



Romuald Wojtkowiak

Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Metalowcy w Polsce

Die vorliegende Publikation ist das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit von Gewerkschaftern der Metallbranche aus Polen, Deutschland und Ungarn.

Nach der Erweiterung der Europäischen Union auf 27 Staaten stehen den Gewerkschaftern der neuen Beitrittsländer neuartige Handlungsmöglichkeiten offen. Einer der Effekte der Erweiterung ist die Vernetzung der Kontakte zwischen Organisationen zur Interessenvertretung der Beschäftigten.

Soziale Gerechtigkeit und eine möglichst breit gefächerte Zusammenarbeit, einheitliche Standpunkte gegenüber den Globalisierungsprozessen und den alltäglichen Problemen in den Betrieben, all dies sind die Herausforderungen, denen wir uns heute stellen müssen. Eines der gegenwärtig gravierendsten Probleme ist die anhaltende und weiterhin deutlich spürbare globale Wirtschaftskrise.

Wie meistern die verschiedenen Länder die Krise und wie verhalten sich die Gewerkschaften dazu?

Hat die Krise neue Gewerkschaftsinitiativen zu Tage gebracht?

Hat sie den sozialen Dialog auf nationaler und internationaler Ebene verstärkt?

Sind die Vorschläge der Regierungen zur Bewältigung der Krise für die Gewerkschaften zu akzeptieren und umgekehrt?

Wie kommt man zu einem einheitlichen Standpunkt?

Sind die Maßnahmen, die Gewerkschaftsorganisationen in einzelnen Staaten ergriffen haben, auch in anderen Ländern praktikabel?

Vergrößern die in Krisenzeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ergriffenen Maßnahmen tatsächlich die Beschäftigungssicherheit?

Antworten auf diese und andere Fragen haben die Teilnehmer des Projekts „Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise auf die mitteleuropäische Metallindustrie und die Entwicklung von Handlungsansätzen für die Arbeitnehmervvertretungen“ versucht zu finden.

Die vorliegende Publikation präsentiert die Ergebnisse der Arbeit der Metallgewerkschafter von der ungarischen Vasas Szakszervezeti Szövetség, der deutschen Bezirksorganisation Berlin-Brandenburg-Sachsen der IG Metall sowie von drei polnischen Gewerkschaftsorganisationen – der Föderation der Metallergewerkschaften (FZZ) Metalowcy, der Föderation der Gewerkschaften der Hüttenarbeiter in Polen (FHZZ) und der Föderation der Gewerkschaften der Spezialindustrie.

Die Kooperationspartner des Projekts danken der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund und der Europäischen Kommission für ihre Unterstützung und die geleistete Hilfe bei der Umsetzung des Projekts.

PROJEKTPARTNER

Die Anfänge der Metallergewerkschaften in Polen gehen bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Die erste Organisation der Metallarbeiter, die in ihrem Einflussbereich das gesamte Gebiet des heutigen Polens umfasste, wurde 1908 gegründet, und dieses Jahr betrachten wir als offiziellen Zeitpunkt der Aufnahme von Gewerkschaftsaktivitäten.



Die Föderation der Metallergewerkschaften „Metalowcy“ in ihrer heutigen Form entstand im Jahre 1983. Mit ihren 12 Bezirksstrukturen umfasst sie das gesamte Land und vereint Betriebsgewerkschaftsorganisationen aus über 220 Unternehmen unter sich. Die Föderation ist Gründungsmitglied des Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverbandes OPZZ und wurde im Jahre 2006 in den Europäischen Metallgewerkschaftsbund aufgenommen. Gemeinsam mit der Föderation der Gewerkschaften der Hüttenarbeiter in Polen und den Gewerkschaften der Spezialindustrie gründete sie im Jahre 2009 die Vereinigung der Metallarbeitergewerkschaften in Polen.



IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen hat 13 Verwaltungsstellen in Berlin, Brandenburg und Sachsen, betreut ca. 151.000 Mitglieder in rund 1.500 Betrieben mit über 4.000 gewählten Betriebsratsmitgliedern und dazu weiteren 2.000 Vertrauensleuten. Branchenschwerpunkte sind die Automobil- und Automobilzulieferindustrie, Schienenfahrzeugbau, Maschinenbau, insbesondere Druckerei- und Textilmaschinenbau, Stahlindustrie, Holz und Kunststoffindustrie, insbesondere die Spanplattenindustrie, Textilindustrie und Kraftfahrzeug-Handwerk.



Die Föderation der Gewerkschaften der Hüttenarbeiter in Polen FHZZ wurde als erste überbetriebliche Branchengewerkschaftsorganisation am 20.05.1983 registriert. Die Föderation vereint unter sich 72 Betriebsgewerkschaftsorganisationen der folgenden Branchen: Eisen- und Stahlhüttenindustrie, Koksindustrie, Nichteisenhüttenindustrie, Gießerei, Betriebe zur Herstellung feuerfester Materialien, wissenschaftliche Institutionen sowie weiterer mit der Hüttenindustrie verbundener Betriebe. Der Föderation gehören über 12.000 Mitglieder an, die in Beschäftigungsverhältnissen stehen bzw. Alters- oder Invalidenrenten beziehen.



Die Gewerkschaft der Elektromaschinenindustrie ZZPE ist eine der großen landesweiten Branchenorganisationen innerhalb der Strukturen des Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverbandes OPZZ. Die ZZPE tritt mit ihren Aktivitäten das Erbe der Erfahrungen und Traditionen der linken Gewerkschaften der Metallarbeiter an, die ihre organisierte Tätigkeit in Polen vor über 100 Jahren aufgenommen haben. In der ZZPE sind Beschäftigte einiger Dutzend Betriebsgewerkschaftsorganisationen vereint, die den Schlüsselbranchen der Elektromaschinenindustrie angehören: der Rüstungsindustrie, dem Flugzeug- und Motorenbau, der elektronischen, mechanischen und Präzisionsindustrie sowie den Produzenten von Haushaltsgeräten.



Vasas Szakszervezeti Szövetség ist eine der stärksten Gewerkschaften Ungarns mit gegenwärtig über 27.000 Mitgliedern, wovon fast 9.000 Gewerkschafter junge Menschen unter 35 Jahren sind. Die Gewerkschaft ist in nahezu 280 Betrieben aktiv, zum Beispiel in Unternehmen wie: Audi, Opel, Electrolux, Nokia, Flextronics, Dunaferr.

Durch VASAS werden Beschäftigte der Branchen des Fahrzeug- und Maschinenbaus, der elektronischen Industrie, der Telekommunikationsbranche, der Präzisionsindustrie, des Elektrogeräte- und -anlagenbaus sowie der Hüttenindustrie repräsentiert.



Europäischer Metallgewerkschaftsbund vertritt die Interessen der Arbeitnehmer der europäischen Metallindustrie. Er hat ein Mandat für die Vertretung der Gewerkschaften nach außen und die Koordination dieser. Der EMB hat 72 Mitgliedsorganisationen und 4 assoziierte Mitglieder aus 33 Ländern europaweit, die zusammen 5,5 Millionen Arbeitnehmer repräsentieren. Die vier Pfeiler des EMB sind die Industrie-, Tarif- und Unternehmenspolitik sowie der Sozialdialog. In Zeiten eines rapiden industriellen und ökonomischen Wandels unterstützt der EMB seine Mitgliedsorganisationen bei der Sicherung und Verteidigung der Interessen und Rechte der Arbeitnehmer.



Die Friedrich-Ebert-Stiftung ist eine private, gemeinnützige Organisation in Deutschland. Sie setzt sich für die Grundwerte und Ideale der Sozialdemokratie ein. Ihre Gründung erfolgte im Jahre 1925 aufgrund einer testamentarischen Verfügung Friedrich Eberts, des ersten demokratisch gewählten Präsidenten Deutschlands. Ihre satzungsgemäßen Ziele verfolgt die Stiftung mit Hilfe ihrer Büros in Bonn und Berlin sowie durch Vertretungen in über 100 Ländern der Erde. Die Stiftung unterstützt und realisiert sozialpolitische Bildungs- und Forschungsprogramme und engagiert sich darüber hinaus für die internationale Verständigung und Zusammenarbeit.



„Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise auf die mitteleuropäische Metallindustrie und die Entwicklung von Handlungsansätzen für die Arbeitnehmervertretungen“

Krzysztof Iwanowski, Projektkoordinator

Die gegenwärtige wirtschaftliche Situation verlangt von den nationalen Interessenvertretern der Beschäftigten, und hier vor allem von den Gewerkschaften, schnelles Handeln und die Erarbeitung moderner Lösungen, um die negativen Auswirkungen der Krise auf den europäischen Arbeitsmarkt einzudämmen und ihnen vorzubeugen. Im Angesicht deutlich spürbarer, negativer Veränderungen in der Metallbranche Mittel-/Osteuropas (Verlust von Aufträgen, erheblicher Beschäftigungsrückgang, Schließung von Betrieben, Verlagerung der Produktion und Kürzung von Löhnen und Gehältern) lastet auf den Gewerkschaften der Druck, gerechte und gesellschaftlich akzeptierte Lösungen zu kreieren sowie innovative Methoden zur Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus zu entwickeln.

In der sich vertiefenden Krise der europäischen Metallbranche ist das Bedürfnis zur Schaffung einer internationalen Plattform zum Erfahrungsaustausch und zur Erarbeitung universeller Methoden zur Auseinandersetzung mit ihren negativen Folgen durch die Gewerkschaften entstanden. Als Reaktion auf diese Notwendigkeit hat die Föderation der Metallergewerkschaften (FZZ) „Metalowcy“ gemeinsam mit der Föderation der Gewerkschaften der Hüttenarbeiter in Polen (FHZZ), der Gewerkschaft der Elektromaschinenindustrie (ZZPE) sowie der IG Metall und der ungarischen Gewerkschaft Vasas Szakszervezeti Szövetség mit der Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes ein Projekt ins Leben gerufen, das den Gewerkschaftsinitiativen in diesem Bereich im Rückgriff auf „Best Practice“-Beispiele und dem Erfahrungsaustausch zwischen den Partnerorganisationen unter besonderer Berücksichtigung des Flexicurity-Modells gewidmet ist. Dieses Projekt erlangte die Zustimmung der Europäischen Kommission und wurde aus Fördermitteln im Rahmen der Haushaltlinie



04.03.03.02 finanziell unterstützt. Im Rahmen des Projekts fanden zwei Treffen in Form von Seminaren und Workshops für Gewerkschafter aus Polen, Ungarn und Deutschland sowie zwei Treffen der Steuerungsgruppe des Projekts statt. In der vorliegenden Publikation findet das Projekt seinen Abschluss.

Das erste Treffen der Steuerungsgruppe wurde am 24. und 25. 09.2009 in Warschau abgehalten. Zweck des Treffens war die organisatorische und fachliche Vorbereitung des ersten Seminars. Daneben diente es dem gegenseitigen Kennenlernen der Partnerorganisationen sowie der Erarbeitung eines Arbeitsplanes und der Aufgabenverteilung bei der Umsetzung des Projekts. Anlässlich des Treffens wurden auch Festlegungen hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit zu Gunsten des Projekts und zur Verbreitung von Informationen hierüber getroffen.

Vom 13.-15.01.2010 fand in Poznań die Konferenz „Die europäische Metallbranche in den Zeiten der Krise“ statt. An der Konferenz nahmen Mitglieder der Partnerorganisationen, Branchenspezialisten, Praktiker und Wissenschaftler, Vertreter von Selbstverwaltungsorganen und Politiker teil. Im Rahmen des Treffens wurden die Errungenschaften der Partnerorganisationen im Bereich des Schutzes und der Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten und der sozialen Sicherheit vorgestellt sowie eine vergleichende Analyse der Branchensituation in den Partnerländern vorgenommen. Darüber hinaus wurden die Vor- und Nachteile des europäischen Flexicurity-Beschäftigungsmodells und die Einschränkungen seiner Anwendbarkeit in der Praxis diskutiert. Das Flexicurity-Modell ist als Instrument der Beschäftigungspolitik in seinem Kern ein Kompromiss zwischen den Anforderungen der Flexibilität des Arbeitsmarktes und einer Garantie der Sicherheit der Arbeitsplätze der Beschäftigten. Seine praktische Umsetzung reduziert sich in der Mehrzahl der Fälle jedoch auf eine maximale Flexi-



bilisierung des Arbeitsmarktes unter Vernachlässigung des Aspektes der Beschäftigungssicherheit (geringe Stabilität der Beschäftigung, Fehlen jeglichen Kündigungsschutzes, Missbrauch atypischer Beschäftigungsformen, Verringerung der Rentenhöhe usw.). Die Konferenzteilnehmer kritisierten in diesem Zusammenhang auch die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberverbände zur Erarbeitung eines gemeinsamen Standpunktes mit den Gewerkschaften, um so eine für beide Tarifparteien akzeptable und vorteilhafte Lösung zu entwickeln.

Als besonders beunruhigend empfanden die Projektpartner Fälle, in denen unter dem Vorwand der Bekämpfung der Krise durch Firmen Umstrukturierungen vorgenommen wurden, die sich in der Mehrzahl auf die Verringerung der Beschäftigung, die Verlagerung der Produktion und die Kürzung von Sozialleistungen konzentrierten. Im Endeffekt hatten die Beschäftigten für die Auswirkungen der Krise aufzukommen. Die durch die Regierungen der Partnerländer verabschiedeten Antikrisenpakete stellten sich als unzureichend und ihre Maßnahmen als teilweise unkoordiniert und purer Aktionismus heraus. Zu geringe Beachtung fanden in ihnen die Umqualifizierung und die Weiterbildung von Beschäftigten sowie die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen. Die von Seiten der Arbeitgeber im Rahmen des sozialen Dialogs geäußerten Standpunkte zeugen nach Ansicht der Konferenzteilnehmer von mangelnder Bereitschaft zur Lösung der dringendsten Probleme der Beschäftigten und von der Weigerung der Arbeitgeber, sich an den Kosten der Krise zu beteiligen. Die Gewerkschafter gaben darüber hinaus ihr Besorgnis hinsichtlich des Einflusses der Krise auf die Metallindustrie im Jahre 2010 Ausdruck. Sie teilen die häufig von Politikern geäußerte Meinung nicht, nach der die Krise ein schnelles Ende finden wird. Die Konferenzteilnehmer unterstrichen das Bedürfnis nach internationaler Solidarität und der Koordination der Aktivitäten der nationalen Gewerkschaftszentralen sowie die Notwendigkeit der Ergreifung von Maßnahmen zur Verbesserung der Außenwahrnehmung der Gewerkschaftsbewegung und der Einbindung junger Beschäftigter.

Vom 14.-16.04.2010 fand in Berlin eine weitere Konferenz im Rahmen des Projekts unter dem Titel „Die Gewerkschaften in der Auseinandersetzung mit der Krise in der Metallbranche“ statt. Die Veranstaltung war der Rolle und dem Einfluss der Gewerkschaften auf die Erarbeitung von Methoden zur Minderung der Auswirkungen der Krise gewidmet. Dieses Seminar mit Schulungscharakter war die Fortführung der in Poznań organisierten, auf die Krise in der Metallbranche ausgerichteten, Konferenz und richtete sich an denselben Mitgliederkreis der Partnerorganisationen.

Thema der Konferenz waren die Rolle der Gewerkschaften und die ihr gegenüberstehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der sich vertiefenden Krise der Metallbranche sowie die Erarbeitung von Methoden zur Verminderung ihrer Auswirkungen unter Berücksichtigung der sich verschärfenden Situation am Arbeitsmarkt. Unterstrichen wurden hierbei die Notwendigkeit entschiedener Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder sowie der Modernisierung der Handlungsmethoden. Die Gewerkschafter verliehen ihrer wachsenden Beunruhigung darü-

ber Ausdruck, dass Versuche unternommen wurden, den Gewerkschaften die Verantwortung für die andauernde Krise zuzuschreiben und sie als Hemmschuh notwendiger Reformen darzustellen.

Die Konferenzteilnehmer stellten durch die Gewerkschaften entwickelte und teilweise in den einzelnen Ländern angewendete Initiativen zur Bekämpfung der Krise sowie „Best Practice“-Beispiele vor, die der Erhaltung der bestehenden und der Schaffung neuer Arbeitsplätze auf der Basis des europäischen Flexicurity-Beschäftigungsmodells dienen.

Diese Lösungen beruhen auf dem Grundsatz einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, deren Ziel die Unterstützung von Wiedereinstellungen sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit, Beschäftigungsformen und der Arbeitsbedingungen ist.

Die präsentierten Postulate und Gewerkschaftskonzepte betrafen in erster Linie die Notwendigkeit der Durchfüh-



rung von Systemänderungen im Bereich der Erhöhung von Sozialleistungen und der Frührente sowie bei der Einführung von Mindestlöhnen. Eine Vielzahl der vorgelegten Gewerkschaftsvorschläge bezog sich auf die Änderung von Abrechnungszeiträumen und die Verringerung der Arbeitszeit bei Vergütungsausgleich. Ein Musterbeispiel für eine Initiative in diesem Bereich ist das deutsche System der Kurzarbeit, jedoch ist es auch den polnischen und ungarischen Gewerkschaftszentralen gelungen, eine Reihe gelungener und nützlicher Lösungen im Rahmen des Modells der trilateralen Kommissionen zu entwickeln.

Eine innovative Initiative der Gewerkschaften war die in Polen auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen Unternehmen umgesetzte „Verleihung“ von Beschäftigten an Betriebe, die bei bestimmten Stellenprofilen eine Nachfrage hatten. Derartige Vereinbarungen sehen nach dem Ablauf des Zeitraums, für den die Vereinbarung geschlossen wurde, die Rückkehr der „entlehnten“ Beschäftigten in ihren Mutterbetrieb vor.

An die Beschäftigten anlässlich einer Kündigung auszahlende Abfindungen in Geld sind keine langfristige Lösung. Die Konferenzteilnehmer unterstrichen übereinstimmend die Notwendigkeit der Umsetzung von Programmen zur Erhöhung der Qualifikation der Beschäftigten bzw. zu ihrer Umqualifizierung. Bei der Realisierung von derartig gelagerten Initiativen im Bereich der fachlichen Fortbildung der Beschäftigten sind die ungarischen und deutschen

Gewerkschaftsverbände führend. Die dortigen Maßnahmen beziehen sowohl Teilzeitkräfte als auch gekündigte Personen mit ein und dienen dazu, den betroffenen Beschäftigten zusätzliche Qualifikationen zu verschaffen.

Die Projektpartner bewerteten auch Gewerkschaftsinitiativen als sehr positiv, die die Erholung der Konjunktur in der Branche und damit ebenso der finanziellen Konstitution der Unternehmen bezwecken (z.B. die in Polen erstrittenen Kreditbürgschaften der Regierung für Rüstungsunternehmen oder das deutsche Modell der Zuzahlung zum Erwerb eines Neufahrzeuges in Form einer Umweltprämie für die Verschrottung eines alten Wagens).

Auf der Berliner Konferenz wurden des weiteren Synthesen der sozialen Standards, der Formen des sozialen Dialogs und der Arbeitnehmermitbestimmung in Europa vorgenommen und Möglichkeiten analysiert, einzelne nationale Lösungen in die Praxis der Partnerländer zu übertragen. Die oben genannten Modelllösungen im Bereich einer für die Beschäftigten akzeptablen Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und der Anpassung von Regulierungsinstrumenten des Arbeitsmarktes an die gegenwärtige Situation können ohne Einschränkungen auf andere Wirtschaftszweige und andere europäische Länder übertragen werden. Es darf dabei jedoch nicht vergessen werden, dass es gleichzeitig die Aufgabe der Gewerkschaften ist, dafür zu kämpfen, dass die Abstriche der Beschäftigten von den vor der Krise existierenden Standards nur vorübergehenden Charakter haben und nach ihrer Überwindung ebenso wieder aufgehoben werden.

Die am Projekt teilnehmenden Gewerkschaftsorganisationen unterstrichen die Notwendigkeit zur Ergreifung solidarischer Gewerkschaftsmaßnahmen und -aktionen auf länderübergreifender Ebene. Im Rahmen der Konferenz verabschiedeten die Partnerorganisationen eine Resolution, die ihre Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitsplätze sowie auch der Einführung von Lösungen enthielt, die es erlauben, erfolgreich Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

Am 10. und 11.05.2010 fand in Budapest eine Sitzung der Steuerungsgruppe des Projekts statt. Das Treffen hatte den Zweck, eine Bewertung und Zusammenfassung des gesamten Projekts vorzunehmen. Auf dem Treffen wurden Strategien vereinbart, das Projekt ins Bewusstsein einer noch breiteren Öffentlichkeit zu rücken, und gemeinsame Aktivitäten zu diesem Zweck abzustimmen und zu koordinieren. Es wurden auch einführende Festlegungen für eine Fortsetzung des Projekts und die eventuelle Erweiterung des Teilnehmerkreises um weitere Gewerkschaftsorganisationen Mittel-/Osteuropas getroffen.



Die Teilnehmergewerkschaften des Projekts werden die weitere Entwicklung der Situation in der Metallbranche eingehend analysieren und darüber hinaus konkrete Maßnahmen auf der Basis des Flexicurity-Modells entwickeln. Ein weiterer Schritt wird im Aufbau des gegenseitigen Informationsflusses zwischen den einzelnen Gewerkschaften und in der Schaffung einer beständigen Informationsstruktur bestehen.



„Die Gewerkschaften in der Auseinandersetzung mit der Krise in der Metallbranche“

RESOLUTION

Organisationen der Metallergewerkschaften aus Deutschland, Polen und Ungarn haben auf ihrer in Berlin vom 14. bis 16. April abgehaltenen Konferenz im Rahmen des durch die Europäische Kommission geförderten Projekts „Der Einfluss der globalen Wirtschaftskrise auf die Metallbranche in Mittel-/Osteuropa sowie die Erarbeitung von Methoden zur Bekämpfung ihrer negativen Auswirkungen durch die Arbeitnehmerorganisationen“ die folgende Erklärung verfasst:

Die Wirtschaftskrise, die in ihren Auswirkungen die Welt und Europa umfasst, ist auch gegenwärtig in den Betrieben der Metallbranche unserer Länder spürbar. Die zu ihrer Lösung ergriffenen Maßnahmen haben diese Auswirkungen nur geringfügig und punktuell gemindert. Ein erheblicher Produktionsrückgang ist weiterhin zu verzeichnen, was zahlreiche Konsequenzen nach sich zieht, darunter den Verlust von Arbeitsplätzen und das wachsende Interesse der Arbeitgeber an alternativen Beschäftigungsformen. Gleichzeitig tragen vor allem die Beschäftigten die Hauptlast bei der Bewältigung der Krise, unter anderem durch häufig von den Arbeitgebern verhängte Verkürzungen der Wochenarbeitszeit und die hierdurch bewirkte Verringerung der Realeinkommen.

Die anhaltende Krise legt insbesondere zwei Probleme offen, die wirksame Lösungen, nicht nur innerhalb der einzelnen Staaten, sondern auf der Ebene der gesamten Europäischen Union, erfordern:

Arbeitslosigkeit und mangelnde Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsverhältnisse.

Wir sind der Ansicht, dass die Auseinandersetzung mit den negativen Erscheinungen der Krise eine Intensivierung der Maßnahmen erfordert, die auf die Einführung eines Sozialmodells in Europa abzielen. Zur Erreichung dieses Ziels beitragen wird eine europäische Sozialvereinbarung, die die Regeln für die Beschäftigung in der gesamten Europäischen Union festlegt und in ihren Prämissen Flexicurity-Elemente berücksichtigt, die die Beschäftigungssicherheit festigen.

Die bislang durch die Regierungen der Herkunftsstaaten der Delegierten der Konferenz verabschiedeten Anti-Krisen-Pakete sind nach unserem Dafürhalten zur effektiven Bekämpfung der Auswirkungen der Krise ungeeignet. Gleichzeitig verweisen wir auf die sinkende Bedeutung des sozialen Dialogs, der die Grundlage der Verständigung zwischen der Regierung, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften zur Bewältigung der Krise bilden sollte.

In einem solidarischen Europa, einem sozialen Europa, einem vereinten Europa dürfen die Gesetze des Marktes nicht das einzige Kriterium sein, das über den Erfolg der Mitgliedsstaaten und der gesamten Europäischen Union entscheidet. Die Bewahrung des Gleichgewichts zwischen den Regeln der freien Marktwirtschaft und den Rechten und Bedürfnissen der Beschäftigten und Bürger ist unbedingt notwendig.

Wir fordern die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitsplätze.

Wir fordern die Einführung von Modellen, die es erlauben, Arbeits- und Familienleben realistisch miteinander in Einklang zu bringen.

Wir erkennen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen als grundlegendes Element der Chancengleichheit in Beruf und Gesellschaft an.

Wir wollen uns aktiv an den Maßnahmen beteiligen, deren Ziel die Eindämmung der negativen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der Krise ist.

Wir heben die Notwendigkeit der internationalen Solidarität zwischen den Gewerkschaften in dem Wissen hervor, dass nur gemeinsame Maßnahmen ein effektives Gegengewicht zur neoliberalen Wirtschaftspolitik darstellen und gleichzeitig eine feste Basis des sozialen Dialogs in Europa schaffen können.

Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy” - Polen
Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Specjalnego - Polen
Federacja Hutniczych Związków Zawodowych - Polen
IG Metall Bezirk Berlin Brandenburg Sachsen - Deutschland
Vasas Szakszervezeti Szövetség - Ungarn

Die Gewerkschaften in Zeiten der Krise



Frank Hantke, Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Krise zeigt: Moderne Gewerkschaften werden gebraucht

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat mit ihren großen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte und damit das Leben vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien deutlich gemacht, dass die Zeiten längst nicht vorbei sind, in denen Gewerkschaften als organisierte Interessenvertretung notwendig sind. Im Gegenteil: Mehr denn je bedarf es kompetenter und starker Gewerkschaften! Dies nicht nur für die Beschäftigten, sondern ebenso wichtig als notwendiges wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitisches Korrektiv. Allerdings müssen die Gewerkschaften dazu auch richtig „aufgestellt“ sein, flexibler auf aktuelle Veränderungen reagieren und hinreichende Kompetenzen aufbringen, um selbst in einer solchen Krise die Interessen der arbeitenden Menschen erfolgreich zu vertreten.

Angesichts der Fülle von Aspekten, Problemen und Kontroversen kann ich hier nur einige, wenige Aspekte beleuchten, so dass dieser Beitrag kein vollständiges Bild zu einer so wichtigen und umfangreichen Diskussion geben kann. Vielmehr will ich einige Aspekte thesenartig hervorheben. Wer mehr zum Thema Organisationsreformen in Gewerkschaften lesen möchte, mag sich mein diesbezügliches Buch besorgen.¹ So will ich auch den nachfolgenden Text eher als Thesenpapier verstanden wissen. Es sollen lediglich einige „Flashlights“ in die Diskussion gebracht werden.

Erste These: Die Gewerkschaftsidee ist absolut modern ...

Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert stellt sich zwar vollständig anders dar als noch 100 Jahre zuvor, wichtige Grundprobleme aber sind unverändert geblieben – und haben sich in den letzten 20 Jahren zum Teil sogar wieder verschärft. Nach wie vor benötigen abhängig Beschäftigte den kollektiven Schutz einer solidarischen Vertretung, den Gewerkschaften. Darüber hinaus benötigen sie ihre Gewerkschaft auch, um einen Gestaltungsanspruch in einer Demokratie auch umsetzen zu können. Immerhin vertreten die Gewerkschaften die größte Interessengruppe in ihren Gesellschaften. Die Arbeitsbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber sind prinzipiell gleich geblieben. Zwar konnten die Gewerkschaften – besonders in Europa – für soziale Regelwerke sorgen, jedoch bleibt ein hohes Maß an unterschiedlichen Interessen, die einen Ausgleich finden müssen. Der einzelne Arbeitnehmer hat seit je dazu keine Macht, er braucht seine Gewerkschaft deshalb heute genau



wie früher. In den jüngsten Dekaden haben sich die Machtverhältnisse häufig sogar zu Ungunsten der Arbeitnehmer verschlechtert. Dies geschah durch die immer „normaler“ werdenden prekären Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Arbeit usw. Da es zur kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis heute keine Alternative gibt, sind die Gewerkschaften also heute gefragt wie eh und je.

Zweite These: ... aber die Gewerkschaftsorganisationen sind es nicht!

Es mag durchaus zutreffen, dass einige der Verschlechterungen für die Arbeitnehmerseite durchaus auch auf die mangelnde Fähigkeit von Gewerkschaften zurückzuführen ist, sich organisationspolitisch und strukturell auf die mannigfaltigen Veränderungen der Arbeitswelt hinreichend einzustellen.

Weniger Großbetriebsstrukturen	Mehr Klein- und Mittelbetriebe
Weniger Produktion	Mehr Dienstleistung
Weniger nationale Regelungen	Mehr europäische Regelwerke
Weniger nationale Souveränität in Wirtschafts- und Sozialfragen	Mehr internationale Einflüsse auf nationale und betriebliche Situation
Weniger klar definierte soziale Gruppen	Mehr Individualisierung und unterschiedliche Arbeitsverhältnisse, mehr prekäre Arbeit
Weniger selbstverständlich: Mitgliedschaft in der Gewerkschaft	Mehr „Konkurrenz“ durch andere

¹⁾ Frank Hantke „Gewerkschaften im 21. Jahrhundert - Ein Diskussionshandbuch für Gewerkschaften in den Transformationsländern“, erhältlich in den FES-Büros Warschau (polnisch) und Budapest (ungarisch), sowie über deren Websites. Eine deutsche und englische Version findet sich in der digitalen Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung

Dies gilt z.B. in Hinblick auf große Themenfelder, wie z.B. die Veränderung der Arbeitsverträge und –verhältnisse. Hier haben die Gewerkschaften sich zu lange einer gestaltenden Diskussion verweigert, obgleich ihnen klar sein musste, dass sie die Dinge mit einer Verweigerungsstrategie nicht würden aufhalten können.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sollte das Recht und die Möglichkeit haben, den Schutz und die Mitgliedschaft einer demokratischen Gewerkschaft zu genießen!

Auch haben sie viel zu spät erkannt und in ihre Arbeit organisch integriert, dass mehr und mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängen – Arbeitsgruppe Frauen o.ä. einrichten, reicht gewiss nicht, denn Frauen arbeiten z.T. signifikant in anderen Sektoren der Arbeitswelt, besonders in denen, wo die traditionell an Produktions- und Großbetriebsstrukturen orientierten Gewerkschaften bislang kaum hingekommen sind – manchmal auch gar nicht hin wollten.

Dritte These: Junge Leute fühlen sich nicht angesprochen – was für ein Fehler!

Und es ist wohl kaum ein Geheimnis, dass die Gewerkschaften kaum in der Lage sind, junge Menschen anzusprechen. Dies liegt an ihren z.T. archaischen Erscheinungsformen und Kommunikations(nicht-)strategien, z.T. aber auch daran, dass sie mit ihren traditionellen Organisationsorientierungen (Arbeitswelt: Großbetriebe, Produktion, Verwaltung) gar nicht mehr an die jungen Leute herankommen. Denn immer mehr junge Leute sind schon „alt“, bevor sie die Arbeitswelt tatsächlich betreten. Etwa die Hälfte der künftigen Arbeitnehmer kommt über weiterführende Bildungsinstitutionen und Universitäten erst Mitte 20 oder noch später ins Arbeitsleben – und dies oft sogar erst einmal im informellen Sektor oder in ungesicherten Arbeitsverhältnissen. Die Arbeitswelt aber beginnt mit der (Berufs-)Ausbildung – und da müssen die Gewerkschaften hin. Denn: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“ Diese uralte Erkenntnis ist bislang nur bei viel zu wenigen Gewerkschaften vorgedrungen. So ist nun die IG Metall, wie auch die IG BCE in Deutschland mittlerweile an einige Unis gegangen – ein richtiger Schritt aber nur einer von vielen auf einer langen Strecke. Betrachtet man die Situation in den ehemals sozialistischen Transformationsländern, so zeigen sich die traditionellen Strukturschwächen der Gewerkschaften hier noch wesentlich eklatanter, denn sie hatten nur sehr wenig Zeit, sich in einer für Arbeitnehmer absolut turbulenten Phase der



Transformation von einer sozialistisch orientierten, dezentralen strukturierten Sozialorganisation zu einer aktiven politischen Kraft zu verändern. Und in den meisten dieser Länder findet die Ausbildung vollständig außerhalb der Arbeitswelt statt.

Vierte These: Gewerkschaftsmacht beruht auf Mitgliederstärke und Kompetenz



Das ist ganz und gar nicht neu, sondern so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst. Aber wir müssen stärker im Blick haben, dass dies auch für heute und morgen gilt. Mitgliederstärke lässt sich langfristig nur mit erfolgreichen Gewerkschaften erlangen bzw. halten. Neben dem Erfolg für Mitglieder (Tarifpolitik etc.) benötigen die Gewerkschaften aber auch Attraktivität für diejenigen, die noch Mitglied werden sollen. Sie müssen Angebote machen, die ansprechen und nicht „übereumpeln“. Dazu müssen auch Kampagnen- und Kommunikationsstrategien entwickelt werden, die tatsächlich ansprechen („Der Köder muss dem Fisch schmecken – und nicht dem Angler“). Hier sind wesentlich mehr Offenheit und Risikobereitschaft für Neues erforderlich, als es bislang in vielen ergrauten Führungsetagen vorhanden ist. Der Erfolg von Gewerkschaften hängt aber ebenso auch davon ab, dass sie kompetent sind in allem, was sie tun, und in allem wofür sie argumentieren. Damit zeigt sich, dass die interne Qualifizierungsarbeit einen zentralen Schwerpunkt für Gewerkschaften darstellt, für den auch hinreichend (Finanz-)Mittel zur Verfügung stehen müssen. Dabei ist nicht nur an Spitzenfunktionäre zu denken, sondern ebenso auch an die aktive Mitgliedschaft. Je breiter die Qualifikation in der Mitgliedschaft ist, je höher ist das Aktionspotenzial einer Gewerkschaft. Zusätzlich müssen hinreichend Mittel zur Verfügung stehen, um weitere Fachleute für Qualifikation, Kommunikation, Kampagnenplanung u.v.m. auszubilden oder zu verpflichten und in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren. Denn ein weiterer Aspekt ist die Akzeptanz und Anerkennung der Gewerkschaft in der Gesellschaft, also über den eigenen Organisationsbereich hinaus. Daher muss eine Gewerkschaft auch attraktive Ziele und Visionen bieten, für die es sich lohnt auch langfristig zu engagieren.

Fünfte These: In Transformationsländern behindern die Gewerkschaften noch oft ihre alten, dezentralen Organisationsstrukturen

In den ehemals sozialistischen Ländern waren Gewerkschaften grundsätzlich dezentral organisiert. Es war ja gar nicht beabsichtigt, dass sie ein starkes und zentrales poli-

tisches Gewicht bekämen – im Gegenteil. Durch die Dezentralisierung wurde die potenzielle Macht einer großen Organisation zersplittert.

Wer übrigens heute noch die Mitgliedsbeiträge direkt vom Arbeitgeber an die Betriebsgewerkschaft überweisen lässt, gefährdet in hohem Maße seine Mitglieder. Der Arbeitgeber erhält so jeden Monat die aktuelle Liste der Gewerkschaftsmitglieder (in der EU ist die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft übrigens eigentlich ein geheimes Datum!). Mit dieser Liste hat er eine „gute“ Entscheidungsgrundlage bei Entlassungen, Zerschlagungen oder auch Verkäufen an Investoren. Ziel muss eine geheime Mitgliedschaft sein gekoppelt mit einer autonomen Art und Weise, die Mitgliedsbeiträge auch einzuholen.

Dokumentiert wird dies in der Verteilung der Mitglieds-gelder. Noch immer verbleiben viel zu viel Mitgliedsbeiträge auf der betrieblichen Ebene. Dort kann das Geld nur zu innerbetrieblichen Zwecken in der Gewerkschaft verwendet werden – nicht aber für überbetriebliche Maßnahmen, wie Branchenstreiks etc. In den Betrieben zerfließt der größte Beitragsanteil für soziale Belange der Mitglieder. Gewerkschaften aber sollen nicht (soziale) Wunden heilen, sondern Wunden verhindert. Mitgliedsbeiträge müssen also wesentlich stärker zentral in Branchenorganisationen und im Dachverband für Streikfähigkeit, Kompetenzentwicklung usw. genutzt werden. Die Gewerkschaften müssen unbedingt schrittweise diese Defizite in der Organisationsstruktur abbauen, ansonsten werden sie kaum dazu befähigt sein, die notwendigen Aufgaben so zu meistern, dass sie auch in Zukunft für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv sind.

Sechste These: Überraschen statt langweilen

Kaum eine Organisation ist so von Klischees gezeichnet wie die Gewerkschaften. Vieles an diesem Bild wird von anderen gezeichnet, die ein großes Interesse daran haben, die Gewerkschaften „alt aussehen“ zu lassen. Aber ebenso vieles tragen die Gewerkschaften selbst dazu bei. Ihr Auftritt in Zeitungen, Medien und der Öffentlichkeit ist oft – mit Verlaub – langweilig, weil völlig vorhersehbar. Und es ist längst kein Insidertipp mehr, wenn man konstatiert, dass Selbstverständliches von den Menschen gar nicht mehr wahrgenommen wird, ja oftmals gar nicht mehr

existiert. Und die Gewerkschaften tun fast immer nur das „Selbstverständliche“ in ihrer „unnachahmlichen“ Art. Also wissen die Menschen schon vorher was kommt und achten gar nicht mehr darauf. Gerade in einer Zeit, in der Menschen immer mehr Reizen ausgesetzt sind, leisten es sich die Gewerkschaften noch zu häufig, völlig reizlos zu bleiben. Sie müssen aber genau das Gegenteil suchen. Sie müssen provozieren, witzig sein und auch flexibel in ihren Darstellungs- und Handlungsformen. Sie müssen die Menschen positiv überraschen („Mensch, das hätte ich von denen nie gedacht ...!“).

Dies also nur ein paar kurze Gedankensplitter zu einer wesentlich umfassenderen Diskussion zur Zukunft der Gewerkschaften und damit zur Zukunft einer „Guten Arbeit“.





Gewerkschaftsstrategien und staatliche Lösungsansätze zur Wirtschaftskrise in Europa: Tarifverhandlungen als Instrument zur Bekämpfung des Wirtschaftsabschwungs im Metallsektor

Dr. Vera Glassner, Europäisches Gewerkschaftsinstitut ETUI

Die weltweite Finanzkrise hat Europa – und insbesondere die Sektoren der Sachgüterproduktion – schwer getroffen. Dieser Kurzbeitrag gibt einen Überblick über die vielgestaltigen Lösungsansätze, die Sozialpartner im Europäischen Metallsektor ergriffen haben, um die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt abzufedern. Im Zentrum des Interesses stehen erstens politische Lösungsansätze zur Aufrechterhaltung und Förderung der Beschäftigung sowie zum Kaufkraftersatz der Arbeitnehmer(innen) in der Form von Regelungen zur **Kurzarbeit** und **Teilarbeitslosigkeit**. Zweitens werden beispielhafte und **innovative Ergebnisse von Tarifverhandlungen**, die seit Beginn der Produktionskrise im Herbst 2008 erzielt wurden, vorgestellt. Drittens werden Beispiele für **Betriebsvereinbarungen**, die sich mit den Auswirkungen der Krise im Metallsektor und in anderen Branchen befassen, gegeben.

Staatliche Maßnahmen zur **Kurzarbeit** und **Teilarbeitslosigkeit** gab es bereits vor der Krise in Ländern wie z.B. Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich. Angesichts der Krise haben die Regierungen die Anwendbarkeitskriterien und Dauer solcher Programme ausgedehnt. In anderen Ländern wie z.B. Bulgarien, Ungarn, Polen und Slovenien wurden gesetzliche Bestimmungen zur Kurzarbeit neu eingeführt. Gemeinsamkeiten von gesetzlichen Systemen zur Kurzarbeit sind erstens die *Bezuschussung von Lohn- und Personalkosten* durch die *öffentlichen Arbeitslosenkassen*, und zweitens müssen die rechtlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit durch *Tarifverträge umgesetzt* werden.

In den meisten Ländern wird die Kurzarbeit im *Arbeitsrecht* geregelt, aber in drei Fällen basieren die Bestimmungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung auf



einem *Tarifvertrag*. In Schweden sieht der „Vertrag über vorübergehende Entlassungen“, der im März 2009 für gewerbliche Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie abgeschlossen wurde, einen Ausgleich des durch die Arbeitszeitverkürzung entstehenden Einkommensverlustes vor. Auch das Abkommen über die Arbeitsplatzteilung („Job-Sharing“) in der verarbeitenden Industrie in Dänemark wurde bereits 2007 geschlossen. In Rumänien wurde das nationale Abkommen über Lohnkürzungen bei Produktionsniederlegung oder der vorübergehenden Einstellung der Geschäftstätigkeit (2007) durch einen „Dringlichkeitserlass“ ergänzt, der festlegt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Dauer der Teilarbeitslosigkeit eines Arbeitnehmers von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit sind. Außerdem sind die Löhne der Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Produktionsstilllegung einkommenssteuerbefreit.

Die Sozialpartner spielen bei der Umsetzung dieser Regelungen, insbesondere auf der betrieblichen Ebene, eine wichtige Rolle. In Ländern wie Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Österreich wurden die Bestimmungen zur Umsetzung von Kurzarbeitsregelungen in verschiedenen *Branchentarifverträgen* geregelt. In anderen Ländern – vor allem denjenigen, in denen Tarifverhandlungen vorrangig dezentral geführt werden – werden Kurzarbeitsregelungen durch *Betriebsvereinbarungen* umgesetzt. In diesen Ländern (d.s. Bulgarien, Polen, Rumänien und Ungarn), wurden Tarifverträge über Kurzarbeit vor allem in großen und multinationalen Unternehmen umgesetzt.

Die Mehrzahl der **Tarifverträge**, die sich mit den Auswirkungen der Krise befassen, beinhalten Bestimmungen zur Flexibilisierung der Lohnfestsetzung und zur flexiblen Reduzierung der Arbeitszeit, oft in Kombination mit Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Bestimmungen zum Vorruhestand oder zur Altersteilzeit wurden in einigen Tarifabkommen vereinbart. Tarifverträge zur Regelung der flexiblen Arbeitszeitverkürzung auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen zu Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit wurden in Europa vor allem in den Sektoren der Produktionsgütererzeugung abgeschlossen.

Öffnungsklauseln, die *stufenweise Lohnerhöhungen* in *Abhängigkeit zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens* vorsehen, wurden in Lohntarifverträgen im deutschen Metallsektor, sowie im technologischen Sektor in Finnland (zuerst für Arbeiter und später für Akademiker und leitende Angestellte) und Schweden (für Angestellte



und für Ingenieure, Architekten und andere technische Facharbeitnehmer) vereinbart. Auf betrieblicher Ebene können die im Branchentarifvertrag beschlossenen Lohnerhöhungen verschoben oder unter bestimmten Umständen sogar ganz gestrichen werden – zum Beispiel wenn die aktuelle Finanzlage des Unternehmens die Belastung höherer Personalkosten nicht verkraften würde, die Nachfrage außergewöhnlich schwach ist oder die Lohnerhöhungen Arbeitsplätze bedrohen würden. Eine Branchenvereinbarung zur Umsetzung der *Kurzarbeit* wurde beispielsweise im Metallsektor in Deutschland (April 2009) abgeschlossen. Sie beinhaltet u.a. zwei Optionen bei der Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an die Beschäftigten und eine Öffnungsklausel zur Vereinfachung der Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit sind. Die im Februar dieses Jahres abgeschlossene Vereinbarung für die Metallbranche garantiert eine stufenweise Lohnerhöhung, die ausgesetzt werden kann, wenn das Unternehmen vorübergehend einer hohen finanziellen Belastung ausgesetzt ist, eine 12-monatige Beschäftigungsgarantie für Arbeitnehmer in der Kurzarbeit, eine Option für eine weitere betriebliche Arbeitszeitverkürzung und eine neue Berechnungsmethode für das Kurzarbeitergeld, die es Unternehmen gestattet, den Jahresurlaub und das 13. Monatsgehalt im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Stunden zu zahlen. In den Sektoren Metallverarbeitung und Elektrotechnik hat man sich in den Niederlanden auf einen Lohnabschluss mit einer mehrstufigen Auszahlung im elektrotechnischen Sektor geeinigt. Die Vereinbarung regelt außerdem die Bedingungen für den *Früheruhestand* ab dem 61,5. (Metallverarbeitung) bzw. 62. Lebensjahr (Elektrotechnik) sowie *Maßnahmen des lebenslangen Lernens*, für die eine Summe von 30 Millionen € bereitgestellt werden soll.

Nicht-Lohn-Elemente wie z.B. die Erhöhung der Fahrtkostenrückerstattung und Lebensmittelgutscheine, sowie die Erhöhung der Leistungen bei vorübergehender Arbeitslosigkeit und Vorruhestandsregeln wurden im Chemie- und Energiesektor in Belgien in tariflichen Abkommen festgelegt. Im niederländischen Transportsektor haben sich die Sozialpartner auf drei Maßnahmen verständigt. Erstens erhalten von Arbeitslosigkeit bedrohte ältere Arbeitnehmer Garantien, dass sie in den *Früheruhestand* gehen können. Zweitens wurde eine *Flexibilisierung der Arbeitszeit* durch eine vorübergehende Ausweitung der zwingenden und freiwilligen Regelungen zur Abgeltung von Überstunden beschlossen und drittens darf der Arbeit-

geber einseitig entscheiden, wann die aufgrund der in der Branchenvereinbarung festgelegten Arbeitszeitverkürzung anfallenden freien Tage zu nehmen sind. Später haben die Sozialpartner vorübergehend ein *Mobilitätszentrum* eingerichtet, das die Vermittlung arbeitsloser Berufskraft- und Kranfahrer fördern soll. Ein weiteres Beispiel für die Verbesserung des Angebots an *Weiterbildungsmaßnahmen* für Arbeitnehmer in Kurzarbeit sowie Umschulungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer stellt die Vereinbarung in der italienischen Chemiebranche (Dezember 2009) dar. Die Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung und dem Arbeitgeberverband UIC (Union des Industries Chimiques) im französischen Chemiesektor schafft einen nationalen Rahmen zur Umsetzung von *Fortbildungsprogrammen*. In Italien haben die nationalen Sozialpartner, die Regierung und Vertreter der Regionen ein tripartistisches Abkommen unterzeichnet, das *Fortbildungsleitlinien* festlegt für Arbeitssuchende und Arbeitnehmer, die vorübergehend nicht erwerbstätig sind, weniger Stunden arbeiten oder sich in Mobilitätsmaßnahmen befinden. Fortbildungsmaßnahmen werden aus dem Europäischen Sozialfond und sektorenübergreifenden Fonds bezahlt.

Betriebsvereinbarungen, die die Bedingungen für die **flexible Arbeitszeitverkürzung** auf Basis der Kurzar-



beitsbestimmungen regeln, wurden vor allem in der Automobil- und Stahlindustrie abgeschlossen. In Italien haben die Gewerkschaften des Metallsektors und die Firmenleitungen von Unternehmen wie dem Stahlhersteller Ilva, der Fiat-Tochter Powertrain und dem Neapeler Standort von Fiat Vereinbarungen über die Nutzung der *Ordentlichen Lohngarantiefonds (CIGO)* geschlossen, um Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung zu sichern. Ähnliche Vereinbarungen – allerdings auf Basis *außerordentlicher Lohngarantiefonds (CIGS)*, die über einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen werden können (12 bis 24 Monate) –, die Arbeitnehmern einen Ausgleich für den durch die kürzere Arbeitszeit bedingten Einkommensverlust bieten, wurden in Unternehmen wie den Stahlherstellern Indesit und ThyssenKrupp sowie bei dem Landmaschinenbauer New Case Holland abgeschlossen. In Schweden wurde der branchenübergreifende *Tarifvertrag zu vorübergehenden Entlassungen* mithilfe von Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen umgesetzt, wie zum Beispiel bei Volvo und Scania. Einige dänische Unternehmen (z.B. das Technik-

unternehmen Danfos und das multinationale Unternehmen Grundfos), die sich in der Umstrukturierung befinden, haben Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung auf Basis der Tarifvereinbarung über die *Arbeitsplatzteilung* (*Job Sharing*) beschlossen. Die 13-wöchige Dauer der Arbeitsplatzteilung, die in der branchenübergreifenden Vereinbarung festgelegt wird, kann per Betriebsvereinbarung bis auf 26 Wochen verlängert werden. Als beispielhaft gelten die Arbeitsplatzsicherungsabkommen einschließlich der umfangreichen Nutzung der *Kurzarbeit* in zwei Unternehmen in Deutschland, d.s. Schaeffler und Daimler. Bei Schaeffler wurden die Löhne der Beschäftigten im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung „angepasst“ und Einmalzahlungen beschnitten. Im Gegenzug wurden die Mitspracherechte der Arbeitnehmer erweitert. Das „Kostensenkungspaket“, das bei Daimler beschlossen wurde, sieht keinen Lohnausgleich für die verlorene Arbeitszeit vor. Die tarifvertraglich beschlossene allgemeine Lohnerhöhung wurde verschoben und eine in einer früheren Vereinbarung geregelte Arbeitsplatzgarantie unterliegt jetzt der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens im Jahr 2010. Dies steht im Gegensatz zu den bei der niederländischen Tochter von DAF Trucks und bei Renault in Frankreich verhandelten Vereinbarungen, wo die Arbeitszeitverkürzungen *keinen Einkommensverlust* für die Arbeitnehmer nach sich ziehen. Bei Renault wurde ein „Sonderkrisenfonds“ eingerichtet, aus dem die Löhne der Arbeitnehmer, die teilarbeitslos sind, zusätzlich zum gesetzlichen Teilarbeitslosigkeitsgeld aufgestockt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit geht oft mit **internen Umstrukturierungsmaßnahmen**, wie „*Mobilitätsverfahren*“, einher. Mobilitätsmaßnahmen, die die Verlagerung von Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens regeln, wurden beispielsweise bei einigen italienischen Unternehmen beschlossen (d.s. Indesit, Telecom Italia, Powertrain und Fiat). Ein Instrument zur internen Umstrukturierung, das in Italien Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung sichern soll, ist der Abschluss so genannter „*Solidaritätsverträge*“, die bei Telecom Italia und dem italienischen Telekommunikationsanbieter Italtel angewandt wurden. **Weiterbildungsprogramme** für vorübergehend arbeitslose oder nicht erwerbstätige Arbeitnehmer sind oft Bestandteil von Umstrukturierungsvereinbarungen, wie z.B. bei Telecom Italia oder dem deutschen Energieanbieter EON.



Die Vereinbarung von PSA Peugeot Citroën zu „Weiterbildung und Ausgleich während der Teilarbeitslosigkeit“ bietet teilarbeitslosen Arbeitnehmern einen Anreiz, bei vollem Lohnausgleich an einer Fortbildung teilzunehmen. Der bei Volkswagen beschlossene Arbeitsplatzsicherheitspakt gewährleistet die Verlängerung der bestehenden Beschäftigungsgarantie bis 2014. Im Gegenzug hat die Unternehmensleitung ein System des variablen Entgelts eingeführt und die Produktivitätsziele für die Unternehmensstandorte erhöht. Um Entlassungen infolge der gesteigerten Produktivität zu vermeiden, wurde ein Fonds für die Entwicklung neuer Geschäftsaktivitäten eingerichtet.

Fazit

Insgesamt haben sich die Systeme der Arbeitsbeziehungen als recht stabil und ausreichend flexibel erwiesen, um auf die derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen zu reagieren. Dies gilt vor allem für die Länder, in denen Verhandlungen eher zentralisiert auf nationaler und/oder sektoraler Ebene koordiniert werden. In Ländern hingegen, wo die Tarifverhandlungen weitgehend dezentral und vorrangig auf betrieblicher Ebene stattfinden – wie in den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern und Großbritannien – waren die Bedingungen für die Sozialpartner, Lösungen auf dem Verhandlungswege zu erreichen, weniger günstig. Des Weiteren ist festzustellen, dass die Regelungen zur Kurzarbeit vorrangig in Unternehmen der verarbeitenden Industrie Anwendung finden, wohingegen die Arbeitnehmer im tertiären Sektor davon weniger abgedeckt sind. Die Kehrseite von Tarifabkommen mit dem Ziel des Arbeitsplatzzerhalts ist eine weitere Verlangsamung der Lohndynamik. Für die Gewerkschaften ist es angesichts dessen sehr wichtig sicherzustellen, dass Abweichungen von tarifvertraglich vereinbarten Standards übergeordneten Vereinbarungen entsprechen und vorübergehender Natur sind. Mit der Überwindung der Absatzkrise sollte eine fortgesetzte Lohnzurückhaltung seitens der Gewerkschaften vermieden und stattdessen das Ziel einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik verfolgt werden.



Initiativen der Metallergewerkschaften zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise in Polen

Romuald Wojtkowiak,
Przewodniczący FZZ Metalowcy



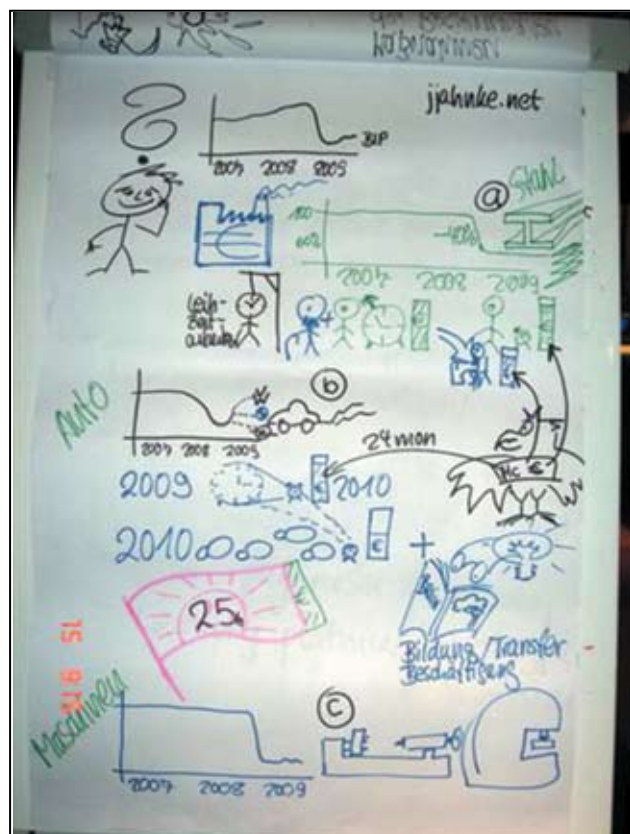
Stanisław Janas, Przewodniczący FZZPS

Im Januar 2009, also ca. 6 Monate später als in den Vereinigten Staaten, wurde die Wirtschaftskrise in Polen spürbar. Im Gegensatz zur polnischen Regierung, die der Meinung war, die Krise würde Polen wegen seines spezifischen Bankensystems nicht in wesentlichem Maße betreffen, nahmen die im Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverband OPZZ organisierten Gewerkschaften die ersten Anzeichen der sich nähernden Probleme wahr. Die Unternehmen der Metallindustrie verloren eine hohe Anzahl von Aufträgen. Die Vorstände und Führungsetagen der Firmen verabschiedeten Sparprogramme, die die Vorbereitung eines Beschäftigungsabbaus einschlossen. Auf Initiative der Gewerkschaften nahm die trilaterale Kommission für Wirtschafts- und Sozialfragen Verhandlungen auf, die in der Einführung eines Paketes von Antikrisengesetzen im Juli 2009 mündeten. Diese Maßnahmen waren jedoch erheblich verspätet und zeitigten nach Ansicht der Metaller nicht die erwarteten Ergebnisse. Deshalb unterbreiteten die Gewerkschaften Vorschläge für verschiedene Formen von Antikrisenmaßnahmen auf Betriebs- und Branchenebene, um den Erwartungen der Belegschaften Ausdruck zu verleihen. Die durch die Gewerkschaften angeregten Initiativen hatten den Zweck, sowohl die Beschäftigung zu sichern als auch das Arbeitszeitvolumen an die gegenwärtigen Bedürfnisse anzupassen. Einen erheblichen Einfluss übten hierbei die Flexicurity-Grundsätze aus. Viele dieser Initiativen wurden in den Unternehmen im Rahmen von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften umgesetzt. Andere konnten nach der Verabschiedung und dem Inkrafttreten der Antikrisengesetze angewendet werden.

Maßnahmen zur Krisenbekämpfung in der Metallbranche

Die polnische Metallindustrie war von den Folgen der Krise empfindlich betroffen. Allein im Jahre 2009 hatten von 118 Betrieben, in denen die Föderation der Metallergewerkschaften „Metalowcy“ Untersuchungen durchführte, 80 einen erheblichen Einbruch der Produktion, der durchschnittlich etwa 35 % betrug, zu verzeichnen, in 25 Firmen wurden Gruppenentlassungen sowie in 71 Unternehmen Einzelentlassungen vorgenommen. In 25 Betrieben wird auch für das Jahr 2010 ein weiterer Abfall der Produktion prognostiziert, wobei die Mehrzahl der von der Umfrage erfassten Firmen ihre Perspektiven für 2010 überhaupt nicht einschätzen konnte. Die Auswirkungen der Krise traten in der Rüstungsindustrie, dem Fahrzeugbau und in der Metallurgie am deutlichsten zu Tage.

Hinsichtlich der Rüstungsindustrie beschloss die polnische Regierung eine Reduzierung des Haushalts des Verteidigungsministeriums für 2009 um 20 %, wodurch das Auftragsvolumen des Verteidigungsministeriums in polnischen Rüstungsbetrieben um 50 % sank. In dieser Situation drohten die polnischen Rüstungsbetriebe mit der Entlassung von 50 % ihrer Belegschaften. In Anbetracht einer solchen Perspektive ergriffen die Gewerkschaften entschiedene Maßnahmen. Die Gewerkschaften, im Einzelnen die Föderation der Metallergewerkschaften „Metalowcy“ und die Gewerkschaftsorganisation „Solidarność“ organisierten im März 2009 eine Manifestation, an der über 10.000 Beschäftigte teilnahmen. Anlässlich der Manifestation richteten sie ihre Forderungen an die polnische Regierung, in denen sie sich für eine Erhöhung des Auftragsvolumens in polnischen Rüstungsbetrieben bis zu jenem Niveau einsetzten, das durch das Parlament für das Jahr 2009 beschlossen worden war, sowie für den Verbleib der durch die Privatisierung von Rüstungsunternehmen eingenommenen Mittel in der Branche und ihre Widmung zu Restrukturierungszwecken.



Als Reaktion berief die polnische Regierung eine Arbeitsgruppe zur Krisenbekämpfung ein, die die Umsetzung der Postulate der Gewerkschaften in Angriff nahm, und die aus Regierungsvertretern und Delegierten der oben genannten Gewerkschaften zusammengesetzt war. Im Ergebnis der Tätigkeit der Arbeitsgruppe wurden eine Reihe von Lösungen vereinbart, deren wesentlichste wie folgt lauten:

1. Die Regierung übernahm Bürgschaften für Kredite zu Gunsten der Unternehmen der Rüstungsindustrie in einer Höhe von 1,5 Milliarden Złoty für zusätzliche Bestellungen von Kriegsgerät in den genannten Firmen.
2. Die Regierung zog Bestellungen von Kriegsgerät bei der Rüstungsindustrie für 2009 und 2010 um 2 Quartale vor, was es bislang noch nie gegeben hatte.
3. Die aus der Privatisierung von Rüstungsbetrieben erlangten Mittel wurden auf Beschluss der Regierung für die Restrukturierung der Rüstungsindustrie festgeschrieben.

Die obigen Beschlüsse wurden unter der Ägide der Gewerkschaften umgesetzt. Die Arbeitsgruppe beriet einmal monatlich und diskutierte detailliert den Fortschritt der Umsetzung. **Nach der Überzeugung der Gewerkschaften wurden durch die oben erläuterten Maßnahmen über 2.000 Arbeitsplätze in der polnischen Rüstungsindustrie gesichert.**

Im Fahrzeugbau brachten die Arbeitgeber aufgrund des Einbruchs der Nachfrage auf dem Fahrzeugmarkt die Entlassung mehrerer tausend Beschäftigter ins Gespräch. Die polnische Regierung zeigte hierauf keinerlei Reaktion. Die Gewerkschaften schlugen auch in diesem Falle die Verabschiedung von Vereinbarungen zur Bekämpfung der Krise auf betrieblicher Ebene unter Einbeziehung unter anderem des europäischen Flexicurity-Modells vor. Die im Folgenden vorgestellten Beispiele enthalten eine Auswahl der am häufigsten gewählten Lösungen. Auch wenn diese Lösungen aus individueller Sicht nicht immer vorteilhaft sind, so trugen sie doch in erheblichem Maße zur Sicherung der Arbeitsplätze der Beschäftigten dieser Unternehmen bei.

- Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 8 Stunden für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten. Diese Lösung wurde in vielen Betrieben angewendet, unter anderem in den Metallbetrieben Nowa Dęba. Zwar hatte dies leider eine Senkung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten zur Folge, jedoch konnten massive Entlassungen vermieden werden.
- Die Einführung einer flexiblen Arbeitszeit – hierunter ist die Verlängerung des Abrechnungszeitraums zu verstehen – erlaubte den Arbeitgebern eine erhebliche Senkung der durch Überstunden entstehenden Arbeitskosten und sicherte den Beschäftigten ihre Arbeitsplätze durch Vermeidung von Kündigungen in Zeiträumen geringerer Produktion.
- Personen, denen weniger als 3 Jahre zum Erreichen des Rentenalters fehlten, erhielten ihre Vergütung für diesen Zeitraum unter Freistellung von der Arbeitsleistung.



- Personen, denen die Kündigung ausgesprochen wurde, erhielten Abfindungen in Höhe des Doppelten des durch das Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Betrages und darüber hinaus eine Beschäftigungsgarantie für den Fall, dass die Produktion wieder hochgefahren wird. Auf diese Weise standen den gekündigten Beschäftigten finanzielle Mittel zur Verfügung, die ihren Unterhalt für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten sicherten, was die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereinstellung bei ihrem früheren Arbeitgeber erhöhte. Diese Lösung wurde im Betrieb PZL-Wola in Warschau angewendet.

Die Unterzeichnung dieser Abkommen trug entscheidend zur Sicherung von 20 % der Arbeitsplätze bezogen auf den einzelnen Betrieb bei. **Branchenweit konnten durch die beschriebenen Maßnahmen etwa 4.000 Arbeitsplätze erhalten werden.**

In der Hüttenindustrie wurden unter Anwendung der Flexicurity-Grundsätze kontrollierte Kündigungen durchgeführt. Dies bedeutet, dass Beschäftigte für einen Zeitraum von 6 Monaten entlassen wurden, jedoch die Garan-





tie einer Wiedereinstellung nach Ablauf dieser Periode erhielten. In der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit durchliefen die Beschäftigten kostenlose Schulungen für andere als die bisher ausgeübten Stellenprofile innerhalb ihres Betriebes. Nach dem Ablauf von 6 Monaten kehrten die Beschäftigten in ihre Betriebe zurück und erhielten neue, ihrer jetzigen Qualifikation angemessene Stellen. Dieses Modell wurde in der Hütte Stalowa Wola umgesetzt.

In einigen Firmen wurden aufgrund von Vereinbarungen zwischen Unternehmen zeitlich befristet Beschäftigte an Betriebe überlassen, in denen eine Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften bestand. Die Vereinbarungen sahen in solchen Fällen vor, dass nach dem Ablauf der Geltung des betreffenden Abkommens, die entsendeten Beschäftigten wieder in ihr Mutterunternehmen zurückkehren sollten. Dieser Ansatz wurde u.a. in den Firmen ZUR Mielec und Fiat Auto Poland verfolgt, wobei bei letzterem Unternehmen den Beschäftigten die Auszahlung eines Ausgleichsbetrages für den Fall zugesichert wurde, dass die Vergütung in dem Betrieb, in den sie entsandt wurden, geringer sein sollte, als in ihrem Mutterunternehmen.

Im Hüttenkonzern Arcelor Mittal, der in Polen an einigen Standorten Betriebe unterhält, wurden diejenigen Arbeitnehmer entlassen, die einen Anspruch auf Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente haben. In Gegenzug erhalten sie eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bislang erzielten Einkommen und der Höhe der Rentenzahlung. Diese Ausgleichszahlungen werden so lange fortgeführt, bis die betreffenden Beschäf-

tigten die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen. Gleichzeitig wurde ihnen die Möglichkeit einer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz nach dem Abklingen der Krise zugesagt. **In der gesamten Hüttenindustrie wurden dank der beschriebenen Maßnahmen etwa 2.000 Arbeitsplätze gesichert.**

Aus den oben angeführten Beispielen lässt sich ablesen, dass uns die Krise dazu zwingt, innovative Lösungen zu ergreifen, die in Zeiten einer normalen Wirtschaftsentwicklung undenkbar sind, und die eingefahrenen Denkmuster aller Parteien des sozialen Dialogs zu durchbrechen. Aufgrund 20-jähriger Erfahrungen und Strukturänderungen in Polen ist den Arbeitgebern klar geworden, dass der Schutz und die Sorge für ihr qualifiziertes Personal sich langfristig effektiver für die Unternehmen auswirken. In Abstimmung mit den Gewerkschaften setzen sie heute auf durchdachtere und weniger schematische Lösungen zur Beschäftigungssicherung, die einerseits zu Lasten der Unternehmen gehen, aber andererseits auch von den Belegschaften Zugeständnisse erfordern. Diese Entwicklung wäre unmöglich, würde der soziale Dialog nicht auf jeder Organisationsebene geführt werden: mit der Regierung auf der Landesebene, mit den für die Branchen zuständigen Ressorts und mit den Arbeitgebern in den Betrieben.





Rolle und Möglichkeiten der Gewerkschaften bei der Abmilderung der Negativen Folgen der Wirtschaftskrise am Beispiel Deutschlands

Joachim Töppel, IG Metall

Kurzer Blick in den Rückspiegel

Mit Wegfall des so genannten „Eisernen Vorhangs“, konnten sich plötzlich Informations-, Finanz- und Kapitalströme, aber auch unternehmerische Aktivitäten, ungehindert weltweit ausbreiten. Zwei verheerende Weltkriege und 40 Jahre Systemkonkurrenz hatten den bis 1914 schon intensiv ausgebauten Welthandel unterbrochen.

Nun machte das Wort –Globalisierung– die Runde. Parallel dazu kämpften die nationalen Volkswirtschaften des ehemaligen „Rats für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW)“, in einem bis dahin in der europäischen Wirtschaftsgeschichte nicht gekannten Transformationsprozess um Marktanpassungen und Wettbewerbsfähigkeit. Hinzu kamen die harten Aufnahmebedingungen in die Europäische Union.

Die Kapitalstöcke vieler Betriebe waren moralisch und physisch verschlissen. Und die zum Teil monostrukturierten Industrielandschaften erwiesen sich bei der Gleichzeitigkeit der Herausforderungen und Umgestaltungen vielfach als Krux. Es bedurfte also rascher Innovationen im sich ständig verschärfenden internationalen Wettbewerb.

Dies bewog viele MOE-Regierungen zu einem offensiven Werben ausländischer Direktinvestoren zu günstigen Rahmenbedingungen. Aus Sicht der MOEL war dies eine logische und scheinbar alternativlose Politik, schließlich erwarteten die Menschen mit Recht, dass ihnen der gesellschaftliche und wirtschaftliche Umbruch möglichst in kurzer Zeit spürbare Verbesserungen bringen müsse.

Aber, diese Strategie zur schnellen Aufholung der wirtschaftlichen Defizite hatte ihren Preis. Die nationalen Volkswirtschaften wurden mehr und mehr von international agierenden Konzernen, Banken und Finanzinstituten beherrscht. Die ungarische Entwicklung ist dafür ein markantes Beispiel.

Auf diesem Hintergrund werden die Disharmonien des Europäischen Projekts besonders transparent, nämlich durch das Ungleichgewicht der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension. Das Verständnis von sozialer Marktwirtschaft war aber immer auch am Gemeinwohl orientiert.

Nun setzte sich aber unter dem neoliberalen Deregulierungswahn immer mehr die Maximierung der Renditen durch – nicht nur bei Banken, sondern inzwischen auch in Konzernzentralen.

Die Ökonomie gewann ab Anfang der 90er Jahre mehr und mehr die Dominanz gegenüber dem Primat der Politik

Belegschaften und Gewerkschaften bekamen dies zuerst zu spüren. Sie wurden mit Verlagerungen erpresst, um scheinbar und real ungünstige Kostenstrukturen gegenüber Konkurrenten zu verbessern.

Hinzu kam ab Mitte der 90er Jahre ein weiteres Phänomen: Aggressive Spekulationen im Finanzsektor und in der Realwirtschaft durch Hedge- und Private-Equity-Fonds. Und inzwischen hatte sich eine „Glaubensergebenheit“ gegenüber den Mächtigen der Wirtschaft und Banken breit gemacht, die diese Krise begünstigt hat.

Ausgewählte Instrumente, die sich in Deutschland zur Flankierung schwieriger wirtschaftlicher Situationen bewährt haben

Die Finanz- und Wirtschaftskrise kam 2008 schnell und mit großer Wucht. Jetzt rächte sich das Fehlen notwendiger Spielregeln, die eine Volkswirtschaft und insbesondere hoch vernetzte Wirtschaftsräume, Konzerne, Unternehmen und Finanzdienstleister wie: Banken und Kreditinstitute, benötigen.

Viel zu spät, aber der Druck der Krise zwang den G-20-Gipfel am 02. April 2009 in London endlich zu einem Durchbruch politischer Vernunft, nachdem mehrere Anläufe vor allem der deutschen und französischen Regierung, Verhaltensnormen für Hedge-Fonds durchzusetzen, an nationalen Interessen einiger Mitgliedsstaaten gescheitert waren.

Im Rückblick auf die ersten Krisenmonate kann eingeschätzt werden, dass bei allen Defiziten in der Entwicklung des „Hauses Europa“, die Vorteile der Europäischen Union für viele Mitgliedsstaaten deutlich wurden. Dies trifft ganz besonders auf das mit dem Staatsbankrott kämpfende Griechenland zu, aber auch auf eine Reihe junger Mitgliedsländer in MOE.



Auf nationaler Ebene reagierte die Bundesregierung auf die Finanzkrise relativ rasch mit einem 480 Mrd. Euro Bürgschaftsrahmen für in Not geratene Banken. Diese Maßnahme bewirkte einen erheblichen Vertrauensschub bei Privatanlegern und dämmte spontane Aktionen der Bürger zur Rettung ihrer Spareinlagen äußerst wirksam ein. Dem Konjunkturpaket I folgte Anfang 2009 das Konjunkturpaket II im Umfang von ca. 50 Mrd. Euro. Inzwischen schlug die Finanzkrise voll auf die Realwirtschaft durch.

Die IG Metall reagierte schnell mit einem „Sieben-Punkte-Programm“, aus dem wichtige Vorschläge unmittelbar in das Konjunkturpaket II übernommen wurden.

So, die erweiterten Anwendungszeiten der gesetzlichen Kurzarbeit, unter erleichterter Bürokratie. Besonders gefördert wurde und wird die Verknüpfung von Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen.

Diese Regelungen setzten zu einem Zeitpunkt ein, zu dem der Abbau der Arbeitszeitkonten (als erste Brücke zur Vermeidung von Entlassungen) in den meisten Unternehmen ausgeschöpft war. Somit bekam die Forderung der IG Metall:

„Keine Entlassungen in 2009“ eine neue Dimension. Die gesetzliche Kurzarbeit wurde inzwischen bis März 2012 verlängert.

Ein weiterer markanter Vorschlag der IG Metall, die Umweltprämie für die Verschrottung von Altfahrzeugen (2.500 Euro) in Verbindung mit dem Kauf eines Neuwagens bzw. Jahreswagens, wurde zu einem großen Erfolg für die Flankierung der wichtigen Automobilindustrie, die sich schon seit Jahren auch in einer strukturellen Krise befindet. Im Zuge der Krise ist der Druck auf nachhaltige Innovationen in dieser Branche enorm gestiegen.

Anfang 2010 stand die Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie an. Und die IG Metall entschied sich für ein Job-Paket zur Beschäftigungssicherung. Auch hierbei galt die Forderung: „Keine Entlassungen in 2010“ !

Folgende Prämissen wurden gesetzt: Vorrangige Nutzung von Kurzarbeit, weitere Arbeitszeitabsenkungen mit Teillohnausgleich, Übernahme der Ausgebildeten, Fortführung des Tarifvertrages für flexible Übergänge und faire Regelung der Leiharbeit.

Vereinbart wurden eine betriebliche Kurzarbeit in Verbindung mit der Absenkung der Remanenzkosten (Weihnachts- und Urlaubsgeld) sowie eine tarifliche Kurzarbeit. Hierbei handelt es sich um eine Verringerung der Arbeitszeit auf bis 28 Stunden und in besonderen Notfällen auch auf 26 Stunden/Woche. Beide Instrumente dürfen aber erst zur Anwendung kommen, wenn zuvor die gesetzliche Kurzarbeit mindestens

12 Monate gewirkt hat. Damit soll verhindert werden, dass die Arbeitgeber schnell auf die kostengünstigeren Modelle ausweichen.

Weiterhin besteht eine 12-monatige Übernahmepflicht nach der Ausbildung. Hierzu wurden weitergehende Vereinbarungen getroffen, um den jungen Menschen größtmögliche Chancen zum Einstieg in den Beruf zu gewährleisten.

Bezüglich der monetären Erhöhung regelt der Tarifabschluss eine Einmalzahlung von 320 Euro (01. März 2010 bis 31. März 2011); für Auszubildende 120 Euro. Und ab 01. April 2011 bis 31. März 2012 erfolgt eine 2,7 Prozent-Erhöhung. Die Laufzeit des TV beträgt 23 Monate. Interessant: Die bereits genannte Verlängerung der gesetzlichen Kurzarbeit bis

31. März 2012 geht in der Zeitachse konform mit der Laufzeit des TV; auch hier konnte sich die IG Metall mit der entsprechenden Forderung durchsetzen.

Konsequenzen aus der Krise

Noch vor wenigen Monaten standen wir vor dem Zusammenbruch der Weltökonomie. Einige schienen daraus nicht gelernt zu haben, denn das Spekulieren geht munter weiter. Die Finanzkreisläufe wurden nur aufrecht erhalten, weil die meisten Staaten Bürgschaftsverpflichtungen eingegangen sind. Die „Räte der Götter“, wie Bankvorstände und Bankaufsichten oft bezeichnet wurden, haben weltweit versagt.

Die Ergebnislosigkeit in scheinbar unveränderliche Prozesse und Entscheidungen hat uns vor Augen geführt, wie hilflos plötzlich die „Mächtigen“ waren. Andererseits können wir die gravierenden Verwerfungen zwischen Finanzmärkten und Realwirtschaft nicht durch Brückeninstrumente wie u.a. Kurzarbeit, auffangen.

Wir brauchen einen alternativen Entwicklungspfad in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir brauchen eine nachhaltige solidarische Ökonomie für unsere demokratischen Gesellschaftsordnungen. Dazu gehören u.a. Investitionen in Bildung, dazu gehören Rettungsschirme für die Realwirtschaft, vor allem für die vielen KMU, die inzwischen mit einer extrem dünnen

Eigenkapitaldecke kämpfen. Dazu gehört aber ebenso eine Stärkung der Demokratie in der Wirtschaft durch mehr Mitbestimmung und faire Beschäftigungsverhältnisse.

Die fortschreitende Prekarisierung der Arbeitswelt muss gestoppt und der Trend umgekehrt werden. Viele Millionen Menschen sind betroffen, bei denen sich Zukunftsängste verstärken, Zukunftsplanungen zerstört werden und eine dramatische soziale Ausgrenzung stattfindet. Unsicherheiten und Existenzängste zerfressen das demokratische Gemeinwesen und den sozialen Zusammenhalt.

Wir müssen jetzt konsequent dran bleiben – das ist unsere Mission !





Ungarische Praktiken und Gewerkschaftsinitiativen zur Beschäftigungssicherung

János Papp, VASAS

In Ungarn war bereits Ende 2008 und in der ersten Hälfte 2009 der Einfluss der globalen Wirtschaftskrise zu spüren, die ihren Ursprung im Zusammenbruch des Immobilienmarktes in den USA hatte. So gelangte die Krisenwelle zu einem Zeitpunkt nach Ungarn, als das Land den Höhepunkt einer inneren Finanz- und Wirtschaftskrise erlebte, in deren Folge bereits sehr tiefgreifende, restriktive Vorschriften in Kraft gesetzt wurden.

Es liegt auf der Hand, dass die ungarische Metallgewerkschaft **Vasas Szakszervezeti Szövetség sich in einer harten Konkurrenzsituation befindet**, deshalb hat sich die Krise in seinem Einflussbereich auch besonders stark ausgewirkt – sie betraf in erster Linie die Beschäftigten des Fahrzeugbaus und der Elektronikbranche, nachfolgend in der zweiten Hälfte 2009 erreichte die Krisenwelle auch einen dritten Zweig der Metallbranche, die Stahlindustrie.

Die Gewerkschaften spielten bei der Bekämpfung der Krise eine Vorreiterrolle, wobei darauf hinzuweisen ist, dass die Arbeitslosenquote nach Angaben vom März 2010 bei 11 % lag, was einer absoluten Zahl von fast 660.000 Menschen entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg dabei die Anzahl der in den Arbeitsmarkt einsteigenden jungen Menschen um 15 %, die Anzahl der arbeitslosen Hochschulabsolventen sogar um 47 %. Die Suche nach Auswegen aus dieser Situation wird durch die Tatsache erschwert, dass fast 50 % der Arbeitslosen über keinerlei berufliche Ausbildung verfügen und die Dauer der Arbeitslosigkeit bezogen auf die Einzelperson erheblich zugenommen hat. Sie liegt gegenwärtig im Durchschnitt bei über 340 Tagen.

Ansätze für eine Entspannung der Beschäftigungssituation in Ungarn

Bedingung für eine Unterstützung von staatlicher Seite ist die aktive Anteilnahme der Unternehmen an der Stabilisierung ihrer eigenen Situation. Grundlegendes Ziel ist der Schutz der bestehenden Arbeitsplätze durch die Erhaltung der wirtschaftlichen Funktionsfähigkeit der Unternehmen, dies jedoch nicht um jeden Preis.

In Fällen, in denen eine Rettung des Unternehmens nicht möglich ist, rückt die Unterstützung der Beschäftigten in den Vordergrund. Die Gewerkschaften haben bei der Erarbeitung solcher Formen der Unterstützung eine Schlüsselrolle übernommen.

Entscheidungsmechanismen zur Entwicklung von Formen der Unterstützung und bei der Inanspruchnahme

me von Förderung:

Bei Entscheidungen über die Belange von Beschäftigten besteht für die Gewerkschaften auf dreierlei Ebenen (Makro, Mezo und Mikro) die Möglichkeit, durch Stellungnahmen an der Entscheidung mitzuwirken.

Auf der Makroebene (national), im Rahmen des trilateralen Nationalen Rates für die Übereinkunft von Interessen (OÉT) bringt die Metallgewerkschaft VASAS ihre Anregungen mittelbar, als Mitglied des Ungarischen Gewerkschaftsbundes ein. Im weiteren Verlauf dieses Artikels wird über Maßnahmen der Regierung berichtet, die durch das Eintreten der Krise erzwungen wurden, und die sich im Rahmen der trilateralen Verhandlungen im Nationalen Rat für die Übereinkunft von Interessen herausbildeten.

Auf der Mezoebene (mittleren Ebene) sind im Rahmen des Zentrums des Sozialen Dialogs Kommissionen des branchenspezifischen Dialogs tätig, darüber hinaus existieren auch regionale Foren für die Übereinkunft von Interessen, wie beispielsweise der Regionale Rat für Entwicklung, der Regionale Rat für Arbeit und die Regionale Kommission für Bildung und Entwicklung.

Auf der Mikroebene (lokal) verhandeln die Grundorganisationen der Metallarbeiter – unter Inanspruchnahme der entsprechenden fachlichen Unterstützung – unmittelbar mit den Arbeitgebern. Über ihre Mitglieder arbeiten sie mit Betriebsräten zusammen und repräsentieren die Beschäftigten auch in Aufsichtsräten von Unternehmen. **Aus der Sicht der Beschäftigten ist diese Ebene als diejenige anzusehen, die in den Strukturen der Interessenvertretung den wesentlichsten Beitrag leistet.** Hier werden spezifische, auf den Einzelfall bezogene, der Situation in der jeweiligen Region und der betreffenden Firma sowie den Problemen der Beschäftigten vor Ort angepasste Lösungen entwickelt, wie in der konkreten Situation, an diesem Ort und zu dieser Zeit die Auswirkungen der Krise zu mildern sind (Arbeitszeitverkürzung, Verringerung der Anzahl der Schichten in Verbindung mit Weiterbildungen, Kürzungen von Löhnen und Gehältern im Gegenzug für die Vermeidung von Stellenstreichungen). Diese Entscheidungen sind in der Regel – der Krise geschuldet – mit dem Abschluss von Tarifverträgen oder der Änderung bereits bestehender Vereinbarungen, der Neuregelung der Arbeitsverhältnisse oder der wirtschaftlichen Verhältnisse verbunden,



Elemente des Pakets der ungarischen Regierung zur Krisenbekämpfung und zur Anregung der Konjunktur

Diese Regelungen sind als Reaktion des Landes auf die Herausforderungen der Krise zu bewerten, die in Abstimmung mit den Gewerkschaften und den Interessenvertretungen der Beschäftigten erarbeitet wurden.

Sämtliche unten angeführten Lösungsansätze entsprechen den Anforderungen des Flexicurity-Modells. Ihre Zweckrichtung besteht darin, die durch die Krise auftretenden wirtschaftlichen, sozialen und Beschäftigungsprobleme im Geiste des Flexicurity-Gedankens in flexibler und sicherer Weise durch auf höchster Ebene getroffene Entscheidungen zu lösen, und dabei die in die Diskussion eingebrachten Standpunkte aller drei betroffenen Parteien (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierung, wobei die Regierung auch den Staat als größten Arbeitgeber vertritt) einzubeziehen. Die Maßnahmen enthalten Flexicurity-Elemente, was sich in dieser Situation als äußerst notwendig erweist. Ich denke dabei an den Gedanken einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die den arbeitsuchenden Menschen hilfreich zur Seite steht sowie Flexibilität im Hinblick sowohl auf die Arbeitszeit als auch Beschäftigungsformen oder die Gestaltung von Vertragsbedingungen schafft. Insbesondere richten sie sich nach dem Grundgedanken, dass berufliche Ausbildung die Sicherheit erhöht, den die Maßnahmen unmittelbar fortführen, und der in der Verbindung von Arbeitszeitverkürzungen und Schulungen (4+1, 3+2 Tage der Woche) in unterschiedlichsten Formen vertreten ist.

Die Reaktion der Regierung auf den Einfluss der Krise lässt sich in vier Punkten zusammenfassen.

1. *Herstellung eines Gleichgewichts auf dem Finanzmarkt:* Umstrukturierungen in der Finanzplanung des Neuen Ungarischen Konjunkturplans, Einführung von finanzpolitischen Konstruktionen zur Milderung der Auswirkungen der Krise, Einführung von Förderungen
2. *Zur Beschäftigungssicherung ergriffene Maßnahmen:* zur Erhaltung von Arbeitsplätzen Hilfspaket für den Nationalen Beschäftigungsfonds, darüber hinaus Einrichtung regionaler Krisenbekämpfungsfonds auf der Grundlage regionaler Arbeitszentren. Zentrale Programme und vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen als weitere Ansätze zur Vermeidung erheblichen Beschäftigungsabbaus.

3. *Maßnahmen zur Herstellung eines Marktgleichgewichts:* Einleitung einer wirtschaftlichen Offensive, Erweiterung von Dienstleistungen zur Intensivierung des Exports, Beschleunigung von Auftragspaketen, Anregung der Binnennachfrage (EU-geförderte Projekte zur Anregung der Konjunktur mit Zielrichtung kleine und mittelständische Unternehmen mit staatlicher Unterstützung für weiteres Beschäftigungswachstum).
4. *Schaffung eines konkurrenzfähigen Business-Environment:* Beschleunigung der Eindämmung der Bürokratie, vorgezogene Umsetzung einer Wirtschaftsstrategie für Schlüsselzweige (von denen in vielen Fällen das Tätigkeitsfeld von VASAS betroffen ist).

Zentrale Programme zur Beschäftigungssicherung:

Programme des Nationalen Öffentlichen Beschäftigungsfonds:

Programm „Unterstützung der Erhaltung von Arbeitsplätzen bei Unternehmen, die durch die Krise vorübergehend in eine schwierige Situation geraten sind“

Programm „Unterstützung von arbeitslos gewordenen Menschen bei der Suche neuer Arbeitsplätze bei anderen Arbeitgebern“

Programm „Unterstützung von Leistungen am Arbeitsmarkt, die auf die Erhaltung von Kündigung bedrohter Arbeitsplätze gerichtet sind“

Örtliche Krisenbekämpfungsfonds auf der Grundlage von regionalen Arbeitszentren in 7 Regionen mit einem Gesamtvolumen von 10 Milliarden Forint

Bezuschussung von Löhnen und Gehältern zur Erhaltung von Arbeitsplätzen

Anstellungen in Teilzeit in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen

Wiedereinstellung bereits gekündigter Beschäftigter unter Zuschuss der Löhne und Gehälter durch den Staat

Arbeitsmarktdienstleistungen zur Erhaltung von der Kündigung bedrohter Arbeitsplätze (vor allem firmeninterne Umschulungen, Arbeitsvermittlung)

Zentrales Programm zur Vermeidung erheblicher Gruppenentlassungen (über 50 Personen) und zur Änderung der Beschäftigungsstruktur.

Einstellung in Teilzeit in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen

Ein EU-Programm, das auf der Grundlage der Erfahrungen eines im Vorfeld umgesetzten Beschäftigungsprogramms ins Leben gerufen wurde ermöglicht Unternehmen, die aufgrund des Zusammenbruchs ihres Marktes vorübergehend zu einer Absenkung der Produktionsleistung gezwungen sind, die Beibehaltung ihrer Beschäftigungsstärke. Den Beschäftigten gestattet es die Erlangung einer neuen beruflichen Qualifikation oder die Erweiterung von Schlüsselkompetenzen (Sprachen, Informatik).

Die Förderung ist zweigliedrig gestaltet:

80% der Lohn- oder Gehaltskosten für den Zeitraum, in dem der Beschäftigte sich weiterbildet, sowie 80 % der Schulungskosten

Weitere, vom Paket umfasste Maßnahmen

Programme eines aktiven Arbeitsmarktes für gekündigte Beschäftigte.

Einführung der Möglichkeit einer Förderung bis zu einer Höhe von 500.000 Euro nach individueller Genehmigung durch die Europäische Kommission durch die Korrektur des Anforderungssystems des Europäischen Globalisierungsfonds kann eine weitere EU-Quelle in die Bekämpfung der Krise eingebracht werden

Durch die Erweiterung der Arbeitsmarktdienstleistungen und der Weiterbildungsmaßnahmen kann eine Umschichtung frei gewordener Arbeitskräfte hin zu Investitionen in entwicklungsfähigen Wirtschaftszweigen erfolgen

Erleichterung des Zugangs zu staatlichen Förderungsquellen (Erweiterung der Möglichkeit der Leistung von Vorauszahlungen, Modifikation des Sanktionierungssystems, Änderung der Regelungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge)

Das Verhältnis der Gewerkschaften zur Flexicurity in Zeiten der Wirtschaftskrise

Das neue ungarische Arbeitsgesetzbuch (2003) erlaubt es Beschäftigten, eine Änderung der Arbeitszeit zu beantragen, was es ihnen gestattet, von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung umzusteigen und umgekehrt. Das ungarische System der Sozialleistungen zur Familienförderung hat einen breiten Zuschnitt – beginnend bei einem 26-wöchigen bezahlten Mutterschutzurlaub, über einen 2-tägigen bezahlten Urlaub für Familienväter bis hin zu einer 2-jährigen Leistung für Kinderbetreuung in Höhe von 70 % der Vergütung. Ebenso existiert ein flexibles System des Eintritts in die Altersrente.

Die Gewerkschaft VASAS ist besonders daran interessiert, den Begriff und die Grundsätze der Flexicurity ins Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit zu rücken und das Modell in breiter Front anzuwenden. Denn die Flexicurity erfordert gegenseitiges Vertrauen und einen Dialog zwischen der Exekutive und den Sozialpartnern, in dem jeder die Verantwortung für notwendige Reformen übernimmt und aus dem ein ausgewogenes Maßnahmenpaket hervorgeht. Teilelemente dieses Dialogs können Verhandlungen, Konsultationen oder auch der einfache Informationsaustausch über Fragen aus dem Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik bilden. Sein Hauptziel besteht in der Entwicklung eines sozialen Konsens zwischen den Sozialpartnern und in der Initiierung demokratischen Engagements.

Effektive Strukturen und Abläufe des sozialen Dialogs können zur Lösung wichtiger wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Probleme beitragen, positives Management inspirieren, die Stabilisierung von Gesellschaft und



Produktion fördern, die Konjunktur ankurbeln und so zu sozialem Wohlstand und dem Gefühl sozialer Sicherheit beitragen.

Das Flexicurity-Modell geht von einem Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten, Arbeitsuchenden und der Verantwortung und den Verpflichtungen des Staates aus. Die soziale Verantwortung der in Ungarn aktiven Gewerkschaften ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Anwendung des Modells ist.

Die Flexicurity-Grundsätze können bei ihrer Umsetzung in die Praxis bewirken, dass den Beschäftigten eine Vielzahl potenzieller Arbeitsstellen zur Verfügung stehen, dass ihr Lebensniveau und die Beschäftigungssicherheit steigen, und dass sie selbst sich gegenüber potenziellen Arbeitgebern durch höhere Effektivität und bessere Arbeitseinstellung auszeichnen können. Somit können sie auch breitere Verwendung finden (siehe die oben dargestellten Maßnahmen der ungarischen Regierung nach erfolgter Übereinkunft auf der Makroebene). Das intensive Handeln zur Flexibilisierung und Erhöhung der Sicherheit des Arbeitsmarktes hat die langfristige Senkung der mit der Arbeitslosigkeit einhergehenden Kosten sowie der Kosten für Gesundheitsaufwendungen und die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung zur Folge, was im langfristigen Interesse aller Beschäftigten und Bürger liegt. Deshalb liegt es auch in der Verantwortung der mit ihrer Interessenvertretung beauftragten Gewerkschaften.

Die Gewerkschaft VASAS nimmt diese auf ihr Handeln gerichtete Herausforderung an, die den Kern ihrer sozialen Verantwortung darstellt, und hat auf allen drei Verhandlungsebenen Maßnahmen für die Bekämpfung der Krise eingeleitet. Die vorgehend erläuterten Maßnahmen wurden auf der lokalen, der Mezo- und der Makroebene umgesetzt. Leider können wir nicht konstatieren, dass es in Ungarn gelungen ist, den Auswirkungen der Krise zu 100 % zu begegnen. Nicht alle Anregungen der Gewerkschaften wurden umgesetzt. So konnte sich unsere Initiative einer staatlichen Unterstützung eines Weiterbildungsurlaubs für die Zeit der Dauer der Krise zum Ausgleich für Verluste der Beschäftigten bei flexibler Anstellung nicht durchsetzen. Dennoch bleibt es unser Ziel, die erprobten Methoden der Bekämpfung der Krise am Leben zu erhalten und unsere Aktivitäten auf lokaler Ebene weiterzuführen, denn hier besteht gegen-

wärtig ein großes Bedürfnis, diese zu modernisieren. Es ist unsere Mission, uns bislang ungelösten oder in der Zukunft auftretenden Problemen mit Rücksicht auf Flexibilität und Sicherheit zu stellen, den Grundsatz der Flexicurity vor Augen, im Zusammenwirken mit den Arbeitgebern und der Regierung.

Rechtlicher Rahmen für die Maßnahmen der Gewerkschaften zur Krisenbekämpfung:

Eine Schlüsselrolle spielt die Kenntnis und die korrekte Anwendung des Gesetzes über Beschäftigung, des Arbeitsgesetzbuches, des Gesetzes über die berufliche Ausbildung sowie des Gesetzes über die Erwachsenenbildung.

Indem wir uns der Herausforderung der Bekämpfung der Krise stellten, haben wir uns natürlich ebenso Prioritäten der Gewerkschaftsarbeit gesetzt. Die unumstrittene Nummer Eins ist dabei die Sicherung von Arbeitsplätzen um jeden Preis. Als darauffolgende Priorität haben wir die Regulierung von Arbeitsverhältnissen (durch Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen) festgelegt. Forderungen nach einer adäquaten Vergütung für die geleistete Arbeit sind infolge der Wirtschaftskrise vorübergehend in den Hintergrund getreten.

Im April 2010 fanden in Ungarn Parlamentswahlen statt. Die rechtsgerichtete Partei FIDESZ übernahm dabei die Macht. Aufgrund anhaltender Enttäuschung in der Gesellschaft konnte auch die rechtsextreme Partei JOBBIK Parlamentsmandate erringen, die bislang an der Regierung befindliche linksgerichtete Partei MSZP wurde in die Opposition gedrängt. Wir als Gewerkschaften können momentan noch keine Aussage dazu treffen, welche Veränderungen diese neuen politischen Kräfteverhältnisse mit sich bringen. Erfahrungen, die wir während früherer rechtsgerichteter Regierungsperioden machen mussten, lassen uns wachsam sein, denn in jener Zeit kam es zu einer Reihe ernster Anwürfe gegen die Gewerkschaften.

INHALTSVERZEICHNIS:

Romuald Wojtkowiak, Vorwort	25
Projektpartner	27
Krzysztof Iwanowski, Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise auf die mitteleuropäische Metallindustrie und die Entwicklung von Handlungsansätzen für die Arbeitnehmervertretungen	28
Rezolucja	31
Frank Hantke, Die Gewerkschaften in Zeiten der Krise	32
Dr Vera Glassner, Gewerkschaftsstrategien und staatliche Lösungsansätze zur Wirtschaftskrise in Europa: Tarifverhandlungen als Instrument zur Bekämpfung des Wirtschaftsabschwungs im Metallsektor	35
Romuald Wojtkowiak, Stanisław Janas, Initiativen der Metallergewerkschaften zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise in Polen	38
Joachim Töppel, Rolle und Möglichkeiten der Gewerkschaften bei der Abmilderung der Negativen Folgen der Wirtschaftskrise am Beispiel –Deutschland	41
János Papp, Ungarische Praktiken und Gewerkschaftsinitiativen zur Beschäftigungssicherung	43