



industriAll – European Trade Union

Eucob@n-Bericht

2013

Inhalt

0	Einführung	4
1	Überblick über die Wirtschaftslage	6
1.1	Produktion und Wirtschaftswachstum.....	7
1.1.1	Gesamt-BIP	8
1.1.2	Pro-Kopf-BIP	9
1.1.3	BIP pro Erwerbstätigen.....	10
1.2	Löhne und Arbeitsproduktivität – Lohnstückkosten	11
1.2.1	Arbeitsproduktivität	11
1.2.2	Reale Lohnstückkosten (RLSK).....	12
1.2.3	Bereinigte Lohnquote	14
1.2.4	Nominale Lohnstückkosten (NLSK).....	15
1.3	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	16
1.3.1	Beschäftigung	17
1.3.2	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.....	18
1.3.3	Arbeitslosigkeit	19
1.3.4	Jugendarbeitslosigkeit	20
1.4	Inflation	21
1.4.1	Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI)	21
1.4.2	Nationale Inflationszahlen.....	23
2	Tarifverhandlungen in der europäischen Fertigungsindustrie 2012–2013.....	23
2.1	Entwicklungen im Metallsektor.....	23
2.1.1	Produktion	23
2.1.2	Beschäftigung	25
2.1.3	Teilnehmer an der Befragung.....	27
2.1.4	Lohnkoordinierungsregel und VOWA.....	34
2.2	Entwicklungen in den Sektoren Bergbau, Chemie und Energie	36
2.2.1	Produktion	36
2.2.2	Beschäftigung	37
2.2.3	Teilnehmer an der Befragung.....	38
2.2.4	Lohnkoordinierungsregel und VOWA.....	42
2.3	Entwicklungen in Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (TBL)	43

2.2.5	Produktion	44
2.2.6	Beschäftigung	47
2.2.7	Teilnehmer an der Befragung.....	48
2.2.8	Lohnkoordinierungsregel und VOWA.....	52
2.3	Entwicklungen im Stahlsektor	53
2.3.1	Produktion	53
2.3.2	Beschäftigung	55
2.3.3	Teilnehmer an der Befragung.....	57
3	Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel.....	64
3.1	Bedeutung korrekter VOWA-Zahlen	64
3.2	Erklärungen von Mitgliedern, die die Lohnkoordinierungsregel nicht erfüllten.....	64
3.3	Fragen zu nationalen Inflationsraten und Arbeitsproduktivität	65
4	Tarifverhandlungskalender für die nächsten Jahre.....	66
5	Erfahrungen mit dem geänderten Fragebogen – Weitere Verbesserungen im Jahr 2014 .	66
5.1	Mindestlöhne	66
5.2	Verbreitung von Öffnungsklauseln.....	68
5.3	Einbeziehung der nationalen Dachverbände	70
5.4	Charakter der Vereinbarung.....	71
5.5	Arbeitskampfmaßnahmen.....	72
6	Schlussfolgerungen.....	72

0 Einführung

Der Eucob@n-Bericht 2013 ist wie im Vorjahr in vier Abschnitte unterteilt.

1. Metall
2. Bergbau/Chemie/Energie
3. Textil/Bekleidung/Leder
4. Stahl

Zur Einführung geben wir einen gesamtwirtschaftlichen Überblick über die Faktoren, die im Zusammenhang mit der Lohnkoordinierungsregel von industriAll stehen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Löhnen und Gehältern, Inflation, Produktivität, Lohnstückkosten und Lohnquote. Angesichts der aktuellen Rekordarbeitslosenzahlen haben wir jedoch auch die jüngsten Wachstums- und Beschäftigungszahlen aufgenommen. Anhand der branchenspezifischen Diagramme in den vier Abschnitten können die Kollegen in den nationalen Verbänden die Entwicklungen in ihren Ländern mit denen der Nachbarländer vergleichen.

Die entsprechenden Sektorausschüsse von industriAll Europe können die Tabellen und Statistiken auch als Hintergrundinformationen für ihre Mitglieder und Arbeitsgrundlage nutzen. Wir weisen jedoch darauf hin, dass nicht für alle Länder Sektordaten zur Verfügung stehen und die Qualität und Zuverlässigkeit der Daten nicht einheitlich ist.

industriAll Europe hat Mitgliedsorganisationen in 37 europäischen Ländern, darunter die 28 EU-Mitgliedstaaten. Wir haben uns in diesem Bericht nur auf Daten von Eurostat und AMECO gestützt. Der Überblick über die Wirtschaftslage ersetzt das makroökonomische Kapitel, das in den Jahren 2007 bis 2012 von den drei Altverbänden beim ETUI in Auftrag gegeben wurde. Die Erläuterungen der Tabellen und Grafiken sind, wie Sie sehen werden, kurz gehalten und leicht verständlich. Wir haben weder versucht, einen vollständigen Überblick über wirtschaftliche Entwicklungen zu geben, noch war es unser Ziel, alle Tendenzen zu analysieren oder alle Begriffe zu erklären.

Der neue Branchenverband hat an die 200 Mitgliedsorganisationen und deckt eine Vielzahl von Industriesektoren ab. Würden sämtliche wirtschaftlichen Aspekte und jedes Detail der Antworten auf unseren jährlichen Fragebogen in den Eucob@n-Bericht aufgenommen, so wäre er über 100 Seiten dick, jedoch keine besonders interessante Lektüre mehr. Daher wurden nur die wichtigsten Informationen und Verhandlungsergebnisse berücksichtigt. Die vollständigen Antworten nach Sektoren, Ländern und Gewerkschaften sind einem separaten Anhang zum Bericht zu entnehmen.

2013 wurde der Fragebogen um einige zusätzliche Fragen zu Mindestlöhnen, Streiks, der Beteiligung der nationalen Dachverbände in den Verhandlungen usw. ergänzt. Es gab auch mehr Multiple-Choice-Fragen, um das Ausfüllen zu erleichtern. Die niedrige Rücklaufquote ist jedoch weiterhin ein Anlass zur Sorge.

Bart Samyn

Stellvertretender Generalsekretär

Erlend Hansen

Politischer Sekretär

1 Überblick über die Wirtschaftslage

Die Gliederung blieb gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen unverändert, nur liegt der Schwerpunkt diesmal mehr auf prozentualen Änderungen, und die Indizes treten in den Hintergrund.

Eine Reihe von Tabellen mit Indizes wurde herausgenommen, da sich ihre Aussage mit denen der Tabellen mit den Änderungsraten in Prozent überschneidet. Auch einige Diagramme zu Entwicklungen von EU-28 und ER-17 (Euroraum) wurden gestrichen. Dadurch konnte im Vergleich zum Vorjahresbericht viel Platz gespart werden. Andererseits gibt es in diesem Bericht mehr Branchenanalysen und auch einen stärkeren Fokus auf Gender-Fragen und demografische Entwicklungen.

Der Überblick über die Wirtschaftslage soll vergleichsweise leicht lesbar und nicht zu akademisch sein. Wir hoffen, damit mehr Leser zu erreichen.

Eine Reihe von Statistiken steht in Bezug zur Lohnkoordinierungsregel von industriAll Europe. Ihr zugehöriges Kriterium für die gewerkschaftliche Lohnpolitik in allen Ländern der Ausgleich der Inflationsrate und die Sicherstellung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivitätszuwachs. Diese Regel bezieht sich auf das Mindestniveau von Lohnerhöhungen und stellt keine Obergrenze dar.

Ziel der koordinierten Tarifpolitik ist es, allen Arbeitnehmern Beschäftigungsentwicklung, faire Einkommen und verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewähren. Die Lohnkoordinierungsregel ist für die Entwicklung der tariflichen Arbeitseinkommen von großer Bedeutung. Wenn der diesbezügliche Spielraum in allen europäischen Ländern die Grundlage für die Tarifverhandlungen bildet, kann Wettbewerb bei Löhnen und Lohndumping vermieden werden.

Tarifverträge müssen sowohl der Inflation als auch dem Anstieg der Arbeitsproduktivität Rechnung tragen. Die konkreten Elemente, die für den Wert der Tarifverträge ausschlaggebend sind, wie die Erhöhung der Kaufkraft durch Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzung, Altersteilzeitmodelle, Vereinbarungen über Ausbildung und Qualifizierung obliegen den nationalen Gewerkschaften.

Die Gründe für die Nichterfüllung der Lohnkoordinierungsregel müssen analysiert werden. Im diesjährigen Fragebogen ist hierzu daher auch eine Frage enthalten. Leider haben wir überraschend wenige Antworten erhalten. Die Analyse der Lohnkoordinierungsregel basiert immer noch ausschließlich auf den nationalen VOWA-Daten (Tariflohnerhöhungen und außertarifliche Elemente) und nicht auf den Gesamtlohnkosten. Aufgrund der vergleichsweise geringen Rücklaufquote und den wenigen Angaben zum Wert des gesamten Vertrages (VOWA) sollte in Zukunft jedoch

eine zusätzliche Berechnung auf Grundlage amtlicher Lohnstatistiken in den Bericht erwogen werden.

1.1 Produktion und Wirtschaftswachstum

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist das Maß für den Marktwert aller offiziell anerkannten Waren und Dienstleistungen innerhalb der geografischen Grenzen eines Landes. Im Großteil Europas herrscht noch wirtschaftliche Stagnation und einige Länder sind noch von der Krise erfasst. Die Konjunktur in der Europäischen Union hat sich 2011 spürbar abgekühlt und 2012 rutschte die Wirtschaft in die Rezession, die 2013 noch anhält.

Das durchschnittliche EU-Bruttoinlandsprodukt ging 2012 um 0,4 % zurück, 2013 stagnierte es bzw. verzeichnete einen minimalen Anstieg von rund 0,1 %.

Die europäischen Länder befinden sich offensichtlich in unterschiedlichen Konjunkturzyklen. Mehr als die Hälfte der EU-Länder (14 von 28) steckt 2012 noch in der Rezession. Der stärkste Konjunkturreinbruch ist in den südeuropäischen und einigen osteuropäischen Ländern zu beobachten. Die meisten der Länder mit Wirtschaftswachstum verzeichneten nur sehr niedrige Zuwachsraten. Zu dieser Gruppe zählten vor allem die westeuropäischen Länder. Die baltischen Staaten allerdings erzielten einen BIP-Zuwachs. 10 der 28 EU-Länder verharrten 2013 noch in der Rezession.

Laut einer Prognose der Europäischen Kommission ist 2014 in der EU mit einer leichten Erholung und einem Wirtschaftswachstum von 1,4 % zu rechnen. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern werden die bereits jetzt geringen Wachstumsraten voraussichtlich sehr niedrig ausfallen.

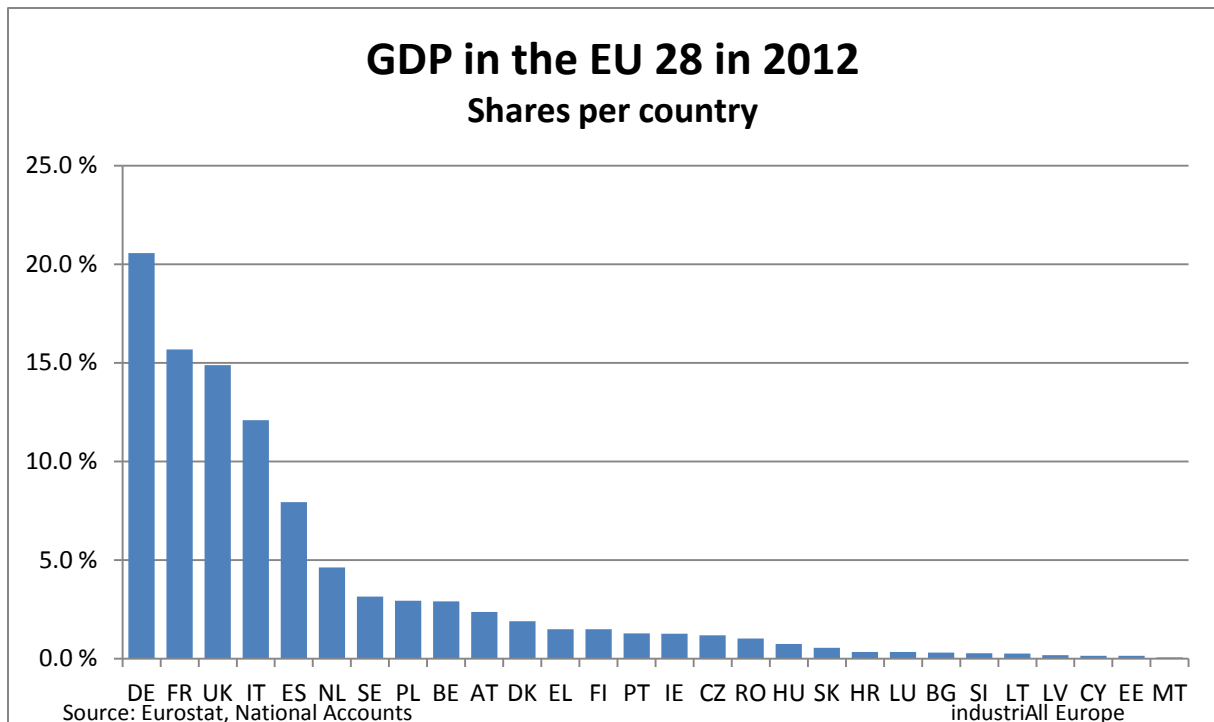
Eurostat: Wachstumsrate des realen BIP – Volumen, Änderung in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	0,4	-4,5	2,0	1,7	-0,4	0,1
ER-17	0,4	-4,4	2,0	1,6	-0,7	-0,5
Belgien	1,0	-2,8	2,3	1,8	-0,1	0,2
Bulgarien	6,2	-5,5	0,4	1,8	0,8	:
Tschechische Republik	3,1	-4,5	2,5	1,8	-1,0	:
Dänemark	-0,8	-5,7	1,4	1,1	-0,4	0,4
Deutschland	1,1	-5,1	4,0	3,3	0,7	0,4
Estland	-4,2	-14,1	2,6	9,6	3,9	:
Irland	-2,2	-6,4	-1,1	2,2	0,2	:
Griechenland	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,4	:
Spanien	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	:

Frankreich	-0,1	-3,1	1,7	2,0	0,0	:
Kroatien	2,1	-6,9	-2,3	-0,2	-1,9	:
Italien	-1,2	-5,5	1,7	0,5	-2,5	:
Zypern	3,6	-1,9	1,3	0,4	-2,4	:
Lettland	-2,8	-17,7	-1,3	5,3	5,2	:
Litauen	2,9	-14,8	1,6	6,0	3,7	3,3
Luxemburg	-0,7	-5,6	3,1	1,9	-0,2	:
Ungarn	0,9	-6,8	1,1	1,6	-1,7	1,1
Malta	3,9	-2,8	3,3	1,7	0,9	:
Niederlande	1,8	-3,7	1,5	0,9	-1,2	:
Österreich	1,4	-3,8	1,8	2,8	0,9	:
Polen	5,1	1,6	3,9	4,5	1,9	:
Portugal	0,0	-2,9	1,9	-1,3	-3,2	:
Rumänien	7,3	-6,6	-1,1	2,2	0,7	:
Slowenien	3,4	-7,9	1,3	0,7	-2,5	-1,1
Slowakei	5,8	-4,9	4,4	3,0	1,8	:
Finnland	0,3	-8,5	3,4	2,8	-1,0	-1,4
Schweden	-0,6	-5,0	6,6	2,9	0,9	1,5
Vereinigtes Königreich	-0,8	-5,2	1,7	1,1	0,3	1,9
Island	1,2	-6,6	-4,1	2,7	1,4	:
Norwegen	0,1	-1,6	0,5	1,3	2,9	0,6
Schweiz	2,2	-1,9	3,0	1,8	1,0	2,0
Montenegro	6,9	-5,7	2,5	3,2	-2,5	:
Mazedonien	5,0	-0,9	2,9	2,8	-0,4	:
Serbien	3,8	-3,5	1,0	1,6	-1,5	:
Türkei	0,7	-4,8	9,0	:	:	:

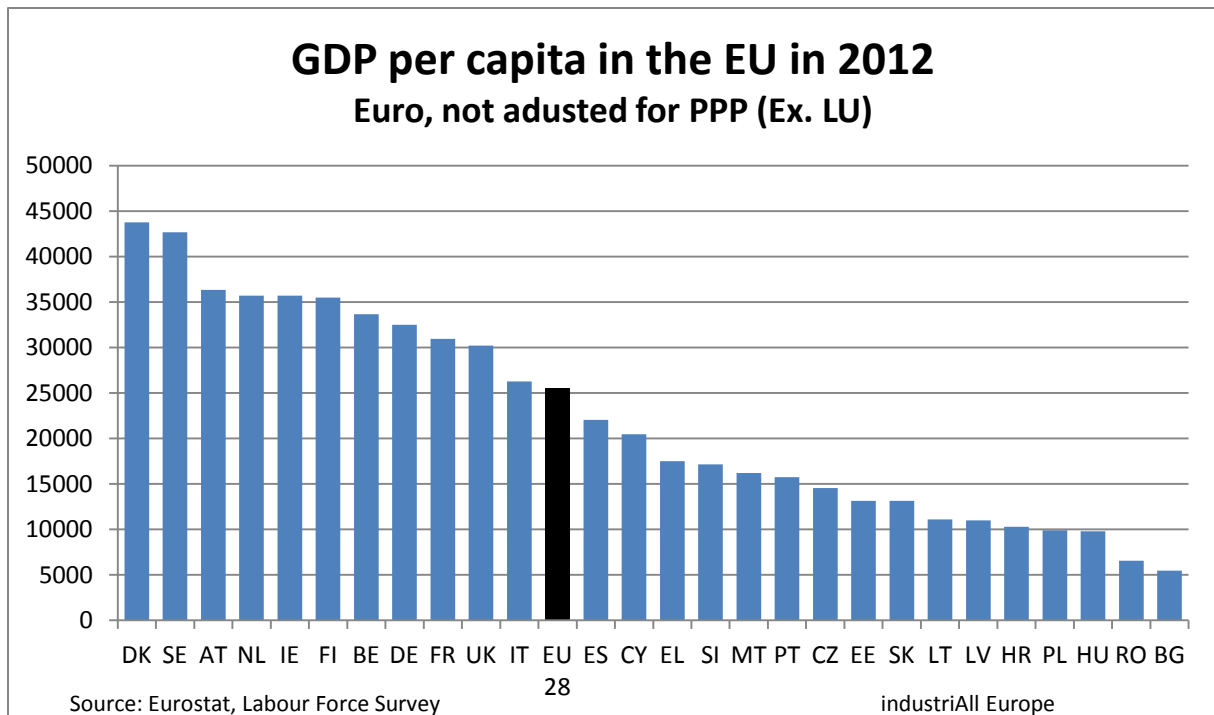
1.1.1 Gesamt-BIP

Die folgende Tabelle zeigt den jeweiligen Beitrag der 28 EU-Länder zum Gesamt-BIP (ca. 13 Billionen €) des Jahres 2012. Mehr als ein Fünftel des Wertes entfällt auf die Produktion in Deutschland.



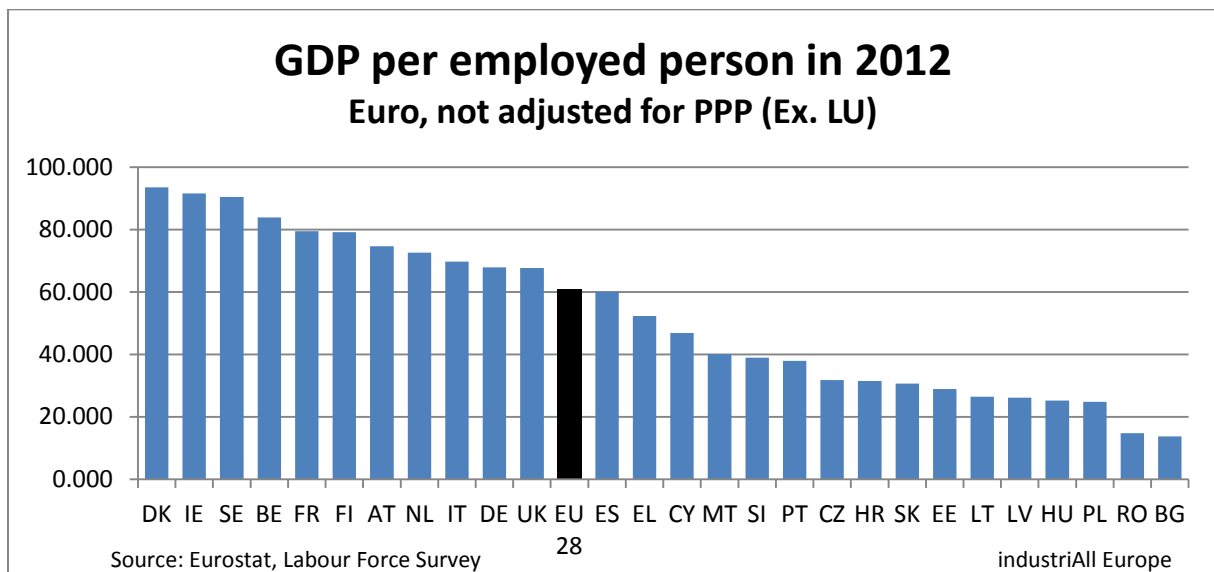
1.1.2 Pro-Kopf-BIP

Um das Pro-Kopf-BIP zu berechnen, wird das BIP durch die Zahl der Einwohner der einzelnen Länder geteilt. Die höchsten Pro-Kopf-Werte erreichen die skandinavischen Länder, Österreich und die Niederlande, während am anderen Ende der Skala die neuen Mitgliedstaaten wie Polen, Rumänien und Bulgarien zu finden sind, was sich natürlich auch in den EU-internen Arbeitskräfteströmen niederschlägt. Dänemark erreicht mit 43 000 € pro Jahr den höchsten Wert der EU und liegt damit rund 18 000 € über dem EU-Durchschnitt. Es ist zu beachten, dass Zahlen und Anteile nicht nach sogenannten Kaufkraftparitäten angepasst wurden, d. h. wir haben dem Umstand, dass der gleiche Korb von Konsumgütern in den verschiedenen Mitgliedsstaaten unterschiedlich teuer ist, nicht Rechnung getragen. Wenn ein Warenkorb in Großbritannien 100 € und in Bulgarien 200 € kosten würde, so wäre der in Kaufkraftparität ausgedrückte Wechselkurs 2:1. Das am häufigsten für internationale Lebensstandardvergleiche herangezogene Einkommensmaß ist das Pro-Kopf-BIP. Luxemburg ist ein Sonderfall und wurde ausgeklammert, um Verzerrungen zu vermeiden. Da in diesem kleinen Land eine große Zahl von Menschen arbeitet, ohne tatsächlich dort zu leben, ist die Pro-Kopf-Produktion irreführend hoch.



1.1.3 BIP pro Erwerbstätigen

Es zeigt sich ein ähnliches Bild, wenn man den Produktionswert pro Erwerbstätigen, einschließlich der Selbstständigen, betrachtet. Auffällig ist jedoch, dass Irland hier den zweiten Platz einnimmt. Dies bedeutet, dass die Beschäftigungsquote des Landes vergleichsweise niedrig ist, siehe Kapitel 1.3.1.



1.2 Löhne und Arbeitsproduktivität – Lohnstückkosten

Dieses Kapitel gibt keinen vollständigen Überblick über die Statistiken, die für das Verständnis der Beziehung zwischen realen und nominalen Lohnstückkosten, Lohnquote und Arbeitsproduktivität notwendig sind. Grund hierfür ist, dass die industriAll-Lohnkoordinierungsregel auf Tariflöhnen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen basiert, die berechnet werden können, und nicht auf AMECO-Zahlen zum Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer (einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung).

Die Lohnstückkosten messen die Arbeitskosten je Produktionseinheit. Sie steigen, wenn die Gesamtarbeitskosten schneller zunehmen als die Produktion. Wenn beispielsweise die Löhne um 5 % und die Arbeitsproduktivität (Produktion je Arbeitnehmer) um 2 % zunehmen, steigen die Lohnstückkosten um 3 %. Ein Zuwachs der Arbeitsproduktivität trägt dazu bei, die Lohnstückkosten unter Kontrolle zu halten. Denn der Hersteller kann so die Produktionsleistung einer zu bestimmten Lohnkosten eingesetzten Arbeitskrafteinheit anheben.

1.2.1 Arbeitsproduktivität

Im Allgemeinen ist Produktivität ein Maß für die Effizienz der Produktion. Produktivität wird definiert als Ausbringungsmenge (Output) pro Einheit der Einsatzmenge (Input). Arbeitsproduktivität bezeichnet das Verhältnis zwischen Produktionsergebnis und Arbeitseinsatz. Die nachfolgende Tabelle stammt aus der AMECO-Datenbank und bildet auch die Grundlage für die Bewertung der Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel gegen Ende des Berichts. Offensichtlich schlug das Jahr 2009 infolge des Ausbruchs der Krise sehr negativ zu Buche, der BIP-Einbruch fiel stärker aus als der Beschäftigungsrückgang. Seitdem hat sich die Situation im Großteil der Länder stabilisiert, EU-27 und ER-17 verzeichneten sogar ein bescheidenes Wachstum.

BIP zu Marktpreisen von 2005 je Erwerbstätigen, AMECO

Land	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	-2,7	1,4	0,5	-0,1	0,9
Bulgarien	-2,9	5,3	6,1	2,4	2,1
Tschechien	-3,5	4,5	1,4	0,1	1,3
Dänemark	-2,7	3,6	1,5	1,0	1,1

Deutschland	-5,2	3,2	1,6	-0,4	1,3
Estland	-4,7	7,4	0,6	1,0	2,6
Irland	1,2	4,0	2,8	1,2	1,2
Griechenland	-3,0	-1,7	-0,2	0,1	0,2
Spanien	2,9	2,6	2,8	2,0	1,2
Frankreich	-1,3	1,4	1,0	0,0	0,9
Italien	-2,7	2,7	0,3	-0,4	0,5
Zypern	-1,3	1,1	-0,1	0,7	-0,2
Lettland	-5,3	4,7	2,0	1,5	2,4
Litauen	-8,6	6,9	3,8	1,8	3,0
Luxemburg	-6,2	0,8	-1,1	-0,9	1,0
Ungarn	-4,2	0,9	1,4	-1,3	-0,4
Malta	-2,4	0,0	-0,3	0,6	0,8
Niederlande	-2,5	2,2	1,0	-0,7	0,8
Österreich	-2,5	1,7	1,6	0,3	1,0
Polen	1,2	3,4	3,3	2,4	2,2
Portugal	-0,3	3,0	-0,1	0,0	0,0
Rumänien	-4,7	-0,2	2,0	0,9	1,7
Slowenien	-6,3	4,0	1,6	0,3	1,6
Slowakei	-3,0	5,8	1,5	1,4	2,2
Finnland	-5,9	4,9	1,7	0,9	1,7
Schweden	-2,7	5,0	1,7	0,1	1,7
Vereinigtes Königreich	-2,8	1,9	0,2	0,1	1,2
ER-17	-2,4	2,5	1,2	0,1	1,0
EU-27	-2,4	2,5	1,4	0,4	1,2

1.2.2 Reale Lohnstückkosten (RLSK)

Dieser Indikator bezieht Arbeitnehmerentgelte auf die Produktivität (BIP je Beschäftigten), um zu zeigen, in welcher Beziehung die Arbeitskosten zur Arbeitsproduktivität stehen.

Es gibt die Relation an zwischen dem Verdienst eines „Arbeiters“ und der Wertschöpfung, die aus seiner Arbeit resultiert.

Vom politischen Standpunkt der Europäischen Kommission aus betrachtet, ist ein niedrigerer RLSK-Wert für viele europäische Länder positiv, insbesondere für die mit Außenhandelsbilanzdefizit. Niedrigere Löhne sind Teil der Sparmaßnahmen, obwohl dieser Bereich offiziell nicht in die Zuständigkeit der EU fällt. Aus gewerkschaftlicher

Sicht ist dieser Ansatz inakzeptabel, da die Lohnstückkosten nicht der einzige für die Wettbewerbsfähigkeit maßgebliche Faktor sind. Eine gut organisierte Arbeitswelt, Innovationen, Produktqualität und noch eine Reihe weiterer Faktoren sind für die Zukunft der europäischen Fertigungsindustrie von entscheidender Bedeutung.

Der nachfolgenden Tabelle sind starke Schwankungen seit 2009 zu entnehmen. Der durchschnittliche Anstieg in ER-17 und EU-27 lag 2012 nahe null, während für 2013 ein Rückgang von 0,8 % erwartet wird.

Land	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	2,6	-1,8	0,5	1,1	-0,7
Bulgarien	8,1	2,7	-3,7	-0,6	0,1
Tschechien	0,5	1,0	0,9	-0,1	-0,3
Dänemark	4,6	-4,7	-0,5	-1,3	-1,0
Deutschland	4,2	-1,7	0,6	1,4	-0,4
Estland	2,4	-6,6	-2,8	0,0	-0,2
Irland	1,7	-4,6	-3,7	-3,1	-2,3
Griechenland	4,3	-3,4	-4,5	-7,4	-1,1
Spanien	1,3	-3,0	-3,2	-2,7	-1,7
Frankreich	2,7	-0,1	0,2	0,6	-0,6
Italien	2,4	-0,8	-0,3	-0,2	-1,3
Zypern	6,6	-2,9	0,0	-3,7	-2,1
Lettland	-6,7	-7,7	-3,1	-1,8	-1,7
Litauen	2,4	-9,1	-5,4	-1,7	-2,7
Luxemburg	8,4	-3,0	-1,4	2,7	-0,6
Ungarn	-0,6	-6,1	0,8	0,5	-0,3
Malta	3,3	-3,3	-1,5	-0,8	-1,0
Niederlande	5,6	-2,1	-0,4	1,0	-0,9
Österreich	3,8	-2,0	-0,8	1,2	-0,5
Polen	-1,4	0,8	-1,4	-0,9	0,5
Portugal	2,2	-2,6	-1,4	-3,8	-1,8
Rumänien	-1,2	1,8	-5,9	-1,2	-1,3
Slowenien	5,6	1,4	-0,4	0,0	-2,2
Slowakei	8,2	-1,8	-2,2	-1,0	-1,6
Finnland	7,2	-1,8	-2,5	-0,3	-0,6
Schweden	2,3	-2,9	-1,8	1,7	0,1
GB	4,0	-1,2	-0,7	-0,4	-0,9
Kroatien	2,2	1,3	-3,6	-0,5	-1,2
Island	-9,0	1,3	1,4	0,8	0,5
Türkei	4,8	-1,5	-12,9	-3,3	-2,4
Schweiz	3,7	-2,1	1,1	1,6	0,1
Norwegen	11,6	-3,1	-1,3	-1,3	-1,0

ER-17	3,3	-1,5	-0,5	0,2	-0,8
EU-27	3,2	-1,4	-0,6	0,0	-0,8

1.2.3 Bereinigte Lohnquote

Die Lohnquote gibt den Anteil der Arbeitnehmerentgelte am BIP zu Marktpreisen an. Eine Bereinigung ist notwendig, da sich die Beschäftigungsstruktur, d. h. das Verhältnis von abhängig zu selbstständig Erwerbstätigen, verändert.

Wir haben die Statistiken der Jahre 2009 bis 2013 in diesen Bericht aufgenommen. Im Gesamtzeitraum ist die Lohnquote in der EU-27 wie auch im ER-17 um rund 1,5 % zurückgegangen, in einigen Ländern ist sie jedoch stark gefallen, beispielsweise in Spanien um über 6 % und um fast 9 % in Griechenland.

Bezüglich des Lohnanteils am BIP muss daran erinnert werden, dass dieser schon seit langer Zeit rückläufig ist. Diese Entwicklung nahm schon vor 30–40 Jahren ihren Anfang. Die Löhne sanken und die Profite stiegen. Kapitalisten legten ihr Geld in Aktien, Wertpapiere, Anleihen, Devisen, Immobilien usw. an und erzeugten so Blasen, die früher oder später platzen mussten. Die Gewinne könnten stattdessen in eine Produktionsausweitung investiert werden, vorausgesetzt es gibt einen Markt mit Verbrauchern, die gewillt sind, die Produkte zu kaufen.

Bereinigte Lohnquote, Gesamtwirtschaft, % des BIP zu Marktpreisen

Land	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	62,5	61,4	61,7	62,4	61,9
Bulgarien	51,7	53,1	51,1	50,8	50,9
Tschechien	50,5	51,0	51,5	51,4	51,3
Dänemark	62,1	59,2	58,8	58,1	57,5
Deutschland	58,3	57,3	57,6	58,4	58,2
Estland	56,2	52,5	51,0	51,0	50,9
Irland	56,2	53,7	51,7	50,1	48,9
Griechenland	56,8	54,9	52,4	48,5	48,0
Spanien	57,3	55,6	53,8	52,3	51,4
Frankreich	58,7	58,7	58,8	59,1	58,8
Italien	55,7	55,2	55,1	54,9	54,2
Zypern	57,1	55,4	55,4	53,4	52,3
Lettland	52,8	48,7	47,2	46,4	45,6
Litauen	51,2	46,5	44,0	43,3	42,1
Luxemburg	50,5	49,0	48,3	49,6	49,3
Ungarn	52,2	49,0	49,4	49,6	49,5

Malta	53,2	51,4	50,6	50,3	49,8
Niederlande	60,5	59,2	58,9	59,5	59,0
Österreich	58,7	57,7	57,2	58,0	57,6
Polen	47,8	48,2	47,5	47,0	47,3
Portugal	59,6	58,1	57,2	55,1	54,1
Rumänien	59,7	60,7	57,1	56,5	55,7
Slowenien	64,5	65,4	65,2	65,1	63,7
Slowakei	46,5	45,7	44,7	44,2	43,5
Finnland	59,6	58,6	57,1	56,9	56,6
Schweden	58,2	56,5	55,5	56,4	56,5
GB	64,8	64,0	63,6	63,4	62,8
Kroatien	58,4	59,2	57,1	56,8	56,2
Mazedonien	53,4	54,0	54,0	53,8	53,8
Island	59,1	59,9	60,7	61,2	61,5
Türkei	34,6	34,1	29,7	28,7	28,0
Montenegro	67,8	72,0	69,6	67,1	66,1
Schweiz	71,5	70,1	70,8	72,0	72,0
Norwegen	50,5	48,9	48,3	47,6	47,2
ER-17	58,1	57,3	57,0	57,2	56,8
EU-27	58,9	58,0	57,7	57,8	57,4

1.2.4 Nominale Lohnstückkosten (NLSK)

Nominale Lohnstückkosten (NLSK) sind definiert als Arbeitnehmerentgelt (in Millionen Einheiten Landeswährung) je Produktionseinheit. Der Unterschied zwischen nominalen und realen Lohnstückkosten ist die Bereinigung um einen Preisindex. Die meisten Analysten ziehen den Verbraucherpreisindex heran, die EU-Kommission jedoch zuweilen den BIP-Deflator. Die NLSK-Werte sind höher als die RLSK-Werte, sofern der Preisindex positiv ist.

Land	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	3,9	0,0	2,7	3,2	1,4
Bulgarien	12,7	5,6	1,1	2,7	3,0
Tschechien	2,4	-0,7	0,2	1,9	0,8
Dänemark	5,7	-1,0	0,3	0,6	0,5
Deutschland	5,5	-1,1	1,4	3,0	1,5
Estland	1,4	-5,6	0,8	3,0	2,8
Irland	-2,4	-6,9	-4,1	-1,9	-1,2
Griechenland	7,2	-1,7	-3,0	-8,1	-1,5
Spanien	1,4	-2,6	-1,9	-1,8	-1,1

Frankreich	3,2	0,7	1,8	2,1	1,1
Italien	4,6	-0,4	1,0	1,9	0,9
Zypern	6,7	-1,3	2,0	-1,5	-0,1
Lettland	-7,9	-9,8	2,1	0,3	-0,1
Litauen	-1,4	-7,3	-0,3	0,4	0,3
Luxemburg	8,6	1,7	3,2	4,1	2,4
Ungarn	2,9	-3,2	4,4	5,1	3,3
Malta	5,9	-0,4	0,8	0,9	1,6
Niederlande	5,2	-0,8	0,7	2,6	0,7
Österreich	4,9	-0,3	1,3	3,2	0,9
Polen	2,2	2,2	1,7	2,2	2,8
Portugal	3,1	-1,5	-0,8	-3,1	-0,6
Rumänien	2,9	7,9	1,7	2,3	2,5
Slowenien	8,7	0,3	0,4	0,2	-0,7
Slowakei	6,9	-1,3	-0,6	1,0	0,4
Finnland	8,7	-1,3	1,0	2,3	1,6
Schweden	4,4	-1,9	-0,9	2,7	1,4
GB	5,7	1,7	1,6	2,3	1,3
Kroatien	5,6	2,4	-1,6	0,8	0,5
Island	-1,4	8,3	4,5	5,6	4,2
Türkei	10,4	4,1	-5,4	3,5	2,8
Schweiz	3,9	-2,0	1,9	2,5	1,9
Norwegen	4,5	3,1	4,3	0,6	1,0
ER-17	4,2	-0,8	0,8	1,6	0,8
EU-27	4,3	-0,4	0,9	1,8	1,0

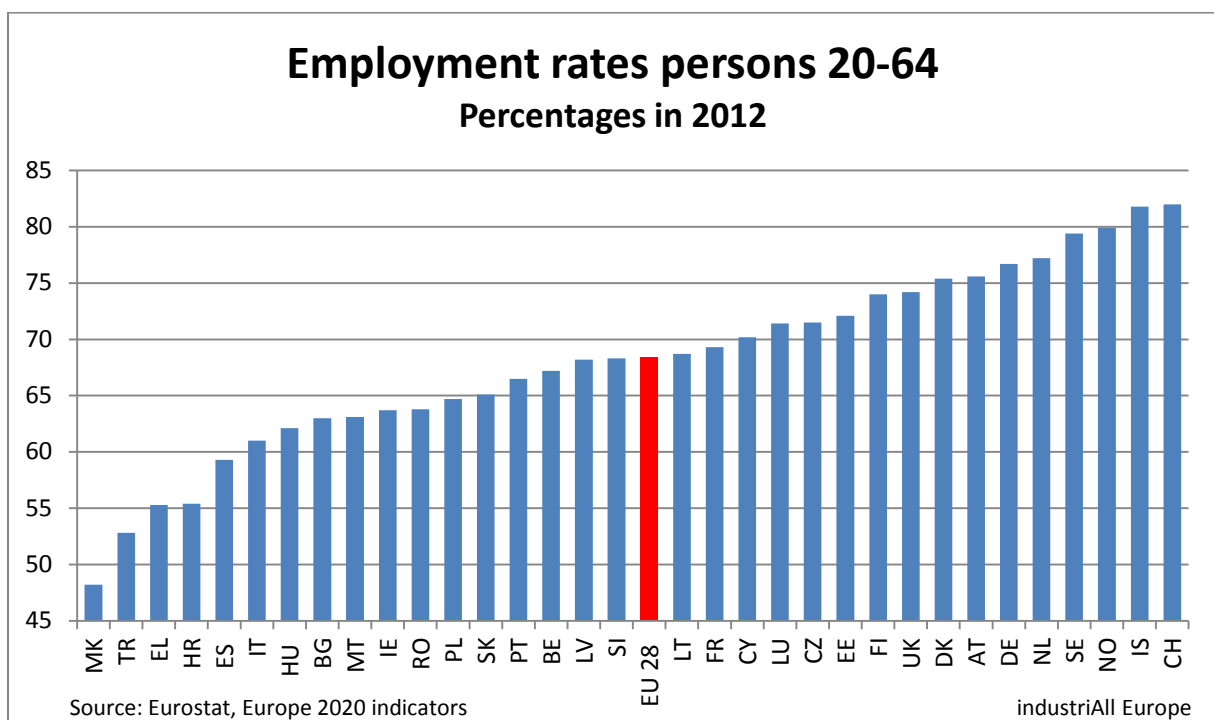
1.3 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Dieses Kapitel geht näher auf die Beschäftigungsquoten der europäischen Länder (auch Nicht-EU-Staaten) im Jahr 2012 ein. Die Statistiken von Eurostat zeigen sowohl in Bezug auf die Gesamtbeschäftigung als auch auf die Erwerbsquoten von Männern und Frauen deutliche Unterschiede zwischen den Ländern. Wir haben auch einen Überblick über die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer in den Bericht aufgenommen.

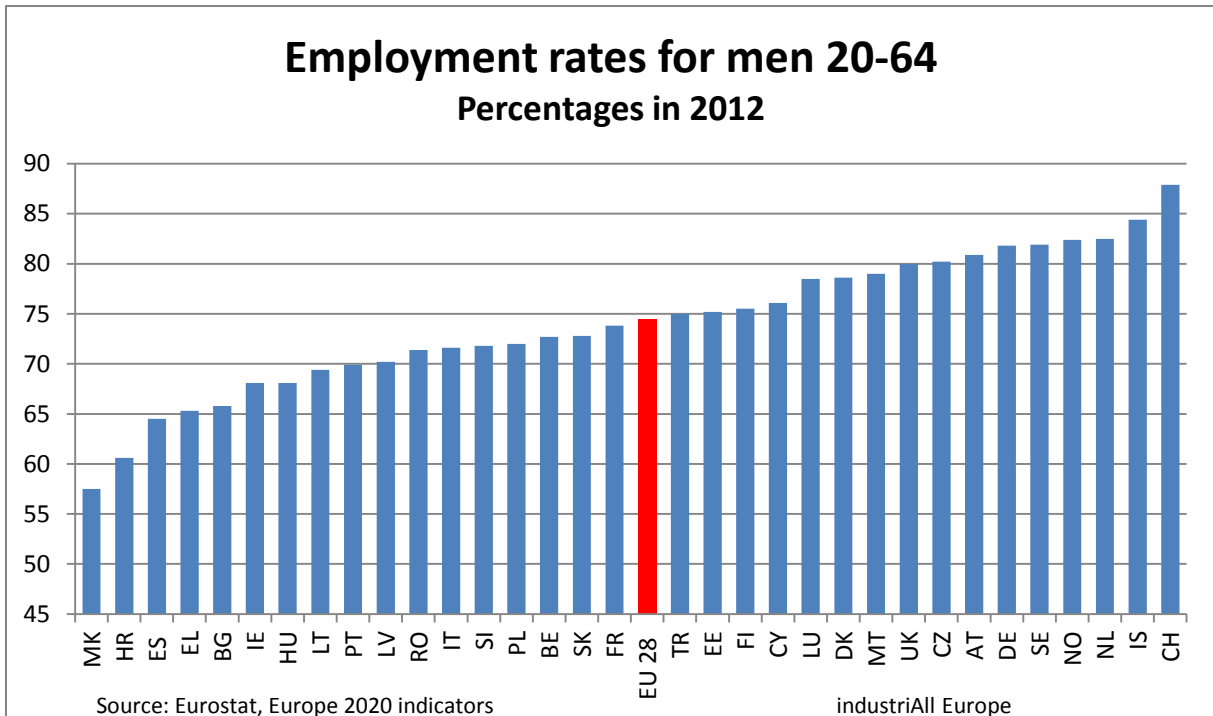
Die Arbeitslosigkeit, insbesondere unter jungen Menschen, ist dramatisch hoch, von der EU bzw. den nationalen Regierungen wird jedoch leider nur wenig dagegen unternommen. Während die Politiker feiern, dass der Euro gerettet wurde, die Staatsschulden unter Kontrolle sind und Anleger infolge steigender Aktienkurse Gewinne realisieren, gerät das Thema Arbeitslosigkeit ins Hintertreffen.

1.3.1 Beschäftigung

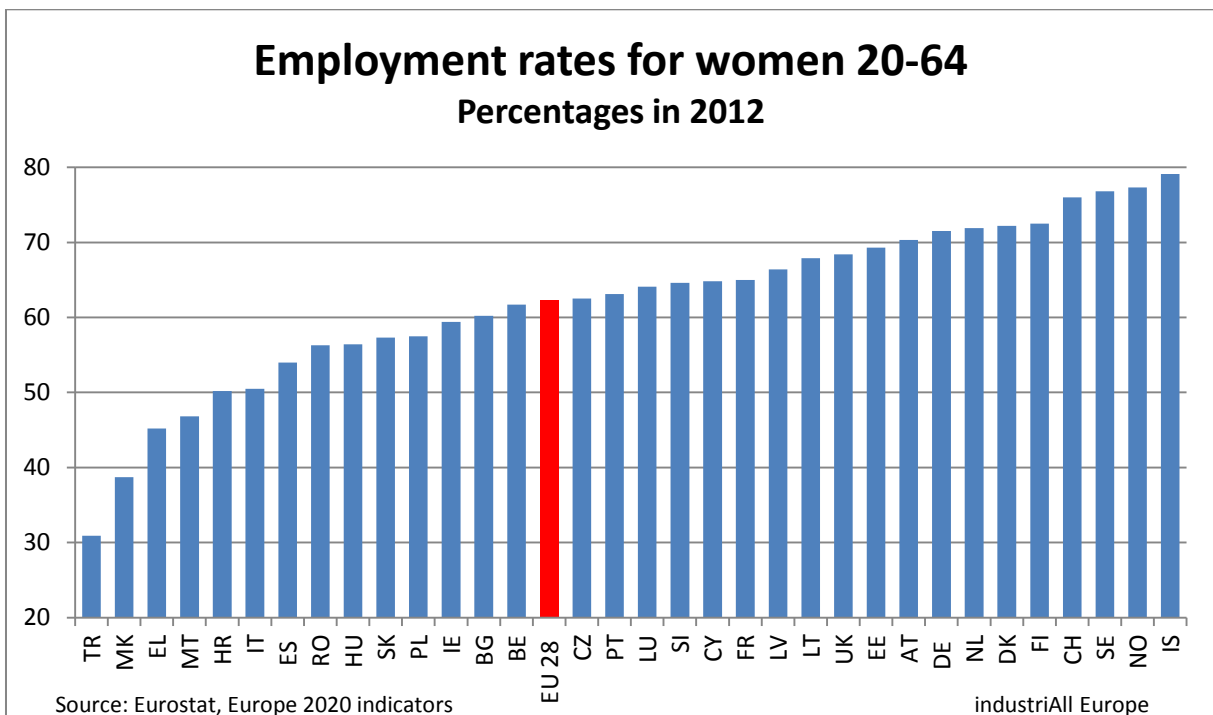
Die Beschäftigungsquote wird berechnet, indem die Zahl der erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe dividiert wird. Der Indikator beruht auf der EU-Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey). Der Unterschied zwischen der Gesamtbevölkerung (100 %) in dieser Altersgruppe und der Beschäftigungsquote entfällt auf Arbeitslose, Studierende, Empfänger von Sozialleistungen und Personen, die aus irgendeinem Grund nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind. Die Quoten reichten im Jahr 2012 von 48 % in Mazedonien (EJRM) bis zu 82 % in der Schweiz. Eines der fünf größten europäischen Länder (Spanien) lag bei unter 60 %.



Wird nur die Männerquote für sich betrachtet, so sind die Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigung etwas weniger stark ausgeprägt. Der EU-Durchschnitt lag 2012 bei knapp 75 %, und nur ein Land lag unter 60 %. Wir wissen jedoch, dass die Beschäftigungsquoten der Männer seit Ausbruch der Krise (2008) einen viel stärkeren Rückgang verzeichneten als die der Frauen. Das heißt also, dass sich das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle im Großteil der Länder eingeebnet hat.



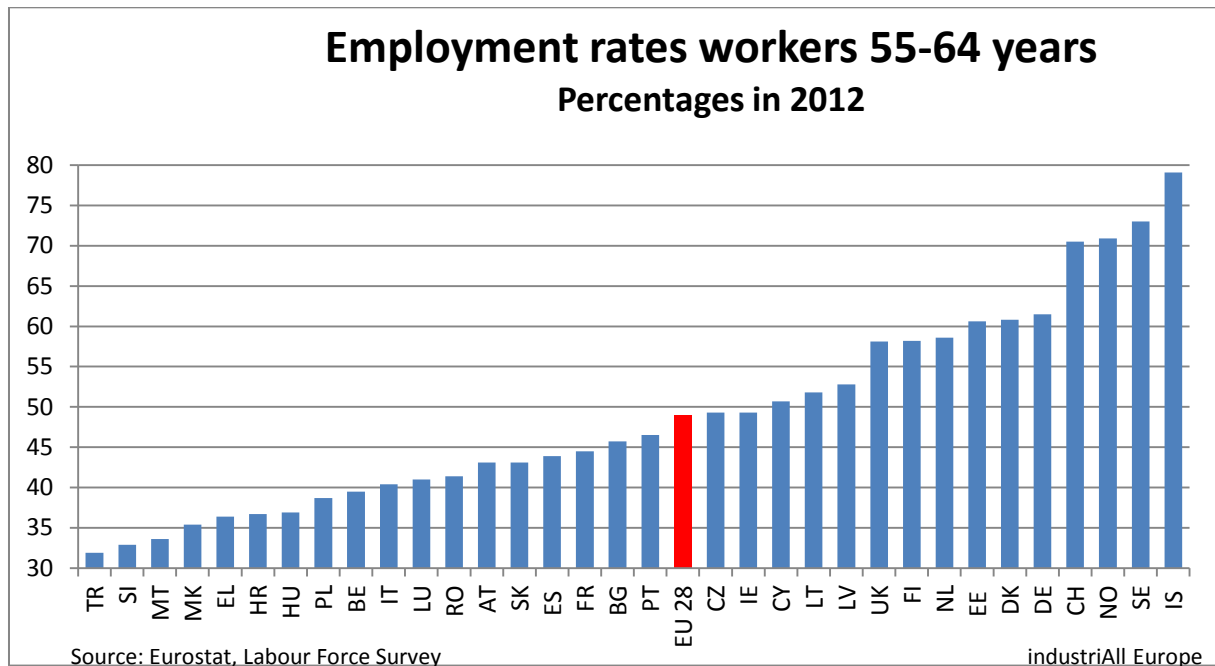
Dem nachstehenden Balkendiagramm ist zu entnehmen, dass die Beschäftigungsquote der Frauen 2012 in der Türkei nur knapp über 30 % betrug und in den skandinavischen Ländern, Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz bei über 70 % lag.



1.3.2 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Es gibt deutliche Unterschiede in Bezug auf die Beschäftigungsquote der Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren. In einem großen Land wie der Türkei liegt der Anteil bei

nur 32 %, während Deutschland, die Schweiz und einige skandinavischen Länder Quoten von über 70 % aufweisen. Gründe dafür könnten Unterschiede bezüglich der Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben sein, weitere Faktoren das Renteneintrittsalter und Vorruhestandsregelungen. Außerdem sind körperlich anstrengende Arbeiten zu erwähnen, die Arbeitnehmer lange vor Erreichen des Rentenalters aus den Unternehmen drängen.



1.3.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbepersonen. Die Erwerbepersonen umfassen die Erwerbstätigen und die Arbeitslosen. Als Arbeitslose definiert sind Personen zwischen 15 und 74 Jahren, die in der Referenzwoche ohne Arbeit waren oder für eine abhängige bzw. selbständige Tätigkeit zur Verfügung standen.

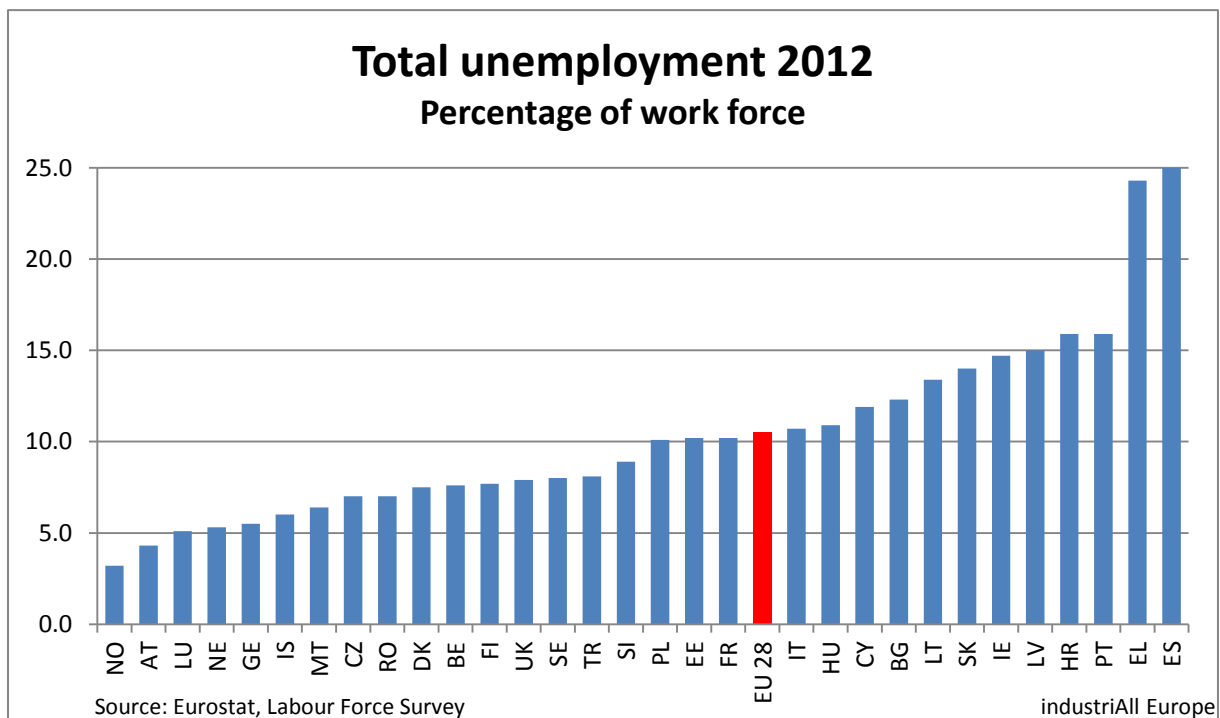
Die Arbeitslosenraten in Europa haben noch nie dagewesene Höhen erreicht, und die Lage verschlimmert sich, obwohl allgemein von einer Erholung der Wirtschaft die Rede ist. Der EU-Durchschnitt lag 2012 bei über 10 %, während ein großes Land wie Spanien eine Quote von 25 % auswies. In Griechenland waren fast 25 % ohne Arbeit. Irland war mit fast 15 % das Schlusslicht in Nordwesteuropa.

Die Zahl der Arbeitslosen ist auf 18 Millionen im Euroraum und 25 Millionen in der gesamten EU gestiegen. Seit 2008 gingen 3 Millionen Arbeitsplätze im ER-17 und 5 Millionen in der EU-28 verloren. Die Haushaltskonsolidierung infolge des Ausbruchs

Krise hatte ohne Zweifel erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit. Der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit ist seit 2009 kontinuierlich gestiegen.

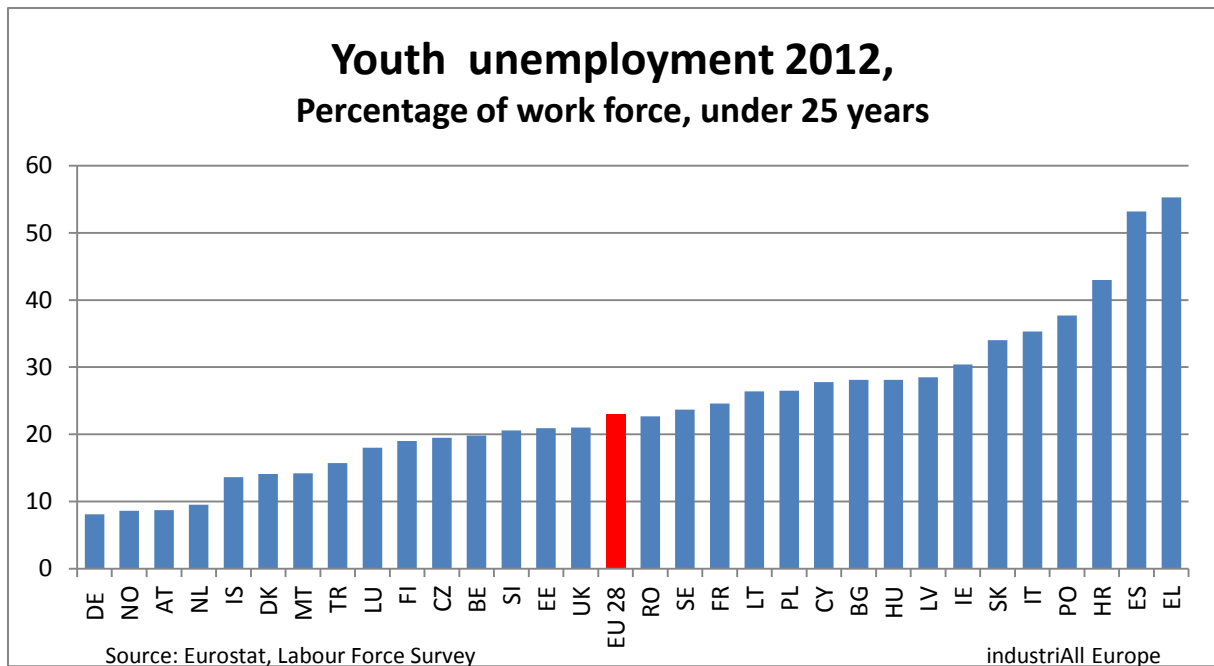
Wie wir weiter unten zeigen werden, wirkte die Arbeitslosigkeit dämpfend auf das Lohnwachstum. Insbesondere in den unter Druck stehenden Sektoren des verarbeitenden Gewerbes wird Lohnzurückhaltung geübt und für die nächsten Jahre ist keine Änderung in Sicht. Prognosen sind schwierig. Die hohen Arbeitslosenraten haben die Position der Gewerkschaften in vielen EU-Ländern geschwächt. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote ist in der EU-28 von 10,5 % im Jahr 2012 auf 11,1 % im Jahr 2013 gestiegen. Über 26,5 Mio. Menschen sind ohne Arbeit.

Die höchsten Arbeitslosenquoten werden in Griechenland und Spanien verzeichnet. Raten von unter 6 % weisen nur sehr wenige Länder auf. Die Prognose der Kommission geht für die nächsten Jahre von einer unverändert hohen Arbeitslosenquote von rund 11,0 % aus.



1.3.4 Jugendarbeitslosigkeit

In Europa, insbesondere im Südwesten des Kontinents, fällt immer öfter das Wort von der „verlorenen Generation“. Das nachfolgende Diagramm zeigt warum. In nur vier Ländern lag die Jugendarbeitslosigkeit unter 10 %, während in Spanien und Griechenland über 50 % der jungen Menschen ohne Arbeit sind.



1.4 Inflation

Die Inflationsrate ist wie die (Arbeits-)Produktivität eine wichtige Orientierungsgröße für die Tarifverhandlungen. Inflation plus Produktivitätszuwachs ergibt den sogenannten verteilungsneutralen Spielraum. Ist dieser Spielraum durch eine Lohnerhöhung ausgeschöpft, so liegt eine ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmer an den Produktivitätssteigerungen vor und das Verhältnis zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen bleibt konstant.

1.4.1 Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI)

Zum ersten Mal, seitdem die Eucob@n-Umfrage von den Altverbänden im Jahr 1999 ins Leben gerufen wurde, war anzugeben, welche nationalen Inflationszahlen den Verhandlungsforderungen zugrunde gelegt wurden. Das Feedback war jedoch eher enttäuschend, weshalb wir in dem Bericht nicht näher darauf eingehen.

Harmonisierte Verbraucherpreisindizes (HVPI) ermöglichen internationale Vergleiche der Inflation anhand der Verbraucherpreise. HVPI werden zum Beispiel wie im EU-Vertrag festgeschrieben von der Europäischen Zentralbank herangezogen.

Die folgende Tabelle zeigt die prozentualen Veränderungen, wobei die Verbraucherpreise 2009 in mehreren europäischen Ländern zurückgingen. Der durchschnittliche Anstieg im ER-17 betrug nur 0,3 %. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die Lohnkoordinierungsregel von industriAll Europe nicht in

allen Ländern angewendet werden konnte. Der Logik dieser Regel folgend hätten niedrigere Nominallöhne gefordert werden müssen, was unsere Mitgliedsorganisationen in eine unmögliche Situation gebracht hätte. Ab dem Jahr 2010 hat sich der HVPI mehr oder weniger stabilisiert, einschließlich der Zahlen für 2013, die in den nächsten Jahren anzupassende Prognosen sind.

Land	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	0,0	2,3	3,5	2,9	1,8
Bulgarien	2,5	3,0	3,4	2,6	2,7
Tschechien	0,6	1,2	2,1	3,3	2,2
Dänemark	1,1	2,2	2,7	2,6	1,5
Deutschland	0,2	1,2	2,5	2,3	1,8
Estland	0,2	2,7	5,1	3,9	3,4
Irland	-1,7	-1,6	1,2	1,7	1,2
Griechenland	1,3	4,7	3,1	-0,5	-0,3
Spanien	-0,2	2,0	3,1	1,9	1,1
Frankreich	0,1	1,7	2,3	2,1	1,9
Italien	0,8	1,6	2,9	3,2	2,3
Zypern	0,2	2,6	3,5	3,4	2,5
Lettland	3,3	-1,2	4,2	2,6	2,1
Litauen	4,2	1,2	4,1	3,1	2,9
Luxemburg	0,0	2,8	3,7	3,0	2,0
Ungarn	4,0	4,7	3,9	5,5	3,9
Malta	1,8	2,0	2,4	2,0	2,2
Niederlande	1,0	0,9	2,5	2,5	1,8
Österreich	0,4	1,7	3,6	2,4	2,0
Polen	4,0	2,7	3,9	3,7	2,9
Portugal	-0,9	1,4	3,6	3,0	1,1
Rumänien	5,6	6,1	5,8	3,1	3,4
Slowenien	0,9	2,1	2,1	2,2	1,7
Slowakei	0,9	0,7	4,1	2,9	1,9
Finnland	1,6	1,7	3,3	3,0	2,5
Schweden	1,9	1,9	1,4	1,1	1,5
GB	2,2	3,3	4,5	2,9	2,0
Kroatien	2,2	1,1	2,2	2,4	2,0
Mazedonien	-0,8	1,6	3,9	2,0	2,5
Island	16,3	7,5	4,2	5,1	3,9
Türkei	6,3	8,6	6,5	5,8	6,6
Schweiz	-0,7	0,6	0,1	1,1	1,4
ER-17	0,3	1,6	2,7	2,4	1,8

EU-27	1,0	2,1	3,1	2,6	1,9
-------	-----	-----	-----	-----	-----

1.4.2 Nationale Inflationszahlen

Für nur 19 von 35 Ländern stehen AMECO-Daten zu den nationalen Inflationszahlen zur Verfügung. Für Belgien, Island und die Türkei zum Beispiel sind sie identisch mit den HVPI-Zahlen für 2012 und 2013. In Bezug auf andere Länder gibt es leichte Unterschiede. Die nationalen Zahlen des Vereinigten Königreichs sind jedoch wesentlich höher als die harmonisierten.

Weil nur so wenige Länder von den AMECO-Statistiken erfasst sind und das Feedback von den Mitgliedsorganisationen unzureichend war, haben wir beschlossen, den Inflationsausgleichswert weiter anhand des harmonisierten Verbraucherpreisindex zu berechnen.

2 Tarifverhandlungen in der europäischen Fertigungsindustrie 2012-2013

Dieses Kapitel ist wie bereits erwähnt in vier Abschnitte unterteilt: Metall, Chemie, TBL und Stahl.

2.1 Entwicklungen im Metallsektor

Einen NACE-Code (statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft), der die gesamte Metallbranche abdeckt, gibt es nicht. Wir haben uns daher für die Kategorie „Investitionsgüter“ entschieden, die eine gute Annäherung darstellt.

2.1.1 Produktion

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Produktionsentwicklung zwischen 2005 und 2012. Es beruht auf Produktionsvolumenindizes von Eurostat. (Die Eurostat-Branchenüberblicke sind für unsere Zwecke besser geeignet als die AMECO-Daten.)

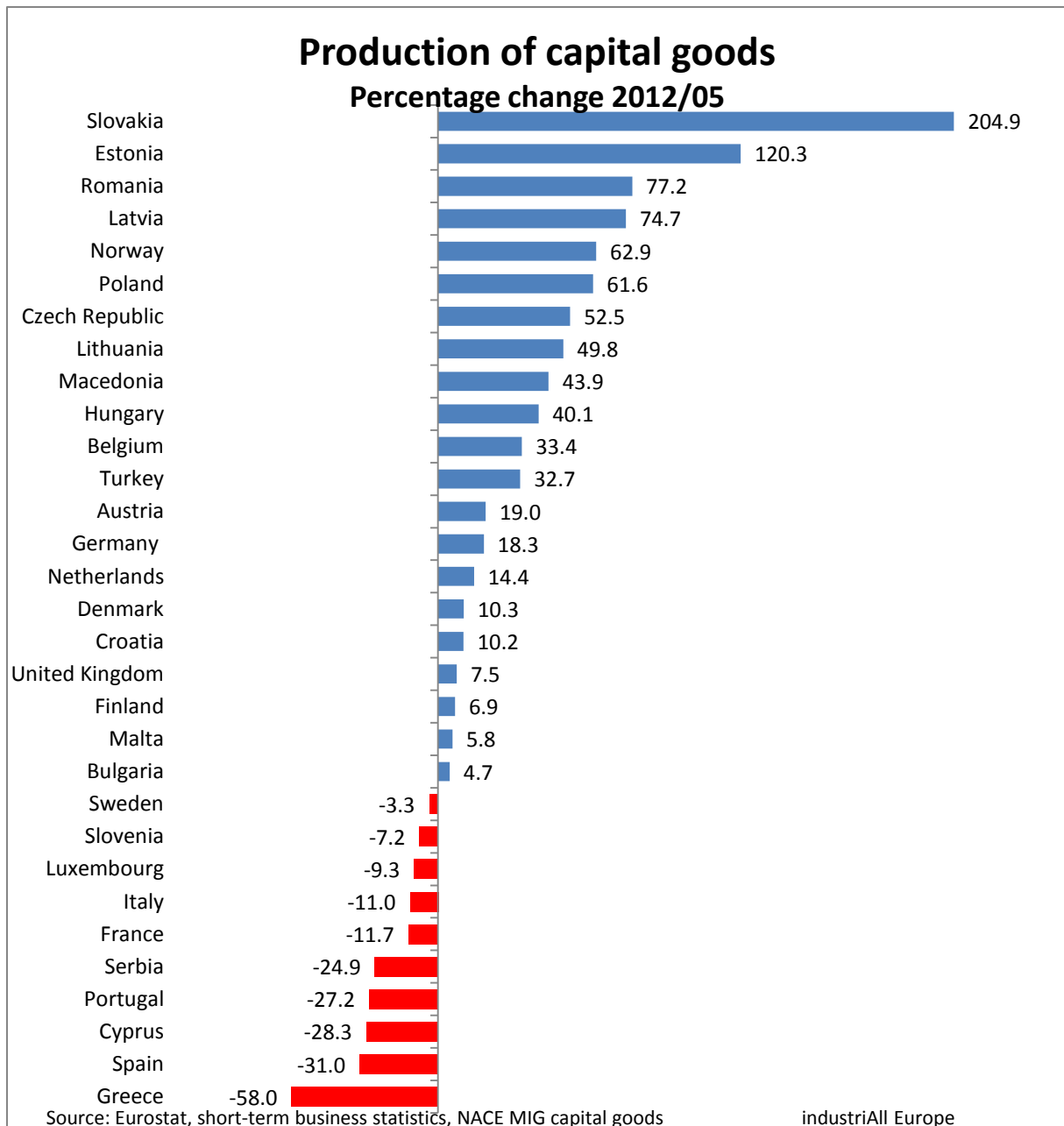
Zur Berechnung der prozentualen Veränderung benötigt man natürlich die Indexwerte der beiden betreffenden Jahre. Die nationale Berichterstattung ist

unvollständig, was entweder auf fehlende Registrierung und Ressourcen in den Mitgliedstaaten oder die geringe Größe des Sektors in dem jeweiligen Land zurückzuführen ist. In Fällen, in denen ein Unternehmen in einem Land eine absolut beherrschende Stellung innehat, würden die nationalen Statistiken Aufschluss über die Situation dieses Unternehmens geben.

Die Eurostat-Daten zur Investitionsgüterbranche decken 31 Länder ab, von denen ganze 21 seit 2005 ein Produktionswachstum verzeichneten. In einigen der neuen Mitgliedstaaten war ein deutlicher Aufwärtstrend in der Produktion zu beobachten, insbesondere in der Slowakei mit einem prozentualen Wachstum von über 200 % (!). Auch Rumänien, Polen und zwei der baltischen Staaten hatten spürbare Zuwächse bei der Produktion von Investitionsgütern. Griechenland – am anderen Ende der Skala – musste einen Rückgang von rund 60 % hinnehmen.

Wenn wir die fünf größten Volkswirtschaften der EU betrachten, ergibt sich ein sehr gemischtes Bild: Deutschland +18,3 %, Vereinigtes Königreich +7,5 %, Italien -11,0 %, Frankreich -11,7 % und Spanien -31,0 %.

Basierend auf einer Gesamteinschätzung lässt sich sagen, dass der Investitionsgütersektor im Vergleich zu anderen Zweigen der Fertigungsindustrie relativ gut durch diese Jahre gekommen ist. Hintergrundzahlen zeigen jedoch, dass nur sehr wenige Länder bei den Produktionsmengen wieder das Vorkrisenniveau (2008) erreicht haben. In fast allen Ländern war von 2008 auf 2009 ein drastischer Einbruch zu verzeichnen.

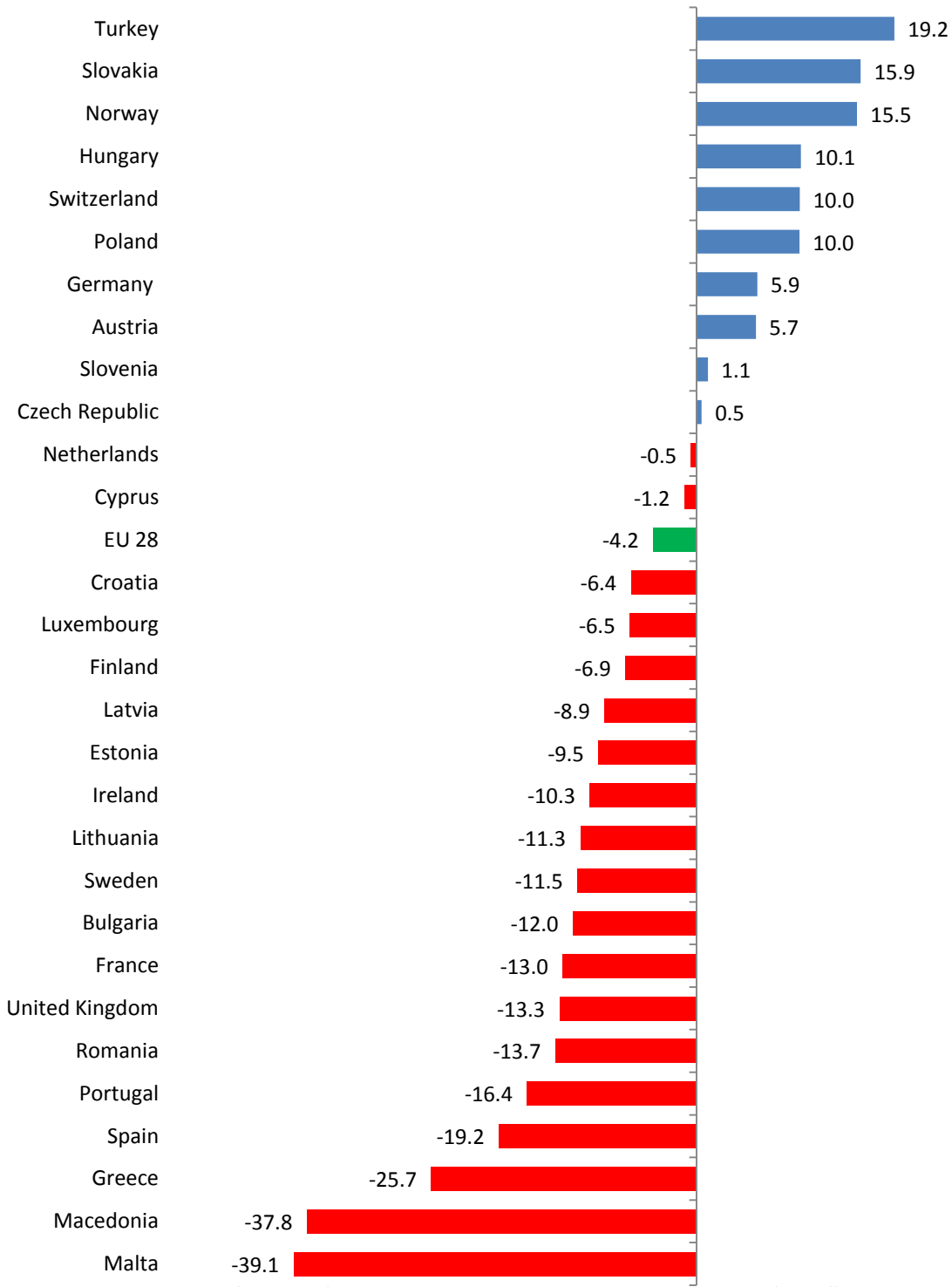


2.1.2 Beschäftigung

Im Hinblick auf die Beschäftigung im Investitionsgüterbereich gibt es Eurostat-Daten für mehr oder weniger dieselben Länder sowie einen Durchschnitt der EU-28. Positive Entwicklungen schlagen sich nur stark abgeschwächt nieder, der Anstieg der Beschäftigten fällt deutlich geringer aus als die Steigerungen der Produktionsmengen. Der sprunghafte Produktionsanstieg in der Slowakei hatte beispielsweise nur einen Beschäftigungszuwachs von 15,9 % zur Folge. Nur neun Länder verzeichneten eine – wenn auch nur moderate – Zunahme der Beschäftigung. Dies bedeutet, dass die Arbeitsproduktivität im Sektor steigt und die Produktion kapitalintensiver wird.

Employment in capital goods

Percentage Change 2012/05



Source: Eurostat short-term business statistics

industriAll Europe

2.1.3 Teilnehmer an der Befragung

29 Gewerkschaften aus 17 Ländern haben den Fragebogen für den Metallsektor beantwortet, viele davon gehören zu den „üblichen Verdächtigen“. Einige der traditionell treuen Metallgewerkschaften haben sich in den letzten Jahren jedoch nicht immer an der Befragung beteiligt.

Land	Gewerkschaft(en)
Österreich	PRO-GE
Bulgarien	Metallicy, NTUF
Tschechien	OS KOVO
Dänemark	CO-industri
Frankreich	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC
Finnland	Metalli, Pro, TEK, UIL
Island	Starfsgreinasambandi
Deutschland	IG Metall
Niederlande	FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, VHP2
Norwegen	NITO, TEKNA
Slowakei	OZ KOVO
Slowenien	SKEI
Spanien	FITAG-UGT, MCA-UGT
Schweden	IF Metall, Unionen, Ingenjörer
Schweiz	Unia

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Beteiligungsdaten an der Eucob@n-Befragung seit der Gründung von industriAll Europe. Im Vergleich zum Vorjahr haben mehr Metallgewerkschaften den Fragebogen beantwortet, Antworten kamen jedoch nur 15 Ländern. Das ist zu wenig, denn der Verband hat Mitgliedsorganisationen in 37 Ländern, die alle über eine Metallindustrie verfügen, auch wenn dieser Produktionssektor wie in den baltischen Staaten, Luxemburg und Zypern sehr klein ist.

Jahr	Länder	Gewerkschaften
2012	17	24
2013	15	29

In der nachfolgenden Tabelle sind die Verhandlungsebenen aufgeführt. Fast alle Befragten antworteten, dass sie Verhandlungen auf nationaler Ebene, entweder sektoral oder branchenübergreifend, führen. Eine der wenigen Ausnahmen ist die Schweiz, wo die Tarifverhandlungen in der Uhrenindustrie ausschließlich auf Unternehmensebene stattfinden. Angesichts der viel diskutierten Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ist das durchaus überraschend. Wenn dies daher rührt, dass unser

Fragebogen zu sehr auf nationale Tarifverhandlungen zugeschnitten ist, sollten wir eine Überarbeitung für Gewerkschaften, die nur auf lokaler Ebene verhandeln, ins Auge fassen.

Land	Gewerkschaft(en)	National		Regional		Lokal/betrieblich
		Branchen- übergreifend	Sektoral	Branchen- übergreifend	Sektoral	
Österreich	PRO-GE	X	X	X	X	X
Bulgarien	Metallicy		X			X
Bulgarien	NTUF		X			
Tschechien	OS KOVO (Luft-/Raumfahrt)		X			
Tschechien	OS KOVO (Elektrotechnik)		X			
Tschechien	OS KOVO (Gießerei)		X			
Tschechien	OS KOVO 512 Unternehmen					X
Dänemark	CO-industri		X			
Finnland	Metalli, Pro, TEK, UIL		X			
Frankreich	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC	X	X		X	X
Deutschland	IG Metall		X		X	
Island	Starfsgreinasambandi	X				
Niederlande	FNV, CNV, De Unie		X			
Niederlande	FNV, CNV, De Unie, VHP2		X			
Niederlande	FNV Bondgenoten (Untern.)	X	X			X
Norwegen	NITO	X				X
Norwegen	TEKNA	X				X
Slowakei	OZ KOVO (Elektrotechnik)		X		X	X
Slowakei	OZ KOVO (Maschinenbau)				X	X
Slowenien	SKEI		X			X
Spanien	MCA-UGT		X			
Spanien	FITAG-UGT		X			
Schweden	IF Metall		X			
Schweden	Ingenjörer		X			
Schweden	Unionen		X			
Schweiz	UNIA (Uhren)					X

Neue Vereinbarungen wurden aus Österreich, Bulgarien, der Tschechischen Republik, Deutschland, der Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und der Schweiz gemeldet. Einige Berichte beziehen sich nur auf lokale Vereinbarungen.

Österreich

PRO-GE berichtete über mehrere Vereinbarungen, unter anderem eine für 65 000 Leiharbeitnehmer („KV für Arbeitskräfteüberlassung“). Dabei handelt es sich um einen neuen Branchenkollektivvertrag, der für die ersten 11 Monate des Jahres 2013 gilt. Er ist für alle Arbeitgeber verbindlich, die de facto einer Pflichtmitgliedschaft unterliegen. Die Entgelte wurden um 3,4 % erhöht und auch die Mindestlöhne stiegen.

Ein weiterer Kollektivvertrag wurde für die Elektro- und Elektronikindustrie abgeschlossen. Es handelt sich um eine neue Branchenvereinbarung mit einer Laufzeit von 12 Monaten ab 1. Mai 2013, die für 60 000 Beschäftigte gilt mit Erga-Omnes-Wirkung wie der genannte KV für Leiharbeiter. Die Löhne stiegen um 3,2 % und durch lokale Betriebsvereinbarung können zusätzliche 0,2 % der Lohnsumme verteilt werden. Die Mindestlöhne wurden auf 1619 € erhöht.

Der neue Kollektivvertrag für den Bereich Bergbau-Stahl mit einer Laufzeit von 12 Monaten ab 1. November 2012 gilt für 180 000 Beschäftigte. Es waren keine Streiks erforderlich, aber kurz vor Abschluss der Vereinbarung wurden gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte aus rund 300 Unternehmen mobilisiert. Die Löhne stiegen um 3,0–3,5% (Mindestlöhne, Effektlöhne und Lehrlingsentschädigungen). Versuche der Arbeitgeber, die Tarifverhandlungen zu dezentralisieren und die Arbeitszeit für junge Beschäftigte zu erhöhen, wurden von der Gewerkschaft abgewehrt.

Bulgarien

Metallicy berichtete über einen am 3. April 2013 abgeschlossenen Branchentarifvertrag mit zweijähriger Laufzeit. Es handelt sich um eine Verlängerung und Anpassung einer bestehenden Vereinbarung mit Öffnungsklauseln für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer (insgesamt 15 000) in Unternehmen, die dem entsprechenden nationalen Arbeitgeberverband angehören.

Zur Erreichung der Vereinbarung, die das gesamte Spektrum von Arbeitsbeziehungsthemen abdeckt (Beschäftigung, Löhne/Gehälter, Arbeitsbedingungen und Verbesserung der Qualifikationen) waren Arbeitskämpfmaßnahmen erforderlich. Keine der Kernforderungen wurde von den Arbeitgebern abgelehnt.

NTUF schloss im Januar 2013 einen nationalen Branchentarifvertrag für die Beschäftigten des Metallsektors mit einer Laufzeit von einem Jahr ab. Es handelt sich um eine Betriebsvereinbarung, die für organisierte Arbeitgeber und rund 20 000 Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer gilt.

Tschechische Republik

OS KOVO hat insgesamt vier Fragebögen ausgefüllt. Der erste betraf die Vereinbarung für den Bereich Luft- und Raumfahrt mit einer Laufzeit bis Ende 2013. Es handelt sich um einen neuen Branchentarifvertrag für 2400 Beschäftigte in Unternehmen, die dem nationalen Arbeitgeberverband angehören. Die Löhne stiegen um 2 %, und längere Arbeitszeiten konnten vermieden werden. Die Parteien vereinbarten, die Umsetzung der gemeinsamen Forderung bezüglich prekärer Arbeit fortzusetzen und darüber hinaus gegen Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen.

Sie berichteten ferner über eine Vereinbarung für den Elektrotechniksektor mit einer Laufzeit bis 2014, die sowohl für Angestellte als auch gewerbliche Arbeitnehmer (an die 6000) gilt, jedoch nur in Unternehmen, die dem entsprechenden Arbeitgeberverband angehören. Die Löhne stiegen um 1,5 % und bezüglich Arbeitszeit, Weiterbildung, prekärer Arbeit und Belästigung am Arbeitsplatz wurden einige Verbesserungen erzielt bzw. wurde der Status quo gehalten. Löhne und soziale Verpflichtungen sind voraussichtlich die Schlüsselthemen der nächsten Verhandlungsrunde im Herbst 2014.

Die Vereinbarung für den Gießereibereich, die für 13 000 gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte gilt, wurde einer Halbzeitüberprüfung unterzogen. Das durchschnittliche Lohnniveau konnte gehalten werden, und die Wochenarbeitszeit liegt bei 37,5 Stunden. Andererseits wurde die Forderung nach tariflichen Mindestlohnstufen von den Arbeitgebern nicht erfüllt.

Der Bericht von OS KOVO über Unternehmensvereinbarungen behandelte 512 neue Vereinbarungen oder Nachträge mit einer Laufzeit von 1 bis 3 Jahren. Sie gelten für rund 290 000 gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte. In 70 % der Verhandlungen wurden Lohnerhöhungen erreicht (durchschnittlich 2,9 %). 44 % regeln zusätzlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld. 87 % der Vereinbarungen sahen Bestimmungen über eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit vor (von den gesetzlichen 40 auf 37,9 Stunden), 26 % eine Stärkung der Ansprüche auf Weiterbildung. Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigung waren jedoch in nur 4 % ein Thema. 32 % legten Maßnahmen zur Gleichbehandlung fest.

Dänemark

CO-industri hat im Berichtszeitraum 2013 keinen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Die bestehende Vereinbarung für den Metallsektor gilt für rund 240 000 Beschäftigte. Die nächste Verhandlungsrunde wird Ende 2013 beginnen und soll bis Februar/März 2014 dauern. Die Kernthemen dieser Verhandlungsrunde werden Mitte 2013 erörtert.

Finnland

Metalli, Pro, TEK und UIL berichteten ebenfalls, dass in den letzten 12 Monaten keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

Frankreich

Die vier französischen Gewerkschaften CFDT Métallurgie, FTM-CGT, FO Métallurgie und CFE-CGC Métallurgie erklärten in ihrer Antwort, dass ein Branchentarifvertrag in der Metallindustrie für alle Kategorien von Beschäftigten und alle Teilsektoren der Industrie, einschließlich Stahl, gilt.

Es gibt auch einen speziellen Tarifvertrag für den Stahlsektor: Im betreffenden Zeitraum wurde der garantierte jährliche Mindestlohn für das Jahr 2013 um 1,3 % erhöht, ebenfalls wurden Betriebszugehörigkeitsboni, Urlaubsgeld und Essensgutscheine angehoben.

Deutschland

IG Metall berichtete über ein neues Tarifabkommen in der Metallbranche mit einer Laufzeit von 20 Monaten bis 31. Dezember 2014. Außerdem wurde die Finanzierung der Altersteilzeit bis 31. Dezember 2014 verlängert. Sie gilt für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer (etwa 2,3 Millionen) in Unternehmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Es waren Warnstreiks, an denen 760 000 Beschäftigte teilnahmen, notwendig. 3,4 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung ab 1. Juli 2013. Ab 1. Mai 2014 weitere Erhöhung um 2,2 %.

Die wichtigsten Themen der nächsten Tarifrunde Ende 2014 werden wahrscheinlich Lohnerhöhungen und qualitative Forderungen sein.

Island

Dieses Jahr haben wir sogar einen beantworteten Fragebogen von unserer isländischen Mitgliedsorganisation Starfsgreinasambandi erhalten. Es wurde kein neues Abkommen abgeschlossen. Eine für viele Branchen geltende Erga-Omnes-Vereinbarung lief im November 2013 aus, zum Zeitpunkt der Berichterstattung wurde in der Verbandszentrale gerade Input von lokalen Organisationen eingeholt.

Niederlande

FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen und De Unie antworteten gemeinsam für den Metall- und Maschinenbausektor. Sie waren gerade mit der Halbzeitbewertung einer bestehenden Vereinbarung beschäftigt, die für 305 000 Beschäftigte gilt. Nächstes Jahr soll über den Ausgang berichtet werden.

Diese drei Gewerkschaften plus VHP2 berichteten über die Metallindustrie und erklärten, dass der aktuelle Tarifvertrag zum 1. Juli 2013 auslief. Eine neue Tarifrunde wurde noch im Frühjahr 2013 aufgenommen, und eine Lohnforderung in Höhe von 2,5 % für 12 Monate beschlossen. Zu den Forderungen zählt auch eine Reihe von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

In einer Antwort von FNV Bondgenoten wird auf 109 lokale Vereinbarungen näher eingegangen, von denen die meisten verlängert wurden. Sie erfassen insgesamt 256 000 gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte. Die durchschnittliche Lohnerhöhung betrug 1,6 %. Es wurden auch Verbesserungen in den Bereichen Weiterbildung, Renteneintrittsalter und Renten, Chancengleichheit und prekäre Arbeit erreicht.

Norwegen

Die bestehende Vereinbarung von NITO gilt bis zum 31. Mai 2014. Sie haben in dem für die Befragung relevanten Zeitraum kein neues Abkommen abgeschlossen. Es handelt sich um eine Branchenvereinbarung, die nur für die Arbeitgeber gilt, die Mitglied des entsprechenden nationalen Verbands sind. Sie erfasst 20 000 Beschäftigte. Auf Arbeitskampfmaßnahmen wurde im Zusammenhang mit der Vereinbarung nie zurückgegriffen. Die Löhne werden auf lokaler Ebene ausgehandelt, die Vereinbarung legt nur einen Rahmen (Verhaltensregeln) für diese lokalen Verhandlungen fest.

Die Vereinbarungen von TEKNA gelten nur für Gewerkschaftsmitglieder. Deren Vereinbarung im Metallsektor gilt für die Jahre 2012-2014 und erfasst rund 17 000 diplomierte Ingenieure. Die nächste Tarifrunde soll im Frühjahr 2014 stattfinden.

Slowakei

OZ KOVO füllte Fragebögen für zwei Sektoren aus: Elektrotechnik und Maschinenbau.

Im Elektrotechniksektor wurde keine neue Vereinbarung abgeschlossen. Lohnerhöhungen, um die Kaufkraft zu wahren, wären die Hauptforderung für die nächste Verhandlungsrunde.

Im Maschinenbausektor wurde hingegen eine neue Vereinbarung mit einer Laufzeit vom 1. Mai 2013 bis zum 30. April 2014 unterzeichnet. Sie gilt für 19 000 Beschäftigte, die eine Lohnerhöhung in Höhe von 3,4 % im Vergleich zu 2012 erhalten. Darüber hinaus wurden die Bedingungen für Arbeitszeitkonten verbessert. Sonst blieb alles beim Status quo. Die Hauptforderung für die nächste Verhandlungsrunde soll die Kaufkraftherhöhung sein.

Slowenien

SKEI berichtete über neue Vereinbarungen in der Elektro- und Metallindustrie. Im Elektrosektor ist nur das Lohnabkommen neu. Es gilt vom 1. März 2013 bis zum 28. Februar 2014 und erfasst 24 000 Beschäftigte. Arbeitskampfmaßnahmen waren erforderlich. Die Mindestlöhne stiegen ab 1. März 2013 um 2,4 % und ein weiteres Mal am 1. September 2013 um 2 %. Zusätzliche Mindestloohnerhöhungen werden in der nächsten Tarifrunde Verhandlungsthema sein.

Ein neuer Lohnabschluss in der Metallindustrie gilt vom 1. April 2013 bis zum 30. September 2013. 50 000 Beschäftigte fallen in den Geltungsbereich. Streiks waren notwendig, um eine Vereinbarung über einen Lohnzuwachs in Höhe von 3,4 % zu erreichen.

Spanien

MCA-UGT berichtete über 52 Vereinbarungen auf regionaler oder Provinzebene, 25 davon waren zum Zeitpunkt der Berichterstattung abgeschlossen, die anderen 27 aufgrund von Verzögerungen und Verweigerungen vonseiten der Arbeitgeber noch nicht. Die abgeschlossenen Vereinbarungen haben Erga-Omnes-Wirkung und gelten für 365 000 Beschäftigte mit unterschiedlichen Laufzeiten von 1 bis 7 Jahren. Die durchschnittliche Lohnsteigerung betrug gerade mal 0,83 %. In vielen Fällen waren Streikdrohungen und andere Druckmaßnahmen vonnöten. Die spanischen Gewerkschaften sind mit einer historischen Arbeitsmarktreform konfrontiert und versuchen, deren Auswirkungen im Wege von Tarifverhandlungen abzufedern.

FITAG-UGT berichtete gerade über eine verlängerte Vereinbarung ohne Änderungen. Die nächste Verhandlungsrunde startet im Januar 2015.

Schweden

IF Metall hat eine neue Vereinbarung im Kfz-Reparatursektor erreicht, die vom 1. Mai 2013 bis zum 30. April 2016 gilt. 15 100 Beschäftigte fallen in den Geltungsbereich. Sie hat jedoch keine Erga-Omnes-Wirkung. Die Löhne steigen 2013 um 1,9 %, 2014 um 2,0 % und 2015 schließlich nochmal um 2,3 %. Außerdem wurden ein Zuwachs von 0,6 % bei einem neuen Teilzeiteruhestandsversicherungssystem und eine Verlängerung des Elternurlaubs um einen Monat erreicht. Der Dachverband LO war in die Verhandlung über das Versicherungssystem und den Elternurlaub eingebunden.

Die schwedische Ingenieursgewerkschaft Ingenjörer hat am 2. April 2013 mit seinem Sozialpartner eine Vereinbarung mit dreijähriger Laufzeit abgeschlossen. Es handelt sich um die Verlängerung eines Tarifvertrags mit Anpassungen, der für 35 000 Gewerkschaftsmitglieder gilt. Die Entgelte steigen um 2,3 % pro Jahr. Hinzu kommen noch Verbesserungen in Bezug auf Altersteilzeit, Geschlechtergleichstellung und prekäre Arbeit (Höchstlaufzeit von befristeten Verträgen).

Unionen berichtete über eine neue Dreijahresvereinbarung im Metall- und Maschinenbausektor mit einer Laufzeit bis 31. März 2016. Es handelt sich um die Verlängerung einer Erga-Omnes-Vereinbarung, die für 70 000 Beschäftigte gilt. Der Lohnabschluss gilt jedoch nur für Gewerkschaftsmitglieder. Die Löhne steigen 2013 um 2,0 %, 2014 um 2,1% und 2015 nochmal um 2,2 %. Die Vereinbarung sieht auch das Recht auf mehr Überstunden sowie das Recht auf Altersteilzeit ab 60 Jahren vor. Nach 18 Monaten Zeitarbeit besteht ein Anspruch auf Festanstellung.

Schweiz

Unia berichtete über koordinierte betriebliche Verhandlungen in der Uhrenindustrie, die den Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2017 betreffen. 1445 Beschäftigte fallen in den Geltungsbereich dieser Vereinbarungen. Die Löhne wurden nicht erhöht, es gab jedoch einige andere Verbesserungen im Bereich der Arbeitszeit.

2.1.4 Lohnkoordinierungsregel und VOWA

Das Akronym VOWA steht für *Value of the Whole Agreement*, was so viel heißt wie Wert des gesamten Vertrages. Dies umfasst sowohl Lohnerhöhungen als auch außertarifliche Elemente – betriebliche Altersversorgung, Arbeitszeitverkürzungen, einschließlich Kurzarbeit, Verbesserungen der Weiterbildungsansprüche usw. –, die als prozentuale Veränderung auf Jahresbasis berechnet werden können. Diese Verbesserung des Rechts auf Fortbildung kann nicht genau beziffert werden, da die Gewerkschaften zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung die Zahl bzw. den Prozentsatz der Mitarbeiter nicht kennen, die davon Gebrauch machen werden. Andere Rechte wie das Recht der Gewerkschaften, von der Unternehmensleitung gehört und unterrichtet zu werden, können nicht in die VOWA-Berechnung einbezogen werden.

Eine Reihe von Änderungen in der nationalen Lohnfindung erschwert die Aufgabe der unserer Korrespondenten zunehmend. Wie in Kapitel 3.2 erwähnt werden die Tarifverhandlungen dezentralisiert und individualisiert, es gibt immer öfter mehrere Lohnerhöhungen im gleichen Jahr sowie Einmalzahlungen usw. Für 2014 überlegen wir eine Änderung des Eucob@n-Fragebogens, um möglichst genaue VOWA-Zahlen zu erhalten. Eine alternative Methode könnte sein, die entsprechenden Elemente anhand einer Excel-Vorlage abzufragen. Das Sekretariat von industriAll Europe würde den VOWA dann selbst berechnen.

Folgende Zahlen haben wir für das Jahr 2012 erhalten. Nach Inflationsbereinigung zeigte sich, dass der Inflationsausgleich („Kaufkraft“) in einigen Ländern wie Bulgarien, Deutschland, der Slowakei, Slowenien und Schweden positiv ausfiel. Nach einer weiteren Bereinigung, und zwar um den Zuwachs der Arbeitsproduktivität, lag der ABPZ-Wert (Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs) darüber hinaus in all diesen Ländern im positiven Bereich, was bedeutet, dass die Lohnkoordinierungsregel von den Gewerkschaften erfüllt wurde. Dies war auch in den Niederlanden der Fall, da 2012 hier die Arbeitsproduktivität sogar einen Rückgang um 0,7 % verzeichnete.

Anm.: Sämtliche Zahlen zur Inflation und Arbeitsproduktivität werden vor der im Juni 2014 in Wien stattfindenden Tarifpolitischen Konferenz nochmals aktualisiert. Dies

wird auch mit den Auswertungen der Lohnkoordinierungsregel in früheren Eucob@n-Berichten (2009-2012) erfolgen.

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2012 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität**	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Bulgarien – NTUF	5,8	2,6	3,2	2,4	0,8
Tschechien – OS KOVO (Luftfahrt)	2,1	3,3	-1,2	0,1	-1,3
Tschechien – OS KOVO (Elektrotechnik)	1,8	3,3	-1,5	0,1	-1,6
Tschechien – OS KOVO (Gießerei)	2,6	3,3	-0,7	0,1	-0,8
Dänemark – CO-industri	2,0	2,6	-0,6	1,0	-1,6
Deutschland – IG Metall	3,5	2,3	1,2	-0,4	1,6
Niederlande (Metall)	2,0	2,5	-0,5	-0,7	0,2
Niederlande (Metallind.)	3,5	2,5	1,0	-0,7	1,7
Slowakei – OZ KOVO (Maschinenb.)	3,4	2,9	0,5	1,4	-0,9
Slowenien – SKEI (Elektro)	3,5	2,2	1,3	0,3	1,0
Slowenien – SKEI (Metall)	4,0	2,2	1,8	0,3	1,5
Spanien – FITAG	1,9	1,9	0,0	2,0	-2,0
Schweden – Unionen	2,6	1,1	1,5	0,1	1,4
* HVPI-Prognose von AMECO					
** AMECO-Prognose					

Folgende Zahlen haben wir für das Jahr 2013 erhalten. Nur die Gewerkschaften in Bulgarien, Deutschland, der Slowakei und Slowenien erzielten 2013 im Metallsektor einen positiven ABPZ-Wert.

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2013 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität**	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Bulgarien – NTUF	5,4	2,7	2,7	2,1	0,6

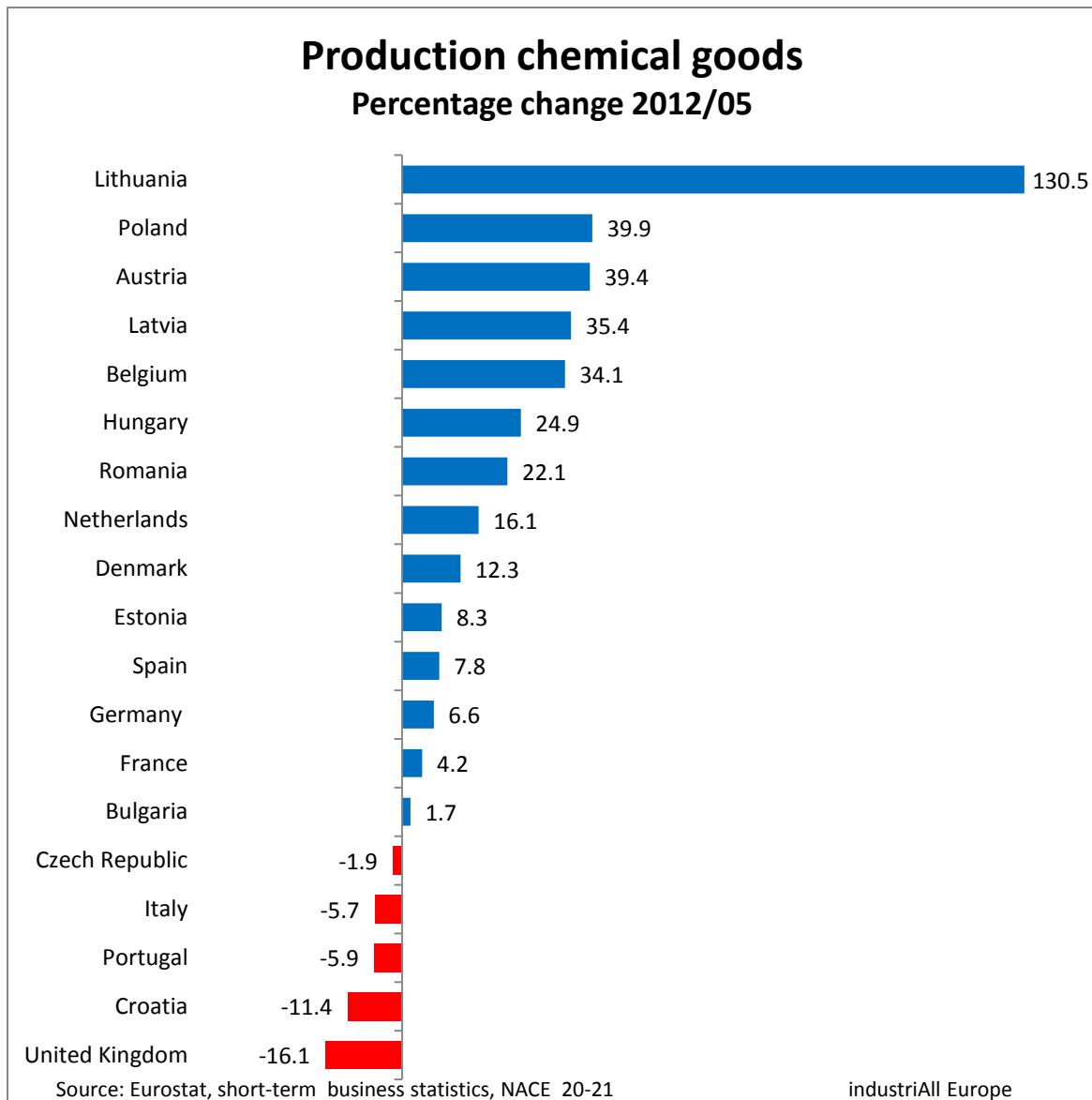
Tschechien – OS KOVO (Luftfahrt)	2,1	2,2	-0,1	1,3	-1,4
Tschechien – OS KOVO (Elektro)	1,6	2,2	-0,6	1,3	-1,9
Tschechien – OS KOVO (Gießerei)	1,8	2,2	-0,4	1,3	-1,7
Deutschland – IG Metall	3,1	1,8	1,3	1,3	0,0
Niederlande (Metall)	2,0	1,8	0,2	0,8	-0,6
Niederlande (Metallind.)	2,0	1,8	0,2	0,8	-0,6
Slowakei – OZ KOVO (Maschinenbau)	3,3	1,9	1,4	2,2	-0,8
Slowenien – SKEI (Elektro)	4,5	1,7	2,8	1,6	1,2
Slowenien – SKEI (Metall)	3,5	1,7	1,8	1,6	0,2
Schweden – IF Metall (Kfz-Rep.)	1,9	1,5	0,4	1,7	-1,3
Schweden – IF Metall (Maschinenbau)	1,9	1,5	0,4	1,7	-1,3
Schweden – Unionen	2,2	1,5	0,7	1,7	-1,0
* HVPI-Prognose von AMEC					
** AMECO-Prognose					

2.2 Entwicklungen in den Sektoren Bergbau, Chemie und Energie

In diesem Abschnitt werden die Sektoren und Antworten der Mitgliedsorganisationen des Altverbands EMCEF behandelt.

2.2.1 Produktion

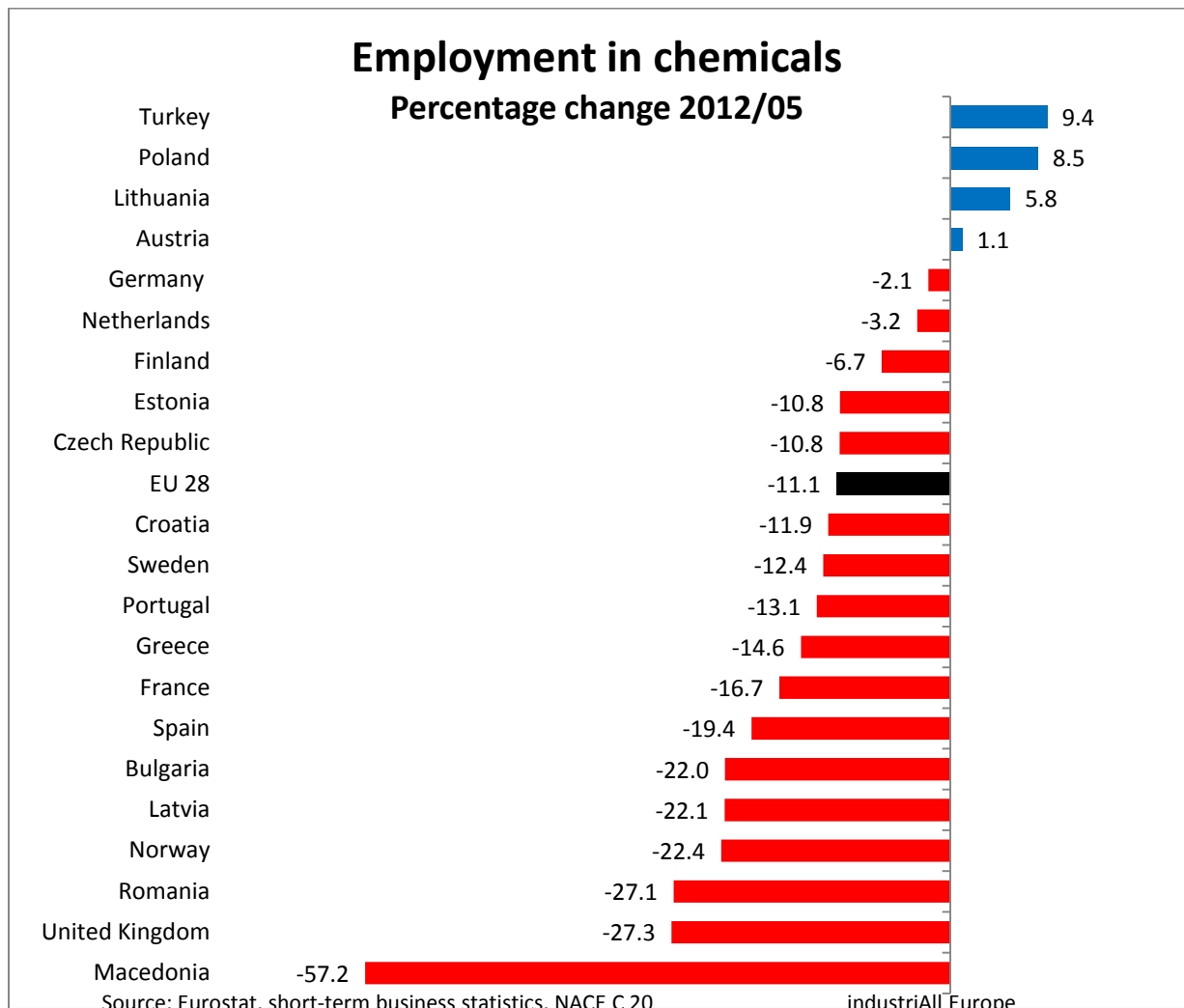
Die folgende Tabelle zeigt nicht die Beschäftigungsentwicklung in allen Sektoren des Altverbands EFBC, sondern geht nur auf den Bereich Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen ein. Wir hätten noch weiter ins Detail gehen können, wollten aber auch ein Zuviel an Statistiken vermeiden. Auf Grundlage von Eurostat-Daten konnten prozentuale Veränderungen für 19 Länder berechnet werden, von denen 14 – meist jedoch nur sehr moderate – Produktionssteigerungen verzeichneten. Bei drei davon handelte es sich um große Volkswirtschaften wie Deutschland, Frankreich und Spanien. Italien verzeichnete zwischen 2005 und 2012 einen Rückgang der Produktionsmengen chemischer Güter um 5,7 %, Großbritannien um 16,1 %.



2.2.2 Beschäftigung

Leider sind die Branchenüberblicke der Konjunkturstatistik für die chemische Industrie bezüglich Produktion und Beschäftigung nicht gleich aufgebaut. Das obige Diagramm basiert auf Indizes und zeigt die Summe der Produktionsmengen im Bereich Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen (NACE-Codes 20 und 21). In der Beschäftigungsstatistik wurden diese beiden Teilsektoren nicht zusammengeführt, und da sie auf Indizes beruhen, würde ein einfaches Addieren zu falschen Ergebnissen führen. Wir haben uns daher dafür entschieden, nur die Beschäftigungsdaten des Bereichs Chemikalien und chemische Erzeugnisse (NACE-Code 20) in den Bericht aufzunehmen. Wie im Investitionsgütersektor ist zu beobachten, dass die Produktion

rationalisiert wurde, die Beschäftigung in 4 von 21 Ländern jedoch in nur relativ unbedeutendem Ausmaß gewachsen ist.



2.2.3 Teilnehmer an der Befragung

Die folgenden 12 Gewerkschaften aus 10 Ländern beantworteten den Fragebogen für die Chemiesektoren.

Land	Gewerkschaft(en)
Österreich	PRO-GE
Tschechien	SKP, ECHO
Finnland	TEAM
Deutschland	IG BCE
Lettland	Energija
Niederlande	FNV Bondgenoten
Rumänien	Confpeltex
Spanien	FITAG-UGT

Schweden	IF Metall, Ingenjörer
Schweiz	VPE

Seit der Gründung von industriAll Europe lag die Beteiligung von Gewerkschaften des Altverbands EMCEF an der Befragung überraschender- und enttäuschenderweise niedrig. Über die Gründe dafür herrscht Unklarheit. Fakt ist jedoch, dass EMCEF eine andere Vorlage verwendet hat als EMB und EGV-TBL. EMCEF hatte keine Lohnkoordinierungsregel und auch VOWA war kein Thema. Wir hatten bisher jedoch keine Rückmeldungen, dass der Fragebogen von industriAll Europe wäre schwieriger auszufüllen.

Der nachfolgenden kurzen Tabelle ist die Anzahl der Antworten von Gewerkschaften des Altverbands EMCEF seit der Gründung von industriAll Europe zu entnehmen.

Jahr	Länder	Gewerkschaften
2012	14	16
2013	10	12

Die nächste Tabelle zeigt die Verhandlungsebenen der betreffenden Vereinbarungen. PRO-GE verhandelt auf allen fünf Ebenen. Es scheint so, dass im Chemiesektor mehr Gewerkschaften nur auf betrieblicher Ebene verhandeln.

Land	Gewerkschaft(en)	National		Regional		Lokal/betrieblich
		Branchen- übergreifend	Sektoral	Branchen- übergreifend	Sektoral	
Österreich	PRO-GE	X	X	X	X	X
Tschechien	ECHO		X			X
Tschechien	SKP		X			X
Finnland	TEAM		X			
Deutschland	IG BCE		X			
Lettland	Energija					X
Niederlande	FNV Bondgenoten					X
Rumänien	Confpeltex					X
Spanien	UGT-FITAG		X			
Schweden	IF Metall		X			
Schweden	Ingenjörer		X			
Schweiz	VPE		X			

Neue Vereinbarungen wurden aus Österreich, der Tschechischen Republik, Deutschland, Lettland, den Niederlanden, Spanien und Schweden gemeldet.

Österreich

PRO-GE berichtete über fünf neue Vereinbarungen, die erste in der chemische Industrie mit einer Laufzeit von 12 Monaten trat am 1. Mai 2013 in Kraft und gilt für 50 000 Beschäftigte. Die Entgelte wurden um 3,3 % erhöht. Ein neuer Zwölf-Monats-KV für 21 000 Beschäftigte im Elektrizitätssektor trat am 1. Februar 2013 in Kraft. Die Löhne wurden um fast 3,0 % und die Lehrlingsentgelte um 3,2% erhöht. Eine ähnliche Vereinbarung im Glassektor (9000 Beschäftigte) gilt für zwölf Monate ab 1. Juni 2013 und sieht Lohnerhöhungen in Höhe von rund 3 % vor. Ein Kollektivvertrag für 4000 Beschäftigte der Mineralölindustrie lässt die Löhne und Gehälter um 3,0 bis 3,4 % steigen. Nach zähen Verhandlungen einigten sich die Tarifparteien im Papiersektor auf Lohn-/Gehaltserhöhungen von knapp über 3 % für 8 000 Beschäftigte. Dieser KV, ebenfalls mit einer Laufzeit von 12 Monaten, trat am 1. Mai 2013 in Kraft.

Tschechische Republik

Die Antworten von SKP betreffen neue Vereinbarungen für 19 400 Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer in der Glas- und Keramikindustrie. Sie gelten für die Jahre 2013 und 2014. Die Wochenarbeitszeit wurde auf 37,5 Stunden reduziert, außerdem hat SKP Verbesserungen in Bezug auf Renten, Urlaub und Abfindungen erreicht.

ECHO berichtete über zwei Tarifverträge höherer Ebene, einer im Chemie- und der andere im Energiesektor, die beide für das ganze Jahr 2013 gelten. Die Vereinbarungen gelten für Arbeitgeber, die Mitglieder der Landesverbände sind. Es sind keine Öffnungsklauseln enthalten. Mindestlöhne werden von der Politik ohne vorherige Konsultation der Sozialpartner beschlossen. Die Vereinbarungen sahen nur geringfügige Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit vor.

Finnland

TEAM berichtete, dass keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen wurden, da die bestehende Erga-Omnes-Vereinbarung für 20 000 Beschäftigte noch bis zum 28. Februar 2014 läuft.

Deutschland

IG BCE berichtete über einen Tarifvertrag in der Kautschukindustrie für 25 000 Beschäftigte mit einer Laufzeit von 14 Monaten: 2,1 % mehr Entgelt bis 1. Mai 2013 und eine weitere Erhöhung um 1,1 % bis Januar 2014.

Eine weitere neue Vereinbarung für die chemische Industrie (West) bezüglich Entgelten hat eine Laufzeit von 19 Monaten und gilt für 550 000 Beschäftigte. Die Entgelte wurden um 4,5 % und die Lehrlingsentgelte um 50 Euro erhöht.

Die neue Vereinbarung im Steinkohlesektor hat eine Laufzeit von 21 Monaten und gilt für 18 000 Beschäftigte. Die Entgelte stiegen um 3,5 %, außerdem gab es eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von 630 Euro und Verbesserungen für Auszubildende.

Lettland

Energija berichtete über die Verlängerung einer Betriebsvereinbarung für 4500 Beschäftigte mit einer Laufzeit bis Ende 2013. Die Forderung nach einem Inflationsausgleich (2 %) wurde vom Arbeitgeber jedoch abgelehnt. In der nächsten Tarifrunde (Juli 2013) kommt diese Forderung erneut auf den Tisch.

Niederlande

FNV Bondgenoten berichtete über rund 120 Tarifverträge auf Unternehmensebene in der chemischen Industrie. Die durchschnittliche Laufzeit beträgt 18 Monate und die Entgelte stiegen im Durchschnitt um 1,9 %. Verbesserungen in Bezug auf ältere Arbeitnehmer und Weiterbildung wurden ebenfalls erreicht. Im Jahr 2013 finden weitere 150 Verhandlungen statt.

Rumänien

Die Antwort von Confpeltex bezieht sich auf eine Betriebsvereinbarung für die Jahre 2012 bis 2014. Sie gilt für 600 Beschäftigte. Im Rahmen der nächsten Tarifrunde, die im März 2014 beginnt, hat die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Entgelte für die Gewerkschaften oberste Priorität.

Spanien

FITAG-UGT berichtete über die Verlängerung und Anpassung eines bereits bestehenden Branchentarifvertrags in der chemischen Industrie für 216 000 Beschäftigte, der jetzt für die Jahre 2013 und 2014 gilt. Darin wird der Mindestlohn auf 645 € pro Monat und die Jahresarbeitszeit auf 1752 Stunden (mit Flexibilitätsinstrumenten) festgelegt und auch die Themen Weiterbildung, Renteneintritt und Chancengleichheit werden speziell behandelt.

In einer anderen Antwort 27 000 Beschäftigten der Glas- und Keramikindustrie betreffend erklärte FITAG, dass die Mindestlöhne gleich hoch sind wie in der chemischen Industrie. Ein Sonderausschuss wurde eingerichtet, der sich mit dem Thema Chancengleichheit und Gender-Fragen befasst.

Die Vereinbarung in der Papierindustrie erfasst 17 000 Beschäftigte und gilt für die beiden Jahre 2013 und 2014. Auch diese Vereinbarung war Gegenstand einer Revision, und die Mindestlöhne sind gleich hoch.

Die Vereinbarung für die 30 000 Beschäftigten in der Parfümherstellung behandelt auch speziell die Themen Weiterbildung und Geschlechtergleichstellung, während für Renteneintrittsalter und Renten nationale Rechtsvorschriften gelten.

Die fünfte und letzte Vereinbarung in den Antworten von FITAG betraf die 1000 Beschäftigten im Salzsektor. Darin ist derselbe Mindestlohn vorgesehen, und sie hat wie alle oben genannten Vereinbarungen Erga-Omnes-Wirkung. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung folgen größtenteils spanischem Recht.

Schweden

IF Metall berichtete über eine Vereinbarung im Chemiesektor mit einer Laufzeit von drei Jahren (1. April 2013 bis 31. März 2016). Es handelt sich um die Verlängerung und Anpassung eines Tarifvertrags, der für organisierte Arbeitgeber und insgesamt 14 612 Beschäftigte gilt. Die Löhne stiegen 2013 und 2014 um 2,0 % und 2015 nochmals um 2,3 %. Für ein neues Altersteilzeitsystem wurden 0,6 % gewährt. Der Elternurlaub wurde um einen Monat verlängert.

Die schwedische Gewerkschaft Sveriges Ingenjörer berichtete über ein neues Abkommen mit dem Titel „Entgelte und allgemeinen Bedingungen für die chemische Industrie“. Es hat dieselbe Laufzeit wie die Vereinbarung von IF Metall und gilt für 10 000 Beschäftigte. Die Entgelte stiegen 2013 um 1,9 %, 2014 um 2,1% und 2015 nochmals um 2,3 %.

Schweiz

VPE berichtete, dass im betreffenden Zeitraum keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

2.2.4 Lohnkoordinierungsregel und VOWA

Im elektronischen Fragebogen für die Mitgliedsorganisationen des Altverbands EMCEF waren keine Fragen zum VOWA enthalten. Die Gewerkschaften in den Bereichen Bergbau, Chemie und Energie sind daher immer noch nicht mit dieser Berechnungsmethode vertraut. Den Zahlen von 2012 zufolge wurde in Spanien ein Inflationsausgleichswert von 0,0 % erreicht, in den restlichen Ländern fiel er negativ aus. Gleiches gilt für alle ABPZ-Werte.

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2012 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität **	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Tschechien (SKP)	1,9	3,3	-1,4	0,1	-1,5
Finnland (TEAM)	2,4	3,0	-0,6	0,9	-1,5
Lettland (Energija)	2,0	2,6	-0,6	1,5	-2,1
Spanien (UGT)	1,9	1,9	0,0	2,0	-2,0
* HVPI-Prognose von AMECO					
** AMECO-Prognose					

Den uns für das Jahr 2013 vorliegenden Zahlen zufolge verzeichneten sowohl Schweden als auch Lettland positive Inflationsausgleichswerte, die jedoch nicht hoch genug waren, um die Produktivitätssteigerung zu kompensieren.

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2013 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität **	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Tschechien (SKP)	2,0	2,2	-0,2	1,3	-1,5
Finnland (TEAM)	1,9	2,5	-0,6	1,7	-2,3
Lettland (Energija)	3,0	2,1	0,9	2,4	-1,5
Spanien (UGT)	0,0	1,1	-1,1	1,2	-2,3
Schweden (IF Metall)	2,0	1,5	0,5	1,7	-1,2
* HVPI-Prognose von AMECO					
** AMECO-Prognose					

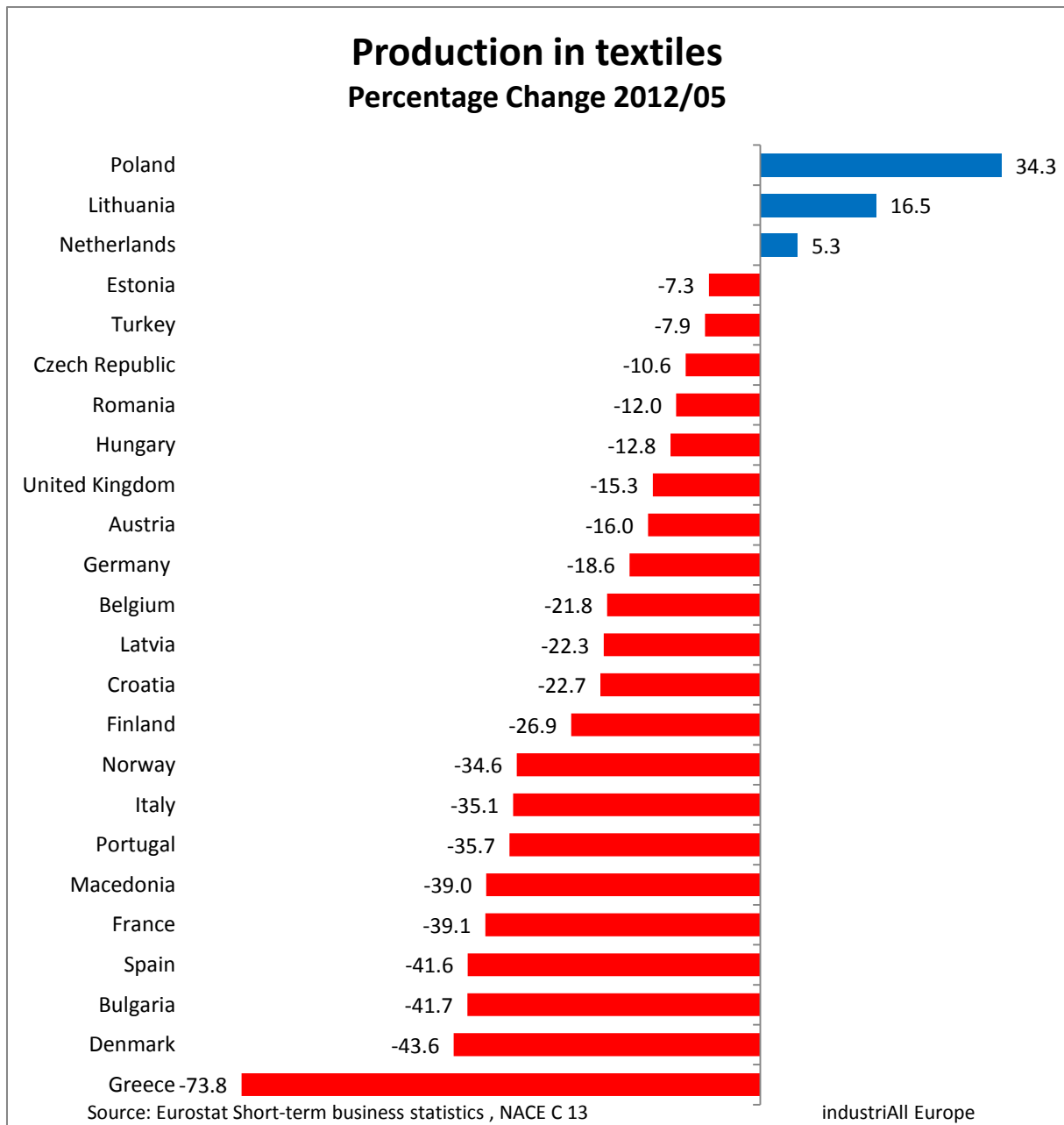
2.3 Entwicklungen in der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (TBL)

Die TBL-Sektoren stehen unter Druck und diese Situation ist nicht neu, sie besteht schon seit Jahren. Die globale Konkurrenz ist hart, insbesondere aus Asien, und Verkaufspreise sowie Löhne stehen unter konstantem Druck. Bezüglich Produktion haben wir uns dazu entschieden, die Beschäftigungsentwicklungen in den drei

Sektoren Textil, Bekleidung und Leder in den Bericht aufzunehmen. Im Beschäftigungsüberblick wird nur der Bekleidungssektor berücksichtigt.

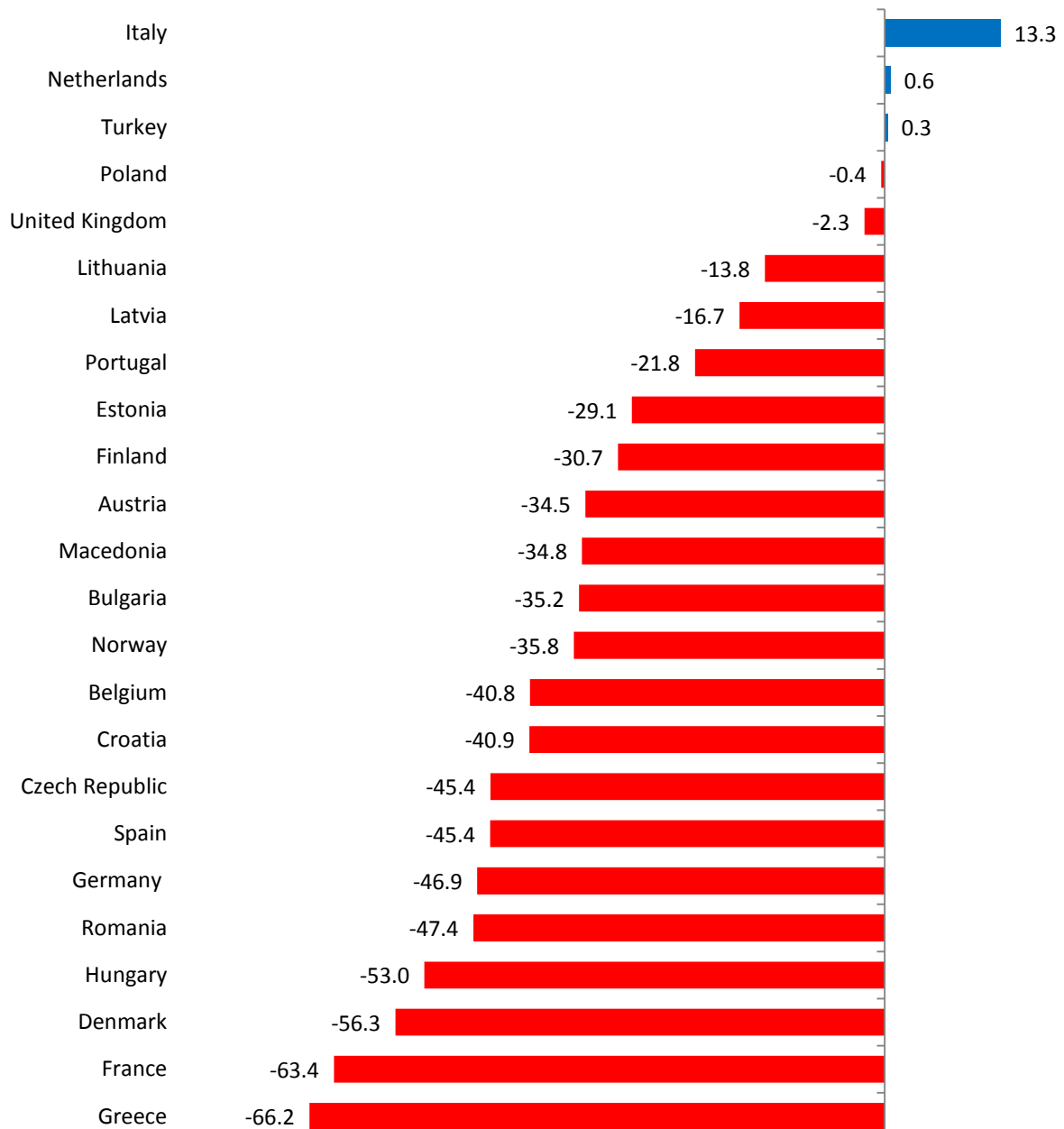
2.2.5 Produktion

Nur 3 von 24 Ländern berichteten über eine Steigerung der Produktionsmengen seit 2005, die übrigen 21 verzeichneten einen Rückgang. Es ist zu beachten, dass die Textil-, Bekleidungs- wie auch Lederproduktion in vielen europäischen Ländern gering ist, weshalb sich schon geringfügige Schwankungen bei den Mengen in beträchtlichen prozentualen Änderungen niederschlagen. Eine Reduzierung des jährlichen Textilproduktionsvolumens in Norwegen um mehr als ein Drittel hatte beispielsweise kaum Auswirkungen auf das nationale Bruttoinlandsprodukt oder die Arbeitslosenquote.



Das nachstehende Diagramm zeigt, dass im Zeitraum 2005–2012 nur Italien eine deutliche Steigerung in der Produktion von Bekleidung verzeichnen konnte. Andere Mitgliedstaaten, auch große Volkswirtschaften wie Spanien und Frankreich, mussten einen deutlichen Rückgang hinnehmen. In Spanien wurde das Produktionsvolumen fast halbiert und in Frankreich ist es um 60 % eingebrochen.

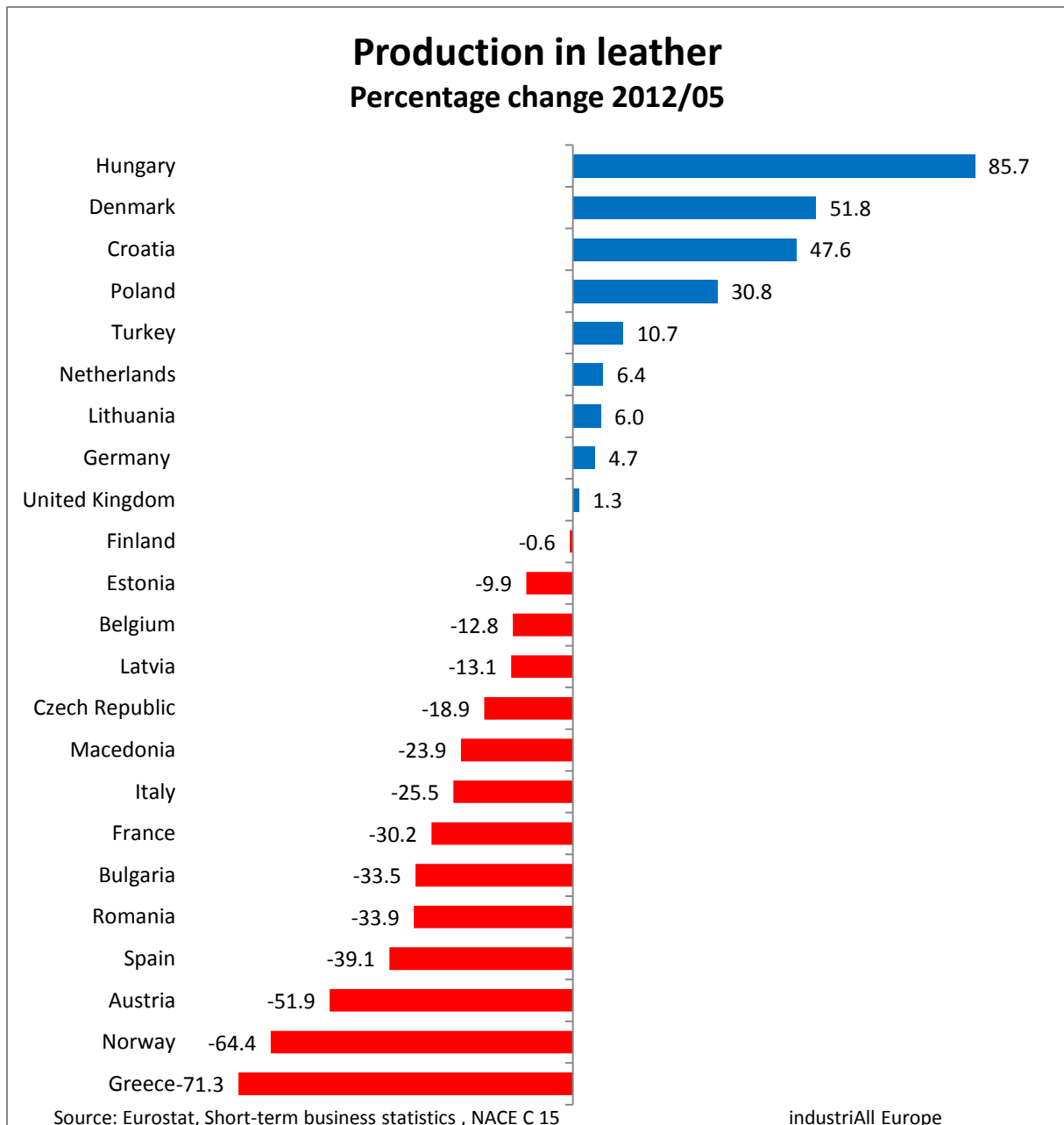
Production in clothing Percentage Change 2012/05



Source: Eurostat, Short-term business statistics, NACE C 14

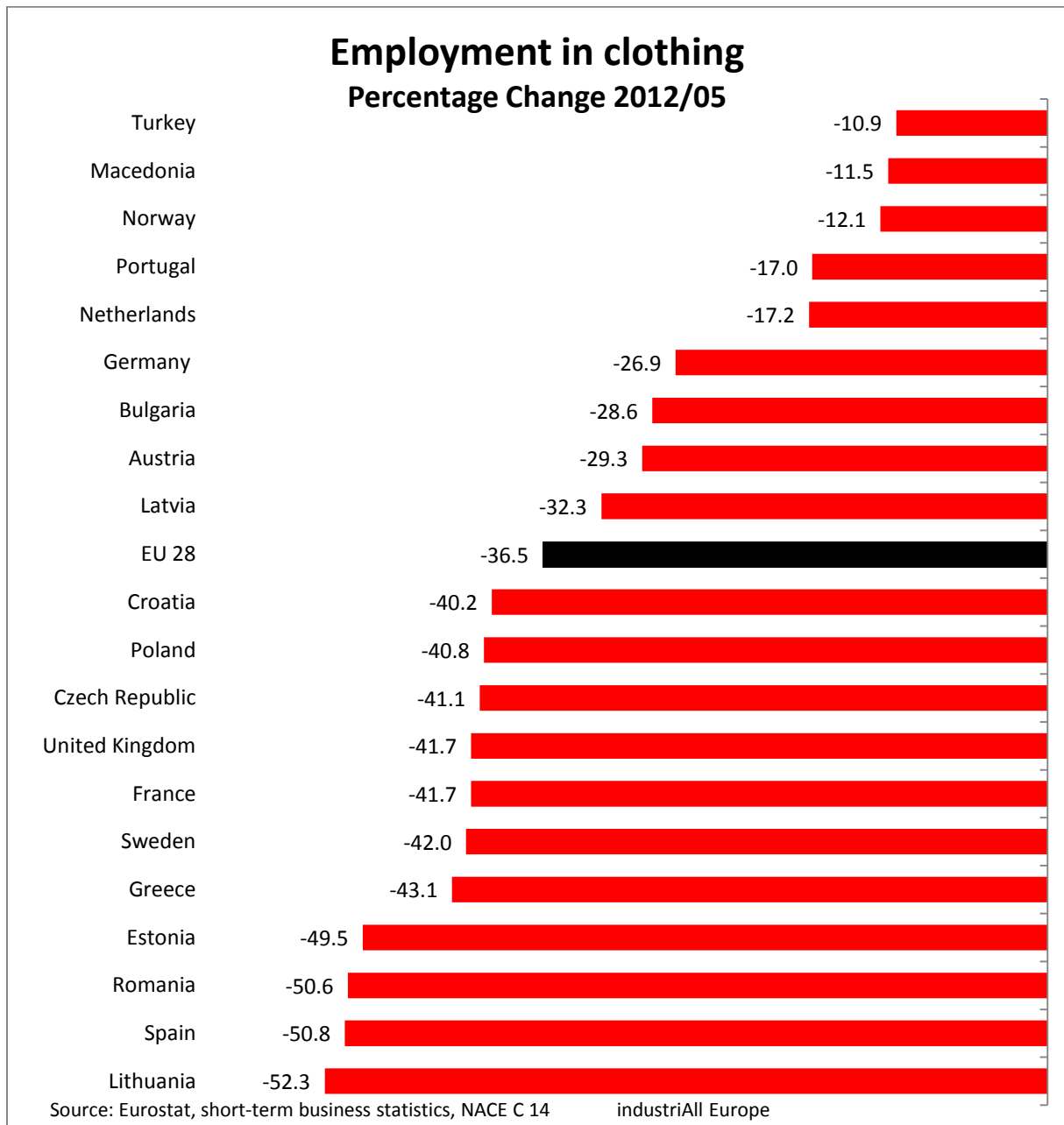
industriAll Europe

Im Ledersektor ist das Bild etwas differenzierter. 9 von 23 Ländern verzeichneten eine Steigerung der Produktionsmengen, darunter auch Deutschland, einer der größeren Produzenten (+4,7%). In Italien, Frankreich und Spanien hingegen sind die Produktionsmengen stark eingebrochen.



2.2.6 Beschäftigung

Die Zahl der Beschäftigten in der Bekleidungsproduktion ist seit 2005 in allen Ländern zurückgegangen. Im EU-Durchschnitt betrug der Rückgang 36,5 %. Dieser Wert wurde von Eurostat errechnet, obwohl Italien nicht zu den Mitgliedstaaten mit Daten zählt. Wie oben erwähnt war Italien das einzige Land mit einer deutlichen Steigerung des Produktionsvolumens.



2.2.7 Teilnehmer an der Befragung

11 Gewerkschaften aus 7 Ländern beantworteten den speziellen Fragebogen für die TBL-Sektoren oder schlossen einen oder mehrere TBL-Sektoren in einen anderen beantworteten Fragebogen ein. Die Beteiligung ist niedrig, aber stabil. Eine mögliche Erklärung ist, dass nur wenige Länder über eine Textil-, Schuh-, Bekleidungs- und Lederwarenindustrie mit genügend Arbeitsplätzen und organisierten Arbeitnehmern

verfügen, um nationale Vereinbarungen zu fordern. In einem Unternehmen waren die Verhandlungen gerade im Gange.

Land	Gewerkschaft(en)
Belgien	FGTB TKD und ACV-CSC METEA
Tschechien	OS TOK
Finnland	PRO
Deutschland	IG BCE
Spanien	UGT – FITAG
Schweden	IF Metall und Unionen
Türkei	Öz İplik-İş Sendikası, DISK

Nachfolgend sind die Teilnahmeraten an der Befragung in den Jahren 2012 und 2013 aufgelistet:

Jahr	Länder	Gewerkschaften
2012	9	11
2013	7	11

In den Ländern, aus denen wir Antworten erhalten haben, werden die Verhandlungen auf nationaler und sektoraler Ebene durchgeführt, die einzige Ausnahme bildet die Türkei.

Land	Gewerkschaft(en)	National		Regional		Lokal/betrieblich
		Branchen- übergreifend	Sektoral	Branchen- übergreifend	Sektoral	
Belgien	FGTB TKD und ACV-CSC		X			
Tschechien	OS TOK		X			X
Finnland	PRO		X			
Deutschland	IG BCE		X			
Spanien	UGT – FITAG		X			
Schweden	IF Metall		X			
Schweden	Unionen		X			
Türkei	Öz İplik-İş Sendikası					X
Türkei	DISK					X

Neue Vereinbarungen wurden aus Belgien, der Tschechischen Republik, Finnland, Deutschland, Spanien, Schweden und der Türkei gemeldet.

Belgien

Die belgischen Gewerkschaften berichteten über drei ähnliche Erga-Omnis-Vereinbarungen, wovon die erste den Bekleidungssektor betraf. Sie gilt nur für die letzten sechs Monate des Jahres 2013 und erfasst 8638 Beschäftigte. Die Vereinbarung sieht über die automatische Indexierung hinaus keine Lohnerhöhungen vor, dafür

jedoch einige Verbesserungen im Bereich der Mitarbeiterweiterbildung. Zwei weitere Vereinbarungen, eine im Sektor der textilen Dienstleistungen (10 177 Beschäftigte) mit derselben Laufzeit wie oben und eine im Bereich der Textilproduktion (16 664 Beschäftigte), sind hinsichtlich der Ergebnisse mehr oder weniger identisch.

Tschechische Republik

OS TOK berichtete über einen Tarifvertrag für die Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie, der bis Ende 2013 gilt. 39 000 Beschäftigte fallen in den Geltungsbereich. Die nächste Tarifrunde startet im Herbst 2013, Hauptthemen werden dabei Lohnerhöhungen, längere Kündigungsfristen und höhere Abfindungszahlungen für Arbeitnehmer über 55 sein.

Finnland

Die Antwort von PRO geht auf den Inhalt einer neuen nationalen Vereinbarung ein, die vom 1. März 2012 bis zum 31. März 2014 gilt. Es ist eine Erga-Omnes-Vereinbarung für 1 100 Angestellte in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Die Lohnerhöhung betrug 2,4 % für die ersten 13 Monate und 1,9 % für die folgenden 12 Monate. Damit gehen Änderungen bei den Beschäftigungsbedingungen einher, es handelt sich dabei zwar nicht um Entgelte, jedoch um für das Unternehmen kostenwirksame Effekte. Über die Struktur der Lohnerhöhungen würde in jeder Branche gesondert verhandelt. Ein Schlüsselement war die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf bis zu insgesamt 54 Werktagen, die bis zum 2. Geburtstag des Kindes flexibel in Anspruch genommen werden können.

Die Parteien haben sich auch auf drei Weiterbildungstage pro Jahr geeinigt, die vom Arbeitgeber gewährt werden. Dieses Ergebnis steht im Zusammenhang mit einer im November des letzten Jahres von den nationalen Sozialpartnern abgeschlossenen Vereinbarung.

Als Teil der ausgehandelten Vereinbarung würde die Regierung den Status von Zeitarbeitskräften verbessern.

Die nächste Verhandlungsrunde ist für Januar 2014 geplant. Über die Forderungen wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.

Deutschland

Die Antwort der IG BCE zum Schuhsektor betraf einen Tarifvertrag mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2013 bis zum 30. September 2014. 13 000 Beschäftigte erhielten ab 1. Januar 2013 eine Entgelterhöhung um 1,4 % und zusätzliche 1,4 % ab 1. März 2014. Ein neuer Tarifvertrag für 2500 Beschäftigte im Bereich der Lederwaren mit einer Laufzeit vom 1. April 2013 bis zum 30. November 2014 sieht Entgelterhöhungen um

3,0 % ab 1. April 2013 und weitere 1,5 % ab 1. April 2014 vor. Die Vereinbarung für den Bereich der Lederherstellung, die vom 1. April 2013 bis zum 30. November 2014 gilt und 2500 Beschäftigte erfasst, sieht auch eine Erhöhung der Entgelte um 3 % ab 1. April 2013 vor.

Spanien

UGT-FITAG berichtete über zwei verlängerte Vereinbarungen (Schuhe und Lederwaren), die für die Jahre 2008-2010 gelten sollten. Sie wurden bereits in früheren Eucob@n-Fragebögen behandelt.

Seither wurden nur sehr wenige Änderungen vereinbart. Beide Vereinbarungen sehen jedoch eine Erhöhung der Entgelte um 0,5 % im Jahr 2012 sowie um 0,6 % im Jahr 2013 vor.

FITAG wird sich in künftigen Verhandlungen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen anstatt auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen konzentrieren.

Schweden

Die Antwort von IF Metall für den Textilsektor (2442 Beschäftigte) betraf die Anpassung einer Vereinbarung, die für den Zeitraum vom 1. April 2013 bis zum 31. März 2016 gilt. Die Entgelte steigen 2013 um 2,1 %, 2014 um 2,2% und 2015 nochmals um 2,45 %. Ein Plus von 0,6 % bei der Altersversicherung und eine Verlängerung des Elternurlaubs um ein Jahr wurden ebenfalls erreicht.

Unionen berichtete auch über eine Vereinbarung für 4000 Beschäftigte des Textilsektors, die für denselben Zeitraum wie die von IF Metall gilt. Ihre Vereinbarung ist allgemeinverbindlich (Erga-Omnes-Wirkung). Die Entgelte steigen 2013 um 2,0 %, 2014 um 2,1% und 2015 nochmals um 2,2 %. Die nächste Verhandlungsrunde ist für Januar 2016 geplant.

Türkei

DISK berichtete über vier Betriebsvereinbarungen mit ähnlichen Inhalten und dreijähriger Laufzeit. Sie gelten nur für Gewerkschaftsmitglieder (1115). Es wurden keine Streiks organisiert, außerhalb der Arbeitszeit wurden jedoch in allen Unternehmen friedliche Proteste abgehalten. Im ersten Jahr stiegen die Entgelte um ganze 8 %, in den beiden nächsten Jahren jeweils um weitere 7 %. Alle Beschäftigten erhalten von jetzt an 16 Auszahlungen pro Jahr.

Öz İplik-İş Sendikası berichtete über Anpassungen von 13 Betriebsvereinbarungen, von denen 5 eine zweijährige und 8 eine dreijährige Laufzeit haben. Insgesamt 3841 Beschäftigte fallen in den Geltungsbereich. Die Wochenarbeitszeit betrug 45 Stunden, die Arbeitgeber verlangten von ihren Arbeitnehmern jedoch länger zu

arbeiten. Der Renteneintritt erfolgt nach den nationalen Rechtsvorschriften, und Rentner dürfen nicht gewerkschaftlich organisiert sein.

2.2.8 Lohnkoordinierungsregel und VOWA

Hier die für das Jahr 2012 eingereichten Zahlen:

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2012 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität**	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (Bekleidung)	2,4	2,9	-0,5	-0,1	-0,4
Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (text. Dienstleist.)	3,7	2,9	0,8	-0,1	0,9
Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (Textilien)	2,0	2,9	-0,9	-0,1	-0,8
Finnland (PRO)	2,6	3,0	-0,4	0,9	-1,3
IG BCE (Schuhe)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
IG BCE (Lederw.)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
IG BCE (Leder)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
Unionen	2,6	1,1	1,5	0,1	1,4
* HVPI-Prognose von AMECO					
** AMECO-Prognose					

Hier die für das Jahr 2013 eingereichten Zahlen:

Land/Gewerkschaft	Wert des gesamten Vertrages 2013 (VOWA)	Inflation*	Inflationsausgleichswert	Arbeitsproduktivität**	Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ)
Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (Bekleidung)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7

Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (text. Dienstleist.)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7
Belgien – FGTB TKD und ACV-CSC METEA (Textilien)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7
Finnland (PRO)	2,4	2,5	-0,1	1,7	-1,8
Deutschland – IG BCE (Schuhe)	2,2	1,8	0,4	1,3	-0,9
Deutschland – IG BCE (Lederw.)	3,0	1,8	1,2	1,3	-0,1
Deutschland – IG BCE (Leder)	3,3	1,8	1,5	1,3	0,2
IF Metall	2,1	1,5	0,6	1,7	-1,1
Unionen	2,2	1,5	0,7	1,7	-1,0
* HVPI-Prognose von AMECO					
** AMECO-Prognose					

2.3 Entwicklungen im Stahlsektor

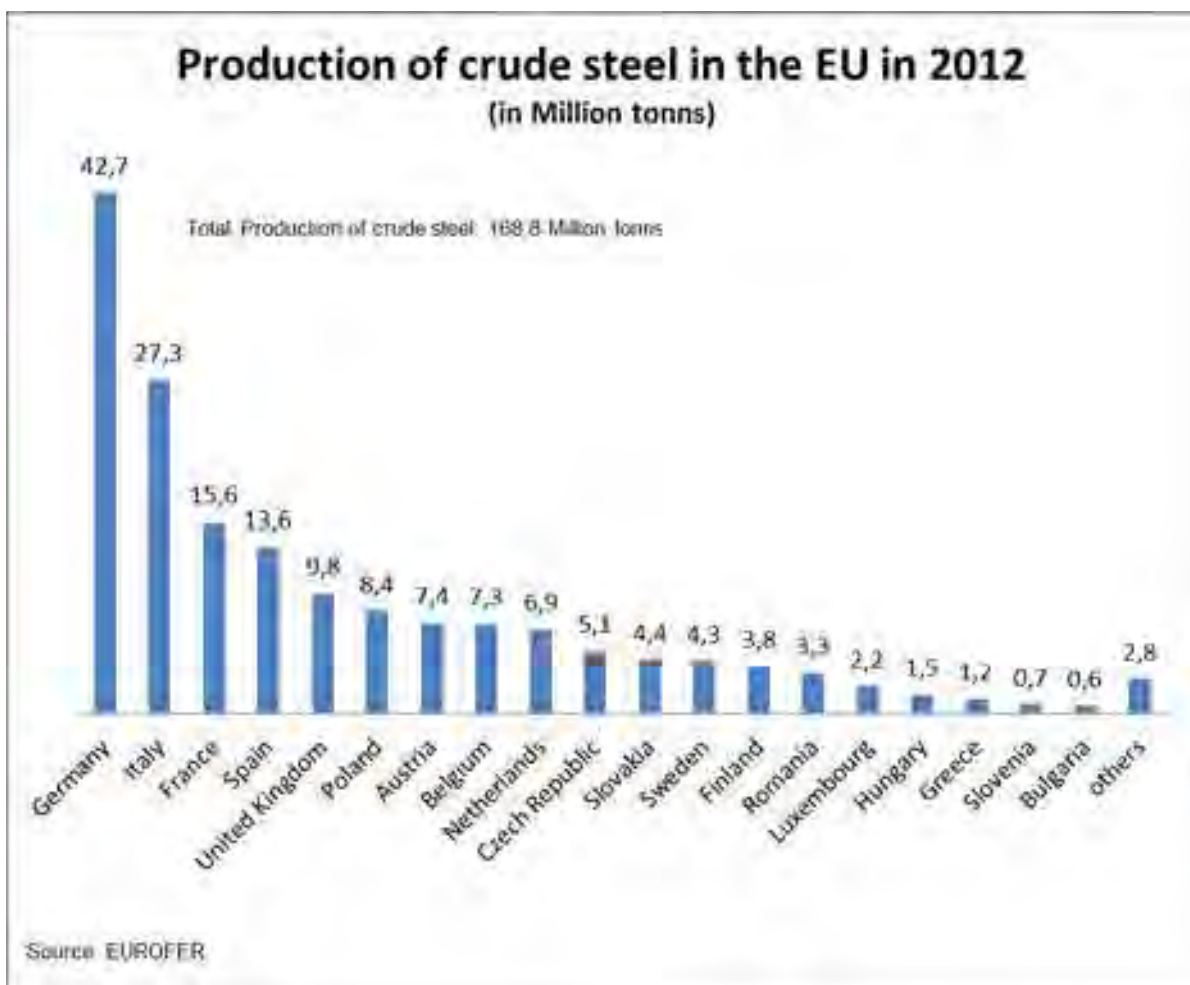
Die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise hat sich auch auf die europäische Stahlindustrie überaus negativ ausgewirkt. Im Zeitraum 2008-2013 war ein Rückgang des Stahlverbrauchs in den traditionellen stahlverarbeitenden Branchen der EU wie dem Baugewerbe, dem Maschinenbau und der Automobilindustrie von rund 186 Millionen Tonnen im Jahr 2008 auf ca. 141 Millionen Tonnen im Jahr 2013 (-24,2 %) zu verzeichnen. Im gleichen Zeitraum ist auch die Rohstahlproduktion in der EU von rund 198,6 auf ca. 166 Millionen Tonnen pro Jahr (-16,4 %) gesunken.

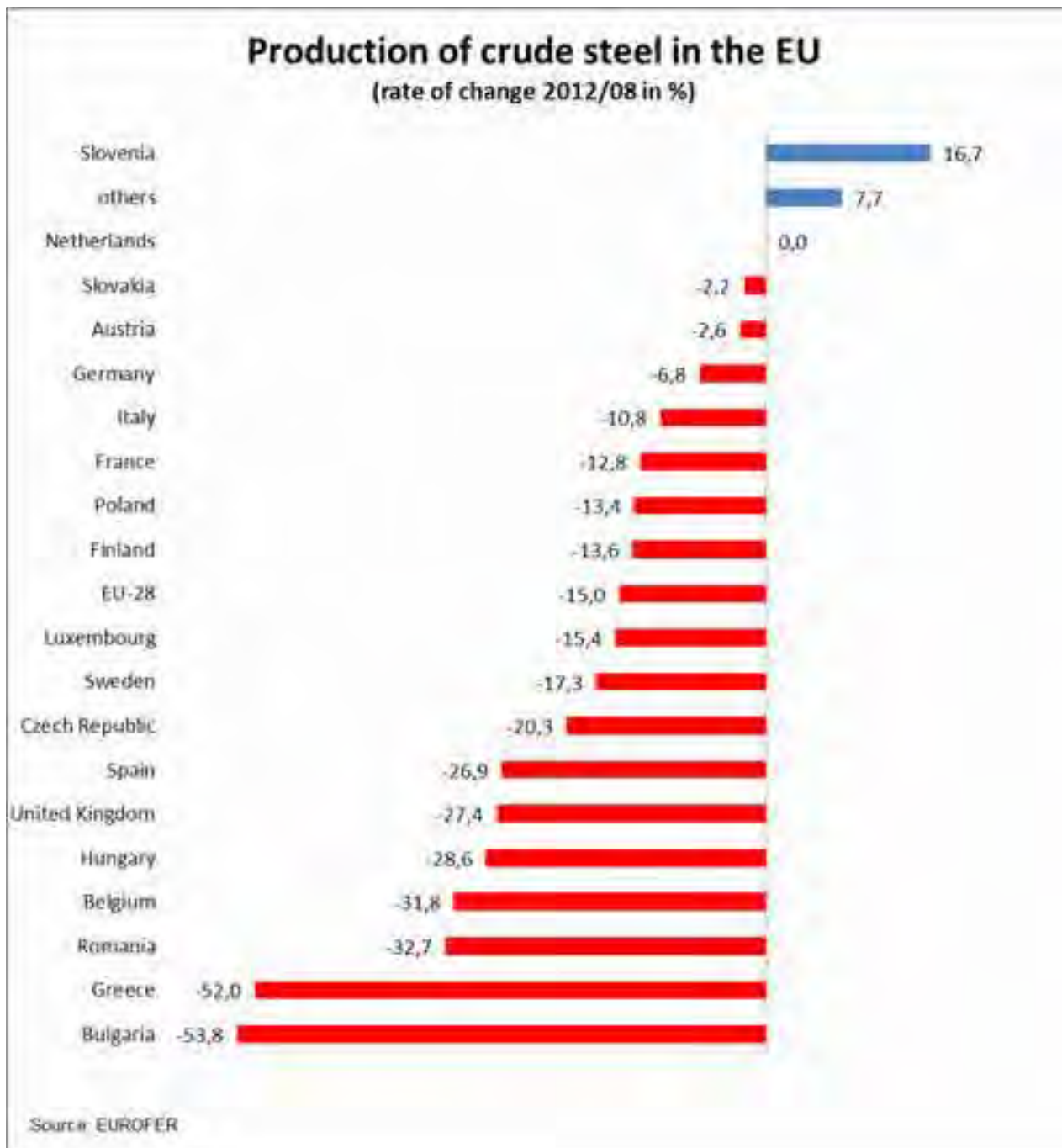
2.3.1 Produktion

Der größte Stahlproduzent in der EU ist Deutschland, ein Viertel der Produktion entfällt auf dieses Land. Zusammen mit Italien, Frankreich, Spanien und dem Vereinigten Königreich stellen diese fünf Länder rund zwei Drittel der Stahlproduktion.

2009 war im Zuge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise das schlimmste Jahr für die europäische Stahlindustrie. Die Produktion brach um etwa 30 % ein (EU-Durchschnitt). In Belgien, Schweden und Rumänien fiel der Produktionsrückgang sogar noch deutlich höher aus als der EU-Durchschnitt.

Bis 2012 lag die Rohstahlproduktion in den meisten EU-Ländern mit Ausnahme von Slowenien und den Niederlanden noch unter dem Vorkrisenniveau. Abgesehen von diesen beiden Ländern, die schon wieder das Niveau von vor 2008 erreicht haben, sind Deutschland, Österreich und die Slowakei auf dem Weg der Erholung schon weiter fortgeschritten als die anderen Stahlhersteller. Im Gegensatz zur Mehrheit der EU-Stahlerzeugerländer, die bis 2010 die Wende geschafft haben, ist die Rohstahlproduktion in Spanien, Großbritannien, Griechenland und Bulgarien im Zeitraum 2008–2012 kontinuierlich zurückgegangen.

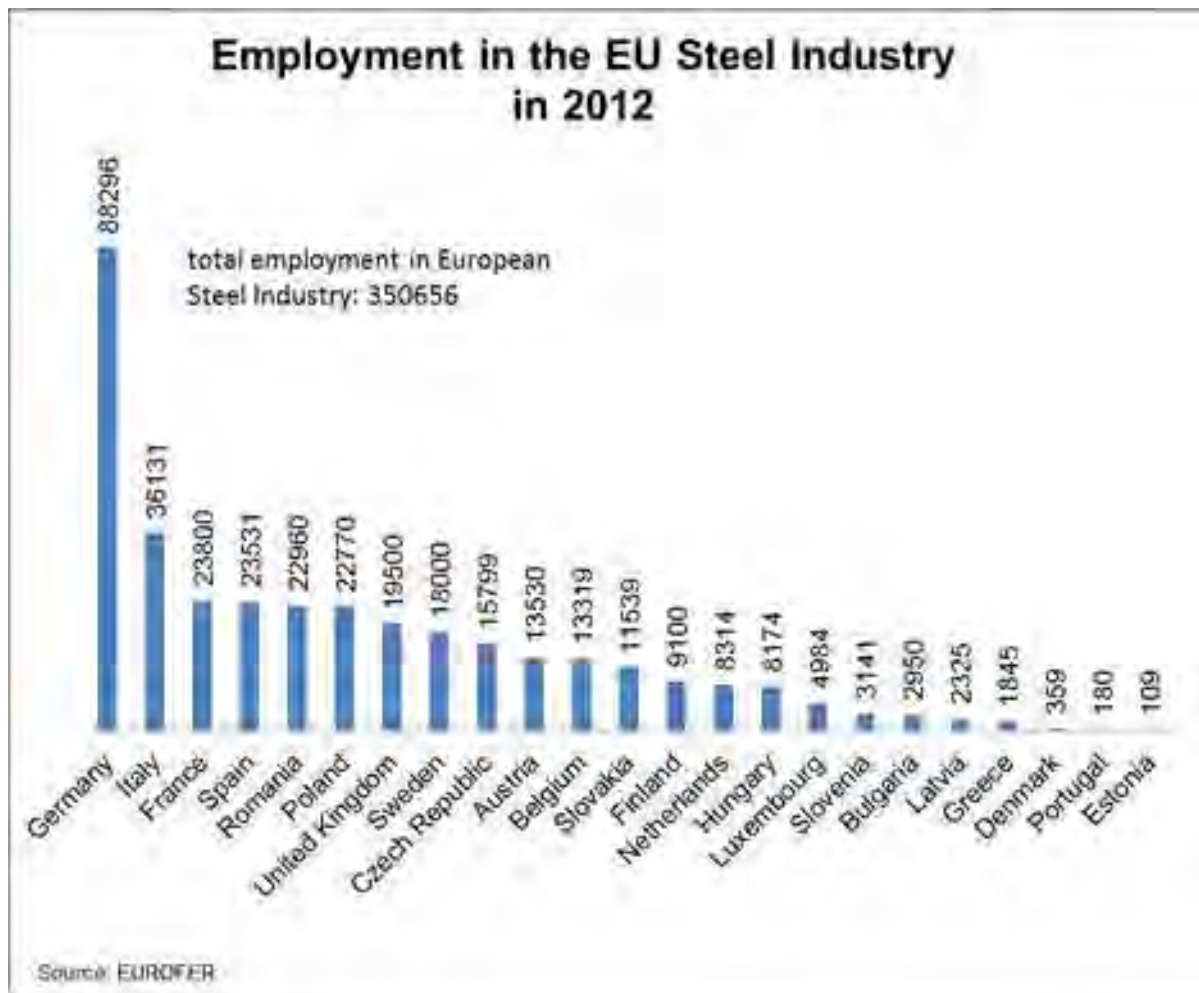


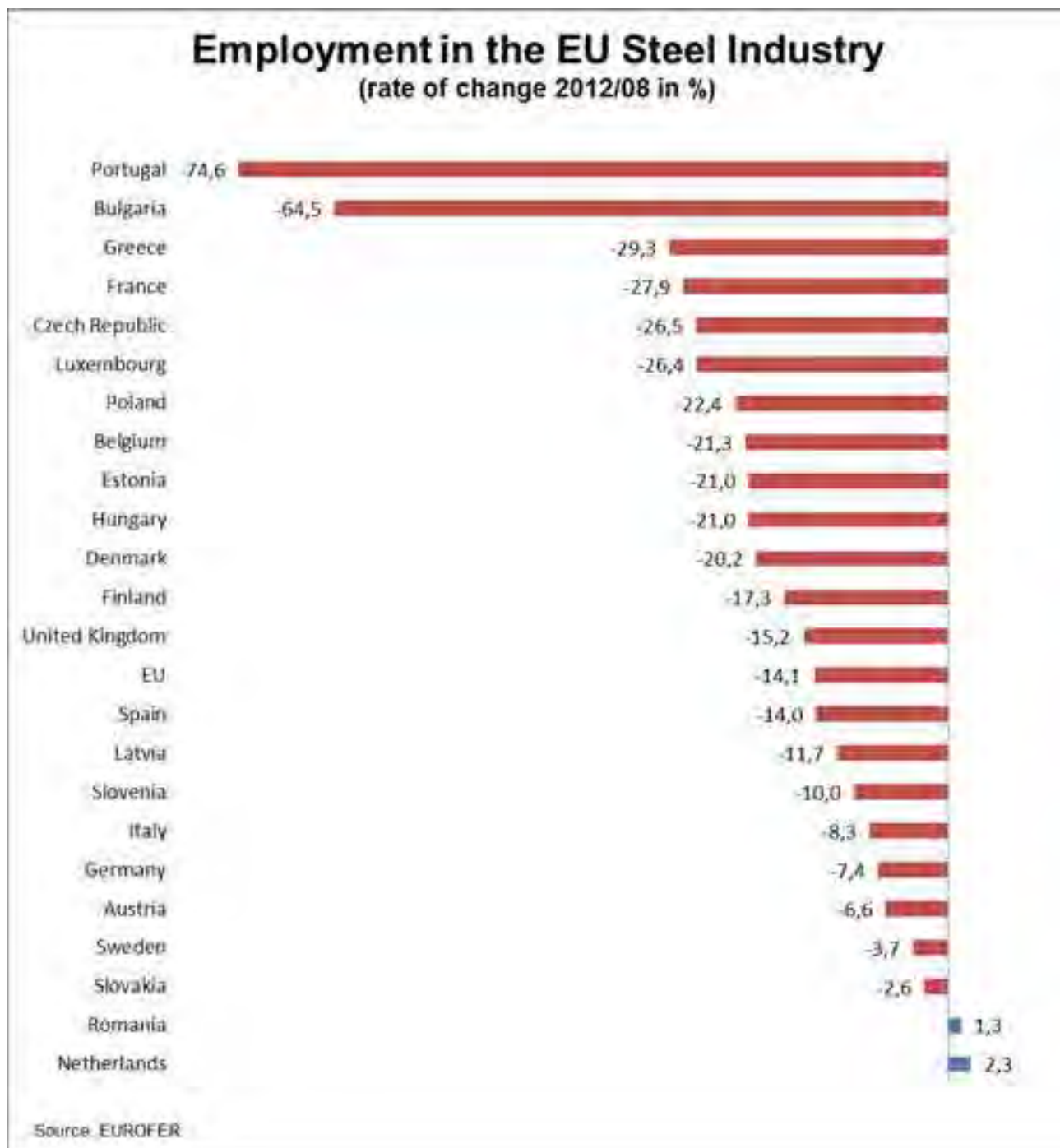


2.3.2 Beschäftigung

Die EU-Stahlindustrie stellt ca. 350 000 Beschäftigte. Infolge der Krise gingen im europäischen Stahlsektor im Zeitraum 2008-2012 14,1 % der Arbeitsplätze verloren. Die gravierendsten Einschnitte gab es in den kleineren stahlproduzierenden Ländern wie Portugal (-74,6 %), Bulgarien (-64,5 %) und Griechenland (-29,3 %). Aber auch größere Stahlproduzenten wie Frankreich (-27,9 %), die Tschechische Republik (-26,5 %) und Belgien (-21,3 %) mussten große Arbeitsplatzverluste hinnehmen. In

Deutschland, Österreich, Schweden und der Slowakei fiel der Stellenabbau dank Arbeitsplatzsicherungsinstrumenten wie der Kurzarbeit und/oder einer schnelleren Erholung weniger hoch aus. Einen Beschäftigungszuwachs konnten nur Rumänien und die Niederlande verzeichnen.





2.3.3 Teilnehmer an der Befragung

Der spezielle Fragebogen für die Stahlindustrie wurde vom Altverband EMB im Jahr 2009 eingeführt. Die Initiative ging vom Ausschuss „Grundmetalle/Stahl“ aus, um den Mitgliedsorganisationen relevante Informationen bereitzustellen.

Wie der nachstehenden Tabelle zu entnehmen ist, haben 24 Gewerkschaften aus 15 Ländern an der diesjährigen Befragung teilgenommen.

Land	Gewerkschaft(en)
Österreich	PRO-GE
Belgien	ACV-CSC Metea, CNE, LBC-NVK
Bulgarien	Metallicy
Tschechien	OS KOVO
Dänemark	CO-industri
Finnland	Metalli, Pro, TEK, UIL
Frankreich	FGMM-CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC
Deutschland	IG Metall
Niederlande	FNV Bondgenoten
Polen	Solidarność
Slowakei	OZ KOVO
Slowenien	SKEI
Spanien	UGT
Schweden	IF Metall, Ingenjörer
Schweiz	Unia

Die Beteiligung hat sich seit 2012 beträchtlich gesteigert. Es beteiligten sich nunmehr doppelt so viele Gewerkschaften.

Jahr	Länder	Gewerkschaften
2012	12	12
2013	15	24

Der Überblick über die Verhandlungsebenen zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten auf nationaler oder sektoraler Ebene verhandelt. Verhandlungen auf betrieblicher Ebene sind in diesem Sektor jedoch weiter verbreitet als in den anderen vom Eucob@n-Bericht abgedeckten Branchen.

Land	Gewerkschaft(en)	National		Regional		Lokal/betrieblich
		Branchen- übergreifend	Sektoral	Branchen- übergreifend	Sektoral	
Österreich	PRO-GE		X			
Belgien	ACV-CSC METEA		X			X
Belgien	CNE	X			X	X
Belgien	LBC-NVK					X
Bulgarien	Metallicy		X			
Tschechien	OS KOVO (betrieblich)					X
Tschechien	OS KOVO (sektoral)		X			
Dänemark	CO-industri		X			X
Finnland	Metalli, Pro, TEK, UIL		X			
Frankreich	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC		X			X
Deutschland	IG Metall		X		X	X
Polen	Solidarność		X			X
Slowakei	OZ KOVO		X		X	X
Slowenien	SKEI		X			X
Spanien	MCA-UGT					X
Schweden	IF Metall		X			

Schweden	Ingenjörer		x			
Schweiz	Unia					x

Neue Vereinbarungen wurden aus Belgien, Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Österreich, Schweden, der Schweiz, der Slowakei, Slowenien, Spanien, Polen und der Tschechischen Republik gemeldet.

Hier die interessantesten Informationen aus den Antworten:

Österreich

PRO-GE berichtete über einen Kollektivvertrag, der für 16 000 Beschäftigte in 33 Unternehmen gilt. Er ist am 1. November 2012 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit von zwölf Monaten. Die neuen Mindestlöhne und -gehälter werden um 3,3–3,4 % erhöht. Der neue Mindestlohn beträgt 1636 €. Die Lehrlingsgehälter steigen um 3,4 %. Das Hauptziel von PRO-GE in der nächsten Tarifrunde im Herbst 2013 wird ein einheitlicher Kollektivvertrag mit den Arbeitgebern sein, die eine Aufteilung und mehr Flexibilität anstreben.

Belgien

ACV-CSC Metaa verhandelt sowohl auf betrieblicher als auch auf sektoraler Ebene. Entgelte und andere quantitative Elemente werden auf lokaler und qualitative auf nationaler Ebene verhandelt. Während des zwölfmonatigen Berichtszeitraums wurden keine neuen nationalen Vereinbarungen abgeschlossen. Schwerpunktthemen der Verhandlungen waren Lohnerhöhungen, auch in Form von Einmalzahlungen, nachhaltige Beschäftigung, Weiterbildungsansprüche und der Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse. Die Ergebnisse lagen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor.

CNE erklärte in einer kurzen Antwort, dass sie gerade in der Phase vor den nächsten branchenübergreifenden und sektoralen Vereinbarungen sind. Die Verhandlungen sollten im Juni 2013 beginnen. Die Hauptforderungen der Gewerkschaft werden wahrscheinlich Pläne zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die Vorruhestandsregelungen sowie gleiches Entgelt für Männer und Frauen sein.

LBC-NVK berichtete über eine Betriebsvereinbarung, die für nach dem 31. Dezember 2013 eingestellte Angestellte gilt. Die betrieblichen Altersvorsorgepläne werden von leistungs- auf beitragsorientiert umgestellt. Dieselbe Gewerkschaft berichtete auch über geänderte Bonussysteme für Angestellte wie auch gewerbliche Arbeitnehmer in den drei Unternehmen OCAS, FINOCAS und DAF-Gruppe.

Bulgarien

Metallicy konnte eine neue Vereinbarung auf nationaler Ebene und auch betriebliche Vereinbarungen abschließen, mit einer Laufzeit von jeweils zwei Jahren. Diese neuen Rechte gelten sowohl für die Stammebelegschaft als auch für Zeitarbeitskräfte. Die Entgelte stiegen um 5–10 %, andere Verbesserungen konnten jedoch nicht erreicht werden.

Tschechische Republik

Der tschechische Bericht zur Stahlindustrie bezieht sich auf 40 Stahlunternehmen, in denen eine neue Vereinbarung unterzeichnet oder zumindest ein Anhang zum Thema Entgelt neu verhandelt wurde. Die Mehrheit der Vereinbarungen wurde für 1 bis 3 Jahre abgeschlossen. Sie gelten für alle Arbeitnehmer, Angestellte wie auch gewerbliche Arbeitnehmer, insgesamt 20 000 Beschäftigte.

65 % der Vereinbarungen enthielten Lohnerhöhungen, im Durchschnitt 2,9 %. In 35 % der Vereinbarungen wurden Einmalzahlungen gewährt, und auch Verbesserungen in Bezug auf Weiterbildung und Geschlechtergleichstellung wurden erreicht. Die durchschnittliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten in Stahlunternehmen konnte auf 37,7 Wochenstunden verkürzt werden (Forderung: 37,5 Wstd.). In 92,5 % der Tarifverträge konnte mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben erreicht werden. In der nächsten Tarifrunde wird sich OS KOVO auf die Themen Lohnerhöhungen und Beschäftigung konzentrieren.

Der letzte Abschluss einer sektoralen Vereinbarung mit dreijähriger Laufzeit geht in das Jahr 2000 zurück.

Dänemark (Resümee der immer noch gültigen Vereinbarung)

CO-industri berichtete in der Antwort, dass in den letzten zwölf Monaten keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

Finnland (Resümee der immer noch gültigen Vereinbarung)

Die vier finnischen Gewerkschaften Metalli, Pro, TEK und UIL erklärten ebenfalls, dass keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

Frankreich

Die vier französischen Gewerkschaften CFDT Métallurgie, FTM-CGT, FO Métallurgie und CFE-CGC Métallurgie erklärten in ihrer Antwort, dass ein Branchentarifvertrag in der Metallindustrie für alle Kategorien von Beschäftigten und alle Teilspektoren, einschließlich Stahl, gilt.

Es gibt jedoch auch einen speziellen Tarifvertrag für den Stahlsektor. Der garantierte jährliche Mindestlohn für das Jahr 2013 wurde um 1,3 % erhöht, angehoben wurden ebenfalls Betriebszugehörigkeitsboni, Urlaubsgeld und Essensgutscheine.

Im betreffenden Zeitraum wurde eine Reihe von Betriebsvereinbarungen erreicht, bei Salzgitter-Mannesmann stiegen die Entgelte für gewerbliche Arbeitnehmer um 0,7 % und für Angestellte um 0,5 %, und bei ArcelorMittal Méditerranée betrug der Zuwachs 1,5 %.

Deutschland

IG-Metall berichtete über die Entwicklungen in den drei Tarifgebieten (Nordwestdeutschland, Ostdeutschland, Saarland), für die gesamte Stahlindustrie in Deutschland mit (größtenteils) gleichen Bedingungen. Die Vereinbarungen in diesen Regionen haben eine Laufzeit von 15 Monaten und gelten für insgesamt 98 000 gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende. Außerdem bestehen Betriebsvereinbarungen in den zwei RIVA-Werken (HES und BES) in Ostdeutschland mit identischen Bedingungen wie die Branchentarifverträge der ostdeutschen Stahlindustrie sowie eine Betriebsvereinbarung für das Stahlwerk Thüringen GmbH mit niedrigeren Standards als im Branchentarifvertrag.

Die Entgelte und Lehrlingsentgelte steigen um 3 % (Forderung: 5 %). Eine Vereinbarung über Altersteilzeit wurde verlängert und verbessert. Ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wurde ohne Änderungen verlängert.

Aufgrund der Flaute auf dem europäischen Stahlmarkt und Managementfehlern bei ThyssenKrupp Steel Europe wurde zwischen der IG Metall und der Geschäftsführung von TKSE eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung von 34 auf 31 Wochenstunden mit teilweise Lohnausgleich vereinbart. Diese Arbeitszeitverkürzung gilt vom 1. Oktober 2014 bis Ende September 2018. Die Wochenarbeitszeit wird dann bis 1. Oktober 2020 in zwei Stufen auf 35 Stunden erhöht. Während dieser Zeit sind keine Entlassungen erlaubt.

IG Metall und die Geschäftsführung von Salzgitter Flachstahl AG schlossen einen Tarifvertrag ab, der verschiedene Instrumente zur Vermeidung von Entlassungen festlegt.

Polen

Solidarność berichtete über Betriebsvereinbarungen, konnte jedoch keine Angaben zur Zahl der erfassten Beschäftigten machen. Die meisten dieser Vereinbarungen gelten für unbestimmte Zeit, und während des für diesen Eucob@n-Bericht relevanten Zeitraums wurden keine neuen Vereinbarungen abgeschlossen.

Slowakei

Die erste Antwort von OZ KOVO betraf eine Erga-Omnes-Vereinbarung, die am 1. Mai 2003 in Kraft trat und am 31. März 2014 ausläuft. Sie gilt für 20 000 gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte von insgesamt 23 400 Beschäftigten in diesem Sektor. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt 63 %. Die monatlichen Lohnkosten stiegen um 29 €. Abgesehen davon wurden nur wenige Verbesserungen vereinbart.

Eine Betriebsvereinbarung bei US Steel für 11 027 gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte und einer Laufzeit von 2012-2014 enthielt folgende Punkte: eine Entgelterhöhung um 7,7 % im Jahr 2013, Zusage des Arbeitgebers, auf Entlassungen zu verzichten, eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 34,5 Stunden für Schichtarbeiter bzw. auf 35,5 Stunden in den anderen Arbeitsregimes.

Slowenien

SKEI berichtete über einen Branchentarifvertrag für den Bereich Grundmetalle und Gießereien, der für alle Beschäftigte gilt. Die Löhne stiegen ab 1. Juli 2013 um 3,2 %.

Spanien

Im spanischen Stahlsektor gibt es keine einheitliche Vereinbarung auf nationaler Ebene und auch keine Vereinbarungen, die für den gesamten Sektor gelten. UGT schloss eine neue Betriebsvereinbarung und zwar mit ArcelorMittal Flat Division. Sie wurde am 5. Juni 2013 mit einer Laufzeit von 2013 bis 2015 unterzeichnet. Die Lohnerhöhung betrug 0,5 %, plus 1 % nicht garantiert für die Zukunft (nicht konsolidiert). Das Arbeitszeitniveau blieb unverändert, enthalten war jedoch eine unregelmäßige Verteilung der zusätzlichen Arbeitszeit von jährlich 80 Stunden.

Schweden

IF Metall berichtete über eine Vereinbarung für alle gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Laufzeit vom 1. April 2013 bis zum 31. März 2016. Die Löhne stiegen 2013 um 1,7 %, 2014 um 1,7 % und 2015 nochmals um 1,9 %. Eine Sondervereinbarung über flexible Arbeitszeiten wurde ebenfalls abgeschlossen. Jeder Arbeitnehmer erhält zu Jahresbeginn für Flexibilitätszwecke 68 Stunden auf sein Konto. Die Obergrenze liegt bei 150 Stunden. Ausgehend von diesen Konten könnten die lokalen Parteien je nach Auslastung des Unternehmens eine gewisse Arbeitszeitflexibilität vereinbaren. Wenn die lokalen Parteien die Stunden nicht innerhalb des Jahres aufbrauchen, können die Beschäftigten Urlaub nehmen oder sie sich auszahlen lassen. Der schwedische Dachverband LO spielt in Bezug auf bestimmte Tarifverhandlungsbereiche wie z. B. die Arbeitsmarktversicherung eine Rolle. Eine der Forderungen von LO war eine Erhöhung der Sonderzahlung für Elternurlaub und diesbezüglich von sektoralen Abkommen zu einer nationalen Vereinbarung überzugehen, die für den gesamten Arbeitsmarkt gilt.

Im Rahmen der neuen Versicherung würden Arbeitnehmer in Elternzeit zusätzlich zu den Leistungen der Sozialversicherung sechs Monate lang eine Sonderzahlung in Höhe von 10 % erhalten. Damit würden Eltern, wenn sie ihre Kinder zu Hause betreuen, insgesamt 90 % ihres Entgelts weiter ausbezahlt bekommen.

Der schwedische Verband Ingenjörer hat am 2. April 2013 mit seinem Sozialpartner eine nationale Vereinbarung mit einer Laufzeit vom 1. April 2013 bis zum 31. März 2016 abgeschlossen. Sie gilt für rund 3000 diplomierte Angestellte, im Ermessen des Arbeitgebers auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder. Die Löhne steigen 2013 um 1,9 %, 2014 um 2,1 % und 2015 nochmals um 2,3 %. Eine neue Vereinbarung über Altersteilzeit wurde ebenfalls abgeschlossen und darüber hinaus eine Verlängerung des Elternurlaubs von fünf auf sechs Monate mit einer Garantie von bis zu 90 % des Entgelts.

Schweiz

Unia berichtete über eine Betriebsvereinbarung bei GAV Stadler Stahlguss AG in Biel, die vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015 gilt. Die neuen monatlichen Grundlöhne liegen zwischen 3650 bis 5000 Schweizer Franken. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall während der ersten 90 Tage zu 100 % durch die Arbeitgeber. Neuerdings betrifft dies auch das 13. Gehalt.

Zusammenfassung: Haupttendenzen in den aktuellen Tarifverträgen der europäischen Stahlindustrie

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

Im Vergleich zu den Ergebnissen der letztjährigen Befragung fielen die Lohnerhöhungen diesmal geringer aus. Die Geltungsdauer der Tarifverträge ist länger geworden. Sämtliche Vereinbarungen sind mit qualitativen Elementen wie zum Beispiel Beschäftigungssicherungsinstrumenten, Vorschriften zur Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse oder Qualifizierungstools kombiniert. Neue Arbeitszeitregelungen wurden in der Tschechischen Republik und der Slowakei für die Beschäftigten der gesamten Stahlindustrie vereinbart, in Deutschland wurde die Arbeitszeit bei ThyssenKrupp Steel Europe zur Vermeidung von Entlassungen verkürzt. Bei ArcelorMittal in Spanien wurde hingegen trotz der Krise eine Verlängerung der Jahresarbeitszeit um rund 80 Stunden vereinbart.

3 Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel

Die Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel ist ein zentrales Thema der Eucob@n-Befragung. Schon seit der Einführung im Jahr 1999 ist dies ein wesentlicher Bestandteil der Berichte. Die Analysen müssen weiterentwickelt werden, um sie so präzise wie möglich zu machen.

3.1 Bedeutung korrekter VOWA-Zahlen

Die Berechnung des Werts des gesamten Vertrags (VOWA) gestaltet sich für die nationalen Ansprechpartner immer schwieriger. Gründe dafür sind unter anderem die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, Einmalzahlungen, Arbeitszeitverkürzung, einschließlich Kurzarbeit, Änderungen bei betrieblichen Altersversorgungssystemen und Weiterbildungsansprüche.

Der Altverband EMB hat bereits im Jahr 2008 einen Leitfaden zum Thema VOWA verfasst und seinen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt. Es wäre vielleicht eine gute Idee, dieses Dokument zu aktualisieren und zu verbessern. Alternativ könnten wir im Fragebogen 2014 nur die entsprechenden Daten abfragen und eine Excel-Vorlage erstellen, mit der wir die Berechnungen selbst durchführen können, natürlich einschließlich der Berechnung der Tarifverhandlungsergebnisse auf Jahresbasis.

Wenn die VOWA-Zahlen falsch sind oder schlimmstenfalls ganz fehlen, wäre logischerweise auch die ganze Berechnung des ABPZ-Werts (Ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs) falsch, und es wäre nicht möglich, die Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel korrekt zu bewerten.

3.2 Erklärungen von Mitgliedern, die die Lohnkoordinierungsregel nicht erfüllten

Der Exekutivausschuss von industriAll Europe hat in seinem Beschluss über eine Lohnkoordinierungsregel vom November 2012 klar festgelegt, dass Gewerkschaften, die die Lohnkoordinierungsregel nicht erfüllt haben, ersucht werden, die Gründe dafür

darzulegen. Wie bereits erwähnt wurde 2013 erstmals eine diesbezügliche Frage in den Fragebogen aufgenommen. Leider haben wir nur wenige Antworten erhalten.

Im Metallsektor verwies die bulgarische Mitgliedsorganisation Metallicy knapp auf die Wirtschaftskrise. Ebenso OZ KOVO (Slowakei), der noch hinzufügte, dass ihre Unternehmen mit einem Auftragsrückgang zu kämpfen hatten.

Im chemischen Sektor beantwortete nur die lettische Mitgliedsorganisation Energija diese Frage mit der Feststellung, dass der „Lohnfonds unzureichend“ war.

Im TBL-Sektor erläuterte die österreichische Gewerkschaft PRO-GE, dass es einen im Herbst 2011 abgeschlossenen Rahmenkollektivvertrag gibt, der landesweit für alle privaten und öffentlichen Sektoren gilt. Darin wurde eine Obergrenze für Lohnerhöhungen festgelegt. Ebenfalls im TBL-Sektor verwies UGT auf Lohnzurückhaltung.

3.3 Fragen zu nationalen Inflationsraten und Arbeitsproduktivität

In Tarifverhandlungen stützen Gewerkschaften ihre Forderungen auf nationale Zahlen und Prognosen. In Belgien wird ein spezieller Preisindex (Gesundheitsindex) herangezogen, der Tabak, Alkohol usw. außer Betracht lässt (automatische Indexierung). Mitunter gibt es beträchtliche Diskrepanzen zwischen dem HVPI und den einzelnen nationalen VPI. Grundsätzlich haben sich diese Unterschiede im Laufe der letzten Jahre verringert, obwohl die nationalen VPI jeweils eigene Berechnungsmethoden haben.

Einige Beispiele solcher Abweichungen zwischen den HVPI und den nationalen VPI sind die Behandlung der subventionierten Bereiche Gesundheit und Bildung bzw. von selbstgenutztem Wohneigentum sowie der geografische und demografische Erfassungsbereich. In den HVPI sind alle im Inland getätigten Ausgaben erfasst, unabhängig davon, ob sie von Gebietsansässigen oder von Besuchern getätigt werden. Im Gegensatz dazu erfassen einige nationale VPI mitunter die Ausgaben von Gebietsansässigen sowohl im Inland als auch im Ausland.

Mit der Frage an unsere Korrespondenten, auf welche Inflationsrate sie ihre Tarifforderungen stützten, hofften wir, harmonisierte europäische Zahlen zu erhalten. Dies hat sich jedoch als viel schwieriger als erwartet erwiesen. Dafür gibt es mehrere Erklärungen: Eine ist, dass die Tarifverträge, wie zum Beispiel in Schweden, für mehrere Jahre abgeschlossen wurden und dass es sehr große Unterschiede zwischen den gemeldeten Inflationszahlen und den Eurostat-Daten gibt. Darüber hinaus haben einige der Befragten die Inflation während der letzten zwölf Monate und nicht den Jahresdurchschnitt angegeben, das heißt den mittleren Anstieg von Januar eines Jahres

bis Januar des nächsten Jahres, von Februar eines Jahres bis Februar des nächsten Jahres und so weiter. Wir haben auch Unterschiede zwischen den Angaben der Gewerkschaften aus demselben Land festgestellt. Andere Befragte haben diese Frage einfach nicht beantwortet.

Bezüglich der nationalen Zahlen für die Arbeitsproduktivität haben wir nur sehr wenig Input erhalten. Im diesjährigen Bericht ist daher keine ABPZ-Tabelle auf Grundlage nationaler Zahlen enthalten.

4 Tarifverhandlungskalender für die nächsten Jahre

Anhand der unter Frage 19 gegebenen Informationen über die nächsten Verhandlungsrunden wurde ein neuer Kalender online gestellt, und unsere Mitgliedsorganisationen wurden gebeten, diesen zu aktualisieren, um bilaterale Kontakte in Bezug auf Tarifrunden zu erleichtern, die mehr oder weniger zur selben Zeit im selben Sektor stattfinden. Eine Liste der Ansprechpersonen in den einzelnen Ländern mit Kontaktangaben wurde in den Login-Bereich der Website hochgeladen.

5 Erfahrungen mit dem geänderten Fragebogen – Weitere Verbesserungen im Jahr 2014

Der 2013 benutzte allgemeine Fragebogen enthielt 19 Fragen, um ein möglichst umfassendes Bild der Entwicklungen zu vermitteln und unseren Mitgliedsorganisationen nützliche Informationen bereitzustellen. In diesem Abschnitt gehen wir auf die ersten Erfahrungen mit den neuen Fragen ein, machen Vorschläge, wie die Zahl und Qualität der Antworten verbessert werden kann, und regen weitere Änderungen im Fragebogen für 2014 an.

5.1 Mindestlöhne

Die Frage Nummer 18 des diesjährigen Fragebogens betraf die Mindestlöhne, ein auch in unserem Verband kontroverses Thema. Wir haben jedoch nicht nach den Meinungen oder Positionen unserer Mitgliedsorganisationen gefragt, sondern nur eine

Multiple-Choice-Frage gestellt, um anzugeben, welche Art von System es in ihren Ländern und Sektoren gibt.

- Mindestlöhne in Tarifverträgen festgelegt
- Gesetzliche (rechtliche) Mindestlöhne nach Konsultation der Sozialpartner von den politischen Instanzen beschlossen
- Gesetzliche (rechtliche) Mindestlöhne ohne Konsultation der Sozialpartner von den politischen Instanzen beschlossen
- Keine Mindestlöhne

Wir haben von fast allen Gewerkschaften, die an der Befragung teilnahmen, Antworten auf diese Frage erhalten. Der nachfolgenden Übersichtstabelle zufolge sind Mindestlöhne in vielen Ländern in Tarifverträgen festgelegt. In den Ländern und Sektoren, in denen es gesetzliche Mindestlöhne gibt, werden sie normalerweise nach Konsultation der Sozialpartner beschlossen. Die meisten Angestelltengewerkschaften antworteten, dass es überhaupt keine Mindestlöhne gibt, diese Antwort kam jedoch auch von CO-industri.

Land	Gewerkschaft	Sektor	Tarifvertrag	Gesetzlich/ Konsultation	Gesetzlich ohne Konsultation	Kein Mindest lohn
Österreich	PRO-GE	Metall	X			
Bulgarien	Metallicity	Metall	X			
Bulgarien	NTUF	Metall		X		
Tschechien	OS KOVO	Metall		X		
Dänemark	CO-industri	Metall				X
Finnland	4 Gewerkschaften	Metall	X			
Frankreich	4 Gewerkschaften	Metall	X		X	
Deutschland	IG Metall	Metall				X
Niederlande	3 Gewerkschaften	Metall & Maschinenb.	X		X	
Niederlande	Gewerkschaften	Metallind.	X			
Niederlande	FNV Bondgenoten	Metalluntern		X		
Norwegen	NITO	Metall				X
Norwegen	TEKNA	Metall				X
Slowakei	OZ KOVO	Metall		X		
Slowenien	SKEI	Metall		X		
Spanien	FITAG-UGT	Metall	X			
Spanien	MCA-UGT	Metall			X	
Schweden	IF Metall	Metall	X			
Schweden	Ingenjörer	Metall				X
Schweden	Unionen	Metall	X			
Schweiz	UNIA	Metall				X

Österreich	PRO-GE	Chemie	X			
Tschechien	SKP	Chemie		X		
Finnland	TEAM	Chemie				
Deutschland	IG BCE	Chemie	X			
Lettland	Energija	Chemie		X		
Niederlande	FNV Bondgenoten	Chemie				
Rumänien	Confpeltex	Chemie	X	X		
Spanien	FITAG-UGT	Chemie	X			
Schweden	IF Metall	Chemie	X			
Schweden	Ingenjörer	Chemie				X
Schweiz	VPE	Chemie				
Belgien	TKD-Metea	Textil				
Belgien	FGTB/CSC	Textil	X			
Tschechien	OZ TOK	Textil			X	
Finnland	PRO	Textil	X			
Deutschland	IG BCE	Textil	X			
Spanien	FITAG-UGT	Textil	X		X	
Schweden	IF Metall	Textil	X			
Schweden	Unionen	Textil	X			
Türkei	DISK	Textil		X		
Türkei	Öz İplik-İş Sendikası	Textil			X	
Island	Starfsgrein asambandi	Viele	-			

5.2 Verbreitung von Öffnungsklauseln

Öffnungsklauseln ermöglichen den Unternehmen, von nationalen oder regionalen Tarifverträgen abzuweichen. Das bedeutet, dass die Sozialpartner auf Unternehmensebene höhere oder niedrigere Löhne vereinbaren können. Dementsprechend ist sowohl eine positive als auch eine negative Lohndrift möglich.

Diese Frage wurde neu in den diesjährigen Fragebogen aufgenommen, und die Antworten waren sehr interessant.

Sechs Gewerkschaften gaben an, dass ihre Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, vier andere, dass solche im nationalen Arbeitsrecht vorgesehen sind. 23 Gewerkschaften, darunter die deutschen, tschechischen, slowakischen, niederländischen sowie alle skandinavischen mit Ausnahme der schwedischen Ingenjörer, antworteten, dass es keine Öffnungsklauseln gibt.

Land	Gewerkschaft	Sektor	Öffnungsklauseln im TV		Gesetzliche Öffnungsklauseln
Österreich	PRO-GE	Metall		X	
Bulgarien	Metallicy	Metall	X		
Bulgarien	NTUF	Metall	X		
Tschechien	OS KOVO	Metall		X	
Dänemark	CO-industri	Metall		X	
Finnland	4 Gewerkschaften	Metall	-		
Frankreich	4 Gewerkschaften	Metall	-		
Deutschland	IG Metall	Metall		X	
Niederlande	3 Gewerkschaften	Metall & Maschinenb.		X	
Niederlande	4 Gewerkschaften	Metallind.		X	
Niederlande	FNV Bondgenoten	Metalluntern		X	
Norwegen	NITO	Metall		X	
Norwegen	TEKNA	Metall		X	
Slowakei	OZ KOVO	Metall		X	
Slowenien	SKEI	Metall		X	
Spanien	FITAG-UGT	Metall			X
Spanien	MCA-UGT	Metall			X
Schweden	IF Metall	Metall		X	
Schweden	Ingenjörer	Metall	X		
Schweden	Unionen	Metall		X	
Schweiz	UNIA	Metall		X	
Österreich	PRO-GE	Chemie		X	
Tschechien	SKP	Chemie	X		
Finnland	TEAM	Chemie		X	
Deutschland	IG BCE	Chemie		X	
Lettland	Energija	Chemie		X	
Niederlande	FNV Bondgenoten	Chemie	-		
Rumänien	Confpeltex	Chemie		X	
Spanien	FITAG-UGT	Chemie			X
Schweden	IF Metall	Chemie		X	
Schweden	Ingenjörer	Chemie	X		
Schweiz	VPE	Chemie	-		
Belgien	TKD-Metea	Textil			X
Belgien	FGTB/CSC	Textil			X
Tschechien	OZ TOK	Textil		X	
Finnland	PRO	Textil		X	
Deutschland	IG BCE	Textil		X	
Spanien	FITAG-UGT	Textil			X

Schweden	IF Metall	Textil		X	
Schweden	Unionen	Textil		X	
Türkei	DISK	Textil		X	
Türkei	Öz İplik-İş Sendikası	Textil	X		
Island	Starfsgrein asambandi	Viele	-		

5.3 Einbeziehung der nationalen Dachverbände

Eine weitere neue Frage in diesem Jahr war, ob die nationalen Gewerkschaftsverbände in den Tarifverhandlungen eine Rolle gespielt haben. Fast alle Befragten beantworteten diese Frage, und die Mehrheit sagte nein, siehe Tabelle unten. Die meisten unserer Mitgliedsorganisationen sind Mitglieder der nationalen Dachverbände, es gibt jedoch einige Ausnahmen wie den norwegischen Verband NITO und den tschechischen Verband SKP.

Keine der Gewerkschaften antwortete, dass der Dachverband in ihrem Namen verhandelte. Eine solche Tradition besteht in nur wenigen Ländern, aber in Norwegen zum Beispiel hat der größte Dachverband seit 1990 vier Mal im Namen seiner Mitgliedsorganisationen verhandelt. Die Gewerkschaften, die die Frage positiv beantworteten, gaben an, dass ihre Dachverbände an Vorbereitungen mitgewirkt haben bzw. ein oder mehrere Angelegenheiten politischen Charakters mit der Regierung verhandelt haben.

Land	Gewerkschaft	Sektor	Ja	Nein
Österreich	PRO-GE	Metall		X
Bulgarien	Metallicy	Metall	X	
Bulgarien	NTUF	Metall		X
Tschechien	OS KOVO	Metall		X
Dänemark	CO-industri	Metall		X
Finnland	4 Gewerkschaften	Metall	-	
Frankreich	4 Gewerkschaften	Metall	X	
Deutschland	IG Metall	Metall		X
Niederlande	3 Gewerkschaften	Metall/Masch.bau		X
Niederlande	4 Gewerkschaften	Metallindustrie		X
Niederlande	FNV Bondgenoten	Metalluntern.	X	
Norwegen	NITO	Metall		X
Norwegen	TEKNA	Metall		-
Slowakei	OZ KOVO	Metall		X
Slowenien	SKEI	Metall		X
Spanien	FITAG-UGT	Metall	X	
Spanien	MCA-UGT	Metall	X	

Schweden	IF Metall	Metall		X
Schweden	Ingenjörer	Metall		X
Schweden	Unionen	Metall		X
Schweiz	UNIA	Metall		X
Österreich	PRO-GE	Chemie		X
Tschechien	SKP	Chemie		X
Finnland	TEAM	Chemie	X	
Deutschland	IG BCE	Chemie		X
Lettland	Energija	Chemie		X
Niederlande	FNV Bondgenoten	Chemie	-	
Rumänien	Confpeltex	Chemie		X
Spanien	FITAG-UGT	Chemie		X
Schweden	IF Metall	Chemie	X	
Schweden	Ingenjörer	Chemie		X
Schweiz	VPE	Chemie	-	
Belgien	TKD-Metea	Textil	X	
Belgien	FGTB/CSC	Textil	-	
Tschechien	OZ TOK	Textil		X
Finnland	PRO	Textil	X	
Deutschland	IG BCE	Textil		X
Spanien	FITAG-UGT	Textil		X
Schweden	IF Metall	Textil	X	
Schweden	Unionen	Textil		X
Türkei	DISK	Textil		X
Türkei	Öz İplik-İş Sendikası	Textil		X
Island	Starfsgreinasambandi	Viele	-	

5.4 Charakter der Vereinbarung

Die Frage nach dem Charakter der Vereinbarungen war nicht wirklich neu, sie wurde jedoch spezifiziert, um genauere Antworten zu erhalten. Wir fragten, ob die Vereinbarungen:

- nur für Arbeitgeber gilt, die Mitglieder des nationalen Verbandes sind, der die Vereinbarung abschloss;
- allgemein geltende Vereinbarungen (*erga omnes*) sind, die auch für Arbeitgeber verbindlich sind, die nicht Mitglied des nationalen Arbeitgeberverbandes sind;
- sowohl für gewerbliche Arbeitnehmer als auch für Angestellte in den jeweiligen Unternehmen gelten;

- nur für Beschäftigte gelten, die Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft sind.

Das hat, wie man an den Beschreibungen der einzelnen Neuabschlüsse sehen kann, im Großen und Ganzen gut funktioniert. Wir werden jedoch prüfen, noch weitere Optionen aufzunehmen, um allen Mitgliedsorganisationen Rechnung zu tragen.

5.5 Arbeitskampfmaßnahmen

Die Antworten auf diese Frage haben gezeigt, dass nur sehr wenige Gewerkschaften während der Verhandlungsrunden in Streik getreten sind. Einige taten dies, und in Deutschland wurden Warnstreiks organisiert. Streikdrohungen wurden zwar auch formuliert, Arbeitskampfmaßnahmen waren in der europäischen Fertigungsindustrie 2013 jedoch im Großen und Ganzen rar gesät. Die Frage ist leicht verständlich und das Feedback war für uns bei industriAll Europe sehr interessant.

6 Schlussfolgerungen

Grundsätzlich kann man sagen, dass sich die allgemeine Wirtschaftslage bessert. Beispielsweise konnte ein Wachstum des EU-BIP verzeichnet werden. Hinter der Fassade verstecken sich jedoch schwerwiegende Probleme wie die Rückgänge des BIP in den Krisenländern, hohe Arbeitslosigkeit, einschließlich Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit, und Probleme der Beschäftigten in der Fertigungsindustrie im Zusammenhang mit unsicheren Arbeitsplätzen und niedrigen Lohnerhöhungen.

Der Eucob@n-Bericht von industriAll Europe ist nicht darauf angelegt, seinen Leserinnen und Lesern einen vollständigen Überblick über die wirtschaftliche Situation zu geben, sondern nur ein Gesamtbild mit Fokus auf unsere Sektoren. Hauptzweck ist es, die Antworten auf unseren Fragebogen zu präsentieren, der dieses Jahr ganze 19 Fragen umfasste. Einige dieser Fragen waren einfach und leicht verständlich, während andere den Befragten scheinbar Probleme bereiteten.

Bevor wir den Fragebogen für 2014 ausschicken, werden wir noch einige kleinere Änderungen vornehmen, insbesondere um möglichst viele und möglichst genaue VOWA-Zahlen zu erhalten.

Ein elektronischer Fragebogen scheint von unseren Ansprechpartnern nicht erwünscht, zumindest gehen die Meinungen dazu auseinander. Dem Sekretariat von industriAll Europe würde dies jedenfalls eine Menge Bearbeitungszeit sparen.