

6. Treffen auf der Vorstandsebene

11. Oktober 2002 in Aardenburg (Zeeland), Niederlande

Erklärung (Pressemitteilung)

Die Gewerkschaftszentralen Belgiens, Deutschlands, Luxemburgs und der Niederlande beraten seit 1997 miteinander über die Tarifpolitik und Lohnentwicklung in diesen Ländern. 1998 vereinbarte man im niederländischen Doorn, auf den Gebieten der Löhne und anderer Arbeitsbedingungen nicht in gegenseitiger Konkurrenz zu stehen, sondern sich für Maßnahmen einzusetzen, welche die Kaufkraft fördern und Arbeitsplätze sichern.

Nach 1998 hat sich die Zusammenarbeit der sogenannten Doorn-Initiative weiter intensiviert. Eine ständige Expertengruppe der beteiligten Gewerkschaftsbünde bespricht und analysiert Informationen über wichtige Entwicklungen im Bereich Arbeitsbedingungs politik und Arbeitsplätze. Außerdem ist man an der Organisation gemeinsamer Workshops über spezifische strategieorientierte Themen beteiligt.

Die „Initiative von Doorn“ hat den Diskussionen des Europäischen Gewerkschaftsbunds über Angleichungen Auftrieb gegeben. Ziel dieser Diskussionen ist es, die Tarifpolitik in allen EU-Ländern stärker aufeinander abzustimmen. Im Dezember 2000 vereinbarten die Mitglieder des EGB, dass die Summe der Produktivitätssteigerung und der Preissteigerung künftig der Ausgangspunkt für die Feststellung des Verhandlungsspielraums sein sollte.

Am 11. Oktober 2002 fand in Aardenburg in den Niederlanden die Jahreskonferenz der Verantwortlichen für die Tarifpolitik der Gewerkschaftszentralen statt. Auch die Vorsitzenden der meisten Gewerkschaftsbünde waren anwesend. Während der Konferenz kam die Entwicklung der Löhne und Lohnkosten in den vergangenen Jahren zur Sprache. Man ging ausführlich auf die sich verändernde Wirtschaftslage in Europa ein sowie auf die sozialökonomische Politik der verschiedenen Regierungen. Außerdem wurden zwei spezifischere Themen besprochen: die Employability- (Weiterbildungs-)Politik und die Zeitpolitik.

Beschlüsse:

I.

Die Doorn-Initiative stellt fest, dass in den vergangenen Jahren verantwortungsbewusste tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen wurden. Beunruhigt ist die Gruppe über die Verschlechterung der ökonomischen Entwicklungen, vor allem seit September 2001. Die Gefahr wirtschaftspolitischer Maßnahmen, welche die Position der Arbeitnehmer schwächt (Einkommen, soziale Sicherheit), nimmt zu. Die Doorner Gruppe wird vor allem auch vor diesem Hintergrund die gegenseitige Zusammenarbeit intensivieren.

Auch im kommenden Jahr werden die Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen nicht in den Wettbewerb zueinander treten. Sie werden von einem Verhandlungsspielraum ausgehen, der auf der Summe der Inflation und der Steigerung der Arbeitsproduktivität basiert.

Die Repräsentanten der beteiligten Gewerkschaftsorganisationen sind angesichts dieser Lage übereingekommen, den Fragen einer beschäftigungsorientierten Wirtschafts-, Finanz- und Geldpolitik auch im transnationalen Verbund der Doorn-Initiative mehr Aufmerksamkeit zu widmen und nach Möglichkeit gemeinsame Forderungen zur makroökonomischen Koordinierung zu entwickeln, die in die wirtschaftspolitischen Auseinandersetzungen des jeweiligen Landes sowie – im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes – in die EU-weite Debatte eingebracht werden sollen.

Die ständige Expertengruppe wurde beauftragt, in Zusammenarbeit mit weiteren ökonomischen Fachleuten der beteiligten Organisationen und wissenschaftlichen Projekten die vorhandenen gewerkschaftlichen Analysen und Forderungen zu gemeinsamen makroökonomischen Eckpunkten zusammenzufassen. Dadurch soll der gemeinsame politische Einsatz für eine beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik als Alternative zur vorherrschenden neoliberalen Orientierung erleichtert werden.

- Die Teilnehmer einigten sich darauf, zum nächsten Treffen auf der Vorstandsebene im Herbst 2004 in Deutschland zusammenzukommen.
- In der Zwischenzeit soll die ständige Expertengruppe die jährliche Dynamik der lohnpolitischen Abstimmung beobachten und darüber auf Seminaren oder anderen Treffen der Doorn-Initiative berichten. Darüber hinaus soll die Expertengruppe den Informationsaustausch durch spezifische Zwischenberichte verstärken.

II.

Die Gewerkschaftszentralen der Doorn-Initiative betonen, dass das Instrument des Tarifvertrags auch dazu eingesetzt werden muss, neben den Löhnen qualitative (lohnunabhängige) Vereinbarungen zu treffen. Dabei geht es unter anderem um die folgenden Themen:

1) „Beschäftigungsfähigkeit“ - Weiterbildung

Es ist von Belang, allen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Entwicklung und Planung der eigenen Laufbahn zu bieten. Die entsprechenden Vereinbarungen müssen in den Tarifverträgen enthalten sein. Art und Inhalt dieser Vereinbarungen können und werden von Land zu Land unterschiedlich sein, da auch die kollektiven Vertragssysteme und die gesetzlichen Bedingungen verschieden sind. Bereits auf der Konferenz des Vorjahres hatte die Doorn-Initiative lebenslanges Lernen zum gemeinsamen Thema gemacht. Der jetzt vorgelegte Bericht der Expertengruppe zeigt, dass es in allen beteiligten Ländern Vereinbarungen hierzu gibt. Diese Erfolge sollen in den einzelnen Ländern ausgebaut werden. Die Doorn-Initiative setzt sich weiter dafür ein, dass

- Lebenslanges Lernen zu einem Recht für alle Arbeitnehmer wird;
- Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeber kontrollierbar und international vergleichbar sein müssen;
- Weiterbildungsmaßnahmen in erster Linie als Investitionen anzusehen sind.

2) Arbeitszeitpolitik

Die Gewerkschaftszentralen der Doorn-Gruppe haben festgestellt, dass es hinsichtlich der Arbeitszeiten zwischen den verschiedenen Ländern noch viele Diskrepanzen gibt. Die Gesetze und Vorschriften gehen recht stark auseinander,

und eine Harmonisierung ist ziemlich kompliziert. Die in den Tarifverträgen vereinbarte „normale Arbeitszeit“ bietet einen besseren Anknüpfungspunkt für eine gemeinsame Strategie. In den betreffenden Ländern wurden zuweilen spezifische „Zeitarrangements“ vereinbart, wie zum Beispiel die Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer in Deutschland, der bezahlte Erziehungsurlaub in Luxemburg, der Zeitkredit und die Laufbahnunterbrechung in Belgien und der Tarifvertrag „à la Carte“ in den Niederlanden. Die Gewerkschaftszentralen der Doorn-Initiative werden rundum das Thema Zeitpolitik somit auch eine „Benchmarking“-Strategie entwickeln, bei der es gilt, die starken Punkte des anderen zu übernehmen.

Die Expertengruppe soll prüfen, ob sich mittelfristig Anhaltspunkte zur Formulierung einer gemeinsamen Strategie der Arbeitszeitverkürzung und zur Planung einer entsprechenden grenzüberschreitenden Kampagne ergeben. Darum wird auch der Informationsaustausch über Vereinbarungen, die mit dem Problem „Zeit“ zu tun haben, verstärkt.

3) Altersversorgung

Die Bünde stellen fest dass es in Bezug auf Renten und Altersversorgung in den Ländern der Doorn-Gruppe eine Vielzahl von Entwicklungen gibt. Auf Basis einer transnationalen Bestandsaufnahme der vorhandenen tarifvertraglichen Altersversorgungen (vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen) soll die Expertengruppe prüfen, ob eine transnationale Diskussion dieser Frage innerhalb der Doorn-Initiative möglich und sinnvoll ist.

4) Kollektivverträge und Arbeitsverhältnisse

In verschiedenen Ländern werden von Seiten der Politik und auch der Arbeitgeberorganisationen Bedeutung und Wert des Kollektivvertrages in Frage gestellt. Die Branchen- und Flächentarifverträge geraten so immer mehr unter Druck.

Die Expertengruppe wird gebeten in einem Papier eine Bestandsaufnahme zu präsentieren der unterschiedlichen Diskussionspunkte and einen Ansatz für eine gemeinsame Gegenstrategie zu formulieren.

5) Unterbietung bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen

Firmen mit Sitz in dem einen Land haben auf Grund der in der Europäischen Union geltenden Dienstleistungsfreiheit die Möglichkeit, auf dem Territorium einer anderen Landes Aufträge (Bauarbeiten, Verkehrs- und Transportdienstleistungen etc.) auszuführen, ohne die in diesem Land bzw. der Region geltenden Tarifverträge einzuhalten.

Die Expertengruppe wird gebeten, einen Überblick über die gewerkschaftlichen Ansätze zur Abwehr dieser Gefahr von Unterbietungskonkurrenz im grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr zu erarbeiten. Anhand dessen soll geprüft werden, ob sich Elemente einer gemeinsamen Strategie entwickeln lassen

Aardenburg, 11. Oktober 2002

ACV-CSC, ABVV-FGTB (Belgien); DGB (Deutschland);
OGBL, LCGB (Luxemburg); FNV, CNV, Unie-MHP (Niederlande)