



United and Stronger Together: Building TRANSNATIONAL Trade Union Power

Die Transnationale PartnerschaftsInitiative (TPI) von Vasas und IG Metall

Balázs Bábel (Vasas) & Marika Varga (IG Metall)

In der TPI trifft die traditionelle internationale Gewerkschaftssolidarität auf handfeste Eigeninteressen – und zwar in beiden Gewerkschaften.

Die Mitglieder der IG Metall wollen wissen, wie an den Standorten in Ungarn tatsächlich gearbeitet wird. Sie wollen sich nicht mehr nur auf die Informationen der Arbeitgeberseite verlassen. Sie wollen wissen: wie sind Arbeitszeiten geregelt, wie wird eingruppiert, wie sieht der Arbeitsmarkt aus, und mit welcher Technik und welchen Methoden wird in Ungarn produziert, entwickelt oder verwaltet.

Die Mitglieder von Vasas haben seit langem genug davon, bei den Löhnen das Schlußlicht der EU zu bilden. Für sie bedeutet der Binnenmarkt, dass die Lebenshaltungskosten das deutsche Niveau in fast allen Bereichen längst erreicht haben. Gleichzeitig verharren die Einkommen bei etwa 30 % der Entgelte an deutschen Standorten. In Ungarn werden 40 Stunden pro Woche gearbeitet, in der deutschen Metallindustrie 35 Stunden – in der Praxis in beiden Ländern natürlich meistens mehr. Auch die Beschäftigten in Ungarn wollen diese Lücken überwinden und ihnen ist klar: dazu müssen sie sich gewerkschaftlich gut organisieren und sie suchen den Schulterchluss zu ihren Kolleg:innen in Deutschland.

Vasas und IG Metall wissen: Zusammenarbeit braucht starke Partner auf beiden Seiten. Seit 2016 werden deshalb in der TPI Nonprofit Kft. – dem gemeinsamen Bildungs- und Beratungsinstitut in Győr, Kecskemét und Debrecen – Vasas-Mitglieder für die betriebliche Gewerkschaftsarbeit fit gemacht und mit ihren Kolleg:innen der IG Metall vernetzt. Die Themenpalette reicht vom Gewerkschaftsaufbau mit Organizing-Methoden, über die Arbeit der Vertrauensleute hin zu Arbeitszeit- und Eingruppierungssystemen, Arbeitsrecht in beiden Ländern und weiteren Themen im Zusammenhang mit der Transformation der Industrie.

Wie alles begann

Die beiden Metallgewerkschaften aus Deutschland und Ungarn gestalten ihre Zusammenarbeit seit fast 10 Jahren intensiver, konkreter und alltäglicher. Der bis dahin gut etablierten Gewerkschaftsdiplomatie aus Resolutionen und Spitzengesprächen fehlten

ausreichend praktische Elemente, um der zunehmenden Standortkonkurrenz in Multinationalen Unternehmen etwas entgegen setzen zu können.

Vasas und IG Metall bringen immer mehr betriebliche Gewerkschafter:innen aus solchen Unternehmen zusammen, die versuchen, ihre Standorte in Deutschland und Ungarn gegeneinander auszuspielen. Während in den Jahren nach der Wende eher arbeitsintensive Produktion in Länder mit niedrigeren Lohnkosten verlagert wurde, trifft das zunehmend auch auf modernste Produktion und auf zahlreiche klassische „Angestellten“-Tätigkeiten zu. Dabei sind die Unternehmen nicht nur an niedrigen Kosten interessiert, sondern sie profitieren auch von Steuervorteilen und Subventionen, vom schwachen Arbeitsrecht, der ausgeprägten Vielfalt in der Gewerkschaftslandschaft und – gerade in Ungarn – von einer Regierung, die fast alle darüber noch hinausgehenden Wünsche erfüllt.

Wie in der Praxis gearbeitet wird

Bildung und Beratung werden von den drei TPI-Teams durchgeführt. Jedes Team besteht aus 3 Projektmitarbeiter:innen und einem erfahrenen Vasas-Regionalsekretär. Unterstützt werden sie vom TPI-Geschäftsführer und weiteren Kolleg:innen aus Vasas und der IG Metall mit unterschiedlichen Kompetenzen. Letztere bringen einerseits Erfahrungen aus Deutschland in die gemeinsame Bildungsarbeit ein. Andererseits bringen sie ihre Erkenntnisse aus der Arbeit in und mit Ungarn wiederum in die Bildungsarbeit der IG Metall ein. So lernen beide Organisationen in dem Projekt.

Bisherige Ergebnisse

- Im TPI-Projekt werden **12 Kolleginnen und Kollegen nachhaltig für hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit in Ungarn aus- und weitergebildet**. Arbeiten sie auf Dauer weiter für Vasas, ist nach Projektende ein weiteres gutes Drittel des Vasas-Personals qualifiziert in Organizing-Methoden, die auf ungarische Verhältnisse angepasst sind, in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und in neuen Formen der Teamarbeit.
- Die **Mitgliederzahl bei Vasas konnte um fast 10 % erhöht werden**, obwohl die Fluktuation am Arbeitsmarkt in Ungarn aufgrund von Auswanderung extrem hoch ist. Damit leistet das TPI-Projekt auch einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der gewerkschaftlichen Branchenstrukturen in Ungarn.
- In einigen Betrieben konnten in Lohnverhandlungen **Lohnsteigerungen zwischen 10 und 30 Prozent** erreicht werden. Das strahlt aus auf andere Betriebe und senkt gleichzeitig die hohe Fluktuation.
- Bislang fanden **über 80 gemeinsame Bildungsveranstaltungen** statt.
- Vasas hat **6 neue Betriebe** erschlossen.

- Im Laufe des Projektes sind zahlreiche **haupt- und ehrenamtliche Kolleg:innen der IG Metall** aus mehreren lokalen Geschäftsstellen, Bildungszentren, regionalen Bezirksleitungen sowie aus der Zentrale **an der Arbeit in Ungarn beteiligt** und tragen als Multiplikator:innen ihre Haltung zur transnationalen Zusammenarbeit auf der Unternehmensebene in die Organisation.
- Die **Arbeit der Europäischen Betriebsräte** wird durch die bilaterale Intensivierung der Zusammenarbeit an Themen, die für die Beschäftigten der Standorte wichtig sind, **bereichert** und um wichtige Aspekte ergänzt.

Das auf 8 Jahre angelegte deutsch-ungarische Projekt hat Pilotcharakter, weil kaum Erfahrungen aus solch intensiven Kooperationen vorliegen. Gleichzeitig erfolgt der Austausch mit parallel entstanden transnationalen Organizing-Ansätzen bei IndustriAll Europe und UNI. Darüber hinaus wird in der IG Metall derzeit eruiert, wie die bisher gewonnenen Erfahrungen und Schlussfolgerungen für Kooperationen mit ausländischen Gewerkschaften und in strategische Projekte, bspw. in Marokko, eingebracht werden können.

Die bisherigen „Lessons learned“

- **Welche Kompetenzen werden gebraucht?** Für eine Organizingkampagne braucht es natürlich gute Kenntnisse der Organizingmethoden. An jedem Prozess arbeit jedoch ein Team und Menschen müssen qualifiziert werden. Beteiligte Akteure müssen Land, Leute und Sprachen mindestens oberflächlich kennen. Es werden darüber hinaus Führungskompetenz, Bildungskompetenz, interkulturelle Kompetenzen gebraucht. Für die Verwaltung des Budgets oder zur Klärung rechtlicher Fragen werden ordentliche administrative Kompetenzen benötigt.
- **Transnationale Zusammenhänge vom Betrieb aus denken:** Damit es gelingt, die konkrete Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Gewerkschafter:innen zu organisieren. In gemeinsamen Workshops fragen wir: Wo sind eure Interessen? Was verbindet und was trennt eure Standorte? Nur dann kann erreicht werden, dass die transnationale gegenseitige Unterstützung als Teil der eigenen Gewerkschaftsarbeit empfunden wird.
- **Unterschieden Raum geben:** Im Mutterland eines Konzerns und im Land eines Standorts können die rechtlichen Rahmenbedingungen und die gewerkschaftlichen Situationen sehr unterschiedlich sein, was die Zahl der Mitglieder, die Finanzkraft, die Arbeitsbedingungen betrifft. Begegnen sich die Partner dennoch mit Respekt und auf Augenhöhe, geht das Lernen im Prozess in beide Richtungen.
- **Zeit einplanen:** Solche Projekte lösen Veränderungsprozesse und einen Kulturwandel in den jeweiligen Organisationen aus – auf beiden Seiten. Auf dem Weg kommt es zu Mißverständnissen und Konflikten, die – gut bearbeitet – das Projekt weiter entwickeln. Neue Gedanken, Verhaltenweisen, Perspektiven brauchen Zeit zur

Verankerung. Einen Plan zu haben ist notwendig, er muß aber immer wieder gemeinsam überprüft und angepasst werden.

- **Verzahnung von Organizing und transnationaler Arbeit:** Europäische Betriebsräte, Internationale Gewerkschaftorganisationen, Globale Rahmenvereinbarungen sind wichtige Grundlagen zur Stärkung der gewerkschaftlichen Gegenmacht. Sie brauchen die enge Verzahnung mit der Aufbau- und Erschließungsarbeit an den Standorten eines Konzerns oder entlang der Lieferkette. Nur dann können sie auch zur Stärkung der Gewerkschaften beitragen.
- **Ownership** kann auf beiden Seiten immer wieder abgesichert oder neu erarbeitet werden, damit es nicht verlorgen geht.

Unser Fazit

Wollen Gewerkschaften verhindern, dass Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte entlang der Lieferketten Multinationaler Unternehmen ausgehebelt und verletzt werden, brauchen sie gemeinsame und vor allem transnationale Strategien, Werkzeuge und methodische Ansätze, um gewerkschaftliche Gegenmacht aufzubauen.

Budapest/Frankfurt, August 2021