



Internationaler Workshop in Wien, 16.4.2008

## **Tagungsbericht von Ludger Budde, Krone**

---

### **Länderberichte**

**Günter Steindl** (Gewerkschaft gmtn) präsentierte den **Länderbericht für Österreich**. Diese Präsentation ist als Material vorhanden

**Uwe Fink** präsentierte **den Länderbericht für Deutschland**, auch diese Präsentation ist als Material vorhanden

Den **Länderbericht für Ungarn** präsentierten die Kollegen **Sandór Baracskai** (Metallgewerkschaft VASAS) und **István Rónaszéki** (Rekard Produkt) mündlich. Es wird aber noch eine Präsentation nach gereicht.

Sie berichteten, dass sie 1989, nach der Wende noch 91 Landtechnikbetriebe betreut haben. Durch den Zusammenbruch des Ostmarktes gingen viele der Unternehmen in Konkurs. Im Jahre 2000 waren es noch 22 Betriebe und heute sind es noch 9 Betriebe, die in dem Bereich Landtechnik produzieren und von der Gewerkschaft Vasas betreut werden. Es handelt sich dabei um reine Zulieferbetriebe, die alle Namenhaften Europäischen Landmaschinenhersteller beliefern, dabei handelt es sich um Betriebe, die zum Teil nur Komponenten und Teile liefern, wie z. B. die Fa. Linamar, einer der größten Automobilzulieferer. Die Traktorenherstellung in Ungarn wurde eingestellt. Viele Unternehmen suchen sich andere Produkte, z.B. Busse. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus sind sehr viele Betriebe einfach geschlossen worden.

Zur Zeit liegt der durchschnittliche Lohn in Ungarn noch bei ca. 150 000 Forint. Damit sei das Lohnniveau von Westeuropa noch längst nicht erreicht. (ein Euro = 260 Forint)

Die Arbeitsbeziehungen, wie die Wahl von Betriebsräten, ist gesetzlich geregelt. Die Tarifverträge werden traditionell in den Betrieben ausgehandelt. Eine Pflichtmitgliedschaft in den Kammern gibt es in Ungarn nicht. Somit fällt auch ein „Tarifpartner (AG Seite)“ weg.

Es ist das Ziel der Metallgewerkschaft, Branchenspezifische Regelungen zu erreichen. Bisher hat es eine Vereinbarung mit einem Arbeitgeber gegeben. Allerdings sind diese Vereinbarungen für Arbeitgeber nicht bindend und der Arbeitgeber hat dann diese Vereinbarung nicht umgesetzt und es blieb bei dem gesetzlichen Mindeststandard.

Die Betriebsgrößen sind recht unterschiedlich, Linamar mit 1600 Mitarbeitern an zwei Standorten ist der größte Betrieb, es gibt noch wenige Betriebe mit 300 bis 500 Mitarbeitern, die allermeisten sind allerdings kleiner als 300 Mitarbeiter.

Die Herausforderungen und Probleme in Ungarn sind denen in den anderen Ländern sehr ähnlich:

- es herrscht ein Mangel an qualifiziertem Personal, die Berufsausbildung war bisher immer dem Arbeitsministerium unterstellt. Nachdem die Ministerien in Ungarn neu gegliedert wurden, gehört sie zum Bildungsministerium. Seit dieser Zeit ist die Berufsausbildung stark zurückgegangen und es fehlen überall qualifizierte Mitarbeiter. Vor allem müssen sie dann im Betrieb nochmals spezifisch ausgebildet werden. Sehr langsam kehrt die Bereitschaft zur Ausbildung wieder zurück.



- Der Organisationsgrad in den Betrieben betrug früher 50 bis 70 %, er ist aber auf 20 bis 30 % zurückgegangen.
- Es gibt das „sozialpartnerschaftliche Prinzip“, allerdings wird derzeit kein klares Konzept von der Politik in Ungarn verfolgt. Ungarn hat sich zu einem „Billiglohnland“ entwickelt und wird auch hinsichtlich dessen missbraucht, es gibt daher keine Chance, sich weiter zu entwickeln.
- Leiharbeit spielt auch in Ungarn eine dezentrale Rolle, daher ist die Ausbildung für die Arbeitnehmer sehr wichtig. Die gesetzlichen Regelungen zur Leiharbeit sagen aus, dass nach 6 Monaten die gleichen Bedingungen herrschen, wie für die anderen Mitarbeiter auch, sie werden aber von sog. Headhuntern vermittelt und sie arbeiten heute hier und morgen dort und sie können jederzeit gekündigt werden.
- Die Arbeitslosenquote in Westungarn liegt bei ca. 4 %, im Osten des Landes liegt sie bei über 10%, daher sind die Arbeitnehmer in Ungarn sehr unter Druck geraten. Pendeln von Ostungarn nach Westungarn als „billige Arbeitskraft“, mit Bedingungen, die für die Gewerkschaften nicht akzeptabel sind.
- Es gibt Regelungen über Mindestlöhne auf Landesebene. Im letzten Jahr lag die Empfehlung über Lohnerhöhungen bei 6 bis 7 %, es konnten aber in einigen Bereichen bis zu 12 % erreicht werden, die Inflation liegt derzeit bei ca. 8 %.
- Eine Kooperation der Gewerkschaften in Europa ist für die Ungarischen Arbeitnehmer sehr wichtig, denn die Probleme sind in allen Ländern sehr ähnlich und sie bedankten sich für die Einladung zu dem Workshop.

Die Fa. Claas hat in Ungarn einen Produktionsstandort, dieser ist (nicht) in einer anderen/betrieblichen Gewerkschaft organisiert - dort sitzt auch ein Kollege im Europäischen Betriebsrat.

Es wurde der Vorschlag gemacht, einen direkten Austausch und einen Besuch z. B. in dem genannten Fall mit der Unterstützung aus Projektmitteln zu organisieren.

Den **Länderbericht für Tschechien** präsentierten die Kollegin **Lucie Studnicova** (Metallgewerkschaft OS Kovo) und der Kollege **Alois Kazelle** (Zetor).

Die Präsentation liegt derzeit noch nicht als Material vor, wird aber mit einigen Ergänzungen noch nachgereicht.

Die Situation in Tschechien ist der in Ungarn sehr ähnlich, auch dort sind nach dem Zusammenbruch des Sozialismus sehr viele Betriebe geschlossen worden.

Betriebliche Interessenvertretung: Tschechien hat ein „alternatives System“, d.h. es gibt in Betrieben ohne gewerkschaftliche Strukturen Betriebsräte, die sich jedoch auflösen, sobald ein betriebliches Gewerkschafts-Komitee gegründet wird. Kürzlich ist eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführt worden, welches die Rechte der Betriebsräte stärkt und die Position der Gewerkschaften schwächt. Wie das System in Zukunft ausgestaltet wird ist noch etwas unklar - es liegen einige grundsätzliche Gerichtsentscheidungen an.

Es ist derzeit eine Finanzreform durch die Regierung in Planung, das bedeutet für die Arbeitnehmer in Tschechien

- eine Erhöhung von Abgaben durch neue Gebühren und Steuer
- Selbstbeteiligungen bei den Krankenversicherungen
- Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, usw.

Die Gewerkschaften planen dazu Aktionen und werden einen Widerstand organisieren.

Organisationsgrad in einer der größten Gewerkschaft beträgt ca. 30%..

In den Betrieben sind die Probleme ähnlich, wie in den anderen Ländern:

- es gibt einen Mangel an qualifizierten Mitarbeitern, der immer größer wird.
- Die Regierung tut nichts, um diesen Mangel zu beheben
- Leiharbeit ist ein sehr großes Problem, es gibt Betriebe, die zu 90% Leiharbeitnehmer beschäftigen.

Die Perspektive für die Traktorenproduktion ist eigentlich ganz gut. Zu Zeiten der Planwirtschaft wurden die Maschinen alle fünf Jahre ausgetauscht, so schuf man einen künstlichen Markt. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus wurden die Maschinen erst ausgetauscht, wenn man es sich leisten konnte. Es hat den Versuch einer Zusammenarbeit zwischen dem Traktorenwerk Zetor und John Deere gegeben, die aber nicht erfolgreich war. Danach wurde die Produktion dann zeitweise still gelegt, aber die Regierung wollte die Produktion aufrecht erhalten. Derzeit werden bei Zetor im Jahr etwa 8000 Traktoren gebaut.

Produktivität ist leicht in Tschechien gestiegen, Beschäftigungszahlen gingen zurück – die Exportanteile sind gestiegen.

Der Mindestlohn in Tschechien beträgt derzeit 8000 Tschechische Kronen, der Durchschnittslohn in Tschechien beträgt derzeit 21000 Tschechische Kronen. 1€ Euro sind ca. 25 Kronen.

Den **Länderbericht für Spanien** teilten sich die Kolleginnen **Yolanda Morin**, von den Metallgewerkschaftssektionen der CC.OO und **Lourdes Jimenez** von der UGT Metallgewerkschaft. Die Präsentation liegt im original, also in Spanisch als Material vor.

Es gibt in Spanien sehr große Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen zwischen Groß- und Kleinbetrieben.

Zur Situation bei John Deere in Getafe (Nähe Madrid) berichtete Juan Manuel Aranda. Dort sind die Bedingungen sehr gut, der Organisationsgrad ist dort sehr hoch, daher konnten dort Bedingungen ausgehandelt werden, die für Spanien nicht üblich sind.

Spanien hat eine 40 Std. Woche. Arbeitszeitverkürzungen werden über weitere Urlaubstage eingeführt. Spanien hat 30 Tage Urlaub + 2 Tage extra für lokale Feste und noch Fenstertage.

Durchschnittslöhne in Spanien sind für einen Facharbeiter in der Metallbranche ca. 14.600€ / Meister ca. 20.500€.

Ziele für die Gewerkschaft:

- Im Gegensatz zur spanische Politik, die Wirtschaftswachstum nur auf dem Immobilienmarkt sieht, plädiert die Gewerkschaft auf Wachstum in dem Bereich Industrie.
- Das Thema Weiterbildung/Qualifizierung und Erstausbildung muss forciert werden.
- Weitere Themen: Alterteilregelungen, Vereinbarkeit Familie und Arbeit, Gesundheitsrecht und Arbeitssicherheit werden verfolgt.

Bis 1996 wurden in Getafe Traktoren produziert und John Deere hat die Produktion nach Mannheim verlagert und wollte den Standort eigentlich schließen.

In einem drei Monate währenden Arbeitskampf konnte dann allerdings erreicht werden, dass dort Komponenten und Fertigungsteile weltweit für andere Werke von John Deere produziert werden, z. B. Teile für das Schaltgetriebe Mähdrescher, Teile für die Baumaschinen und Traktoren. Europa traute Spanien die geforderte Qualität lange Zeit nicht zu, aber inzwischen wird die erforderliche Qualität in den Werken produziert. Auch

Spanien hat sämtliche ISO Normen zum Einhalten, ansonsten dürfen sie an europäischen Firmen nicht liefern.

### ***Vorstellung der Web Seite***

Die deutsche Webseite des Netzwerkes Landtechnik wurde präsentiert. Es wurde über den Aufbau und die Inhalten der Web Site berichtet.

Es wurde auch die Englischsprachige Übersetzung, die von Wilke; Maak und Partner betreut und übersetzt wird, vorgestellt.

Es wurde der Vorschlag gemacht, den Versuch zu unternehmen, diese Seite in alle Sprachen der beteiligten Länder zu übersetzen, damit die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben der Landtechnik sich jederzeit auf dieser Seite über das Netzwerk informieren können.

Es bedarf allerdings der Unterstützung der Partnerorganisationen bei der Übersetzung der Seite in die jeweilige Sprache und es soll jeder prüfen, in welcher Art und Weise er in der Lage ist, diese Unterstützung zu leisten.

Eine koordinierende Funktion kann der EMB übernehmen, denn auch er ist einer der Projektpartner.

### ***Zusammenfassung und Ausblick***

Die Fragen und Probleme sind in allen Ländern ähnlich. Es gibt sicher ein Interesse, im Dialog mit den Partnerorganisationen zu Ergebnissen zu kommen. Die Länderberichte tragen dazu bei, den anderen Nationen die Situation in den einzelnen Ländern näher zu bringen.

Es wird im Rahmen dieses Projektes noch mal eine größere Plattform mit den Partnerorganisationen aus Finnland und Polen geben mit genau so interessanten Länderberichten.

Bis zur nächsten Tagung sollten noch der eine oder andere direkte Austausch geben - wie z. B. bei der Frage der gewerkschaftlichen Bindung bei Claas. Wenn jemand noch ein weiteres Interesse hat oder einer eine packende Idee sollte man sich mit Wolfgang Nettelstroth oder Eckhard Voss in Verbindung setzen.

Die Länderberichte aus Polen und Finnland werden nach gereicht und können dann ebenfalls als Material zur Verfügung gestellt werden.

Mit den Erfahrungen und dem, was wir hier bieten können, wäre es denkbar, dass eine Delegation zum Industriekommissar, Verheugen, nach Brüssel fährt um ihm unsere Situation klar zu machen und mit ihm zusammen nach einer Möglichkeit zu suchen, Freistellungen für Betriebsräte Europaweit zu erörtern. Ein möglicher Kreis wären z. B. die Teilnehmer des Workshops.

Eine der nächsten Fragestellungen wird sicherlich die Frage nach der Entwicklung der Produktionssysteme sein. Ist Just in Time noch angesagt? Welche Rolle spielt die Frage der Qualifizierung in den Betrieben. Vorstellbar wäre ein Treffen zwischen Betriebsräten und Produktionsplanern.

Die Frage der Ausrichtung der Landwirte, ob sie Nahrungsmittel oder nachwachsende Rohstoffe produzieren wird in den nächsten Jahren bei steigenden Nahrungsmittelpreisen eine enorm wichtige Rolle spielen.

Eine der wichtigsten Lehren aus aus diesem Workshop ist die Frage der Vernetzung und Kommunikation, um gegenseitiges Verständnis für die Problem der andern zu entwickeln.

Das Europäische Agritech Projekt ist derzeit das Beste und innovativste Projekt, was es auf dem Gebiet gibt. Es bietet Raum, sich über die Probleme und Erfahrungen auszutauschen. Ziel muss sein, Themen wie z. B. die Ausbildung und Qualifizierung in den Mittelpunkt zu stellen.

Es war für viele eine gelungene Veranstaltung und es scheint wichtiger denn je zu sein, sich auch über nationale Grenzen hinweg auszu-tauschen. Festzustellen ist, dass an der Stelle übrigens unsere Arbeitgeber schon sehr viel weiter sind als wir.

Spelle, den 21.04.08

Ludger Budde

### ***Teilnehmer/innen***

- Rudolf Nürnberger, Ehrenvorsitzender der Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung (Österreich)
- Wolfgang Nettelstroth, IG Metall Bezirksleitung NRW (Deutschland)
- Eckhard Voss, Wilke, Maak und Partner (Deutschland)
- Kim Schütze, Wilke Maak und Partner (Deutschland)
- Sandor Baracscai, Metallgewerkschaft VASAS, Ungarn
- Istvan Ronaszeki, Rekar Prokukt, Ungarn
- Alois Kazelle, Firma Zetor, 1200 Beschäftigte, Traktorenhersteller Tschechien
- Lucie Studnicna, Metallarbeitervereinigung (OS KOVO) Tschechien
- Alberto Rodelgo, UGT Metall, Spanien
- Lourdes Jimenez, UGT Metall, Spanien
- Yolanda Morin, Comisiones Obreras Spanien
- Juan Manuel Aranda, Betriebsrat John Deere Getafe und Mitglied des Europäischen Betriebsrates John Deere
- Karl Wiese, Betriebsrat Hydrac, Österreich
- Gernot Lehenbauer, Angestelltenbetriebsrat CNH Steyr, Österreich
- Ferdinand Bogenreiter, Betriebsratsvorsitzender CNH Steyr, Österreich
- Heiner Strotjohann, Betriebsratsvorsitzender Claas CSE in Harsewinkel, Deutschland
- Gabriele Formann, Betriebsrat Agco / Fendt in Marktoberndorf, Deutschland
- Johannes Müllerschön, Betriebsratsvorsitzender CNH in Heilbronn, Deutschland
- Ludger Budde, Betriebsrat Krone in Spelle, Deutschland
- Uwe Fink, IG Metall Vorstand in Frankfurt, Deutschland
- Günther Steindl, Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung, Sekretär des Vorsitzenden, Österreich