

EZA Projektkoordinierung 2015

Erfolgreicher sozialer Dialog in Europa – Kriterien, Werte und Implementierung





Mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter
www.eza.org

Autor: Volker Scharlowsky

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Druck: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Stand: März 2016

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	7
Rahmen der Projektkoordinierung	8
1 Einleitung	9
1.1 Beschreibung des Themenfeldes	9
1.2 Rechtliche und organisatorische Ausgangspunkte sozialen Dialogs im EU-Raum	9
1.3 Aufgaben der Projektkoordinierung	11
2 Berücksichtigte Maßnahmen	12
2.1 Startseminar: Schwerpunkte des Europäischen Sozialen Dialogs	12
2.2 Seminar: Die Bedeutung des sozialen Dialogs im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	12
2.3 Seminar: Umsetzung guter Kriterien des sozialen Dialogs mithilfe von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen des öffentlichen Sektors und öffentlichen Betrieben	14
2.4 Seminar: Verbesserung des sozialen Dialogs und der Beteiligung der Arbeitnehmer durch verbindliche Transnationale Abkommen in den Ausschüssen für den europäischen sozialen Dialog und in multinationalen Unternehmen	16

2.5	Seminar: Die Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Förderung würdiger Arbeit	18
3	Zusammenführung von Ergebnissen	21
4	Quellen	24

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Freunde,

die Stärkung des sozialen Dialogs in Europa ist erklärtes Ziel der Europäischen Kommission von Präsident Jean-Claude Juncker, der hierzu eine Reihe von politischen Initiativen im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester auf den Weg gebracht und von einem „Neustart“ gesprochen hat.

EZA hat im Bildungsjahr 2015 eine Seminarreihe durchgeführt, mit der der Zustand des sozialen Dialogs auf europäischer und nationaler, sektoraler und thematischer Ebene anhand von ausgewählten Fragestellungen analysiert werden sollte. Dabei wurde deutlich, dass die jeweiligen nationalen Ausgangslagen für einen „Neustart“ sehr unterschiedlich und in Mittel-, Ost- und Südosteuropa deutlich ungünstiger als in anderen Regionen Europas sind.

In den fünf Seminaren der Projektreihe äußerten Arbeitnehmervertreter aus allen Ländern und aus unterschiedlichen Branchen einen großen Bedarf an Capacity Building und anderen Bildungsmaßnahmen, den Wunsch nach einer Europäisierung der gewerkschaftlichen Arbeit als Antwort auf die Globalisierung von Produktion und Handel und die Einschätzung, dass Kollektivverhandlungen ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern seien.

Mit der Seminarreihe wurde ein dreijähriger Zyklus von Projektkoordinierungen zu der Gesamthematik abgeschlossen. Parallel hierzu wurde von EZA gemeinsam mit HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving ein Forschungsprojekt zum Thema „Bedingungen und Kriterien für den sozialen Dialog in Europa aus Arbeitnehmersicht“ durchgeführt, dessen Ergebnisse als Buch veröffentlicht und in Seminaren des EZA-Bildungsprogramms vorgestellt wurden.

Mein besonderer Dank gilt Volker Scharlowsky, der die Seminarreihen in den zurückliegenden drei Jahren leitete, inhaltliche und methodische Impulse (auch für thematisch orientierte Betriebsbesuche) gab, die Auswertung der Ergebnisse vornahm und den hier vorliegenden Abschlussbericht verfasst hat. Ferner möchte ich den beteiligten Mitgliedorganisationen für die gute, ergebnisorientierte Zusammenarbeit danken. Die Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission unterstützte unsere Aktivitäten inhaltlich und finanziell.

Mit den Ergebnissen und Handlungsempfehlungen dieser Broschüre möchten wir Arbeitnehmerorganisationen und deren Multiplikatoren Anregungen für ihre tägliche Arbeit geben und würden uns über Vorschläge und Kommentare zu diesen für alle Arbeitnehmer in Europa drängenden Fragen sehr freuen.

Sigrid Schraml

Generalsekretärin EZA

Einleitung

Nachstehend lege ich den Bericht zur von Ende 2014 bis Anfang 2016 durchgeführten Projektkoordinierung für den Themenschwerpunkt vor. Für mich persönlich schließt er an die Erfahrungen aus den beiden vorhergehenden Projektkoordinierungen mit den Themen „Gewerkschaftsstrategien zur Förderung guter Arbeitsverhältnisse in einem sich wandelnden industriellen Umfeld“ (2014) und „Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns in Europa in und nach der Krise: Herausforderungen, strategische Ansätze, Selbstverständnis und Positionierungen“ (2013) an, ergänzt sie aber mit veränderten Themen, teils weiteren Beteiligten und zusätzlichen Erkenntnissen, die in Zusammenfassung und Schlussfolgerungen eingegangen sind. Alle Projektkoordinierungsberichte sind in der EZA-Publikationsreihe „Beiträge zum sozialen Dialog“ erschienen.

Gleichzeitig ist der Bericht Gelegenheit, allen Akteuren aus den ausrichtenden Organisationen, dem Kreis der teilnehmenden Personen und dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Königswinter für die gute Kooperation zu danken. Ohne diese Zusammenarbeit und Unterstützung wäre die Tätigkeit nicht möglich gewesen.

Dieser Bericht basiert auf den Veranstaltungsteilnahmen, begleitenden Vor- und Nachdiskussionen sowie den jeweiligen Tagungsmaterialien. Eingeflossen sind in den Berichtszyklus auch Erfahrungen aus einer von EZA unterstützten Konferenz zu „30 Jahre(n) Sozialer Dialog“ – März 2015 in Brüssel – und der zwischenzeitlich publizierten Studie von HIVA zum sozialen Dialog sowie die Stellungnahme von EZA zum sozialen Dialog zum selben Thema und zuletzt die 6. Europäische Soziale Woche in Doorn (Niederlande). Damit wird ein Netz an Diskussionen und Veranstaltungen deutlich, in das die hier im Mittelpunkt stehenden Veranstaltungen eingebunden waren.

Berlin, März 2016



Rahmen der Projektkoordinierung

Dieser Bericht fasst Ergebnisse, Erkenntnisse und daraus resultierende Schlussfolgerungen aus der Arbeit zur Projektkoordinierung zum Themenfeld „Implementierung von guten Kriterien des Sozialen Dialogs“ im Rahmen der von EZA durchgeführten Seminare zusammen.

Die Veranstaltungsreihe beginnt mit dem Auftakt im Rahmen des jährlichen EZA-Startseminars – hier November 2014 in Budapest – und endet mit der letzten einbezogenen Tagung im Februar 2016 in Lissabon (vgl. die Übersicht in 2.).

Prägnant und teils in Querverweisen und Diskussionsbeiträgen während der Seminare angesprochen, ist der europäische Rahmen, in dem diese Tagungen stattfanden. Zeitlich nahe zum Startseminar Ende 2014 kündigte EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker einen Neustart im Europäischen Sozialen Dialog an, im Frühjahr 2015 bestand das europäische Instrumentarium 30 Jahre – EZA würdigte dies mit einer großen Tagung. Und seit Herbst 2015 kann auf die mittlerweile vorliegenden Ergebnisse des Projekts „Bedingungen und Kriterien für den sozialen Dialog in Europa aus Arbeitnehmersicht“¹ zurückgegriffen werden. Dabei handelt es sich um eine Studie, teils in Seminaren begleitend erhoben, die im Auftrag von EZA entstand.

Der hohe Informations- und Diskussionsbedarf zum europäischen wie jeweils nationalen sozialen Dialog wurde deutlich, aber auch die Vorstellungen bzw. Wünsche, diese Handlungs- und Diskursstruktur weiter zu entwickeln, insbesondere europäische Arbeitnehmerorganisationen durchsetzungsfähiger zu machen. Weiterer Qualifizierungsbedarf wurde angesprochen.

1 Van Gyes, G./Van Peteghem, J./De Spiegelaere, S.: Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe – the Workers Perspective, Aachen, 2015, herausgegeben von EZA

1 Einleitung

1.1 Beschreibung des Themenfeldes

Im Mittelpunkt des Aufgabenbereiches resp. Themas steht der Umgang mit dem sozialen Dialog aus Arbeitnehmersicht – europaweit und national, sektoral oder themenzentriert. Neben immer wieder erforderlichen Basisinformationen – um insbesondere einen vergleichbaren Diskussionsstand in den Seminaren zu erlangen – geht es dabei um die jeweiligen Erfahrungen und um die praktische Handhabung. Diese Seminare können also, das ist ein Ergebnis im Rückblick, durchaus als „Schule des sozialen Dialogs“ betrachtet werden.

„Gute Kriterien des sozialen Dialogs“ bedeutet dabei auch, die Frage zu diskutieren, wie der in den EU-Mitgliedsländern extrem unterschiedliche Zustand sozialen Dialogs generell verbessert und insgesamt aufgewertet werden kann.

1.2 Rechtliche und organisatorische Ausgangspunkte sozialen Dialogs im EU-Raum

Die Strukturen der EU erfordern in erster Linie einen formalisierten und professionalisierten Dialog der Sozialpartnerorganisationen und Dialog-Formen mit den Institutionen der Europäischen Union. Grundlage sind die Artikel 152, 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Sie verweisen auf die Verknüpfung von EU-Entscheidungsprozessen mit den Aktivitäten der europäischen Sozialpartner und auf die Akzeptanz von autonomen Sozialpartnervereinbarungen.

Die EU hat mit dem Ausschuss für den sozialen Dialog das „wichtigste Gremium für den zweiseitigen sozialen Dialog zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene²“. Kommissionspräsident Juncker hat zudem mit dem Amtsantritt Ende 2014 Initiativen für eine Verbesserung bzw. einen „Neustart“ des Europäischen Sozialen Dialogs initiiert.

Nationale Dialogformen sind vielgestaltig und sollen der konkreten Ausgestaltung von Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie teils auch der Kollektivvereinbarungen dienen. Auch politische Traditionen oder jeweils aktuelle Regierungspolitiken spielen eine Rolle. Zudem sind Dichte und Regelungstiefe von Kollektivvereinbarungen sehr unterschiedlich. Dazu zählen Tarifverträge, Mindesteinkommensregelungen, Schlichtungsregelungen und weitere Sozialpartnervereinbarungen.

Schließlich sind Europäische Betriebsräte (EBR) zu nennen. Die tatsächlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind aber in der Regel geringer als die Wissens- und Informationsstände. Zudem sind viele mögliche EBR nicht gebildet.

Über die EU hinaus weisen die Strukturen und Handlungsmöglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die praktisch weltweit über Beobachtungs-, Handlungs- und Direktiveninstrumente (ILO-Normen) verfügt, aber letztlich von der Akzeptanz der Regierungen abhängt.

2 Europäische Kommission, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=de>, abgerufen am 02.05.2015

1.3 Aufgaben der Projektkoordinierung

Die Projektkoordinierung begleitet und unterstützt konkrete Vorhaben und formuliert im Nachgang eigene Erkenntnisse. Projektkoordinierung ist weder eine Form indirekter Projektleitung noch werden auf diesem Wege etwa Zielvorgaben gemacht. Sie ist auch nicht als Supervision oder Evaluierung vorgesehen.

So wird den durchführenden Organisationen einerseits das Angebot einer veranstaltungsvorbereitenden spezifischen Beratung resp. Unterstützung gemacht, andererseits werden übergreifende Absprachen, Kontakte – auch gegebenenfalls ReferentInnenkontakte – und eine erste Dokumentation der einzelnen Veranstaltungen möglich, nicht zuletzt durch einen in der Regel erstellten Kurzbericht. Außerdem sind durch die personelle Kontinuität bei Bedarf inhaltliche Rückbezüge zu jeweils durchgeführten Seminaren, bei dem Themenkomplex auch mehrjährig zurückgreifend, möglich.

Die Arbeitsphase begann mit dem EZA-Startseminar vom November 2014 in Budapest und endet mit Vorlage dieses die Koordinierungsphase beendenden Berichts vom März 2016.

2 Berücksichtigte Maßnahmen

2.1 Startseminar: Schwerpunkte des Europäischen Sozialen Dialogs

Termin: 27.-28.11.2014

Veranstalter: MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége)

Tagungsort: Budapest, Ungarn

Im Rahmen des Startseminars konnte mit den Projektträgern und Seminarverantwortlichen ein erster Kontakt hergestellt werden. Dies war sinnvoll, um frühzeitig einige Absprachen zu organisieren.

Zudem standen Grundfragen des sozialen Dialogs im Mittelpunkt, so mit dem Referat des Projektkoordinators unter dem Titel „Stärkung des sozialen Dialogs in Europa – Notwendigkeiten; Perspektiven und Entwicklung“.

2.2 Seminar: Die Bedeutung des sozialen Dialogs im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Termin: 21.-24.09.2015

Veranstalter: Recht & Pflicht

Tagungsort: Elewijt, Belgien

Mit methodisch anspruchsvollen Tagungsteilen durchgeführte Veranstaltung zur Diskussion von Wirklichkeit und Zielsetzungen in der gewerkschaftlichen Genderpolitik, nicht zuletzt auch am Beispiel von Elternurlaub.

Ablauf und zentrale Themen

Die Teilnehmer kamen schwerpunktmäßig aus Belgien und den Niederlanden sowie Süd- und Osteuropa. Geleitet wurde das Seminar weitgehend von Rein de Tremerie (ACV), die auch inhaltlich einführte.

Zentrale Fragen der Gender-Debatte – Einkommensbenachteiligungen, Karriereeinschränkungen – standen im Mittelpunkt, häufig auch an Fragen zu Formen und Zielsetzungen von Elternurlaubsregelungen ausgerichtet.

Bemerkenswert war das Vorhaben, stärkere TeilnehmerInnen-Einbindung durch Interaktions-Methoden trotz simultaner Übersetzung zu erreichen.

Diskussionsschwerpunkte

Genderthemen und die tief verwurzelten begleitenden Einstellungen vieler Menschen waren ein Schwerpunkt des ersten Teils. Stereotypen und ihre breite Verankerung, langsame Einstellungswechsel und Einstellungsentwicklungen sowie ökonomische und soziale Benachteiligungen im Überblick gehörten dazu.

Einen zweiten Schwerpunkt bildete das Zusammentragen und Darstellen regionaler Situationen, wobei Frauenerwerbstätigkeit und Elternurlaubsregelungen relativ häufig in den Blick kamen: deutlich der Unterschied zwischen den Ansätzen, eher Mutterschutz resp. paritätische Elternbeteiligung zu praktizieren (Süd-/Osteuropa versus West-/Nordeuropa).

2.3 Seminar: Umsetzung guter Kriterien des sozialen Dialogs mithilfe von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen des öffentlichen Sektors und öffentlichen Betrieben

Termin: 24.-26.09.2015

Veranstalter: EUROFEDOP (Europese Federatie van het Overheidspersoneel)

Tagungsort: Ljubljana, Slowenien

Die EUROFEDOP-Tagung verknüpfte Diskussionen um den sozialen Dialog im öffentlichen Sektor mit einer betriebsnahen Phase in einem Krankenhaus zur Konkretisierung sozialen Dialogs. Zudem wurde in Arbeitsgruppen die jeweilige Thematik vertieft.

Ablauf und zentrale Themen

Vier Tagungsblöcke strukturierten die Veranstaltung von EUROFEDOP. Dabei wurden im Eröffnungsblock neben grundsätzlichen Bemerkungen und Einleitungsworten drei Einstiegsreferate zu den unten ausführlicher beschriebenen Themen gehalten. Die drei nachfolgenden Tagungsabschnitte boten jeweils eine Informationsphase – beim ersten Abschnitt betrieblich in einem Krankenhaus – vor einer Arbeitsgruppenzeit und abschließender Berichterstattung bzw. Zusammenfassung im Plenum.

Die Themenschwerpunkte waren betriebliche Praxiserfahrungen, unternehmensbezogene/gewerkschaftliche Erkenntnisse und eher grundsätzliche Einordnungen des sozialen Dialogs.

Ausgesprochen positiv waren die methodischen Ansätze mit Betriebstermin und Gruppendiskussionen, nach Sprachen geteilt.

Diskussionsschwerpunkte

Stavroula Demetriades (leitende Programmmanagerin EUROFOUND) charakterisierte betriebliche Vertretungskulturen von „intensiv und vertrauensvoll“ bis „begrenzt und konfliktär“. Sie kündigte zugleich an, dass die Institution sich verstärkt um den öffentlichen Sektor und dessen Erforschung kümmern werde. Emmanuelle Perin (Katholische Universität Löwen, Institut für Arbeitswissenschaften) beschrieb auch die Entstehungsgeschichte des sozialen Dialogs und stellte nach und nach verstärkten Einfluss auf die Politik heraus. Sie legte konkrete Auswirkungen dar, beispielsweise durch die Identifikation von Einrichtungen, die bei grenzüberschreitenden Arbeitsaufnahmen nicht korrekt arbeiten. Adam Pokorny (Referatsleiter, Europäische Kommission) betonte die Zielsetzungen der Kommission, aber auch, dass der soziale Dialog nicht in allen Staaten gut entwickelt sei. Soziale Fairness und gegenseitiges Vertrauen sieht er als Kernziele an.

Die drei folgenden Halbtagesphasen – dabei mit einer Sozialpartnerdiskussion im Zentralen Krankenhaus – vertieften die Themenfelder, sprachen auch die jeweils landesspezifischen Situationen an und boten teils vielfältige Hinweise, auch aus deutscher Sicht. So wurde mehrfach verdeutlicht, dass insbesondere im Post- und Telekommunikationsbereich die Post-Nachfolgeunternehmen eine wirtschaftlich starke Stellung in Süd- und Osteuropa aufgebaut haben, aber in der Regel mit kritisierten Sozialpartnerstrategien (defizitäre Mitbestimmungsstrukturen) und oft schlechten Arbeitsbedingungen.

Mit Blick auf staatliche Einflüsse wurden der unzulässige Einfluss auf die Gewerkschaften und die schwachen Sozialpartnerkontakte in Kroatien verdeutlicht.

Zudem wurde mehrfach moniert, dass in der EU die Idee sozialen Dialogs begrenzt und ausgehöhlt werde, wenn auf Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsseite ein reines Mehrheitsprinzip angewendet werde.

Abschließend bündelte EUROFEDOP-Präsident Fritz Neugebauer die Erkenntnisse und warb noch ausdrücklich für weiter verstärkte internationale Arbeit. Dabei sollten auch die unter schwierigsten Bedingungen arbeitenden GewerkschafterInnen (mit Blick auf Süd-/Osteuropa) nicht mutlos werden. Soziale Partnerschaft bleibe ein wichtiger Parameter für die soziale Entwicklung in der EU, die aber ihre solidarischen Grundsätze nicht vergessen dürfe, für die ab 1985 die Ideen sozialer Marktwirtschaft und sozialen Dialogs auf europäischer Ebene prägend hätten werden sollen.

Ergebnisse und zukünftige Aufgaben

Ein Ziel ist eine Fortsetzung und Weiterentwicklung der Arbeitsweisen des sozialen Dialogs. Zudem soll für die Länder, in denen soziale Partnerschaft schlecht bzw. kaum funktioniert, ein zusätzliches Angebot geschaffen werden, zum Beispiel im Rahmen des Capacity Buildings. Verbandskonkurrenzen sollen als problematisch verstärkt thematisiert bzw. bearbeitet werden.

2.4 Seminar: Verbesserung des sozialen Dialogs und der Beteiligung der Arbeitnehmer durch verbindliche Transnationale Abkommen in den Ausschüssen für den europäischen sozialen Dialog und in multinationalen Unternehmen

Termin: 18.-21.11.2015

Veranstalter: BIE int. / ACV-BIE (Bouw-Industrie & Energie International / Algemeen Christelijk Vakverbond bouw – industrie & energie)

Tagungsort: Houffalize, Belgien

Ablauf und zentrale Themen

Neben einem Schwerpunkt zur Darstellung und Diskussion der verschiedenen Formen des sozialen Dialogs wurden umfassend gewerkschaftliche und betriebliche Erfahrungen präsentiert und diskutiert. Dazu gehörte ein Praxis-Einblick in einer Produktionsstätte eines internationalen Konzerns (L'Oréal).

Diskussionsschwerpunkte

Einleitend verdeutlichte Bogdan Hossu (Vorsitzender Cartel Alfa und EZA-Vizepräsident) den Wert internationaler Kooperationsveranstaltungen, verdeutlichte aber auch einige politische Dimensionen, wie den Mangel an Transparenz internationaler Strukturen (Verhandlungen zu TTIP, internationale Arbeitsmärkte).

Fons De Potter (Vize-Präsident ACV-BIE) und Bert Van Der Spek (Internationaler Sekretär CNV Vakmensen) die Bedeutung internationalen Networkings hervor und die Notwendigkeit der Kooperation um Gewerkschaftskraft zu bündeln.

Im Mittelpunkt des ersten Veranstaltungsabschnitts stand die Praxis des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene aus verschiedenen Sichtweisen bzw. Branchen. Dies wurde sowohl aus gewerkschaftlicher Sicht als auch anhand betrieblicher Beispiele verdeutlicht. Die Rolle europäischer Betriebsräte (EBR) wurde ausführlich thematisiert.

Inhaltlich bildete die Rolle internationaler Vereinbarungen und Handlungsmöglichkeiten am Beispiel der ILO eine Verknüpfung, denn, so wurde verdeutlicht, gibt es außerhalb der gewerkschaftlichen resp. unternehmensbezogenen Strukturen damit eine weitere Perspektive zur Gestaltung von

Beteiligungs- und insbesondere Arbeitsbedingungen. Luc Cortebeeck (Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der ILO) konnte anhand ausgewählter Beispiele zeigen, wie – zum Beispiel in Katar – durch den Einsatz der ILO-Instrumente Arbeitsbedingungen durchaus verbessert werden können.

Sektorspezifische Beiträge (Chemie, Bau, Grafische Industrie) und regionale Aspekte, auch zur informellen Wirtschaft, zeigten differenzierte Vorgehensweisen. So wurden das tatsächliche Procedere, aber auch die jeweiligen Beschränkungen bzw. Begrenzungen gewerkschaftlichen Handelns deutlich.

Ergebnisse und zukünftige Aufgaben

Anhand der Darstellung von ILO-Möglichkeiten und auch der Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften wurde deutlich, dass diese stärker thematisiert und herausgestellt werden sollten.

Im gleichen Rahmen wurde auch deutlich der Qualifizierungsbedarf herausgestellt, um Rechte bzw. Möglichkeiten durch ArbeitnehmerInnen und deren Organisationen nutzen zu können. Dies gilt auch für die Kooperation mit den ILO-Institutionen.

2.5 Seminar: Die Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Förderung würdiger Arbeit

Termin: 25.-28.02.2016

Veranstalter: CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres)

Tagungsort: Lissabon, Portugal

Ablauf und zentrale Themen

Anhand grundsätzlicher Beiträge und praktischer Beispiele wurde in den Plenumsphasen die Frage diskutiert, wie und zu welchem Ziel Arbeitnehmer Einfluss verbessert werden kann. Süd-, mittel- und osteuropäische Erfahrungen standen im Mittelpunkt. Deutlich wurde dabei der Zusammenhang von organisatorischen Kompetenzen resp. Organisationskraft und würdiger Arbeit mit angemessenen Arbeits- und Einkommensverhältnissen.

Diskussionsschwerpunkte

In einleitenden Beiträgen und einer ersten Round Table Runde wurde die Situation zur Gestaltung kollektiver Vereinbarungen dargestellt und analysiert. Das Paradox ist die allgemeine breite Zustimmung zu sozialem Dialog und die gegenläufige Realität. Diese ist oft geprägt durch fehlende kollektive Vereinbarungen und große Probleme bei der Fortschreibung bzw. Weiterentwicklung von Regelungen, so auch bei den traditionell gut organisierten portugiesischen Banken.

Nationale historische, wirtschaftliche und auch kulturelle Unterschiede sowie Arbeitsmarktpolitiken, die Arbeitnehmerrechte und kollektive Vereinbarungen beschränken oder erschweren, führen den europäischen Wirtschaftsraum nach gewerkschaftlicher Erfahrung und Auffassung nicht zusammen, sondern erschweren den Kampf gegen Armut.

Als ein alles in allem positives Beispiel gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb und über Grenzen hinweg wurde die Arbeit im Volkswagen-Werk Poznan und auch die internationale Kooperation, insbesondere mit der IG Metall und dem Wolfsburger VW-Betriebsrat vorgestellt.

In den Panel-Diskussionen wurde deutlich, dass einerseits sich Gewerkschaften lokal und regional bzw. betrieblich schwer tun, Boden zu gewinnen. Andererseits gibt es weitere Handlungsmöglichkeiten bei der Interessenvertretung. Gegenüber und mit europäischen Akteuren bzw. Institutionen besteht in der Regel noch zu viel Zurückhaltung.

Gesundheit und Gesundheitsmanagement wurden als spezifisches Thema kollektiver Vereinbarungen bearbeitet. So berichtete Jelena Soms (Litauen) über betriebliche Gesundheits- und Fürsorge-Komitees. Gesunde Lebensweisen und ein innerbetriebliches Konfliktmanagement gehören zu den Strukturen in diesem international agierenden Unternehmen, ebenfalls Hilfen bei Stress und Mobbing.

Ergebnisse und zukünftige Aufgaben

In den abschließenden Diskussionen wurde bedauert, dass die europäischen Gewerkschaften und ihre Bünde nicht stark genug seien, um bessere Rechte auf europäischer Ebene durchzusetzen.

Außerdem wurden Strategien formuliert. So sollen europaweite Streikaktionen möglich werden, europäische Vereinbarungen zu Besteuerung und Arbeitnehmerrechten sollen geschaffen werden, international aufgestellte Unternehmen gewerkschaftlich besser betreut werden.

Zudem wurde deutlich, dass das Instrument von Kollektivvereinbarungen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen bietet, nicht zuletzt im Feld von Arbeit und Gesundheit.

3 Zusammenführung von Ergebnissen

Thematische Aspekte

Die wichtigsten Schlussfolgerungen der begleiteten Veranstaltungen lassen sich in einige zentrale Aspekte bündeln, die teils auch in den Vorjahren eine Rolle gespielt haben.

Erwartungen an europäische Politik und Gewerkschaftsarbeit

Zentral sind Forderungen bzw. Wünsche und Erwartungen im Hinblick auf eine soziale gerechtere europäische Politik, die oft als zu sehr von Spar- und Kürzungsdiktaten geprägt erlebt wird.

In diesen Kontext gehört auch das Bedauern über auf europäischer Ebene unzureichende, vage, wenig konkret durchsetzbare Rechte von ArbeitnehmerInnen.

Zentral ist aber auch die Erwartung, durchsetzungsstärkere Gewerkschaftspolitik auf europäischer Ebene zu entwickeln. Erwartet wird eine Gewerkschaftsbewegung, die durch abgestimmtes und durchsetzungsfähigeres Agieren den nationalen Organisationen Unterstützung leisten kann.

Die wünschenswerte stärkere Handlungsfähigkeit wurde teils präzisiert. europaweite Kollektivvereinbarungen und zu deren Durchsetzung auch Arbeitskämpfe sollen gewerkschaftliches Instrumentarium werden. Explizit genannt wurden dafür sowohl der Bildungs- und Qualifizierungsbereich als auch der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit.

Methodische Überlegungen zur weiteren Arbeit

Mehrsprachige Diskussionsveranstaltungen in stärker beteiligungsorientierte Arbeit bzw. Kleingruppen aufzulösen, ist schwierig. Punktuell geschieht dies mit offenbar gutem Erfolg. Gruppen werden entlang der jeweiligen Sprachkompetenz gebildet, der Übersetzungsaufwand wird so vorübergehend reduziert bzw. es kann teils ganz auf Übersetzung verzichtet werden (EUROFEDOP, Ljubljana).

Themenabfragen mit reduzierten und visualisierten Begriffen haben sich als erfolgreich einsetzbar erwiesen. Sie ersetzen keine Diskussionen und begründete Argumentationen, ergänzen aber die Handlungsmöglichkeiten (Recht & Pflicht, Elewijt).

Betriebsbesuche

Tagungsabschnitte, die außerhalb des Seminarorts und im Kontext von Arbeitsstätten durchgeführt werden können, machen Arbeitsbedingungen anschaulich. Sie sind aber auch Gelegenheit, Sozialpartnerbeziehungen realitätsnäher als ausschließlich in einem Seminarraum zu präsentieren.

Krankenhaus Ljubljana

Im Rahmen des Seminars von EUROFEDOP wurde ein Seminarabschnitt im Rahmen eines Betriebsbesuches in ein Krankenhaus verlegt. Teil dieses Tagungsteils war auch eine Darstellung von betrieblichen Sozialpartnergesprächen.

L'Oréal

Eine Produktionsstätte des international agierenden Konzerns konnte von Houffalize aus im Rahmen des BIE int. / ACV-BIE-Seminars besucht werden.

Die zum erheblichen Teil automatisierten Produktionsabläufe, aber auch Informationen aus erster Hand über Frauenförderung und betriebliche Qualifizierung sowie die unternehmensinterne internationale Kooperation machten den Betriebsbesuch zu einem sehr instruktiven Programmteil.

4 Quellen

EZA (Hrsg.): Internetführer von EZA für den Europäischen Sozialen Dialog. Konzeptdokument, Königswinter, 2014, gespeichert unter: http://www.eza.org/fileadmin/system/pdf/Konzeptdokument/Konzeptdokument_2015_DE.pdf (abgerufen 10.02.2015)

Van Gyes, G./Van Peteghem, J./De Spiegelaere, S.: Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe – the Workers Perspective, Aachen 2015, herausgegeben von EZA

Van Peteghem, J.: Best national practices in social dialogue in times of crisis, Präsentation, Budapest, 2015

www.worker-participation.eu

www.ec.europa.eu

www.eza.org