik in der europäischen Metallindustrie 2001/2002						
	M	J	Nat/reg	Lokal	Andere	Details
FIN-TL, STL, IL, TEK	24	01-03	2,2-2,7% minimum	Verbesserungen möglich - teilweise auf Werkzebene verteilt		TL + STL: 2,9% in 01 TL + STL: 2,2% in 02; Rest in Tabellen bis zu 4%
D	24	02-03	Nat./reg.		Auswirkung des neuen Schemas für Arbeiter + Angestellte: 02: 0,5; 03: 0,5	2,1% Lohnanstieg: Mai 01 - Feb. 02; Ab Juni 02: 4,0%; eine einmalige Zahlung von 120 € für Mai 02 03: 3,1 % ab Juni 2003.
NL	24	Jul00	Jul02	Löhne 20-25% höher als nat. Mindeststandards	Weitere Differenzierung auf Betriebsebene	3,45 % per 1/10/2001
IRL	33			Zuwachsteilung verhandelbar		
I	24	01-02	3,5% auf 2 Jahre	Laufende Verhandlungen auf Betriebsebene		Vertrag von FIOM nicht unterzeichnet.
NOR	24	02-04	Nat./ Lok.			Lohnanstieg: 00: 4,5; 01: 4,7; 02: 4,8% (nat.+ lokale Ebene gemeinsam)
P-SIMA	24- 36			Jährliche Anpassung der Verträge		
P- Fequi- metal	12	02	4,1	4.1% direkt/ Verbesserungen möglich		Löhne: 00: 3,5; 01: 3,7; 02: 4,1
UK						
EL	24	02-03	Nat.			Lohnanstieg: 02: 3,0 (33,14 €) 03: 4,5 (38,31 €)
E						
S- Metall	36	01-04	Nat/lok.	Verteilung durch lokale Akteure		2001: 2,3 % in nationalen Verträgen, 2002: 2,0 % in nationalen Verträgen,
S SIF + CF	36	01-04		Verbesserungen möglich		01/02/02 1,8 % + individuelle Lohnanpassung schätzungsweise mindestens 0.7% (Hinweis: Die individuelle Lohnanpassung wird auf lokaler bzw. Unternehmensebene von den lokalen Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebern verhandelt werden.)  Allen Mitgliedern wird laut Vertrag ein Mindestlohnanstieg von 700 SK garantiert (01/02/01 – 31/03/04). Die Mindestlöhne werden um 3% angehoben.
CH	60	98-03	Nat./ Lok.	Löhne nur auf Betriebebene		
CZE- Luft- und Raumf.	12	02	Sektor			Mindestsatz um 5% und Durchschnittslohn um 4% angehoben.
CZE- Stahl	36	01-03	Sektor			Mindestlohnanstieg von 10 %
CZE- Gießere i	12	02	Sub- sektor	Unternehmen		Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen, Mindestlohnanstieg um 14%
CZE- Elektro	24	01-02	Sektor	Unternehmen		Mindestlohnanstieg von 14% Anhebung des Durchschnittslohns um 3% in einzelnen Unternehmen
SLO	24	00-02	Nat./ Sektor	Unternehmen	Wir erwarten eine weitere Anhebung nach Verhandlungen im Rahmen des neuen Lohnsystems	01: 9,1 02: 2,7 % + 14,50 EUR (3%)



## 5.2. Arbeitszeit

Für den letzten Eucob@-Bericht erhielten wir 9 Berichte aus 7 Ländern (**Norwegen, Finnland, Niederlande, Italien, Österreich, Schweden und Vereinigtes Königreich**/Ford Motor Company). Da diese Verträge immer noch gültig sind, haben wir sie wieder *kursiv* geschrieben. Diesmal erhielten wir 5 Berichte aus 4 Ländern. Die Basisverträge laufen noch, wie z. B. die 1999 geschlossene nationale Vereinbarung über die Arbeitszeitverkürzung in **Italien**. In **Österreich** ist die Situation ähnlich, da der Kollektivvertrag zur Arbeitszeitflexibilität 1999 auf unbefristete Zeit verlängert wurde. In **Finnland** wurden die Arbeitsstunden 2002 um einen Tag (8 Stunden) gekürzt. Aus **Schweden** berichtete Svenska Metall von einer Arbeitszeitverkürzung um 0,2 Wochenstunden für 2001 und um 0,1 Wochenstunden für 2002. Die schwedische Gewerkschaft für Angestellte - SIF - berichtete über eine Senkung der Jahresarbeitszeit um einen Tag. Diese Maßnahme ist Teil der Vereinbarung aus 1998, laut der die Arbeitszeit bis 2004 um sechs Tage reduziert werden soll.

<b>EUCOB@-Tabelle 7: Arbeitszeit in der europäischen Metallindustrie 2001/2002</b>		
<b>C</b>	<b>Verkürzung</b>	<b>Flexibilisierung</b>
<b>DK</b>	<i>98: Kürzung für die 2. und 3. Schicht von 35 auf 34 Stunden; 00: zusätzlich 5 Urlaubstage für alle (Nun insgesamt 6 Wochen)</i>	<i>98: 1 Stunde Erweiterung der täglichen Arbeitszeit ohne Bonus Erweiterung der Anpassungszeit von 6 auf 12 Monate; 00: Arbeitszeit kann wöchentlich, monatlich oder jährlich festgelegt werden. Im Fall von Experimenten: alternative Arbeitszeitvereinbarungen möglich</i>
<b>I</b>	<i>Die Verträge wandten die neue gekürzte Zeit im Rahmen der nationalen Vereinbarung (1999) für Schichtarbeiter an und verhandelten den „Zeitausgleich“ (für Überstunden).</i>	<i>Vertrag 99 Betriebe &gt;200: 200 Überstunden bezahlt zum halben Satz Betriebe &lt;200: 250 Stunden zu 25% bezahlt (Tag) und 50% (Nacht). Die ersten 32 bzw. 40 Stunden können nicht verhandelt werden. Wöchentliche Flexibilität: 32 - 48 Stunden; 64 Stunden/per annum nur für Saisonarbeit</i>
<b>NL</b>	<i>2000: 1736 Stunden pro Jahr 2001: 1728 Stunden pro Jahr 2002: 1728 Stunden pro Jahr</i>	<i>Recht auf Teilzeitarbeit für alle Arbeitnehmer.</i>
<b>A</b>	<i>2000: Der im Oktober 1997 unterzeichnete Kollektivvertrag über die Arbeitszeitflexibilität lief 1999 ab und wurde 1999 auf unbestimmte Zeit verlängert. Die Wochenarbeitszeit kann daher zwischen 32 und 45 Stunden schwanken, mit einem „Zeitausgleich“ ab der 41. Stunde.</i>	
<b>P</b>	<i>Durch den von SIMA unterzeichneten Tarifvertrag wurde erstmals die 40-Stunden-Woche eingeführt.</i>	<i>Der Tarifvertrag beinhaltet die Flexibilisierung der Arbeitszeit</i>
<b>FIN/ metalli</b>	<i>2002: ein Tag (8 Stunden); keine Überstundenbeschränkung</i>	<i>Keine Überstundenbeschränkung</i>
<b>NOR</b>	<i>5 zusätzliche Urlaubstage</i>	<i>Schätzungsweise 0,9 2000; 0,4 2001</i>
<b>S</b>	<i>Svenska Metall: 2001, um 0,2 Wochenstunden verkürzte Arbeitszeit 2002, 0,1 Stunde pro Woche SIF Arbeitszeitverkürzung um einen Tag = schätzungsweise auf 0,5 %. (In Kombination mit der Vereinbarung aus 1998, laut der die Arbeitszeit bis 2004 um sechs Tage reduziert werden soll.</i>	
<b>CH</b>	<i>Höhere Flexibilität</i>	

### 5.3. Pensionen und Vorruhestand

Im letzten Bericht wurden 8 Berichte genannt (**Belgien, Deutschland, Österreich, Niederlande, Schweden, Dänemark, Vereinigtes Königreich**) und die Einführung des Arbeitszeitgesetzes für die 35-Stunden-Woche in **Frankreich**. Alle diese Verträge sind noch gültig und müssen berücksichtigt werden. Wir haben sie daher in der Tabelle unten kursiv angeführt. Neue Verträge gibt es in **Österreich**, wo 2000 neue Regelungen für Teilzeitarbeit von älteren Arbeitnehmern eingeführt wurden und Fragen wie Abfertigungen und Bonusse enthalten sind; dieses Jahr wird berichtet, dass die Signatäre die Regierung in einer gemeinsamen Resolution aufgefordert haben, die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Frühpensionen aufrecht zu erhalten. Schweden berichtet über neue Optionen für Arbeitnehmer, die entscheiden können, ob sie die Arbeitszeitverkürzung für den Vorruhestand oder für die Senkungen der Arbeitszeit nutzen wollen.

<b>EUCOB@-Tabelle 8: Pensionen und Vorruhestand in der europäischen Metallindustrie 2001/2002</b>				
<b>C</b>	Anpassung der Pensionsskala	Zusätzliches Pensionssystem	Finanzierung des Vorruhestands	Finanzierung der Reduzierung für ältere Arbeitnehmer
<b>B</b>	<i>Private Pensionsvorsorge: (1%): 0.5% Verbesserung</i>	<i>Frühpension: Nat. Ebene: Ab 58 Jahre Reg. Ebene: Ab 57 Jahre Betriebsebene: Ab 56 Jahre</i>		
<b>DK</b>	<i>In 4 Jahresraten stieg der Beitrag für Arbeiter auf 9% und für Angestellte auf 8,1%. 2/3 bezahlt der Arbeitgeber und 1/3 bezahlt der Arbeitnehmer.</i>			
<b>D</b>			<i>Ab dem Alter von 57 Jahren haben Arbeitnehmer max. 6 Jahre lang Anrecht auf ein Teilzeit-Frühpensionsverfahren. Von 57 - 60 erhalten Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigte) 82% ihres Nettogehalts (3 Jahre lang); vom 60. bis zum 63. Lebensjahr erhalten diejenigen, die zu arbeiten aufhören, weitere drei Jahre lang 82% ihres Nettogehalts; von 63 bis zum regulären Pensionsantritt erhalten die betreffenden Personen eine einmalige Abfindung (von DM 450 für jeden Monat zwischen Vorruhestand und regulärem Ruhestand) als Ausgleich für die Kürzung gegenüber den regulären Pensionen. Die betroffenen Unternehmen sind gegen "Überbeanspruchung" geschützt: in den ersten beiden Jahren des vereinbarten Zeitraums können sich 4% des Betriebspersonals, im dritten Jahr 5% des Personals beteiligen.</i>	
<b>E</b>			<i>Vorruhestand unter speziellen Bedingungen.</i>	
<b>NL</b>			<i>Arbeitnehmer über 55 müssen keine Überstunden machen oder Schichtarbeit verrichten.</i>	
<b>A</b>	<i>2000: Neuregelung der Teilzeit für ältere Arbeitnehmer eingeführt, einschließlich Fragen wie Abfertigung und Bonusse; dieses Jahr wird berichtet, dass die Signatäre die Regierung aufgefordert haben, die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Frühpension aufrecht zu erhalten.</i>			
<b>S</b>	<i>Eine der neuen Optionen für die Arbeitnehmer war, dass sie die Arbeitszeitverkürzung für den Vorruhestand anstelle kürzerer Arbeitszeiten nutzen können.</i>			
<b>GB</b>	<i>Frühpensionsschema: In den letzten 13 Arbeitswochen, die dem 65. Geburtstag vorangehen, wird den Arbeitnehmern 1 bezahlter Arbeitstag pro Woche (beschränkt) zugestanden.</i>			
<b>NOR</b>	<b>Die Arbeitgeber müssen die Pensionsfragen mit den lokalen Vertrauensmännern besprechen, deren Ziel es ist, eine kollektive Firmenpension zusätzlich zur staatlichen Versicherungsvorsorge zu erlangen.</b>			
<b>CH</b>	Nur unternehmensspezifische Vereinbarungen			

## 5.4. Berufsbildung

Für den Eucob@-Bericht 1999/2000 erhielten wir Berichte aus **Belgien, Dänemark, den Niederlanden, Norwegen, Schweden und der Tschechischen Republik**, im vergangenen Jahr erhielten wir zusätzlich Berichte aus **Österreich, Finnland, Deutschland und Italien**. Die Vereinbarungen sind zum Großteil noch in Kraft, manchmal wurden auf Basis der vor zwei Jahren geschlossenen Verträge neue Vereinbarungen getroffen. Das ist in **Schweden** der Fall: eines der Ergebnisse der früheren Vereinbarung war, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf einen eigenen vom Unternehmen bereit gestellten Plan für die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen haben sollte, wenn er oder sie das wünschte. Einige Veränderungen erfolgten auch bei den Erfordernissen für die Aufteilung der Löhne, nämlich dass Arbeitnehmer mit geringer Lohnerhöhung bei der Ausbildung besondere Berücksichtigung zuteil werden soll. In **Österreich** wurde eine gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung weiterer Ausbildungsaktivitäten auf Betriebsebene unterzeichnet; außerdem einigten sich die Parteien auf die Schaffung einer Arbeitsgruppe, um ein für Juni 2002 geplantes Meeting der Sozialpartner über Berufsbildung und Weiterbildung vorzubereiten.

Die anderen Vereinbarungen konzentrierten sich auf die Verbesserung der bestehenden Berufsbildungssysteme (**Schweden, Niederlande**), auf Lohnerhöhungen (**Deutschland, Niederlande**) oder bessere Bedingungen (**Finnland, Norwegen**). In einigen Mitgliedstaaten wie in **Portugal, der Tschechischen Republik und der Slowakei** ist die Berufsbildung noch nicht gesetzlich in den Tarifverträgen verankert.

EUCOB@-Tabelle 9: Berufsbildung in der europäischen Metallindustrie 2001/2002		
C	Bildungsfonds	Verbesserung der Ausbildungsbedingungen
B		1. Spezifische Maßnahmen für bezahlten Urlaub (bis zu 3 Jahre) u. a. für: Personalausbildung
DK	- Die Beiträge für verschiedene Organisationen wurden angehoben. - Die Fonds für Angestellte und Arbeiter wurden zusammengelegt.	
D		3% Lohnerhöhung für in Berufsausbildung befindliche Mitarbeiter.
F		Zugang zu Berufsbildungsplänen und -aktivitäten (Zweiparteien-Qualifikation und Zertifikat für Metaller) für Zeitarbeiter + Jugendliche; Neue Klassifizierungsstruktur in Bezug auf Löhne, Arbeitszeit und Berufsbildung.
I	Alle Vereinbarungen beinhalten die Verpflichtung der Arbeitgeber für Berufsbildung während der Arbeitszeit im Hinblick auf neue Qualifikationen von Arbeitnehmern und die Organisation der Arbeit.	
NL		Die Unternehmen zahlen 0,81% des Gesamtlohnaufkommens in einen Fond für Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ein.
A	Eine gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung weiterer Ausbildungsaktivitäten auf Betriebsebene; außerdem einigten sich die Parteien auf die Schaffung einer Arbeitsgruppe, um ein für Juni 2002 geplantes Meeting der Sozialpartner über Berufsbildung und Weiterbildung vorzubereiten.	
P		
FIN		Bestimmte staatliche Maßnahmen für die Anhebung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsbildung sowie der Ressourcen für Universitäten.
S	Zusätzlich zur bestehenden Vereinbarung über Ausbildung und Entwicklung: „Die individuelle Entwicklungsplanung kann eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen des Personals und des Unternehmens sein. Für jeden einzelnen Arbeitnehmer, der dies wünscht, soll ein individueller Entwicklungsplan erstellt werden.“ Der einzelne Arbeitnehmer hat mehr Rechte und größeren Einfluss auf die Ausbildung, insbesondere, wenn der Arbeitnehmer eine geringe oder schlechten Lohnsteigerung hat. Eines der Ergebnisse der Vereinbarung war, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf einen eigenen vom Unternehmen bereit gestellten Plan für die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen haben sollte, wenn er oder sie das wünschte. Einige Veränderungen erfolgten auch bei den Erfordernissen für die Aufteilung der Löhne, nämlich dass Arbeitnehmer mit geringer Lohnerhöhung bei der Ausbildung besondere Berücksichtigung zuteil werden soll.	
NOR		Das Recht des Arbeitnehmers auf die Qualifikationsdokumentierung wurde verstärkt.
CH	Variabel	
CZE-	Gießerei/Stahl: Die Bedingungen für die Entwicklung der Qualifikationen der Arbeitnehmer und ihre eigene Umqualifizierung wurde verhandelt.	

## 5.5. Andere Vereinbarungen

Wir beschlossen, die abschließende Kategorie “andere Vereinbarungen” einzufügen, weil die Vielfältigkeit der europäischen Tarifverhandlungen nicht nur ein Schlagwort, sondern Realität ist. Die eingehenden Berichte reichen von Lohnfortzahlung bei Krankheit (**Österreich**) über verbesserte Bestimmungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (**Schweden, Tschechische Republik**) bis zum Recht auf Unterrichtung und zur Gleichbehandlung (**Italien**). Es scheint daher, dass wir gut daran taten, diese Kategorie, für die 6 Berichte eingingen, hinzuzufügen (Tabelle 10).

<b>EUCOB@-Tabelle 10: Andere Vereinbarungen</b>	
<b>C</b>	<b>Inhalt</b>
<b>I</b>	Information über befristete Verträge und Zeitarbeiter. Gleichbehandlung (Löhne, Gewerkschaftsrechte, Arbeitszeit usw.)
<b>A</b>	Durch die Änderung der gesetzlichen Vorschriften für Lohnfortzahlung nach Arbeitsunfällen verlängerte die Regierung die Frist für den Anspruch auf Krankengeld, reduzierte aber gleichzeitig den Anspruch auf kollektivvertraglich vereinbartes Krankengeld um 6 Wochen. Um den Einkommensverlust auszugleichen, einigte man sich auf zusätzliches Krankengeld nach Arbeitsunfällen, tarifvertraglich vereinbarte Regelungen für Kilometergeld, Verbesserung der gesetzlichen Bestimmung und Erhöhung der Tagesdiäten für Auslandsreisen.
<b>FIN</b>	Metalli: Anhebung der einkommensabhängigen Arbeitslosenunterstützung (Verhältnis zwischen täglicher Arbeitslosenunterstützung und früherem Einkommen). Gemeinsame Arbeitsgruppe für Entwicklung (Arbeitgeber und Gewerkschaft), um Erfahrungen bei der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und des Wohlbefindens des Personals zu sammeln und auszutauschen sowie weitere Ausbildungs- und Entwicklungsprojekte.
<b>S</b>	Svenska Metall: Gesundheit und Sicherheit. Einige Fortschritte wurden erreicht bei der Vereinbarung zu Gesundheit und Sicherheit, z. B. lokale Zusammenarbeit, Schulungen über Arbeitsumgebung und Gesundheitsdienst am Arbeitsplatz. SIF - siehe den letzten Eucob@-Bericht: Arbeitsumgebung/Gesundheit und Sicherheit: Die bestehende Vereinbarung wurde vertieft im Hinblick auf die zusätzliche Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern und Managern im Zusammenhang mit Umweltfragen. Die Sozialpartner werden auf nationaler Ebene gemeinsam die Auswirkungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und des Einsatzes der neuen Technologie auf die Arbeitsumgebung untersuchen.
<b>NL</b>	Weitere Dezentralisierung von Tarifverhandlungen, Differenzierung auf Betriebsebene, zeitsparende Möglichkeiten auf Betriebsebene, Schutz von Gewerkschaftsfunktionären, religiöse Feiertage und Untersuchung der Modernisierung des Rangfolgeverfahrens (job ranking system).
<b>CZE-</b>	Gießerei/Flugzeugbau: Bedingungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Forderungen von Arbeitnehmern, die die Gewerkschaftstätigkeit in Betrieben sichern.
<b>SLO</b>	Verteidigung bestehender Arbeits- und Gewerkschaftsrechte in dem <a href="#">Teil, der sich mit Normen beschäftigt</a>

## 6. Bedeutung und politische Aspekte der Tarifverhandlung, nächste Schritte

In Kapitel 5 präsentierten wir die Ergebnisse der letzten Verhandlungsrunden in der europäischen Metallindustrie. In diesem Kapitel wollten wir die Meinung der EMB-Mitgliedsorganisationen zu spezifischen Punkten der abgeschlossenen Verträge ermitteln. Zu diesem Zweck fügten wir eine gesonderte Frage ein (6.1.). Wir wollten auch Informationen über das „Klima“, in dem diese Verhandlungen stattfanden, d. h. war es das „normale Procedere“ oder waren sie von Gewerkschaftsaktionen begleitet (6.2.).

### 6.1. Bedeutung der letzten Verhandlungsrunde

Wir haben soeben die Zahlen präsentiert, insbesondere in Bezug auf die Lohnpolitik, kennen aber die Bedeutung dieser Ergebnisse noch nicht. Dazu haben wir sechs Antworten erhalten. **Österreich** berichtet, dass die „letzten Lohnrunden davon überschattet wurden, dass die Mitte-Rechts-Regierung versucht hatte, die landesweiten Branchenvereinbarungen auf Betriebsebene zu verlagern und die gesetzlichen Bestimmungen zum Nachteil der

Arbeitnehmer zu ändern; den Sozialpartnern gelang es jedoch, für beide Seiten annehmbare Ergebnisse zu erreichen“. Für die schwedische Angestelltengewerkschaft SIF war es am wichtigsten, Garantien für den Lohnanstieg für alle, flexible Arbeitszeiten und die Höhe des Lohnanstiegs durchzusetzen. In **Norwegen** berichtete Fellesforbundet über die Bedeutung der Tatsache, dass die Arbeitgeber die Pensionsfragen mit den lokalen Vertrauensmännern besprechen müssen, deren Ziel es ist, eine kollektive Firmenpension zusätzlich zur staatlichen Versicherungsvorsorge zu erlangen. In den **Niederlanden** lag der Schwerpunkt, abgesehen von der Anhebung der Löhne, auf den verschiedenen Aspekten der Berufsbildung wie die Förderung von Ausbildung und Kursen, die Verbesserung der Qualität solcher Kurse und die gerechte Aufteilung der Ausbildungskosten.

**Die Tschechische Republik (Stahl) berichtete, dass eine Tarifverhandlung zum aller ersten Mal eine drei Jahre gültige Tarifvereinbarung gebracht hatte. Einige Betriebsvereinbarungen im Gießereisektor kamen nicht zustande, was die Bedeutung der Sektorenvereinbarung noch steigern wird. Slowenien berichtete, dass SKEI gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingesetzt hatte.**

## 6.2. Politische Aspekte der Tarifpolitik

Wie bereits zuvor erwähnt, wird das „Klima“ für Tarifverhandlungen in Europa rauer. In **Italien** fand aus Protest gegen die drastischen Veränderungen, die Auswirkungen auf die gesamte Arbeitsmarktpolitik haben, ein Generalstreik statt. Ende September 2001 wurden in einer in Verona abgehaltenen nationalen Generalversammlung von 5000 FIOM-Vertretern ein landesweiter Generalstreik in den Werken der Metallarbeiter und für 16. November eine Demonstration in Rom beschlossen. Das war der zweite Streik nach einem erfolgreichen von lokalen Demonstrationen begleitenden achtstündigen nationalen Streik am 6. Juli. Die Demonstration zugunsten der Unterstützung der nationalen Tarifverhandlungen und der Demokratie am Arbeitsplatz, d. h. das Mitspracherecht aller Arbeitnehmer bei Tarifvereinbarungen, richtete sich auch gegen das so genannte „Weißbuch“ der Regierung. Es fordert die Abschaffung nationaler Tarifverhandlungen, die Lohndifferenzierung in verschiedenen Regionen, die totale Flexibilität des Arbeitsmarktes und der Löhne, die Abschaffung der Dreiparteien-Entscheidung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung. Außerdem fordert es ein neues Einwanderungsgesetz, wonach Migranten die Aufenthaltserlaubnis entzogen wird, wenn ihre Arbeit beendet ist und sie das Land verlassen müssen. Unsere Kollegen von FIOM berichteten auch, dass die Metallarbeiter und FIOM mit der nationalen Demonstration in Rom zum Ausdruck bringen wollten, dass sie dieses „Diktat“ der Arbeitgeber ablehnten, sie die Karten für nationale Verhandlungen neu mischen und sich für die Demokratie und gegen jede Art von Zwangsmaßnahmen einsetzen wollten.

In **Spanien** fand am 20. Juni 2002 ein Generalstreik statt. Dieser Generalstreik wurde als „Mobilisierung der Gesellschaft als Ganze“ gegen die Beschneidung von Arbeitnehmerrechten und die Kürzung der Arbeitslosenunterstützung, gegen die Einführung eines neuen Produktionsmodells, das auf instabiler Beschäftigung und niedrigen Lohnkosten, der Willkürmacht der Arbeitgeber und der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beruht, organisiert. Mit dieser Politik untergräbt die spanische Regierung das Gleichgewicht zwischen Wirtschaftswachstum und sozialem Zusammenhalt, das beim Gipfel von Lissabon verkündet und in Barcelona ratifiziert worden war. Die spanischen EMB-Mitglieder veranstalteten diesen Streik, um den Gleichschritt der spanischen Gesellschaft in Bezug auf Gerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt sowie bessere Arbeits- und Lebensbedingungen mit Europa einzufordern.

Der erste große Streik nach der Euro-Einführung fand in **Deutschland** statt. Nach einem zehntägigen Streik erzielte die IG Metall eine Vereinbarung über ca. 4% für 2002 und 3,1% für 2003. Alle EMB-Mitglieder wurden mithilfe des Eucob@-Systems darüber informiert, welche Unternehmen in Streik traten. Wegen des neuen deutschen Arbeitsgesetzes

ersetzte die IG Metall ihre traditionellen lang andauernden Streiks gegen ausgewählte Arbeitgeber durch kürzere, plötzliche Arbeitsniederlegungen, die nur einen Tag andauerten. Alle Eucob@-Korrespondenten wurden täglich darüber unterrichtet, welche Betriebe in Streik traten, so dass Streikbrechen hintangehalten wurde. Der EMB startete einen Aktionsplan zur Unterstützung der von der IG Metall organisierten Streiks. Der EMB und die IG Metall veranstalteten am 10. Mai eine gemeinsame Pressekonferenz und nahmen die „Frankfurter Erklärung“ an. Wir meinen, dass die vom EMB unternommenen Maßnahmen die Effizienz des Eucob@-Informationssystems unter Beweis stellten. Der EMB wird eine Analyse des Streiks in Deutschland im Hinblick auf die Dynamik der Europäisierung von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen durchführen.

Ende März 2002 organisierten der **niederländische** FNV Bondgenoten und CNV Bedrijvenbond einen Streik bei **Philips**, um einen neuen Tarifvertrag durchzusetzen. Anlass für diesen massiven Streik war die Weigerung von Philips, einem 3,5% Lohnanstieg für einen Tarifvertrag von 15 Monaten zuzustimmen, was der Aufrechterhaltung der Kaufkraft der Verbraucher in den Niederlanden entsprochen hätte. Das Angebot Philips' lag bei 2,5%. In den Niederlanden verhandelt Philips traditionellerweise einen nationalen Tarifvertrag, getrennt vom allgemeinen nationalen „metal-electro“-Tarifvertrag, aus.

<b>EUCOB@-Tabelle 11: Politischer und wirtschaftlicher Hintergrund 2001/2002</b>		
<b>C</b>	<b>Instrumente</b>	<b>Politische Implikationen</b>
<b>DK</b>	National Sektoral	*Zweiparteienv Verhandlungen und Mediation *2000: Abstimmung mit einer Zustimmungsrate von 80% „Der Vertrag ist eine Referenz für den gesamten Privatsektor
<b>D</b>	Zweiparteien	10tägiger Streik im April 02
<b>E</b>	Zweiparteien	Generalstreik am 20. Juni 02
<b>I</b>	9 Monate Zweiparteien-Verhandlungen - Vermittlung durch das Arbeitsministerium -40-Stunden-Streik	-Nationale intersektorale Dreiparteien-Rahmenvereinbarung, die die Gewerkschaftsforderungen festlegte -Ursprünglich lehnten die Arbeitgeber einen nationalen Tarifvertrag vehement ab und verlangten die totale Flexibilität von Arbeitszeiten und Verträgen; -Größter Streitpunkt: das Recht auf nationale Tarifverhandlungen. Generalstreik im November 01
<b>NL</b>	Zweiparteien	Streik bei Philips
<b>A</b>	Zweiparteien	Insgesamt verliefen die Verhandlungen aufgrund des ambivalenten wirtschaftlichen Kontexts und des anhaltenden Konflikts zwischen der Mitte-Rechts-Regierung und den Gewerkschaften äußerst schwierig.
<b>S</b>	Zweiparteien	In Schweden gibt es eine Vereinbarung zwischen den Parteien im Industriesektor, was bedeutet, dass die Parteien auf Sektorebene 3 Monate vor Ablauf der Vereinbarung in eine neue Verhandlungsrunde einsteigen müssen. Die Sektorenparteien haben sodann 2 Monate Zeit, um einen neuen Vertrag zu erreichen. Wenn sie scheitern, erfolgt im letzten Monat ein Vermittlungsversuch durch zwei bestellte Vermittler. SIF: Schiedsspruch laut dem so genannten Industrieabkommen, das von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden der Fertigungsindustrie unterzeichnet wird.
<b>SLO</b>	4 Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite, 3 Verbände und 3 Sektionen auf Arbeitgeberseite	Wir führten einen zweistündigen Warnstreik durch und kündigten einen eintägigen Generalstreik in der Branche an.

## TEIL III: Bewertung der europäischen Koordinierungsregel

### 7. Bewertung der europäischen 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 diskutierten die methodologischen Probleme des Vergleichs der nationalen Daten auf europäischer Ebene im letzten Eucob@-Bericht im Detail. Das muss hier nicht nochmals gesagt werden, aber wir möchten einfach nur daran erinnern, dass die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass der Hauptbezugspunkt für die EMB-Mitglieder der sein muss, die Kaufkraft zu erhalten und eine ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätssteigerungen erzielt werden muss“. Wie dies umgesetzt wird, liegt im Ermessen der einzelnen Gewerkschaften, aber erwähnt werden unter anderen Elementen die Einkommensverteilung, verbesserte Löhne und Gehälter, Arbeitsplatzbeschaffung, einschließlich Ausbildung und Arbeitszeitverkürzung, neue Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung von Gleichbehandlung und der Vorruhestand. Die Koordinierungsregel ist so zu interpretieren, dass sie das „gesamte Tarifverhandlungspaket“ umfasst - und nicht nur die Lohnelemente.

Wir haben beschlossen, dass

- 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**);
- die nationalen Verhandlungsergebnisse, um einen Vergleich der Ziffern in Europa zu gestatten, mit den Eurostat-Ziffern für die Inflation des Verbraucherpreises und die Produktivitätsentwicklung der Gesamtwirtschaft verglichen werden müssen.

Wir verwenden in diesem Bericht für die **EU-Mitgliedstaaten** die Daten aus dem im Frühjahr 2002 veröffentlichten Bericht über die Wirtschaftstrends (in „Europäische Wirtschaft“, Beiheft A). Diese Daten können von der folgenden Internetseite heruntergeladen werden: [www.http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance](http://europa.eu.int/comm/economy_finance).

Bei den **nicht-EU-Ländern** wie **Norwegen** und der **Schweiz** mussten wir die OECD-Daten zu Hilfe nehmen. Wir bezogen uns auf die letzte Ausgabe von „OECD Wirtschaftsausblick“ vom Dezember 2002. Wir weisen darauf hin, dass das keine zufriedenstellende Lösung ist, weil die Daten von Eurostat und OECD nicht übereinstimmen.

Für die Länder der EU-Beitrittskandidaten verwenden wir auch die im Mai 2002 herausgebrachten Daten aus „Europäische Wirtschaft“, Beiheft C, („Ergebnisse der Wirtschaftsprognose für die Kandidatenländer, Kommission, Frühjahr 2000.“), die auch von der oben genannten Webseite heruntergeladen werden können.

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

- Tabelle 12 auf der Grundlage wirtschaftlicher Basisdaten wie BIP, Arbeitsproduktivität, Inflation (HVPI), Einheitsarbeitskosten und Arbeitslosenzahlen. Diese Zahlen sind wichtig, um die wirtschaftliche Gesamtsituation, in der die aktuellen Verhandlungsrunden stattfinden, zu verstehen.
- Tabelle 13 über europäische Tarifverhandlungen enthielt die Zahlen der

Lohnsteigerungen und den Wert der gesamten Vereinbarung (Vowa-Wert).

## 7.1. Empirische Ergebnisse 2001/2002

**Eucob@-Tabelle 12: Makroökonomische Parameter in Europa 2000/2001/2002**  
(Daten Eurostat/EU-Kommission) <sup>1) 2)</sup>

		Inflation HVPI	Arbeits- prod.	BIP	Lohnstück- kosten	Arbeits- losigkeit
<b>B</b>	00	2,7	2,1	3,7	0,4	6,9
	01	2,4	-0,4	0,8	4,0	6,6
	02	1,6	0,8	0,7	2,8	6,8
<b>DK</b>	00	2,7	2,2	3,0	1,6	4,4
	01	2,3	0,8	1,0	3,7	4,3
	02	2,4	1,6	1,7	2,3	4,2
<b>D</b>	00	2,1	1,1	2,9	1,0	7,8
	01	2,4	0,1	0,6	1,5	7,7
	02	1,4	0,9	0,4	1,1	8,1
<b>EL</b>	00	2,9	4,4	4,2	1,7	11,1
	01	3,7	4,4	4,1	0,9	10,5
	02	3,8	3,1	3,5	3,2	9,9
<b>E</b>	00	3,5	0,8	4,2	2,9	11,3
	01	2,8	0,3	2,7	3,8	10,6
	02	3,6	0,5	1,9	3,6	11,4
<b>F</b>	00	1,8	1,4	3,8	0,7	9,3
	01	1,8	-0,2	1,8	2,9	8,5
	02	1,9	0,3	1,0	2,4	8,8
<b>IRL</b>	00	5,3	5,0	10,0	3,6	4,2
	01	4,0	2,6	5,7	6,4	3,8
	02	4,8	2,0	3,3	5,8	4,4
<b>I</b>	00	2,6	1,0	2,9	2,0	10,4
	01	2,3	0,1	1,8	2,6	9,4
	02	2,6	-0,6	0,4	3,5	8,9
<b>L</b>	00	3,8	3,1	8,9	1,5	2,3
	01	2,4	-4,3	1,0	9,1	2,0
	02	1,9	-2,6	0,1	6,3	2,3
<b>NL</b>	00	2,3	1,1	3,3	3,5	2,8
	01	5,1	-0,6	1,3	5,7	2,4
	02	3,9	-0,1	0,2	5,2	3,1
<b>A</b>	00	2,0	2,8	3,5	-0,6	3,7
	01	2,3	0,0	0,7	1,7	3,6
	02	1,9	0,6	0,7	1,6	4,3
<b>P</b>	00	2,8	1,8	3,5	4,4	4,1
	01	4,4	0,0	3,5	5,0	4,1
	02	3,5	0,0	0,7	4,8	4,6
<b>FIN</b>	00	3,0	3,9	6,1	-0,2	9,8
	01	2,7	-0,4	0,7	5,0	9,1
	02	1,9	1,2	1,4	2,1	9,1
<b>S</b>	00	1,3	1,5	3,6	5,8	5,8
	01	2,7	-0,6	1,2	4,4	4,9
	02	2,1	1,5	1,6	2,5	4,9
<b>UK</b>	00	0,8	1,9	3,1	3,0	5,4
	01	1,2	1,4	2,0	3,9	5,0
	02	1,2	0,9	1,6	2,6	5,0
<b>CH*</b>	00	1,6		3,0		
	01			1,7		
	02			1,1		
<b>NOR*</b>	00	3,1		2,3		
	01	2,7		1,7		
	02	2,25***	1,75***	2,1		

Quelle: Europäische Wirtschaft, Nr. 2/2002

\* Quelle: OECD, Wirtschaftsausblick, Dezember 2001

\*\*\* Quelle: Schätzungen von Norse Bank

1 Die Abkürzungen der Länder entsprechen den gängigen Praktiken in der EU, das heißt, dass der erste Buchstabe der Landessprache verwendet wird: Österreich (A), Belgien (B), Griechenland (EL), Dänemark (DK), Finnland (FIN), Frankreich (F), Deutschland (D), Niederlande (NL), Irland (IRL), Italien (I), Luxemburg (L), Portugal (P), Spanien (E), Schweden (S), Vereinigtes Königreich (UK), Norwegen (NOR), Schweiz (CH) und die Kandidatenländer: Bulgarien (BUL), Tschechische Republik (CZE), Estland (EST), Ungarn (HUN), Lettland (LAT), Litauen (LIT), Polen (POL), Rumänien (ROM), Slowakei (SLK), Slowenien (SLO).

2 BIP: Bruttoinlandsprodukt, Größe, Veränderung gegenüber dem Vorjahr, 1961 - 2002; Arbeitsproduktivität: Reales BIP pro beschäftigte Person; Lohnstückkosten: Lohnstückkosten, Gesamtwirtschaft, 1961 - 2002; Arbeitslosigkeit: Zahl der Arbeitslosen

als Prozentsatz der zivilen Erwerbspersonen, 1964 - 2002

Eucob@-Tabelle 13: Erfasste nationale makroökonomische Parameter																	
	Jahr	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	CH	NOR
Inflation	00	1,5	2,8		2,7				1,2	210	2,3	2,2	3,3	1,3	3,0	1,6	3,1
	01	2,5	2,4		3,4				1,7	3,3	2,6	2,8	2,5	1,7	2,8	1,0	3,0
	02	-	1,8	2,0	3,5				-	2,5	1,9	2,5	-	2,0	-	-	1,5
Prod.	00		2,1		4,6					1,8	2,5		3,5	2,7	2,1		2,1
	01		0,8		3,3					-0,75	1,6		3,5	2,5	-		2,8
	02		1,8	2,0	3,0					1,0	1,1		-	-	-		-
Arbeitslosigkeit	00				11,1					3,6	3,7			4,7		2,7	3,4
	01				10,5					3,25	3,6			4,0		2,0	3,6
	02				10,5					3,75	3,6			4,3		2,7	3,9

Tabelle 12 enthält die makroökonomischen Basiszahlen laut Kommissionsangaben; Tabelle 13 enthält die von den Eucob@-Korrespondenten übermittelten Daten. Die *kursiv* gedruckten Ziffern sind die des vorjährigen Eucob@-Berichts und erlauben einen Vergleich zwischen den nationalen und den europäischen Zahlen.

Eucob@-Tabelle 14 Vowa 2001/2002					
C		Lohnanstieg	Andere Elemente	Erklärungen	Vowa-Wert
B	01 02	1,5% (5 BEF bei Durchschnittl ohn von 330 BEF/Std.)	2,82 % (automatische Indexanpassung zusätzlich zur Lohnerhöhung)	Private Pensionsvorsorge: 1,25 %	<b>01: 4,57 %</b> <b>02: 3,87%</b>
DK	01 02	1,0 Keine Angaben	3,1 lokal	1% Auswirkung, weil mehr Urlaub	<b>01: 4,1</b>
D	01 02 03	2,1 3,5 3,5	330 DM x flat rate (3%) Auswirkung der neuen gemeinsamen Entlohnungsstruktur für Arbeiter und Angestellte: 02:0,5; 03: 0,5	2,1% Lohnerhöhung: Mai 01 - Feb. 02; Ab Juni 02: 4,0%; eine einmalige Zahlung von 120 € für Mai 02 03: 3,1 % ab Juni 2003.	<b>01: 2,4</b> <b>02: 4,0</b> <b>03: 4,0</b>
EL	02 03	3,0 4,5			<b>02: 3,0</b> <b>03: 4,5</b>
I	01 02	1,75 1,75			<b>01: 1,75</b> <b>02: 1,75</b>
A	01 02	2,9	Zusätzliches Krankengeld/Regelungen für Pkw-Fahrtkostenzuschuss		<b>01: 2,9</b>
P	01 02	3,7 4,1			<b>01: 3,7</b> <b>02: 4,1</b>
FIN/ Metalli	01 02	2,4 3,2	Arbeitszeitverkürzung 8 Stunden 2002	= 0,4%	<b>01: 2,4</b> <b>02: 3,2</b>
FIN/ TL/STL /IL/TEK	01 02	2,9 2,2	Arbeitszeitverkürzung 8 Stunden 2002	= 0,4%;	<b>01: 2,9</b> <b>0,2: 2,6</b>
S/ Svensk a Metall	01 02	2,3 2,0	0,5 + 1,3 0,5 + 0,5	0,5% = geschätzte Arbeitszeitverkürzung 1,3 für 2001= Zahl der lokalen Verteilung des Lohnanstiegs 2001 0,5% 02 = Von den zentralen Parteien geschätzte Zahl der lokal verteilten Lohnerhöhung, zusätzlich zur nationalen Vereinbarung.	<b>01: 4,1</b> <b>02: 3,0</b>
S/ SIFI	01 02	2,8 2,5	0,5 0,5	Arbeitszeitverkürzung Arbeitszeitverkürzung Keine Schätzung Berufsbildung ist eine Investition, kein Kostenfaktor	<b>01: 4,36</b> <b>02: 3,0</b>
NL	01 02	3,45 -	Berufsbildung, religiöse Feiertage		<b>01: 3,45</b> <b>02: -</b>
CH	01 02	Lohnverhandlungen nur auf Betriebsebene			

<b>NOR</b>	01 02	5,1 4,8	2001: 0,4%, weil mehr Urlaub		<b>01: 5,1</b> <b>02: 4,8</b>
------------	----------	------------	------------------------------	--	----------------------------------

EUCOB@-Tabelle 15a: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2000

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
P + i	5,1	4,9	3,4	7,3	4,5	2,7	11,6	3,6	3,4	4,5	4,4	6,6	6,6	2,8	2,8	2,8				
Vowa	3,2	4,1	3,3	5,0			5,5	1,2	3,8	2,9	3,5	3,8	3,8	2,8	3,5			5,4		

Quelle: EMB, Eucob@-Bericht 2000/2001; p+i wurde anhand der Wirtschaftsprognosen der Kommission im Dezember 2001 aktualisiert.

EUCOB@-Tabelle 15b: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2001

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
P + i	2,0	3,1	2,5	8,1	3,1	1,6	6,6	2,4	4,5	2,3	4,4	2,3	2,3	2,1	2,1	2,6				
Vowa	4,57	4,1	2,4	5,0			4,0	1,75	3,45	2,9	3,7	2,4	2,9	4,1	3,36			5,1		

EUCOB@-Tabelle 15c: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2002

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
P + i	2,4	4,0	2,3	6,9	4,1	2,2	6,8	2,0	3,8	2,5	3,5	3,1	3,1	3,6	3,6	2,1		4,0*		
Vowa	3,87		4,0	3,0				1,75	3,4	2,6/ 2,5	4,1	3,2	2,6	3,0	3,0			4,8		

\* Auf der Grundlage von Zahlen der Norge Bank

Der nächste Schritt, mit dem wir uns auseinander setzen müssen, ist die Bewertung der Koordinierungsregel. Wir können zunächst feststellen, dass es **allen EMB-Mitgliedern** gelungen ist, Vereinbarungen zu schließen, die über der Inflationsrate lagen. Mit dem Erfolg der Mitgliederorganisationen, Vereinbarungen zu schließen, die nicht nur der Inflationsrate entsprachen, sondern sogar darüber lagen, wurde auch ein grundlegendes Ziel der aktuellen Tarifverhandlungsrunden in ganz Europa erreicht. 2002 sieht das Bild ähnlich aus, mit Ausnahme von **Italien** mit seiner Inflationssteigerung.

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte die sind, die Kaufkraft zu erhalten und eine ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu erzielen. Wir haben daher in einem zweiten Schritt die Inflationsrate (i) und die Arbeitsproduktivität (p) untersucht. Addiert man die beiden Ziffern (p + i), dann erhält man die Basis für den Vergleich mit dem „Wert der

gesamten Vereinbarung“, (Vowa-Wert).

**Eucob@-Tabelle 16:  
Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: Überblick 2001/2002**

J/Rege l	Vowa $\geq$ p+i	Vowa $<$ p+i
<b>2001</b>	Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich, Finnland, Schweden, (Norwegen)	Niederlande, Griechenland, Italien, Irland, Portugal
<b>2002</b>	Belgien, , Deutschland, Österreich, Finnland (Metalli), Portugal, Norwegen	Finnland (S, STL), Niederlande, Italien, Griechenland, Schweden

Keine Zahlen von Frankreich und Spanien für 2001; 2002 keine Angaben von Dänemark

Diese Daten über Inflation und Produktivität stammen alle von der Prognose der Kommission Herbst 2002 (veröffentlicht im November 2002), daher haben wir ein leicht verändertes Bild gegenüber unserem letzten Bericht. 2001 veränderte sich dieses Bild wieder, als 5 Länder angaben, der Koordinierungsregel entsprochen zu haben, und 7 nicht. **Italien** (-0,6) und **Portugal** (-0,7) lagen immer noch in einem Bereich von  $-1,0\%$ , während die **Niederlande** (-1,0), **Griechenland** (-3,1) und **Irland** (-2,6) unterhalb dieses Bereichs blieben. Die "Bereichs"-Kategorie ist nicht Teil der offiziellen EMB-Koordinierungspolitik. Wir verwenden sie in diesem Fall, um zu zeigen, dass es nicht so dramatisch ist, hinter der Koordinierungsregel abzufallen. Das hängt mit den sich verändernden Wirtschaftsparametern nach Abschluss von Vereinbarungen zusammen. Das war infolge des wirtschaftlichen Rückgangs in Europa der Fall. Aufgrund dieser Auswirkungen konnten die für letztes Jahr erwarteten positiven Veränderungen in **Italien** nicht erreicht werden. Mit mehr als minus 1% unter der Koordinierungsregel zu liegen - das ist tatsächlich **unter** der Koordinierungsregel.

**Belgien** verzeichnete 2001 eine Vowa-Zahl von 4,57%, was weit über dem p+i-Wert von 2% ist. In **Dänemark** war die Situation mit einem Vowa-Wert von 4,1% und einer p+i-Zahl von 3,1% ähnlich. Dieses Ergebnis war hauptsächlich auf den durchschnittlichen Lohnanstieg auf Betriebsebene zurückzuführen. In **Finnland** waren alle Gewerkschaften über der Koordinierungsregel (Metalli +0,1; TL, STL, IL und TEK: +0,6). **Deutschland** schaffte die Koordinierungsregel gerade noch (2,4-2,5%). **Österreich** liegt 0,6% über der Koordinierungsregel. In **Schweden** lagen die Vowa-Werte der beiden Gewerkschaften weit über dem p+i-Wert (+2,0 Svenska Metall, +1,2% SIF). Wir haben keine genauen Zahlen aus **Norwegen**, aber mit einer Vowa-Zahl von 5,1 liegt Norwegen innerhalb der Koordinierungsregel.

2002 lagen sechs Länder (**Belgien, Österreich, Deutschland, Finnland (Metalli), Portugal und Norwegen**) über der Koordinierungsregel (die Zahlen Norwegens stammen aus der norwegischen Zentralbank und unterscheiden sich von den Eurostat-Daten, aber **Norwegen** ist ohnehin weit über der Koordinierungsregel). Fünf Länder liegen darunter: Die **Niederlande, Finnland/TL, STL, IL and TEK, Italien, Griechenland und Schweden**, aber nur ein Land (**Griechenland** – 3,9%) bleibt unter dem Bereich von  $-1,0\%$ .

Dieses Bild sieht besser aus, als wir dies vor einem Jahr angenommen hätten, aber wie bereits gesagt, beruhen diese positiven Veränderungen auf den sich verschlechternden makroökonomischen Daten. Das ist der einzige Grund, weshalb **Deutschland** und auch **Österreich** im Bereich der Koordinierungsregel liegen. Für andere Länder sieht es viel schlimmer aus (wie die **Niederlande** mit mehr als  $-1,0\%$ ). 2002 sind diese Veränderungen dramatischer: Zuvor hatten wir nur drei Länder innerhalb der Koordinierungsregel (**Belgien, Deutschland und Norwegen**), nun haben wir 6. Das bedeutet, dass **Österreich, Finnland (Metalli) und Portugal** nun aufgrund der sich verschlechternden makroökonomischen Ziffern

innerhalb der Koordinierungsregel liegen. Wir sollten uns dessen bewusst sein, dass keine Gewerkschaft glücklich über die Ursachen für diese Veränderungen sein kann. Das sich verschlechternde wirtschaftliche Umfeld in Europa wird wahrscheinlich Probleme für die Tarifverhandlungen im nächsten Jahr mit sich bringen.

## 7.2. Aktuelle Situation in Bezug auf die Koordinierungsregel

Dieser Bericht befasst sich mit den ersten Jahren der Europäischen Koordinierungsregel, und obwohl oben die Schlussfolgerung gezogen wurde, dass die Regel ein politischer Erfolg ist, sind doch noch eine Reihe von Initiativen zu ergreifen, um den Koordinierungsprozess in Gang zu halten.

**Eucob@-Tabelle 17:  
Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: 4-Jahres-Überblick**

J/Regel	Vowa $\geq$ p+i	Vowa $<$ p+i
<b>1999</b>	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden und Vereinigtes Königreich	Griechenland, Italien, Irland, Spanien und Schweiz
<b>2000</b>	Niederlande, Norwegen und Schweden (SIF)	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Irland, Portugal, Schweden (Svenska Metall), Schweiz und Vereinigtes Königreich
<b>2001</b>	Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich, Finnland, Schweden, (Norwegen)	Niederlande, Griechenland, Italien, Irland und Portugal
<b>2002</b>	Belgien, , Deutschland, Österreich, Finnland (Metalli), Portugal, und Norwegen	Finnland (S, STL), Niederlande, Griechenland, Italien und Schweden

1999: Keine Angaben aus Frankreich; 2000: keine Angaben aus Spanien.

Unsere Erfahrung mit der Koordinierungsregel in den ersten Jahren kann wie folgt zusammengefasst werden:

- 1999 entsprachen die meisten Länder der Entwicklung der Produktivität/Inflation, nur 5 gelang dies nicht.
- 2000 veränderte sich dieses Bild wieder, drei Länder entsprachen der Koordinierungsregel und 13 nicht. In **Schweden** gab es Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern. In einigen Ländern lagen die Vowa-Werte unter dem p+i-Wert, aber nahe daran, wie in **Dänemark** und **Deutschland**.
- 2001 entsprachen sieben Länder der Koordinierungsregel, und 5 Länder berichteten, dass sie ihr nicht entsprachen. Drei Länder (**Italien**, die **Niederlande** und **Portugal**) lagen in einem Bereich von -1,0 Prozent, nicht jedoch **Griechenland** und **Irland**.
- 2002 entsprachen sechs Länder der Koordinierungsregel, und 5 Länder berichteten, dass sie ihr nicht entsprachen. (In Finnland entsprach ihr die Metallarbeitergewerkschaft Metall, nicht aber die Angestelltengewerkschaft.) Die anderen Länder berichteten, dass sie unter der Koordinierungsregel lagen, nur ein Land (**Griechenland** -3,9%) blieb unter dem Bereich von -1,0%.

Wir weisen nochmals darauf hin, dass wenn sich 2001 und 2002 ein besseres Bild darstellte, so nur deshalb, weil sich das wirtschaftliche Umfeld in Europa verschlechtert hat. Das ist zwar positiv für unsere Koordinierungsregel, aber selbstverständlich nicht zufriedenstellend. Generell sind diese Ziffern ein Beweis für die Probleme, denen die Gewerkschaften in einem von einer Währung dominierten Europa gegenüberstehen. 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. In unserem 2001 bei der Tarifkonferenz in Oslo vorgelegten Bericht über die "Bewertung der Koordinierungsregel" wurde darauf hingewiesen, dass „nach den publizierten Überlegungen über die Koordinierungsregel in den einzelnen Tarifverhandlungssituationen der EMB-Mitglieder der Effekt der Koordinierungsregel begrenzt gewesen sei. Nur in wenigen Meetings wurde die Koordinierungsregel als Schlüsselargument für eine spezifische Reihe von Tarifforderungen eingebracht“. Aber es wurde auch betont, dass diese „Sicht der Koordinierungsregel viel zu eng ist“.

Die grundlegende Auswirkung der Koordinierungsregel des EMB muss es sein, den moralischen Anspruch zu erheben, dass Verhandlungen niemals nur eine nationale Frage sind, sondern dass ihre Implikationen über die nationalen Grenzen hinausgehen und in der Folge eine gemeinsame Verantwortung darstellen. Der erste entscheidende Test für die EMB-Koordinierungspolitik war der in Deutschland durchgeführte Streik im Frühjahr. Wir organisierten sofort während des Streiks den Informationsaustausch über das Eucob@-System sowie eine gemeinsame Pressekonferenz von EMB und IG Metall in Frankfurt. Der EMB startete einen Aktionsplan zur Unterstützung des Streiks von IG Metall. Diese Aktivitäten beweisen, dass die Koordinierung innerhalb des EMB in *politischem Sinn* sehr gut funktioniert, es aber noch viel zu tun gibt, um zu einer etablierten europäischen Koordinierungspolitik zu gelangen.

Andere Beispiele zeigen ebenfalls, dass unser Berichterstattungssystem zunehmend zu einem Element nationaler Verhandlungsrunden wird. In diesem Zusammenhang berichtet **Österreich**, dass Eucob@-Korrespondenten aus Belgien und Italien den österreichischen Kollegen in einer kritischen Phase der Verhandlungsrunde wertvolle Informationen über die Schichtarbeit in ihren Tarifverträgen übermittelt hatten. Diese Beispiele zeigen, dass Eucob@ ein System ist, das nicht nur das Funktionieren der Koordinierungsregel gewährleistet, sondern auch die europäische Solidarität gewährleistet.

## TEIL IV: Mittel- und osteuropäische Länder

### 8. Die mitteleuropäischen Länder

Wir haben nur aus zwei Ländern (**Tschechische Republik** - 4 Branchenberichte - und **Slowenien**) Berichte erhalten. Wir hoffen, dass sich das bis zum nächsten Jahresbericht ändert. Glücklicherweise sind wichtige Daten verfügbar. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut organisierte im April 2002 ein Seminar über Löhne in den Ländern der Beitrittskandidaten. Für diese Veranstaltung wurden zwei Berichte veröffentlicht: eine Buchkritik von *Béla Galgóczi* und ein Bericht mit Analysen der Antworten eines Fragebogens (von Emmanuel Mermet), der diesem Eucob@-Bericht ähnlich ist. Diese beiden hervorragenden Berichte liefern einen guten Überblick dessen, was in den mittel- und osteuropäischen Ländern vor sich geht. Kap. 8.1. enthält eine kurze Übersicht über die makroökonomischen Daten, Kap. 8.2. eine Zusammenfassung der Analyse von *Emmanuel Mermet*.

#### 8.1. Wirtschaftliche Entwicklung

Die Kommission muss die Wirtschaftsprognose revidieren, weil sich das internationale wirtschaftliche Umfeld beträchtlich verschlechtert hat. Das Wachstum des BIP ging in den antragstellenden Ländern Zypern, Malta und Türkei 2001 und 2002 spürbar zurück, allerdings wird für 2003 eine Rückkehr zu höheren Wachstumsraten erwartet.

<b>Eucob@-Tabelle 18: Makroökonomische Daten</b>				
<b>Mittel- und osteuropäische Länder</b>				
<b>Länder im Transformationsprozess</b>				
<b>2001-2002</b>				
<i>Land</i>	<i>Jahr</i>	<i>BIP</i>	<i>Inflation</i>	<i>Arbeitslosigkeit</i>
<b>Bulgarien</b>	01	4,2	7,5	18,3
	02	3,6	5,5	18,6
<b>Tschechische Republik</b>	01	3,5	4,6	8,4
	02	3,8	4,5	7,9
<b>Estland</b>	01	5,3	5,9	13,5
	02	4,7	4,2	13,2
<b>Ungarn</b>	01	3,8	9,1	5,9
	02	3,2	5,7	5,8
<b>Lettland</b>	01	7,9	2,5	12,9
	02	4,5	3,0	12,4
<b>Litauen</b>	01	4,5	1,4	12,5
	02	3,5	2,8	12,4
<b>Polen</b>	01	1,5	5,6	18,6
	02	1,9	4,7	19,3
<b>Rumänien</b>	01	4,6	34,1	6,9
	02	4,4	26,0	7,2
<b>Slovakei</b>	01	2,7	7,4	18,8
	02	3,5	6,3	18,5
<b>Slowenien</b>	01	3,7	8,5	6,8
	02	3,3	6,5	6,8
<b>Länder im Transformationsprozess</b>				
<b>Zypern</b>	01	4,0	1,8	4,8
	02	3,3	3,5	4,8
<b>Malta</b>	01	2,4	2,2	6,0
	02	3,3	2,2	6,1
<b>Türkei</b>	01	-6,8	54,5	10,8
	02	2,7	54,0	11,1

Quelle: Europäische Wirtschaft, Economic Reform Monitor, Ausgabe 2001/4, November 2001, Herbstprognose 2001

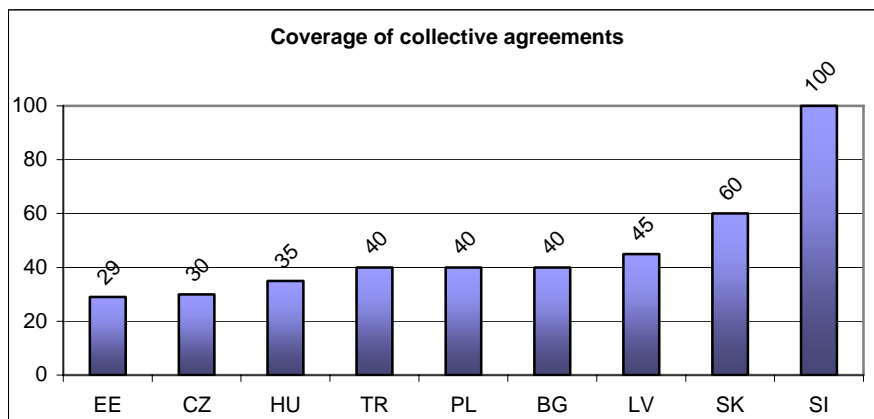
## 8.2. Lohnpolitik in den mittel- und osteuropäischen Ländern

Die Analyse des EGI beruht auf einem von allen mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidaten (mit Ausnahme von Lettland und Rumänien) und Malta beantworteten Fragebogen. Uns interessieren vier Gesichtspunkt im Hinblick auf die Struktur des Eucob@-Berichts des EMB: die wichtigsten Typen der Übereinstimmung und die erfassten Mitglieder, Gespräche mit der Regierung über Lohnfragen, die Bedeutung des Begriffs „Inflation plus Produktivität“ und die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen.

### Die wichtigsten Typen der Übereinstimmung und die erfassten Mitglieder

Der EGI-Bericht nennt drei Verhandlungsebenen, eine nationale interprofessionelle Ebene (zentralisiert), eine sektorale Ebene und die Betriebsebene (dezentralisiert). Die wichtigste Verhandlungsebene in den mittel- und osteuropäischen Ländern ist die Betriebsebene. Wichtig für die EMB-Mitgliederorganisationen ist die „geringere Bedeutung der sektoralen Ebene in den Kandidatenländern“. (Mermet 2002: 8). Wie bekannt, ist das Grundcharakteristikum der anderen EMB-Mitgliederorganisationen das 2-Ebenen-System (nationale/sektorale Ebene und Betriebsebene). Das muss im Vergleich zwischen den Verhandlungssystemen beachtet werden.

In den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern gibt es keinen nationalen Rahmen für Tarifverhandlungen. In der **Tschechischen Republik** gibt es keinen nationalen Rahmen, sondern Regelungen für Mindestlöhne. In der Slowakei ist die Situation ähnlich, aber hier sind die Verhandlungen auf sektoraler Ebene relativ unabhängig. Eine Besonderheit in **Slowenien** ist die Hierarchie der Vereinbarungen; hier gibt es Vereinbarungen über die Lohnpolitik für 1999 - 2001 und 2002 - 2004.

**Eucob@-Tabelle 19: Erfassungen bei Tarifverhandlungen**

*BG: 83% der CITUB-Mitglieder*

*PL: Sektoren: 20%, Betriebsebene: 40-50%*

*CY: Von 30% (Landwirtschaft) bis 60% (Tourismus), 75% (Bekleidung), 99% (Bankwesen)*

*Quelle: Mermet 2002:*

In fast allen mittel- und osteuropäischen Ländern „finden die Lohngespräche der Gewerkschaften in formellen oder informellen aus drei Parteien bestehenden Gremien (Ausschuss, Betriebsrat ...) statt. Diese Treffen oder Gremien konzentrieren sich jedoch hauptsächlich auf die Festsetzung von Mindestlöhnen und nicht so sehr auf die Angabe eines optimalen oder maximalen Lohnanstiegs auf makroökonomischer Ebene“. (Mermet 2002: 6)

### **Die Rolle der Formel „Inflation plus Produktivität“**

Die Formel Produktivität plus Inflation ist wesentlich für die EMB-Politik, weil sie seit 1998 die Grundlage für die Koordinierungsregel des EMB bildet. Das EGI kommt zu dem Schluss, dass es „keine Formel dieser Art gibt, die bisher richtig definiert wurde“. Die meisten Gewerkschaften verwenden jedoch als erstes Argument für Lohnforderung die Inflation und dann andere Indikatoren wie das BIP, Produktivität, Effizienz, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.“ (ibid.) Und die Gewerkschaften in der Tschechischen Republik und Slowenien stehen dieser Formel sehr positiv gegenüber.

### **Die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den sozialen Dialog/Tarifverhandlungen**

Das EGI berichtet über zwei widersprüchliche Entwicklungen: die erste und häufigste ist, dass die Gewerkschaften die sozialen Normen der EU als Messlatte verwenden, und dass der „acquis communautaire“ der EU sich auf die Gesetzgebung der Länder der Beitrittskandidaten auswirkt. Auch die Anerkennung der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und die Europäische Charta (teilweise) sind wichtig, ebenso wie von der EU finanzierte Projekte zur Einführung des sektoralen sozialen Dialogs (ibid). Die negative Entwicklung dabei ist, dass die Auswirkungen des europäischen Sozialmodells auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern bisher noch sehr beschränkt sind. Es wird berichtet, dass es Druck bei den Arbeitsbedingungen gibt, um die Harmonisierungskriterien der EU zu erreichen.

In der **Tschechischen Republik** haben der „EU-Beitritt und die Durchsetzung des „acquis communautaire“ großen Einfluss auf die Gesetzgebung: neue Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern, Beteiligung an Entscheidungsgremien, Betriebsräte ohne Gewerkschaftsvertreter.“ (ibid.).

In der **Slowakei** ist das Gesetz das Instrument, von dem eine Förderung des sozialen Dialogs ausgehen könnte, aber die Auswirkung ist bisher kaum relevant.

In **Slowenien** macht sich der Einfluss des europäischen Sozialmodells bemerkbar, aber es gibt keine gesetzlich bindenden Vereinbarungen. Es wird berichtet, dass Druck besteht, um wettbewerbsfähig zu sein und der Schutz der Arbeitnehmer aufgrund der Harmonisierung mit der EU abnimmt. (ibid.)

Diese Berichte liefern uns daher keinen Überblick über die Tarifverhandlungen, sollten aber die politische Diskussion über die Auswirkungen der EU-Harmonisierung auf die mittel- und osteuropäischen Länder eröffnen.

Wie oben bereits erwähnt, haben wir aus zwei Ländern (**Tschechische Republik** und **Slowenien**) die Berichte erst kürzlich erhalten. Wir erwähnen auch den letzten Bericht aus der **Slowakei**. Die **Tschechische Republik** (Stahl) berichtete, dass eine Tarifverhandlung zum aller ersten Mal eine drei Jahre gültige Tarifvereinbarung gebracht hatte. Einige Betriebsvereinbarungen im Gießereisektor kamen nicht zustande, was die Bedeutung der Sektorenvereinbarung noch steigern wird. **Slowenien** berichtete, dass SKEI gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingesetzt hatte.

<b>Eucob@-Tabelle 20: Tarifverhandlungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern</b>				
<i>Land</i>	<i>Organisa- tion</i>	<i>J</i>	<i>Lohnpolitik</i> Nat. Lokal/Betrieb.	<i>Details und andere Elemente</i>
<b>Bulgarien</b>				
<b>Tschech. Rep: Flugzeugbau:</b>	OS KOVO	02	4,0	Steigerung des Mindestlohns um 5% und des Durchschnittslohns um 4 %
<b>Stahl</b>	OS KOVO	01-03	5,5	10% Anstieg des Mindestlohns
<b>Gießerei</b>	OS KOVO	01		Steigerung des Durchschnittslohns in einzelnen Unternehmen, Mindestlohnanstieg um 14%
<b>Elektronik:</b>	OS KOVO	01-02		Mindestlohnanstieg von 14% Anhebung des Durchschnittslohns um 3% in einzelnen Unternehmen
<b>Estland</b>				
<b>Ungarn</b>				
<b>Lettland</b>				
<b>Litauen</b>				
<b>Polen</b>				
<b>Rumänien</b>				
<b>Slowakei: Elektro</b>	OZ KOVO	99-01	Betw. 5-10,5	
<b>Metall</b>	OZ KOVO	99-01	8,0	
<b>Engineering</b>	OZ KOVO	99-01	8,0-11,0	Mindestlohnanstieg 11%
<b>Slowenien</b>	SKEI	00-02	01: 9,1 02: 2,7 % + 14,50 EUR (3%)	

Daten aus der Slowakei siehe eucob@-Bericht 2000/2001

**Anhang 1**

Anhang I: Lohnverhandlungsverfahren in den Mitgliedstaaten

*Zentralisierter Festsetzung der Löhne:* Bei den Verhandlungsebenen herrschen die sektorale/intersektorale Ebenen vor.

*Gemischte Festsetzung der Löhne:* Wichtig sind sowohl die sektorale/intersektorale als auch die Betriebsebene bei Lohnverhandlungen.

*Dezentralisierte Festsetzung der Löhne:* Die Lohnverhandlungen finden hauptsächlich auf Unternehmensebene statt.

**Belgien** *Gemischte Lohnfestsetzung* - Das neue interprofessionelle Rahmenabkommen vom Dezember 2000 sieht beim Anstieg der Nominallöhne für 2001/2002 eine Obergrenze von 6,4% gegenüber 5,9% im vorangegangenen Vertrag 1999-2000 vor. Es erlaubt auch mehr Flexibilität bei der Anpassung der Löhne auf Besonderheiten des Sektors.

**Dänemark** *Gemischte Lohnfestsetzung* – Die Vereinbarungen im Privatsektor enthalten eine zusätzliche Woche bezahlten Urlaubs und einen Anstieg des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung. Die Lohnverhandlungen für den öffentlichen Bereich fanden im Frühjahr 2002 statt.

**Deutschland** *Gemischte Lohnfestsetzung* - 2002 laufen die Lohnvereinbarungen für praktisch alle Sektoren aus. Die Verhandlungen für die metallverarbeitende Industrie, Elektronik sowie die chemische Industrie und den Bausektor gestalten sich schwierig. Die Metallarbeitergewerkschaft (IGM) und die Gewerkschaft der Bergbau- und Chemieindustrie (IGBCE) fordern einen Lohnanstieg von 6,5% bzw. 5,5%. Die Verhandlungen des öffentlichen Sektors werden im Herbst stattfinden.

**Griechenland** *Gemischte Lohnfestsetzung* - Die sektoralen und regionalen Vereinbarungen beruhen auf dem zweijährigen Rahmenabkommen, das den Anstieg von Mindestlöhnen festsetzt. Bezugspunkt ist die Lohnforderung des öffentlichen Bereichs für 2002 von 3,3%.

**Spanien** *Gemischte Lohnfestsetzung* - Im Dezember 2001 wurde eine nationale Lohnvereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem nationalen Arbeitgeberverband erzielt, um den Lohnanstieg im laufenden Jahr durch Tarifverhandlungen in einem Bereich von 2 - 3% zu halten.

**Frankreich** *Dezentralisierte Lohnfestsetzung* - Die letzte Lohnrunde im öffentlichen Bereich endete ohne vollständige Einigung zwischen den Gewerkschaften und der Regierung. Die Regierung kündigte eine Erhöhung der Beamtengehälter von 1,2% für 2001 und 2002 an. Die Forderung der Gewerkschaften war höher.

**Irland** *Zentralisierte Lohnfestsetzung* – Eine nationale Vereinbarung mit den Gewerkschaften brachte dem Privatsektor eine 17%ige Steigerung des Grundlohns für die 33 Monate zwischen April 2000 und Dezember 2002 und für den öffentlichen Sektor von Oktober 2000 bis Juni 2003.

**Italien** - *Gemischte Lohnfestsetzung* - Der Prozentsatz der zur Erneuerung anstehenden Vereinbarungen wurde im Januar 2002 auf 65,5% angehoben, gegenüber 4,7% im Dezember. Für 2002 insgesamt wurde eine Steigerung der vertraglich festgesetzten Löhne um 2,5% bis 3% prognostiziert.

**Luxemburg** *Gemischte Lohnfestsetzung* - Die Löhne pro Arbeitnehmer stiegen 2001 um 5,3% gegenüber 4,3% im Jahr 2000. 2002 könnte der Anstieg wegen der Inflation geringfügig zurückgehen, da die Löhne formell an den Verbraucherpreisindex gebunden sind.

**Niederlande** *Dezentralisierte Lohnfestsetzung* – Die Tarifverträge für etwa 25% der Arbeitnehmer im Privatsektor für das ganze Jahr 2000 wurden bereits unterzeichnet und bringen einen durchschnittlichen Anstieg der vertraglich festgesetzten Löhne von jährlich 4,0%.

**Österreich** *Gemischte Lohnfestsetzung* – 2002 Lohnvereinbarungen zwischen 0,8% im öffentlichen Sektor und 2,9% in der Metallindustrie.

**Portugal** *Gemischte Lohnfestsetzung* – 2002 wurde die Lohnskala im staatlichen Bereich um 2¾% erhöht. Die Prognose der Pro-Kopf-Löhne für 2002 liegt bei einer Steigerung von 4,5%.

**Finnland** *Zentralisierte Lohnfestsetzung* – Im Dezember 2000 gelangten die Sozialpartner zu einer 2-Jahres-Vereinbarung, wonach 95% der Lohnempfänger 2001 eine generelle Erhöhung von 3,1% und 2002 von 2,3% erhalten sollten. Eine Lohnabweichung von weit über 1% führte 2001 zu einem durchschnittlichen Lohnanstieg von 4,5%.

**Schweden** *Gemischte Lohnfestsetzung* - Für den Großteil des Arbeitsmarktes gelten die mit Hilfe der Schlichtungsbehörde erwirkten Lohnvereinbarungen von 2001 bis 2004. Die Prognose für die Lohnsteigerung 2002 liegt bei etwa 4%.

**Vereinigtes Königreich:** *Dezentralisierte Lohnfestsetzung* - Die Prognose der Pro-Kopf-Löhne für 2002 liegt bei einer Steigerung von 4,5%.

## Anhang II: Liste der Korrespondenten des Eucob@-Netzwerks

Land	Organisation	Name	E-Mail
A	GMBE	Anderle, Manfred	<a href="mailto:Manfred_Anderle@gmbe.oegb.or.at">Manfred_Anderle@gmbe.oegb.or.at</a>
B	CMB	Biebaut, Frans	<a href="mailto:fbiebaut@abvmetaal.org">fbiebaut@abvmetaal.org</a>
B	CCMB	Diesbecq, Nathalie	<a href="mailto:ccmb@acv.csc.be">ccmb@acv.csc.be</a>
CZE	OS KOVO	Soucek, Jaroslav	<a href="mailto:Studnicna.Lucie@cmkos.cz">Studnicna.Lucie@cmkos.cz</a>
DK	CO-Industri	Bundvad, Jens	<a href="mailto:jb@co-industri.dk">jb@co-industri.dk</a>
DK	IDA	Ostergaard, Christel	<a href="mailto:COE@IDA.DK">COE@IDA.DK</a>
FIN	Metalli	Löhman, Jorma	<a href="mailto:jorma.lohman@metallilitto.fi">jorma.lohman@metallilitto.fi</a>
F	FGMM CFDT	Landas, Blandine	<a href="mailto:blandine.landas@fgmm.cfdt.fr">blandine.landas@fgmm.cfdt.fr</a>
D	IG Metall	Schroeder, Wolfgang	<a href="mailto:Wolfgang.schroeder@igmetall.de">Wolfgang.schroeder@igmetall.de</a>
NL	FNV	Berghuis, Jan	<a href="mailto:linepaul@bg.fnv.nl">linepaul@bg.fnv.nl</a>
IRL	SIPTU	McCartney, John	<a href="mailto:jmccartney@SIPTU.ie">jmccartney@SIPTU.ie</a>
I	FIOM	Petrucci, Sabina	<a href="mailto:FIOM.INTERNAZIONALE@MAIL.CGIL.it">FIOM.INTERNAZIONALE@MAIL.CGIL.it</a>
I	FIM	Martinelli, Paola	<a href="mailto:FIMCAE@tin.it">FIMCAE@tin.it</a>
NOR	Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	<a href="mailto:hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no">hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no</a>
NOR	NITO	Breen, Lasse	<a href="mailto:lasse.breen@nito.no">lasse.breen@nito.no</a>
NOR	EL&IT	Andersen, Jan O.	<a href="mailto:jan.andersen@elogit.no">jan.andersen@elogit.no</a>
P	SIMA	Simoes, José	<a href="mailto:SIMA@net.vodafone.pt">SIMA@net.vodafone.pt</a>
P	Fequimetal	Balecho, José	<a href="mailto:Fequimetal@mail.sitepac.pt">Fequimetal@mail.sitepac.pt</a>
SLK	OZ KOVO	Mifka, Anton	<a href="mailto:adriana@ozkovo.sk">adriana@ozkovo.sk</a>
E	CC.OO.	Moreno Preciado, Rita	<a href="mailto:josette@fm.ccoo.es">josette@fm.ccoo.es</a>
E	ELA-Metal	Llabori, Jon Ander	<a href="mailto:fundm001@sarenet.es">fundm001@sarenet.es</a>
E	UGT-MCA	Magán Moreno, Isabel	<a href="mailto:sgeneral@mca.ugt.org">sgeneral@mca.ugt.org</a>
S	Metall	Nilsson, Roger	<a href="mailto:roger.nilsson.fk@metall.se">roger.nilsson.fk@metall.se</a>
S	SIF	Sellgren, Tore	<a href="mailto:tore.sellgren@sif.se">tore.sellgren@sif.se</a>
S	CF	Brandt, Mikael	<a href="mailto:mikael.brandt@cf.se">mikael.brandt@cf.se</a>
CH	SMUV	Ambrosetti, Renzo	<a href="mailto:jolanda.nasi@smuv.ch">jolanda.nasi@smuv.ch</a>
UK	AEEU	Methven, Ian	<a href="mailto:I.Methven@headoffice.aeeu.org.uk">I.Methven@headoffice.aeeu.org.uk</a>
<b>Nicht aktive Mitglieder auf der Mailingliste:</b>			
NL	FNV	Jacqui van Stigt	<a href="mailto:JacqStig@bg.fnv.nl">JacqStig@bg.fnv.nl</a>
D	IG Metall	Schild, Armin	<a href="mailto:Schild.armin@igmetall.de">Schild.armin@igmetall.de</a>
S	Metall	Persson, Gina	<a href="mailto:gina.person.fk@metall.se">gina.person.fk@metall.se</a>
	Metall	Nilsson, Göran	<a href="mailto:goran.nilsson.fk@metall.se">goran.nilsson.fk@metall.se</a>
	Metall	Olsson, Jan-Ake	<a href="mailto:jan-ake.olsson.fk@metall.se">jan-ake.olsson.fk@metall.se</a>
EMB		Samyn, Bart	<a href="mailto:bsamyn@emf-fem.org">bsamyn@emf-fem.org</a>
		Kuhlmann, Reinhard	<a href="mailto:rkuhlmann@emf-fem.org">rkuhlmann@emf-fem.org</a>
IMB		Mureau, Anne-Marie	<a href="mailto:ammureau@imfmetal.org">ammureau@imfmetal.org</a>