



TARIFVERHANDLUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN METALLINDUSTRIE

-

EUCOB@N-BERICHT 2008

EUCOB@N - Das Netzwerk für den europäischen Informationsaustausch zu
Tarifverhandlungen

des

European Metalworkers' Federation EMF
Fédération Européenne des Métallurgistes FEM
Europäischen Metallgewerkschaftsbund EMB

Abgeschlossen am 14. November 2008

Europäischer Metallgewerkschaftsbund • Boulevard du Roi Albert II, 5 • B – 1210 Brüssel
Tel.:+32/(0)2/227 10 10 • Fax:+32/(0)2/217 59 63 • E-Mail : emf@emf-fem.org • Internet: www.emf-fem.org
Mitglied des **EGB**

Inhalt

- (3-5) 1 Einleitung und Übersicht**
 - (3) 1.1 Vorwort
 - (4) 1.2 Das EUCOB@N-Informationssystem
 - (5) 1.3 Mitwirkung am EUCOB@N-Bericht

- (5) 2. Grundsätzliches zu europäischen Tarifverhandlungen**
 - (5) 2.1 Tarifvertragszeiträume
 - (5) 2.2 Verhandlungsebenen
 - (5) 2.3 Geltungsbereich der Tarifvereinbarungen

- (6-14) 3. Tarifverträge auf Unternehmensebene in Frankreich und Spanien**
 - (6-14) 3.1 Frankreich (CFDT-FGMM, CFE-CGC, CFTC, FOM und FTM-CGT)
 - (14) 3.2 Spanien (MCA-UGT)

- (14-18) 4. Europäische Tarifverhandlungen – Forderungen und Ergebnisse**
 - (15-16) 4.1 Überblick über die Gewerkschaftsforderungen
 - (17-18) 4.2 Ergebnisse der Tarifverhandlungen in Europa

- (18-20) 5. Bewertung der EMB-Koordinierungsregel**
 - (19) 5.1 Wert des gesamten Vertrages (VOWA)
 - (20) 5.2 Die Bilanz des VOWA im Licht der Koordinierungsregel
 - (21) 5.3 Mittelfristige Beurteilung der Tarifverträge

- (21-22) 6. Schlussfolgerung**

1 Einleitung und Übersicht

1.1 Vorwort

Seit Beginn der vom EMB ins Leben gerufenen Reihe von EUCOB@N-BERICHTEN im Jahr 2000 ist das EUROPÄISCHE EUCOB@N-KORRESPONDENTENNETZWERK ein wesentliches Element der europäischen Koordinierungsarbeit des EMB geworden. Das Konzept wurde vom EMB-Ausschuss Tarifpolitik im November 1999 angenommen und der erste EUCOB@¹-BERICHT wurde im März 2000 präsentiert. In jedem darauf folgenden Bericht war ein Abschnitt der Bewertung der EMB-Koordinierungsregel gewidmet.

Im ständigen Bestreben, die Qualität des EUCOB@N-Berichts zu verbessern, standen mehrere Veränderungen des Berichts zur Debatte. Ein Aspekt ist, dem Leser ausgewählte Daten über makroökonomische Entwicklungen zu liefern, die hilfreich für das Verständnis der Lohnentwicklungen und nützlich für Tarifverhandler auf nationaler Ebene und Unternehmensebene sein könnten. Außerdem wurden Methoden zur Harmonisierung der gesammelten Daten diskutiert, die zur Verbesserung der Qualität beitragen sollen. Eine wesentliche Veränderung wurde bereits 2007 vollzogen. Alle Tabellen befinden sich nun in einem separaten Anhang, was die Lektüre des Berichts erleichtert. Das bedeutet, dass sich die Hinweise auf die verschiedenen Tabellen in diesem Bericht auf die Tabellen im Anhang beziehen.

Im EUCOB@N-Bericht 2008 wurden zwei signifikante Änderungen vorgenommen. Erstens werden die Informationen nun über ein Online-Erhebungssystem namens *Inquisite* gesammelt, d. h. die EUCOB@N-Koordinatoren loggen sich nun über eine Internetseite ein und beantworten die Fragen online. Das hat zur Verbesserung der Datenqualität beigetragen und die Effizienz der für die Abfassung des Berichts verwendeten Ressourcen angehoben.

Zweitens wurde in Zusammenarbeit mit ETUI-REHS ein vollständiges makroökonomisches Kapitel verfasst und als Anhang in den Bericht aufgenommen, so dass der Leser über ausgewählte Daten und eine Analyse der makroökonomischen Entwicklungen verfügt. Die Informationen wurden im Bemühen ausgewählt, den Verhandlungsteilnehmern in den EMB-Mitgliedsorganisationen Unterstützung zukommen zu lassen. Das Format des makroökonomischen Kapitels und seine Platzierung im Bericht sollen in Zukunft noch weiter ausgearbeitet werden.

Bart Samyn
Stellvertretender Generalsekretär

René H. V. Johansen
EUCOB@N-Koordinator

¹ Der Name EUCOB@N wurde erst später angenommen.

1.2 Das EUCOB@N-Informationssystem

Das EUCOB@N-INFORMATIONSSYSTEM ist eine Säule des Koordinierungsansatzes des EMB, um Sozial- und Lohndumping zu verhindern und den wachsenden Wettbewerb zwischen den Standorten/Ländern zu bewältigen. Die beiden anderen Säulen sind die Koordinierung der nationalen Tarifpolitik durch Koordinierungsregeln und Mindeststandards sowie die interregionalen Tarifpartnerschaften. Das EUCOB@N-Informationssystem stellt sowohl ein Instrument zur Verbesserung und Stärkung der Koordinierungsbemühungen des EMB als auch ein Werkzeug zur Stärkung der nationalen Tarifverhandlungen in Europa mithilfe eines strukturierten ständigen Informationsaustauschs und Konsultationsprozesses dar.

Herzstück des EUCOB@N-Informationssystems ist das EUCOB@N-Korrespondentennetzwerk, das innerhalb des EMB-Sekretariats in Brüssel im Rahmen des Bereiches Tarifpolitik organisiert ist.

Dieses Netzwerk besteht aus Korrespondenten der EMB-Mitgliedsorganisationen. Um repräsentativ zu sein, muss jedes Land zumindest einen Korrespondenten stellen. Kommunikationsmittel ist ein strukturierter täglicher E-Mail-Austausch. Die Arbeitssprache ist Englisch. Derzeit gibt es 48 Korrespondenten aus 26 europäischen Ländern. Die aktuellen „Produkte“ des EUCOB@N-Informationssystems sind:

- EUCOB@N-Korrespondentennetz: täglicher Informationsaustausch,
- das EUCOB@N Day-by-Day-Information Archive: Der Informationsaustausch wird gespeichert und ist online erhältlich,
- der jährliche EUCOB@N-Bericht,
- periodische EUCOB@N-Erhebungen zu besonderen Fragen,
- die EUCOB@N-Informationsplattform, die Unterstützung bei Gewerkschaftsaktionen bietet,
- Unterstützung für Solidaritätsmaßnahmen.

Darüber hinaus arbeitet EUCOB@N eng und in Koordination mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zusammen. Derzeit wird daran gearbeitet, die Zusammenarbeit zwischen EGV-TBL und EMCEF zu verstärken. Im Zuge dessen wird eine gemeinsame Internetseite nur für EUCOB@N-Aktivitäten entworfen. Es findet zudem auch eine Zusammenarbeit und Koordinierung mit dem EGB, ETUI-REHS und dem IMB statt.

1.3 Mitwirkung am EUCOB@N-Bericht

Für den EUCOB@N-Bericht 2008 sind 44 Berichte aus 25 europäischen Ländern eingegangen. Insgesamt haben 45 Mitgliedsorganisationen den Fragenbogen beantwortet (siehe Tabelle 1.1), Das ist die höchste Rate, die jemals für die Beantwortung der EUCOB@N-Erhebung erreicht wurde.

2. Grundsätzliches zu europäischen Tarifverhandlungen

In diesem Kapitel soll ein Überblick über die Entwicklungen der Tarifverhandlungen in den Ländern gegeben werden, die im Zeitraum Sommer 2007 bis Sommer 2008 beobachtet wurden.

2.1 Tarifvertragszeiträume

Auf der Grundlage der Angaben in den Fragebögen lassen sich folgende Schlüsse im Hinblick auf die Tarifvertragszeiträume ableiten (siehe Tabelle 2.1):

- Tarifverhandlungen fanden in vielen europäischen Ländern statt (Österreich, Bosnien-Herzegowina, Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Griechenland, Island, Italien, Niederlande, Norwegen, Slowakei und Slowenien).
- Einige Länder stehen mitten in Verhandlungen oder werden vor Jahresende damit beginnen (Österreich, Belgien, Bulgarien, Tschechische Republik, Deutschland, Montenegro, Norwegen, Polen, Slowakei, Slowenien und Türkei).
- In Frankreich und Spanien finden Tarifverhandlungen hauptsächlich auf Unternehmensebene statt. Ein Überblick über diese Ländern wird daher in einem späteren Kapitel dieses Berichts geliefert.

2.2 Verhandlungsebenen

Wie aus Tabelle 2.2 ersichtlich, besteht weiterhin die Tendenz, dass Verhandlungen auf nationaler und/oder betrieblicher Ebene, aber kaum auf regionaler Ebene stattfinden. Spanien stellt dabei die Ausnahme dar, die die Regel bestätigt.

2.3 Geltungsbereich der Tarifvereinbarungen

Die politische Relevanz der geschlossenen Tarifvereinbarungen hängt auch von der Größenordnung des betroffenen Personenkreises ab. Wie die Tabelle 2.3 zeigt, gibt es mindestens drei wichtige Faktoren, die beim Vergleich der Berichte zu berücksichtigen sind. Erstens die unterschiedlichen Beschreibungen der „Branche“, in der der Tarifvertrag gilt, zweitens die unterschiedliche „Arbeitnehmergruppe“ (Arbeiter oder Angestellte) und schließlich, ob es möglich ist, den Vertrag in einem bestimmten Land für gesetzlich verpflichtend zu erklären.

3. Tarifverträge auf Unternehmensebene in Frankreich und Spanien

In einigen europäischen Ländern finden Tarifverhandlungen hauptsächlich auf Unternehmensebene statt. Im diesjährigen EUCOBAN-Bericht trifft dies auf Frankreich und Spanien zu. Dieser Abschnitt enthält Informationen der Unternehmensebene dieser Länder.

3.1 Frankreich (CFDT-FGMM, CFE-CGC, CFTC, FOM und FTM-CGT)²

In Frankreich werden generell alle Tarifverträge (auf nationaler, regionaler oder betrieblicher Ebene) auf unbefristete Zeit geschlossen (mit wenigen Ausnahmen). Ein Tarif gilt ab Unterzeichnung oder ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem er beendet oder verändert wird. Löhne, die auf Unternehmensebene verhandelt wurden, müssen jährlich neu verhandelt werden. Eine unterzeichnete Vereinbarung ist ein Jahr gültig.

3.1.1 INTERPROFESSIONELLE NATIONALE VEREINBARUNG VOM 11. JANUAR 2008 ÜBER DIE MODERNISIERUNG DES ARBEITSMARKTES (Vereinbarung unterzeichnet von CFDT, CFTC, CFE-CGC und FO)

Arbeitsvertrag: Bestätigung, dass der unbefristete Vertrag den normalen und allgemeinen Vertrag darstellt. Der „CNE“ wurde abgeschafft, weil jede Entlassung aus realen und schwerwiegenden Gründen erfolgen muss, die dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden müssen.

Zugang zum Berufsleben für junge Menschen: Die Dauer der Schulung nach Ende der Ausbildungszeit müssen für die Probezeit berücksichtigt werden. Jede Ausbildung muss im Ausbildungspass erwähnt werden.

Junge Menschen unter 25 Jahren: mögliche spezifische Begleitmaßnahmen über den Arbeitmarktservice bei Beendigung ihres ersten Arbeitsvertrags. Bei Arbeitsplatzverlust haben sie Anspruch auf eine bestimmte Prämie, wenn sie kein Arbeitslosengeld erhalten.

Die **Branchen** suchen nach Möglichkeiten, im Rahmen des Plans für berufliche Qualifikation mittels unbefristeten Verträgen die Einstellung von jungen Auszubildenden, Lehrlingen und Jugendlichen zu fördern.

² In diesem Kapitel werden folgende Begriffe verwendet: Unter Arbeiter sind manuelle Arbeiter, Verwaltungspersonal, Techniker und Aufsichtspersonal zu verstehen. Zu den Angestellten zählen Ingenieure und leitende Angestellte (aber nicht nur aus dem Top-Management). Wenn wir von „allgemeinen Lohnerhöhungen“ sprechen, dann meinen wir, dass alle Arbeitnehmer (nur Arbeiter oder Arbeiter und Angestellte) eine Erhöhung von +x% ihres Gehaltes bekommen. Wenn wir von „individuellen Lohnerhöhungen“ sprechen, meinen wir eine Lohnerhöhung, die selektiv aufgrund der fachlichen Bewertung des einzelnen Mitarbeiters durch seinen Vorgesetzten gewährt wird. Bei individuellen Erhöhungen wird ein Prozentsatz der Lohnmasse bezahlt.

Probezeit: 1 – 2 Monate für manuelle Arbeiter, 2 – 3 Monate für Aufsichtspersonal und Techniker und 3 – 4 Monate für Ingenieure und Angestellte. Die Probezeit kann einmal verlängert werden. Vorankündigung für den Arbeitgeber: 48 Stunden nach 1 Monat Arbeit, 2 Wochen nach 1 Monat Arbeit, 1 Monat nach 3 Monaten Arbeit. Vorankündigung für den Arbeitnehmer: 48 Stunden.

Anspruch auf Krankengeld: Alle Dienstzeiten im Unternehmen werden berücksichtigt, die Altersvoraussetzung wurde von 3 Jahren auf 1 Jahr gesenkt, die Zeit bis zur Zahlung wurde von 11 auf 7 Tage gesenkt. Die Sektoren suchen nach weiteren Verbesserungsmöglichkeiten, basierend vor allem auf dem Dienstalder in der Branche.

Entwicklung der Kompetenzen des Arbeitnehmers

Vereinbarung mit dem Ziel, während des Berufslebens zumindest um eine Qualifikationsstufe aufzusteigen. Schaffung eines Berufs-/Ausbildungsplans: Unterstützung und Anleitung zur Erstellung eines „Berufsprojekts“ durch vorausschauende Bewertung der Kompetenzen, wie z. B. durch Gespräche über Karriere/Ausbildung (bis Ende 2008 soll eine Vereinbarung Klarheit über den Inhalt schaffen).

Berufsausbildung

Berufsausbildung und lebenslanges Lernen müssen in das vorausschauende Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen eingebunden werden und den Ausbau von Kompetenzen ermöglichen. Begleitende Maßnahmen zur Validierung der Berufserfahrung müssen gestärkt und die Verwendung des Ausbildungspasses muss gefördert werden. Für niedrige Fach- und Qualifikationsniveaus: Anpassung der Gespräche über Karriere/Ausbildung, Ausgleichen der Kompetenzen, Bewertung der Berufserfahrung, Ausbildungspass. Befristete Verträge: schnellerer Zugang zum persönlichen Recht auf Ausbildung und persönlichen Bildungsurlaub. Interprofessionelle nationale Verhandlungen innerhalb von 12 Monaten, um den Zugang zu E-Training für Teilzeitbeschäftigte zu fördern.

Das antizipierte Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen

Festlegung der Mittel/Ziele des antizipierten Managements von Arbeitsplätzen und Kompetenzen und Schaffung von Anreizen: Die Branchen müssen Instrumente schaffen und die Unternehmen zur Entwicklung bewährter Praktiken ermuntern. Die Mittel zur Erreichung dieser Ziele sollen in einer interprofessionellen nationalen Vereinbarung innerhalb der kommenden 6 Monate geklärt werden. Das antizipierte Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen ist Teil des Sozialdialogs. Es wurden eine Reihe von Leitlinien festgelegt, die zur Unterstützung bei Betriebsverhandlungen dienen sollen.

Einführung von Rahmenbedingungen und Schutz bei Beschäftigungsende

Jede Kündigung muss ordnungsgemäß begründet sein. Der Arbeitnehmer muss über alle Rechte im Zusammenhang mit seinem Arbeitsvertrag informiert werden. Rechte, die nur durch Vereinbarung verändert werden können, müssen ausgewiesen sein. Die Vermittlerrolle des Arbeitsgerichts (Prud'hommes) muss gestärkt werden.

Einmalige interprofessionelle Abfindung bei Kündigung

Verdopplung der Abfindung: Mindestens ein Fünftel des Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr ab dem 1. Dienstjahr, wenn es keine bessere tarifvertragliche Regelung gibt.

Tarifvertraglich geregelte Beendigung des Arbeitsvertrags (Vertragsbruch): Damit werden keine anderweitigen Regelungen zur Beendigung von Verträgen oder zu Kündigungsverfahren in Frage gestellt, sondern es soll eine Regelung für eine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich vorgenommene Vertragsauflösung, gepaart mit entsprechenden Garantien, geschaffen werden. Bei dieser Art der Vertragsauflösung besteht ein Anspruch auf Abfindung (steuer- und sozialversicherungsfrei) und Arbeitslosengeld.

Es kann ein befristeter, nicht verlängerbarer Vertrag für einen bestimmten Zweck für Ingenieure und Angestellte geschlossen werden.

Dieser kann aufgrund einer sektoralen Vereinbarung, andernfalls durch eine auf Unternehmensebene geschlossene Vereinbarung geschlossen werden. Die Vereinbarung muss die wirtschaftlichen Gründe für einen solchen Vertrag klarstellen. Dieser Vertrag ist ein Experiment. Alle sechs Monate wird ein Kontrollausschuss zusammentreffen, um die Vereinbarungen zu bewerten und diese Art von Vertrag gegebenenfalls zu verwerfen.

Er darf nicht bei einer vorübergehenden Arbeitsmehrbelastung zur Anwendung kommen. Die Befristung beträgt mindestens 18 Monate und höchstens 36 Monate. Die annähernde Vertragsdauer muss im Vertrag angegeben sein. Ebenfalls angegeben werden müssen der Grund für den Abschluss des Vertrages sowie die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer von der künftigen Vertragsauflösung mit einer Mindestkündigungsfrist von 2 Monaten informiert werden soll. Der Arbeitnehmer hat Priorität beim Zugang zu einem unbefristeten Vertrag. Wenn der Vertrag nicht zu einem unbefristeten Vertrag wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 10% des Lohns (steuer- und sozialabgabenfrei), Arbeitslosengeld und begleitende Maßnahmen für Arbeitssuchende. Dieser Vertrag kann (von beiden Parteien) zum Tag der Unterzeichnung mit Anspruch auf Abfindung beendet werden.

Schaffung der Möglichkeit zur Portabilität bestimmter Ansprüche

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (außer bei Entlassung aus schwerwiegenden Gründen):

- Die innerhalb des Unternehmens geltenden Zusatzgarantien der Sozialversicherung werden für mindestens 3 Monate und höchstens 1/3 der Dauer der Zahlung von Arbeitslosengeld beibehalten.
- Der Anspruch auf das persönliche Recht auf Ausbildung besteht auf Wunsch des Arbeitnehmers zunächst während der ersten Hälfte des Zeitraums, in dem ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht oder in dem neuen Unternehmen des Arbeitnehmers – im Rahmen dessen Vereinbarung – über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Das stellt eine erste wichtige Phase der Wahrung der Rechte über die Beendigung eines Beschäftigungsvertrages hinaus dar.

Garantierter Zugang von Arbeitssuchenden zu Ausbildung

Es werden spezifische Mittel für die Schulung oder Umschulung von Arbeitssuchenden (ob Empfänger von Arbeitslosengeld oder nicht) und Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt. Das betrifft vor allem Personen, die weit von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen und die aufgrund mangelnder Qualifikation größere Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu bekommen, zu behalten oder sich weiterzuentwickeln. Diese Mittel werden auf die Berechtigten und ihre persönlichen Pläne abgestimmt, damit sie sich Grundwissen/grundlegende Fähigkeiten oder eine berufliche Qualifikation aneignen können.

Garantie eines Ersatzeinkommens für Arbeitlose

Die verschiedenen Konzepte der Arbeitslosenversicherung und Solidarität müssen geklärt und koordiniert werden, um die Bevölkerung von heute durch die Garantie der Unabhängigkeit der Sozialpartner bei der Festlegung der Parameter für eine Arbeitslosenversicherung abzusichern. Erstellen von Regelungen für die Zuteilung von Ersatzeinkommen mit 4 Zielen: Anpassung an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, bessere Entschädigung über einen kürzeren Zeitraum durch eine Kombination aus personenbezogenen Begleitmaßnahmen und Anreizen, wieder Arbeit zu finden, Verlängerung der Berufstätigkeit von älteren Arbeitnehmern, Einfachheit und Transparenz, Verbesserung der Effizienz der begleitenden Maßnahmen für Arbeitssuchende und nach Beurteilung der Situation die Überprüfung der Instrumente, die es dem/der Arbeitssuchenden erlauben, seine/ihre Methoden mit Unterstützung zu perfektionieren. Klare Festlegung der Methoden zur Beurteilung der Effektivität der Arbeitssuche und des Begriffs des „brauchbaren Stellenangebots“ in Verbindung mit der betreffenden Person.

Hintergrund

Eine im neuen Rahmen des Fillon-Gesetzes vom 31. Januar 2007 geschlossene Vereinbarung überträgt den Sozialpartnern eine „prälegislative“

Rolle, d. h. die Möglichkeit über alle Fragen in Bezug auf die Beschäftigung, den Arbeitsmarkt usw. zu verhandeln, bevor die Regierung gesetzliche Maßnahmen zu diese Fragen verabschiedet. Keine Verhandlungen zu führen, wäre daher als Unfähigkeit der Sozialpartner, Lösungen und Reformen anzubieten, ausgelegt worden.

Auf diese Vereinbarung über die Modernisierung des Arbeitsmarkts werden weitere auf interprofessioneller, Branchen- und Unternehmensebene folgen.

Stellungnahme von FTM-CGT zur nationalen Vereinbarung über die Modernisierung des Arbeitsmarkts: Obwohl die Arbeitgeber gezwungen wurden, sich letztlich zu beugen, meint CGT, dass die Vereinbarung auch weiterhin durch neue Flexibilisierungsmaßnahmen geprägt sei, die den Arbeitnehmern auferlegt wurde. Die Vereinbarung enthält keine Regelungen, die eine Verringerung der Prekarität ermöglichen oder die Arbeitsplatzbeschaffung erleichtern würde; junge Menschen finden keine konkreten Antworten im Hinblick auf ihre Zukunftsperspektiven und die Einführung neuer Arbeitnehmerrechte in allen Bereichen. Wir sind weit von der Verwirklichung einer realen professionellen Sozialversicherung entfernt. Selbst wenn die Möglichkeit, bei Arbeitslosigkeit seine Rechte zu behalten, ein Schritt nach vorne bedeutet, kann er nicht als echte Übertragbarkeit der alle Risiken abdeckenden Rechte angesehen werden.

3.1.2 GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG

GESETZ ZUR ERNEUERUNG DER SOZIALEN DEMOKRATIE UND ARBEITSZEITREFORM (August 2008)

Keines der in den letzten 50 Jahren erlassenen Gesetze hatte so schwerwiegende Auswirkungen auf die Regeln des „Sozialdialogs“ wie dieses. Der auf der „Gemeinsamen Position“ beruhende und von den Arbeitgeberverbänden MEDEF und CGPME sowie den Gewerkschaften CFDT und CGT am 9. April unterzeichnete Text wurde am 23. Juli vom Parlament verabschiedet, ein Großteil davon wurde am 7. August vom Verfassungsrat angenommen.

Nachstehend eine Zusammenfassung der verabschiedeten Maßnahmen hinsichtlich der Tarifverhandlungen auf Sektoren- und Unternehmensebene: Abgesehen von den unveränderten Bedingungen (Achtung der Werte der Republik, Transparenz, Anhörung, Einfluss, Mitglieder) wurde die Aufhebung der unbestrittenen Annahme der Vertretungsfähigkeit von CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT und FO durch einen Mechanismus ersetzt, wonach die Stimmen, bevor Vereinbarungen Gültigkeit erlangen, wie folgt gemessen werden:

- 10% der Stimmen auf Unternehmens-/Betriebsebene, um verhandeln zu können
- 8 % der Stimmen auf Branchenebene, um verhandeln zu können
- 30% der Stimmen, damit Vereinbarungen Gültigkeit erlangen
- 50 % der Stimmen, damit Vereinbarungen abgelehnt werden können

Gemeinsame Position von CFE-CGC, CFTC und FO:

- Die gemeinsame Position wird genutzt, um mit den Arbeitgebern über die Repräsentativität der Gewerkschaften, aber nicht über deren eigene zu verhandeln und stellt die Freiheit der Gewerkschaft innerhalb eines Unternehmens in Frage: Die Bestellung eines gewerkschaftlichen Vertrauensmanns und damit seine/ihre Fähigkeit, an Verhandlungen teilzunehmen, unterliegt seiner/ihrer Wahl, außerdem wurden die Mittel der Gewerkschaften beschränkt (Stunden für die Tätigkeiten der Gewerkschaftsvertreter, Verhandlungsbefugnisse).
- Die Umkehrung der Hierarchie in Bezug auf die Standards stellt die Bedrohung der Deregulierung oder sogar des Sozialdumpings dar: Eine Betriebsvereinbarung, die weniger günstig als eine Branchenvereinbarung ist, kann, wie aus den jüngsten Änderungen bei den Arbeitszeiten ersichtlich (Überstunden, Tagespauschale, Zeitausgleich, Arbeitszeitkonten) zum Tragen kommen.
- „Soziale Demokratie“ in den Unternehmen: Eine nette, aber falsche Idee von funktionierender Demokratie auf Basis der mehrheitlichen Meinung innerhalb eines Unternehmens, wobei die Arbeitnehmer sich nicht wirklich frei äußern und am Arbeitsplatz sogar erpresst werden können. Eine Reihe von Fragen bleibt weiterhin ungelöst und die Auswirkungen dieser Reformen werden erst im Lauf der Zeit und je nach auftretenden Situationen sichtbar werden.

ARBEITSZEIT

Die Regierung hat die Arbeitszeitregelungen mit verschiedenen Gesetzen bereits beträchtlich gemildert, wobei die letzte im August 2008 verabschiedete Regelung den Trend bestätigte, die tarifvertragliche Arbeitszeitregelung in Frage zu stellen.

Die letzten gesetzlichen Maßnahmen wirken sich negativ auf die Arbeitnehmer, die Beschäftigung, die Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Löhne, die Tarifverhandlungen und den Sozialdialog aus.

Die Arbeitszeit ist gesetzlich auf 35 Wochenstunden festgesetzt.

Die Zahl der Überstunden kann nun innerhalb des Unternehmens ohne Zustimmung des Arbeitsinspektors frei festgelegt werden. Nach dem Gesetz waren Überstunden ab 2004 auf 220 Stunden pro Jahr begrenzt (220 Stunden laut Tarifvertrag in der Metallindustrie). Nun ist es möglich, die Zahl der Überstunden auf 405 pro Jahr anzuheben.

Das Prinzip des Zeitausgleichs für Überstunden wurde abgeschafft.

Der individuelle Vertrag, der auf einer festen Stundenzahl (Zahl der Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer pro Jahr) beruht, ist breit angelegt und wird den Trend zur Individualisierung der Arbeitszeit noch verstärken.

Der individuelle Vertrag mit einer festen Anzahl von Tagen (Zahl der Arbeitstage pro Arbeitnehmer pro Jahr) kann nicht nur für Angestellte, sondern auch für Arbeiter in Aufsichtsfunktionen angewandt werden. Danach

kann die Zahl der Tage von derzeit 218 auf 235 Tage pro Jahr bzw. 282 Tage pro Jahr (nach Vereinbarung) angehoben werden.

LÖHNE UND GEHÄLTER

Dem Beispiel dessen folgend, was in einer Reihe von EU-Ländern passiert, steht die Wahrung der Kaufkraft an erster Stelle der Lohnfragen, insbesondere seit es wieder steigende Inflationsraten und stagnierende Löhne gibt. Es gab bei der Lohnfrage zunehmend Maßnahmen auf Unternehmensebene (wie Streiks), die zu einer eindeutigen Progression der allgemeinen Lohnerhöhungen im Vergleich zu den Vorjahren geführt haben. Diese Lohnerhöhungen boten jedoch keine Verbesserung der Kaufkraft der Arbeitnehmer als Ausgleich für den Preisanstieg.

3.1.3 Einige Beispiele für betriebliche Lohnverhandlungen 2007/2008

Beispiele von Individualloohnerhöhungen in den Unternehmen:

PSA Peugeot-Citroen (85.000 Beschäftigte): 1,25% Erhöhung der Individuallöhne für Angestellte mit einem Minimum von 35 €.

DASSAULT Aviation (8.000 Beschäftigte) mindestens 3% Erhöhung der Individuallöhne für Angestellte.

Alcan (3.600 Beschäftigte): 0,9% Erhöhung der Individuallöhne für alle Arbeitnehmer.

EADS (Zusammenfassung der jährlichen Lohnvereinbarungen im Konzern): Individualloohnerhöhung von 2,5% bis 3,5% für Angestellte mit einer Mindestanhebung von 75 – 150 €.

Timken (476 Beschäftigte): +0,3% Erhöhung der Individuallöhne für alle Arbeitnehmer.

Aker Yards (2.600 Beschäftigte): 1% Individualloohnerhöhung für Arbeiter und 3,5% Individualloohnerhöhung für Angestellte.

Renault Douai (4.500 Beschäftigte): Keine Erhöhung der Individuallöhne.

Renault Trucks (10.000 Beschäftigte): 1% bis 1,15% Erhöhung der Individuallöhne für alle Arbeitnehmer.

Snecma propulsion solide (550 Beschäftigte): ein Budget von 1,30% für die Erhöhung der Individuallöhne von Arbeitern mit einer Mindestgarantie von 0,60%. Die Angestellten erhielten eine Lohnerhöhung von 3,20% mit einem Minimum von 1,70% und einer Höchstgrenze von 5%.

Thales (Zusammenfassung der jährlichen Lohnvereinbarungen im Konzern): Anhebung der Individuallöhne von 0,60 auf 1,60% für die Berufsgruppen 1 – 4. Bei der Gruppe 5 schwanken die Individualloohnerhöhungen von 0,5% bis 3%. Für Angestellte: Individualloohnerhöhung von 2,7% bis 4,50% und Steigerung des variablen Lohns von 4% auf 20%.

Zodiac Automotive Division (65 Beschäftigte): Keine Erhöhung des Budgets für Individuallöhne.

Solstis Sas Axian (38 Beschäftigte): Keine Erhöhung der Individuallöhne.

In einer gewissen Anzahl von Unternehmen wurde keine Lohnvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und den Gewerkschaften unterzeichnet. Daher wird das Management dieser Firmen entsprechend der französischen Gesetzgebung die Erhöhungen anwenden, die es einseitig beschlossen hat (wie IBM ...).

Mindestlöhne und SMIC (nationale und interprofessionelle Mindestlohnerhöhung)

Der SMIC (nationaler Mindestlohn) hat sich seit Anfang des Jahres in Übereinstimmung mit der Inflationsrate entwickelt (es gibt eine automatische Indexierung des SMIC im Laufe des Jahres: Wenn die Inflationsrate erreicht wird oder 2% übersteigt, erfolgt zu Beginn des Monats, der auf die Veröffentlichung der Ziffern folgt, eine Erhöhung). Seit Jahresbeginn hat es zwei Anhebungen des SMIC gegeben: +2.25% am 1. Mai und +0.9% am 1. Juli.

Es gibt in der Metallbranche nach wie vor „Gebiets“-Tarifverträge mit Mindestlöhnen, die bei einem oder mehreren Koeffizienten unter dem SMIC liegen. Aufgrund dieser Situation ist der Geltungsbereich der Tarifverhandlungen auf Branchenebene beschränkt.

3.1.4 AKTUELLER HINTERGRUND DER TARIFVERHANDLUNGEN IN DER METALLBRANCHE

Das Hauptmerkmal ab der 2. Jahreshälfte 2007 bis heute war, dass es zwischen der Arbeitgeberorganisation (UIMM) und den nationalen Metallarbeitergewerkschaften (FGMM-CFDT, FTM-CGT, FO Métallurgie, Métallurgie CFTC und Métallurgie CFE-CGC) keinerlei Tarifverhandlungen auf Sektorebene gab.

Grund dafür sind hauptsächlich interne Kämpfe, die die Arbeitgeber und ganz besonders ihre Metallbranche erschütterten, bei denen es um die Kontrolle der im Besitz der mächtigen Bergbau- und Metallindustrie mit mehr als einhundert Delegationen in allen Bereichen befindlichen Mandate sowie insbesondere um soziale Gesichtspunkte wie Arbeitslosenversicherung oder Verhandlungen über Ausbildung geht. Es wurde in den letzten Jahren Kapital aus mittleren Unternehmen und Konzernen in Höhe von 600 Millionen € samt Zinsen angehäuft. Beträchtliche Geldsummen wurden regelmäßig für das „Lobbying“ von Abgeordneten und Senatoren abgezweigt, um sicherzustellen, dass die Gesetze den Erwartungen der Arbeitgeber entsprechen. Sie sollen auch dazu gedient haben, Bargelder in einen Fonds einzuzahlen, um die Unternehmen dabei zu unterstützen, den Forderungen der Arbeitnehmer bei wichtigen Streiks nicht nachzugeben. Die Abhebungen wurden vom UIMM-Generalsekretär vorgenommen, zahlreiche Führer der Metallindustrie sind nun angeklagt.

Seit Ende April ist ein neues Team des Arbeitgeberverbands etabliert, das nun ein neues Kapitel aufschlagen und neue Beziehungen zu den nationalen Gewerkschaften in der Metallindustrie herstellen möchte. Ein erstes Treffen

ist für Anfang Oktober geplant, um einen Zeitplan für Verhandlungen aufzustellen und die zu behandelnden Themen festzulegen. Dieses Treffen wird uns zeigen, ob die von den neuen Führern des Arbeitgeberverbands angekündigte Bereitschaft für Veränderungen echt ist.

3.2 Spanien (MCA-UGT)

Die Informationen aus Spanien wurden so weit wie möglich in das Online-Erhebungssystem aufgenommen und werden im Anhang wiedergegeben. Einige zusätzliche Angaben passten nicht in das für den Fragebogen verwendete Format. Diese Informationen sind hier angeführt.

In Spanien und im Metallsektor werden 50 verschiedene sektorale Vereinbarungen auf Provinzebene verhandelt. Bis zum Zeitpunkt des Ausfüllens dieses Fragebogens betrug die Gesamtzahl der unterzeichneten Vereinbarungen 44, 6 müssen noch verhandelt werden. Der Großteil der Vereinbarungen (32) sind überarbeitete Verträge, d. h. Vereinbarungen, die in den letzten Jahren geschlossen wurden, deren Laufzeit jedoch das Jahr 2008 einschließt.

In den ersten sieben Monaten des Jahres 2008 wurden insgesamt 13 Vereinbarungen geschlossen, die so genannten neuen Vereinbarungen. Seit einigen Jahren werden die meisten Vereinbarungen mit einer Gültigkeitsdauer von mehr als einem Jahr geschlossen. Die Laufzeit der Vereinbarungen stellt sich daher wie folgt dar:

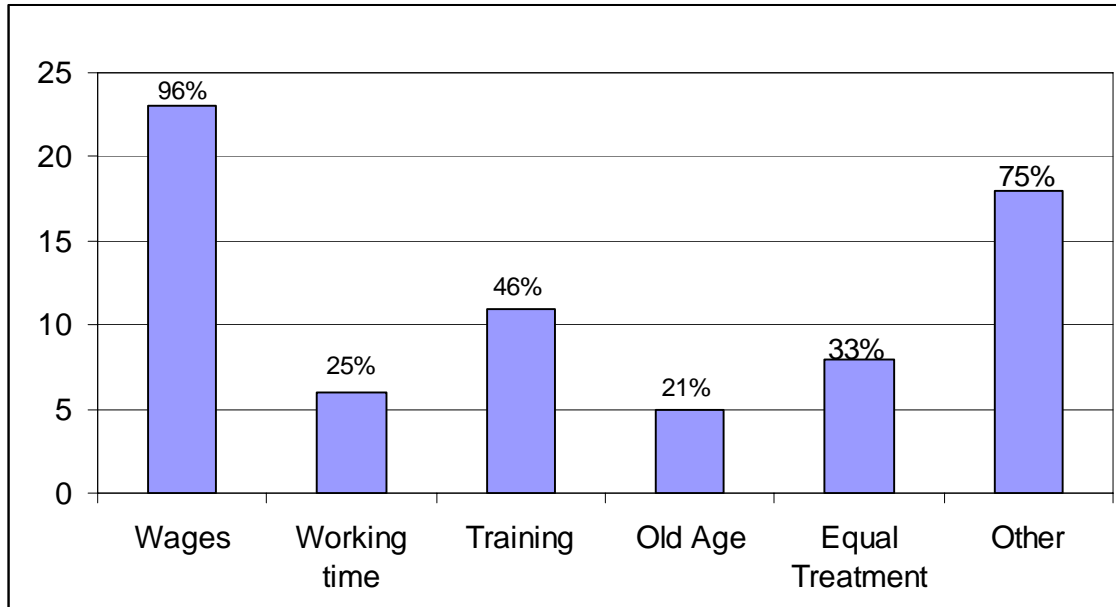
GÜLTIGKEIT	ZAHL DER VEREINBARUNGEN
1 Jahr	1
2 Jahre	2
3 Jahre	23
4 Jahre	12
5 Jahre	4
6 Jahre	2

4. Europäische Tarifverhandlungen – Forderungen und Ergebnisse

Um den gesamten Prozess der Tarifrunden in Europa zu erfassen, präsentieren wir sowohl die Ergebnisse der Vereinbarungen als auch die Gewerkschaftsforderungen an die Arbeitgeberorganisationen. Dadurch erhalten wir ein klareres Bild der Situationen, mit denen die Gewerkschaften in ihren jeweiligen Ländern konfrontiert sind. Dies kann dazu beitragen, allgemeine Trends in Europa festzustellen.

4.1 Überblick über die Gewerkschaftsforderungen

Überblick über die Gewerkschaftsforderungen nach Kategorien und in Prozent aller Verhandlungen (Gesamtzahl der Verhandlungen = 24)



Löhne
Arbeitszeit
Ausbildung
Ältere Arbeitnehmer
Gleichbehandlung
Sonstige

Wie aus der Grafik oben ersichtlich, sind Löhne und Gehälter wenig überraschend der Bereich, in dem die meisten Forderungen gestellt werden. Eine oft gestellte Forderung betrifft den Bereich Ausbildung. Forderungen in der Kategorie „Sonstige“ werden vermehrt gestellt.

In den folgenden Abschnitten werden die gestellten Forderungen genauer erläutert.

4.1.1 Forderung: Löhne und Gehälter

Die Hauptpunkte der Lohnforderungen der europäischen Gewerkschaften betreffen die Anhebung der Mindestlöhne und –gehälter sowie die Erhöhung der Tariflöhne und –gehälter (siehe Tabelle 4.1).

4.1.2 Forderung: Arbeitszeit

Traditionellerweise ist die Senkung der Arbeitszeit ein weiteres wichtiges Thema auf der Tarifagenda der Gewerkschaft. Aber die Anzahl der

Forderungen bezüglich der Arbeitszeit war in den letzten Jahren rückläufig. Einige Gewerkschaften haben eine spezielle Forderung in diesem Bereich gestellt. Die Forderungen reichen von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 bis 35 Stunden. Dies zeigt, dass bei der Wochenarbeitszeit in Europa noch sehr große Unterschiede herrschen (siehe Tabelle 4.2).

4.1.3 Forderung: Schulung

Ausbildung ist ein Thema, das vor allem auf Unternehmensebene behandelt wird. Die Forderungen der Gewerkschaften gehen daher dahin, Regelungen in die sektoralen Tarifverträge aufzunehmen, die die Möglichkeiten der Arbeitnehmer verbessern, fachliche Aus- und Weiterbildung zu verfolgen. Die Erste Gemeinsame Forderung des EMB nach dem persönlichen, tarifvertraglich garantierten Recht aus Ausbildung zeigt immer noch Auswirkungen auf die Tarifverhandlungsrunden, da weiterhin Forderungen im Hinblick auf Aus- und Weiterbildung gestellt werden (siehe Tabelle 4.3).

4.1.4 Forderung: Ältere Arbeitnehmer

Tarifverträge über Regelungen für ältere Arbeitnehmer decken mindestens drei mögliche Bereiche ab: erstens die „Arbeitsorganisation“ für ältere Kollegen, wie spezielle Arbeitszeitregelungen oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, um ihnen zu ermöglichen, je nach ihren körperlichen Fähigkeiten zu arbeiten, zweitens die Einführung gerechter Bedingungen, wenn ältere KollegenInnen aus dem aktiven Berufsleben aussteigen wollen und drittens den besonderen Schutz für ältere ArbeitnehmerInnen bei Umstrukturierungen und Massenentlassungen. In den Forderungen sind Beispiele von verstärktem Kündigungsschutz bei gesundheitlichen Problemen, die die Arbeitsfähigkeit einschränken, zu finden (siehe Tabelle 4.4).

4.1.3 Forderung: Gleichbehandlung

Gleichbehandlung ist eine ständige Forderung der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften verlangen, dass es keine Diskriminierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern und allen anderen Arbeitsbedingungen gibt. Zu den in jüngster Zeit gestellten Forderungen zählen spezifische Forderungen bezüglich des Mutterschaftsurlaubs und der Gefahr von Lohneinbußen sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

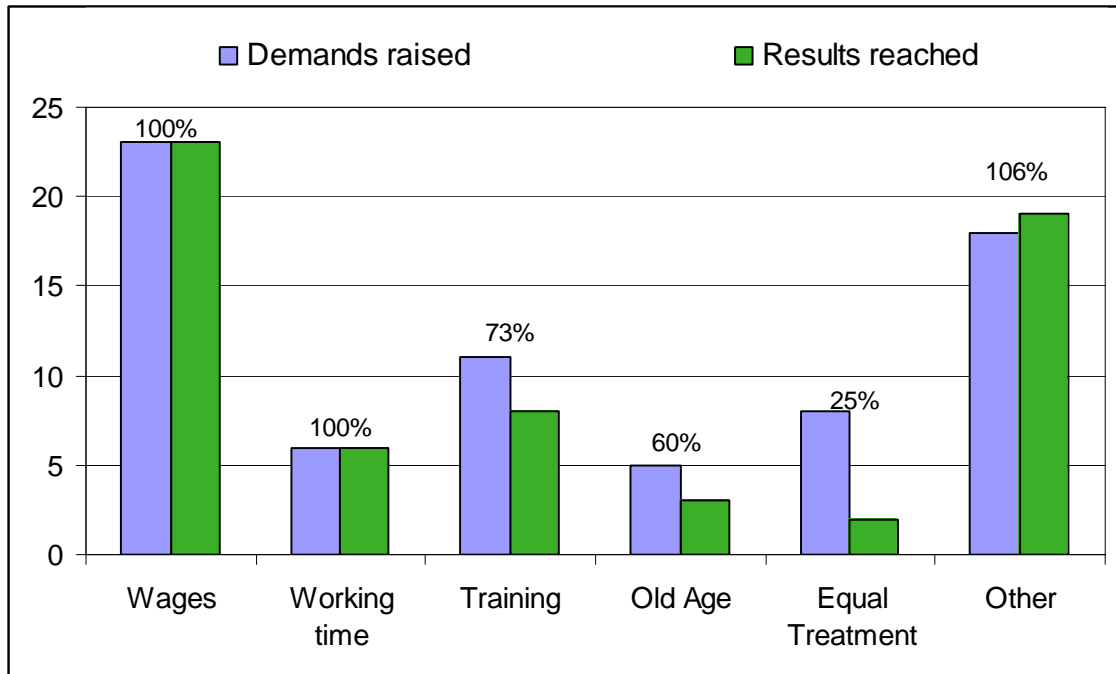
4.1.1 Forderung: Sonstiges

Der unter „Sonstiges“ firmierende Forderungskatalog der Gewerkschaften wächst weiter. Die Zahl der Forderungen nach Zugang zu Gesundheitsvorsorge und Leistungen im Gesundheitsbereich nimmt zu (siehe Tabelle 4.6).

4.2 Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Europa

Die aktuelle Finanz- und allgemeine Wirtschaftskrise wird sich in künftigen Verhandlungsrunden auswirken, ja es gibt sogar Anzeichen dafür, dass sie bereits in einigen Verhandlungsrunden der jüngsten Zeit Auswirkungen gezeigt hat, insbesondere hinsichtlich der erzielten Lohnerhöhungen.

Überblick über die Gewerkschaftsforderungen, Ergebnisse und „Erfolgsrate“ nach Kategorien (Zahl der Verhandlungen = 24)



Gestellte Forderungen

Erzielte Ergebnisse

Löhne

Arbeitszeit

Ausbildung

Ältere Arbeitnehmer

Gleichbehandlung

Sonstige

Wie aus der Grafik oben hervorgeht, wurden in allen Fällen, in denen Löhne und Gehälter sowie Arbeitszeit Thema der Verhandlungen waren, Ergebnisse erzielt. Hinsichtlich der Forderungen zur Gleichbehandlung wurden bei den Verhandlungen weniger Ergebnisse erzielt. In der Kategorie „Sonstige“ wurden mehr Ergebnisse erzielt als Forderungen gestellt. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass bei den Verhandlungsrunden die Punkte „Gleichbehandlung“ und „Ältere Arbeitnehmer“ in die Kategorie „Sonstige“ aufgenommen wurden, wo Ergebnisse erzielt werden konnten.

Die Ergebnisse der Verhandlungsrunden werden in den folgenden Abschnitten ein wenig ausführlicher behandelt.

4.2.1 Ergebnisse: Löhne und Gehälter

Die von den Mitgliedsorganisationen in verschiedenen Ländern erzielten Ergebnisse sind Tabelle 4.7. zu entnehmen.

4.2.2 Ergebnisse: Arbeitszeit

Einigen Mitgliedsorganisationen gelang es, ihre Forderung nach einer Senkung der Arbeitszeit durchzusetzen, was aber seinen Preis hatte. Andere waren leider nicht erfolgreich (siehe Tabelle 4.8).

4.2.3 Ergebnisse: Schulung

Viele Mitgliedsorganisationen erzielten Ergebnisse bei ihren Forderungen nach Aus- und Weiterbildung. Die Ergebnisse reichen von einer Woche bezahlter Prüfungsvorbereitungszeit für Lehrlinge, einer bestimmte Anzahl von Stunden pro Jahr für Weiterbildung, der Schaffung eines Bildungsfonds bis hin zur Ausarbeitung eines ausführlichen Bildungsplans für die Arbeitnehmer (siehe Tabelle 4.9).

4.2.4 Ergebnisse: Ältere Arbeitnehmer

Einige Ergebnisse betrafen ältere Arbeitnehmer – in den meisten Fällen verbesserte Rechte älterer Beschäftigter (siehe Tabelle 4.10).

4.2.5 Ergebnisse: Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung ist ein wichtiger und breit gefächertes politischer Bereich. Die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen, z. B. für Männer und Frauen, sowie die Integration von Behinderten wird in den Tarifverträgen allmählich verbessert. Obwohl der Anteil der Gewerkschaftsforderungen im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig anstieg, kommt dem Thema, wenn man sich die Ergebnisse der Verhandlungsprozesse ansieht, nicht mehr Relevanz zu (siehe Tabelle 4.11).

4.2.6 Ergebnisse: Sonstiges

Da die Ergebnisse in diesem Bereich sehr breit gefächert und vielseitig sind, haben wir nicht versucht, einen Überblick über die Ergebnisse zu geben. Eine Auflistung über Ergebnisse ist der Tabelle 4.12 zu entnehmen.

5. Bewertung der EMB-Koordinierungsregel

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

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

Wir behalten bei, dass:

1. die für den Vergleich heranzuziehende Verhandlungsziffer stets die erfasste nationale Ziffer für das gesamte Tarifverhandlungspaket ist; wir bezeichnen sie im Bericht als „Wert des gesamten Vertrages“ (VOWA),
2. der VOWA mit den Inflations- und Produktivitätszahlen verglichen wird,
3. Um einen Vergleich der Ziffern in Europa zu gestatten, werden die nationalen Verhandlungsergebnisse sodann mit den Eurostat/AMECO-Ziffern für die Inflation der Verbraucherpreise der Gesamtwirtschaft und den Daten für den Produktivitätszuwachs verglichen. Beachtet werden sollte, dass die für diesen Bericht harmonisierten Statistiken von den Daten der nationalen Statistikämter abweichen können (dies ist z. Bsp. hinsichtlich der Inflationszahlen einiger Länder der Fall).

Dieser EUCOB@N-BERICHT soll die positive Tradition der „ökonomischen“ Beurteilung der nationalen Tarifverträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel fortsetzen. Wir wissen, dass eine ökonomische Beurteilung wie diese nur Teil einer Evaluierung der EMB-Koordinierungsregel sein kann, weil sie sich nur auf die „Ergebnisse“ der Tarifverhandlungen konzentriert und keine Rücksicht auf die Verhandlungs-„Prozesse“ und die diesbezügliche Rolle der EMB-Koordinierungsregel nehmen kann. Aber es war auch stets klar, dass die EMB-Koordinierungsregel eine „politische Regel“ und nicht einfach nur eine mathematische Formel ist.

5.1 Wert des gesamten Vertrages (VOWA)

Die VOWA in Tabelle 5.3 und 5.4. beruhen ausschließlich auf den Beiträgen der Mitgliedsorganisationen zum diesjährigen EUCOB@N-Bericht. Trotz der ausdrücklichen Aufforderung, genaue Angaben zum VOWA und die Einführung eines VOWA-Leitfadens zu machen, sind nicht in allen Berichten Informationen über den VOWA und/oder den Wert seiner verschiedenen Bestandteile enthalten. Die einzige Ausnahme ist die Lohnkomponente, über

den viele Mitgliedsorganisation berichten, aber VOWA spiegelt mehr als nur die Löhne wieder.

5.2 Die Bilanz des VOWA im Licht der Koordinierungsregel

Der nächste Schritt, mit dem wir uns auseinander setzen müssen, ist die Bewertung der geschlossenen Verträge im Licht der EMB-Koordinierungsregel. Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte die „Erhaltung der Kaufkraft“ und das „Erreichen einer ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen“ sein sollten.

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

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

Wir wissen, dass die Gewerkschaften die Bedeutung „einer ausgewogenen Beteiligung“ unterschiedlich interpretieren. Wir hingegen vergleichen den Gesamtwert der Produktivitätsentwicklung mit dem VOWA. Die Auslegung darüber, ob die Gewerkschaften eine „ausgewogene“ Beteiligung erzielt haben oder nicht, überlassen wir in Anerkennung ihrer Souveränität den Gewerkschaften.

5.2.1 Bilanz 2007 und 2008

2007 meldeten fast alle Mitgliedsorganisationen, die sich am diesjährigen EUCOB@N-Bericht beteiligten, einen positiven IA-Wert (Inflationsausgleich), was bedeutet, dass der VOWA höher lag als die Inflationsrate (der IA-Wert variiert zwischen $-0,45$ und $+6,39$). Der ABPW-Wert (ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs) liegt zwischen -5.11 und $+5.88$. Dänemark, Deutschland, Norwegen, Slowenien, Schweden und die Schweiz haben positive ABPW-Werte (vgl. Tabelle 5.3.).

2008 hat der unerwartete Anstieg der Inflation für einige Mitgliedsorganisationen negative IA-Werte ergeben, doch der Großteil der 2008 geltenden Verträge beschert den Arbeitnehmern dennoch einen Anstieg des Reallohns (der IA-Wert liegt zwischen $-0,6$ und $+4,05$ (vgl. Tabelle 5.4). Der ABPW-Wert liegt zwischen -6.1 und $+1.0$. Die Inflationsrate war 2008 unmöglich vorherzusehen und wird ständig revidiert, was zu der

Schlussfolgerung führt, dass die Koordinierungsregel 2007 - 2008 von den Ländern, die sich am EUCOBAN-Bericht 2008 beteiligten, erfüllt wurde, obwohl einige Länder negative IA-Werte aufweisen.

5.3 Zwischenbewertung der Tarifverträge

Die Ziffern der von den Gewerkschaften erzielten Tarifverträge lassen sich aus mehreren Gründen nicht anhand eines Jahres, sondern nur langfristig miteinander vergleichen. Nachstehend nur ein Beispiel: Wie aus Kapitel 2.1 hervorgeht, gelten die meisten Verträge länger als ein Jahr. Die Gewerkschaften versuchen traditionellerweise den höheren Lohnanstieg zu Beginn der Tariflaufzeit anzusetzen. In einem 2-Jahres-Vertrag könnten sie daher beispielsweise im ersten Jahr über der EMB-Koordinierungsregel und im zweiten Jahr unter der Summe aus Inflation und Produktivitätswachstum liegen. Sie können jedoch das „Ziel“ der EMB-Koordinierungsregel im Durchschnitt erreichen.

5.3.1 Jahresanalyse 2000 -2008

Wie aus der Tabelle 5.5 ersichtlich ist, können die meisten Länder über die Zeit positive IA-Werte liefern. Nur die Tschechische Republik, Kroatien, Finnland, Italien, Malta und die Schweiz haben im Zeitraum von 2000 – 2008 im Durchschnitt einen negativen IA-Wert. Die negativen IA-Werte in Italien lagen im Zeitraum 2000 – 2003 und waren danach wieder positiv. Für Malta gibt es nur eine Beobachtung. Es ist daher unmöglich zu sagen, ob es sich um einen Trend handelt oder nicht. Bei den übrigen Ländern ist der IA-Wert nur 2008 negativ. Er beruht nach wie vor auf der erwarteten Inflationsrate und wird natürlich von dem unerwarteten Inflationsanstieg beeinflusst, der sich auf alle langfristigen vor 2008 unterzeichneten Vereinbarungen auswirkt.

Bei der ABPW liegen einige Länder durchschnittlich über null (Belgien, Kroatien, Dänemark, Deutschland, Norwegen und die Schweiz), während der ABPW-Wert in Österreich, Zypern, der Tschechischen Republik, Finnland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Malta, den Niederlanden, der Slowakei, Slowenien, Schweden, der Türkei und im Vereinigten Königreich im Durchschnitt unter null liegt, vgl. Tabelle 5.8.

6. Schlussfolgerung

Der EMB hat bei verschiedenen Gelegenheiten darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, den Koordinierungsansatz nicht auf Regeln und Formeln zu reduzieren und stattdessen auf einem politischen Ansatz zu bestehen. Unterhalb der vollen Höhe von Inflation plus Produktivitätswachstum zu bleiben, bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass die Gewerkschaften die EMB-Koordinierungsregel verletzen oder dass automatisch Sozialdumping betrieben wird.

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Gewerkschaften durch ihre Tarifverträge zumindest die Preisentwicklung auffangen müssen. Außerdem sollten sie eine „ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs“, in diesem Bericht als „ABPW“ bezeichnet, erreichen. Aus Sicht des EMB gibt es zurzeit auf der Grundlage unserer EUCOB@N-Informationen keinen Hinweis auf Lohndumping.