

# EU-Projekt CB-EQUAL: Konferenz in Brüssel

### Begrüßungsansprache:

Eröffnet wurde die Konferenz von Monika Benedeková, Präsidentin der slowakischen Metallarbeitergewerkschaft OZ KOVO. Sie begrüßte die Teilnehmer\*innen und betonte, wie wichtig es ist, dass die Gewerkschaften im aktuellen politischen Kontext der globalen Krisen, der Dekarbonisierung, der Digitalisierung usw. aktiv sind. Es gibt ein Vakuum, das durch Tarifverträge mit Regelungen gefüllt werden kann. Zwar gibt es bereits einige EU-Richtlinien, aber die Gesetzgebung bleibt unzureichend. Die Gewerkschaften lehnen Sparmaßnahmen wegen ihrer nachteiligen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer\*innen ab. Während der Demonstration von industriAll Europe in Brüssel Anfang Februar fand auch ein Treffen mit der EU-Kommission statt, bei dem die dringende Notwendigkeit einer Reindustrialisierung zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in Europa betont wurde.

### Erste Session: Tarifverhandlungen in Zeiten fortwährender Krisen

1. Ronald Jansen (ehemals beim Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD) hielt einen ausführlichen Vortrag über die aktuelle Wirtschaftslage. Er erläuterte, wie sich die steigenden Lebenshaltungskosten zu einer Polykrise entwickelt haben. Mehrere miteinander verknüpfte Krisen konvergieren und verstärken sich gegenseitig, was sowohl für die Unternehmen als auch für ihre Beschäftigten eine komplexe Zwangslage schafft. Obwohl das BIP-Wachstum niedrig, aber stetig ist, behindert die Haushaltskonsolidierung die Nachfrage und die Beschäftigung. Beschäftigung ist eher ein „Unfall, der bereits passiert“ als ein „Unfall, der auf sich warten lässt“. Hinzu kommt, dass die Gewinne und Dividendenzahlungen in die Höhe schnellen. Der Ausgang der US-Wahlen trägt weiter zur Unsicherheit in den globalen Handelsregelungen bei.
2. An der ersten Podiumsdiskussion der Konferenz nahmen Monika Benedeková (OZ KOVO, Slowakei), Fredy Peltzer (FNV, Niederlande), Oliver Heinrich (IGBCE, Deutschland) und Li Andersson (finnische Europaabgeordnete der Linken) teil. Die drei Gewerkschafter\*innen sprachen über die nationale Wirtschaft, die Tarifverhandlungen und Reallöhne, einschließlich der kürzlich unterzeichneten Vereinbarungen und einer besonderen Maßnahme in Deutschland, die einen Ausgleich für die außerordentliche Inflation gewährleisten soll. Li Andersson, die Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament, erläuterte aktuelle und mögliche Gesetzesinitiativen, die die Situation der arbeitenden Bevölkerung verbessern könnten. Ihre Ansichten stimmten weitgehend mit denen der Gewerkschaftsbewegung überein. Sie erklärte, dass wir im Falle einer Aufhebung der Mindestlohnrichtlinie nach anderen



Wegen suchen müssen, um das Ziel einer Tarifbindung von 80 % zu erreichen. Nach den Vorträgen der Podiumsteilnehmer\*innen folgten Wortmeldungen aus dem Publikum.

### Zweite Session: Hochwertige Arbeitsplätze: Mit Tarifverhandlungen den richtigen Kompass bewahren

Moderiert von Tea Jarc, Konföderale Sekretärin des Europäischen Gewerkschaftsverbandes (EGB).

1. Torsten Müller (Senior Researcher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut, ETUI) führte in das Thema ein. Er erinnerte daran, dass die Mindestlohnrichtlinie eindeutig festlegt, dass Tarifverhandlungen das Vorrecht von echten Gewerkschaften und nicht von beliebigen Arbeitnehmervereinigungen sind. Er hob die nationalen Aktionspläne im Rahmen der Richtlinie als wichtige Instrumente für alle Mitgliedstaaten mit einer Tarifbindung von weniger als 80% hervor. Die Richtlinie hat sich bereits in mehreren Ländern auf die Höhe der Mindestlöhne ausgewirkt. Er befürchtete jedoch, dass die Ungewissheit über die Entscheidung des EuGH zu Verzögerungen bei den Maßnahmen führen könnte.
2. Das zweite Panel bestand aus Maria-Luisa Llano Cardenal (GD EMPL), Árpád Suba (industriALL-BNS, Rumänien), Neil McGowan (SIPTU, Irland) und Grzegorz Pietrzykowski (Metalowców, Polen). Die Gewerkschafter lieferten konkrete Beispiele aus ihren jeweiligen Ländern, u.a. zur Umsetzung der Richtlinie (bzw. das Fehlen derselben), zum politischen Kontext, zur Notwendigkeit, Branchenverhandlungen zu fördern und zu stärken, sowie zu möglichen sozialen Auflagen im Zusammenhang mit EU-Finanzierungen. Die Vertreterin der Kommission stellte deren Prioritäten für den sozialen Dialog vor, darunter ein Instrument, das als Pakt für den sozialen Dialog bezeichnet wird. Die zweite Von der Leyen-Kommission hat ihr Mandat inmitten des Krieges in Europa angetreten, und die EU muss ihre Arbeit entsprechend anpassen. Der soziale Dialog ist weiterhin ein zentraler Schwerpunkt ihrer Arbeit. Er ist wichtig, und das gilt auch für die Gewerkschaften. Das Panel schloss mit Fragen und Beiträgen aus dem Publikum.

### Dritte Session: Gerechter Übergang zur Umsetzung des Clean Industrial Deal: Die Rolle von Tarifverhandlungen bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels

Das dritte Panel bestand aus Ben Lennon (EGB), Knut Giesler (IG Metall, Deutschland) und Jesús Crespo (CCOO Industria, Spanien). Sie sprachen über Themen wie den bevorstehenden EU-Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze, die sozialen Auswirkungen des Wandels, die Grenzen der Gesetzgebungskompetenz der EU, Verhandlungslösungen und zukunftsorientierte Vereinbarungen zur Bewältigung der Digitalisierung. Sie befassten sich auch mit der Finanzierung und Organisation der beruflichen Bildung, mit Arbeitszeitverkürzungen, mit der Unterstützung



von Arbeitnehmer\*innen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, und mit der Frage, wie Gewerkschaften in einem überwiegend konservativen Umfeld in den meisten Ländern (mit der Ausnahme von Spanien) funktionieren können.

#### Vierte Session: Künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz

Emmanuel Reich von Syndex stellte seinen Projektbericht über die Vor- und Nachteile von KI aus der Sicht der Arbeitnehmer\*innen und ihrer Gewerkschaften vor. Es folgte eine Podiumsdiskussion mit Francesco Corti (GD EMPL), Aida Ponce (ETUI), Mark Porter (Unite the Union, Großbritannien) und Tove Keldsen (Association of Nordic Engineers, Dänemark). Sie diskutierten über Themen wie algorithmisches Management (automatisierte Entscheidungsfindung), Arbeits- und Gesundheitsschutz, psychosoziale Risiken, Überwachung, Datenmanagement, das KI-Gesetz, die Richtlinie über Plattformarbeit und den Zugang der Gewerkschaften zu den von ihren Unternehmen verwendeten digitalen Tools.

Wichtigste Schlussfolgerungen:

- Nach Angaben der OECD war das globale Wirtschaftswachstum Anfang 2025 robust und stabil. Die Wachstumsraten waren jedoch nicht spektakulär.
- Im Euroraum ist das BIP-Wachstum schleppend, was zum Teil auf die Sparmaßnahmen zurückzuführen ist. Die prognostizierte Wachstumsrate von 1,0 % für 2025 könnte nach unten korrigiert werden.
- Die Löhne stellen in Europa eine große Herausforderung dar. Die Arbeitnehmer\*innen haben in den Jahren 2022 und 2023 die Hauptlast der steigenden Lebenshaltungskosten getragen. In den letzten beiden Jahren gab es leichte Verbesserungen, da die Löhne mit der Inflation mehr als Schritt gehalten haben und die Kaufkraft der Arbeitnehmer\*innen gestiegen ist. Dennoch ist mit einem starken Rückgang der Lohnerhöhungen zu rechnen.
- Die Gewinnanteile und Dividenden steigen enorm an, was darauf hindeutet, dass die hohe Inflation den Unternehmern nicht geschadet hat.
- Die Situation für die slowakischen Gewerkschaften ist sehr schwierig. Aus den Niederlanden kommt die gute Nachricht, dass die außerordentliche Inflation in den Tarifverträgen fast ausgeglichen wurde. Die schlechte Nachricht ist, dass die Reallöhne im Grunde genauso hoch sind wie vor zehn Jahren. In Deutschland wurde von der Regierung ein außergewöhnliches Instrument eingeführt, um die Auswirkungen der Inflation auszugleichen. Bei der Zahlung von 3.000 Euro handelte es sich jedoch um eine einmalige Maßnahme und nicht um eine dauerhafte Lohnerhöhung.
- Als Hauptgründe dafür, im Juni 2024 zur Wahl zu gehen, nannten die Europäer\*innen die steigenden Lebenshaltungskosten und die finanzielle Situation der Haushalte. Frustrierte



Arbeitnehmer\*innen wenden sich zunehmend den rechtsextremen Parteien zu, auch wenn diese keine Lösungen anbieten. Die zweite Von der Leyen-Kommission hat in der Sozialpolitik geringere Ambitionen als ihre Vorgängerin.

- Der zweite Aktionsplan der EU-Kommission für die soziale Säule wird sich nicht nur mit den Rechten der Arbeitnehmer\*innen, sondern auch mit den Arbeitsbedingungen befassen. Darüber hinaus sehen die Gewerkschaften dem Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze entgegen, der Ende 2025 veröffentlicht werden soll.
- Die Mindestlohnrichtlinie hat die Tarifverhandlungen bereits gestärkt. Nicolas Schmit bezeichnete sie treffend als Paradigmenwechsel für die Herangehensweise des EU-Gesetzgebers, der sich in der Vergangenheit vor allem um die Kostenwettbewerbsfähigkeit gekümmert hat. Die neue Richtlinie ist richtungsweisend. Rumänien ist ein Land, in dem der Wandel bereits vollzogen ist. Es ist wesentlich einfacher, Tarifverhandlungsstrukturen abzubauen, als sie wieder aufzubauen.
- Starke Tarifverhandlungen als Vorrecht echter Gewerkschaften sind Teil der Lösung und nicht Teil des Problems.
- EU-Mitgliedstaaten, die die Richtlinie nicht umsetzen wollen, nutzen die Schlussanträge des Generalanwalts vom Januar 2025 als Vorwand, um die Umsetzung auszusetzen. Die Niederlande sind ein Beispiel dafür.
- Die empirische Grundlage für die Schätzung der Tarifbindung sollte verbessert werden. Nur Litauen hatte zum Zeitpunkt der Veranstaltung einen Aktionsplan verabschiedet, der auf eine Deckungsrate von 80 % abzielt.
- Alle Arbeitgeberverbände sind verpflichtet, Verhandlungen zu führen. Die Gewerkschaften müssen ein Gegenstück auf Branchenebene haben.
- Irland ist das Land in Europa, das am stärksten abhängig ist von der Beschäftigung in amerikanischen multinationalen Unternehmen, die wiederum am stärksten von den von der Trump-Administration eingeführten Zöllen betroffen sind. Die Umsetzung der Richtlinie ist abgeschlossen, allerdings mit minimalen Änderungen am Tarifverhandlungssystem.
- Die Kommission versichert, dass sie im Rahmen des Pakts für den sozialen Dialog enger mit den Sozialpartnern am Arbeitsprogramm der Kommission und an den EU-Leitinitiativen zusammenarbeiten will.
- Die Kommission hat nicht die Absicht, sich in die sektoralen Tarifverhandlungen einzumischen, da die Sozialpartner autonom sind. Sie ist jedoch bereit, den Dialog zu erleichtern und die Parteien an den Verhandlungstisch zu bringen.
- Der Wandel der Industrien wird in jedem einzelnen Unternehmen zu beobachten sein. Die derzeitigen Übergangsiniciativen sind jedoch reaktiv und nicht proaktiv. Diese Prozesse können viel Zeit in Anspruch nehmen und sich auf die Beschäftigung auswirken. Im Stahlsektor wird es kurzfristig einen Bedarf an mehr Arbeitskräften geben, während es später zu einem starken Rückgang kommen wird.



- Der EGB hat bereits eine Übersicht in 15 Sprachen erstellt, um die in Brüssel verfügbaren Mittel zu erläutern. Die nationalen Mitgliedsorganisationen haben oft keinen Einblick in diese komplexe Finanzpolitik, geschweige denn die Mittel, um sie zu beantragen.
- In Europa gibt es nur wenige große Akteure auf dem Gebiet der KI und eine begrenzte Infrastruktur. Während die Bedeutung der KI zunimmt, sind ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung ungewiss. Vor ein paar Jahren waren die Forscher noch pessimistischer.
- Bei KI handelt es sich nicht um eine einzelne Technologie, sondern um eine Zusammenstellung mehrerer Technologien, für deren Funktionieren menschliche Arbeitskraft erforderlich ist. Einige Berufe sind davon stärker betroffen als andere. Es besteht die Gefahr, dass Unternehmen ihre rechtlichen Verpflichtungen vernachlässigen oder erst sehr spät erfüllen.
- Was die KI-Fähigkeiten angeht, so fehlt es uns an KI-Kenntnissen, damit die Menschen verstehen, wie die Instrumente in den Produktionsprozessen und in der gesamten Lieferkette funktionieren.
- Wir müssen uns der Herausforderungen bewusst sein, die mit dem algorithmischen Management verbunden sind, und einen Wettlauf nach unten vermeiden, bei dem die Arbeitnehmer\*innen immer größere Zugeständnisse machen, während die Spitzenkräfte immer reicher werden.
- Die Gewerkschaften sollten die Anwendung aller Schlüsselprinzipien der Datenschutzgrundverordnung überwachen. Sie können nicht einfach Passagiere sein. Deshalb muss der soziale Dialog gestärkt und mit mehr Inhalt gefüllt werden.
- Von den nordischen Ingenieuren sind nur 10 % der Meinung, dass sie ausreichend für den Einsatz von KI-Technologien geschult wurden. Sie brauchen kontinuierliche Schulungen. Viele, aber nicht alle, glauben, dass KI sie produktiver macht. Das Fehlen von Richtlinien könnte zu Misstrauen führen. Einige sind besorgt über ihre Privatsphäre.
- Die Konferenz hat gezeigt, dass Tarifverhandlungen unser wichtigstes Instrument sind, aber wir müssen uns an neue Realitäten anpassen und voneinander lernen. Wir können Verhandlungslösungen finden, die hochwertige Arbeitsplätze schaffen.

