

KONFERENZ MAILAND
2.-3.02.2023

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION



TARIFVERHANDLUNGEN

FÜR EINEN

GERECHTEN STRUKTURWANDEL

IN ZEITEN

EXPLODIERENDER

LEBENSHALTUNGSKOSTEN

UND DER

ENERGIEKRISE



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Zentrale Schlussfolgerungen



Die alle vier Jahre stattfindende Tarifpolitische Konferenz versammelte am 2. und 3. Februar 2023 in Mailand, Italien, rund 130 Teilnehmer*innen. Sie bildete den Abschluss eines zweijährigen EU-finanzierten Projekts. An den zwei Konferenztage erörterten Gewerkschaftsführer*innen, Verhandlungsführer*innen und Expert*innen Fragen im Zusammenhang mit dem ökologischen und digitalen Wandel in der europäischen Industrie, der Qualität der Beschäftigung, der Weiterbildung, den dramatisch gestiegenen Lebenshaltungskosten, der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt, der Gleichstellung, der Stärke der Gewerkschaften und ihrer Verhandlungsmacht, aber auch den Chancen, die sich aus der Mindestlohnrichtlinie ergeben.

Die Konferenz fand vor einem zeitlich und politisch außergewöhnlichen Hintergrund statt. Das vergangene Jahr war von einer beispiellosen weltweiten Protestwelle, insbesondere in Europa (und noch mehr in Westeuropa), gegen die infolge des Krieges in der Ukraine gestiegenen Lebenshaltungskosten und Energiepreise geprägt. Die Gewerkschaften standen bei diesen Demonstrationen an vorderster Front, viele von ihnen kämpften in harten Tarifrunden für den Erhalt der Kaufkraft unserer Mitglieder in dieser außergewöhnlichen Situation. Wir haben den nationalen Kämpfen im Rahmen unserer Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne.“ eine europäische Stimme gegeben.

Die Delegierten tauschten sich über die Hauptaspekte der aktuellen Krise und des parallelen grünen und digitalen Wandels aus. Sie sind entschlossen, eine gemeinsame europäische Verhandlungsagenda festzulegen und für faire Löhne und einen gerechten Strukturwandel zu kämpfen.

Industrielle Wiederbelebung, Strukturwandel und Bedingungen für staatliche Beihilfen

Mehrere externe Schocks haben die europäischen Volkswirtschaften getroffen, und wir haben unsere Lehren daraus gezogen. Es gab massive Verwerfungen in den Lieferketten und einen großen Bedarf an flexibler Arbeit im Rahmen von Kurzarbeitsprogrammen. Europa muss jetzt handeln, um die Rohstoffversorgung seiner Industrie zu sichern und Stilllegungen und Verlagerungen zu vermeiden. Es braucht Investitionen in zukunftsorientierte, wettbewerbsfähige und dekarbonisierte Industrien.

Tarifverhandlungen sind das Instrument der Gewerkschaften, um den Strukturwandel hin zu einer umweltverträglicheren Wirtschaft gerecht zu gestalten. Die Sicherung der Beschäftigung ist eine Voraussetzung für diesen Wandel. Die Beschäftigten sind nicht gegen Veränderung, aber sie protestieren, wenn ihnen die Kontrolle darüber entgleitet. Europa braucht Investitionen und eine industrielle Wiederbelebung. Nur Tarifverhandlungen können für gerechte Löhne sorgen, aber ohne Arbeitsplätze gäbe es nichts zu verhandeln.

Staatliche Beihilfen für Unternehmen sollten an Bedingungen geknüpft werden, damit das Geld sinnvoll und gerecht verwendet wird. Der Erhalt öffentlicher Mittel sollte an die Achtung von Tarifverhandlungen, die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften sowie an ein Verbot von Entlassungen und Dividendenzahlungen geknüpft sein.

Hohe Energiepreise und dramatisch gestiegene Lebenshaltungskosten

Europa hat die weltweit höchsten Energiepreise. Die Beschäftigten in ganz Europa müssen Kaufkraftverluste hinnehmen, während die Energieunternehmen Rekordgewinne einfahren, die in die Taschen der Eigentümer und Führungskräfte fließen.

In vielen unserer Sektoren wurden spektakuläre Gewinne erzielt. Im verarbeitenden Gewerbe sind die Gewinne um fast 20 % gestiegen, die Löhne dagegen nur um etwa 4 %. Im Bergbau und bei den Versorgungsunternehmen legten die Gewinne um über 50 % zu, während die Löhne nur um etwa 7 % stiegen. Die Zahlen beruhen auf Berechnungen von Eurostat und der EZB bezüglich Veränderungen zwischen Q4 2019 und Q2 2022. Wir haben es mit einer Profit-Preis-Spirale zu tun: Die Unternehmen geben ihre Kostensteigerungen an die Verbraucher*innen weiter, erhöhen aber gleichzeitig ihre Gewinnmargen.

Von allen europäischen Ländern am stärksten von der Inflation und dem Kaufkraftverlust betroffen ist die Türkei. Die Inflation liegt bei 150 %, und die Gewerkschaften tun sich schwer, in einem Land mit vielen Unternehmen in ausländischer Hand und eingeschränktem Streikrecht einen Ausgleich zu erkämpfen.

Unsere Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne“ hat gezeigt, dass dank der Mobilisierung starker Gewerkschaften in einigen Ländern gute Lohnabschlüsse erzielt werden konnten. In anderen Ländern hingegen tun sich die Gewerkschaften jedoch nach wie vor schwer, eine angemessene Lohnerhöhung für ihre Mitglieder durchzusetzen.

Tarifverhandlungen als zentrales Instrument der Gewerkschaften

Tarifverhandlungen gehen weit über die Lohnfindung hinaus. Es geht auch um Fragen wie den gerechten Strukturwandel, gleiche Rechte usw. In der gegenwärtigen Situation konzentrieren sich die meisten Gewerkschaften jedoch auf Lohnerhöhungen. In Europa werden verschiedene Ansätze verfolgt. Belgien und Luxemburg sind die letzten beiden Länder, in denen die automatische Indexierung gesetzlich vorgeschrieben ist. In diesen Staaten ist es etwas einfacher, Krisen zu überwinden als anderswo. Eine automatische Indexierung kann auch tarifvertraglich geregelt werden, wie kürzlich in Italien und der Türkei geschehen.

In mehreren Ländern wurden Einmalzahlungen in die Tarifverträge aufgenommen. Sie sind jedoch ein umstrittenes Instrument bei Lohnverhandlungen, da sie keine dauerhaften Verbesserungen für die Beschäftigten darstellen. Wenn die Regierungen steuerfreie Pauschalbeträge der Arbeitgeber zulassen, führt dies zu einem Rückgang der Staatseinnahmen, sodass die Beschäftigten einen Teil der Lohnerhöhung indirekt aus der eigenen Tasche bezahlen müssen.

Es gibt keine Lohn-Preis-Spirale, sondern vielmehr eine Profit-Preis-Spirale. Die Unternehmen überkompensieren ihre Produktionskosten und erhöhen dadurch ihre Gewinnspanne. Gleichzeitig erreichen die Dividenden Rekordhöhen. Trotzdem gibt nur wenige Beispiele für einen vollständigen Inflationsausgleich für die Beschäftigten. Die meisten Gewerkschaften mussten sich mit einem teilweisen Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten begnügen. Der Preisanstieg wird nicht mehr rückgängig gemacht, auch wenn die Inflation nachlässt. Daher brauchen wir reale Lohnerhöhungen, um einen angemessenen Lebensstandard für unsere Mitglieder sicherzustellen. Schließlich geht es in der Debatte nicht nur um den Ausgleich der Inflation, sondern auch darum, dass wir unseren gerechten Anteil an dem Gewinn erhalten, den wir mit erwirtschaftet haben.

Arbeitskräftemangel und Kompetenzbedarf

Eine angespannte Arbeitsmarktlage mit niedrigen Arbeitslosenzahlen erschwert den Unternehmen die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften. Diese Situation und der Strukturwandel erfordern Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für die aktuellen Arbeitnehmer*innen. 2023 ist das Europäische Jahr der Kompetenzen und damit ein guter Zeitpunkt für verstärkte Umschulungsmaßnahmen.

Die Weiterbildung sollte während der regulären Arbeitszeit stattfinden und von den Arbeitgebern finanziert werden. Die Arbeitgeber sollten mehr in die Weiterbildung aller Beschäftigten investieren und nicht nur in die bestimmter Gruppen von Arbeitnehmer*innen. Den Sozialpartnern kommt eine Schlüsselrolle bei der Antizipation und Bewältigung des Kompetenzbedarfs zu. Sie handeln auch Vereinbarungen zur Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung sowie deren Organisation und Finanzierung aus. Es bedarf jedoch auch der Unterstützung durch öffentliche Stellen, um die Voraussetzungen für reibungslose Übergänge zwischen den Beschäftigungsverhältnissen zu schaffen.

Gleichstellung

Für die Gewerkschaften ist die Gleichheit des Arbeitsentgelts ein zentrales Ziel, das aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden kann. Auf der Konferenz wurde hervorgehoben, dass die Aufwärtskonvergenz in Osteuropa die einzige Möglichkeit zur Bekämpfung von Sozialdumping ist. Bei gleichem Produktivitätswert darf Arbeit in Bulgarien nicht schlechter bezahlt werden als anderswo.

Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass zahlreiche Sektoren des verarbeitenden Gewerbes männlich dominiert sind. Um neue Personengruppen für diese Industriezweige zu gewinnen, müssen die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sowie eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gewährleistet sein.

Mindestlohnrichtlinie

Die Richtlinie hat mit ihren Zielvorgaben für die Entgelte und die Tarifbindungsquote einen neuen Diskurs angestoßen. Die Menschen konzentrieren sich jetzt mehr auf die Möglichkeiten, die sich daraus ergeben. In Ungarn, wo Gewerkschaftsrechte in Gefahr sind, kann die Mindestlohnrichtlinie zur Stärkung der sozialen Rechte beitragen und denjenigen, die hart arbeiten und wenig verdienen, eine positive Botschaft vermitteln. Darüber hinaus bietet die Richtlinie in vielen Ländern die Möglichkeit, die Gewerkschaftsrechte zu stärken, die Tarifbindungsquote zu erhöhen und gerechtere Entgelte zu fördern. Sie bietet die Möglichkeit, die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten zu schaffen. Gerechtere Entgelte sind nur im Wege von Tarifverträgen zu erreichen.

Aufbau von Gewerkschaftsmacht

Um mehr junge Menschen für die Gewerkschaften zu gewinnen, müssen wir ihre Wünsche und Bedürfnisse besser kennen. Die Antworten auf diese Frage sind je nach Alter unterschiedlich, aber leider sind viele junge Beschäftigte nie über die Existenz von Gewerkschaften in ihren Betrieben informiert worden. Die Gewerkschaften müssen auf junge Arbeitnehmer*innen zugehen und Bedingungen für eine echte Vertretung ihrer Interessen schaffen. Die Mitgliedsorganisationen würden von einem systematischen Austausch über gewerkschaftliche Erschließung sowohl in Bezug auf junge Menschen als auch andere Gruppen profitieren. IndustriAll Europe sollte die schwächsten Gewerkschaften in ihren Bemühungen unterstützen und mithelfen, ihre Verhandlungsposition für erfolgreiche Tarifverhandlungen zu stärken.

Mobilisierung zur Verteidigung der Entgelte und des Streikrechts

Die Gewerkschaften in Europa haben im Herbst/Winter 2022–2023 massiv mobilisiert, und die Kaufkraft ist zu einem zentralen Thema geworden. Die britische Regierung hat gewerkschaftsfeindliche Rechtsvorschriften mit Einschränkungen des Streikrechts auf den Weg gebracht. Die dortigen Gewerkschaften sind der Ansicht, dass das Streikrecht am besten dadurch verteidigt werden kann, indem man es ausübt.

Besondere Herausforderungen in Osteuropa

In Osteuropa ist ein ständiger Braindrain zu verzeichnen, d. h. die Abwanderung qualifizierter Menschen, die über stark nachgefragte Kompetenzen verfügen. Viele 20- bis 24-Jährige gehen weg. Die Aufwärtskonvergenz der Entgelte ist das zentrale Instrument, um diesen Trend zu stoppen und Sozialdumping in Westeuropa einzudämmen.

In Osteuropa begann der soziale Dialog in der Form, wie wir ihn heute kennen, in den frühen 1990er-Jahren. Nicht alle Arbeitgeberverbände sehen im sozialen Dialog ein Instrument zur Bewältigung von Krisen, sondern meinen vielmehr, dass er den Arbeitsalltag behindert.

Die meisten Tarifverhandlungen in Osteuropa finden auf Unternehmensebene statt, wobei die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer*innen, in einer oder mehreren Gewerkschaften, unterschiedlich stark ist. Oft gibt es auf nationaler Ebene keine Pendanten. Betriebsvereinbarungen können nicht ausgeweitet und allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Tarifbindungsquote ist somit gering. Branchenvereinbarungen wären von entscheidender Bedeutung, um Fortschritte zu erzielen.

Länderübergreifende Solidarität und die gegenseitige Unterstützung der Mitglieder von IndustriAll Europe sind der Schlüssel zur Stärkung unserer Bewegung in ganz Europa.

Zukunftsperspektiven

Tarifverhandlungen zum Wohle aller bleiben ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Die Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne.“ hat gezeigt, dass wir alle im selben Boot sitzen. In keinem Land läuft alles rund. Bei Tarifverhandlungen geht es nicht nur um Entgelte, sondern auch um die Sicherstellung eines gerechten Strukturwandels, um Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie um Weiterbildung. Wir müssen unsere gemeinsame Agenda nutzen, um in Eintracht für große und kleine Länder einzutreten.

Wir haben außerdem gemeinsame Chancen ermittelt. Die Mindestlohnrichtlinie bietet Möglichkeiten für die Ausweitung von Tarifverhandlungen, die Anwerbung von Mitgliedern, eine Stärkung der Gewerkschaftsrechte und gerechtere Entgelte. Dies erfordert jedoch eine gemeinsame europäische Anstrengung für die konkrete Umsetzung in der Praxis. Angesichts der angespannten Lage auf den Arbeitsmärkten erkennen wir auch Chancen, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen und auf mehr und bessere Weiterbildung und Umschulung zu drängen.

Die Kampagne von IndustriAll Europe für höhere Löhne ist abgeschlossen, aber der Kampf für höhere Löhne geht weiter. Wir müssen jetzt eine offensivere Agenda mit besser koordinierten Forderungen aufstellen.

Programmmentwurf Abschlusskonferenz

Donnerstag, 2. Februar 2023

08.30	Registrierung
09.15	Begrüßung durch Michael Vassiliadis, Präsident, industriAll Europe
09.30	Einführung : Ronald Janssen, Chief Economist, TUAC
10.00	Erste Diskussionsrunde: Tarifverhandlungen für faire Löhne und Arbeitsbedingungen in Krisenzeiten: die Realität vor Ort <i>Vorsitz Luc Triangle, Generalsekretär, industriAll Europe</i> Grundsatzansprache: Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, Deutschland Diskussionsteilnehmer*innen: <ul style="list-style-type: none">• Roman Durco, Präsident, OS KOVO, Tschechische Republik• Rocco Palombella, Generalsekretär, UILM, Italien• Sebastien Dupanloup, Verbandssekretär, ABVV/FGBT, Belgien• Ben Norman, UniteTheUnion, VK Fragen und Antworten
11.30	Kaffeepause
12.00	Zweite Diskussionsrunde: Bewältigung des grünen und digitalen Wandels vor dem Hintergrund angespannter Arbeitsmärkte: Bedrohungen und Chancen? <i>Vorsitz Isabelle Barthès, stellvertretende Generalsekretärin, industriAll Europe</i> Grundsatzansprache: Wouter Zwysen, ETUI Diskussionsteilnehmer*innen: <ul style="list-style-type: none">• Frédéric Touboul, Sekretär international Angelegenheiten, FTM-CGT, Frankreich• Patrik Pedersen, Experte für Tarifverhandlungen, Unionen, Schweden• Jacqie van Stigt, Gewerkschaftssekretärin für die Metallindustrie, FNV, Niederlande• Tsvetelina Milchalieva, Präsidentin, CITUB FOSIL, Bulgarien Fragen und Antworten
13.30	Mittagspause

14.30	<p>Dritte Diskussionsrunde: Zur Bewältigung der Herausforderungen brauchen wir Gewerkschaftsrechte, mehr und besseren sozialen Dialog und Branchentarifverhandlungen</p> <p><i>Vorsitz Patricia Velicu, Leiterin der Abteilung Tarifverhandlungen und Sozialpolitik von industriAll Europe</i></p> <p>Grundsatzansprache: Ester Lynch, Generalsekretärin, EGB</p> <p>Diskussionsteilnehmer*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monika Bendekova, Präsidentin, OZ KOVO, Slowakei • Juan Blanco, Internationale Abteilung, CC.OO, Spanien • Arpad Suba, Generalsekretär, industriAll-BNS, Rumänien • Romain Dargent, Vorsitzender der Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe <p>Fragen und Antworten</p>
16.00	Kaffeepause
16.30	<p>Begrüßung durch die italienischen Gewerkschaften:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Roberto Benaglia, Generalsekretär, FIM/CISL • Nora Garofalo, Generalsekretärin, FEMCA /CISL • Daniela Piras, Generalsekretärin, UILTEC/UIL
17.00	Ende des ersten Tages
19.30	Gemeinsames Abendessen

Freitag, 3. Februar 2023

09.00	<p>Arbeitsgruppen: Tarifverhandlungen für gerechte Transformationen in Zeiten der Krise:</p> <p>I. Gruppe</p> <p>II. Gruppe</p> <p>III. Gruppe</p> <p>IV. Gruppe</p>
10.30	Berichterstattung an das Plenum
11.00	Kaffeepause
11.30	<p>Abschließende Diskussionsrunde: Bewältigung der explodierenden Lebenshaltungskosten und der Energiekrise bei gleichzeitiger Verwirklichung eines gerechten Strukturwandels: der Weg nach vorn</p> <p><i>Vorsitz Judith Kirton-Darling, stellvertretende Generalsekretärin, industriAll Europe</i></p> <p>Grundsatzansprache: Gabriele Bischoff, MdEP, S&D</p> <p>Diskussionsteilnehmer*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin Krogh Jorgensen, ida, Vorsitzender des Industriepolitischen Ausschusses, Dänemark • Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender, IGBCE, Deutschland • Marco Falcinelli, Generalsekretär, FILCTEM, Italien • Grzegorz Trefon, Internationale Angelegenheiten, Kadra, Polen <p>Fragen und Antworten</p>
12.45	Abschließende Anmerkungen und nächste Schritte für industriAll Europe
13.00	Ende der Konferenz und Mittagessen



Konzeptpapier

Einführung

Das vergangene Jahr war in ganz Europa von Protesten, Demonstrationen und intensiven Tarifverhandlungen und mithin dem Kampf der Gewerkschaften für den Schutz ihrer Mitglieder geprägt. Angesichts einer Inflation, die so hoch ist wie seit 40 Jahren nicht mehr, sind die Reallöhne überall auf dem Kontinent drastisch gesunken. Armut trotz Erwerbstätigkeit explodiert, da die rasant steigenden Lebenshaltungskosten sowohl die unteren als auch die mittleren Schichten treffen. Die Ungleichheit boomt. Die Rekordgewinne der Großunternehmen fließen in die Taschen der Aktionäre und nicht in die für den grünen und digitalen Strukturwandel dringend benötigten Investitionen.

Es besteht kein Zweifel, dass wir uns in einer außergewöhnlichen Situation befinden. Der Krieg in der Ukraine hat die Hoffnungen auf eine schnelle und friedliche wirtschaftliche Erholung nach der COVID-19-Pandemie zunichte gemacht und Europa in die derzeitige Energie- und Lebenshaltungskostenkrise gestürzt, die den doppelten Strukturwandel zu gefährden droht. Es ist schwer abzuschätzen, wie lange die hohen Inflationsraten anhalten werden, aber wir sind weit davon entfernt, zu den sehr niedrigen Werten zurückzukehren, an die wir uns in den letzten Jahren gewöhnt haben. Für die Gewerkschaften wächst der Druck, die Kaufkraft ihrer Mitglieder zu schützen, da die jüngsten Erfolge bei Tarifverhandlungen von der Inflation ausgehöhlt zu werden drohen.

In diesem außergewöhnlichen Kontext treffen sich die Vertreter*innen der Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe, um die Strategie der Industriegewerkschaften zur Bewältigung der Herausforderungen von „**Tarifverhandlungen für einen gerechten Strukturwandel in Zeiten explodierender Lebenshaltungskosten und der Energiekrise**“ zu diskutieren.

Wann und wo?

Die Konferenz findet am **2. und 3. Februar 2023 in Mailand, Italien** (*Hotel Melia Milano, Via Masaccio 19, 20149 Mailand*) statt und dauert eineinhalb Tage. Die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit, sich im Rahmen von **vier Podiumsdiskussionen und vier Arbeitsgruppen** über die wichtigsten Aspekte der aktuellen komplexen Krisen und des doppelten Übergangs auszutauschen.

Wie?

1. Vier Podiumsdiskussionen, um unsere Gewerkschaftsstrategie zur Bewältigung der aktuellen Krisen und im Hinblick auf den doppelten Strukturwandel festzulegen

I. Podiumsdiskussion: Tarifverhandlungen für faire Löhne und Arbeitsbedingungen in Krisenzeiten: die Realität vor Ort

Die sprunghaft ansteigenden Lebenshaltungskosten in ganz Europa führen zu einer wirtschaftlichen und sozialen Krise, wie sie viele Europäer*innen in ihrem Leben noch nicht erlebt haben. Die Inflation schießt auf dem gesamten Kontinent in die Höhe, angeheizt durch enorme Preissteigerungen bei Kraftstoffen, Lebensmitteln und lebenswichtigen Gütern. Infolgedessen wird die Kaufkraft der Arbeitnehmer*innen ausgehöhlt. Mehr als die Hälfte der europäischen Haushalte gibt an, dass sie kaum noch über die Runden kommen. Arbeitnehmer*innen mit niedrigem Einkommen und sozial schwache Gruppen sind am stärksten betroffen, aber auch der Lebensstandard der Mittelschicht verschlechtert sich rasch.

In der Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne“ haben wir gefordert, dass die Löhne entsprechend der Inflation und den Produktivitätszuwächsen steigen. Wir haben außerdem Anti-Krisen-Maßnahmen gefordert, da neben der Lohnpolitik dringend öffentliche Maßnahmen erforderlich sind, um die Ursachen der explodierenden Lebenshaltungskosten zu bekämpfen und die Folgen der Energiekrise für die Arbeitsplätze in der Industrie zu bewältigen.

Der Kampf hat sich für manche ausgezahlt, denn einige unserer Mitgliedsorganisationen haben in den letzten Monaten wichtige Erfolge erzielt, indem sie durch Tarifverträge in Österreich, Deutschland oder den Niederlanden erhebliche Lohnerhöhungen durchsetzen konnten. Aber in vielen Ländern geht die Mobilisierung weiter, wie in Belgien, Frankreich oder dem Vereinigten Königreich.

Vor dem aktuellen Hintergrund einer volatilen Inflation und schwankender Energie- und Grundgüterpreise brauchen die Gewerkschaften eine Strategie zur Bewältigung dieser außergewöhnlichen Krise. Auch wenn ein gewisser Optimismus besteht, dass die Inflation in Europa Ende 2022 ihren Höhepunkt erreicht haben könnte, rechnet die Europäische Zentralbank (EZB) für 2023 weiterhin mit einem hohen Niveau (weit über ihrem 2 %-Ziel) und dürfte die Zinssätze in den kommenden Monaten weiter anziehen. Die Warnungen von Arbeitgebern und konservativen Politiker*innen, dass Lohnerhöhungen eine Lohn-Preis-Spirale in Gang setzen würden, haben sich als falsch erwiesen. Nach einem Jahr dieser Warnungen gibt es immer noch keine Anzeichen für eine solche Spirale. Stattdessen ist das Gegenteil und Rekordgewinne zu vermelden.

In den meisten Ländern bleiben die Löhne weit hinter der Inflation zurück, was für Millionen von Arbeitnehmer*innen eine reale Lohnkürzung bedeutet. Gleichzeitig verbuchen viele große Unternehmen Rekordgewinne. Während die Dividendenausschüttungen schneller steigen als die Inflation, gehen die privaten Investitionen im Verhältnis zum BIP weiter zurück. Die Gewinne fließen nicht in Investitionen, obwohl massive Investitionen zur Finanzierung des ökologischen und digitalen Wandels dringend erforderlich sind. Stattdessen fließen sie in die Taschen der Aktionäre und Spitzenmanager der Unternehmen. Deren Gehälter sind in den letzten 40 Jahren um mehr als 1000 % gestiegen, also fast um das Hundertfache des Durchschnittslohns der Arbeitnehmer*innen.

Die Unternehmensgewinne erreichten im zweiten Quartal 2022 Rekordhöhen. Viele Unternehmen in der gesamten Wirtschaft (und nicht nur im Energiesektor) haben von der Krise profitiert, mit vollen Auftragsbüchern und Ergebnissen und Gewinnen, die über den Erwartungen lagen. Diejenigen, die an der Krise verdienen, sollten zahlen. Sie haben die Pflicht, gute Löhne zu zahlen - und ihren gerechten Anteil an den Steuern. Die EU hat endlich vorgeschlagen, eine Mindestkörperschaftssteuer von 15 % für große Unternehmen einzuführen, aber es muss noch mehr getan werden. Sparmaßnahmen sollten um jeden Preis vermieden werden, insbesondere in einem Umfeld, in dem soziale Unruhen und die extreme Rechte auf dem Vormarsch sind.

Die Diskussionsteilnehmer*innen werden diesen komplexen Hintergrund erörtern und die Situation in den einzelnen Ländern beleuchten.

II. Podiumsdiskussion: Bewältigung des grünen und digitalen Wandels vor dem Hintergrund angespannter Arbeitsmärkte: Bedrohungen und Chancen?

Das Jahr 2023 begann mit einem sehr starken europäischen Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenzahlen in der Eurozone [erreichten](#) mit 10,9 Millionen ein neues Rekordtief. Für die Gewerkschaften ist ein starker Arbeitsmarkt eine gute Nachricht, denn er stärkt unsere Verhandlungsposition. Für Arbeitgeber, konservative Politiker*innen und einige Finanzinstitute ist ein starker Arbeitsmarkt jedoch eine Warnung vor einer Lohn-Preis-Spirale. Es gibt zwar keine Anzeichen für eine solche Spirale, der derzeitige starke Arbeitsmarkt gibt dennoch Anlass zur Sorge angesichts des massiven Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels, der die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen untergräbt und den doppelten Strukturwandel zu gefährden droht. Unsere Verhandlungsstrategie muss die derzeitigen Chancen berücksichtigen, die ein starker Arbeitsmarkt den Gewerkschaften bietet, und gleichzeitig den Weg zu lebenslanger Beschäftigungsfähigkeit und einem gerechten Strukturwandel ebnen.

Der Fachkräftemangel war in den letzten Jahrzehnten ein wichtiges Thema auf dem europäischen Arbeitsmarkt. IndustriAll Europe und seine Mitglieder haben darauf hingewiesen, dass dieses Problem mit Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung und lebenslangem Lernen, einschließlich Umschulung und Höherqualifizierung, angegangen werden muss. Auf europäischer Ebene haben unsere Mitglieder das Thema Qualifikationen zu einer zentralen Priorität gemacht, wobei die erste gemeinsame Forderung nach einem individuellen Recht auf Qualifizierung bereits im Jahr 2005 angenommen wurde. Die Arbeitnehmer*innen müssen das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung und lebenslanges Lernen haben, verbunden mit zukunftssicheren Berufswegen, um den Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen zu unterstützen.

Die COVID-19-Pandemie hat das Problem des Fachkräftemangels verschärft, da sie den grünen und digitalen Wandel beschleunigt hat. Dieser Mangel dürfte sich in den kommenden Jahren aufgrund des Strukturwandels, einer alternden Gesellschaft und der Turbulenzen im Welthandel noch verschärfen. Die Europäische Kommission hat das Jahr 2023 zum „[Europäischen Jahr der Kompetenzen](#)“ ausgerufen und Initiativen zur Förderung der Kompetenzentwicklung, wie die „Europäische Agenda für Kompetenzen“, gestartet. Sie hat aber auch mit dem „[Kompetenz- und Talentpaket](#)“ auf diese Herausforderung reagiert und Arbeitsmigration als Lösung vorgeschlagen. Die Arbeitgeber betrachten die Wirtschaftsmigration zunehmend als „einfache Lösung“ für ein komplexes Problem. Für die Gewerkschaften wirft dies jedoch mehrere Fragen auf.

Verschiedene internationale Organisationen wie die [OECD](#) und der [IMF](#) haben ebenfalls Analysen zu diesem Thema veröffentlicht. In denen erscheint Migration aus Drittländern nicht als entscheidende Maßnahme zur Überwindung der Krise (Eurofound beschreibt sie nur als kurzfristige Lösung). Der IMF konzentriert seine politischen Empfehlungen auf das Lohnwachstum, um Arbeitskräfte anzuziehen und den wirtschaftlichen Aufschwung integrativer zu gestalten. Die OECD konzentriert sich auf den sozialen Schutz mit einem Mix aus passiven (z. B. Arbeitslosengeld, Kurzarbeit) und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Programme zum Erhalt von Arbeitsplätzen werden als wesentlicher Bestandteil des Aufschwungs angesehen, und es wird vorgeschlagen, sie strukturell zu gestalten. Dies eröffnet die Diskussion über eine neue, dauerhafte Form von [SURE](#), die nicht nur in Notzeiten gilt.

Der doppelte Strukturwandel verändert Berufe und Arbeitsplätze, die Beschäftigung an sich und die gesamte Arbeitswelt viel schneller als erwartet. Diese raschen Veränderungen erfordern dringend eine allgemeine und berufliche Bildung, die Umschulung und Höherqualifizierung gewährleistet, um die Arbeitnehmer*innen für die Arbeitsplätze in einer sich wandelnden Industrie zu rüsten. Ausbildung und Schulung ist jedoch nicht der Königsweg. Wir brauchen außerdem eine gute Industriepolitik, die zum Schaffen von hochwertigen Arbeitsplätzen führt. Eine öffentliche Garantie für das Schaffen von Arbeitsplätzen kann ein Schlüsselement für einen erfolgreichen grünen Strukturwandel sein, der die notwendigen neuen Arbeitsplätze schafft und einen gerechten Strukturwandel für die Arbeitnehmer*innen unterstützt. Ausbildung und Schulung ist nur in einem arbeitsplatzreichen Umfeld sinnvoll. Wir brauchen außerdem eine angemessene Beschäftigungspolitik und eine gerechte Sozialpolitik, um jede*n Arbeitnehmer*in mit den richtigen Fertigkeiten auszustatten und eine zukunftssichere berufliche Entwicklung zu gewährleisten. Das Entwickeln von Qualifikationen ist eine gemeinsame Aufgabe von Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmer*innen und ihren Gewerkschaften.

Die Diskussionsteilnehmer*innen werden diesen komplexen Hintergrund erörtern und die Situation in den einzelnen Ländern beleuchten.

III. Podiumsdiskussion: Zur Bewältigung der Herausforderungen brauchen wir Gewerkschaftsrechte, mehr und besseren sozialen Dialog und Branchentarifverhandlungen

Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsrechte sind seit Jahrzehnten „unter Beschuss“. Dieser destruktive Trend erreichte seinen Höhepunkt mit der Dezentralisierung der nationalen Tarifverhandlungssysteme in vielen Ländern, die im Zuge der Sparmaßnahmen nach der Finanzkrise 2008/09 eingeführt wurde. Zu diesem Zeitpunkt wurden sektorale und branchen-übergreifende Tarifverhandlungen von den meisten internationalen und europäischen Institutionen wie dem IWF, der OECD und der Europäischen Kommission als Problem angesehen. Die Ergebnisse dieser Politik waren eindeutig: Ungleichheit, Armut trotz Erwerbstätigkeit, wirtschaftliche Unsicherheit und prekäre Arbeit sind in ganz Europa explodiert. Die versprochene Konvergenz zwischen den EU-Ländern ist nicht eingetreten. Das Misstrauen gegenüber der EU und den Regierungen hat zugenommen, was zu den jüngsten Wahlerfolgen rechtsextremer Parteien in einigen europäischen Ländern und zu einer wachsenden Sympathie für populistische Bewegungen geführt hat.

Erfreulicherweise scheinen einige europäische und nationale Entscheidungsträger*innen sowie auch einige internationale Institutionen aus den Fehlern der Vergangenheit gelernt zu haben. Die politische Reaktion auf die COVID-19-Pandemie war die richtige, mit Unterstützungsmaßnahmen für die Wirtschaft und ohne schädliche Sparmaßnahmen. Auch in Bezug auf den Wert von Tarifverhandlungen ist jetzt auf fast allen Ebenen ein politischer Wandel zu beobachten. In Spanien und Rumänien, zwei EU-Ländern, deren Tarifverhandlungssysteme von der Troika demontiert worden waren, wurden im Jahr 2022 Reformen durchgeführt, um einige der Schäden zu beheben. Diese Reformen waren Bedingungen der EU, damit die Länder Zugang zu den europäischen COVID-19-Aufbaufonds erhalten konnten. Dies ist die Art von sozialer Konditionalität, die die Gewerkschaften bei allen EU-Rechtsvorschriften und Finanzierungen fordern.

Die Verabschiedung der europäischen Richtlinie für angemessene Mindestlöhne im Jahr 2022 ist ein weiteres Beispiel dafür, dass sich das Narrativ vom Mehrwert der Tarifverhandlungen verändert. In der Richtlinie ist festgelegt, dass die EU-Mitgliedsstaaten Aktionspläne aufstellen, um die Tarifbindung zu steigern, wenn deren Quote unter 80 Prozent liegt. Derzeit erfüllen nur die EU-Länder dieses Kriterium, die über ein gut funktionierendes Branchentarifverhandlungssystem verfügen. Es liegt an den Gewerkschaften, dafür zu sorgen, dass die Richtlinie zum Nutzen der Arbeitnehmer*innen umgesetzt wird, und ihre Branchentarifverhandlungssysteme aufzubauen, umzugestalten und zu stärken. Der Kampf gegen gewerkschaftsfeindliches Verhalten (Union Busting) und das Stärken der Gewerkschaftsrechte ist Teil dieses Kampfes.

Natürlich müssen die Gewerkschaften mehr Mitglieder gewinnen und ihre Macht grenzüberschreitend ausbauen, um aus einer Position der Stärke und Einigkeit heraus zu verhandeln. Das Gewinnen und Einbeziehen junger Mitglieder muss ebenfalls zu einer aktiven Priorität werden, da sonst viele Gewerkschaften im schlimmsten Fall in den nächsten fünf bis zehn Jahren die Mehrheit ihrer aktiven Mitglieder aufgrund von Renteneintritt verlieren werden. Um die Gewerkschaftsbewegung zu verjüngen, ist es notwendig, die Ideen der jungen Mitglieder aufzugreifen, da sie ihre eigene Generation besser verstehen. Gewerkschaften, die dies bereits tun, haben positive Ergebnisse erzielt, die es zu wiederholen gilt.

Die Diskussionsteilnehmer*innen werden diesen komplexen Hintergrund erörtern und die Situation in den einzelnen Ländern beleuchten.

IV. Podiumsdiskussion: Bewältigen der explodierenden Lebenshaltungskosten und der Energiekrise bei gleichzeitiger Verwirklichung eines gerechten Strukturwandels: der Weg nach vorn

Die Arbeitnehmer*innen in Europa erleben eine eskalierende soziale Krise. Unsere Industrien befinden sich in einer existenziellen Krise und die Klima-Uhr tickt.

Nachdem die EU endlich erkannt hat, dass es ohne eine starke industrielle Basis keinen Wohlstand geben wird, sind die Pläne der EU zur Wiederbelebung einer echten europäischen Industriestruktur wahrscheinlich gefährdet. Die Energiepreiskrise stellt eine große Herausforderung für die europäischen Gesellschaften und Industrien dar, und der von den USA verabschiedete „Inflation Reduction Act“ könnte mit seinen großzügigen Beihilfeanreizen neue ausländische Öko-Investitionen abschöpfen. Zur Enttäuschung vieler hat sich die EU mit der Vorlage eines entsprechenden Vorschlags Zeit gelassen. Es bleibt abzuwarten, ob der von Kommissionspräsidentin von der Leyen angekündigte „Net-Zero Industry Act“ eine angemessene Antwort liefern wird.

IndustriAll Europe hat sich lautstark für dringende kurzfristige Unterstützungsmaßnahmen eingesetzt, die mit den langfristigen Zielen des europäischen Green Deal und mehr Unabhängigkeit bei der künftigen Energieversorgung in Einklang stehen. Wir brauchen eine energische europäische Industriestrategie, um eine Deindustrialisierung zu verhindern und den regionalen Zusammenhalt zu fördern.

Öffentliche Mittel müssen an soziale Bedingungen geknüpft werden, um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dies ist nach wie vor eine große Schwachstelle in der EU-Gesetzgebung. „Just Transition“ ist nach wie vor der schwächere Partner in Sachen Klimaambitionen, da es an klaren, durchsetzbaren Rechtsvorschriften zur Förderung des sozialen und territorialen Zusammenhalts in Europa fehlt.

Die Empfehlung des Rates zur Gewährleistung eines fairen Übergangs zur Klimaneutralität bleibt nur eine weitere Soft-Law-Initiative, ohne dass die bestehenden Teile der EU-Gesetzgebung und Programme, die die Agenda der Kommission für einen gerechten Strukturwandel ausmachen, gestärkt werden. In unserer „Just Transition“-Kampagne haben wir starke Maßnahmen zur Förderung eines echten gerechten Strukturwandels gefordert.

Schon vor der aktuellen sozialen, ökonomischen und ökologischen Krise haben wir eine wachsende Kluft bei der Umsetzung des Green Deal vor Ort in Europa beobachtet. Die Klimaziele sind für alle gleich, aber die Ausgangspunkte und Mittel, um sie zu erreichen, sind in Europa unterschiedlich. Ehrgeizige Klimaziele müssen mit einer angemessenen Unterstützung für einen gerechten Strukturwandel überall in Europa einhergehen. Dies bedeutet ausreichende Ressourcen, um die Arbeitnehmer*innen auf den Strukturwandel vorzubereiten, ein gutes Verständnis dafür, welche Arbeitsplätze wo betroffen sind, die vorausschauende Planung des Wandels und sozialer Dialog für alle Arbeitnehmer*innen sowie ein Rahmen von Rechten, der einen reibungslosen Strukturwandel für die einzelnen Arbeitnehmer*innen gewährleistet.

In Mittel- und Osteuropa versäumen es die meisten Regierungen, die Gewerkschaften in die Planung und Bewältigung des Strukturwandels einzubeziehen. Die Gewerkschaften können deshalb nicht sicherstellen, dass die Klimapolitik für die betroffenen Arbeitnehmer*innen gerecht umgesetzt wird. Besonders besorgniserregend ist die Situation in Südosteuropa. Durch den grünen und digitalen Wandel können hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden, sofern dieser Wandel durch einen gut funktionierenden sozialen Dialog und Tarifverhandlungen unterstützt wird. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, den sozialen Dialog und Branchentarifverhandlungen in ganz Europa aufzubauen, wiederherzustellen und zu stärken.

Die Diskussionsteilnehmer*innen werden diesen komplexen Hintergrund erörtern und die Situation in den einzelnen Ländern beleuchten.

2. Vier Arbeitsgruppen, um den Austausch zu vertiefen

Die Konferenzteilnehmer*innen haben die Möglichkeit, in einer der vier Arbeitsgruppen mitzuarbeiten, die den Austausch zwischen Mitgliedern aus verschiedenen Ländern vertiefen sollen. Durch die Diskussion über die oft ähnlichen Herausforderungen, mit denen wir als Gewerkschaften angesichts der aktuellen Energiepreiskrise und der explodierenden Lebenshaltungskosten konfrontiert sind, können wir bei der Entwicklung einer Strategie zur Bewältigung der außergewöhnlichen aktuellen Situation vorankommen.

Interessierte Teilnehmer*innen werden gebeten, sich in die Liste der jeweiligen Gruppe einzutragen. Die Gruppen werden von einem Vertreter des industriAll Europe-Sekretariats und einem Mitglied des Tarif- und Sozialpolitischen Ausschusses bzw. der Kleinen Arbeitsgruppe moderiert. Die Moderator*innen werden die Leitfragen für die Gruppenarbeit vorstellen und anschließend dem Plenum Bericht erstatten.



IndustriAll European Trade Union

Neue Adresse:

Rue des Boiteux 9 - Kreupelenstraat 9
1000 Brussel - Belgien

Email: info@industriAll-europe.eu

Tel: +32 2 226.00.50

