





## Inhalt

- 1 Vorwort
- 3 Tarif- und Sozialpolitische Tendenzen der letzten Jahre
- **14** Anhang I: Eucob@n-Berichte 2009-2013
- **41** Anhang II: Die Gemeinsamen Forderungen 2005-2014
- 64 Gute Arbeit sichern: Tarifbindung in Europa erhöhen
- **65** Tarifpolitische Strategien in der andauernden Wirtschaftskrise
- 74 Jugendarbeitslosigkeit und demografische Entwicklung

## Vorwort

Nach dem Kollaps des Finanzsektors im Jahr 2008 sah sich die Welt mit einer globalen Krise katastrophalen Ausmaßes konfrontiert. Auch wenn die Krise ihren Anfang im Bankensektor genommen haben mag, so zeigten sich umgehend Auswirkungen auf die Weltwirtschaft und ein Ende der Krise zeichnet sich immer noch nicht ab. Den verheerenden Auswirkungen auf die Wirtschaft folgten alsbald Massenentlassungen, Werksschließungen – manchmal nur vorübergehend – rasch ansteigende Arbeitslosenzahlen und neoliberale Politikansätze mit nur einem Ziel: niedrigere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen, um so die Ausgaben zu senken.

Die Gewerkschaften und einige Ökonomen wiesen von Anfang an darauf hin, dass diese neoliberalen Austeritätspolitiken nicht helfen würden, dass die Krise vielmehr selbst Beweis für die Ineffizienz dieser Politiken sei. Wir sehen die Ergebnisse seit über 10 Jahren: fortgesetzte Bemühungen, den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren mit dem Ziel, neue Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor der Wirtschaft zu schaffen sowie eine grundsätzliche Politik der moderaten bis geringen Lohnsteigerungen. Diese Politik wurde solange verfolgt bis der Konsum – insbesondere in den USA – so rückläufig war, dass zu dessen Ankurbelung – und somit zur Unterstützung der Wirtschaft – besonders kreative Lösungen gefunden werden mussten, um die Löhne nicht anheben zu müssen … und das System, sich Geld durch eine zweite Hypothek zu verschaffen, war "geboren".

Wie wir alle wissen kam es so zu einer neuen Blase, die irgendwann platzen musste und die uns letztendlich noch tiefer in diese globale Krise stürzte.

Die Krise führte und führt auch weiterhin zu verheerenden Auswirkungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt, unsere sozialen Sicherungssysteme, unsere Tarifvertragssysteme und unsere Lohnentwicklungen. Die Folgen waren nicht in allen Ländern gleich: einige Länder traf es härter als andere. Aber am schockierendsten ist die Tatsache, dass die Troika (die in einem unserer Konferenzdokumente zu Recht als "unheilige Allianz" bezeichnet wird) mehreren Ländern zur Rettung des Finanzsektors und der europäischen Währung entsetzliche Maßnahmen aufgezwungen hat, die zu einem sozialen Blutbad führten. Die Folgen werden wir noch viele Jahre spüren.

Die Gewerkschaftswelt muss diesen Herausforderungen in Europa vereint entgegentreten. Wir sind alle betroffen, auch wenn die Folgen nicht in allen Ländern in gleichem Maße zu spüren sind. Maßnahmen in einem Land erzeugen Sogwirkung in anderen Ländern und wir könnten uns am Ende leicht in einer allumfassenden Abwärtsspirale wiederfinden. Deshalb ist unsere Tarif- und Sozialpolitische Konferenz am 12. und 13. Juni 2014 in Wien so wichtig. Diese Broschüre umfasst die Konferenzdokumente, die all die oben genannten Probleme aufgreifen.

Mai 2014



Bart Samyn Stellvertretender Generalsekretär industriAll Europe



Manfred Anderle Vorsitzender des Tarifund Sozialpolitischen Ausschusses von industriAll Europe

# Tarif- und Sozialpolitische Tendenzen der letzten Jahre

## Tarifpolitik

Sowohl während als auch nach der Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Austeritätspolitik die Autonomie der Gewerkschaften bedroht. In einigen Ländern gab es externe Eingriffe in die Tarifsysteme und auch die Gültigkeit von Tarifverträgen wurde eingeschränkt. Weiterhin besteht die Tendenz, Tarifverhandlungssysteme von der nationalen Ebene auf die sektorale und die Unternehmensebene zu verlagern. Damit wollen die ArbeitgeberInnen mehr Flexibilisierung auf Unternehmensebene erreichen, was allerdings zu einer Verschlechterung der Bedingungen für die Beschäftigten führt. Tarifpolitik ist ein Kernbereich der Gewerkschaften und wir haben zahlreiche Aktionen durchgeführt und Demonstrationen veranstaltet, um Arbeitsbedingungen, ArbeitnehmerInnenrechte und die Autonomie der Gewerkschaften vor solchen Angriffen und allen Versuchen zu verteidigen, unsere Kraft und unseren Zusammenhalt zu schwächen. Es ist Aufgabe der Europäischen Kommission dafür zu sorgen, dass die Autonomie der SozialpartnerInnen und ihre Verhandlungsrechte nicht angegriffen werden. Dies gilt unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen und/oder politischen Lage eines Landes. Bis heute liefern Tarifverhandlungen die besten Ergebnisse für die Beschäftigten und die Unternehmen, wenn sie von autonomen SozialpartnerInnen entsprechend den Regeln und Traditionen eines Landes durchgeführt werden.

## Europäischer Sozialdialog

Während die Situation im europäischen sektoralen Sozialdialog recht akzeptabel ist, hat sich der europäische soziale Dialog zwischen dem EGB und BusinessEurope, CEEP und UEAPME in den vergangenen Jahren verschlechtert.

IndustriAll Europe ist an zahlreichen sektoralen sozialen Dialogen beteiligt und daraus haben sich etliche gute Praxisbeispiele ergeben:

- die gemeinsame Erklärung zur globalen Krise in der Chemie-Industrie, die europäische Rahmenvereinbarung zu Kompetenzprofilen für "Process Operator" (Chemikant/in) und "First Line Supervisor" (Industriemeister/in Fachrichtung Chemie), die Rahmenbedingungen für eine nachhaltige chemische Industrie in Europa wie: "Die Meinung der Sozialpartner (Chemiesektor)"
- "Der Aktionsrahmen Kompetenzen, Qualifikationen, Antizipierung von Veränderungen und Veränderungen im europäischen Elektrizitätssektor"
- 🕽 "Zusammenarbeit bei der Risikopräventionskampagne im Papiersektor"
- , Erklärung zu Gesundheit und Sicherheit in der Rohstoffindustrie"
- Die wichtigsten Themen, die vom sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Stahlindustrie aufgegriffen wurden, waren der demografische Wandel im Sektor und die Forderung nach einer nachhaltigen europäischen Industriepolitik für den Sektor. Es wurde auch eine Gemeinsame Erklärung zum Tajani-Stahlplan für Europa vorgelegt.
- Im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs in der Metallindustrie fand eine offene Diskussion über atypische

Verträge und unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie über die Auswirkungen der wirtschaftspolitischen Steuerung (Economic Governance) und der länderspezifischen Empfehlungen zu Wettbewerbsfähigkeit und Tarifverhandlungsergebnissen statt. Auch gab es eine gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung mit dem Titel "Bildung überdenken, aber gemeinsam mit der Industrie".

Mit Blick auf unsere Erfahrungen im sektorübergreifenden europäischen Sozialdialog ergibt sich jedoch ein völlig anderes Bild. Die Verhandlungen über die Änderung der Arbeitszeitrichtlinie sind ein Beispiel dafür. Dabei waren die wichtigsten Themen für die Gewerkschaften die Möglichkeit eines Opt-out und die Tatsache, dass die Richtlinie nicht für alle ArbeitnehmerInnen bindend ist. Einige Urteile des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst und zu Krankheit und Urlaubsansprüchen haben eine klarere Vorstellung von der Interpretation des Arbeitszeitbegriffs vermittelt. Die Gewerkschaften sind ohne viel Hoffnung auf annehmbare Ergebnisse in die Verhandlungen gegangen. Die Voraussetzungen für die Verhandlungen, die für die Entwicklung des sozialen Dialogs maßgeblich sind, waren in der Tat von Anfang an äußerst eingeschränkt. Schlussendlich waren die Verhandlungen erfolglos und wurden abgebrochen. Der nächste Schritt wäre eine Initiative seitens der EU-Kommission. Das Ergebnis des Prozesses zur Änderung der Richtlinie ist für die Gewerkschaften sehr wichtig, da wir sicherstellen wollen, dass die Arbeitszeitregelungen verbessert und nicht verschlechtert werden.

Es gab auch einen Fall, in dem die Europäische Kommission sich gegen die SozialpartnerInnen gestellt hat. Als es den SozialpartnerInnen im FriseurInnensektor - Coiffure EU und UNI Europa Friseur- und Kosmetikdienste – gelang, eine für beide Seiten erfolgreiche und wichtige Vereinbarung - "Die europäische Rahmenvereinbarung zum Schutz der beruflichen Gesundheit und Sicherheit im Friseurgewerbe" - abzuschließen, beschloss die Kommission, die Umsetzung der Vereinbarung in eine Richtlinie zu verhindern. Das war ein klarer Angriff, mit dem das soziale Europa und die Autonomie der SozialpartnerInnen untergraben werden sollten, und stellt eine weitere Facette der Austeritätspolitik dar.

In den NEPSI-Sektoren werden wirtschaftliche Zwänge ebenfalls die Überwachung der Vereinbarung über lungengängigen Quarzfeinstaub beeinträchtigen, da die Kommission die Aktivitäten des NEPSI-Rates nicht länger unterstützt.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie der Sozialdialog zwischen den SozialpartnerInnen und auch mögliche gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahmen untergraben wurden, ist die Auslegung der Richtlinie über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen. Diese Richtlinie hat es erschwert Tarifverträge auszuhandeln, die die Bedingungen für entsandte ArbeitnehmerInnen schützen. Die Kommission hat daraufhin zugesagt, Maßnahmen zu ergreifen, um unerwünschte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die durch die Auslegung der Richtlinie durch den Europäischen Gerichtshof entstanden waren, zu reduzieren. Das Ergebnis war ein Vorschlag für eine weitere Richtlinie, die unter dem Namen Durchsetzungsrichtlinie bekannt ist, weil sie die Richtlinie über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen durchsetzen sollte. Dieser Vorschlag wurde jetzt derart verwässert, dass er zum Papiertiger verkommen ist. Die Gewerkschaftsbewegung hat zahlreiche Aktionen unternommen, um diesen Vorschlag zu verbessern, leider mit geringem Erfolg.

## Entgeltpolitik und Koordinierungsinstrumente

#### Die Lohnkoordinierungsregel

Alle drei Gründungsverbände von industriAll Europe hatten sich auf eine Lohnkoordinierungsregel verständigt. Eine solche Regel ist sehr wichtig, um Tarifpolitik in Europa zu koordinieren. Die zentralen Argumente für diese Regel und ihr Inhalt waren im Wesentlichen identisch, im Wortlaut wichen sie jedoch leicht voneinander ab und mussten vereinheitlicht und näher erläutert werden. IndustriAll Europe stimmte daher einem neuen Wortlaut der Lohnkoordinierungsregel für den neuen Gewerkschaftsverbund zu:

Wichtigster Ausgangspunkt und Kriterium für die gewerkschaftliche Lohnpolitik in allen Ländern muss es sein, die Inflationsrate auszugleichen sowie sicherzustellen, dass sich die Beteiligung der Beschäftigten an der Produktivitätssteigerung in ihrem Einkommen ausdrückt.

Unsere Erfahrung aus den Krisenjahren zeigt, dass die Lohnkoordinierungsregel nicht in Ländern angewandt werden konnte, in denen es längere deflationäre Tendenzen gab. Es war nicht möglich, Reallohnerhöhungen und Kaufkraftverbesserungen sicherzustellen, auch wenn diese für die wirtschaftliche Erholung durch die Binnennachfrage sehr wichtig wären. Stattdessen haben wir eine weitere Verschlechterung der Einkommenssituation durch Lohnkürzungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor festgestellt. Tatsächlich scheinen viele Unternehmen nur daran interessiert zu sein, ihre Gewinne wieder auf das Niveau von vor der Wirtschaftskrise zu bringen. Dafür drohen sie mit Produktionsverlagerung und erpressen so Entgeltkürzungen von den Belegschaften. Weiterhin muss beachtet werden, dass es teilweise trotz Tarifbindung eine negative Lohndrift gibt. Reallohnerhöhungen und Kaufkraftverbesserungen sind immer wichtig, besonders aber in wirtschaftlich schlechten Zeiten.

Wir haben vor, die Frage der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote in Zukunft stärker zu berücksichtigen.

## Das Eucob@n-System

## Eucob@an-Netzwerk

Das Netzwerk der BerichterstatterInnen, die das Eucob@n-System mit Informationen versorgen, ist für den Erfolg des Systems von entscheidender Bedeutung. Sie liefern Informationen, die in den Jahresbericht einfließen und sollten eng in das tarifpolitische Tagesgeschäft ihrer Mitgliedsgewerkschaft eingebunden sein, damit sie rasch und effizient zum laufenden Informationsaustausch beitragen können. Die Effizienz des Netzwerks hängt davon ab, ob die Mitgliedsgewerkschaften über die Ressourcen verfügen, Berichte zu erstellen und Informationen in der gewünschten Form vorzulegen. In den letzten Jahren, in denen sich die Krise in Europa verschärft hat, ging die Berichterstattung aus den Mitgliedsgewerkschaften zurück. Dies ist verständlich, da die Arbeitsbelastung der Gewerkschaften in wirtschaftlichen Krisenzeiten steigt und es wichtiger ist, überall vor Ort zu sein, um für die ArbeitnehmerInnen zu retten, was zu retten ist. Daher stellt sich die Frage, wie unsere Arbeit in diesem Bereich zu verbessern ist, um sicherzustellen, dass Eucob@n nicht nur in guten Zeiten ein nützliches Instrument ist, sondern auch in schlechten Zeiten, wenn es in der Tat noch mehr von Nöten ist.

### Tagtägliche Information

Der rasche Informationsaustausch im weitverzweigten Netz der Gewerkschaften, die Mitglied von industriAll Europe sind, war in Situationen, in denen ein Austausch wichtig ist, d. h. bei Beginn wichtiger Verhandlungen, bei gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahmen und bei Abschluss von Verhandlungen auf nationaler oder auf Unternehmensebene, sehr nützlich. Das gilt auch bei Vorschlägen für arbeitsrechtliche Änderungen mit weitreichenden Folgen oder bei wichtigen Verhandlungen auf Unternehmensebene. Seit Beginn der Krise wird dieses Instrument jedoch ebenfalls weniger genutzt.

#### **Jahresbericht**

Der Jahresbericht des Eurob@n-Systems soll die Mitgliedsorganisationen mit statistischen Daten versorgen, damit sie die Informationen bei bevorstehenden Verhandlungen oder zur Bewertung der erzielten Ergebnisse verwenden können. Es liegt daher auf der Hand, dass die statistischen Daten so aktuell und so gut wie möglich sein müssen. Bei der Analyse der Ergebnisse im Bezug auf die Lohnkoordinierungsregel müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Auswertungsschwierigkeiten können auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass die Analysen nur retrospektiv und für einen Zeitraum von einem Jahr durchgeführt werden. Transparenz im Bericht ist daher von entscheidender Bedeutung. Die Vergleichbarkeit der Zahlen und Daten, so detailliert wie möglich, ist von Nutzen für die teilnehmenden Gewerkschaften. Die Auswertung der Lohnkoordinierungsregel erfordert ebenfalls ein ausführlicheres makroökonomisches Kapitel, in dessen Mittelpunkt auch Prognosen der Inflationsund Produktivitätsentwicklungen in den einzelnen Ländern stehen.

#### Mindestlöhne

Niedrige Einkommen müssen einer der Schwerpunkte von Tarifpolitik und/oder gesetzlichen Regulierungen - z. B. über Mindestlöhne – im Einklang mit den Gepflogenheiten und/oder den Regelungen in den einzelnen Ländern sein. Es gibt dazu unterschiedliche Systeme in den einzelnen Ländern, sowohl Systeme mit gesetzlichen Mindestlöhnen als auch Systeme mit tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhnen oder Mindestlohnniveaus. Systeme mit gesetzlichen Mindestlöhnen können in den Ländern, die solche Regeln anstreben oder haben, ein gutes Instrument zum Schutz vor Niedriglöhnen sein. In einigen anderen Ländern tragen die bestehenden Tarifvertragsmodelle angemessen und effektiv dazu bei, die Lage von Geringverdienenden zu verbessern.

Die Diskussion über Mindestlöhne war lange hochaktuell. Die Debatte in Deutschland hat zu einer veränderten Betrachtungsweise im Hinblick auf die Frage geführt, welches System vorzuziehen sei; tarifvertragliche Mindestlöhne werden nunmehr durch einen gesetzlichen Mindestlohn ergänzt, um ein allgemeines Mindestniveau zu garantieren. Wir müssen einen Mindestlohn sicherstellen, der gute Lebensbedingungen sichert, der erheblich über der durch das Sozialleistungssystem eines jeden Landes definierten Armutsgrenze liegt und der deshalb unabhängig von der wirtschaftlichen Situation in den Ländern ist.

Gleichzeitig findet in Europa eine Diskussion um die Frage eines europäischen Mindestlohnsystem statt. Auch hier können wir eine klare Trennlinie zwischen verschiedenen Meinungen erkennen: Einige Gewerkschaften sind für ein solches System, einige lehnen solche Vorschläge ab.

Wir müssen der Tatsache ins Auge sehen, dass die Europäische Kommission die Krise als Vorwand für eine Diskussion zur Reduzierung von Mindestlöhnen nutzt, angeblich als Regulierungsinstrument, um mehr

Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Zwar wurde dieser Versuch von den Gewerkschaften strikt abgelehnt, doch wurden bestehende Mindestlohnsysteme in einigen Ländern, z. B. in Griechenland und Portugal, trotzdem angegriffen, was zu noch schlechteren Arbeitsbedingungen für schlecht bezahlte ArbeitnehmerInnen geführt hat.

#### Arbeitszeit

Die Troika und neoliberale Regierungen haben Änderungen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen erzwungen. Durch diese Änderungen haben sich die Zahl der Überstunden, die täglichen Arbeitszeiten und die Arbeitszeitflexibilität erhöht.

Seit Beginn der Krise war klar, dass bei Bedarf Maßnahmen ergriffen werden mussten, um so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. In vielen Ländern gab es bereits Kurzarbeitsregelungen, z. B. die deutsche "Kurzarbeit" und befristete Freistellungen. Diese wurden jetzt eingesetzt, um die Chancen der ArbeitnehmerInnen, die entlassen werden sollten, ihren Arbeitsplatz zu behalten, durch verschiedene Arbeitszeitreduzierungen zu erhöhen. In einigen, wenn auch bedauerlicherweise nicht in genügend Fällen, wurde die Zeit, in der nicht gearbeitet wurde, mit beruflicher Weiterbildung kombiniert. Es gab auch Gewerkschaften, die dort, wo es keine Kurzarbeitsregelungen gab, im Gegenzug für eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung und das Recht auf Weiterbildung während der ausgefallenen Arbeitszeit tarifvertraglich Entgeltsenkungen zugestimmt haben.

Mögliche weitere Beispiele für arbeitszeitpolitische Maßnahmen in der Krise sind: eine Arbeitsteilung durch Teilzeitarbeit, Vorruhestandsregelungen und eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung. Einige Gewerkschaften haben begonnen, über eine solche Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren. Das hat beispielsweise in der Tschechischen Republik zu einer Reduzierung der Arbeitszeit im Stahlsektor geführt.

Ein großes Problem in der Arbeitszeitgestaltung ist, dass immer mehr Arbeitszeitregelungen nicht auf bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen anwendbar sind oder nicht richtig angewandt werden. Dies betrifft die ArbeitnehmerInnen, von denen behauptet wird, dass sie über die Menge ihrer Arbeit und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen könnten. Dies galt meistens für Fach- und Führungskräfte, ist aber inzwischen Realität für immer mehr ArbeitnehmerInnengruppen. Oftmals haben solche ArbeitnehmerInnen gemäß ihrem individuellen Arbeitsvertrag auch keinen Anspruch auf die Bezahlung von Überstunden.

#### Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit

Heutzutage wird von ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt immer mehr Verfügbarkeit verlangt. Die ArbeitnehmerInnen in Europa arbeiten höchst flexibel. Dies gilt sowohl für gewerbliche ArbeiternehmerInnen als auch für Angestellte.

Flexibiles Arbeiten in der Produktion bedeutet vor allem höchst flexible Schichtsysteme. Aufgrund von Lean-Production-Konzepten wie just-in-time oder just-in-sequence sind Produktionssysteme heute sehr anfällig für Produktionsschwankungen und müssen sehr schnell daran angepasst werden. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität von den ArbeitnehmerInnen auf Grund von schnellen Änderungen im Schichtsystem, je nach Auftragslage. Gesundheitsgefährdende Schichtsysteme, insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen, stellen nur einen Aspekt zunehmender Flexibilisierung der Arbeit dar, mit denen wir heutzutage konfrontiert sind.

Lean-Konzepte werden auch in Büros und nicht manuellen Arbeitsbereichen eingeführt. Das bedeutet, dass Prozesse, Arbeit und Arbeitsergebnisse zunehmend digitalisiert werden. Unternehmen können durch eine mobile Arbeitsorganisation Kosten reduzieren (Senkung der Bürokosten, des Arbeitsmaterials und der Produktionsmittel, etc.) und erhoffen sich dadurch Produktivitätssteigerungen. Diese neue Organisation der Arbeitsprozesse hat zahlreiche Konsequenzen für mobile ArbeitnehmerInnen.

Arbeiten von zu Hause aus oder von einem anderen Ort außerhalb des Arbeitsplatzes kann von den ArbeitnehmerInnen als positiv wahrgenommen werden, weil es ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit so zu organisieren, dass sie von ihnen als zufriedenstellender angesehen wird. Mobile Arbeit kann jedoch auch zu Situationen führen, in denen die mobilen ArbeitnehmerInnen die Sozialkontakte, die sie am Arbeitsplatz genießen, vermissen oder sogar benötigen. Vor allem muss sichergestellt werden, dass die ArbeitnehmerInnen Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren können. Dies kann eine echte Herausforderung sein, wenn man sich die aktuellen Entwicklungen zu Stress und Burnout ansieht. Das zeigt nicht zuletzt die Notwendigkeit entsprechender Arbeitszeitregelungen. Tatsächlich sind zahlreiche ArbeitnehmerInnen, die davon betroffen sind, nicht durch Arbeitszeitregelungen geschützt. Und selbst in den Fällen, in denen es eine Arbeitszeitregulierung gibt, besteht eine Schwierigkeit für die Gewerkschaften darin, die Einhaltung dieser Regelungen überprüfen zu können, wenn die Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes erledigt wird.

Die Entwicklung von Konzepten, um mobile Beschäftigte zu schützen und zu organisieren, ist eine neue Herausforderung für Gewerkschaften.

#### Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat zwei Seiten. Auf der einen Seite kann sie mehr Freiheit und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für die ArbeitnehmerInnen bedeuten, sofern sie selbst entscheiden können, wie und wann sie arbeiten. Es kann sogar Beschäftigung in einem Unternehmen gesichert werden, wenn durch interne Arbeitszeitflexibilisierung Kündigungen verhindert werden.

Aber insbesondere gewerbliche ArbeiternehmerInnen haben in den meisten Fällen diese Freiheit nicht, da die Arbeitszeit vom jeweiligen Schichtsystem abhängig ist. Und viele Angestellte sind der Ansicht, dass ihre Freiheit aufgrund der großen Arbeitsmenge, die sie zu bewältigen haben, begrenzt ist. Selbstbestimmung erweist sich oft als falsches Versprechen.

Aufgrund von Austeritätsmaßnahmen und neoliberaler Politik stehen die Sozialsysteme in Europa immer mehr unter Druck. Betreuungseinrichtungen und -arrangements, die früher von der öffentlichen Hand organisiert wurden, werden privatisiert. Das heißt, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit für viele Beschäftigte, die für Familienangehörige oder andere ihnen nahestehende Personen sorgen müssen.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird auch durch unterschiedlich ausgestaltete Ansprüche auf arbeitsfreie Zeiten im Laufe des Erwerbslebens beeinflusst. Zum Beispiel durch Elternzeiten für Väter und Mütter nach der Geburt des Kindes und den "Urlaub" bei Krankheit eines Kindes. Ebenso, wenn ältere oder behinderte Angehörige gepflegt werden müssen. Der Anspruch und die wirtschaftlichen Bedingungen für solche arbeitsfreien Zeiten werden durch erfolgreiche Tarifverhandlungen verbessert. Auch das Recht der Kinder, von ihrem Vater betreut zu werden, erfährt dadurch mehr Anerkennung.

Unbezahlte Hausarbeit und ihre Auswirkungen auf die Möglichkeiten von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden schon häufig thematisiert. Die ungleiche Verteilung der Hausarbeit zwischen Frauen und Männern wirkt sich nicht nur negativ auf das Einkommen vieler Frauen aus, sondern auch auf ihre späteren Rentenansprüche. Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Europa liegt aktuell bei 16%, bei den Rentenleistungen beträgt er 39%. Für einen gewissen Teil der Lohnunterschiede gibt es andere Gründe als Diskriminierung, der Rest ist jedoch nicht anders zu erklären. Aber was auch immer die Gründe für diesen Entgeltunterschied sein mögen – er wirkt sich erheblich auf die Renten aus. Derzeit ist festzustellen, dass sich der Unterschied zwischen den Entgelten von Männern und Frauen in einigen Bereichen verringert. Dies hat aber nicht immer mit einer fortschreitenden Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz zu tun, sondern ist schlicht auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Entgelte von Männern durch die Krise gesunken sind.

#### Prekäre Arbeit

Das Bewusstsein für die bedrohliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hin zu mehr prekären Beschäftigungsverhältnissen war der Grund für die gemeinsame Forderung zu prekärer Arbeit. Wir mussten feststellen, dass die Zahl der Zeitarbeits- und der befristeten Verträge, der Teilzeitarbeitsverträge und die Ausnutzung von Scheinselbstständigkeit zugenommen haben. Auch so genannte Null-Stunden-Arbeitsverträge finden immer mehr Verbreitung, ebenso wie andere Beschäftigungsformen, die schlichtweg inakzeptabel sind. Die Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse beeinträchtigt nicht nur das Arbeitsleben. Sie kann sowohl die normalen Lebens- und Arbeitsbedingungen der einzelnen Beschäftigten aushöhlen, als auch sich auf die gesamte wirtschaftliche und soziale Situation der Familie auswirken.

In den vergangenen Jahrzehnten haben prekäre Beschäftigungsverhältnisse in allen Ländern und Industriesektoren dramatisch und umfassend zugenommen. Diese Situation ist sehr besorgniserregend. Die Wirtschaftskrise hat einigen ArbeitgeberInnen und Regierungen die Möglichkeit gegeben, diese Situation auszunutzen, um insgesamt die Löhne und Gehälter zu senken, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in größerem Umfang einzuführen. Junge Menschen, Frauen und ArbeitsmigrantInnen sind von dieser Entwicklung besonders betroffen. Der Niedriglohnsektor in Europa muss durch Tarifverhandlungen und/oder gesetzliche Regelungen – z. B. zum Mindestlohn – im Einklang mit den Gepflogenheiten in den einzelnen Ländern eingedämmt werden. Ein begrenzter Rückgriff auf flexible Beschäftigung ist zwar erforderlich, um auf eventuelle Auftragsspitzen reagieren zu können. Ein flexibler Arbeitsmarkt ohne ausreichende soziale Absicherung, Weiterbildungsangebote und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um die Arbeitslosigkeit zu verringern, ist jedoch ein prekärer Arbeitsmarkt. Auch kann sich eine prekäre Situation für Beschäftigte ergeben, wenn Unternehmen in sog. "Abwerbeverboten" Absprachen darüber treffen, Beschäftigte auch den anderen beteiligten Unternehmen nicht bei sich einzustellen.

Tarifverträge bieten ein hohes Maß an Schutz vor prekären Arbeitsverhältnissen. Daher gehören der Schutz und die Erhöhung der Tarifbindung zu den Kernaufgaben von Gewerkschaften. Tatsache ist jedoch, dass sowohl die Tarifbindung als auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in vielen Ländern zurückgehen. Von dieser Entwicklung sind überwiegend die gewerblichen ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaften, in denen diese organisiert sind, betroffen. Ein Grund für diese Entwicklung ist der Strukturwandel, der dazu führt, dass die Zahl der gewerblichen ArbeitnehmerInnen sinkt, die der Angestellten dagegen steigt. In Ländern, in denen Angestellte weniger stark gewerkschaftlich organisiert sind, bedeutet dies einen Rückgang der Mitgliedszahlen. Dies hat weniger Auswirkungen in Ländern, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Angestellten hoch ist (siehe Anhang 1).

#### Leiharbeit

Ein Faktor, der dazu führt, dass die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt steigt, sind die Zeitarbeitsfirmen, die in letzter Zeit in immer mehr Branchen, auch in der Industrie, entstanden sind. Die Beschäftigung von LeiharbeiterInnen in den Unternehmen ist nicht länger die Ausnahme, sondern zur Regel geworden. In wirtschaftlich unsicheren Zeiten werden die Verträge von LeiharbeitnehmerInnen und andere befristete Verträge als erste gekündigt. Der Anteil der Arbeitskräfte mit unbefristeten Verträgen wird häufig reduziert. Die Beschäftigten werden entlassen und anschließend an ihrem früheren Arbeitsplatz als LeiharbeitnehmerInnen wieder eingestellt. Bei weiteren finanziellen Problemen oder in einer Krise werden dann viele oder alle Leiharbeitsverträge vom entleihenden Unternehmen gekündigt und die Belegschaft dadurch noch einmal reduziert.

Die Gewerkschaften haben erkannt, dass LeiharbeitnehmerInnen als KollegenInnen anerkannt und gewerkschaftlich organisiert werden müssen – auch wenn sie zu Bedingungen beschäftigt sind, die vor nicht allzu langer Zeit mehr oder weniger unbekannt waren und, verglichen mit der normalen Situation am Arbeitsplatz, unzumutbar sind. Das hat dazu geführt, dass viele Gewerkschaften sich bemühen, LeiharbeitnehmerInnen zu organisieren, unabhängig davon, ob diese in ihrem Heimatland arbeiten oder ob es sich um entsandte ArbeitnehmerInnen handelt. Die größten Probleme im Zusammenhang mit Leiharbeit bestehen darin, dass die Beschäftigungszeiten in der Regel kurz, die Arbeitsbedingungen schlechter sind und zwischen den Einsatzperioden keine oder nur eine geringe Vergütung bezahlt wird. Es gibt jedoch positive Beispiele für Tarifverträge, die unbefristete Arbeitsverträge mit Anspruch auf angemessene Vergütung, auch zwischen den Einsätzen, garantieren. Die europäische Leiharbeitsrichtlinie legt im Bezug auf die grundlegenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen LeiharbeitnehmerInnen und ArbeitnehmerInnen, die direkt beim Entleihunternehmen beschäftigt sind, fest. Dies bedeutet, dass die Entgelte und andere Leistungen für die LeiharbeitnehmerInnen während eines Einsatzes dieselben sein sollten, als wären sie direkt vom Entleihunternehmen eingestellt worden. Bei der Umsetzung der Richtlinie haben allerdings einige Länder die Möglichkeit genutzt, von bestimmten Regelungen abzuweichen.

2013 begann industriAll Europe informelle Gespräche über die Arbeitsbedingungen von LeiharbeitnehmerInnen mit Eurociett, der ArbeitgeberInnenorganisation, die die Leiharbeitsunternehmen auf europäischer Ebene vertritt.

## Sozialdumping

Wenn von Sozialdumping die Rede ist, wird häufig auf die Situation von entsandten ArbeitnehmerInnen verwiesen. Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes in den Fällen Laval, Viking, Rüffert und Luxemburg zeigen, dass die Leiharbeitsrichtlinie eine Maximal- und keine Mindestrichtlinie ist. Diese Auslegung hat erhebliche Auswirkungen, wenn verhindert werden soll, dass die Arbeitsbedingungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt sich verschlechtern, weil LeiharbeitnehmerInnen zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden. Die Kommission hat die Situation so beschrieben, dass ausländische DienstleisterInnen lokale DienstleisterInnen unterbieten können, weil ihre arbeitsrechtlichen Standards niedriger sind. Besonders problematisch ist die Situation in den Ländern, in denen es keine Vorschriften über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder keine anderen Möglichkeiten gibt, Tarifverträge als allgemein gültig anerkennen zu lassen. Die neue Durchsetzungsrichtlinie zur Leiharbeitsrichtlinie wurde von den Gewerkschaften scharf kritisiert, weil sie, wie bereits erwähnt, zu sehr verwässert wurde, um die Dinge noch zu verbessern, sondern sie eher verschlechtert hat.

Die Europäische Kommission (im Amt bis Mai 2014) hat Sozialdumping auch in anderen Bereichen Vorschub geleistet, beispielsweise wenn die Indikatoren des sozialen Scoreboards des Europäischen Semesters auch als Maximalstandards verstanden werden.

Aber auch andere Gruppen von ArbeitnehmerInnen können gezwungen sein, niedrige Löhne zu akzeptieren. ArbeitnehmerInnen, die einer nicht angemeldeten Beschäftigung nachgehen, befinden sich in einer sehr schwierigen Situation; ebenso können aber auch junge ArbeitnehmerInnen oder ArbeitsmigrantInnen ohne Papiere, die noch nicht auf dem Arbeitsmarkt etabliert sind, betroffen sein.

## Demografische Entwicklung

Bei der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zeichnen sich mehrere, eindeutig erkennbare Trends ab. Aus vielerlei Gründen ist es absolut notwendig, dass die Jugendarbeitslosenquote sinkt und dass so viele junge Menschen wie möglich in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Eine hohe Jugendarbeitslosigkeit zerstört nicht nur das soziale und berufliche Selbstvertrauen der jungen Menschen, sie stellt auch einen großen Verlust für die Gesellschaft im Allgemeinen dar. Da Jugendarbeitslosigkeit in einigen Ländern ein strukturelles Problem ist, von dem eine ganze Generation ohne feste Anbindung an den Arbeitsmarkt und ohne sichere Beschäftigung unter fairen Arbeitsbedingungen betroffen ist, wird es auch nach der Krise schwierig sein, Prekarität und Armut zu vermeiden. Die Tatsache, dass die demografische Entwicklung in den verschiedenen Regionen Europas erheblich voneinander abweicht, muss ebenfalls berücksichtigt werden.

Festzuhalten ist auch, dass die demografische Entwicklung die Zusammensetzung der Beschäftigten als Ganzes verändert. Bereits jetzt lässt sich erkennen, dass die Zahl der älteren ArbeitnehmerInnen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, steigen wird. Dies hat sowohl demographische als auch soziale Ursachen.

Wir waren mit einigen Vorschlägen und Beschlüssen zur Erhöhung des Rentenalters konfrontiert. Dabei sollten wir deutlich machen, dass schon heute viele ArbeitnehmerInnen nicht in der Lage sind, bis zum Rentenalter zu arbeiten, weil sie während eines langen Arbeitslebens hart gearbeitet haben und schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren. Gute Arbeitsbedingungen sind daher eine absolute Notwendigkeit, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen tatsächlich in der Lage sind, dem Arbeitsmarkt bis zum Erreichen des Rentenalters zur Verfügung zu stehen und ihren Ruhestand in guter Gesundheit zu genießen.

Die Arbeitsplätze müssen an älter werdende ArbeitnehmerInnen angepasst und optimiert werden. Solche Anpassungen müssen selbstverständlich allen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften für ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen, aber auch die besonderen Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen anerkennen. Eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigungsverhältnisse den älter werdenden Belegschaften anzupassen, könnte die Altersteilzeit, möglicherweise im Zusammenhang mit Vorruhestandsregelungen, sein.

Doch auch damit werden wir nicht alle Probleme lösen können. Schlechte Arbeitsbedingungen und längere Lebensarbeitszeiten wirken sich schon heute negativ auf die Lebenserwartung aus, besonders wenn eine hohe Belastung durch Stress besteht. Berufsbezogene Belastungen haben große Auswirkungen auf die Lebenserwartung. Dabei gibt es eine immer größere Kluft, besonders im Hinblick auf stressigere und/oder körperlich belastende Tätigkeiten. In diesem Zusammenhang sollten wir uns auch bewusst sein, dass die zunehmend weitverbreitete Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bedeuten kann, dass die Regeln bezüglich der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen nicht beachtet werden.

\*industriall European Trade Union

Ältere ArbeitnehmerInnen sind wichtige KompetenzträgerInnen in den Unternehmen. Die Kompetenz, die sie im Laufe eines Arbeitslebens erworben haben, ist offenkundig wichtig, doch das Tempo der technologischen Entwicklung wird in Zukunft noch größere technische Kenntnisse verlangen. Eine Aufgabe der Gewerkschaften könnte daher darin bestehen, tarifvertraglich besondere Vorschriften und Regelungen für ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz zu entwickeln, z. B. eine "Senior Policy", die älteren ArbeitnehmerInnen Möglichkeiten bietet, weiter im Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Die Höhe des Entgeltes beruht zu einem großen Teil auf Fähigkeiten und auf Leistungen und alle Generationen sollten daher Weiterbildungsangebote erhalten. Die Verantwortung dafür, dass ArbeitnehmerInnen über die richtigen Qualifikationen verfügen, um ihren Arbeitsplatz in Zukunft behalten zu können, obliegt sowohl dem Unternehmen, das Weiterbildungsmöglichkeiten bieten muss, als auch den Beschäftigten, die die Gelegenheit ergreifen müssen, ihre Qualifikationen zu verbessern. Die Gewerkschaften sollten auch berücksichtigen, dass die große Gruppe der ArbeitsmigrantInnen eine Quelle für Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen darstellt, die nicht immer ausreichend genutzt wird. Aus- und Weiterbildungsstrategien, die diese Gruppe in die Lage versetzen, sich in den ordentlichen Arbeitsmarkt einzugliedern, sind daher sehr wichtig.

#### Attraktivität der Industrie

Im Vergleich zu früher ist die Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern und Sektoren sehr hoch. Dafür sind größtenteils die Maßnahmen verantwortlich, die von den Unternehmen und Regierungen während der Krise ergriffen wurden. Wir müssen uns jedoch auch darüber im Klaren sein, dass zwischen dem Arbeitskräfteangebot und den Qualifikationen, die für die Arbeitsplätze in der Branche erforderlich sind, tatsächlich eine Diskrepanz besteht.

Wir stellen fest, dass es in immer mehr Sektoren und Bereichen an Fachkräften mangelt. Dies gilt nicht nur für Tätigkeiten, die hohe Qualifikationen verlangen, sondern auch für Arbeitsplätze mit anderen Qualifikationsniveaus. Allgemein gibt es ein vermindertes Interesse an einer Beschäftigung in der Industrie, das besonders in den Ländern und Sektoren sichtbar wird, die nicht so stark von der Krise betroffen waren. Besonders junge Leute fühlen sich nicht von der Industriearbeit angezogen, sondern wenden sich stattdessen anderen Bereichen der Ausbildung und des Berufslebens zu, die ihnen attraktiver scheinen. ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften haben ein gemeinsames Interesse daran, dieses Problem zu lösen und das Image der Industriearbeit zu verbessern.

Eine Möglichkeit zur Lösung dieses Problems würde darin bestehen, die Zahl der Aus- und Weiterbildungsverträge zu erhöhen. Der Missbrauch dieser Instrumente, der in einigen Ländern heutzutage mit schlecht bezahlten oder größtenteils unbezahlten "Praktika" betrieben wird, muss jedoch verhindert werden. Eine weitere Möglichkeit – wenn keine Aus- und Weiterbildungsverträge verfügbar sind – besteht darin, Schule und Arbeitswelt stärker zu verknüpfen. Jedes Unternehmen sollte eine zukunftsgerichtete Planung haben, aus der der Bedarf an Auszubildenden und PraktikantInnen für die kommenden Jahre hervorgeht und aus der ersichtlich wird, wie das Unternehmen eine angemessene Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten gewährleisten will. Die Gewerkschaften sollten in die Erstellung dieser Planung eingebunden sein.

## Transnationale Vereinbarungen und Systeme auf europäischer Ebene

### Europäische Rahmenvereinbarungen

Europäische Rahmenvereinbarungen auf transnationaler Unternehmensebene auszuhandeln ist ein wichtiges Instrument für die Gewerkschaften. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass der Inhalt dieser Vereinbarungen zunehmend eindeutig mit tarifpolitischen Aspekten verknüpft ist. Für die europäischen Gewerkschaftsföderationen ist es wichtig, an diesen Verhandlungen beteiligt zu sein und gemäß dem Mandatssystem als Unterzeichnerin der Abkommen zu fungieren. Die Umsetzung der Vereinbarungen hängt jedoch wegen eines fehlenden optionalen Rechtsrahmens auf europäischer Ebene von den nationalen Systemen der industriellen Beziehungen und den Gepflogenheiten des jeweiligen Landes ab. Es ist daher wichtig, dass diese Umsetzung auch wirklich stattfindet.

## Europäisches System für transnationale Vereinbarungen auf Unternehmensebene

Die Probleme, einen solchen optionalen Rechtsrahmen zu schaffen, sind trotz der Bemühungen der EU-Kommission weiter ungelöst. Die ArbeitgeberInnenorganisationen lehnen ein solches System weiterhin ab. In allen Diskussionen, bei denen das Thema auf der Tagesordnung steht, muss sichergestellt werden, dass die Gewerkschaften als Vertreterinnen der ArbeitnehmerInnen anerkannt werden. Dies war zum Glück der Fall bei der Entschließung des Europäischen Parlaments zu grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und transnationalen Dialog (Händel-Bericht), die im Herbst 2013 angenommen wurde.

Festzuhalten ist, dass das Mandatsverfahren von IndustriAll Europe zu einem Modell für andere europäische Gewerkschaftföderationen geworden ist, da es keinen europäischen Rechtsrahmen für transnationale Betriebsvereinbarungen gibt.

## Sozialpolitik

In vielen Situationen – unterschiedlich von Land zu Land – ist die Tarifpolitik, in Kombination mit anderen Dingen, ein Mittel, um sozialpolitische Regulierungen zu verbessern.

In Zeiten der Wirtschaftskrise und der Sparmaßnahmen stehen die Sozialsysteme permanent unter Druck. Eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften besteht darin, diese Systeme zu verteidigen, um angemessene Leistungen für die Menschen, die darauf angewiesen sind, sicherzustellen und um leistungsfähige Sozialsysteme als automatische Stabilisatoren der Wirtschaft aufrechtzuerhalten.

Auf EU-Ebene hat es Initiativen zu mehreren Themen gegeben. Einige dieser wichtigen Initiativen beziehen sich auf Arbeitszeiten, Flexicurity, Renten und Pensionen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie auf die Auslegung und Umsetzung der Entsenderichtlinie und den Entwurf der Durchsetzungsrichtlinie. Ein weiteres wichtiges Thema sind die bestehenden Whistleblowing-Systeme und die damit verbundenen Probleme.

\*industriAll EUROPEAN TRADE UNION

## Arbeitslosigkeit

In vielen Ländern haben sich Haushaltsprobleme negativ auf die Systeme der Arbeitslosenunterstützung ausgewirkt, was zu niedrigeren Leistungen und Kürzungen der Bezugszeiträume durch die Regierungen geführt hat, mit dem Ziel, Menschen wieder in Arbeitsverhältnisse zu bringen. Dies ist der falsche Weg, um die Haushaltsdefizite zu konsolidieren. Die ArbeitnehmerInnen müssen sich bei Arbeitslosigkeit auf die Sozialversicherungssysteme verlassen können. Die Unsicherheit im Hinblick auf die Sozialversicherungssysteme betrifft auch Schulabgänger, die noch nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert sich und daher keine Leistungen erhalten.

## Gemeinsame Forderungen

Die Gemeinsame Forderung zum Thema prekäre Arbeit war ein Anliegen aller drei Gründungsverbände von industriAll Europe. Sie wurde ebenfalls als erste Gemeinsame Forderung der neuen Föderation anerkannt. In einigen Sektoren gab es auch eine Gemeinsame Forderung zum Thema Weiterbildung. Die Evaluierung dieser Forderungen dauert an, wie auch der Kampf um diesbezügliche Ergebnisse. Festzuhalten ist, dass es diverse gute Beispiele zu Weiterbildung in den sektoralen sozialen Dialogen gibt. Alle Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe können Erfahrungen über Berufsausbildungsprojekte austauschen und diese als Hintergrund für weitere Diskussionen verwenden.

Das Konzept der Gemeinsamen Forderungen und Empfehlungen für den Umgang mit solchen Forderungen wurden verabschiedet (siehe Anhang II).

## **Anhang I**

## Eucob@n-Berichte 2009 - 2013

## Inhalt

1	Eintührung
2	Wirtschaftliche Entwicklungen 2009–2013
2.1	Wachstum und Beschäftigung
2.2	Inflation
2.3	Reale Arbeitsproduktivität
3	Ergebnisse der nationalen Tarifverhandlungen
3.1	Metallsektor
3.1.1	Löhne und Gehälter
3.1.2	Soziale Rechte
3.2	Chemiesektor
3.2.1	Löhne und Gehälter
3.2.2	Soziale Rechte
3.3	Textil, Bekleidung, Leder und Schuhe
3.3.1	Löhne und Gehälter
3.3.2	Soziale Rechte
3.4	Stahlsektor
4	Tabellen



## 1 Einführung

Die europäische Wirtschaft erlebte zwischen 2009 und 2013 die schlimmste Zeit seit dem Zweiten Weltkrieg. Die Krise hatte gravierende Auswirkungen auf die Beschäftigung, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerrechte. Die europaweite Koordinierung der nationalen Lohnverhandlungen gestaltete sich infolge der Krise entsprechend schwieriger.

Die wichtigsten Ergebnisse unseres jährlichen Eucob@n-Berichts¹ für den Zeitraum 2009-2013 sind, dass es massive Arbeitsplatzverluste (insbesondere in der verarbeitenden Industrie) gab und die Lohnerhöhungen, bis auf sehr wenige Ausnahmen, sehr gering ausfielen. Die unter starkem Druck stehenden Gewerkschaften haben sich angesichts des scharfen internationalen Wettbewerbs darauf konzentriert, Kaufkraft und Beschäftigung zu erhalten, in vielen Fällen waren sie jedoch nicht in der Lage, die Lohnkoordinierungsregel von industriAll European Trade Union (Lohnerhöhungen sollten zumindest die nationale Inflationsrate und den Zuwachs der realen Arbeitsproduktivität abgelten) zu erfüllen.

Politische Entscheidungen auf nationaler Ebene und Druck vonseiten der EU, der Troika und natürlich der Arbeitgeber hatten eine Dezentralisierung und Individualisierung der Verhandlungen zur Folge. Unsicherheit bezüglich der künftigen konjunkturellen Entwicklung und der Marktaussichten haben einer stärkeren Inanspruchnahme sowohl von Öffnungsklauseln als auch von Erhöhungen in Form von Einmalzahlungen Vorschub geleistet.

Dieser Kurzbericht gibt einen Überblick über den Inhalt der Jahresberichte von industriAll Europe und der drei Gründungsverbände. Schwerpunktthema war die Lohnkoordinierungsregel, berücksichtigt wurden jedoch auch einige Änderungen bezüglich sozialer Aspekte.

Man sollte sich jedoch davor hüten, anhand eines Berichts über nationale Lohnverhandlungen eindeutige Schlussfolgerungen zu ziehen. Die Beobachtung der nationalen Tarifverhandlungen ist ein anspruchsvolles Unterfangen und verlässliche Erkenntnisse sind von einer Reihe von Faktoren wie der Rücklaufquote der Befragung, den behandelten Ländern und Sektoren, dem rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Fehlen nationaler kollektiver Vereinbarungen in einer Reihe von Ländern abhängig. Darüber hinaus haben wir keine Daten über die Lohndrift, das heißt die Differenz zwischen Tarif- und Effektivlohn.

Die Tabellen am Ende des Berichts basieren auf statistischen Indikatoren der Eurostat-Datenbank der Europäischen Kommission. Wir haben Berechnungen für die verarbeitenden Industrien angestellt, die, in begrenztem Maße, einen Vergleich mit den Daten der Eucob@n-Berichte ermöglichen.

Es gibt nur eine einzige "offizielle" europäische Datenbank über Tariflöhne, und

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Eucob@n steht für europäisches Tarifverhandlungsnetzwerk.

zwar den als aggregierte Größe berechneten "Indikator der Tarifverdienste" der Europäischen Zentralbank. Die zugrundeliegenden nationalen Daten werden nicht veröffentlicht und der Indikator ist nur eine grobe Berechnung, die keine vergleichenden Analysen ermöglicht. Die EZB spricht diesbezüglich selbst von "experimentellen Daten" aus zehn Ländern des Euroraums.

## 2 Wirtschaftliche Entwicklungen 2009–2013

2009 hat die Krise ganz Europa mit voller Wucht erfasst, einige Mitgliedstaaten wurden besonders hart getroffen. In den folgenden Jahren setzte, jedoch nicht in allen Ländern, eine zaghafte Erholung ein. Während die Produktion in den meisten Ländern wieder Zuwächse verzeichnete, stieg die Arbeitslosigkeit weiter an.

### 2.1 Wachstum und Beschäftigung

Der Ausbruch der Krise und der Nachfrageschock im Jahr 2008 hatten einen beispiellosen Einbruch der Produktion in Europa zur Folge. Im Jahr 2009 fiel das BIP sowohl in der EU-28 als auch im ER-18 um 4,5 %. In Deutschland, der größten Volkswirtschaft, betrug der Rückgang 5,1 % und 15 % in den baltischen Staaten, siehe Tabelle 1 am Ende des Berichts.

Ein solcher Rückgang der Wirtschaftstätigkeit ging natürlich auch mit gravierenden Auswirkungen auf Niveau wie auch Formen der Beschäftigung einher. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der EU lag 2013 bei 10,8 % (siehe Tabelle 2) und bei 23,4 % für die unter 25-Jährigen (siehe Tabelle 3).

2012 ist der Anteil der Teilzeitarbeit in der EU auf 19 % angestiegen. Diese Zunahme war bei gewerblichen Arbeitnehmerinnen und weiblichen Angestellten besonders hoch. Bei einem Großteil davon handelte es sich um unfreiwillige Teilzeitarbeit. Auch andere Formen prekärer Beschäftigung verzeichneten Zuwächse, insbesondere die Zeitarbeit, die jedoch immer noch nur einen kleinen Teil der befristeten Arbeitsverträge ausmacht.

#### 2.2 Inflation

Der Anstieg der Verbraucherpreise flachte sich infolge des krisenbedingten Nachfrageschocks deutlich ab. In 4 Mitgliedstaaten (Irland, Spanien, Portugal und der Schweiz) gab es 2009 eine Deflation und der Durchschnitt im ER-18 lag bei nahe null, im Vergleich zu 3,3 % im Jahr 2008 (siehe Tabelle 4).

Seither hat sich die Situation mit einem Inflationshöchststand im Jahr 2011 (2,7 % im ER-18 und 3,1 % in der EU-28) normalisiert. Die jüngsten Prognosen von Eurostat (30. März 2014) gehen von einer Halbierung der Inflationsraten von 2013 aus: 1,3 % im ER und 1,5 % in der EU. Auffällig ist, dass die Verbraucherpreise im Euroraum jährlich weniger stark steigen als in der gesamten EU.

In einigen wenigen Ländern gab es auch nach 2009, zum Beispiel 2013 in Griechenland, eine Deflation. Die Inflationsrate lag in 4 der 5 größten Volkswirtschaften (Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien) im Jahr 2013 einheitlich in einem Bereich zwischen 1,0 und 1,6 %. In Großbritannien sind die Verbraucherpreise in den letzten Jahren relativ schnell gestiegen. Die Prognose für 2013 (2,6 %) liegt jedoch weit unter dem Niveau von 2011 (4,5 %).

#### 2.3 Reale Arbeitsproduktivität

Die reale Arbeitsproduktivität definiert sich als der reale Output je Arbeitseinheit. Die Arbeitsproduktivität je geleisteter Arbeitsstunde spiegelt die Produktivitätsentwicklungen in der Wirtschaft besser wider als die Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem, weil diese die in den verschiedenen Ländern und Jahren unterschiedlichen Vollzeit-/Teilzeitanteile nicht berücksichtigt. In diesem Vier-Jahres-Überblick wurde Erstere gemessen (für einige Länder lagen jedoch noch keine entsprechenden Zahlen für 2013 vor).

Wie aus der Tabelle 5 ersichtlich ist, sank die Produktivität im Jahr 2009 in 26 von 31 Ländern, was bedeutet, dass die Output-Mengen noch stärker zurückgingen als die Beschäftigung (Arbeitsstunden). Diese Entwicklung begann im Jahr 2008 mit einem Rückgang in rund der Hälfte der Länder. Rückläufige Produktivität ist wie Deflation – ein ungewöhnlicher Fall – und bereitet Gewerkschaften, die ihre Tarifforderungen auf die Lohnkoordinierungsregel stützen, Schwierigkeiten. Sie können keine niedrigeren Nominallöhne fordern, weil das sowohl politisch als auch psychologisch nicht zu vermittlen wäre. Anders ausgedrückt: Wenn die Arbeitsproduktivität und/oder die Inflation sinkt, funktioniert die Lohnkoordinierungsregel einfach nicht.

Vorliegende Zahlen und Prognosen lassen auf einen leichten Anstieg der Produktivität in den Jahren 2012 und 2013 schließen, jedoch von nur rund 0,5 % in der EU-28

## 3 Ergebnisse der nationalen Tarifverhandlungen

Der Schlüsselbegriff unserer Berechnungen lautet VOWA (englisches Akronym für Value Of the Whole Agreement, was soviel wie Wert des gesamten Vertrages bedeutet). Dieser Wert umfasst sowohl Lohnerhöhungen als auch quantifizierbare Verbesserungen außertariflicher Arbeitsbedingungen auf Jahresbasis wie Rentenansprüche, Arbeitszeit, Schulung usw. Die nationalen Mitgliedsorganisationen werden ersucht, in jedem Fragebogen die VOWA-Zahlen für 2 Jahre, des laufenden und des Vorjahres, anzugeben. Manchmal stellen wir jedoch fest, dass die Zahlen für ein bestimmtes Jahr in der Antwort des folgenden Jahres korrigiert wurden. Die Tabellen in diesem Bericht basieren, wenn sie dieselbe Branchenvereinbarung betreffen, auf den berichtigten Zahlen.

Die Lohnerhöhungen fielen nach dem Ausbruch der Krise im Allgemeinen geringer

aus. Es gibt nur sehr wenige Ausnahmen unter unseren Mitgliedern. Die besten Ergebnisse wurden in den wohlhabendsten Ländern, den Sektoren mit hohem Organisationsgrad und für Angestellte, beispielsweise Nordic Engineers, erzielt. Wir haben nur wenige Berichte über Arbeitskampfmaßnahmen während der Tarifrunden erhalten, obwohl es zahlreiche politische Demonstrationen gab.

Der Tabelle 6 ist zu entnehmen, dass es in der EU-28 zwischen 2007 und 2013 große Unterschiede bezüglich der Nominallohnerhöhungen gab. Der Bereich Investitionsgüter, der mehr oder weniger die Metallbranche abdeckt, hat sich mit einem Wachstum in Höhe von 12,3 % relativ gut geschlagen. Der durchschnittliche Zuwachs für das verarbeitende Gewerbe (NACE C mit den Bereichen Metall, Chemie, Textil, Nahrungsmittel, Holz usw.) betrug 5,5 %, für NACE B-D (plus Bergbau und Erdölgewinnung) 6,5 %. Die negativsten Entwicklungen waren, wenig überraschend, in den Textil- und Bekleidungssektoren zu verzeichnen, die einem sehr scharfen internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind.

Die amtlichen Statistiken für die Jahre 2007-2013 in den Tabellen 7-11 zeigen große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten (siehe Tabelle 7). Hierfür gibt es mehrere Erklärungen wie z. B. unterschiedliche Produktivitätsentwicklungen, das nationale Kräfteverhältnis und jüngste Änderungen in den nationalen Lohnfindungssystemen. Der jährliche Zuwachs der nominalen Stundenlöhne lag zwischen 1,5 % und 15 %. Nur Griechenland verzeichnete in diesem Zeitraum (siehe Tabelle 8) einen Rückgang. Was die realen Stundenlöhne betrifft, ist zu beobachten, dass die südost- und osteuropäischen Länder aufholen. Eine Lohnabwertung gab es in Griechenland, Zypern, Portugal und Großbritannien (siehe Tabelle 9). Die durchschnittliche Lohnerhöhung in der EU-28 betrug 3 % (siehe Tabelle 10). Und die Länder im Osten konnten bezüglich der Kostenwettbewerbsfähigkeit eine Verbesserung verzeichnen (siehe Tabelle 11).

Der Lohnanteil am Bruttoinlandsprodukt – ein Gradmesser dafür, in welchem Ausmaß die ArbeitnehmerInnen in der EU am produzierten Reichtum eines Landes teilhaben – ist seit 2009 kontinuierlich gesunken (siehe Tabelle 12). Der EU-Durchschnitt ist in diesen 5 Jahren von 58,9 % auf 57,4 % gefallen. Der Rückgang betrug in Portugal 5,5 %, in Spanien 5,9 %, in Irland 7,3 % und in der Türkei 8,6 % (auf nur mehr 28 %). Diese Entwicklung ist schon seit Jahrzehnten im Gange. Deutschland konnte seine Lohnquote in den letzten 5 Jahren zwar halten, über die letzten 20 Jahre betrug der Rückgang jedoch 5,1 %.

Was die sozialen Rechte und qualitativen Arbeitsaspekte betrifft, wurden eher vereinzelt Informationen gemeldet, die aber im Allgemeinen die wenigen positiven Entwicklungen betreffen. Nicht entgeltbetreffende Arbeitsbedingungen werden eher im Norden als in den südlichen Teilen Europas tarifvertraglich geregelt.

Die nationalen Regierungen haben in diesem Zeitraum auch Arbeitsmarktreformen umgesetzt, die in den Eucob@n-Berichten nicht berücksichtigte Verschlechterungen in Bezug auf Renteneintritt, Kündigungsschutz, Arbeitslosengeld usw. vorsehen.

Die Versuche auf europäischer Ebene, die Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2003 zu überarbeiten oder zu ersetzen, scheiterten mehrmals, und ein Vorschlag für eine Verordnung (Monti II, 2012) über die Beziehung zwischen Marktfreiheiten und sozialen Grundrechten – wie z. B. dem Streikrecht – wurde zurückgezogen.

Die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie von 2008 war in vielen Ländern ein Tarifverhandlungsthema. Der gesamte Bereich der prekären Beschäftigung wie auch die allgemeine und berufliche Bildung wird in einem eigenen Konferenzpapier zu den Gemeinsamen Forderungen behandelt.

#### 3.1 Metallsektor

Die Metallgewerkschaften gehörten bis zur Gründung der industriAll European Trade Union im Jahr 2012 dem EMB, dem Vorreiter in Sachen Koordinierung der europäischen Tarifverhandlungen, an. In den späten 1990er-Jahren beschloss der EMB seine Lohnkoordinierungsregel und im Jahr 2005 die 1. Gemeinsame Forderung nach einem Recht auf Ausbildung. Auch das europäische Tarifverhandlungsnetzwerk (Eucob@n) geht auf eine Initiative des EMB zurück.

Die Teilnahme an der jährlichen Umfrage ist in der Metallbranche traditionell vergleichsweise hoch. Die größten Volkswirtschaften haben, mit Ausnahme von Großbritannien, wo es nur sehr wenige nationale Tarifverträge gibt, teilgenommen.

#### 3.1.1 Löhne und Gehälter

Die beim Altverband EMB eingegangenen Antworten auf die jährliche Umfrage ergaben VOWA-Werte, die zwischen 2,1 % in Belgien und 4,5 % für die besten Abschlüsse in Norwegen lagen (siehe Tabelle 13). Dies war hoch genug, um in allen Ländern, außer Ungarn, den Harmonisierten Inflationsindex (HVPI von Eurostat²) abzudecken. Aufgrund des 2009 in den meisten Ländern verzeichneten Rückgangs des BIP und der Arbeitsproduktivität stieg überall die ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ).

In rund der Hälfte der Vereinbarungen, zu denen der EMB 2010 Rückmeldungen erhalten hat, wurde der HVPI-Wert ausgeglichen. In diesem Jahr wurde jedoch die Arbeitsproduktivität wiederhergestellt, einige Länder verzeichneten einen deutlichen Anstieg, was dazu führte, dass der ABPZ-Wert des überwiegenden Teils der betreffenden Vereinbarungen im negativen Bereich lag.

Die relativ hohe Inflation im Jahr 2011 (3,1% in der EU-28) hatte einen Kaufkraftverlust der Gewerkschaften zur Folge, da die VOWA-Werte nicht hoch genug waren, um die Inflation abzugelten. Diese Entwicklung setzte sich im Jahr 2012 fort, obwohl die Inflation leicht zurückging. 2013 hellte sich die Lage mit niedriger Inflation (1,5%) und positiver Inflationsausgleichswerte in allen Ländern auf, die an der Umfrage

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Der HVPI ist in den meisten Fällen mit der nationalen Inflationsrate, auf denen die nationalen Tarifforderungen basieren, identisch oder weicht nur geringfügig davon ab.

teilgenommen haben (mit Ausnahme der Niederlande). Eurostat wurden noch nicht alle Zahlen zur Arbeitsproduktivität gemeldet, die Prognosen gehen jedoch von, wenn auch geringen, Zuwächsen aus.

#### 3.1.2 Soziale Rechte

Einige Vereinbarungen im Metallsektor legten 2009 vorübergehende Arbeitszeitkürzungen fest. Ergebnisse wurden auch im Hinblick auf Vorruhestandregelungen erzielt. Die Themen Chancengleichheit und Geschlechter-gleichstellung traten jedoch in den Hintergrund. Eine leichte Änderung war 2010 zu beobachten, als einige Gewerkschaften Forderungen bezüglich Chancengleichheit auf den Tisch brachten. Ferner war ein Anstieg der Kurzarbeit zu verzeichnen, während sich im Bereich der Renten fast nichts tat (vielleicht aufgrund der Verunsicherung nach Vorlage des Grünbuchs zu Pensionen und Renten im Juli 2010).

2011 forderten einige wenige Mitgliedsorganisationen eine Arbeitszeitverkürzung, während die tschechischen und slowakischen Metallgewerkschaften eine beabsichtigte Erhöhung der Arbeitszeit abwehren mussten. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird, insbesondere für Angestellte, immer mehr zu einem Thema der Verhandlungen. Die Themen vorzeitiger Ruhestand sowie Altersteilzeit und Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen gewinnen infolge der Anhebung des Renteneintrittsalters in zahlreichen Ländern zunehmend an Bedeutung, und die Gewerkschaften befürchten, dass die Mitglieder ihre Jobs verlieren könnten, lange bevor sie Anspruch auf Altersversorgung haben.

Aus den zwei nach der Gründung von industriAll Europe durchgeführten Befragungen geht hervor, dass viele Gewerkschaften darum kämpfen, den Status quo zu erhalten und beispielsweise längere Arbeitszeiten zu verhindern. Da sich die Arbeitszeitrichtlinie der EU als zahnlos erwiesen hat, hätten sich die Gewerkschaften gewünscht, strenge tarifvertragliche Regelungen festzulegen, um Gesundheitsschutz und Sicherheit ihrer Mitglieder zu gewährleisten. Es wurden jedoch nur sehr wenige Verbesserungen erreicht, dies gilt sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten, und Letztere bekommen ihre Überstunden in der Regel auch gar nicht bezahlt.

#### 3.2 Chemiesektor

#### 3.2.1 Löhne und Gehälter

Der Altverband EMCEF hat Jahresberichte zu Tarifverhandlungen erstellt, die Mitgliedsorganisationen jedoch nicht nach den VOWA-Werten gefragt. Wir haben daher nur für 2012 und 2013 Zahlen aus dem Chemie-, Energie- und Bergbausektor erhalten, fünf aus jedem Jahr.

2012 hat nur ein norwegischer Tarifvertrag eine Abgeltung der Inflation durchgesetzt. Im folgenden Jahr war dies in der Tschechischen Republik, Lettland und Schweden der Fall, und alle diese Vereinbarungen erzielten einen ABPZ-Wert im positiven

\*industriall European Trade Union

Bereich, die Lohnsteigerungen übertrafen also die Summe von Inflation und Produktivitätswachstum.

#### 3.2.2 Soziale Rechte

Forderungen bezüglich Arbeitszeit und Renten waren 2009 in den Sektoren Chemie, Bergbau und Energie die häufigsten sozialpolitischen Tarifverhandlungsthemen. In den folgenden Jahren (2010 und 2011) war das Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit vorherrschend, Beschäftigungsfähigkeit, Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung standen jedoch bei den EMCEF-Mitgliedsorganisationen ebenfalls hoch im Kurs.

#### 3.3 Textil, Bekleidung, Leder und Schuhe

#### 3.3.1 Löhne und Gehälter

Für das Jahr 2009 erhielten wir VOWA-Zahlen aus 8 Ländern. Alle betreffenden Vereinbarungen erreichten einen Inflationsausgleich nach HVPI, der in fünf dieser Länder nahe null oder sogar negativ war. Wie bereits erwähnt, war die Situation bezüglich der realen Arbeitsproduktivität (wir gehen von Zahlen für die gesamte Wirtschaft aus) eher ungewöhnlich, und die ABPZ-Werte waren außerordentlich hoch, 7,7 % beispielsweise in Belgien.

2010 änderte sich die Lage in den Sektoren Textil, Bekleidung, Leder (TBL) und Schuhe, in einer Reihe von Ländern wurden niedrigere Lohnerhöhungen und ein Rückgang der Kaufkraft verzeichnet. Die in allen Ländern positiven Produktivitätszahlen haben die Werte für die Beteiligung am Produktivitätszuwachs ins Negative gedrückt, in Dänemark sogar auf -4,9 %.

Im Jahr 2011 wurden dann aufgrund des Inflationshöchststands (3,1 % in der EU-28) in den meisten Ländern Reallohnrückgänge verzeichnet. Die wenigen Ausnahmen bildeten Länder mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad wie Belgien, Norwegen und Schweden. Wir haben seit der Gründung von industriAll European Trade Union leider nur sehr wenige Antworten aus den Sektoren TBL und Schuhe erhalten, und einige dieser Antworten stammen aus Ländern mit geringen Produktionskapazitäten in diesen Sektoren. Es gibt nur wenig zu analysieren, Deutschland konnte jedoch in beiden Jahren positive ABPZ-Werte verzeichnen.

#### 3.3.2 Soziale Rechte

Gewerkschaften in den TBL-Sektoren verfügen über eine vergleichsweise schwache Verhandlungsposition, und viele Vereinbarungen werden auf Unternehmensebene abgeschlossen. In den Berichten der Mitgliedsorganisationen des Altverbands EGV:TBL werden die Themen Arbeitszeit, Chancengleichheit und Vorruhestand am häufigsten genannt. In der Regel konzentrierten sich die Gewerkschaften jedoch darauf, die Kaufkraft zu erhalten, da das Lohnniveau so niedrig ist und viele ArbeitnehmerInnen

unter Sparmaßnahmen wie Kürzungen der Sozialleistungen leiden.

#### 3.4 Stahlsektor

Die spezielle Umfrage für den Stahlsektor wurde im Jahr 2009 vom Altverband EMB eingeführt. Die Rücklaufquote bei dieser Befragung war zufriedenstellend. Es ist drauf hinzuweisen, dass der Großteil der Antworten Unternehmensvereinbarungen betrifft und im Fragebogen keine VOWA-Zahlen abgefragt wurden.

Die Gewerkschaften in der Stahlindustrie befinden sich aufgrund der anhaltenden Krise der europäischen Wirtschaft ebenfalls in einer schwierigen Verhandlungsposition. Die Auswirkungen der EU-Sparpolitik und die Eingriffe in die Tarifverhandlungssysteme sind eine schwere Belastung für die Gewerkschaften. Die wichtigsten Ergebnisse der Vereinbarungen seit Ausbruch der Krise stehen in direktem Zusammenhang mit dieser Wirtschaftssituation und dem – dementsprechend – immer beschränkterem Durchsetzungsvermögen.

Die Lohnerhöhungen fielen im Berichtszeitraum niedrig aus, insbesondere in den allerletzten Jahren. Die Tarifverträge gelten länger.

Tarifverträge sind jedoch meist mit qualitativen Elementen wie zum Beispiel Instrumenten zur Beschäftigungssicherung, Vorschriften zur Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse oder Qualifizierungstools kombiniert.

\*industriAll EUROPEAN TRADE UNION

## 4 Tabellen

Tabelle 1

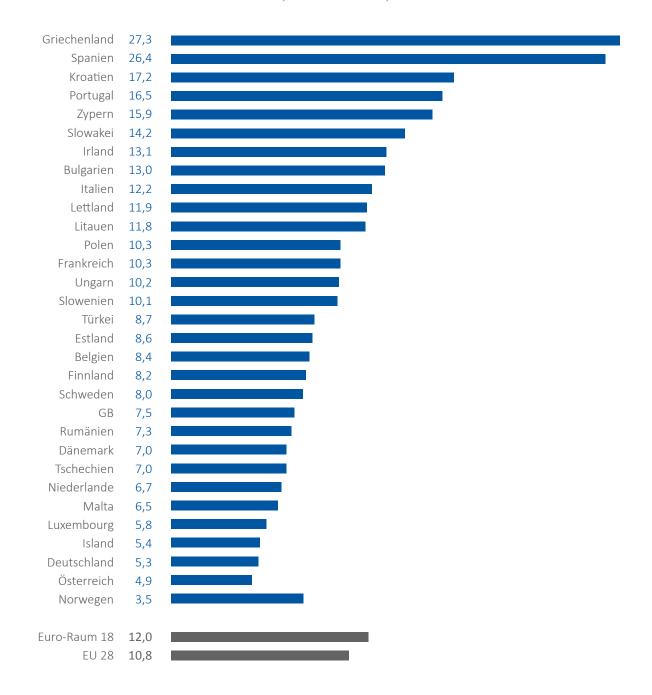
## BIP-Wachstum 2008-2013

Eurostat März 2014

0 28         0.4         -4.5         2.0         1.6         -0.4         0.1           dro-Raum 18         0.4         -4.5         1.9         1.6         -0.7         -0.4           elgien         1.0         -2.8         2.3         1.8         -0.1         0.2           delgarien         6.2         -5.5         0.4         1.8         0.6         0.9           chechien         3.1         -4.5         2.5         1.8         -1.0         -0.9           denemark         -0.8         -5.7         1.4         1.1         -0.4         0.4           denemark         -0.8         -5.7         1.4         1.1         -0.4         0.4           detalland         -4.2         -14.1         2.6         9.6         3.9         0.8           and         -2.2         -6.4         -1.1         2.2         0.2           dechenland         -0.2         -3.1         -4.9         -7.1         -7.0         -3.9           dechenland         -0.2         -3.1         1.7         2.0         0.0         0.2           dechenland         -0.1         -3.1         1.7         2.0         0.0 <td< th=""><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th></td<>							
Author Raum 18	GEBIET/ZEIT	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Elgien 1.0 -2.8 2.3 1.8 -0.1 0.2 cligarien 6.2 -5.5 0.4 1.8 0.6 0.9 chechien 3.1 -4.5 2.5 1.8 -1.0 -0.9 chechien 3.1 -5.1 4.0 3.3 0.7 0.4 chechien 3.2 -6.4 -1.1 2.6 9.6 3.9 0.8 chechien 3.9 0.8 chechien 4.2 -14.1 2.6 9.6 3.9 0.8 chechien 4.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 chechien 4.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 chechien 4.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 chechien 4.2 -6.9 -2.3 -0.2 0.1 -1.6 chechien 4.2 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 chechien 4.1 -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 chechien 4.1 -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 chechien 4.1 -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -5.4 chechien 4.2 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 chechien 4.8 1.6 6.0 3.7 3.3 chechien 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 chechien 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 chechien 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 chechien 4.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 chechien 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 chechien 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 checkien 5.8 -4.9 4.9 4.	EU 28	0.4	-4.5	2.0	1.6	-0.4	0.1
Algarien 6.2 -5.5 0.4 1.8 0.6 0.9 chechien 3.1 -4.5 2.5 1.8 -1.0 -0.9 chechien 3.1 -4.5 2.5 1.8 -1.0 -0.4 0.4 checked and -2.2 -6.4 -1.1 2.6 9.6 3.9 0.8 chechien 3.9 -2.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 chechien 3.9 -3.8 -0.2 0.1 -7.0 -3.9 chechien 0.9 -3.8 -0.2 0.1 -1.6 chechien 0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 chechien 0.2 -4 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 chechien 0.2 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 chechien 0.9 -4.8 1.1 1.6 6.0 3.7 3.3 chechien 0.9 -6.8 1.1 1.6 0.6 2.4 chechien 0.9 -6.8 1.1 1.6 0.6 2.4 chechien 0.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 chechien 0.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 chechien 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chechien 0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 3.3 chechien 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 chechien 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 checkien 0.0 -1.0 -1.0 -1.0 -1.0 -1.0 -1.0 -1.0	Euro-Raum 18	0.4	-4.5	1.9	1.6	-0.7	-0.4
chechien 3.1 -4.5 2.5 1.8 -1.0 -0.9 chemark -0.8 -5.7 1.4 1.1 -0.4 0.4 cheutschland 1.1 -5.1 4.0 3.3 0.7 0.4 cheutschland 1.1 -5.1 4.0 3.3 0.7 0.4 cheutschland -4.2 -14.1 2.6 9.6 3.9 0.8 cheutschland -2.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 chechenland -0.2 -3.1 -4.9 -7.1 -7.0 -3.9 chemark -0.9 -3.8 -0.2 0.1 -1.6 chemark -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 chemarkeich -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 chemarkeich -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 chemarkeich -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 chemarkeith -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 chemarkeith -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 chemarkeith -2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 chemarkeith -2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 chemarkeith -2.8 -1.7 1.5 0.9 -0.2 chemarkeith -2.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 chemarkeith -2.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 chemarkeith -3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 chemarkeith -3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 chemarkeith -3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 chemarkeith -3.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 chemarkeith -3.1 1.0 3.3 3.2 -1.4 chemarkeith -3.1 1.2 3 0.6 3.5 chemarkeith -3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 chemarkeith -3.8 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chemarkeith -3.8 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chemarkeith -3.8 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chemarkeith -3.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 chemarkeith -3.1 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 chemarkeith -3.1 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 chemarkeith -3.0 -5.7 2.5 3.2 -2.5 chemarkeith -3.0 -5.7 2.5 3.2 -2.5 chemarkeith -3.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	Belgien	1.0	-2.8	2.3	1.8	-0.1	0.2
denemark         -0.8         -5.7         1.4         1.1         -0.4         0.4           deutschland         1.1         -5.1         4.0         3.3         0.7         0.4           deutschland         -4.2         -14.1         2.6         9.6         3.9         0.8           and         -2.2         -6.4         -1.1         2.2         0.2           dicehenland         -0.2         -3.1         -4.9         -7.1         -7.0         -3.9           danien         0.9         -3.8         -0.2         0.1         -1.6         -1.0         -1.	Bulgarien	6.2	-5.5	0.4	1.8	0.6	0.9
eutschland  1.1	Tschechien	3.1	-4.5	2.5	1.8	-1.0	-0.9
triland -4.2 -14.1 2.6 9.6 3.9 0.8 and -2.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 riechenland -0.2 -3.1 -4.9 -7.1 -7.0 -3.9 banien 0.9 -3.8 -0.2 0.1 -1.6 cankreich -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 coatien 2.1 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 calien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 cepern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 calien 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 calien 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 calien 3.9 -2.8 4.1 1.6 -1.7 1.1 calita 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 cederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 calien 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 calien 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 calien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 calien 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 calien 5.0 calien 5.0 -4.1 2.7 1.5 3.3 calien 5.0 calien 5.0 calien 5.0 -4.1 2.7 1.5 3.3 calien 5.0 calien 5.	Dänemark	-0.8	-5.7	1.4	1.1	-0.4	0.4
riechenland -2.2 -6.4 -1.1 2.2 0.2 riechenland -0.2 -3.1 -4.9 -7.1 -7.0 -3.9 ranien 0.9 -3.8 -0.2 0.1 -1.6 rankreich -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 ranien 2.1 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 ralien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 repern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 rattland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 raturen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 remburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 rangarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 ralita 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 rederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 reterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 raturen 2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 raturen 3.9 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 raturen 3.9 -2.5 -1.1 raturen 3.9 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 raturen 3.9 raturen	Deutschland	1.1	-5.1	4.0	3.3	0.7	0.4
riechenland	stland	-4.2	-14.1	2.6	9.6	3.9	0.8
Panien 0.9 -3.8 -0.2 0.1 -1.6 ankreich -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 oatien 2.1 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 alien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 appern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 attland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 atauen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 axemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 apparn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 attland 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 atterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 atterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 atterreich 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 attland 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 attland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 attland 0.3 -8.5 1.7 1.1 0.3 1.7 and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 attland 0.5 attland 0.5 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 attland 0.5 attland 0.5 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 attland 0.5 attland 0.5 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 attland 0.5 attland 0.5 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 attland 0.5 -5.0 5.0 5.0 5.0 5.0 5.0 5.0 5.0 5.0 5.0	land	-2.2	-6.4	-1.1	2.2	0.2	
ankreich -0.1 -3.1 1.7 2.0 0.0 0.2 oatien 2.1 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 elien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 ergern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 ettland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 etauen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 exemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 elien 1.3 -2.8 4.1 1.6 -1.7 1.1 elta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 elederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 elederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 elederlande 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 elen 5.1 2.3 0.6 3.5 elen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 elen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 elen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 elen 6.8 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elen 6.8 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elen 6.8 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elen 6.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 elen 6.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 elen 6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 elen 6.6 elen 6.5 1.3 2.9 0.6 elen 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 elen 6.9 -5.7 2.5 2.5 elen 6.9 -5.7 2	iriechenland	-0.2	-3.1	-4.9	-7.1	-7.0	-3.9
oatien 2.1 -6.9 -2.3 -0.2 -1.9 -1.0 elien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 ergern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 ettland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 etauen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 exemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 engarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 elta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 esterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 enertugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 engarn 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 engarn 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 engarn 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 engarn 3.4 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 engarn 3.4 engarn 3.4 2.8 -1.0 -1.4 engarn 3.5 engarn 3.4 2.8 -1.0 -1.4 engarn 3.5 enga	panien	0.9	-3.8	-0.2	0.1	-1.6	
Alien -1.2 -5.5 1.7 0.4 -2.4 -1.9 repern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 rettland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 rettland 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 remburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 regarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 related 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 reterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 retugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 remainien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 retugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 remainien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 retugal 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 rehweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 retugal 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 rehweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 retugal 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 rehweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 retugel 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 rehweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 retugel 0.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 retugel 0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	rankreich	-0.1	-3.1	1.7	2.0	0.0	0.2
repern 3.6 -1.9 1.3 0.4 -2.4 -5.4 rettland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 rettland 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 rexemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 regarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 related 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 reterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 reterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 retugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 remainien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 reterreich 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 reterreich 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 reterreich 3.4 -6.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 reterreich 3.4 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 reterreich 3.4 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 reterreich 3.4 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 reterreich 5.0 -0.8 -5.7 2.5 3.2 -2.5 reterreich 3.4 -7.9 3.0 1.8 1.0 2.0 reterreich 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	íroatien	2.1	-6.9	-2.3	-0.2	-1.9	-1.0
Attland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 tauen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 exemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 engarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 exterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 entugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 elemannen 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 elemannen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 elemannen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 elemannen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ennland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 elemannen -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elemannen -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1.5 3.3 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1	talien	-1.2	-5.5	1.7	0.4	-2.4	-1.9
Attland -2.8 -17.7 -1.3 5.3 5.2 4.1 tauen 2.9 -14.8 1.6 6.0 3.7 3.3 exemburg -0.7 -5.6 3.1 1.9 -0.2 engarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 exterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 entugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 elemannen 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 elemannen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 elemannen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 elemannen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ennland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 elemannen -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elemannen -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1.5 3.3 elemannen -0.8 -5.2 1.7 1	ypern	3.6	-1.9	1.3	0.4	-2.4	-5.4
ngarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 sterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 ortugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 amänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 owenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 owakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ennland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 eleweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 eleweden 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 eleweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 eazedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	ettland	-2.8	-17.7	-1.3	5.3	5.2	4.1
ngarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 sterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 elen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 ortugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 amänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 owenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 owakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ennland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 eleweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 eleweden 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 eleweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 eazedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	itauen	2.9	-14.8	1.6	6.0	3.7	3.3
ngarn 0.9 -6.8 1.1 1.6 -1.7 1.1 alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 dederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 deterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 delen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 detertugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 demand 1.8 -3.7 1.5 0.9 demand 1.8 demand 1.8 0.9 demand 1.8 0.9 demand 1.8 0.9 demand 1.8 0.9 demand 1.8 demand 1.8 0.9 demand 1.8 0.9 demand 1.8 0.9 demand 1.8	uxemburg	-0.7	-5.6	3.1	1.9	-0.2	
alta 3.9 -2.8 4.1 1.6 0.6 2.4 ederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 esterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 ellen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 ertugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 emänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 ellen 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 ellen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ellen 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 ellen 3.4 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 ellen 3.4 2.8 -1.0 -1.4 ellen 3.4 2.8 -1.0 -1.4 ellen 3.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 ellen 3.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 ellen 3.7 1.1 0.3 1.7 ellen 3.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 ellen 3.9 0.6 ellen 3.9 0.6 ellen 5.0 -6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 ellen 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1					1.6	-1.7	1.1
tederlande 1.8 -3.7 1.5 0.9 -1.2 -0.8 sterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9 sterreich 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 ortugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 amänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 owenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 owakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 steriland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 sthweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 orwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 sthweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 stazedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	/alta						
Sterreich 1.4 -3.8 1.8 2.8 0.9  Solen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6  Ortugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4  Diamänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5  Dowenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1  Dowakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9  Innland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4  Chweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5  B -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7  B and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3  Dowegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6  Chweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0  Contenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5  B azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1				1.5		-1.2	-0.8
blen 5.1 1.6 3.9 4.5 2.0 1.6 brtugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 cumänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 bowenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 bowakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 cumland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 cm and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 borwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 chweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 contenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 cazedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1							
ortugal 0.0 -2.9 1.9 -1.3 -3.2 -1.4 cumänien 7.3 -6.6 -1.1 2.3 0.6 3.5 cowenien 3.4 -7.9 1.3 0.7 -2.5 -1.1 cowakei 5.8 -4.9 4.4 3.0 1.8 0.9 cunland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 chweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 cultural and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 corwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 cultural and 0.5 covered 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 cultural and 0.5 cultural and 0.5 -5.7 2.5 3.2 -2.5 cultural and 0.5 -5.7 2.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	olen						1.6
Jumänien       7.3       -6.6       -1.1       2.3       0.6       3.5         Jowenien       3.4       -7.9       1.3       0.7       -2.5       -1.1         Jowakei       5.8       -4.9       4.4       3.0       1.8       0.9         Innland       0.3       -8.5       3.4       2.8       -1.0       -1.4         Inhweden       -0.6       -5.0       6.6       2.9       0.9       1.5         B       -0.8       -5.2       1.7       1.1       0.3       1.7         Jand       1.2       -6.6       -4.1       2.7       1.5       3.3         Drivegen       0.1       -1.6       0.5       1.3       2.9       0.6         Inhweiz       2.2       -1.9       3.0       1.8       1.0       2.0         Jontenegro       6.9       -5.7       2.5       3.2       -2.5         Jazedonien       5.0       -0.9       2.9       2.8       -0.4       3.1							
owenien       3.4       -7.9       1.3       0.7       -2.5       -1.1         owakei       5.8       -4.9       4.4       3.0       1.8       0.9         nnland       0.3       -8.5       3.4       2.8       -1.0       -1.4         chweden       -0.6       -5.0       6.6       2.9       0.9       1.5         B       -0.8       -5.2       1.7       1.1       0.3       1.7         and       1.2       -6.6       -4.1       2.7       1.5       3.3         orwegen       0.1       -1.6       0.5       1.3       2.9       0.6         chweiz       2.2       -1.9       3.0       1.8       1.0       2.0         ontenegro       6.9       -5.7       2.5       3.2       -2.5         azedonien       5.0       -0.9       2.9       2.8       -0.4       3.1	umänien						
owakei       5.8       -4.9       4.4       3.0       1.8       0.9         nnland       0.3       -8.5       3.4       2.8       -1.0       -1.4         chweden       -0.6       -5.0       6.6       2.9       0.9       1.5         B       -0.8       -5.2       1.7       1.1       0.3       1.7         and       1.2       -6.6       -4.1       2.7       1.5       3.3         orwegen       0.1       -1.6       0.5       1.3       2.9       0.6         chweiz       2.2       -1.9       3.0       1.8       1.0       2.0         ontenegro       6.9       -5.7       2.5       3.2       -2.5         azedonien       5.0       -0.9       2.9       2.8       -0.4       3.1	lowenien						
nnland 0.3 -8.5 3.4 2.8 -1.0 -1.4 hweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 8 -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 brwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 hweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	lowakei						
thweden -0.6 -5.0 6.6 2.9 0.9 1.5 B -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 brwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 thweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	innland						
B -0.8 -5.2 1.7 1.1 0.3 1.7 and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 orwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 ohweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	chweden						
and 1.2 -6.6 -4.1 2.7 1.5 3.3 orwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 ohweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	В						
orwegen 0.1 -1.6 0.5 1.3 2.9 0.6 chweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 contenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	sland						
chweiz 2.2 -1.9 3.0 1.8 1.0 2.0 ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1							
ontenegro 6.9 -5.7 2.5 3.2 -2.5 azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1	chweiz						
azedonien 5.0 -0.9 2.9 2.8 -0.4 3.1							2.3
	Mazedonien						3.1
1.00 to 1.01 = 1.01 1.01 = 1.0	Serbien	3.8	-3.5	1.0	1.6	-1.5	0.1

Tabelle 2
Arbeitslosenquoten

Arbeitslosenquote pro Land Eurostat März 2013 Prozentzahlen 2013 (Jahresdurchschnitt)

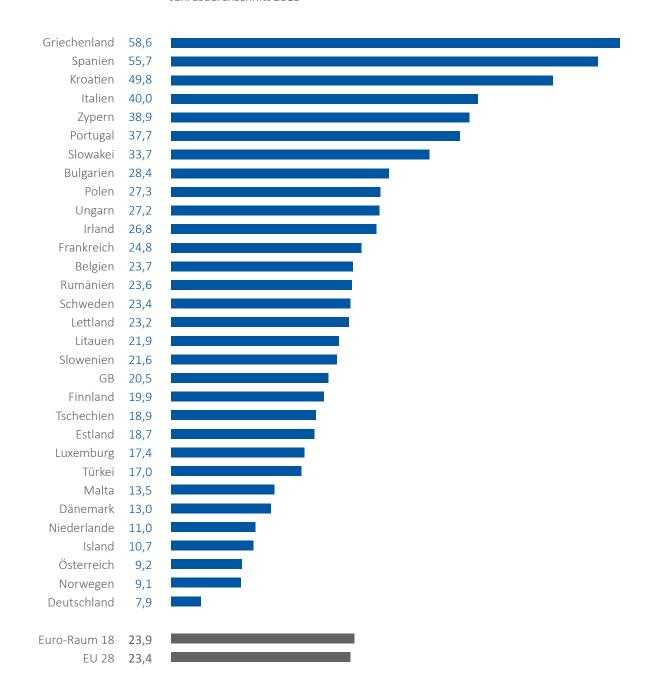


Quelle: Eurostat

Tabelle 3

Jugendarbeitslosigkeitsraten

Jugendarbeitslosigkeit (jünger als 25 Jahre) Eurostat März 2013 Jahresdurchschnitt 2013



Quelle: Eurostat

Tabelle 4
Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI)

Eurostat März 2014 Gesamt-HVPI

CEDIET/ZEIT	2007	2000	2000	2040-	2044	2042	2012
GEBIET/ZEIT	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU 28	2,4	3,7	1,0	2,1	3,1	2,6	1,5
Euro-Raum 18	2,2	3,3	0,3	1,6	2,7	2,5	1,3
Belgien	1,8	4,5	0,0	2,3	3,4	2,6	1,2
Bulgarien	7,6	12,0	2,5	3,0	3,4	2,4	0,4
Tschechien	3,0	6,3	0,6	1,2	2,1	3,5	1,4
Dänemark	1,7	3,6	1,1	2,2	2,7	2,4	0,5
Deutschland	2,3	2,8	0,2	1,2	2,5	2,1	1,6
Estland	6,7	10,6	0,2	2,7	5,1	4,2	3,2
Irland	2,9	3,1	-1,7	-1,6	1,2	1,9	0,5
Griechenland	3,0	4,2	1,3	4,7	3,1	1,0	-0,9
Spanien	2,8	4,1	-0,2	2,0	3,1	2,4	1,5
Frankreich	1,6	3,2	0,1	1,7	2,3	2,2	1,0
Kroatien	2,7	5,8	2,2	1,1	2,2	3,4	2,3
Italien	2,0	3,5	0,8	1,6	2,9	3,3	1,3
Zypern	2,2	4,4	0,2	2,6	3,5	3,1	0,4
Lettland	10,1	15,3	3,3	-1,2	4,2	2,3	0,0
Litauen	5,8	11,1	4,2	1,2	4,1	3,2	1,2
Luxemburg	2,7	4,1	0,0	2,8	3,7	2,9	1,7
Ungarn	7,9	6,0	4,0	4,7	3,9	5,7	1,7
Malta	0,7	4,7	1,8	2,0	2,5	3,2	1,0
Niederlande	1,6	2,2	1,0	0,9	2,5	2,8	2,6
Österreich	2,2	3,2	0,4	1,7	3,6	2,6	2,1
Polen	2,6	4,2	4,0	2,7	3,9	3,7	0,8
Portugal	2,4	2,7	-0,9	1,4	3,6	2,8	0,4
Rumänien	4,9	7,9	5,6	6,1	5,8	3,4	3,2
Slowenien	3,8	5,5	0,9	2,1	2,1	2,8	1,9
Slowakei	1,9	3,9	0,9	0,7	4,1	3,7	1,5
Finnland	1,6	3,9	1,6	1,7	3,3	3,2	2,2
Schweden	1,7	3,3	1,9	1,9	1,4	0,9	0,4
GB	2,3	3,6	2,2	3,3	4,5	2,8	2,6
Island	3,6	12,8	16,3	7,5	4,2	6,0	4,1
Norwegen	0,7	3,4	2,3	2,3	1,2	0,4	2,0
Schweiz	0,8	2,3	-0,7	0,6	0,1	-0,7	0,1
Türkei	8,8	10,4	6,3	8,6	6,5	9,0	7,5

Tabelle 5
Reale Arbeitsproduktivität in der Gesamtwirtschaft

Eurostat März 2014 - Die reale Arbeitsproduktivität bezeichnet das Verhältnis zwischen Produktionsmengen in der Gesamtwirtschaft und Entwicklungen der geleisteten Arbeitsstunden (die Zahlen für Kroatien, Mazedonien (FYROM) und die Schweiz sind für Beschäftigte).

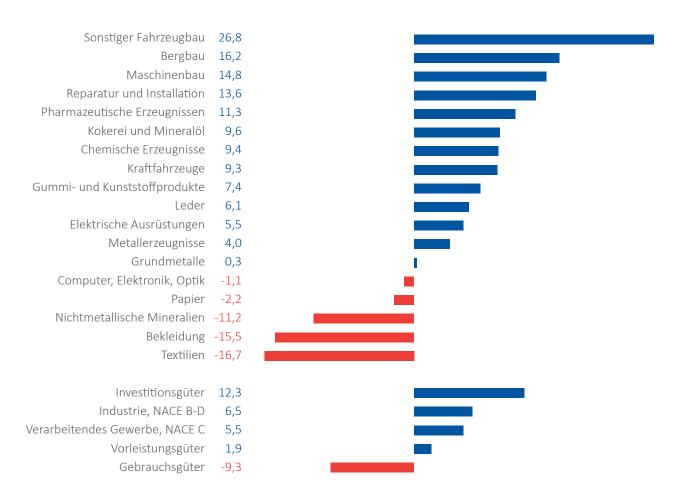
GEBIET/ZEIT	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU 28	1,5	-0,4	-1,5	2,4	1,3	0,4	0,6
Euro-Raum 18	1,4	-0,2	-1,1	2,0	1,3	0,7	0,7
Belgien	0,9	-0,4	-1,5	1,3	-0,3	-0,2	0,5*
Bulgarien	3,1	1,3	-1,1	4,5	4,2	3,1	-0,2
Tschechien	4,4	0,4	-1,5	1,7	1,8	-0,9	:
Dänemark	0,6	-1,9	-2,5	5,2	0,2	0,1	0,8
Deutschland	1,7	-0,1	-2,5	1,8	1,8	0,4	0,3
Estland	6,8	-2,8	2,5	5,0	0,1	3,5	:
Irland	1,3	-0,4	3,4	3,7	4,0	0,5	:
Griechenland	3,5	3,0	-4,9	-3,3	-2,7	1,7	0,1
Spanien	1,3	0,7	2,4	1,9	1,6	3,5	1,8*
Frankreich	0,1	-1,0	-0,6	1,2	1,2	0,2	:
Kroatien	1,5	1,0	-5,2	3,0	2,2	2,1	
Italien	0,3	-0,7	-2,2	2,4	0,2	-1,0	:
Zypern	2,2	1,9	-0,9	1,1	-0,1	1,1	:
Lettland	26,1	-8,0	-1,5	6,7	2,9	4,7	2,1
Litauen	5,7	1,9	-6,5	14,0	7,0	1,9	:
Luxemburg	1,5	-6,3	-2,4	1,1	-0,9	-2,1	0,4*
Ungarn	-0,3	2,6	-3,6	0,5	0,4	2,9	1,0
Malta	-0,3	-0,1	-4,9	3,5	-6,3	2,2	:
Niederlande	1,6	0,1	-2,4	2,1	0,2	-1,2	0,5
Österreich	2,2	0,5	-0,2	1,9	0,5	0,9	:
Polen	2,3	1,7	2,0	7,0	4,2	2,1	:
Portugal	1,7	0,2	-0,2	3,7	1,3	0,5	:
Rumänien	5,4	7,3	-4,2	-0,5	1,4	-0,3	:
Slowenien	4,3	-0,1	-0,2	2,8	3,9	-0,4	0,2
Slowakei	7,2	2,3	-2,3	4,4	2,0	2,0	0,9*
Finnland	3,2	-1,2	-5,2	3,2	1,5	-1,2	0,5
Schweden	0,2	-1,8	-2,2	3,9	0,9	1,1	1,2
GB	2,6	-1,2	-2,3	1,1	0,7	-1,7	0,7*
Norwegen	-1,8	-3,4	0,4	0,4	-0,5	0,9	0,0
Schweiz	1,9	0,3	-2,4	2,4	-0,6	-0,4	
Mazedonien	1,8	-1,2	-3,4	1,4	-0,3		
(FYROM)							
*Pro Person							

#### Tabelle 6

## Nominale Bruttolöhne und -gehälter

(Gesamtvergütung, Einkommensteuern und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, ohne Arbeitgeberbeiträge) Eurostat März 2014

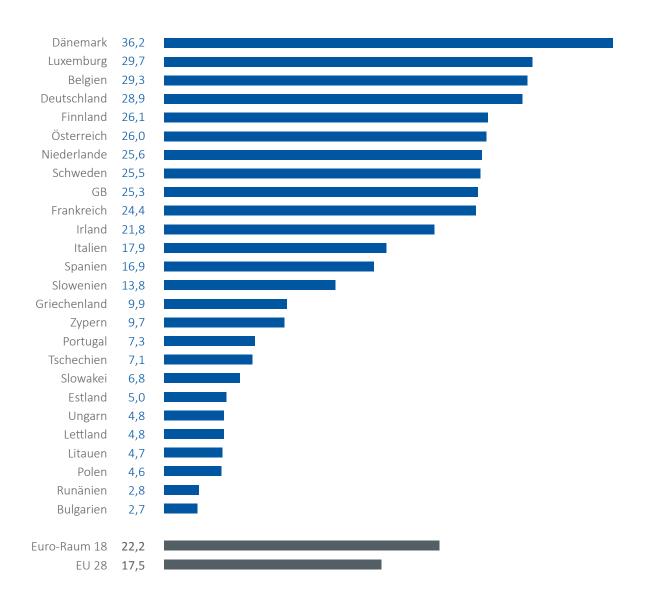
EU 28: Nominallohnsteigerung in der Branchen Veränderung in Prozent 2013/2007



Quelle: Eurostat

Tabelle 7
Stundenlöhne in Euro im verarbeitenden Gewerbe

Stundenlöhne im verarbeitenden Gewerbe in Euro 2012



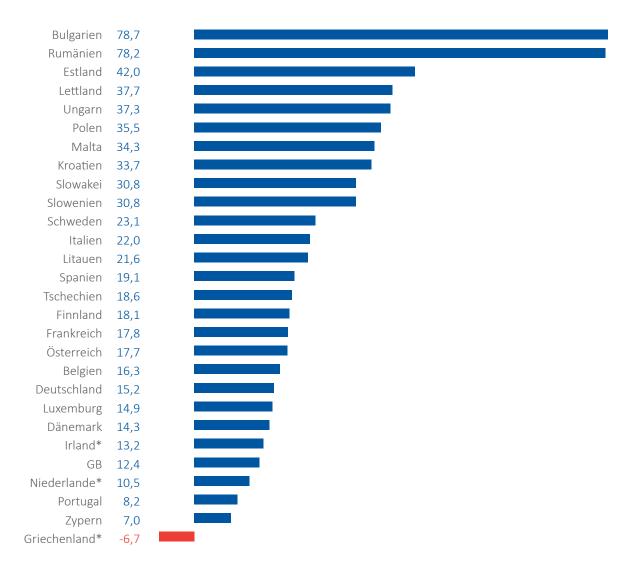
Quelle: Eurostat, NACE B-E

Tabelle 8

Nominale Stundenlöhne

Prozentuale Veränderungen der nominalen Stundenlöhne im verarbeitenden Gewerbe

Veränderung in Prozent 2013/07

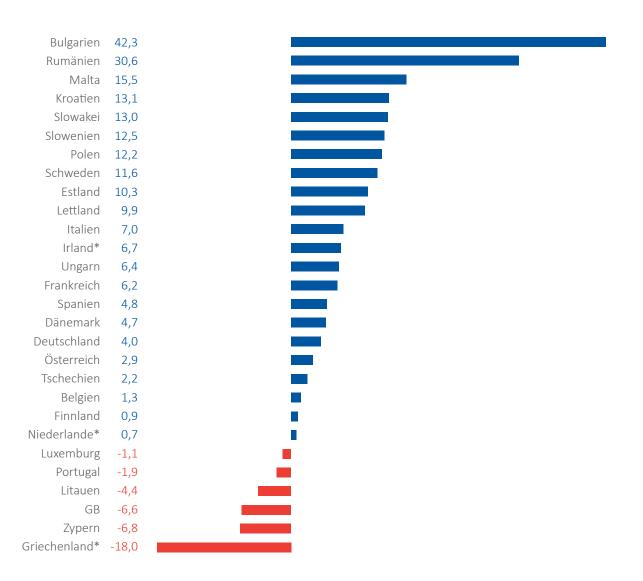


\*2012

Quelle: Eurostat, NACE B-D

Tabelle 9
Reale Stundenlöhne im verarbeitenden Gewerbe

Reale Stundenlöhne. Veränderung in Prozent 2013/07



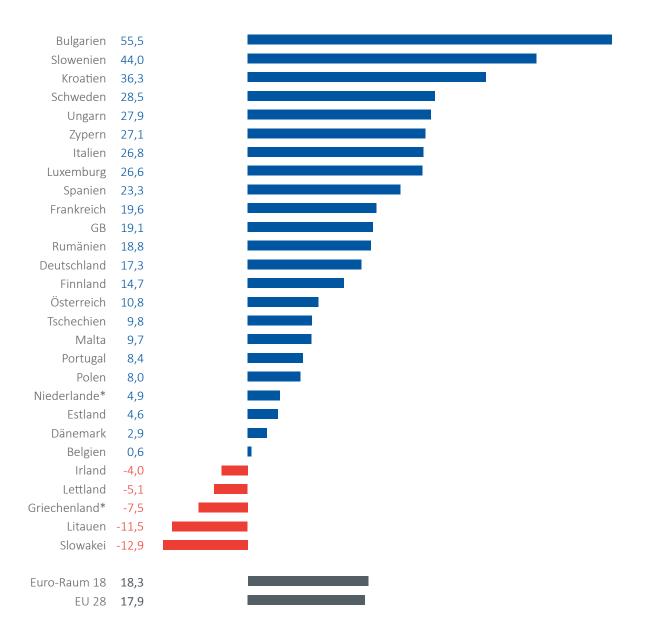
\*2012

Quelle: Eurostat s, NACE B-D

#### Tabelle 10

### Nominale Lohnstückkosten im verarbeitenden Gewerbe

(Nominallöhne geteilt durch Produktionsvolumen) Prozentuale Veränderung 2013/07

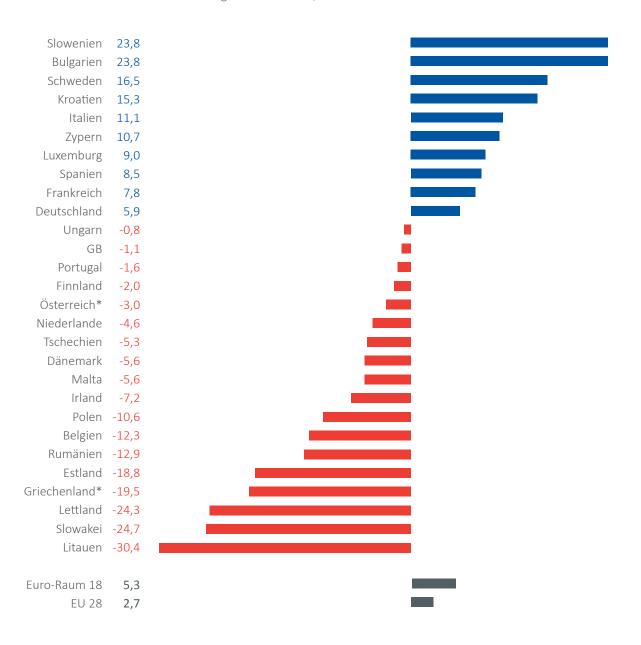


\*2012

Quelle: Eurostat, NACE B-D

# Tabelle 11 Reale Lohnstückkosten im verarbeitenden Gewerbe

(nominale Arbeitskosten deflationiert mit dem Harmonisierten Verbraucherpreisindex) Veränderung in Prozent 2013/07



\*2012

Quelle: Eurostat, NACE B-D

Tabelle 12
Bereinigte Lohnquote

AMECO, Gesamtwirtschaft

LAND/JAHR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU 27	56.5	57.1	58.9	58.0	57.7	57.8	57.4
Euro-Raum 17	55.4	56.3	58.1	57.3	57.0	57.2	56.8
Belgien	59,6	60,9	62,5	61,4	61,7	62,4	61,9
Bulgarien	46,1	47,8	51,7	53,1	51,1	50,8	50,9
Tschechien	49,5	50,3	50,5	51,0	51,5	51,4	51,3
Dänemark	58,3	59,4	62,1	59,2	58,8	58,1	57,5
Deutschland	55,1	55,9	58,3	57,3	57,6	58,4	58,2
Estland	50,6	54,8	56,2	52,5	51,0	51,0	50,9
Irland	50,2	55,3	56,2	53,7	51,7	50,1	48,9
Griechenland	53,3	54,5	56,8	54,9	52,4	48,5	48,0
Spanien	55,3	56,6	57,3	55,6	53,8	52,3	51,4
Frankreich	56,8	57,2	58,7	58,7	58,8	59,1	58,8
Italien	53,7	54,7	55,7	55,2	55,1	54,9	54,2
Zypern	55,0	53,5	57,1	55,4	55,4	53,4	52,3
Lettland	53,0	56,6	52,8	48,7	47,2	46,4	45,6
Litauen	49,7	50,0	51,2	46,5	44,0	43,3	42,1
Luxemburg	45,8	46,6	50,5	49,0	48,3	49,6	49,3
Ungarn	53,0	52,5	52,2	49,0	49,4	49,6	49,5
Malta	51,4	51,5	53,2	51,4	50,6	50,3	49,8
Niederlande	56,8	57,3	60,5	59,2	58,9	59,5	59,0
Österreich	55,5	56,6	58,7	57,7	57,2	58,0	57,6
Polen	46,5	48,5	47,8	48,2	47,5	47,0	47,3
Portugal	57,2	58,3	59,6	58,1	57,2	55,1	54,1
Rumänien	56,6	60,4	59,7	60,7	57,1	56,5	55,7
Slowenien	59,9	61,1	64,5	65,4	65,2	65,1	63,7
Slowakei	42,3	43,0	46,5	45,7	44,7	44,2	43,5
Finnland	53,7	55,6	59,6	58,6	57,1	56,9	56,6
Schweden	56,9	56,9	58,2	56,5	55,5	56,4	56,5
GB	62,0	62,3	64,8	64,0	63,6	63,4	62,8
Kroatien	56,1	57,2	58,4	59,2	57,1	56,8	56,2
Mazedonien	47,0	48,5	53,4	54,0	54,0	53,8	53,8
(FYROM)							
Island	69,9	65,0	59,1	59,9	60,7	61,2	61,5
Türkei	33,8	33,0	34,6	34,1	29,7	28,7	28,0
Montenegro	65,5	70,1	67,8	72,0	69,6	67,1	66,1
Schweiz	69,1	69,0	71,5	70,1	70,8	72,0	72,0
Norwegen	45,9	45,2	50,5	48,9	48,3	47,6	47,2

### Tabelle 13

# Lohnkoordinierungsregel 2009

Wert des gesamten Vertrages (VOWA), wie von den Mitgliedsorganisationen eines Landes im selben Jahr berichtet, abzüglich Harmonisierter Verbraucherpreisindex (nicht nationaler Index) und reales Wachstum der Arbeitsproduktivität je geleisteter Arbeitsstunde in der Gesamtwirtschaft

Land	Wert des gesamten Vertrages (VOWA)	Inflation	Offset inflation rate	Arbeits- produktivität	Ausgewogene Beteiligung am Produktivi- tätszuwachs (ABPZ)
Metall					
Belgien	2.1	0.0	2.1	-1.5	3.6
Tschechien	3.1-3.6	0.6	2.5-3.0	-1.5	4.0-4.5
Kroatien	2.5	2.2	0.3	-5.2	5.5
Dänemark	3.5	1.1	2.4	-2.5	4.9
Deutsch- land	1.5-3.9	0.2	1.3-3.7	-2.5	3.8-6.2
Ungarn	2.7	4.0	-1.3	-3.6	4.9
Niederlande	6.3	1.0	5.3	-2.4	7.7
Norwegen	3.6-4.5	2.3	1.3-2.2	0.4	0.9-1.8
Slowakei	2.7-3.3	0.9	1.8-2.4	-2.3	4.1-4.7
Slowenien	2.3	0.9	1.4	-0.2	1.6
Spanien	2.4	-0.2	2.6	2.4	0.2
Schweden	4.1	1.9	2.2	-2.2	4.4
Schweiz	2.2	-0.7	2.9	-2.4	5.3
TBL					
Österreich	2.7-3.6	0.4	2.3-3.2	-0.2	2.5-3.4
Belgien	2.0 -6.2	0.0	6.2	-1.5	7.7
Dänemark	2.0	1.1	0.9	-2.5	3.4
Deutsch- land	1.7-2.0	0.2	1.5-1.8	-2.5	4.0-4.3
Portugal	2.1-4.3	0.9	3.0-5.2	-0.2	3.2-5.4
Spanien	0.8-2.5	-0.2	1.0-2.7	2.4	3.5-5.1
Schweden	3.8	1.9	1.9	-2.2	4.1
GB	1.5-4.7	2.2	3.7-6.9	-2.3	6.0-9.2

Tabelle 14 2010

Land	Wert des gesamten Vertrages (VOWA)	Inflation	Offset inflation rate	Arbeits- produktivität	Ausgewogene Beteiligung am Produktivi- tätszuwachs (ABPZ)		
Metall							
Belgien	1.4	2.3	-0.7	1.3	-2.0		
Bulgarien	1.8-3.0	3.0	-1.2-0.0	4.5	-3.3 to -4.5		
Kroatien	2.5	1.1	1.4	3.0	-1.6		
Tschechien	0.1-1.1	1.2	-1.1 to -0,1	1.7	-1.6 to -0.6		
Dänemark	2.1	2.2	-0,1	5.2	-5.3		
Deutschland	1.8	1.2	0.6	1.8	-1,2		
Niederlande	2.5	0.9	1.6	2.1	-0.5		
Norwegen	3.8	2.3	1.5	0.4	1.1		
Slowakei	2.3-3.1	0.7	1.6-2.4	4.4	-2.8 to -2.0		
Slowenien	5.0	2.1	2.9	2.8	0.1		
Schweden	1.2	1.9	-0.7	3.9	- 4.6		
TBL							
Österreich	1.3-1.8	1.7	-0.4-0.1	1.9	-2.3 to -1.8		
Belgien	2.0-3.0	2.3	-0.3-0.7	1.3	-1.6 to -0.6		
Dänemark	2.5	2.2	0.3	5.2	-4.9		
Finnland	1.1	1.7	-0.6	3.2	-3.8		
Deutschland	2.0-2.6	1.2	0.8-1.4	1.8	-1.0 to -0.4		
Italien	1.8	1.6	0.2	2.4	-2.2		
Norwegen	3.0	2.3	0.7	0.4	0.3		
Portugal	1.5-5.1	1.4	0.1-3.7	3.7	-3.6-0.0		
Spanien	0.8-2.58	2.0	-1.2-0.5	1.9	-3.1 to -1.4		
Schweden	1.1	1.9	-0.8	3.9	-3.1		

Tabelle 15

# 2011

Land	Wert des gesamten Vertrages (VOWA)	Inflation	Offset inflation rate	Arbeits- produktivität	Ausgewoge- ne Beteili- gung am Produktivi- tätszuwachs (ABPZ)	
Metall						
Belgien	2.5	3.4	-1.1	-0.3	-0.3	
Tschechien	1.8	2.1	-0.3	1.8	-2.1	
Frankreich	2.5	2.3	0.2	1.2	-1.0	
Deutschland	1.5	2.5	-1.0	1.8	-2.8	
Niederlande	3.0-5.3	2.5	0.5-2.8	0.2	0.3-2.6	
Norwegen	3.9	1.2	2.7	-0.5	3.2	
Slowakei	2.8-3.6	4.1	-1.3 to -0.5	2.0	0.7-1.5	
TBL						
Belgien	2.0-3.1	3.4	-1.4-0.3	-0.3	-1.1-0.0	
Finnland	2.0	3.3	-1.3	1.5	-1.8	
Frankreich	2.0	2.3	-0.3	1.2	-1.5	
Deutschland	2.0-4.3	2.5	-0.5-1.8	1.8	-2.3-0.0	
Italien	2.9	2.9	-0.9	0.2	-1.1	
Norwegen	3.5	1.4	2.3	-0.5	2.8	
Portugal	1.5-2.5	3.6	-2.1 to -1.1	1.3	-3.4 to -2.4	
Schweden	2.3	1.4	0.9	0.9	0.0	

Tabelle 16 2012

Land	Wert des gesamten Vertrages (VOWA)	Inflation	Offset inflation rate	Arbeits- produktivität	Ausgewoge- ne Beteili- gung am Produktivi- tätszuwachs (ABPZ)
Metall					
Belgien	2.7	2.6	0.1	-0.2	0.3
Bulgarien	5.8	2.4	3.4	3.1	0.3
Tschechien	1.8-2.6	3.5	-1.7 to -0.9	-0.9	-0.8-0.0
Dänemark	2.0	é.4	-0.4	0.1	-0.5
Deutschland	3.5	2.1	1.4	0.4	1.0
Irland	1.0-2.5	1.9	-0.9-0.6	4.0	1.0
Niederlande	2.0-3.5	2.8	-0.8-0.7	-1.2	1.4-1.9
Norwegen	4.0	0.4	3.6	0.9	2.7
Slowakei	2.0-3.5	3.7	-1.7 to -0.2	2.0	0.3-1.8
Slowenien	3.5-4.0	2.8	0.7-1.2	-0.4	1.1-1.6
Spanien	1.9	2.4	-0.5	3.5	-4.0
Schweden	2.6	0.9	1.7	1.1	0.6
Chemie					
Tschechien	1.9	3.5	-1.6	-0.9	-0.7
Finnland	2.4	3.2	-0.8	-1.2	0.4
Lettland	2.0	2.3	-0.3	4.7	-4.4
Norwegen	4.0	0.4	3.6	0.9	2.7
Spanien	0.5-1.9	2.4	-1.9	3.5	-5.4
TBL					
Belgien	2.0-3.7	2.6	-0.6-1.1	-0.2	-0.4-0.9
Finnland	2.6	3.2	-0.6	-1.2	0.6
Deutschland	0.3	2.1	0.9	0.4	0.5
Schweden	2.6	0.9	1.7	1.1	0.6

Tabelle 17

# 2013

Land	Wert des gesamten Vertrages (VOWA)	Inflation	Offset inflation rate	Arbeits- produktivität	Ausgewogene Beteiligung am Produktivi- tätszuwachs (ABPZ)	
Metall						
Bulgarien	5.4	1.2	4.2	2.4**	1.8	
Tschechien	1.6-2.1	1.4	0.2-0.7	-0.2	0.0-0.9	
Deutschland	3.1	1.6	1.5	0.3	1.2	
Niederlande	2.0	2.6	-0.6	0.5	-0.1	
Slowakei	3.3	1.5	1.8	0.9*	0.9	
Slowenien	3.5-4.5	1.9	1.6-2.6	0.2	1.4-2.4	
Schweden	1.9-2.2	0.4	1.5-1.8	1.2	0.3-1.6	
Chemie						
Tschechien	2.0	1.4	0.6	-0.2	0.8	
Finnland	1.9	2.2	-0.3	0.5	-0.8	
Lettland	3.0	0.0	3.0	2.1	0.9	
Spanien	0.0	1.5	-1.5	1.8	-3.3	
Schweden	2.0	0.4	1.6	1.2	0.4	
TBL						
Belgien	0.0	1.2	-1.2	0.5*	-1.7	
Finnland	2.4	2.2	0.2	0.5	-0.3	
Deutschland	2.2-3.3	1.6	0.6-1.7	0.3	0.3-1.4	
Schweden	2.1-2.2	0.4	1.7-1.8	1.2	0.5-1.6	

<sup>\*</sup>Pro Person, nicht pro Stunde

<sup>\*\*</sup>AMECO-Prognose pro Person

# **Anhang II**

# Gemeinsame Forderungen 2005-2014

### Inhalt

- 1 Einführung
- 2 Gemeinsame Forderung nach einem persönlichen Recht auf Qualifizierung
- 2.1 Follow-up im EMB
- 2.2 Follow-up im EGV:TBL
- 2.3 Weitere Initiativen und Ergebnisse nach 2009
- 2.4 Wichtigste Schlussfolgerungen zu Weiterbildungsrechten
- Zweite Gemeinsame Tarifforderung "Für sicherere Arbeitsplätze, gegen prekäre Arbeit"
- 3.1 Formen prekärer Arbeit
- 3.2 Gewerkschaftsinitiativen
- 3.3 Von nationalen Mitgliedsorganisationen erzielte Ergebnisse bewährte Verfahren
- 4 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen
- 5 Wichtigste Schlussfolgerungen bezüglich prekärer Beschäftigung
- 6 Europäische Statistiken



## 1 Einführung

IndustriAll European Trade Union und ihre 3 Gründungsverbände (EMB, EMCEF und EGV:TBL) haben durch die Einführung des Konzepts europaweiter Gemeinsamer Forderungen einen großen Schritt zur weiteren Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken gemacht. Die Idee dahinter war, die Anliegen der ArbeitnehmerInnen auszumachen und wichtige Punkte in den Tarifverhandlungsrunden in allen europäischen Ländern gleichzeitig auf den Tisch zu bringen. Die Gewerkschaften wurden aufgefordert, die Gemeinsamen Forderungen in offener und kreativer Weise zu handhaben und sie an ihre nationalen Systeme anzupassen.

Die Gemeinsamen Forderungen sind eine klare Botschaft an die ArbeitgeberInnen sowie die nationalen und europäischen Politiker, dass diese Themen für die ArbeitnehmerInnen in ganz Europa von großer Bedeutung und die Gewerkschaften diesbezüglich zu einer engen Zusammenarbeit entschlossen sind. Die Gemeinsame Forderung zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung aus dem Jahr 2005 und die nächste zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse wurden zuerst unabhängig voneinander von den obersten Entscheidungsgremien der drei Altverbände verabschiedet. Auf der allerersten Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe im November 2012 wurde dann ein Beschluss über eine Gemeinsame Forderung zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse verabschiedet.

Die Gemeinsamen Forderungen umfassen:

- auf europäischer Ebene vereinbarte politische Ziele,
- > eine Umsetzungsmethode ("Methode der offenen Koordinierung"),
- > einen Zeitrahmen,
- > eine Kampagne.

Roadmaps, die Pläne bezüglich Tarifverhandlungen, politischer Lobbyarbeit, Medienkampagnen, Veranstaltungen usw. umfassen, wurden von industriAll Europe zusammengestellt und verbreitet. Es folgten Zwischenbilanzen und Umfragen zu speziellen Themen, z. B. Zeitarbeit.

Dieser Bericht über die Umsetzung enthält ein Update zu den bewährten Verfahren – neue Initiativen oder Fortführung bzw. Verbesserungen bereits bestehender Systeme – der einzelnen Länder. Eine Gesamtbeurteilung kommt zu dem Schluss, dass beide Gemeinsamen Forderungen ein Erfolg waren und die Gewerkschaften im verarbeitenden Gewerbe in ganz Europa das Follow-up sicherstellen.

# 2 Gemeinsame Forderung nach einem persönlichen Recht auf Qualifizierung

Die erste Gemeinsame Forderung nach einem persönlichen, tarifvertraglich garantierten Recht auf Qualifizierung wurde auf der 2005 in Rom organisierten

Tarifpolitischen Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) beschlossen. Ein ähnlicher Beschluss wurde später auch vom Europäischen Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (EGV:TBL) gefasst.

Grundgedanke war, eine gemeinsame Strategieplattform in Form einer Forderung aller europäischen Beschäftigten zu schaffen, die die nationalen Mitgliedsorganisationen im Rahmen ihrer Tarifverhandlungsrunden nutzen können, um die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung zu sichern.

Mit der "Methode der offenen Koordinierung" schlugen der EMB, EGV:TBL und ihre Mitgliedsorganisationen einen neuen Weg voller Herausforderungen ein. Es wurden verschiedene Bewertungsmethoden genutzt, um den Prozess zu verfolgen und bewährte Verfahren bezüglich der Umsetzung der Gemeinsamen Forderung in den Mitgliedsorganisationen und ihr Aufgreifen in den Verhandlungsrunden auszutauschen.

### 2.1 Follow-up im EMB

Roadmaps mit Informationen über die beabsichtigte Handhabung der Forderung durch die Mitgliedsorganisationen wurden im Januar 2006 ausgesendet, und im August 2007 wurde eine Zwischenbewertung durchgeführt. Im Dezember 2008 wurde ein 3. Fragebogen ausgesendet. Die Rücklaufquote lag bei 53 % der Mitgliedsorganisationen bzw. 62 % der Länder. Damit wurde ein EMB-interner Bewertungsprozess eingeführt.

Einer der ersten Schritte zum Erzielen von Ergebnissen war natürlich, die Forderung in den nationalen Tarifverhandlungsrunden aufzugreifen. Auf die Frage, ob die Forderung von den Gewerkschaften gestellt wurde, antworteten 90 % mit "Ja", die anderen 10 % mit "Nein".

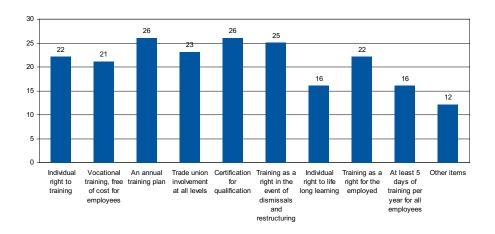
Gefragt wurde auch, wie das Ziel der Gemeinsamen Forderung in den Organisationen konkret verfolgt wird: Eine ganze Reihe unterschiedlicher Maßnahmen wurde genannt, z. B.:

- > Publikationen und Förderung in Mitgliederzeitschriften und im Internet,
- > Diskussionen unter den Mitgliedern, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Gewerkschaftsfunktionären,
- Sonderbeschlüsse auf Kongressen,
- > Seminare und Workshops.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die von den EMB-Mitgliedsorganisationen gestellten Hauptforderungen.

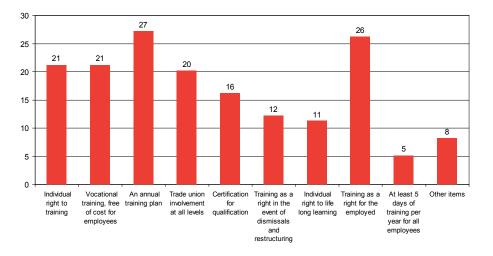
\*industriall European Trade Union

### 1. Gestellte Forderungen, nach Kategorien



Die von den EMB-Mitgliedsorganisationen erzielten Verhandlungsergebnisse sind in Abbildung 2 ersichtlich. Am häufigsten wurden von den Mitgliedsorganisationen ein jährlicher Weiterbildungsplan und Ausbildung als ein Recht der Beschäftigten durchgesetzt. Ergebnisse wurden auch bei anderen Themen erzielt. Bezüglich des persönlichen Rechts auf lebenslanges Lernen und der Mindestanzahl von 5 Bildungstagen pro Jahr für alle Beschäftigten gab es seltener Vereinbarungen.

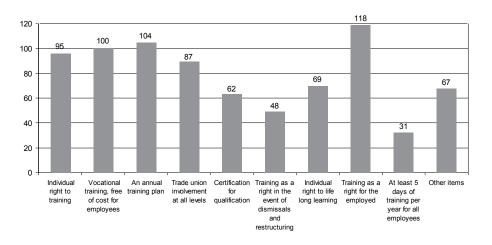
### 2. Erzielte Ergebnisse, nach Kategorien



Die nachstehende Abbildung 3 enthält Informationen über die im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung tatsächlich erzielten Ergebnisse. Sie gibt Aufschluss über die "Erfolgsraten". Dazu wird die Zahl der gestellten Forderungen einer Kategorie den in dieser Kategorie erzielten Ergebnissen gegenübergestellt. In manchen Fällen ist die Zahl der erzielten Ergebnisse höher als die Zahl der ursprünglich gestellten Forderungen, was zeigt, wie sich die Prioritäten im Laufe einer Verhandlungsrunde verschieben können.

Ausbildung als ein Recht der Beschäftigten, ein jährlicher Bildungsplan und das persönliche Recht auf Ausbildung sind die Forderungen mit der höchsten "Erfolgsrate", wohingegen das persönliche Recht auf lebenslanges Lernen und mindestens fünf Bildungstage pro Jahr für alle Beschäftigen zu den Forderungen mit der niedrigsten "Erfolgsrate" am Verhandlungstisch zählen.

#### 3. Ergebnisse der Forderungen in Prozentsätzen



### 2.2 Follow-up im EGV:TBL

Wie bereits erwähnt hat der EGV:TBL eine ähnliche Entscheidung wie der EMB getroffen und mittels Umfragen und einer Halbzeitbewertung ebenfalls eine Evaluierung durchgeführt. 27 Mitgliedsorganisationen aus 19 verschiedenen Ländern nahmen an dieser Zwischenbewertung teil.

Dabei zeigte sich, dass im Großen und Ganzen die alten EU-Mitgliedstaaten (plus Norwegen) bereits diesbezügliche Verhandlungen geführt haben, die neuen jedoch nicht. Von den 18 Mitgliedsorganisationen, die mit den ArbeitgeberInnen darüber verhandelten, konnten nur 2 zu keinem Abschluss kommen. Das heißt, dass in 89 % der Verhandlungsrunden oder Gespräche, in denen die Forderung ein Thema war, Ergebnisse erzielt wurden.

Gewerkschaften waren auf allen Ebenen beteiligt und erreicht wurden in den meisten Fällen ein persönliches Recht auf Ausbildung, jährliche Weiterbildungspläne und die Zertifizierung von Qualifikationen. Die Forderungen nach zumindest 5 Weiterbildungstagen pro Jahr für alle ArbeitnehmerInnen und für die Beschäftigten kostenloser beruflicher Aus- und Weiterbildung konnten von den EGV:TBL-Mitgliedsorganisationen hingegen am seltensten in den Verhandlungs-/ Gesprächsrunden durchgesetzt werden.

Die Befragten konnten in der Umfrage auch andere positive Behandlungsergebnisse wie das Recht auf eine Woche bezahlten Bildungsurlaub für Auszubildende vor der Abschlussprüfung darstellen.

### 2.3 Weitere Initiativen und Ergebnisse nach 2009

Im EMB wurden auch nach 2009 weitere Anstrengungen unternommen und zahlreiche Mitgliedsorganisationen hatten Positives zu vermelden. Hier einige Beispiele:

- > Österreich: Eine Woche bezahlter Bildungsurlaub zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung einer Berufsausbildung, höhere Lehrlingsvergütungen und bessere Beschäftigungschancen nach Ausbildungsabschluss wurden erreicht.
- ▶ Belgien: In der Metallindustrie werden über den Zeitraum von 2 Jahren 0,2 % zusätzlich zum Lohn bereitgestellt, um Weiterbildungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in einer prekären Arbeitsmarktposition anzubieten. Diese Vereinbarung stammt aus den 1990er-Jahren und wurde nach der Verabschiedung der Gemeinsamen Forderung zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung verlängert. Das Geld wird in den Bildungsfonds des Metallsektors eingezahlt (in den anderen Sektoren gibt es vergleichbare Fonds). Zusätzlich werden gemäß einer sektorübergreifenden Vereinbarung 1,9% für Bildungsmaßnahmen bereitgestellt. Die belgischen Gewerkschaften haben jedoch keinen genauen Überblick, wie viel von diesen Mitteln tatsächlich ausgegeben wird.
- ▶ Bulgarien: Vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildungs- und Umschulungsangebote umfassen jetzt auch Fremdsprachen - sowie spezielle Kurse für ArbeitnehmerInnen in den letzten 3 Jahren vor dem Ruhestand, um ihre Arbeitsplätze besser zu sichern.
- Dänemark: Den Gewerkschaften ist es gelungen, beide Gemeinsamen Forderungen durch neue Instrumente zu kombinieren, die sicherstellen sollen, dass die Schlüsselkompetenzen der ArbeitnehmerInnen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen und die ArbeitgeberInnen weniger auf die verschiedenen Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen.
- > Finnland: In Tarifverträgen wurde besonders der Qualifikationsbedarf älterer ArbeitnehmerInnen behandelt, damit sie mit den neuen Jobanforderungen Schritt halten können.
- ▶ Frankreich: 2011 schlossen 5 Gewerkschaftsverbände und ihre Sozialpartner eine detaillierte Vereinbarung zum Thema Ausbildung im Metallsektor ab. Die Gewerkschaftsverbände CFDT, CFE-CGC, CFTC und FO unterzeichneten im Dezember 2013 eine nationale Kollektivvereinbarung. Darin wurde ein neues individuelles Recht auf berufliche Bildung und die Einrichtung von persönlichen Konten festgelegt. Im März 2014 wurde dieses Recht dann gesetzlich festgeschrieben. Ab dem 1. Januar 2015 wird für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin ab dem 16. Lebensjahr bis zum Renteneintritt ein "persönliches Weiterbildungskonto" angelegt, auf dem Bildungsstunden gesammelt werden können: mindestens 24 Stunden jährlich über einen Zeitraum von 5 Jahren, plus 12 Stunden jährlich über einen Zeitraum von 2 Jahren, höchstens jedoch 150 Stunden. Diese Stunden können vom Unternehmen, Arbeitslosensystem, den öffentlichen Stellen

- (Staat, Region) oder dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin ergänzt werden.
- ▶ Deutschland: Eine große Errungenschaften war der Tarifvertrag "Zukunft in Bildung", der einen Rahmen für die neue Qualifizierungsteilzeit schafft. Teilweise Lohnkürzungen werden dabei an Weiterbildungsmaßnahmen geknüpft. Insbesondere während der Krisenjahre konnten ArbeitnehmerInnen geblockte Qualifizierungszeiten in Anspruch nehmen, ohne ihren Job zu verlieren.
- Niederlande: Die ArbeitnehmerInnen erhielten ein persönliches Recht auf 2 Tage Weiterbildung in Unternehmen, auch mit Karriere-Coachs, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.
- Slowakei: Viele Betriebsvereinbarungen enthalten das Recht auf berufliche Entwicklung. Die ArbeitgeberInnen haben sich verpflichtet, die Schulungsansprüche von Gewerkschafts- und ArbeitsschutzvertreterInnen zu verbessern
- ➤ Schweden: Die Parteien eines Abkommens für Angestellte vereinbarten, ein Weiterbildungssystem einzurichten, um künftige Entlassungen zu vermeiden (0,2 %). ArbeitnehmerInnen, die nach langer Krankheit an ihren Arbeitsort zurückkehren, erhalten spezielle Schulungen.

Auch im EGV:TBL wurden im Zeitraum 2009-2011 Initiativen ergriffen und einiges erreicht.

- → Österreich: Die Sozialpartner führten Gespräche über die Einführung persönlicher Weiterbildungskonten für ArbeitnehmerInnen.
- > Tschechische Republik: Ein Thema der Tarifverhandlungen war die Finanzierung von Umschulungsprogrammen durch die ArbeitgeberInnen.
- Finnland: Die Sozialpartner einigten sich auf jährlich drei Tage für Weiterbildungsaktivitäten.
- Italien: In Kollektivvereinbarungen wurden jährliche Treffen zwischen der Geschäftsführung und den ArbeitnehmervertreterInnen wie auch Weiterbildungsprogramme vereinbart, die im Falle von vorübergehenden Arbeitszeitkürzungen gestartet werden.
- > Schweden: Gewerkschaften forderten Weiterbildung als Alternative zu Entlassungen.
- Slowakei und Türkei: Gewerkschaften forderten Weiterbildung während der Arbeitszeit.

IndustriAll European Trade Union hat bereits transnationale Kollektivvereinbarungen abgeschlossen, die Ansprüche auf Ausbildung vorsehen. Ein gutes Beispiel dafür ist die mit der Thales-Gruppe abgeschlossene Rahmenvereinbarung "Für transparente Jahreszielgespräche mit gegenseitigem Zuhören und beruflicher Weiterentwicklung" (TALK). Mit Alstom, einem anderen in Frankreich ansässigen multinationalen Mischkonzern, wurde 2011 ein Abkommen geschlossen, das an mehreren Stellen die erforderliche Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen erwähnt. In einer CSR-Vereinbarung mit dem multinationalen Stahlriesen ArcelorMittal aus dem Jahr 2005 wird die Weiterqualifizierung aller MitarbeiterInnen, unter anderem durch

\*industriall European Trade Union

lebenslanges Lernen, garantiert, um den Beschäftigten zu ermöglichen, sich am Arbeitsmarkt zu halten und beruflich weiterzuentwickeln.

# 2.4 Wichtigste Schlussfolgerungen zu Weiterbildungsrechten

Diese Schlussfolgerungen und Empfehlungen wurden den Bewertungen der betreffenden Verbände sowie den Eucob@n-Berichten bis 2013 entnommen:

- ➤ Das Thema allgemeine und berufliche Bildung wurde seit 2005 großteils in den ersten Jahren, jedoch auch nach 2009 – in einer Vielzahl von Tarifverhandlungsrunden behandelt.
- In den meisten dieser Tarifverhandlungsrunden wurden konkrete Ergebnisse erzielt, das Thema ist jedoch nicht abgeschlossen, es wird auch in Zukunft auf den Verhandlungstisch kommen.
- > Es wäre wünschenswert gewesen, wenn Weiterbildungsansprüche in noch mehr Verhandlungsrunden als eine gemeinsame europäische Forderung gestellt worden wären.

# 3 Zweite Gemeinsame Tarifforderung "Für sicherere Arbeitsplätze, gegen prekäre Arbeit"

Alle 3 Gründungsmitglieder von industriAll European Trade Union haben Gemeinsame Forderungen zum Thema Schaffung sicherer Arbeitsplätze und der Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse beschlossen. Die entsprechenden Kampagnen waren zum Zeitpunkt der Gründung von industriAll European Trade Union noch im Gange. 2013 wurde diese Gemeinsame Forderung daher von industriAll Europe ausdrücklich als ein Schwerpunktthema bekräftigt. Die Gründe für diese Forderung sind ebenso wie die Ziele größtenteils unverändert geblieben.

Hintergrund dieser Entscheidung war der insbesondere nach Ausbruch der Finanzund Wirtschaftskrise im Jahr 2008 in allen europäischen Ländern verzeichnete Anstieg der prekären Beschäftigungsverhältnisse. Nicht nur waren in zahlreichen EU-Mitgliedsstaaten anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen zu beklagen, es fand auch eine Aushöhlung der bislang als "regulär", "Standard-" oder "typisch" bezeichneten Beschäftigungsformen statt. Arbeitslosenstatistiken zeigten eindeutig, dass ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund und junge ArbeitnehmerInnen insbesondere jedoch Frauen zu den gefährdetsten Gruppen gehören.

Die Gewerkschaften in ganz Europa waren unentwegt mit dem Versuch der ArbeitgeberInnen konfrontiert, in dem Bestreben nach mehr Flexibilität Arbeitnehmerrechte zu untergraben. EU, Regierungen und ArbeitgeberInnen argumentierten, dass Flexibilität eine Chance für Beschäftigung darstellt, übersahen/vergaßen dabei aber im Allgemeinen die Aspekte Sicherheit und Arbeitnehmerrechte.

All dies führt jedoch zu nichts anderem als zu einem weiteren Anstieg und noch unsichereren Arbeitsverhältnissen.

Beschäftigungsverhältnisse gelten laut industriAll Europe dann als unsicher, wenn sie:

- > kaum oder gar keine Arbeitsplatzsicherheit bieten,
- > niedrig und unsicher entlohnt sind,
- > keinen oder unzureichenden Zugang zu Systemen der sozialen Sicherheit (Renten, Krankenversicherung, Arbeitslosengeld) bieten,
- keine Kontrolle über den Arbeitsprozess (was mit der Präsenz oder Abwesenheit von Gewerkschaften verbunden ist) und somit auch keine Kontrolle über Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter, Arbeitszeit und Arbeitstempo gewährleisten,
- > keinen Kündigungsschutz bieten,
- > keinen Zugang zu Berufsbildung gewähren,
- > keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bieten,
- > kaum oder gar keinen Arbeits- und Gesundheitsschutz vorsehen,
- > keinen gesetzlichen oder vertraglichen Schutz bieten,
- > wenn keine Gewerkschaftsvertretung existiert.

### 3.1 Formen prekärer Arbeit

Es ist fast unmöglich, alle neuen Formen der Beschäftigungsverhältnisse aufzuzählen, die in den letzten Jahren entstanden sind, weil es schlicht und ergreifend zu viele sind. Wir haben trotzdem versucht, eine nicht erschöpfende Liste möglicher Aktionsschwerpunkte zusammenzustellen:

- > befristete Arbeitsverträge
- Zeit- und Leiharbeit (über Agenturen, Dreieckscharakter)
- > Scheinselbstständigkeit (Selbstständige unter der Aufsicht und direkten Kontrolle des Unternehmens)
- ▶ Projektverträge (ArbeitnehmerInnen werden mit einer bestimmten Aufgabe beauftragt, die sie entgeltlich verrichten. Häufig gibt es dabei keine Regelungen hinsichtlich Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, und es besteht kein Sozialversicherungsschutz.)
- Null-Stunden-Verträge (Dabei handelt es sich um eine Beschäftigung außerhalb des Anwendungsbereichs traditioneller Bereitschaftsdienste. Die ArbeitnehmerInnen stehen auf Abruf für den Einsatz an einem bestimmten Ort bereit, falls das Unternehmen sie braucht und werden nur für die tatsächlich gearbeiteten Stunden bezahlt.)
- > unfreiwillige Teilzeitarbeit
- Outsourcing/Vergabe von Unteraufträgen ist für die Unternehmen der nachgelagerten Lieferkette oft mit Prekarität verbunden.
- ➤ Abwerbeverbot/Konkurrenzverbot (Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen, um das Abwerben von ArbeitnehmerInnen durch das jeweils andere Unternehmen zu unterbinden.)

Solche atypischen Beschäftigungsverhältnisse nehmen in den Unternehmen, meist auf Kosten der unbefristeten Arbeitsverträge, immer mehr zu. Das bedeutet, dass auch unbefristete Verträge immer unsicherer werden können, wenn dahingehend Druck ausgeübt wird, dass sie durch andere Verträge ersetzt werden sollen. IndustriAll Europe setzt sich daher für unbefristete Arbeitsverträge als Standardvertragsform in unseren Industriezweigen ein.

### 3.2. Gewerkschaftsinitiativen

Sowohl die europäischen Verbände als auch die nationalen Mitgliedsorganisationen haben eine ganze Reihe von Aktivitäten organisiert, um die Gemeinsame Forderung zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse (allein oder gemeinsam mit Schwestergewerkschaften) zu erheben.

- > Tarifverhandlungen auf verschiedenen Ebenen mit dem Ziel eines besseren Schutzes der prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen
- politische Lobbyarbeit auf nationaler und europäischer Ebene
- ▶ PR-Aktivitäten, Zeitungsartikel sowie Plakate oder Broschüren mit markantem Slogan und Logo wurden speziell für die Kampagne in mehreren Sprachen verfasst. Eine CD mit allen Beschlüssen der Tarifpolitischen Konferenz des EMB im Jahr 2009 wurde zusammengestellt.
- Der EMB hatte eine eigene Internetseite zum Thema prekäre Arbeit, die über Kampagnen, Veranstaltungen usw. in allen Mitgliedstaaten informierte.
- > Sitzungen der Sektorausschüsse und anderer Gremien von industriAll Europe
- > Sitzungen der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog auf EU-Ebene
- > regionale Gewerkschaftstreffen
- > Veranstaltungen, Demonstrationen und Arbeitskampfmaßnahmen

## 3.3 Von nationalen Mitgliedsorganisationen erzielte Ergebnisse – bewährte Verfahren

Nachfolgend findet sich eine Liste von Beispielen für das Follow-up der Gemeinsamen Forderung zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse. Diese Liste darf jedoch nicht dahingehend verstanden werden, dass Erfolge nur in den genannten Bereichen der betreffenden Länder erzielt wurden. Es handelt sich dabei um verschiedene bewährte Verfahren, die ein Bild von der Vielfältigkeit der Initiativen geben, die seit der Verabschiedung der Gemeinsamen Forderung zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse ergriffen wurden. Viele Gewerkschaften mussten leider feststellen, dass der Erfolg in einem Bereich zu Verschlechterungen in anderen geführt hat. Die ArbeitgeberInnen versuchen auf verschiedenste Weise mehr Flexibilität und niedrigere Kosten durchzusetzen, weshalb das Thema weiter aktuell und wichtig bleibt.

### Österreich

PRO-GE verhandelt jährlich über einen Kollektivvertrag für ca. 60 000 LeiharbeitnehmerInnen. Darin sind Mindestlöhne sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld geregelt. Diesbezüglich exisiert auch einen nationales Gesetz.

Darüber hinaus hat PRO-GE im Rahmen eines Informationsportals in mehreren Sprachen eine Informationsoffensive für LeiharbeitnehmerInnen gestartet. Es gibt auch eine spezielle Ausgabe des Mitgliedermagazins zu diesem Thema.

### Belgien

Gewerkschaften sind in einem Verhandlungsgremium für ZeitarbeitnehmerInnen vertreten. In Branchenverhandlungen ist Leiharbeit ein Thema und es gibt eine eigene Website zum Thema Leih- und Zeitarbeit.

Die Bedingungen für ZeitarbeitnehmerInnen werden in einem Gesetz geregelt, das gleichen Lohn für gleiche Arbeit garantiert. In bestimmten Sektoren ist Zeitarbeit immer noch verboten. LeiharbeitnehmerInnen dürfen keine ArbeitnehmerInnen ersetzen, die sich im Arbeitskampf befinden. Die Gewerkschaften bieten Schulungen an und versuchen, ihre gewerkschaftlichen Vertrauensleute auf spezielle Probleme von LeiharbeitnehmerInnen aufmerksam zu machen.

In Belgien gibt es auch ein Gesetz zur Scheinselbstständigkeit.

## Tschechische Republik

OS KOVO hat in einen methodischen Leitfaden für Tarifverhandlungen ein Kapitel über prekäre Arbeit aufgenommen. Dieser Leitfaden dient lokalen Gewerkschaften seit mehr als 10 Jahren zur Vorbereitung und Verfassung von Texten für Tarifverhandlungen. Die Bedeutung der Umsetzung der Gemeinsamen Forderungen wird in Schulungen auf allen Ebenen hervorgehoben. Es wurden Artikel, Broschüren usw. in tschechischer Sprache veröffentlicht, um darauf hinzuweisen, wie wichtig es ist, die Gemeinsame Forderung zu prekären Arbeitsverhältnissen umzusetzen. GewerkschaftsvertreterInnen arbeiten gemeinsam mit ArbeitgeberInnen und der Regierung – sowie den regionalen Arbeitsämtern – an einer angemessenen Regelung für prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Diese Zusammenarbeit hat zu einer Verschärfung bestimmter Vorschriften, insbesondere bezüglich Agenturen und illegaler Beschäftigung, geführt. Drittstaatsangehörige und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung dürfen nicht mehr über Agenturen beschäftigt werden. Die Sanktionen (Geldstrafen) für die Verletzung nationaler arbeitsrechtlicher Bestimmungen wurden verschärft.

Im März 2014 unterzeichnete OS KOVO eine Rahmenvereinbarung bezüglich der Zusammenarbeit mit der Vereinigung der Anbieter von Personaldienstleistungen (APPS). Diese Vereinigung vertritt 60 % des tschechischen Leiharbeitsmarktes.

Hauptziel der Vereinbarung ist es, gesetzeswidrige Zeitarbeit auszumerzen und die Zusammenarbeit mit den tschechischen Aufsichtsbehörden im Bereich der Beschäftigung zu fördern. Ferner vereinbarten die Parteien gegenseitige Kooperation im Legislativbereich. Nicht zuletzt einigten sich die Parteien über den Inhalt des Wortlauts "mit anderen ArbeitnehmerInnen des entleihenden Unternehmens in den gleichen Positionen vergleichbare Lohn- und Arbeitsbedingungen von LeiharbeitnehmerInnen".

### Dänemark

Die Richtlinie über Leiharbeit wurde im Wege von Tarifverträgen umgesetzt. Das bedeutet, dass ZeitarbeitnehmerInnen grundsätzlich dieselben Rechte wie ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Verträgen haben. Dadurch wird die Inanspruchnahme von Zeitarbeitskräften durch die ArbeitgeberInnen nicht verhindert, jedoch um einiges verteuert.

Dänische Gewerkschaften im verarbeitenden Gewerbe beobachten auch sehr genau, ob bei Outsourcing/Vergabe von Unteraufträgen die kollektivvertraglichen Bedingungen und Rechte eingehalten werden. Einige Fälle wurden vor das nationale Arbeitsgericht gebracht.

### Finnland

Tarifverträge sehen Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen in Bezug auf Outsourcing/Vergabe von Unteraufträgen vor. Bei der Inanspruchnahme von ausgelagerter oder Zeitarbeit können Zweifel aufkommen, ob alle gesetzlich und tarifvertraglich festgelegten Verpflichtungen eingehalten werden. In diesem Fall evaluiert das Unternehmen die Situation zusammen mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und holt die erforderlichen Berichte ein. Dank dieser Bestimmung können gewerkschaftliche Vertrauensleute prüfen lassen, ob die ArbeitnehmerInnen der Subunternehmen, die ihnen zustehenden Leistungen erhalten.

2013 hat die Kampagne einer Angestelltengewerkschaft (TEK) für einen Acht-Stunden-Arbeitstag auch für Angestellte große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erregt.

### Frankreich

Im Januar 2013 unterzeichneten drei nationale Dachverbände (CFDT, CFE-CGC, CFTC) ein Abkommen über Arbeitsplatzsicherheit, das unter anderem die Prekarität am Arbeitsmarkteindämmen, langfristige Beschäftigung fördern, die Arbeitszeitgestaltung von Teilzeitbeschäftigten verbessern und individuelle Lernkonten für lebenslange Weiterbildung, die jederzeit in Anspruch genommen werden können, einrichten soll.

CGT und FO haben die Unterschrift verweigert, weil sie darin eine Bedrohung der Arbeitnehmerrechte, z. B. einen Angriff auf unbefristete Verträge, sahen.

### Deutschland

Die DGB-Tarifgemeinschaft hat im Wege von Tarifverträgen Lohnerhöhungen für Leiharbeitskräfte erreicht.

Tarifverträge im Stahlsektor garantieren LeiharbeiterInnen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Abschlüsse in anderen Sektoren gehen in dieselbe Richtung. Eine Zusatzvereinbarung sichert Leihbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie eine von der Einsatzdauer (6 Wochen bis 9 Monate) abhängige Lohnerhöhung in Höhe von 15–50 % zu. Dieser Branchenzuschlag muss auch bei Einsatz in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie bezahlt werden, für das kein diesbezüglicher Tarifvertrag gilt.

Wichtige Tarifverträge enthalten auch Bestimmungen über die maximal zulässige Leiharbeitsquote.

Die Arbeitsplatzsicherheit für junge ArbeitnehmerInnen ist ein wichtiges Thema in Deutschland. Die garantierte Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach Ende der Ausbildungszeit (unbefristete AV) wurde in zahlreichen sowohl von der IG Metall als auch von der IG BCE kürzlich abgeschlossenen Vereinbarungen festgeschrieben.

Ferner haben die Gewerkschaften eine politische Kampagne zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und eine weitere zur gewerkschaftlichen Organisierung von ArbeitnehmerInnen in ausgelagerten Unternehmen gestartet.

### Ungarn

Die Gewerkschaften haben zu verschiedenen Anlässen – auf Konferenzen, in den Medien, am Arbeitsplatz, in Tarif- und anderen Verhandlungen – das Phänomen Outsourcing/Vergabe von Unteraufträgen thematisiert.

### Italien

Die Gewerkschaften haben eine einheitliche Vereinbarung im Metallhandwerksbereich abgeschlossen, die auch die prekären Arbeitsverhältnisse eindämmen soll. Sie erfasst an die 500 000 ArbeitnehmerInnen in 150 000 Unternehmen. "Flexible und elastische Klauseln" bedürfen einer "schriftlichen Vereinbarung" zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, die arbeitszeitliche Änderungen bezüglich Teilzeitarbeit (flexible Klausel) oder eine Erhöhung der Arbeitszeit (elastische Klausel) um bis zu 50 %, jedoch nicht mehr als 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche, regelt. Darüber hinaus legt die Vereinbarung die Bedingungen für die Einstellung von Beschäftigten mit befristeten Verträgen (Zahl der ArbeitnehmerInnen und Höchstdauer) fest.

### Niederlande

Eine zweiseitige Zusammenarbeit soll korrektes Verhalten der Zeitarbeitsagenturen

sicherstellen. Tarifgebundene Unternehmen arbeiten nur mit zertifizierten Agenturen zusammen. Ferner nutzen die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene ein Instrument, um alle Anstellungsbedingungen von befristet Beschäftigten mit denen von unbefristet Beschäftigten zu vergleichen und so gleichen Lohn für gleiche Arbeit sicherzustellen. Unternehmen, die sich weigern, Lohnunterschiede zu beseitigen, können verklagt werden.

Der Tarifvertrag für die Metallindustrie gilt auch für LeiharbeitnehmerInnen. Löhne und andere quantitative Arbeitsbedingungen dürfen höchstens 10 % nach oben bzw. unten von denen der "normalen" ArbeitnehmerInnen abweichen.

### Norwegen

Die 2. Gemeinsame Forderung wurde im gesamten Zeitraum bei Treffen mit Mitgliedern thematisiert und war auch bei der Arbeit mit den Behörden ein wichtiges Thema, um einen staatlichen Plan gegen Sozialdumping, Rechtsvorschriften über Identitätsausweise für ArbeitnehmerInnen, das Einsichtsrecht für gewerkschaftliche Vertrauensleute bezüglich der Arbeitsbedingungen in Subunternehmen, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und verschiedene Verpflichtungen bezüglich Löhne bei der Untervergabe von Aufträgen durchzusetzen.

2012 wurde der Geltungsbereich von Tarifverträgen in allen Sektoren auf Zeitarbeitskräfte ausgedehnt. Darüber hinaus haben die Gewerkschaften positive Gerichtsurteile erreicht, wonach Scheinselbstständige als ArbeitnehmerInnen gelten. Es ist gesetzlich nicht zulässig, ArbeitnehmerInnen zu entlassen und sie dann unter anderen Bedingungen, auch als Selbstständige, wieder zu beschäftigen.

### Slovenia

Die bestehenden Rechtsvorschriften für Zeitarbeitskräfte gingen bereits über die Bestimmungen der EU-Richtlinie hinaus.

### Schweiz

Obwohl die EU-Richtlinie für die Schweiz nicht gilt, haben die Gewerkschaften mit den ArbeitgeberInnen eine Vereinbarung über Zeitarbeit ausgehandelt.

# 4 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

- Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)/IndustriALL Global Union, zum Beispiel im Rahmen des jährlich organisierten Internationalen Tags gegen prekäre Beschäftigung
- > Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Strategiekoordinierung
- andere betroffene europäische Gewerkschaftsverbände wie EFFAT und EFBH
- Büro für Arbeitnehmeraktivitäten (ACTRAV) der IAO, das eine Konferenz

zum Thema prekäre Beschäftigung im Jahr 2011 in Genf organisiert hat, und Schulungszentrum der IAO in Turin

- ➤ Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), das Dokumentationen zur Verfügung stellte
- > Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), Annahme einer Initiativstellungnahme für nachhaltige Arbeitsplätze im Jahr 2011
- Initiativen zum Thema prekäre Beschäftigung in den Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog
- > 2012 mit Eurociett aufgenommener informeller sozialer Dialog über Leiharbeit

# 5 Wichtigste Schlussfolgerungen bezüglich prekärer Beschäftigung

IndustriAll Europe zieht allgemein eine positive Bilanz der Gemeinsamen Forderung zum Thema prekäre Beschäftigung. Dieses aktuelle Thema hat das Interesse aller Mitgliedsorganisationen geweckt, wenn auch nicht alle konkrete Ergebnisse vorweisen können. Sie stecken viel Energie in die Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse und leisten diesbezügliche Bewusstseinsbildung bei den Behörden, der Bevölkerung sowie den ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Die schwierigste Herausforderung stellte das Thema Zeitarbeit dar.

Es ist darauf hinzuweisen, dass vor kurzem in Brüssel eine wichtige neue Initiative ins Leben gerufen wurde, um die Zusammenarbeit von industriAll Europe mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zu verbessern, die mit ähnlichen Problemen im Zusammenhang mit prekärer Beschäftigung konfrontiert sind. Der neu aufgenommene informelle soziale Dialog mit Eurociett gilt ebenfalls als ein wichtiger Schritt vorwärts, um Probleme im Bereich der Zeitarbeit anzugehen.

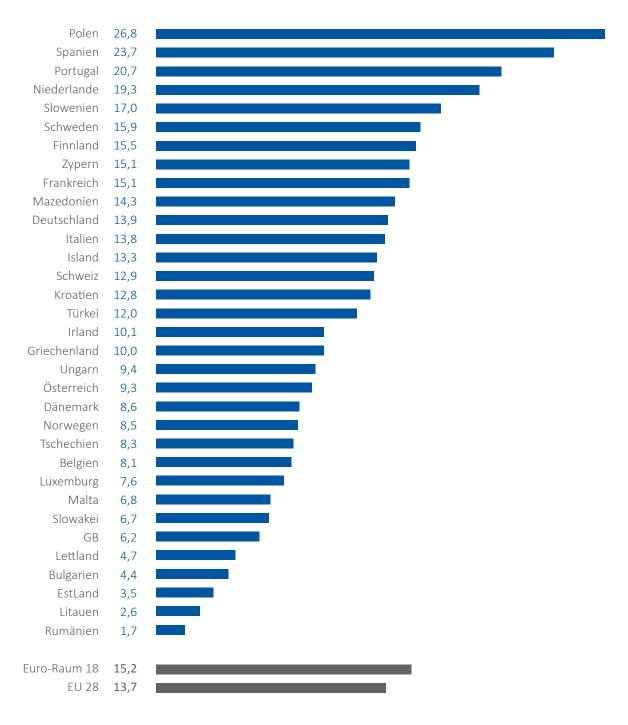
Die Gemeinsame Forderung zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse war ein großer Erfolg. Es war angesichts des Anstiegs der Prekarität die richtige Forderung zur richtigen Zeit. Die europäischen Gewerkschaften in der verarbeitenden Industrie haben an einem Strang gezogen und einen großen Schritt vorwärts gemacht, auch wenn nicht jede Gewerkschaft mit konkreten Fortschritten aufwarten kann. Die gemeinsame Kampagne hat uns stärker gemacht. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Skepsis und der Widerstand, die in einigen Gewerkschaft spürbar waren, jetzt ausgeräumt sind.

Der Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse steht immer noch auf der Tagesordnung. Wir treten vorrangig für traditionelle unbefristete Arbeitsverträge ein, versuchen jedoch auch, so viele ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen wie möglich gewerkschaftlich zu organisieren, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, das heißt, ihre Arbeitsverträge in unbefristete umzuwandeln.

# 6 Europäische Statistiken

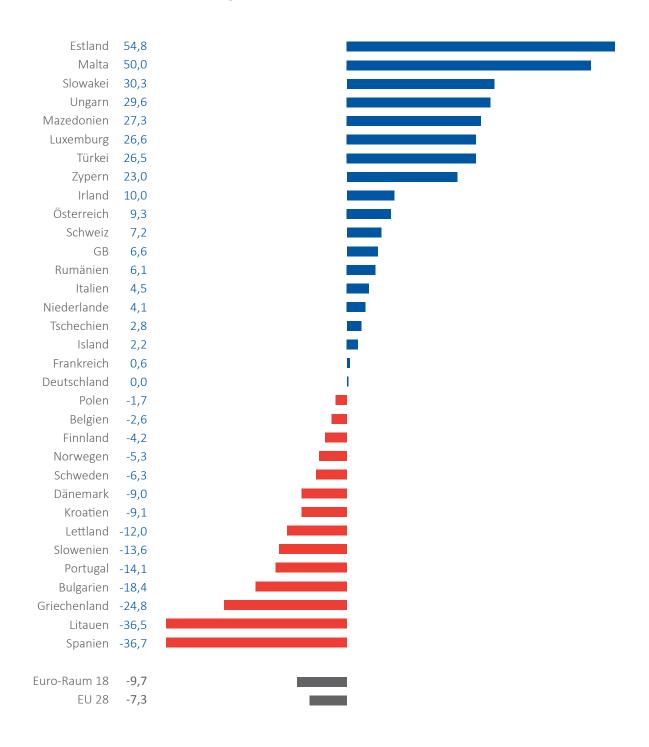
### Leiharbeit im Jahr 2012

Anteil an der Gesamtbeschäftigung



# Anteil an der Gesamtbeschäftigung

Veränderung in Prozent 2012/07



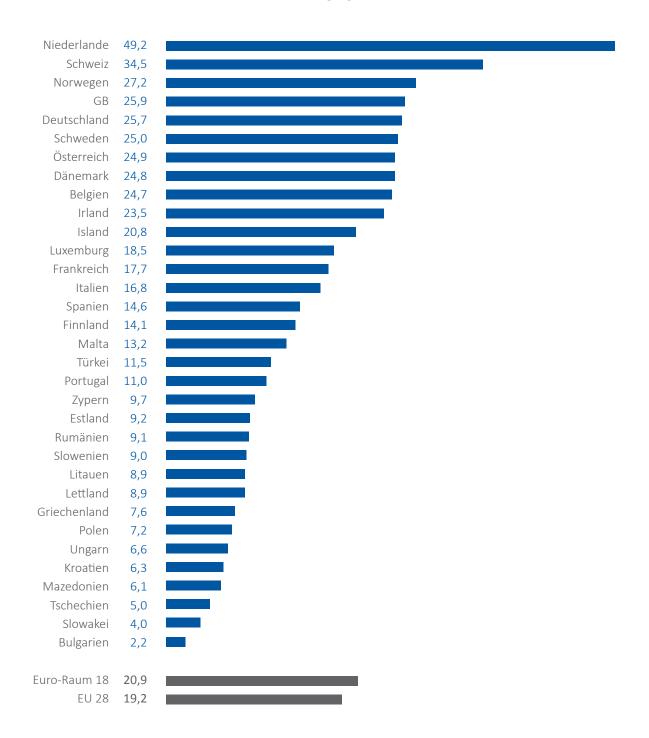
# Leiharbeitnehmer

(in %), die angeben, dass sie hauptsächlich deshalb in Leiharbeit sind, weil sie keine Festanstellung finden konnten, Quelle: Eurostat 2012

GEEBIET/ZEIT	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	60.2	59.6	60.3	61.6	60.3	60.8
Euro Raum 18	58.8	58.4	58.1	59.1	59.9	59.5
Zypern	89,5	90,9	93,6	93,9	94,6	95,1
Spanien	84,5	87,3	90,4	91,5	91,5	91,9
Türkei	88,8	90,1	91,2	89,0	88,9	88,5
Portugal	81,7	81,9	82,4	84,2	85,7	87,2
Griechenland	82,5	82,5	82,2	84,9	86,1	86,4
Rumänien	78,1	79,2	83,4	78,7	80,1	85,7
Slowakei	68,8	74,0	79,5	76,1	84,5	84,6
TschechischeRepublik	63,6	67,7	67,2	75,2	80,1	82,5
Belgien	80,0	78,6	77,7	74,5	75,9	77,1
Bulgarien	65,3	63,6	75,8	73,3	70,6	72,8
Mazedonien (FYROM)	73,4	73,8	75,4	77,8	75,7	71,4
Italien	64,9	64,6	66,9	67,8	70,5	71,2
Lettland	60,2	67,6	80,0	71,5	72,5	71,1
Ungarn	60,3	59,8	64,7	69,0	65,4	70,6
Irland	40,0	40,8	56,7	62,8	67,0	67,7
Finnland	64,5	61,9	67,8	65,1	64,2	67,3
Litauen	68,0	56,8	74,9	71,5	61,7	65,5
Polen	73,1	71,0	72,6	74,1	61,6	64,9
GB	44,8	42,5	51,0	57,2	59,3	58,2
Schweden	57,1	54,3	59,6	59,1	57,3	57,4
Frankreich	55,4	55,9	55,2	57,4	57,3	56,9
Malta	50,2	50,6	53,3	52,4	50,7	53,5
Norwegen	52,9	52,0	49,6	47,2	52,5	53,2
Luxemburg	36,5	48,1	43,7	41,4	45,2	52,7
Dänemark	39,2	38,9	43,7	47,6	45,7	51,1
Slowenien	52,0	44,8	47,9	51,8	56,6	50,8
Kroatien	50,0	52,5	50,0	48,3	48,9	48,9
Estland	29,7	31,9	42,0	43,0	36,2	43,7
Niederlande	37,9	35,5	38,1	31,9	32,3	34,2
Deutschland	26,6	24,0	21,7	24,0	24,7	22,6
Island	9,7	6,3	14,9	19,7	18,2	16,7
Schweiz	:	:	:	13,4	13,0	11,7
Österreich	18,1	12,5	11,4	8,6	8,5	8,6

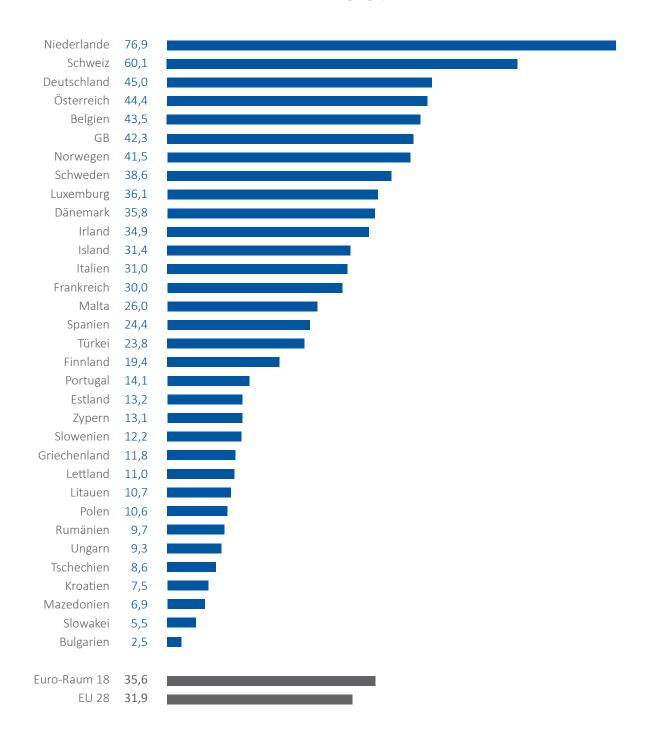
### Teilzeitarbeit im Jahr 2012

Anteil an der Gesamtbeschäftigung



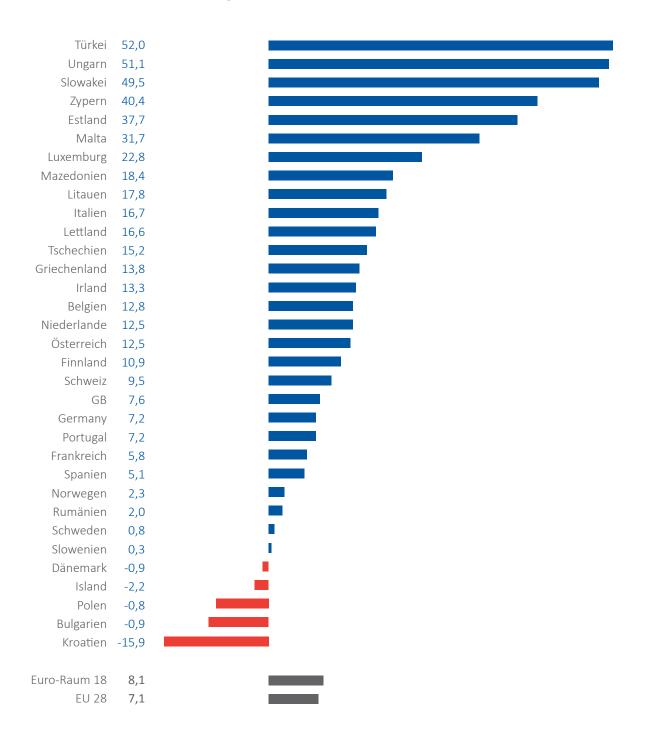
# Teilzeitarbeit von Frauen 2012

Anteil an der weiblichen Beschäftigungsquote



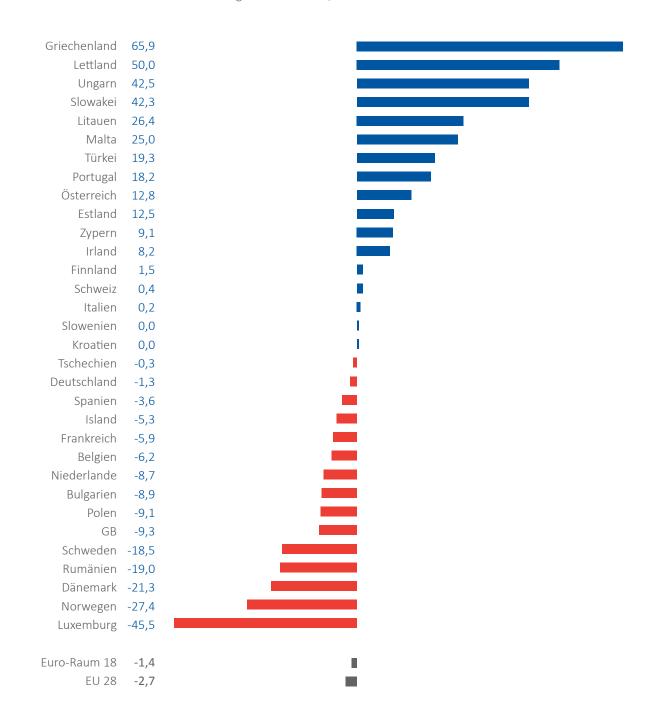
# Teilzeitbeschäftigung, Gesamtwirtschaft

Veränderung in Prozent 2012/2008



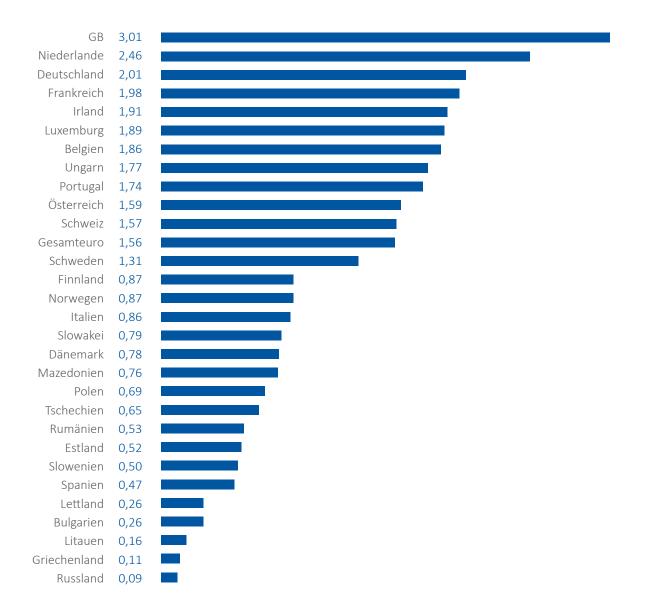
# Teilzeitarbeit, verarbeitendes Gewerbe

Veränderung in Prozent 2012/08



# "Leiharbeitsquote" im Jahr 2010

"Leiharbeitsquote" ist der Anteil der Leiharbeitskräfte (in Vollzeitäquivalenten) im Tagesdurchschnitt an der Gesamterwerbsbevölkerung. Diese Rate ist in den meisten Ländern seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1996 um ein Vielfaches gestiegen.



Quelle: Eurociett

# Gute Arbeit sichern: Tarifbindung in Europa erhöhen

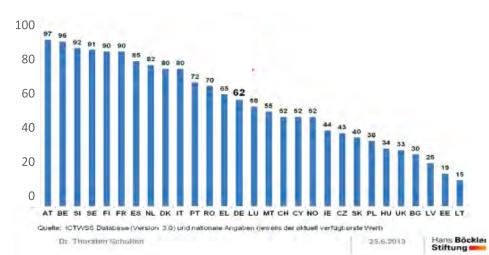
# Tarifverträge unter Druck

Schon seit der Gründung der Europäischen Union (EU) kämpfen die Gewerkschaften dafür, dass die EU nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Union sein muss. Eine Union für die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger – nicht nur zur Profitmaximierung einiger weniger. In allen europäischen Ländern kämpfen die Gewerkschaften dafür, die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder und der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer insgesamt zu verbessern.

In den ersten Jahrzehnten der EU führte der Kompromiss zwischen Arbeit und Kapital zur Entwicklung eines europäischen Sozialmodells, das bei vielen fortschrittlichen Kräften in der Welt als einmalig galt, weil es einen hohen Lebensstandard für die große Mehrheit der ArbeitnehmerInnen gewährleistete und soziale Spannungen zwischen widerstreitenden gesellschaftlichen Gruppen vermied.

Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern waren ein Grundpfeiler dieses europäischen Sozialmodells. Die Gewerkschaften waren stark genug, um gute Ergebnisse zu erzielen, und die Anerkennung von Tarifverträgen durch Regierungen und staatliche Stellen war ausgesprochen hoch. Dies spiegelte sich z.B. in gesetzlichen Regelungen über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen oder in Vorschriften über Mindestlöhne wider. Tarifverträge sorgten für angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, wie auch für sozialen Frieden in den Unternehmen und den Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen. Damit waren sie EU-weit eines der wichtigsten Instrumente zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen.

Dies änderte sich jedoch mit den Fall des Eisernen Vorhangs und der Erweiterung der Europäischen Union in den 1990er-Jahren. In den meisten neuen Mitgliedstaaten gab es keine ausgeprägte Tradition freier Gewerkschaften, und im Rahmen des Übergangs zu kapitalistischen Systemen war die Frage, wie die Arbeitsbeziehungen organisiert



Tarifbindung in Europa in % aller Beschäftigten 2007–2010 werden, stets sehr konfliktreich. Während Tarifverträge in den alten EU-Mitgliedstaaten immer noch sehr weit verbreitet sind, war (und ist) ihre Einführung in den meisten neuen Mitgliedstaaten hart umkämpft. Dies zeigt sich auch in den aktuellen Daten zur Tarifbindung in der EU.

In den letzten zwei Jahrzehnten haben wir, in unterschiedlichem Ausmaß, auch in den alten EU-Mitgliedstaaten einen Rückgang der Tarifbindung erlebt. Wenn Tarifverträge als ein Kompromiss zwischen zwei Partnern – egal ob in einem Unternehmen oder in der Gesellschaft als Ganzes – betrachtet werden, ist klar, dass dieser Kompromiss von der Arbeitgeberseite mehr und mehr infrage gestellt wird.

Trotzdem ist die Tarifbindung in Europa immer noch sehr hoch. Stimmen, die den Tarifvertrag für tot erklären, sind eher ideologisch motiviert als an der aktuellen Realität orientiert. Tatsache ist, dass Tarifverträge immer noch das wichtigste Instrument zur Entgeltfindung in Europa sind.

Der zweite Wendepunkt in Bezug auf die Bedeutung von Tarifverträgen ist die Politik, die in der aktuellen Wirtschaftskrise von der Troika aus EU-Kommission, IWF und EZB betrieben wird. In Griechenland ist die Zahl der sektoralen Tarifverträge im Jahr 2013 als Folge der Austeritätspolitik von 65 auf 14 zurückgegangen. In Spanien waren 2013 insgesamt fünf Millionen ArbeitnehmerInnen durch Tarifverträgen geschützt, im Jahr 2008 waren es noch 12 Millionen Beschäftigte. In Portugal ist die Zahl der tarifgebundenen ArbeitnehmerInnen von 1,2 Millionen im Jahr 2008 auf 330.000 im Jahr 2013 gesunken.

Dies zeigt deutlich, dass der Kompromiss, der im weit verbreiteten Einsatz von Tarifverträgen lag, in den Augen der neoliberalen Kräfte, die die Austeritätspolitik in Europa betreiben, nicht mehr gültig ist. Die Troika-Maßnahmen sind die Erfüllung eines alt bekannten "Wunschzettels" starker Kräfte des Arbeitgeberlagers.

# Stärkung eines Erfolgsmodells – Tarifbindung erhöhen

Aber Tarifverträge sind ein Erfolgsmodell.

Sie sind ein wirksames Instrument, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen zu sichern und ihnen einen Anteil am geschaffenen Reichtum zu sichern.

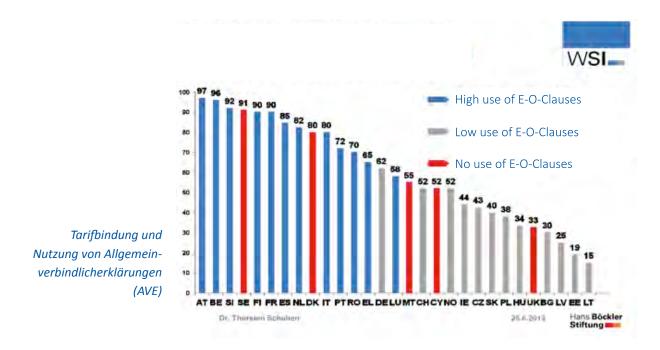
Sie sind wirtschaftlich sinnvoll, weil sie Armut vorbeugen, weil sie die Binnennachfrage stimulieren, die Motivation der ArbeitnehmerInnen fördern und folglich Bestandteil eines Systems der industriellen Beziehungen sind, das eines der erfolgreichsten der Welt ist.

Tarifverträge stellen eine Säule der Demokratie dar, weil sie die Selbstbestimmung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen durch ihre Gewerkschaften garantieren und ihnen die Macht geben, für bessere Arbeit und ein besseres Leben zu kämpfen.

Eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften ist es daher, für mehr und bessere Tarifverträge zu kämpfen. Je höher die Tarifbindung, desto größer der Schutz vor Armut und desto besser die grundlegenden Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen.

In allen europäischen Gewerkschaften werden derzeit Diskussionen darüber geführt, wie man eine höhere Tarifbindung erreichen kann. Die vorgeschlagenen Strategien variieren von Organisation zu Organisation.

Ein Ansatz ist die Schaffung von mehr Erga-Omnes-Regelungen (Allgemeinverbindlicherklärungen) mit dem Ziel, Tarifverträge für alle ArbeitnehmerInnen eines Sektors rechtsverbindlich zu machen. Die Zahlen zeigen, dass die Tarifbindung in Ländern mit starken Erga-Omnes-Regelungen viel höher ist als in Ländern, in denen eine solche Möglichkeit nicht besteht.



Ein anderer Ansatz ist mit viel Engagement die gewerkschaftlichen Mitgliedszahlen zu erhöhen, um die eigenständige Durchsetzungsmacht für mehr und bessere Tarifverträge zu steigern ohne auf staatliche Instanzen zurückgreifen zu müssen, die Tarifverträgen Geltung verschaffen.

Die Zahlen zeigen, dass die Tarifbindung nicht unbedingt mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad zusammenhängt. Das deutlichste Beispiel hierfür ist Frankreich, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei etwa 8 % liegt, während die Tarifbindung mit rund 90% eine der höchsten in Europa ist.

Dieses Beispiel wirft jedoch auch die Frage auf, ob sich starke Erga-Omnes-Regelungen negativ auf die Mitgliederzahlen auswirken. Warum sollte man Gewerkschaftsmitglied sein, wenn der Tarifvertrag ohnehin für alle gilt?

Das Beispiel Belgien zeigt jedoch, dass diese Argumentation vielleicht zu einfach ist. Hier gibt es starke Allgemeinverbindlichkeitsregelungen und der Organisationsgrad der Beschäftigten liegt bei über 50%, fast doppelt so hoch wie in Deutschland, wo solche Allgemeinverbindlichkeitserklärungen selten sind. Man könnte sogar argumentieren, dass eine hohe Tarifbindung mit guten Tarifverträgen ein triftiger Grund für einen Gewerkschaftsbeitritt wäre. Eine Kampagne zur Mitgliederwerbung in Dänemark stellt beispielsweise das Wissen über Tarifverträge in den Mittelpunkt.

Auch in Frankreich ist festzustellen, dass die Arbeitsbedingungen in Unternehmen mit hoher Gewerkschaftsmitgliedschaft deutlich besser sind als in denen mit geringer Gewerkschaftsmitgliedschaft, wo nur die rechtsverbindlichen Mindestnormen gelten.

# Mehr Gewerkschaftsmitglieder gewinnen

Um eine starke Verhandlungsmacht und hohe Sichtbarkeit zu gewährleisten, müssen Gewerkschaften mehr Mitglieder gewinnen. Wir brauchen mehr und mehr aktive Mitglieder. Die Organisierung von Zielgruppen, die nicht immer im Fokus von Gewerkschaften stehen, wie die zunehmende Zahl von Angestellten, kann den Einfluss der Gewerkschaften vor dem Hintergrund einer immer stärker wissensbasierten Industrie stärken. Die Organisierung von Zeit- und LeiharbeitnehmerInnen ist notwendig, damit die Gewerkschaften weiterhin in der Lage sind, die Interessen aller ArbeitnehmerInnen zu verteidigen, da Unternehmen ihr Stammpersonal häufig zugunsten prekärer Arbeitsverhältnisse abbauen.

Stärke innerhalb der Unternehmen und Stärke in der Gesellschaft sind Voraussetzungen, um mehr und bessere Tarifverträge zu erreichen. Diese Stärke ist auch die Voraussetzung für hohen Einfluss im politischen Bereich, um bessere Allgemeinverbindlichkeitsregelungen oder ggf. ähnliche Instrumente durchzusetzen.

Die aktuelle Krise ist eine Bedrohung für die Gewerkschaften. Die oben dargestellten Beispiele von Ländern, die unter Troika-Aufsicht stehen, zeigen, dass gute Erga-Omnes-Regelungen zwar tatsächlich zu einer höheren Tarifbindung führen können, dass diese Systeme aber auch stark gefährdet sind, wenn die politischen Mehrheiten im Interesse der Arbeitgeberseite handeln.

Die Krise ist aber auch eine Chance, um mehr Menschen für Gerechtigkeit in der Gesellschaft zu mobilisieren. Die aktuellen Konflikte liegen auf der Hand: Prekarität, Arbeitslosigkeit und Armut. Lasst uns diese Konflikte als Anlass nutzen, um für eine starke Gewerkschaftsbewegung zu mobilisieren. Wir sind diejenigen, die sich für mehr Gerechtigkeit, für sichere Arbeitsplätze und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen. Unser Job ist es, die Arbeitswelt zu verbessern, von der traditionellen Industrieproduktion bis hin zu moderner mobiler Arbeit. Dabei haben wir mehr als 100 Jahre Erfahrung. Unser Produkt ist es, Solidarität zu organisieren. Das ist heute nötiger denn je – für alle von uns.

# Bessere gesetzliche Regelungen erreichen

Regierungen können starke Partner sein, um durch Gesetzgebung bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erreichen, wie zum Beispiel angemessene Mindestlöhne, Allgemeinverbindlicherklärungen oder ähnliche Regelungen. Die Gewerkschaften müssen auch weiterhin als Akteurinnen auf politischer Ebene eingebunden sein und im sozialen Dialog oder in tripartistischen Gesprächen sowie in politischen Beratungsprozessen auf allen gesellschaftlichen Ebenen eine aktive Rolle spielen.

Bessere gesetzliche Regelungen zu erreichen gilt auch für die europäische Ebene. Dadurch wird der Rahmen für nationale oder grenzüberschreitende Tarifpolitik gesetzt. Wir müssen weiter daran arbeiten, bessere gesetzliche Grundlagen für transnationale Vereinbarungen auf Unternehmensebene zu schaffen und weitergehende Perspektiven für grenzüberschreitende europäische Tarifpolitik zu entwickeln, die auch ein garantiertes Recht auf grenzübergreifende gewerkschaftliche Aktionen und Streiks einschließen.

\*industriall European Trade Union

# Tarifpolitische Strategien in der andauernden Wirtschaftskrise

Europa leidet – wenn auch mit unterschiedlicher Intensität in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten – noch immer unter der schlimmsten Wirtschaftskrise der letzten 80 Jahre. Der Druck auf Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen ist offenkundig.

In vielen Ländern ist der Handlungsspielraum der Gewerkschaften eingeschränkt worden und in einigen Staaten wurden die Tarifverhandlungssysteme im Rahmen der sogenannten Krisenbewältigungspolitik zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen geändert. Für die europäischen Industriegewerkschaften ist es höchste Zeit, mit einer gemeinsamen Strategie dagegenzuhalten, um der gegenwärtigen Sparpolitik, die uns in Armut und wirtschaftliche Depression führt, ein Ende zu setzen.

### Es ist die Wirtschaft, was sonst!

Seit 2008 hat die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise die Parameter der Tarifpolitik bestimmt. Die Dauer und Schwere der aktuellen Krise – mit unterschiedlichen Auswirkungen in den verschiedenen europäischen Ländern – zeigt, dass es sich dabei nicht bloß um konjunkturelle Schwankungen handelt. Man kann diese Krise als eine wirtschaftliche und systemische Zäsur bezeichnen.

Die aktuelle Krise ist schwerwiegender. Der wirtschaftliche Einbruch ist intensiver als in vorherigen Krisen und betrifft alle Weltregionen. In den kurzen Phasen zwischenzeitiger Erholung sind die Produktionskapazitäten nicht ausgelastet worden und die Arbeitslosenquoten sind in den meisten Ländern nicht gesunken. Selbst in dem europäischen Land, das in Zeiten der Krise am leistungsfähigsten war – in Deutschland – befinden sich die Investitionen auf ebenso schwachem Niveau wie in den anderen OECD-Ländern.

Die sozialen Auswirkungen der aktuellen Krise sind viel stärker als alles, was wir bisher gewohnt waren. Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeitsverhältnisse nehmen in den meisten europäischen Ländern zu und es ist eine deutliche Zunahme der Armut in Europa zu beobachten.

Das ist kein Zufall. Die seit den 70er-Jahren herrschende Dominanz der neoliberal ausgerichteten wirtschaftlichen und politischen Kräfte hat zu einer immer ungleicheren Verteilung der Einkommen und letztlich zu einer Überproduktionskrise geführt. Diese Krise ist schwerer als die Weltwirtschaftskrise von 1929 und tiefer als die Krise in den 1970er-Jahren, als das keynesianische Wirtschaftsmodell zu Ende ging. Seitdem hat das neoliberale Modell stets an Dominanz gewonnen, was schließlich in eine grundlegende Krise mündete.

Derzeit haben wir es in unseren Volkswirtschaften und Gesellschaften mit typischen neoliberalen Symptomen zu tun, die teilweise von den Regierungen abgefedert, teilweise aber auch von ihnen forciert werden:

Aggressive Unternehmensstrategien, die ausschließlich auf eine Maximierung der Eigenkapitalrendite

ausgerichtet sind. Dies erfordert eine systematische Reduzierung der Macht von Gewerkschaften, um die ArbeitnehmerInnen gegeneinander ausspielen und ArbeitnehmerInnenvertretung und Arbeitsrechte einschränken zu können. Die Löhne und Gehälter geraten dadurch stark unter Druck.

- Nationale Vorschriften im Waren- und Kapitalverkehr wurden systematisch abgebaut. Stärkere Volkswirtschaften profitieren deutlich von dieser Politik.
- Transnationale Unternehmen richteten Produktionscluster zunächst in den westlichen Industrieländern ein, ab 1989/1990 dann in der sogenannten zweiten und dritten Welt, um sich den Zugang zu billigen Arbeitskräften und Rohstoffen zu sichern.
- > Staatsvermögen wird privatisiert und öffentliche Investitionen in Infrastruktur, Bildung, Gesundheit und soziale Sicherheit werden gekürzt.
- Der Finanzsektor ist vor der Krise stark gewachsen und jetzt trotz einer kurzen Diskussion über mögliche Einschränkungen wieder auf Wachstumskurs. Dieser überdimensionierte Finanzsektor ist das Ergebnis der immer ungleicheren Verteilung der Einkommen. Diejenigen, die die wachsenden Gewinne einstreichen, investieren nicht in eine Produktionssteigerung in den Industriesektoren, sondern in die Finanzmärkte.

Auf den Finanzmärkten erzielte Spekulationsgewinne überlagern die herrschende Stagnation und Nachfrageflaute, die symptomatisch für das neoliberale Modell sind, das steigende Gewinne für die Zukunft verspricht und den wirtschaftlichen Aufschwung ankurbelt – bis die Blase platzt. Das Platzen der spekulativen Finanzblase konnten wir im Jahr 2007/2008 mit ansehen.

Die von der Europäischen Kommission, dem Europäischen Rat und der Troika (IWF, EU-Kommission und Europäische Zentralbank) beschlossenen gemeinsamen Strategien setzen die bereits überholte neoliberale Politik fort und stürzen Europa noch tiefer in die Krise.

Im Fokus stehen ganz besonders die Löhne und Gehälter, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherungssysteme, die als Hauptursache für makroökonomische Ungleichgewichte und die schlechte Wettbewerbsfähigkeit der Defizitländer gesehen werden.

Immer wieder will die Europäische Kommission politische Ziele für einen europäischen Rahmen für Entgeltverhandlungen setzen und fordert ganz unverblümt "eine allgemeine Reduzierung der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften" (Europäische Kommission, Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen, "Labour Market Developments in Europe 2012" (Arbeitsmarktentwicklungen in Europa 2012)).

Darüber hinaus nutzen viele Regierungen der EU-Mitgliedstaaten – wie auch Arbeitgeber – die Krise und die Empfehlungen der Europäischen Kommission als willkommenen Vorwand, um exzessive Reformen zur Einschränkung von Arbeits-, sozialen und demokratischen Rechten durchzupeitschen. Die länderspezifischen Empfehlungen der Kommission beinhalten auch Angriffe auf die Tarifverhandlungssysteme sowie Einschränkungen der Rechte der nationalen Regierungen, über ihren Staatshaushalt zu entscheiden.

# Sichtbarkeit und Verhandlungsmacht zurückgewinnen

Die Wirtschafts- und Finanzkrise und die daraus resultierenden veränderten Handlungsbedingungen haben industriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen vor eine Reihe neuer Herausforderungen gestellt.

Die Arbeit von Gewerkschaften wird aufgrund des steigenden wirtschaftlichen und politischen Drucks immer

mehr zu einem Abwehrkampf, um Bestehendes zu bewahren. Geringere Produktionsmengen und steigende Arbeitslosigkeit wirken sich negativ auf die Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften aus. In einer solchen Situation ist es schwierig, die für erfolgreiche, zukunftsweisende und ambitionierte Tarifbewegungen erforderliche Kraft aufzubauen.

Darüber hinaus verstärken die aktuellen Arbeitsrechtsreformen – als ein Kern der Austeritätspolitik – zusätzlich den Druck auf die Gewerkschaften.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat bereits zu lange mit der Entwicklung und Umsetzung einer gemeinsamen Strategie gewartet, um den Angriffen auf ArbeiternehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte ein Ende zu setzen.

Wir müssen wieder mehr Sichtbarkeit erlangen!

Es gibt eine ganze Reihe positiver und erfolgreicher Aktionen von Gewerkschaften gegen die neoliberale Austeritätspolitik, die auf Unternehmens-, lokaler und nationaler Ebene und sogar auf internationaler Ebene durchgeführt wurden. Die Gewerkschaften haben dazu beigetragen, während der Krise Arbeitsplätze zu sichern. Sie haben bewiesen, dass die Austeritätspolitik gegen internationale Abkommen verstößt, wie z.B. in Griechenland, wo die politischen Interventionen der Troika im Hinblick auf das Tarifsystem nach Aussage der IAO gegenüber den griechischen Gewerkschaften die IAO-Konventionen 87 und 98 verletzen.

Diese vielfältigen Erfahrungen sollten als Grundlage für die Entwicklung einer gemeinsamen Gewerkschaftsstrategie dienen, um den laufenden Angriffen auf die ArbeitnehmerInnenrechte ein Ende zu setzen und wieder die Initiative zu ergreifen.

### Gewerkschaftliche Aktionen ausweiten

Der Bankrott des neoliberalen Modells ist offenkundig. Die europäischen Gewerkschaften müssen für grundlegende Änderungen bzw. zumindest für eine klar nachfrageorientierte Politik eintreten, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu verteidigen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle zu sichern.

# Umverteilung jetzt

# Tarifsysteme wiederherstellen, um menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern

Tarifverträge regeln das Verhältnis der Einkommensverteilung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Sie sind daher ein maßgeblicher Faktor für die Lebens- und Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen.

Gewerkschaften müssen die Tarifautonomie angesichts des neuen Interventionismus der Europäischen Kommission in Bezug auf die Entgeltsysteme verteidigen. Dort, wo das demokratische Grundrecht auf autonome Tarifverhandlungen bereits eingeschränkt wurde, müssen wir uns dafür einsetzen, es wieder zu erlangen.

Wir, die europäischen Industriegewerkschaften verpflichten uns, die europäische Lohnkoordinierung weiter

zu verstärken. Es besteht Koordinierungsbedarf, um eine Abwärtsspirale der Entgelte zu vermeiden, und dies ist insbesondere in Krisenzeiten von Bedeutung. Die klassische Lohnkoordinierungsregel von industriAll Europe (Entgeltsteigerungen mindestens in Höhe von Inflationsrate plus Produktivitätsanstieg) ist nach wie vor höchst aktuell, um einen europäischen Lohndumpingwettbewerb zu vermeiden. Auch wenn wir sehen, dass die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften oft nicht stark genug ist, um in einem von Wirtschaftskrise und Austeritätspolitik geprägten Umfeld eine solche Entgelterhöhung durchzusetzen, ist diese Regel auch weiterhin sowohl wirtschaftlich sinnvoll als auch sozial verantwortlich. Die Gründe für eine Abweichung von der Lohnkoordinierungsregel sollten daher transparent gemacht werden und gemeinsame nationale und grenzüberschreitende Gegenstrategien entwickelt werden.

Wir, die europäischen Industriegewerkschaften, verpflichten uns auch, die Tarifbindung auszudehnen und sektorale Abkommen zu stärken. Dadurch wird der institutionelle Rahmen für ein mehr entgelt- und nachfrageorientiertes und ein sozialeres Wirtschaftsmodell geschaffen.

Wir bekräftigen, dass die Lohnsetzung unter nationaler Zuständigkeit bleiben muss, wobei die nationalen Gepflogenheiten und Arbeitsbeziehungssysteme ausschlaggebend sind. Wir treten den Versuchen der Europäischen Kommission, der Europäischen Zentralbank und des Internationalen Währungsfonds die Tarifverhandlungen, Lohnsetzung und Lohnniveaus zu beeinflussen, entschieden entgegen.

Es sind die entsprechenden Sozialpartner in den einzelnen Ländern, die über Tarifverhandlungen und/oder dreiseitige Verhandlungen eine angemessene Lohn- oder Gehaltshöhe gewährleisten können, die die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen stärken und das Wirtschaftswachstum ankurbeln können.

Die laufenden direkten Angriffe auf die gesetzlichen Mindestlohnsätze, die Tarifentgelte wie auch die Entgeltuntergrenzen, müssen zurückgewiesen werden. Stattdessen müssen wir sicherstellen, dass die niedrigsten Entgelte – ob per Gesetz oder Tarifvertrag – die höchsten Zuwächse verzeichnen.

Wir brauchen eine neue europäische Umverteilungspolitik. Eine aktive und antizyklische Entgeltpolitik mit dem Ziel einer deutlichen Erhöhung der Reallöhne und -einkommen ist eine Möglichkeit zur Bekämpfung der aktuellen Krise und um mehr Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft zu erreichen. Deutliche Einkommenszuwächse (um zumindest die Kaufkraft zu halten) und Unterstützungsleistungen für ArbeitnehmerInnen sind in einer Wirtschaftskrise sowohl aus wirtschaftlichen als auch sozialen Gründen absolut notwendig. Nur durch ein sicheres Einkommen kann die Binnennachfrage in der Europäischen Union stabilisiert und dem Deflationsrisiko entgegengewirkt werden.

Arbeitszeitpolitik kann in der aktuellen Krise ein Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen sein. Es gibt eine breite Palette möglicher Instrumente:

- Überstunden begrenzen und für die Unternehmen teuer machen,
- > Solidaritäts-Tarifverträge,
- > Arbeitszeitkonten,
- > Kurzarbeit,
- > befristete Freistellungen,
- > Aus- und Weiterbildungsangebote,
- > Vorruhestandsmodelle in Kombination mit einer Beschäftigungsgarantie für junge ArbeitnehmerInnen nach der Ausbildung, als Beschäftigungsbrücke für junge Menschen und zur Begrenzung der Anhebung des Rentenalters.

**>**....

Über den Aspekt der Beschäftigungssicherung hinaus haben einige europäische Gewerkschaften bereits eine Debatte zum Thema Arbeitszeit unter Berücksichtigung folgender aktueller Tendenzen bei den Arbeitszeiten begonnen:

- > Entgrenzung der Arbeitszeit
- > steigende Arbeitszeitflexibilisierung
- ▶ Anstieg von atypischen und besonders belastenden Arbeitszeiten

Wir müssen diesen Tendenzen entgegenwirken und Regelungen finden, um:

- alle Arbeitszeiten zu erfassen, damit Arbeitszeiten re-reguliert werden können und damit jede geleistete Arbeitsstunde vergütet oder ausgeglichen werden kann,
- den Anstieg der individuellen Arbeitszeiten aufzuhalten und die Kontrolle der ArbeitnehmerInnen über ihre eigenen Arbeitszeiten zu stärken,
- atypische und belastende Arbeitszeiten einzuschränken und ArbeiternehmerInnen, die besonders starken Belastungen ausgesetzt sind, bessere Ausgleichsmöglichkeiten zu verschaffen.

Eine Debatte über die strategische Option einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ist ein zusätzliches Element, das von den europäischen Industriegewerkschaften in Erwägung gezogen werden sollte und zwar nicht zuletzt, weil eine allgemeine Reduzierung der Arbeitszeit ein Mittel sein kann, neue neuer Arbeitsplätze zu schaffen.

## Für eine alternative Krisenbewältigungspolitik

Die Wirtschaftskrise kann nicht allein durch Tarif- und Entgeltpolitik gelöst werden.

Wir brauchen weitere Instrumente, um die wirtschaftliche Erholung und den Aufbau eines sozialen Europas miteinander zu vereinbaren.

Die europäischen Industriegewerkschaften fordern daher eine kohärente europäische Industrie-, Arbeitsmarktund Sozialpolitik.

Steuerwettbewerb, -betrug und -umgehung in der Europäischen Union muss ein Ende gesetzt werden. Wir brauchen eine Besteuerung von Kapital- und Finanztransaktionen, um Spekulationen auf dem Finanzmarkt einzuschränken.

Investitionen in die Industrien und Dienstleistungen der Zukunft schaffen neue Arbeitsplätze und nachhaltiges Wachstum.

Die europäischen Industriegewerkschaften werden gegenüber der Europäischen Kommission und den nationalen Regierungen jetzt noch entschiedener gegen Angriffe auf ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte wie auch gegen unsoziale und undemokratische Sparpolitik auftreten.

Wir müssen die Industrie wieder ankurbeln durch:

- eine Wiederbelebung der Wirtschaft: Umsetzung des industriAll Europe-Manifests "Für mehr und bessere Arbeitsplätze in der europäischen Industrie" und des EGB-Plans "Ein neuer Weg für Europa",
- die Ermittlung und Förderung von Zukunftsbranchen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen
- ▶ den Stopp der internen Abwertung und die sozial und verantwortliche Ausgestaltung des Verfahrens der wirtschaftspolitischen Steuerung,
- > Wiederherstellung des Zugangs der Krisenländer zu Finanzmitteln,

### beine Verpflichtung, die Reinvestition von Gewinnen zu erhöhen, die in der Industrie erzielt werden.

Arbeitsmärkte müssen reguliert werden. Der Aufschwung muss von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen getragen werden, nicht von prekärer Arbeit. Als europäische Gewerkschaften beziehen wir eindeutig Stellung gegen pekäre Arbeit, und wir werden auch weiter dementsprechend handeln. Unsere gemeinsame Tarifforderung gegen prekäre Arbeit besitzt weiterhin Gültigkeit.

Ebenso erwarten wir ein klares Bekenntnis von unseren Regierungen, von den zuständigen Behörden und von den ArbeitgeberInnen, menschenwürdige und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, die Sicherheit, ein angemessenes Einkommen und gute Arbeitsbedingungen garantieren.

Wir müssen ein Europa aufbauen, von dem alle Menschen profitieren, die hier leben, nicht nur ein kleiner, privilegierter Teil der Wirtschaft. Eine gut funktionierende Industrie als Rückgrat der Wirtschaft, menschenwürdige Arbeit und eine starke Tarifverhandlungsmacht der Gewerkschaften sind die Säulen des sozialen Europas, das wir erreichen wollen.

\*industriAll EUROPEAN TRADE UNION

# Jugendarbeitslosigkeit und demografische Entwicklung

Die ökonomische Krise in Europa hält weiterhin an und eine deutliche wirtschaftliche Erholung ist noch immer nicht erkennbar. Die Krise hat alle Länder der Eurozone getroffen und geht sogar über die 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union hinaus. Dies hat zu einer beispielslosen Rezession, einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit, einer weitreichenden Veränderung in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und zur Änderung von unter anderem Arbeitsverträgen und Arbeitsbeziehungen geführt.

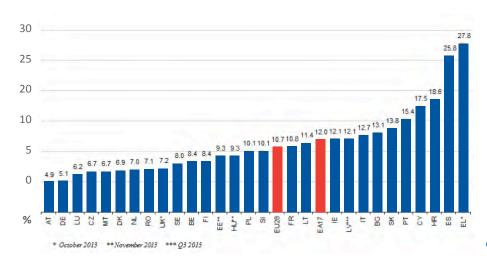
Zudem hat Europa noch immer keine Entscheidung über notwendige finanzielle Maßnahmen oder andere geeignete Politikansätze getroffen, die eine echte Investitionspolitik und wirtschaftliche Erholung fördern, um Wachstum und Beschäftigung zu stimulieren.

Stattdessen erweist sich die Austeritätspolitik, die in vielen Ländern schwerwiegende Auswirkungen hat, als fortwährender Hemmschuh für eine wirtschaftliche Erholung. Werden diese Sparmaßnahmen weiter verfolgt, wird erneutes Wachstum in ganz Europa verhindert. Dies verursacht für einige Länder erhebliche sozialen Kosten: der Verlust von Kaufkraft, Einbußen bei Entgelt- und Lohnersatzleistungen (in Verbindung mit einem Einbruch der Binnennachfrage), Steuererhöhungen, eine Verschlechterung der öffentlichen Dienstleistungen und anderer Maßnahmen, einschließlich Kürzungen von Sozialleistungen durch Regierungen.

Diese Politik verhindert nicht nur erneutes Wachstum, sondern verschärft die Krise, da der Konsum pro Haushalt in vielen Ländern mehr als 50% des BIP ausmacht (Quelle: Eurostat, 2007 57,6% in den 27 EU-Staaten).

# Die Folgen sind dramatisch

In vielen Ländern steigt die Arbeitslosigkeit nach wie vor an. Die EU zählt heute offiziell mehr als 26,2 Millionen Arbeitslose (Quelle Eurostat – Dezember 2013). Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen nimmt ebenfalls zu. Der Arbeitsplatzabbau vor allem in der Industrie geht in den meisten Ländern weiter. Im Allgemeinen ist eine

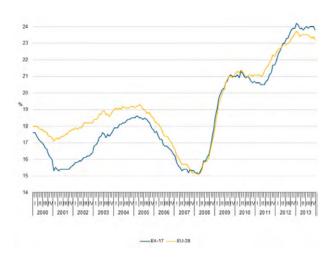


Quelle Eurostat Dezember 2013

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie ein Anstieg von Prekarität und Armut zu erkennen.

Besonders hart von der Krise betroffen sind Frauen, junge ArbeitnehmerInnen und MigrantInnen. Die Arbeitslosenzahlen für diese ArbeitnehmerInnenkategorien liegen überall über dem Durchschnitt und die Wahrscheinlichkeit, dass diese Gruppen schneller und häufiger in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt werden, ist höher.

Zweifelsohne sind die Beschäftigungsaussichten von Jugendlichen in Europa niemals so düster gewesen wie heute. Die Arbeitslosenquote unter jungen Menschen hat in 18 Mitgliedsstaaten die 20%-Marke



Quelle Eurostat Dezember 2013

überschritten, liegt in fünf Ländern bei über 30% und in nur drei Ländern unter 10%. In Griechenland beträgt die Jugendarbeitslosigkeit 64,9% und Spanien hat unlängst die 56,6% überschritten. Der Gesamtdurchschnitt in den 28 EU-Staaten liegt derzeit über 23,5%.

Im Dezember 2013 waren in der EU insgesamt 5,6 Millionen junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos, mehr als ein Fünftel der jungen Menschen. Es wird geschätzt, dass durch Langzeitarbeitslosigkeit ein wirtschaftliches Potenzial von 153 Milliarden Euro bzw. 1,2% des BIP verloren geht. Eine weitere dramatische Konsequenz der Langzeitarbeitslosigkeit ist die Zahl von 14 Millionen jungen Menschen, die weder in einem Ausbildungs-, noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen haben, also eine entmutigte Bevölkerungsgruppe, die eigentlich unser Potential für die Zukunft darstellen sollte.

Junge Menschen werden in Armut und Unsicherheit gestürzt und ihre Zukunft wird in Frage gestellt - was für eine unvorstellbare Verschwendung für ganz Europa.

Auch wenn junge Menschen eine Beschäftigung haben, sind ihre Arbeitsplätze häufig weniger stabil. Im Jahre 2012 waren 42% der jungen ArbeitnehmerInnen in Leiharbeit beschäftigt (vier Mal mehr als unter den über 27jährigen) und 32% arbeiteten in Teilzeit (fast das Doppelte der über 27jährigen). Zudem gelten 12% der jungen Menschen in Europa als arm. Viele qualifizierte oder sogar überqualifizierte junge Menschen haben schlechte bezahlte Arbeitsplätze, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Wenn ihnen schließlich ein Job angeboten wird, so meist mit befristetem Vertrag von kurzer Dauer.

Die europäischen Regierungen und die EU-Kommission haben für einen Zeitraum von zwei Jahren ein Budget in Höhe von 6 Milliarden Euro für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eingeplant, obwohl laut Internationaler Arbeitsagentur ungefähr 21 Milliarden Euro zur Lösung des Problems benötigt werden, und lassen dazu verlautbaren: "Jedem Menschen unter 25 wird innerhalb von vier Monaten nach Eintritt in den Arbeitsmarkt eine qualitative Arbeitsstelle, Fortbildung, ein Ausbildungs- oder Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt."

Diese "Jugendgarantie"-Initiative der Kommission schlägt Maßnahmen zur Erweiterung von Ausbildungsgängen, Praktika und Ausbildungen in einem Prozess von Flexibilisierung durch Integration und Wandel vor. Während mehr Arbeitsplätze abgebaut als geschaffen werden, wird angenommen, der Arbeitsmarkt könne mehr PraktikantInnen und Auszubildende aufnehmen, die mobil und bereit sind, sich selbstständig zu machen, wenn sie nur dazu ermutigt

\*industriAll EUROPEAN TRADE UNION

werden. Diese Politik schiebt den Eintritt junger Menschen auf den regulären Arbeitsmarkt lediglich auf, ohne jegliche Garantie den arbeitsvertraglichen Status betreffend und ohne jegliche Garantie auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Obwohl wir den Grundsatz unterstützen, jungen Menschen menschenwürdige Arbeitsplätze, Fortbildungen, Ausbildung oder Praktika in den vier Monaten nach Arbeitsplatzverlust oder Ausbildungsabschluss anzubieten, befürchten wir, dass dies nicht ausreichen wird, das Problem der Massenarbeitslosigkeit zu lösen und eine berufliche Laufbahn für junge Menschen abzusichern.

In Wirklichkeit wird mehr Flexibilität von jungen Menschen erwartet und auch wie dies aussehen soll, sagt die Kommission sehr deutlich: "durch die Reduzierung übermäßiger Starrheit bei unbefristeten Arbeitsvertägen". Und dies, obwohl doch eines der proklamierten Ziele der EU-2020-Strategie darin besteht, Armut und soziale Ausgrenzung zu reduzieren, die bereits 24,2% der Bevölkerung trifft.

Ein Thema, das immer wieder bemüht wird, ist das der ArbeitnehmerInnenmobilität. Eine Lösung, die sowohl von Regierungen als auch von ArbeitgeberInnen befürwortet wird, ist die Förderung gezielter Migration junger prekärer ArbeitnehmerInnen als mögliche Lösung für die Arbeitslosigkeit in davon stark betroffenen Ländern. Als Gewerkschaften treten wir dieser Strategie der "gezielten" Migration eindeutig entgegen. Obwohl Migration und Mobilität auf freiwilliger Basis für junge ArbeitnehmerInnen eine Lösung sein kann, akzeptieren wir die gewählte politische Strategie, unterbezahlte ausländische Arbeitskräfte, die nicht über dieselbe soziale Absicherung verfügen und nur bedingt in den Arbeitsmarkt des Gastlandes integriert werden, nicht. Sie erzeugt zudem das Problem der Abwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften aus den Herkunftsländern.

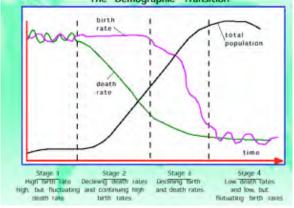
## Demografische Entwicklung

In ganz Europa sind die Länder, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, mit einer alternden Bevölkerung, längerer Lebenserwartung und einer allgemein sinkenden Geburtenrate konfrontiert. In einigen europäischen Ländern ändert sich das Verhältnis von aktiven Beschäftigten im Vergleich zu Menschen im Ruhestand deutlich. Dies führt zu großen Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme, sowohl für unsere Rentensysteme (im Fall von umlagefinanzierten Rentensystemen) als auch für unsere Gesundheitssysteme (eine längere Lebenserwartung steht nicht automatisch für eine gesunde Lebenserwartung).

Gleichzeitig finden ältere ArbeitnehmerInnen schwieriger Zugang zu Beschäftigung, obwohl die Reform der Rentensysteme in zahlreichen europäischen Ländern generell zur Erhöhung des Renteneintrittsalters und/oder

einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer führte, die zum Renteneintritt berechtigt.

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) hat sich



selbst zur Aufgabe gemacht, die Beschäftigungsfähigkeit europäischer BürgerInnen quantitativ zu bestimmen. Dabei werden zwei Ziele verfolgt. Zum einen soll eine Beschäftigungsrate der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren von 75% und zum anderen eine Beschäftigungsrate von 50% für ArbeitnehmerInnen von mehr als 55 Jahren erreicht werden. Bei der demografischen Entwicklung in der EU werde es im Wesentlichen um die Frage gehen, wie

viele Erwerbstätige es in Relation zur älter werdenden Bevölkerung gebe. Daher rührt das Postulat, unsere Sozialversicherungssysteme seinen durch diese veränderte Situation plötzlich gefährdet. Im Jahre 2025 werde es weltweit mehr als eine Milliarde über 65-Jähriger geben. Die Frage, wie man damit umgehen sollte, ist derzeit heftig umstritten.

Teil der Debatte ist der sogenannte demografische Wandel, der nicht nur auf die niedrigeren Geburtenraten, sondern auch auf die niedrigeren Sterberaten verweist (durch eine höhere Lebenserwartung). Dieser Wandel ist wichtig für die Debatte über den erhöhten Druck auf Sozialversicherungs- und Rentensysteme in unterschiedlichen Ländern, in denen mehr ältere Menschen Leistungen aus dem System erhalten werden und weniger junge Menschen Beiträge zum System leisten können.

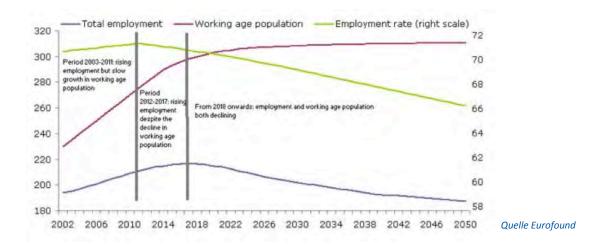
In den meisten europäischen Ländern wird die erste Säule der Rentensysteme durch ein Beitragssystem über die nationalen Sozialversicherungssysteme finanziert. Die wichtigsten Ausnahmen bei der Art der Finanzierung sind in den nordischen Ländern zu finden, wo die erste Säule (oder Teile der ersten Säule) steuerfinanziert ist. Das Recht auf eine Grundrente hängt dann nicht von den persönlichen Beiträgen zum System ab, sondern wird als Recht für alle BürgerInnen betrachtet.

Allerdings ist es wichtig, auch in den Fällen, in denen das Rentensystem beitragsfinanziert ist, nicht außer Acht zu lassen, dass ältere ArbeitnehmerInnen während ihrer beruflichen Laufbahn ebenfalls zum System beigetragen haben. Ihre Beiträge müssen also als aufgeschobene Lohnzahlung betrachtet werden.

Eurofound hat vor dem Ausbrechen der Krise eine Studie erstellt, worin die folgenden "zu erwartenden" Entwicklungen dargelegt wurden:

Bei Prüfung der gegenwärtigen Altersstruktur der Beschäftigten in Europa ist es einfach zu erkennen, wie die sogenannte "Baby-Boomer-Generation", die zwischen 1950 und 1960 geboren wurde, das Arbeitsmarktangebot stabilisiert hat. Es ist aber auch klar, dass die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten paar Jahren in den Ruhestand treten werden. Dies wird ab 2011 zu einem Rückgang der Menschen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 16-64 Jahren) führen. Dennoch wird dies nicht automatisch sinkende Beschäftigungszahlen mit sich bringen, da gleichzeitig eine Steigerung des prozentualen Anteils der Erwerbstätigen erwartet wird (insbesondere aufgrund des veränderten Renteneintrittsalters). Eine Steigerung der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen ist zu erwarten.

- ▶ Bis 2011 ist ein Anstieg des Arbeitskräfteangebots auf Grund gleichzeitiger Zunahme der erwerbstätigen Bevölkerung und genereller Erwerbsbeteiligung zu erwarten.
- Zwischen 2012 und 2017 wird der Anstieg der Beschäftigungsquoten den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung überkompensieren, daher wird die Beschäftigtenzahl in Europa in diesem Zeitraum noch weiter ansteigen.
- Nach 2018 wird die Alterung der Bevölkerung nicht mehr durch die steigende Erwerbsquote ausgeglichen, was zu einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung in Europa führen wird.



Aber dann kam die Krise...

...und dieses vorausgesagte Szenario wird, insbesondere kurzfristig, nicht mehr gültig sein. Wir sind mit weniger Arbeitsplätzen, hoher Arbeitslosigkeit, insbesondere von jungen ArbeitnehmerInnen, und einer längeren Lebensarbeitszeit (erhöhtes Renteneintrittsalter) konfrontiert, mit der unmittelbaren Folge sinkender Beschäftigungsquoten.

Die Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters greifen dennoch immer wieder die Verbindung zwischen der erhöhten Lebenserwartung, dem Renteneintrittsalter und einer Verlängerung der Beschäftigungsdauer auf - eine quantitative Analyse, die ausschließlich darauf abzielt, Sozialleistungen zu kürzen, weil das Problem nur in den Kosten des Systems gesehen wird. Der Ansatz des aktiven Alterns in Beschäftigung lässt qualitative Elemente der Arbeit außer Acht und verkennt, dass jüngste Analysen darauf hinweisen, dass die Verlängerung der Beschäftigungsdauer sich im Allgemeinen negativ auf die Lebenserwartung bei guter Gesundheit auswirkt. Zum ersten Mal werden wir Zeugen eines historischen Rückschritts, in dem Ungleichheiten wieder ansteigen.

Auch sind Veränderungen in der offiziellen Argumentation der Kommission und der meisten Regierungen bezüglich einer erhöhten Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt zu beobachten, vom erhöhten Lebensalter (und daher einer längeren Phase der Erwerbsfähigkeit) hin zu der finanziellen Belastung, die ein höherer Anteil von Menschen im Ruhestand darstellen würde.

Die Erhöhung des Renteneintrittsalters kann unter diesen Bedingungen keine Lösung sein und wird das Problem der Jugendarbeitslosigkeit lediglich verschärfen.

Es müssen alternative Lösungen entwickelt werden. Seit Ende der 70er Jahre haben sich die Produktionsgewinne verfünffacht, ohne dass die Beschäftigten davon gleichwertig profitiert haben, wie die schrumpfende Lohnquote in den letzten Jahrzehnten deutlich gezeigt hat. Dies ist der Kern des Problems und erklärt, warum der Druck auf Sozialleistungen und Rentenzahlungen so stark ist. Es ist wichtig, die soziale Funktion eines umlagefinanzierten Rentensystems als Instrument zur Umverteilung, Solidarität und Gerechtigkeit nochmals zu bestätigen.

# Handlungsmöglichkeiten und gewerkschaftliche Forderungen

In ganz Europa setzen sich Gewerkschaften für das Überleben unserer Sozialversicherungssysteme und insbesondere unserer Rentensysteme ein. Sie verteidigen die Prinzipien der Solidarität zwischen den Generationen, den Erhalt der umlagefinanzierten Rentensysteme, angemessene Renten und ein Renteneintrittsalter, dass mit einer gesunden Lebenserwartung vereinbar ist und die Widrigkeiten und Schwierigkeiten derzeitiger Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Wenn man allein das quantitative Ziel verfolgt, die Beschäftigungsfähigkeit älterer BürgerInnen zu erhöhen, ignoriert man die verschiedenen Phasen eines Arbeitslebens. Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass das aktive Älterwerden in Beschäftigung in den Betrieben weiterhin auf einen Wissenstransfer zwischen den Generationen ausgerichtet ist. Es ist dringend notwendig, dem gegenwärtigen Trend zur Intensivierung und Flexibilisierung der Arbeit einen gewerkschaftlichen Ansatz für Jobsharing und Wissensaustausch entgegenzustellen.

Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und den Zugang zu qualitativ hochwertigen, sicheren Arbeitsplätzen sicherzustellen sind die Schlüsselelemente. Die Verbesserung der Beschäftigungsquoten in Europa, sowohl von jungen als auch von älteren ArbeitnehmerInnen ist entscheidend, um das Überleben unserer Sozialversicherungssysteme zu erreichen, die sowohl durch die Austeritätspolitik als auch durch die Massenarbeitslosigkeit unter Druck geraten sind. Wir verurteilen alle Entlassungen, die Folge der Austeritätspolitik sind und fordern erhöhte Investitionen für mehr Beschäftigungsaufbau sowie eine Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit ebenso wie der Lebensarbeitszeit, um Arbeitsplätze zu sichern.

Wir brauchen eine aktive Beschäftigungspolitik, die die Finanzierung von Systemen und Maßnahmen sicherstellen, die sich spezifisch an junge Menschen richten und die notwendigen Bedingungen für einen leichteren Zugang zu qualitativ besserer und nachhaltigerer Beschäftigung bieten.

# 10 Empfehlungen und Forderungen

- ▶ 1 Eine europäische Gewerkschaftspolitik entwickeln und dafür mobilisieren deren Ziel die Steigerung von Entgelten und Lohnersatzleistungen ist und die das Prinzip "Gleiche Arbeit - Gleiches Entgelt" auch für junge Beschäftigte einhält. Eine Untergrenze für Sozialleistungen festlegen, die Leistungen garantiert, die über der Armutsgrenze liegen.
- **>2** Den unbefristeten Vertrag als Referenzrahmen für Arbeitsverträge festlegen, anstatt die Anzahl von unfreiwilliger Leiharbeit und Teilzeitarbeit zu erhöhen, die bereits 40,5% der Arbeitsplätze von jungen Menschen in der EU ausmachen.
- >3 Eine öffentliche Debatte zur Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen sowie zu Arbeitszeitmodellen und Jobsharing initiieren. Beschäftigung fördern und entwickeln, insbesondere in der Industrie. Um dies zu erreichen, müssen industriepolitische-, staatliche und unternehmenspolitische Maßnahmen ergriffen werden, deren Ziel es ist, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.
- >4 Den Zugang zu Ausbildung und Weiterbildung absichern, mit qualitativ hochwertigem Lehrangebot, das ohne Diskriminierung in jedem EU-Land für alle zugänglich ist.

- >5 Praktika und andere Integrations- und Übergangsmaßnahmen wirksam regulieren, z.B. durch Regelung in Tarifverträgen zu Gleichstellung und Vergütung, ihre Dauer und Anzahl begrenzen, Qualifikationen beachten und Erfahrung berücksichtigen.
- **>6** Nach der Ausbildung einen Zugang zu angemessener, sicherer Beschäftigung durch Vereinbarungen garantieren und eine stabile berufliche Laufbahn ermöglichen.
- >7 Geschlechterspezifischen Lohnunterschiede und sämtliche Arten von Diskriminierung abschaffen und Diskriminierung bei der Einstellung von Beschäftigten bekämpfen.
- >8 Die Erhöhung des Rentenalters zurückweisen und die Solidarität zwischen den Generationen durch eine umlagefinanzierten Rente stärken, gegebenenfalls auch den Arbeitgeberbeitrag zum Rentensystem erhöhen.
- **9** Alternative Quellen wie die Besteuerung von Kapitaleinkommen erschließen, um die Sozialversicherungssysteme zu finanzieren.
- >10 Arbeitsbedingungen und Lebensarbeitszeit an mit der Arbeit verbundene Belastungen und Stress anpassen. Ungleichheiten zwischen verschiedenen ArbeitnehmerInnengruppen bezüglich einer gesunden Lebenserwartung abbauen.