

# **EAL-IUL/EFFAT Grundsätze einer Koordinierung der Tarifpolitik auf Europäischer Ebene**

---

## **1. Neue Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik**

- 1.1 Tarifpolitik ist das Kernstück gewerkschaftlicher Praxis. Sie ist und bleibt das wichtigste Mittel der Gewerkschaften zur Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder bzw. der Arbeitnehmer.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik war seit dem 2. Weltkrieg eine der wichtigsten gesellschaftlichen und politischen Triebkräfte der Sozialreform, mit der eine beispiellose Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in vielen Bereichen erreicht wurde. Die Tarifpolitik war einer der politischen Garanten wirtschaftlicher Stabilität bei Vollbeschäftigung.

Aber mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit, mit der Internationalisierung des Kapitals, der damit einhergehenden Globalisierung der Produktionsstrukturen und der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion in der EU drohen immer stärker die Gefahren eines grenzüberschreitenden ruinösen Leistungswettbewerbs und eines Sozialdumpings, durch das die Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt und soziale Standards verschlechtert werden sollen.

- 1.2 Der EAL-IUL lehnt alle Formen ruinöser Leistungskonkurrenz ab und fordert seine Mitgliedsorganisationen auf, diese systematisch zu bekämpfen. Dies können wir erfolgreich nur gemeinsam auf europäischer Ebene tun.

Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit darf nicht über soziales Dumping mit einer Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen erkaufte werden. Die gezielte Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ist vielmehr selbst eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Dies erfordert eine effektive Verbesserung und Koordinierung der Ziele, Instrumente und Durchsetzungsstrategien einer aktiven Tarifpolitik auf europäischer Ebene. Nur so kann den Gefahren einer Unterbietungs- und Absenkungskonkurrenz begegnet werden. Nur so können die wirtschaftlichen und sozialen Chancen der Wirtschafts- und Währungsunion im Interesse der Arbeitnehmer ausgeschöpft werden. Damit leistet eine europäisch koordinierte Tarifpolitik einen wesentlichen Beitrag, die soziale Dimension der europäischen Einigung zu vertiefen und auszugestalten.

## **2. Gemeinsame EAL-IUL Ziele einer Tarifpolitik in Europa**

- 2.1 Auch wenn die Löhne und Arbeitsbedingungen nicht die einzigen und auch nicht die wichtigsten Wettbewerbs- und Standortfaktoren sind, müssen wir damit rechnen, dass die Lohn- und Tarifpolitik in der europäischen Währungsunion einem verstärkten Konkurrenzdruck ausgesetzt wird, der die Gefahr einer Abwärtsspirale der Lohnunterbietung verschärft.

Nach dem Willen der Arbeitgeberverbände soll Europa zu einem einheitlichen Wirtschaftsraum mit gemeinsamer Währung, aber mit einer betrieblich, regional und national zersplitterten Lohnpolitik werden, die nur noch der Anpassung an die geldpolitischen Vorgaben der europäischen Zentralbank dient. Die Lohnpolitik soll zum Lückenbüsser einer verfehlten Verteilungspolitik und der von dieser verursachten Krisen und beschäftigungspolitischen Einbrüche werden.

Die EAL-Gewerkschaften sind entschlossen, gegen diese Tendenzen mit einer effektiv koordinierten Tarifstrategie anzugehen und die Währungsunion durch eine tarifpolitische Strategie zu ergänzen, die in der Lage ist, eine autonome, an den Interessen der Arbeitnehmer orientierte, europaweite gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik zu unterstützen.

Der EAL-IUL weist alle Forderungen nach einer Lohnpolitik zurück, die auf weitere Umverteilung der Einkommen zugunsten der Kapitalgewinne gerichtet ist. Allgemeine Zugeständnisse bei Löhnen und Gehältern ohne vertraglich definierte Gegenleistung vermindern die Kaufkraft der Arbeitnehmer, vernichten Arbeitsplätze und vermindern das Aufkommen der Arbeitslosen- und Rentenversicherungen und die Einkünfte der öffentlichen Hände.

- 2.2. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist und bleibt ein Hauptziel derzeitiger Gewerkschafts- und Tarifpolitik. Die Erhaltung von Arbeitsplätzen bzw. die Umverteilung der Arbeit stellt eine der wichtigsten Antworten auf die Arbeitslosigkeit dar, da Wachstum allein die Arbeitslosigkeit nicht beseitigt. Besondere Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bzw. zur Schaffung neuer Beschäftigung können Teil der Lohn- und Tarifabschlüsse sein. Wichtig ist, dass Beschäftigungsvereinbarungen konkret und nachprüfbar sind.
- 2.3 Zentraler Orientierungspunkt und Maßstab gewerkschaftlicher Lohnpolitik muss mindestens überall sein die Summe aus
  1. dem Ausgleich der Inflationsrate und
  2. einer gleichgewichtigen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Produktivitätsfortschritten

Diese Verpflichtung sollte die neue europäische Koordinationsregel für die Tarifverhandlungen in den EAL Sektoren sein. Nur wenn dieses Ziel in ganz Europa nach den jeweiligen Bedingungen realisiert wird, kann Lohndumping ausgeschaltet werden und die weitere Einkommensumverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer gestoppt werden. Deshalb wird diese europäische Koordinationsregel zu einer Leitlinie nationaler und europäischer Tarifpolitik.

Die Gewerkschaften behalten dabei ihre volle Autonomie und Verantwortung dafür, wie sie diesen Verteilungsspielraum für eine Verbesserung von Löhnen/Gehältern und Beschäftigung, für Arbeitszeitverkürzung oder neue Arbeitsorganisation, für Aus- und Weiterbildung, besondere Leistungen wie Vorruhestand oder besondere Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung nutzen. Damit tragen wir nationalen Besonderheiten bzw. den unterschiedlichen Erwartungen der Mitglieder auf nationaler Ebene Rechnung.

- 2.4 Neben der Koordinierung von quantitativen Aspekten der Kollektivvertragspolitik ist auch die Koordinierung qualitativer Elemente für die Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Einheit Europas elementar und unabdingbar.

Die Stärkung der innovativen Kräfte Europas wird in den kommenden Jahren eine der wichtigsten sozio-ökonomischen Herausforderungen bilden. Daher sind Investitionen in Menschen („human resources“), Bildung, lebenslanges Lernen, Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsbedingungen vordringlich. Der EAL-IUL fordert deshalb, in diese qualitativen Elemente viel stärker zu investieren, um den Arbeitnehmern sichere Arbeitsplätze und eine berufliche Karriere zu ermöglichen.

2.5 Neben der Sicherung der Realeinkommen der Beschäftigung und der Beschäftigungsfähigkeit spielen Arbeitszeitverkürzungen in jeder Form weiterhin eine wichtige Rolle,

- um Beschäftigung zu sichern und zu verbessern
- um die Arbeits- und Lebensbedingungen menschengerechter zu gestalten und
- um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mann und Frau besser zu ermöglichen.

Es muss verhindert werden, dass Arbeitszeitverkürzungen zu mehr Stress führen und die Arbeitszeit zum Gegenstand eines innereuropäischen Wettbewerbs wird.

Arbeitszeitverlängerungen sollten verhindert, Wochenendarbeit eingeschränkt, Mehrarbeit abgebaut und durch Freizeit bzw. einen Freizeit- und (in begrenztem Maße) Geldbonus ausgeglichen werden.

Arbeitszeitverkürzungen sind in den Betrieben durch die Betriebsräte bzw. Gewerkschaften zu kontrollieren.

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten muss über Kollektivverträge eingeführt werden.

Die Anzahl a-typischer Arbeitsverhältnisse nimmt zu. Die EAL-IUL Gewerkschaften treten für ihre Begrenzung sowie für ihre vollständige arbeits- und tarifrechtliche Gleichstellung mit den Normalarbeitsverhältnissen ein.

2.6 Angesichts der zur Zeit in Europa noch unterschiedlichen Standards tritt der EAL-IUL für die kontinuierliche und schrittweise Anhebung und Angleichung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in der europäischen Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie im Hotel-, Restaurant- und Cateringsektor auf das Niveau der fortgeschrittenen Länder ein. Damit leisten wir einen Beitrag zur gleichgewichtigen Entwicklung aller Regionen in Europa. Das ist wichtig; denn je grösser die sozialen Unterschiede in Europa, zum Beispiel zwischen Nord- und Südeuropa oder zwischen Ost- und Westeuropa sind, umso grösser sind die Gefahren eines sozialen Dumpings.

2.7 Der EAL-IUL strebt die Durchsetzung europäischer Mindeststandards an, die schrittweise angehoben werden. Bei der Festlegung dieser Mindeststandards gilt die Regel, dass die von Vollzeitbeschäftigten erzielten Mindeststandards die volle Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben des jeweiligen Landes gewährleisten müssen.

Wie auf nationaler Ebene so gibt es auch auf europäischer Ebene zwei Möglichkeiten, soziale Mindeststandards durchzusetzen:

- a) durch europäische Gesetze
- b) durch europäische Rahmenverträge der Tarifparteien.

Entscheidend ist für uns, wie wir die besten Regelungen durchsetzen können.

Aber wo immer und wann immer möglich bevorzugen wir als Gewerkschaften tarifvertragliche Lösungen. Wir verfolgen also mit einer Koordination nationaler Tarifpolitiken bzw. mit dem Abschluss europäischer Rahmenvereinbarungen das Ziel, Mindeststandards festzulegen und diese Schritt für Schritt anzuheben. Aufgabe europäischer Rahmenverträge ist es nicht, nationale Tarifverträge zu ersetzen, sondern diese sinnvoll zu ergänzen. Europäische Rahmenverträge sind ein notwendiger Schutzwall für die nationalen Tarifverträge gegen unbegrenztes grenzüberschreitendes Sozialdumping.

Dabei sind wir auf europäischer Ebene umso erfolgreicher, je stärker und erfolgreicher die nationalen Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik sind. Die nationalen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Gewerkschaften bleiben deshalb auch in Zukunft voll erhalten.

Neu ist, dass es jetzt auch eine gemeinsame europäische Verantwortung und Politik gibt, um die hohen nationalen Standards auch in Zukunft durch europäische Mindeststandards abzusichern und zu erhalten, die durch Angleichung von unten nach oben Schritt für Schritt die Gefahren der Lohn- und Sozialkonkurrenz verringern helfen sollen.

2.8 Wir beobachten seit Jahren zwei Entwicklungen in der Tarifarbeit und –politik in Europa:

- a) einen Trend zu einer stärkeren Dezentralisierung durch Verlagerung von Verhandlungskompetenzen von Gewerkschaftsbünden zu sektoriellen Verbänden bzw. von der sektoriellen Ebene auf die Unternehmens- und Betriebsebene sowie
- b) einen Trend zu europäischen Rahmengesetzen und –regelungen von Mindeststandards.

Beide Entwicklungen widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich. Entscheidend ist, die verschiedenen dezentralen und zentralen Verhandlungsebenen so in ein intelligentes Verhältnis zueinander zu bringen, dass für die Arbeitnehmer die besten Ergebnisse erzielt werden können.

Tarifpolitik in Europa muss basisnah verfasst, sie muss betrieblich, regional und national handlungsfähig gegliedert und europaweit wirksam koordiniert sein.

2.9 Ein funktionierendes europäisches Tarifvertragssystem setzt ein funktionierendes Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht voraus. Das haben wir zur Zeit nicht. Der soziale Dialog auf europäischer Ebene ist zwar ein wichtiger Schritt, der weiterentwickelt werden muss, aber er reicht bei weitem nicht aus. Wir brauchen echte Verhandlungsstrukturen und wir brauchen vor allem die volle Anerkennung transnationaler Rechte im EU-Vertrag, welche ein europäisches Recht auf Koalitionsfreiheit sowie ein Recht auf autonome Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsaktionen einschliesslich Streiks einschliessen müssen.

2.10 Wirksame Tarifpolitik braucht auch eine starke Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen. Der EAL-IUL tritt deshalb für eine europäische Unternehmensverfassung ein, die den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen klare Rechte auf Information, Konsultation und Mitbestimmung einräumt und den Gewerkschaften eine aktive Rolle ermöglicht

Der EAL-IUL wird deshalb weiterhin am Aufbau eines europaweiten Systems industrieller Beziehungen arbeiten, in dem die Europäischen Betriebsräte eine aktive Rolle spielen. Der EAL-IUL fordert die Verbesserung der EBR-Richtlinie und arbeitet am Ausbau der EBR als starker Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Transnationalen Konzernen. Tarifverhandlungen bilden allerdings die Schlüsselkompetenz der Gewerkschaften. Tarifverträge müssen deshalb auch in Zukunft Vorrang haben. Diese unterstützen die EBR in ihrer wichtigen Arbeit

- 2.11 Nur in einem System europäischer industrieller Beziehungen, das von einer starken europäischen Gewerkschaftsbewegung, einer europäisch koordinierten Tarifpolitik und einer europäischen Unternehmens- und Betriebsverfassung mit Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsmitwirkung getragen wird, können die Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten werden.

### **3. EAL-IUL Massnahmen zur Koordination der Tarifpolitik**

Zur Umsetzung einer Koordination ergreift der EAL-IUL zunächst folgende Schritte:

- 3.1 Wir wissen nach wie vor zu wenig über die in den verschiedenen Ländern geltenden sektorspezifischen Arbeits- und Sozialbedingungen. Wir müssen deshalb noch stärker einen Vergleich bestimmter nationaler Tarifbedingungen durchführen, und zwar
- auf Konzernebene – in den EBR
  - auf Branchenebene – in den EAL-Branchenausschüssen

Wir sollten dabei die jeweils geltenden besten Bedingungen („best practices“) identifizieren, an denen sich die Mitgliedsorganisationen orientieren können.

- 3.2 Wir müssen ein System gegenseitiger Tarifberichterstattung aufbauen, mit dem sich die Mitgliedsorganisationen gegenseitig über ihre tarifpolitischen Ziele, Konzepte, Forderungen und Ergebnisse unterrichten.

- 3.3 Die Mitgliedsorganisationen im EAL-IUL (incl. der Mitgliedsorganisationen in MOE) sollten unter Berücksichtigung der Verantwortung der nationalen Organisationen im Bereich der nationalen Tarifverhandlungen einen gemeinsamen Grundkonsens in wichtigen tarifpolitischen Zielen und Forderungen für die einzelnen Sektoren herstellen. Zu diesem Zweck sollten auch Ansätze zu regionalen und bilateralen Kooperationen in der Tarifpolitik intensiviert werden, z.B. durch

- gegenseitige bilaterale Informationen
- gemeinsame Tarifkonferenzen
- gegenseitige Teilnahme an Tarifkommissionsitzungen
- grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

In einem weiteren Schritt können Tarifbewegungen auch inhaltlich und zeitlich abgestimmt und synchronisiert werden.

- 3.4 Aufgrund der zum Teil sehr unterschiedlichen Bedingungen in den sehr heterogenen EAL-Sektoren ist die Koordination im wesentlichen auf Branchenebene - zum Teil auch auf Konzernebene durchzuführen.

- 3.5 Die EAL-IUL Mitgliedsorganisationen unterstützen die mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften beim Aufbau effektiver Tarifstrukturen und bei der Durchsetzung sozialer Verhaltensgrundsätze in TNK in diesen Ländern.
- 3.6 Die EAL-IUL Mitgliedsorganisationen prüfen die Möglichkeiten, gemeinsame europäische Aktionen bzw. Kampagnen zur Durchsetzung gemeinsamer gewerkschaftlicher Ziele durchzuführen und neue gemeinsame europaweite Durchsetzungs- und Kampfformen zu entwickeln.
- 3.7 Im Falle von Arbeitskämpfen unterstützen sich die EAL-Gewerkschaften durch umgehende gegenseitige Information und gemeinsame Solidaritätsaktionen. Bei Streiks in anderen Ländern verpflichten sich die Mitgliederorganisationen, Streikbruch im eigenen Land mit allen Mitteln zu verhindern.
- 3.8 Der EAL-Verhaltenskodex, den die III. Regionalkonferenz beschlossen hat, ist unbedingt einzuhalten.
- 3.9 Ein neu einzurichtender tarifpolitischer Koordinationsausschuss des EAL-IUL wird die Umsetzung dieser Grundsätze und Maßnahmen fördern und der Exekutive regelmäßig Bericht erstatten.

*Beschlossen von der EAL-IUL Exekutive am 8./9. Juli 1999 in Luxemburg*