



WIRKSAMKEIT DER ARBEITNEHMERINFORMATION- UND KONSULTATIONSMECHANISMEN IN DER KRISENZEIT 2008-2010

Vergleichsbericht zur Lage der Stahlhüttenunternehmen aus Polen, Deutschland
und Kroatien.

Die Veröffentlichung stellt ausschließlich die Meinungen der Autoren der Vorträge dar. Die Europäische Kommission trägt keine Verantwortung für ihre sachlichen Inhalte

Project VS/2010/0437

„Verstärkung und Entwicklung der Informations- und Konsultationsstrukturen unter den Mitarbeitern der transnationalen Firmen aus der Stahlbranche als Faktor zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Firmen und zur Begrenzung der negativen Folgen der Wirtschaftskrise“, mitfinanziert aus Mitteln der Europäischen Kommission und der Sekretariat der Metallarbeiter NSZZ „Solidarność“

Einführung

Die europäische Hüttenindustrie musste nach dem 2. Weltkrieg verschiedenen Herausforderungen gerecht werden. Am Anfang wurde sie als ein strategischer und politisch wichtiger Sektor betrachtet. Deshalb wurde sie zum Zentrum der europäischen Integration. Später wurde sie für viele Jahre zu einer „heiklen“, restrukturierungsbedürftigen Industrie. Personalabbau, technologische Modernisierung, Privatisierung, Fusionen und Übernahmen, Korporationen von außerhalb der Europäischen Union – diese Prozesse haben das Bild dieser Branche diametral verändert. Die europäische Hüttenindustrie wurde modern und wettbewerbsfähig. Negative Folgen der Wirtschaftskrise der Zeit 2008-2009 ließen sich jedoch nicht vermeiden und es kam zu einem bedeutenden Produktionsrückgang. Die Gewerkschaften versuchten die für Arbeitnehmer negativen Folgen zu mildern. Sie waren jedoch in diesem Bestreben nicht immer erfolgreich.

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Hüttenindustrie ist seit vielen Jahren relativ hoch. Der Dialog wird auf der Ebene der Unternehmer geführt, es gibt europäische Betriebsräte. Es werden Versuche unternommen die Tarifverhandlungen über die Europäische Metallarbeiterföderation zu koordinieren. Vor den Vertretern der Arbeitnehmer stehen jedoch neue Herausforderungen durch den Bedarf auf soziale Folgen der Wirtschaftereignisse mit einer übernationalen Natur wie zum Beispiel die letzte Wirtschaftskrise wirksam zu reagieren. Damit verbunden ist der Bedarf an neuen Instrumenten der Entwicklung der übernationalen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsorganisationen. Deshalb sind gemeinsame Initiativen auf diesem Gebiet notwendig.

Das Projekt „Verstärkung und Entwicklung der Struktur der Information und Konsultation mit Mitarbeitern übernationaler Firmen des Stahlsektors als Methode für Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Firmen und Reduzierung der negativen Folgen der Wirtschaftskrise“ wurde durch das Sekretariat der Metallarbeiter der Gewerkschaftsorganisation NSZZ „Solidarność“ aus Polen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen IG Metall aus Deutschland und SMH-IS aus Kroatien initiiert. Das Projekt bestand aus 2 Komponenten. Im Schulungsteil konnten die Gewerkschafter Informationen über die rechtlichen Rahmen und Praktiken des sozialen Dialogs in den drei vorgenannten Ländern zu finden sowie ihre Erfahrungen auf dem Gebiet der Informations- und Konsultationsprozeduren zu tauschen.

Als ein separater Projektteil wurde Forschungsarbeit am Bericht mit der Beurteilung der Wirksamkeit des sozialen Dialogs auf der Unternehmensebene in der Krisenzeit durchgeführt. Die Autoren versuchten die derzeitige Lage des Stahlsektors in einem globalen, europäischen

und nationalen Ausmaß vorzustellen. Besprochen sind auch die nationalen Rechtsrahmen der Informations- und Konsultationsprozeduren sowie Initiativen der Europäischen Föderation der Metallarbeiter. Dieses stellte einen Ausgangspunkt für die Analyse der Forschungsarbeiten an der Analyse der Ergebnisse der Fragebogen dar, welche von Gewerkschaftsführern aus Polen, Deutschland und Kroatien ausgefüllt wurden. Beurteilt wurden die reale Funktion der Informations- und Konsultationsmechanismen und deren Verknüpfung mit der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Begrenzung der negativen Folgen der Wirtschaftskrise.

Aus den Ergebnissen der Fragebogenanalyse und Diskussionen im Expertenkreis wurde ein Vorschlag eines Zusammenarbeitsmodells auf dem Gebiet des grenzüberschreitenden Informationsaustauschs zwischen Gewerkschaftsorganisationen formuliert. Dieser Vorschlag wurde im Schlussteil des Berichts präsentiert.

Die Autoren möchten sich bei Herren Adam Ditmer vom Sekretariat der Metallarbeiter NSZZ „Solidarność“, Peter Welzel von IG Metall und Vedran Dragicevic von SMH-IS für ihren inhaltlichen Beitrag bei der Erstellung, eingehenden Analyse und Rezension dieses Berichts herzlich bedanken.

Sławomir Adamczyk

Barbara Surdykowska

1. Stahlhüttenindustrie in der Europäischen Union im Kontext der globalen Herausforderungen

Charakterisierung der Welttrends

Die Entwicklung der industriellen Wirtschaft und die dadurch generierte Nachfrage nach Konstruktionswerkstoffen trieb die Entwicklung der Stahlhüttenindustrie sehr stark voran. Beginnend mit nur 28 Mio. Tonnen am Anfang des XX Jahrhunderts erreichte die Stahlproduktion nach 100 Jahren fast 1 Billion Tonnen. Von Anfang an waren die USA der führende Hersteller. Am Anfang des XX Jh. lieferten sie mehr als 37% der Weltproduktion. Die Produktionszentren verschoben sich nach und nach auf andere Kontinente. Zunächst nach Europa, danach nach Asien. Dies stimmt mit den globalen Tendenzen überein – in den hochentwickelten Ländern geht diese Industrie zurück, obwohl die hochkomplizierte Produktion erhalten wird, während in den neuindustrialisierten Ländern sie zu einem der Hauptantriebskräfte der Wirtschaftsentwicklung wird.

Die Situation ändert sich sehr dynamisch. Während an der Wende vom 20. zum 21. Jahrhundert mehr als die Hälfte der Weltproduktion von Stahl aus Nordamerika und Europa (einschließlich der Staaten der ehemaligen UdSSR) stammte, ist jetzt Asien der Weltleader. Im Jahr 2007 wurde dort 56% der Stahlproduktion, hauptsächlich durch die Entwicklung der Hüttenindustrie in China (Produktionsanstieg um fast 16% gegenüber 2006) hergestellt¹. Die Länder der Europäischen Union lieferten mit ihrem Zuwachs von 1,6% in 2007 ca. 16% der Weltproduktion von Stahl. Die geografischen Wandlungen der Produktionsstruktur wurden infolge der Weltwirtschaftskrise im Zeitraum 2007-2009 wurden noch beschleunigt. Die Krise wirkte sich auf den Zustand der weltweiten Hüttenindustrie aus. Die hochentwickelten Staaten sind jedoch besonders betroffen. Während in der globalen Skala die Rohstahlproduktion um 9,3% zurückging, erschütterten Produktionsrückgänge die Staaten Europas und Nordamerikas im Zeitraum 2007-2009 um 35-40%². Auch Japan verzeichnete einen Produktionsrückgang um ca. 27%. Asien als Kontinent erhöhte die Produktion um ca. 2% und es war – wie üblich – China zu verdanken, wo die Produktionsentwicklung in jeder Zeit 15% betrug.

In der Stahlproduktion gehen seit der Mitte der 70er Jahre wichtige Änderungen vorstatten. Obwohl die Produktion steigt, geht die Beschäftigung infolge der Entwicklung neuer

¹ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

² <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2010.pdf>.

Technologien und Automatisierung der Fertigungsprozesse lawinenartig zurück. Dieser Sektor ist nicht mehr so arbeitsaufwändig, wie es einst war. Man schätzt, dass der Personalabbau in den letzten 25 Jahren der 20. Jahrhunderts weltweit ca. 1,5 Mio. Arbeitsplätze betrug³. Insbesondere sind die hochentwickelten Länder damit betroffen. Die USA und Deutschland bauten in diesem Zeitraum ca. 70% und Großbritannien sogar 85% der Arbeitsplätze ab. Insgesamt wurden im Zeitraum 1974 -2000 fast 720 Arbeitsplätze in der Europäischen Union abgebaut. Die Schwellenwirtschaften (China, Südkorea) wurde am Anfang der 90er Jahre eine leichte Beschäftigungserhöhung verzeichnet. Später wurden auch diese Staaten von diesem Trend betroffen, obwohl schwächer. Es scheint, dass der Beschäftigungsabbau in diesem Industriesektor durch die technologischen Änderungen nicht unabwendbar und von der Entwicklung der jeweiligen Landeswirtschaft unabhängig ist.

Der nächste feststellbare Trend betrifft die Einbeziehung der Stahlindustrie in die Globalisierungsprozesse. Dieses wird durch die vorangehende Konsolidierung des Sektors durch die übernationalen, global funktionierenden Konzerne ersichtlich. Im Jahr 2007 lieferten 10 führende Korporationen weltweit mehr als 27% der Weltproduktion von Stahl⁴. Das größte Unternehmen - ArcelorMittal lag mit ca. 116 Mio. t deutlich vor dem Wettbewerb. In der Spitze waren auch 2 Korporationen aus Japan – Nippon Steel und JFE, Posco aus Korea sowie 4 Konzerne aus China (Shanghai Baosteel Group, Liaoning An-Ben Iron and Steel Group, Shagang Group, HeBei Tangshan Iron & Steel Group), und dazwischen noch das indische Konglomerat Tata. Am Ende dieser Liste stand die einzige Firma ohne asiatische Abstammung - US Steel aus den USA. In 2009 wurde sie jedoch durch russische Konglomerate Severstal und Evraz in diesem Ranking nach unten gestoßen. Trotz des Produktionsrückgangs in den europäischen Standorten durch die Wirtschaftskrise, erhielt ArcelorMittal die führende Position. Durch die voranschreitende Konzentration lieferten 2009 49 größte Stahlunternehmen mehr als 48% der Weltproduktion⁵. Mehr als die Hälfte davon stammte aus Asien oder hatte asiatische Wurzeln.

Situation der europäischen Hüttenindustrie

Die europäische Hüttenindustrie hat sich in der Nachkriegsgeschichte verdient gemacht. Sie stand am Anfang der Entwicklung der Integration der europäischen Wirtschaft. Mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (1952) entstand ein

³ <http://www.scribd.com/doc/28410345/Steel-industry>.

⁴ <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/323162>.

⁵ <http://www.worldsteel.org/?action=stats&type=steel&period=latest&month=13&year=2009>.

gemeinsamer Markt für diese Produkte. Bald wurden dadurch die Handelsregeln grenzüberschreitend vereinheitlicht. Das war zugleich der Anfang des Prozesses, der schließlich zur Gründung der Europäischen Union führte. Die weitere Geschichte dieses Sektors wurde jedoch dadurch wenig betroffen. Als strategischer Industriesektor war er über lange Zeit in den meisten Staaten Westeuropas durch den Staat direkt kontrolliert. Wenn sich die Situation in der Branche verschlechterte, wurden abwechselnd Privatisierungs- und Renationalisierungsversuche unternommen. Ein gutes Beispiel ist hier die Geschichte solcher nationaler Konzerne wie der französische Usinor oder britische British Steel. Der deutsche Konzern Salzgitter galt in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts als das größte staatseigene Unternehmen der Welt. Die schwungvolle Entwicklung der westeuropäischen Stahlindustrie mit dem Investitionsboom der Nachkriegszeit wurde durch die Wirtschaftskrise Mitte der 70er Jahre gestoppt. Durch diese Krise kam der riesige Überschuss an Produktionskapazitäten und Arbeitskraft zum Vorschein. Diese Industrie wurde für lange Zeit zum „heiklen“ Sektor in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft mit allen Konsequenzen dieses Zustands. Die immer mehr restriktiven Regeln der Wettbewerbspolitik, unter anderem Einschränkung der staatlichen Unterstützung auf die kontrollierte Einstellung der Produktion zwang die europäischen Regierungen zur Einleitung von umfangreichen Restrukturierungsmaßnahmen, deren personalbezogene Folgen bereits erwähnt wurden. Auch die Länder Zentral- und Osteuropas, welche der Europäischen Union im Zeitraum 2005-07 beigetreten sind mussten für die Beitrittszustimmung Programme für Abbau von Produktionskapazitäten und Personal erstellen. Die Restrukturierungsmaßnahmen waren durch den Verzicht der Staat auf die Eigentümeraufsicht der nationalen Hüttenindustrie begleitet. Dies erfolgte stufenweise, aber konsequent in den meisten Ländern der Gemeinschaft. In 1988 wurde British Steel, 1995 – Usinor-Sacilor und 1997 Aceralia (Spanien) privatisiert. Dies eröffnete den Weg zu intensiven grenzüberschreitenden Prozessen. Infolge dieser Transformationen wurde der Stahlmarkt Europas durch übernationale Konzerne schnell dominiert. In 1999 wurde die Corus-Gruppe durch den Zusammenschluss von British Steel und dem niederländischen Konzern Hoogovens gegründet. In 2001 Usinor, Aceralia und Arbed verbunden sich und gründeten die damals größte europäische Stahlgruppe Arcelor. Die Wandlungen in der deutschen Hüttenindustrie weisen vor allem eine interne, aber sehr stürmische Natur auf. Nach feindlicher Übernahme in des Konkurrenten Hoesch AG in 1991, versuchte der Krupp-Konzern den wesentlich größeren Thyssen zu übernehmen. Obwohl der Versuch misslang, fand in 2000 die gleichberechtigte Fusion der beiden Unternehmen und Gründung von ThyssenKrupp AG statt. Auf die gleiche Art und Weise – hauptsächlich durch interne

Übernahmen – entwickelte sich ein anderer wichtiger Spieler des europäischen Stahlmarkts – der italienische Konzern Riva.

Wie bereits erwähnt, verschoben sich die Weltzentren der Stahlindustrie nach und nach in Richtung der Entwicklungsländer. So war es nur eine Frage der Zeit, dass wichtige Investoren von außerhalb der Europäischen Union es versuchen werden, in der sich schnell modernisierenden und in der restlichen Welt (außer Japan) dominierenden europäischen Hüttenindustrie aktiv zu werden. Dieses Interesse zeigte sich zunächst durch die seit Ende der 90er Jahre vorgenommenen Übernahmen der aus Brasilien stammenden Firma Duferco, welche sich auf globalen Metallhandel spezialisiert. Sie übernahm mehrere metallurgische Werke in Italien, Belgien und Frankreich sowie die von einer historischen Tradition umwobene dänische Hütte Kontivaerke⁶. Der globale Stahlkonzern indischer Herkunft Mittal Steel (am Anfang als Ispat und LNM bekannt) initiierte seine Präsenz in Europa mit der Übernahme der Kontrolle über die Hüttenwerke der EU-Beitrittskandidaten, indem er einen Hütten- und Stahlkombinat in Galati (Rumänien) und die größten Hüttenwerke Polens (Polskie Huty Stali) und Tschechiens (Nova Hut) übernahm. Das war lediglich der Beginn des Hauptspiels, dessen Ziel es war die größte Stahlhüttengruppe Arcelorm to zu übernehmen. Letztendlich war der Versuch erfolgreich, obwohl die Gründung des neuen Unternehmens ArcelorMittal in 2006 als Fusion bezeichnet wurde. Der nächste führende Stahlkonzern Europas Corus wurde zum Interessenobjekt von sowohl Severstal (Russland) als auch Tata Steel (Indien) und CSN (Brasilien). Den schwierigen Wettbewerb gewann in 2007 der Konzern Tata Steel, der nach dieser Übernahme zu einem der fünf größten Stahlhersteller in der Welt wurde. Auch die Aktivität der Konzerne aus dem ehemaligen Sowjetuniongebiet verstärkte sich. Der Ukrainische Donbas-Industrieverband (ISD) begann den Bau einer starken europäischen Gruppe mit der Übernahme des größten Hüttenwerkes Ungarns – Dunaferr und dann (2005) des Hüttenwerkes Huta Częstochowa in Polen. Das russische Bergbau- und Stahlkonzern Severstal versuchte zunächst Mittal Steel bei der geplanten Fusion mit der Arcelor-Gruppe ohne Erfolg zuvorzukommen und in 2006 übernahm er den italienischen Konzern Lucchini, der in finanzielle Schwierigkeiten geriet. Die Evraz-Gruppe bestehend überwiegend aus sibirischen Metallurgiekombinaten, übernahm in 2005 die Betriebe Palonje e Bertoli in Italien und Vitkowice in Tschechien. Einen anderen Weg der Aktivität in Europa wählte der Konzern Novolipetsk indem er 2006 dem Joint Venture mit der bereits erwähnten Unternehmen Duferco beitrug. Es gab auch mehrere Übernahmen und

⁶ <http://www.duferco.com/en/01-Group/outlines.aspx>.

Zusammenschlüsse von kleinerer Bedeutung. Die Aktivität der amerikanischen Stahlkonzerne war verhältnismäßig gering. In 2000 übernahm US Steel das slowakische Unternehmen Východoslovenské železiarne aus Kosice und der Konzern CMC wurde 2003 zum Eigentümer des polnischen Hüttenwerkes Huta Zawiercie und 2007 des kroatischen Hüttenwerkes Sisak.

Infolge dieser Aktivitäten wurde innerhalb von einigen Jahren eine neue Einteilung des Stahlproduktionsmarkts in der Europäischen Union geformt. Zu wichtigsten Spielern wurden globale Korporationen, die durch Kapital asiatischer Herkunft kontrolliert werden - Arcelor Mittal und Tata Steel. Gruppe Riva (Italien), ThyssenKrupp und Salzgitter (Deutschland), VoestAlpine-Gruppe (Österreich), SSAB (Schweden) und Celsa haben ihre starken Positionen aufrechterhalten. Auch amerikanische Konzerne sind vertreten, obwohl ihre bisherige Position ihren Investitionsambitionen nicht entspricht.

Insgesamt betrug in 2007 die Rohstahlproduktion in der Europäischen Union 218 Mio. t⁷. Fast ¼ der Produktion kam aus deutschen Hüttenwerken. Aus Italien stammen 15% der EU-Produktion und Frankreich nahm der dritten Platz (9%) ein. Polen mit 10,6 Mio. war der sechste größte Hersteller der Gemeinschaft. Laut Angaben der europäischen Arbeitgeberorganisation Eurofer beschäftigte die EU-Stahlhüttenindustrie ca. 420 tausend Personen in mehr als 500 Standorten⁸.

Haupthersteller von Rohstahl in 2009 in der Welt mit Produktion über 3 Mio. t, *Angaben nach: World Steel Association*⁹

(mit fetten Buchstaben sind Namen auf dem EU-Gebiet ansässigen oder stark vertretenen Korporationen gedruckt)

| Pos. | Unternehmen | Herkunftsland | Produktion (in Mio. t) |
|------|----------------------|---------------|------------------------|
| 1 | ArcelorMittal | international | 77.5 |
| 2 | Baosteel | China | 31.3 |
| 3 | POSCO | Südkorea | 31.1 |

⁷ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

⁸ <http://www.eurofer.org/>.

⁹ <http://www.worldsteel.org/?action=programs&id=53>.

| | | | |
|----|---------------------|-------------|------|
| 4 | Nippon Steel | Japan | 26.5 |
| 5 | JFE | Japan | 25.8 |
| 6 | Jiangsu Shagang | China | 20.5 |
| 7 | Tata Steel | (Indien) | 20.5 |
| 8 | Ansteel | China | 20.1 |
| 9 | Severstal | Russland | 16.7 |
| 10 | Evrax | Russland | 15.3 |
| 11 | U.S. Steel | USA | 15.2 |
| 12 | Shougang | China | 15.1 |
| 13 | Gerdau | Brasilien | 14.2 |
| 14 | Nucor | USA | 14.0 |
| 15 | Wuhan | China | 13.7 |
| 16 | SAIL | Indien | 13.5 |
| 17 | Handan | China | 12.0 |
| 18 | Riva | Italien | 11.3 |
| 19 | Sumitomo | Japan | 11.0 |
| 20 | ThyssenKrupp | Deutschland | 11.0 |
| 21 | Novolipetsk | Russland | 10.9 |
| 22 | IMIDRO | Iran | 10.6 |
| 23 | Magnitogorsk | Russland | 9.6 |
| 24 | China Steel | China | 8.9 |
| 25 | Laiwu | China | 8.9 |

| | | | |
|----|--------------------|---------------------|-----|
| 26 | Hyundai | Südkorea | 8.4 |
| 27 | CELSA | Spanien | 7.8 |
| 28 | Metinvest | Russland | 7.4 |
| 29 | Techint | Italien/Argentinien | 6.9 |
| 30 | Erdemir | Türkei | 6.5 |
| 31 | Metalloinvest | Russland | 6.5 |
| 32 | Kobe | Japan | 5.9 |
| 33 | Usiminas | Brasilien | 5.6 |
| 34 | JSW | Indien | 5.5 |
| 35 | Essar | Indien | 5.5 |
| 36 | Voestalpine | Österreich | 5.5 |
| 37 | Salzgitter | Deutschland | 4.9 |
| 38 | Hadeed | Saudi-Arabien | 4.8 |
| 39 | BlueScope | Australien | 4.6 |
| 40 | CSN | Brasilien | 4.4 |
| 41 | Ezz | Ägypten | 3.9 |
| 42 | SSAB | Schweden | 3.6 |
| 43 | Sidor | Venesuela | 3.1 |
| 44 | Duferco | Brasilien | 3.1 |
| 45 | Nisshin | Japan | 3.1 |
| 46 | Vizag | Indien | 3.0 |
| 47 | CMC | USA | 3.0 |

| | | | |
|----|---------|----------|-----|
| 48 | AHMSA | Mexiko | 3.0 |
| 49 | Dongkuk | Südkorea | 3.0 |

Obwohl eine weitgehende Restrukturierung und Modernisierung in den vorigen Jahren durchgeführt wurden und die führenden Konzerne mit globalen Strategien auf dem europäischen agieren, ist die Situation dieser Industrie unsicher.

Herausforderungen der Zukunft

Die vor diesem Industriesektor stehenden Herausforderungen sind von zweierlei Natur. Die erste hängt mit der Verstärkung des Drucks der Außenkonkurrenz. Die Expansion der Stahlhüttenindustrie in den BRIC-Ländern (Brasilien, Russland, Indien, China) verstärkt den Druck der Außenlieferanten auf das EU-Gebiet. Zurzeit sind sie nicht mehr fähig im Segment der hochveredelten Produkte zu konkurrieren und ihre Hauptproduktionsrichtung sind Binnenmärkte. Diese Situation wird sich jedoch ändern. Die systematische Erweiterung des Marktpotentials in den BRIC-Ländern (Steigerung um 273 Mio. t bis 2015 gegenüber nur 32 Mio. t in EU)¹⁰ trägt dazu bei, dass sie zu bedeutenden Netto-Exporteuren werden, welche durch die billige Arbeitskraft und reduzierte Sozialstandards wettbewerbsfähig sind. Somit muss die europäische Hüttenindustrie Maßnahmen zur Entwicklung neuer innovativer Technologien ergreifen. Dies erfolgt durch Gründung der Europäischen Technologieplattform für Hüttenindustrie (ESTEP) und deren Aufnahme in das 7. Europäische Rahmenprogramm. Diese Initiative soll es ermöglichen Technologien der nachhaltigen Stahl- und Stahlerzeugnisproduktion zu entwickeln.

Eine Herausforderung interner Natur ist der voranschreitende Prozess der Alterung der europäischen Arbeitskraft und derer Abfluss in die Dienstleistungssektore. Dies trifft insbesondere für den Stahlsektor zu, wo seit 2007 der Personalabbau (besonders Ruhestand) fast 50% der jetzigen Arbeitskraft umfassen kann¹¹. Zur Schlüsselfrage wird somit die Bereitstellung der Mechanismen, welche die jungen Menschen anziehen und die Weiterentwicklung der Qualifikationen im Rahmen der branchenbezogenen Strukturen der Berufsausbildung ermöglichen

¹⁰

<http://www.idec.gr/edlesi/pages/documents/results/polish/EDLESI%20Briefing%20paper%202%20Polish.pdf>.

¹¹ Ibidem.

2. Die Europäische Föderation der Metallarbeiter – ihre Ziele und Aufgaben im Rahmen des europäischen Dialogs und Koordination der Gewerkschaftsaktivitäten

Die Europäische Föderation der Metallarbeiter (EMF) wurde in 1971 gegründet. Zurzeit besteht aus 75 Föderationen aus 34 Ländern Europas (Europäische Union, Norwegen, Schweiz und EU-Kandidaten). Durch ihre Mitgliedsorganisationen vertritt sie über 5,5 Mio. Arbeitnehmer aus verschiedenen Sektoren der Metallverarbeitungsindustrie.

Eines der Hauptziele der EMF ist eine Erweiterung des sozialen Ausmaßes der europäischen Integration der Arbeitnehmer der Metallbranche auf der europäischen Ebene. Hauptaufgaben der EMF: Schutz der Gewerkschafts-, Sozial- und Politikinteressen der Mitgliedsorganisationen gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, Koordination und Durchführung von gemeinsamen Initiativen der einheimischen Gewerkschaften auf der europäischen Ebene, Wahrnehmung der Interessen der europäischen Arbeitnehmer der Metallbranche auf der internationalen Ebene. Diese Aufgaben werden in 4 organisierten Aktivitätsbereichen realisiert: Politik der Tarifverhandlungen, Industriepolitik, unternehmensbezogene Politik und Sozialdialog im Sektor.

Die Politik der Tarifverhandlungen umfasst die Koordination der Lohnanspruchspolitik der Mitgliedsorganisationen, Harmonisierung der arbeitszeitbezogenen Stellungen sowie gemeinsame Betrachtung der Schulungsthematik in Tarifverträgen. EMF spielt auch eine aktive Rolle bei den Verhandlungen zwischen den einzelnen Sektoren auf der europäischen Ebene.

Die Industriepolitik zielt darauf ab die starke Produktionsbasis in Europa zu erhalten und entwickeln sowie Perspektiven für Beschäftigung in der europäischen Metallindustrie zu schaffen. EMF will die Richtung der strukturellen Änderungen in der Metallindustrie beeinflussen, welche sich aus der Globalisierung ergeben und den Gleichgewicht zwischen den Arbeitnehmerinteressen und der notwendigen Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen gewährleisten.

Die unternehmensbezogene Politik konzentriert sich auf alle Elemente, welche die Situation der Arbeitnehmer bei übernationalen Unternehmen mitbestimmen – von der Wirtschaftsentwicklung über Restrukturierung bis zur Reorganisation und Arbeitsbedingungen. Insbesondere befasst sie sich mit der Unterstützung der Arbeitnehmerrechte und auf Information und Konsultation auf der europäischen Ebene (ERZ)

sowie des Rechts auf Teilnahme (Europäische Gesellschaften). EMF unterstützt auch die Entwicklung der Verhandlungsrolle bei übernationalen Unternehmen.

Der soziale Dialog konzentriert sich darauf feste Dialogstrukturen auf der europäischen Stufe mit Branchenorganisationen der Arbeitgeber des Metallsektors aufzubauen. Neben dem Grundniveau des Dialogs mit dem Rat Europäischen Arbeitgeber der Metall-, Ingenieur- und Technologiebasierten Industrien (CEEMET) werden auch sektorinterne Dialogplattformen (Schiffbauindustrie, Hüttenindustrie) entwickelt. So versucht die EMF gemeinsame Lösungen in Bezug auf die Globalisierungsherausforderungen und die Wandlungen der europäischen Metallbranche zu erarbeiten.

Koordination der Tarifverhandlungen

Um die Arbeitsbedingungen in der europäischen Metallbranche zu verbessern, ergreift die EMF Maßnahmen zur Entwicklung einer gemeinsamen Politik der Tarifverhandlungen. Sie basieren auf 3 Stützen. Die erste Stütze ist die Koordination der Verhandlungen auf der nationalen Ebene durch gemeinsame Postulate und Vereinbarung der Mindeststandards für die Verhandlungen (z.B. Resolution v. 2004 über Arbeitszeit und Kürzung der Arbeitskosten, Lohnkoordinationsgrundsatz v. 1998). Die Entwicklung der interregionalen Zusammenarbeitssysteme für Gewerkschaften stellt die zweite Stütze dar.

Das Werkzeug zur Verstärkung der Koordination der Verhandlungen ist das Informationsaustauschsystem EUCOB@N, basierend auf dem Netzwerk des einheimischen Gewerkschaftskorrespondenten. Dieses System besteht auf folgenden Komponenten:

- laufender Datenaustausch (Korrespondentennetz);
- Informationsarchiv im Online-Betrieb (Internet);
- Jahresbericht EUCOB@N;
- Regelmäßige Erforschung der spezifischen Problematik;
- Unterstützungsplattform für Protestaktionen;
- Integrierung der Unterstützung für Solidaritätsaktionen.

Zusätzlich funktioniert EUCOB@N in Zusammenarbeit mit anderen Branchenföderationen Europas wie ETUF-TCL (Leichtindustrie) und EMCEF (Chemie, Energiewirtschaft und Bergbau).

Gemeinsame Forderungen von EMF

Beim Kongress im Jahr 2005 (Rom) formulierte die Organisation die sog. erste Forderung betreffend die Tarifverhandlungen¹². Gemäß dem Beschluss des Kongresses, sie konzentrierte sich auf die Problematik der Fortbildung, des individuellen Rechts auf Schulung und Schulungsprogramme. Die EMF engagierte sich für diese Problematik schon früher. Zusammen mit der Arbeitgeberorganisation CEEMET erarbeitete sie den Leitfaden der guten Schulungspraktiken. Die erste gemeinsame Forderung besteht aus folgenden Komponenten:

- individuelles Recht auf Schulungen und Fortbildung;
- 5 Schulungstage für alle Arbeitnehmer;
- Jahresschulungsplan;
- vorbereitende kostenlose Schulung für Arbeitnehmer;
- Bestätigung der Schulungen in Zertifikaten;
- Schulung als Berechtigung bei Restrukturierung oder Massenentlassungen;
- Schulung als Recht für Arbeitslose;
- Engagement der Gewerkschaften auf allen Niveaus.

Dazu kam ein Umriss des Implementierungsprozesses, der aus drei Schritten besteht: Aufnahme der gemeinsamen Forderung, Erstellung von Plänen durch Mitgliedsorganisationen (Roadmap) zur Erreichung der Forderung durch Tarifverhandlungen sowie Vorgabe der Zeit (die Pläne sollten der EMF bis Januar 2006 übermittelt werden). Der dritte Schritt umfasste eine Evaluierung und Weiterleitung der ermittelten guten Praktiken.

In 2009 formulierte die EMF die zweite gemeinsame Forderung hinsichtlich der Tarifverhandlungen. Sie soll die sichere Beschäftigung¹³ gewährleisten und ist mit der EMF-Deklaration zur würdigen Beschäftigung und der damit verbundenen Kampagne verbunden¹⁴. Die EMF weist darauf hin, dass immer mehr Flexibilität, längere Arbeitszeit, Akzeptanz für Änderungen an der Arbeitsorganisation und befristete Arbeitsverträge von den Arbeitnehmern erwartet werden. Die EMF weist auch darauf hin, dass die Arbeit prekär (standardwidrig) ist, wenn sie folgende Merkmale aufweist:

¹² A common demand for common future, The individual right to training guaranteed by collective agreements.

¹³ Second EMF Common Demand for collective bargaining for more secure employment, against precarious work .

¹⁴ EMF Resolutions of Precarious Employment „The promotion of Decent Work“ , November 2005 und IMF/EMF Kampagne gegen prekäre Beschäftigung, begonnen in 2008.

- kein oder niedriges Sozialsicherheitsniveau;
- zu niedrige oder unsichere Vergütung;
- Mangel an adäquater Verbindung mit einem Sozialversicherungssystem (Renten, Gesundheitsversicherung, Leistungen für Arbeitslose);
- wenn der Arbeitnehmer keinen Einfluss über seine Vertreter auf die Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation (darunter Menge und Intensität der Arbeit) und Vergütung hat;
- kein Schutz gegen Entlassung;
- kein Zugang zu Berufsschulungen;
- keine Berufsentwicklungsmöglichkeit;
- keine Garantie der sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen;
- keine rechtlichen Garantien der oben genannten Bedingungen;
- keine Vertretung durch Gewerkschaften.

Dann wird in diesem Dokument auf wichtigste Gefahren hingewiesen. Diese Gefahren betreffen die missbräuchliche Inanspruchnahme der Leistungen der Zeitarbeitsagenturen, missbräuchliche Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen, das Problem der unlauteren Selbstbeschäftigung, der Ausleihe von Arbeitskräften und des Outsourcings.

EMS-Strategie zu sozial verantwortlicher Restrukturierung von Unternehmen

In 2005 erstellte die Europäische Föderation der Metallarbeiter Richtlinien für die Mitgliedsorganisationen als Hilfe bei der Planung von Strategien der schnellen Reaktion auf Restrukturierungspläne auf der europäischen Ebene sodass die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung begrenzt werden können. Die sog. 10 Regeln für übernationale Restrukturierung umfassen:

- Ausarbeitung eines Frühwarnsystems;
- Sicherstellung der vollen Übereinstimmung mit dem geltenden Recht auf Information und Konsultation auf der europäischen und nationalen Ebene;
- Gründung einer Gewerkschaftskordinationsgruppe aus bei Unternehmen aktiven Gewerkschaften, ERZ und einem EMF-Koordinator;
- Volle Informationstransparenz;

- Ausarbeitung einer gemeinsamen Plattform;
- Überlegung der verhandelten, für alle Parteien akzeptablen Lösungen;
- Ausarbeitung einer Kommunikationsstrategie
- Überlegung der grenzüberschreitenden Maßnahmen;
- Überprüfung aller rechtlichen Möglichkeiten der Sicherstellung, dass die Arbeitnehmerstimme hörbar ist;
- Sicherstellung, dass alle vereinbarten Strategien und Entscheidungen bindend sind.

Anhand dieser Regeln will die EMF die Fähigkeit der Gewerkschaften verstärken in Krisensituationen zusammenzuarbeiten sowie Situationen vermeiden, in welchen Arbeitnehmer und ihre Vertreter gegeneinander auftreten.

Europäische Betriebsräte und Koordination deren Aktivitäten

Im Metallsektor funktionieren die meisten der über 900 europäischen Betriebsräte (ERZ), die bisher gegründet wurden. Die EMF koordiniert die Verhandlungen bei der Gründung durch bindende Richtlinien, welche durch die nationalen Mitgliedsorganisationen beachtet werden müssen. In der Praxis hat jeder Betriebsrat einen eigenen Koordinator, der mit dem sog. europäischen Mandat grundsätzliche Interessen aller europäischen Arbeitnehmer des jeweiligen übernationalen Unternehmens wahrnimmt.

Zur Kompetenzen der ERZ gehören auch Informationsaustausch und Konsultationen auf der übernationalen Ebene mit Koordination durch EMF. Wenn Vereinbarungen verhandelt werden sollen, werden diese Berechtigungen durch Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit der ERZ übernommen. Gemäß der in 2007 implementierten internen Prozedur für übernationale Verhandlungen, muss die Entscheidung über die Aufnahme solcher Verhandlungen durch die betroffenen Gewerkschaften einstimmig getroffen werden. Grundsätzlich ist EMF zur Unterzeichnung solcher Vereinbarungen berechtigt. Die Verantwortung für die Implementierung der Vereinbarung liegt dagegen bei den nationalen Gewerkschaften, die durch die ERZ dabei unterstützt werden. Die Anzahl der betrieblichen übernationalen Vereinbarungen nimmt sukzessive zu. Dieses Verfahren ist beim Konzern ArcelorMittal (früher Arcelor) oft angewandt, wo EMF in den letzten Jahren Vereinbarungen über Arbeitsschutz Komitees (2008) und Änderungsmanagement in Wirtschaftskrisensituationen (2009) abgeschlossen wurden.. Vereinbarungen zu

verschiedenen Themen wurden auch bei solchen Stahlkonzernen abgeschlossen wie ThyssenKrupp oder Vallourec-Mannesmann.

Sozialdialog im Metallsektor auf der europäischen Ebene

Priorität für die EMF im Bereich des europäischen Sozialdialogs ist feste Strukturen der Zusammenarbeit mit europäischen Arbeitnehmerorganisationen und Vereinen aufzubauen. Somit strebt die EMF nach Verbesserung der sozialen Lage der Arbeitnehmer durch Balance zwischen ihren gerechtfertigten Interessen und dem Bedarf an Wettbewerbsfähigkeit der Industrie.

Auf der Arbeitnehmerseite ist die Europäische Föderation der Metallarbeiter die einzige Organisation, die durch die Europäische Kommission als repräsentativ für den Dialog auf der Gemeinschaftsebene gilt. Auf der Arbeitgeberseite ist die Diversifikation größer und die einzelnen Teilsektoren auch ihre Vertretung haben. Zu den wichtigsten Organisationen gehören CEEMET und EUROFER.

- CEEMET (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries) besteht aus Arbeitgeberorganisationen aus 22 Ländern mit ca. 200 Mitgliedsunternehmen, welche ca. 12,7 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen;
- EUROFER (European Confederation of Iron and Steel Industry) – eine Stahlherstellerorganisation. Ihre Mitglieder sind UE-Produzenten und Unternehmen aus der Schweiz und Türkei sind Mitglieder mit Beobachterstatus.

Die oben genannten Organisationen beteiligen sich auch am institutionellen Dialog über die Sektorkomitees für Sozialdialog

Komitee für Sozialdialog des Metallsektors

Am Anfang (Januar 2006) wurde die Struktur des Sozialdialogs gebildet, welche EMF und CEEMET vertritt. Das Ziel war es die gegenseitige Verständigung zu vertiefen und gute Praktiken auszutauschen. Es wurden zwei Arbeitsgruppen ins Leben gerufen: für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sowie für Bildung und Schulung. Die für Bildung und Schulung verantwortliche Gruppe erstellte in 2007 einen gemeinsamen Bericht mit guten Praktiken aus ausgewählten Ländern¹⁵. In diesem Bericht weisen die Parteien darauf hin, dass die Unternehmen, trotz der Arbeitslosigkeit, generell Probleme mit Einstellung von Mitarbeitern mit bestimmten Qualifikationen haben. Es fehlt an Personen mit technischer

¹⁵ Joint conclusions of the CEEMET – EMF ad hoc group on “education and training”.

Ausbildung. Diese Probleme sind insbesondere in der Automobil-, Luftfahrt-, Telekommunikations- oder Elektronikbranche spürbar. Der Mangel an Arbeitskräften mit passenden Qualifikationen spiegelt sich in der schwächeren Wirtschaftsentwicklung wider. Die sozialen Partner weisen auf die Notwendigkeit hin, verschiedene Maßnahmen in den folgenden Bereichen zu ergreifen:

- Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen und Hochschulen sowie zwischen Unternehmen und Lehrern;
- Förderung der Frauenbeteiligung am technischen Sektor;
- Förderung der Motivation für die Aufnahme der Fortbildung ist eine Aufgabe sowohl für Arbeitgeber, als auch Gewerkschaften;
- Planung von künftigem Qualifikationsbedarf ist eine gemeinsame Aufgabe der sozialen Partner;

bessere Transparenz der Qualifikationszertifikate fördert die Arbeitnehmermobilität.

Durch diese Regelung der gemeinsamen informellen Aktivitäten wurde am 14. Januar 2010 der formelle (unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission) Sektorkomitee für Sozialdialog ins Leben gerufen. Dieses Komitee nahm ein zweijähriges Maßnahmenprogramm an, das die folgenden Bereiche umfasste:

- Wettbewerbsfähigkeit der Industrie im internationalen Maßstab,
- Qualifikationsbedarfsplanung,
- Arbeitskraftmanagement bei Arbeitskraftalterung;
- Arbeitnehmermobilität,
- Forschung und Wissenschaftsentwicklung.

Komitee für Sozialdialog des Stahlsektors

Das Komitee wurde am 21. Juni 2006 ins Leben gerufen und besteht aus Vertretern von EMF und Eurofer. Es besteht aus 4 Arbeitsgruppen: die erste Arbeitsgruppe für Arbeitsschutz und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zweite für Berufs- und Fortbildung, dritte Arbeitsgruppe für Analysen der strukturellen Änderungen in der Stahlindustrie und die vierte Gruppe für Ausarbeitung gemeinsamer politischer Deklarationen.

Solidarität bei Tarifverhandlungen als Reaktion auf die Wirtschaftskrise

In der Zusammenfassung¹⁶ der Tarifverhandlungen (2009) weist die EMF darauf hin, dass die Solidarität bei Tarifverhandlungen das richtige Instrument zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen in der Wirtschaftskrisenzeit ist. Sie muss die folgenden EMF-Vorschläge berücksichtigen:

- Starke Lohnerhöhung ist nicht nur aus sozialen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen notwendig. Nur bei Einkommenssicherheit lässt sich die ausreichende Binnenmarktachfrage als Schutz gegen Deflation in der EU etablieren;
- Das Ziel der Gewerkschaften müssen Arbeitsplatzschutz und Vermeidung von Unternehmensschließung sein. Dazu können Mechanismen im Bereich der flexiblen Arbeitszeit sein, wie z.B. Halbtagsbeschäftigung, technische Arbeitslosigkeit oder Schulungen, in Tarifverträgen vereinbarte Arbeitszeitreduzierung;
- Die europäische Koordination der Tarifverhandlungen soll so verstärkt werden, dass protektionistische Aktivitäten und Lohnreduzierung vermieden werden;
- Die europäische Zusammenarbeit der einzelnen Betriebe im Rahmen der übernationalen Korporationen soll verstärkt werden;
- Die niedrigsten Löhne sollen stabil und akzeptabel sein – auch durch Einführung von Mindestlöhnen, wo es angebracht ist;
- Die Anzahl der Arbeitnehmer, die unter die Tarifverhandlungen fallen, soll erhöht werden.

¹⁶ Collective Bargaining in the European Metal Industry, EUCOB@N Report 2009, Ralf Gotz.

3. Prozeduren für Information und Konsultation als Instrument des sozialen Dialogs in Stahlhüttenbetrieben in Polen

3.1 Polnischer Stahlhüttensektor – Struktur, Trends, Herausforderungen

Die polnische Stahlindustrie wurde seit 1992 einer intensiven Restrukturierung unterzogen. Danach kam es zu grundlegenden Eigentumswandlungen. Gleichzeitig wurden technologische Änderungen vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der polnischen Hütten zu verbessern. In 1993 waren ca. 123 Mitarbeiter beschäftigt¹⁷. Durch die von Geschäftsleitungen der einzelnen Hüttenwerke ergriffenen Maßnahmen, die durch Regierungsbehörden unterstützt und Gewerkschaften überwacht wurden, sank die Beschäftigung der polnischen Hüttenindustrie auf 36 tausend in 2001. Der Prozess wurde in 1998 durch den sog. Hüttensozialpaket beschleunigt, der Unterstützung mit Staatsbudgetmitteln gewährleistete. In 2009 betrug die mittlere Anzahl der Beschäftigten ca. 26 tausend. Die Rohstahlproduktion für 1993 betrug 9,3 Mio. t und für 2009 7,1 Mio. t. Bemerkenswert ist, dass das Produktionsniveau wegen der Krise weltweit um ca. 26% niedriger war, als im Vorjahr.

Aus dem zeitlichen Vergleich der Beschäftigung und Produktion ergeben sich deutliche radikale Änderungen der Produktivität des polnischen Stahlsektors. Durch diese tief greifende Restrukturierung konnte die komplexe Privatisierung der meisten Unternehmen dieser Industriebranche durchgeführt werden. Dies geschah im Zeitraum 2003 - 2005¹⁸ - die Kapazitäten der polnischen Hüttenindustrie wurden zu 95% durch ausländische Investoren übernommen¹⁹. Als Folge dieser Transformationen wurden Bedingungen für gründliche Modernisierung der Produktionsanlagen durch die neuem Eigentümer geschaffen. Die Investitionen werden auch in der gegenwärtigen Krisensituation ununterbrochen durchgeführt, (z.B. im Zeitraum 2005-09 investierte ArcelorMittal 3,8 Milliarden PLN²⁰).

Eigentumsstruktur

In 2009 sah die Eigentumsstruktur der polnischen Hüttenindustrie nach den max. Rohstahl-Produktionskapazitäten wie folgt aus:

- ArcelorMittal Poland – 67%,

¹⁷ R. Towalski, 'Activation package' agreed to accompany iron and steel restructuring, EIRObserver 6/03.

¹⁸ Die erste polnische Hütte Huta Warszawa wurde bereits 1992 durch Gründung eines Joint Ventures mit der italienischen Gruppe Lucchini privatisiert. Zurzeit gehört sie zu ArcelorMittal.

¹⁹ Es handelt sich um Konzerne ArcelorMittal, CMC, Celsa, ISD.

²⁰ http://www.pb.pl/a/2009/11/30/Ruszyła_zimna_walcownia_Mittala_w_Krakowie.

- CMC Zawiercie 13%,
- Celsa Huta Ostrowiec 8%,
- ISD Huta Częstochowa 7%,
- Złomrex 4%,
- sonstige 1% (Huta Bankowa, Huta Buczek, Severstal Silesia, Huta Łabędy, Huta Łaziska, Ferrostal Łabędy, Zakład Walcowniczy Profil, BGH Polska, Huta Pokój, Huta Batory).

Produktion – Größe, Struktur und Dynamik

Das Jahr 2009 war aufgrund der in der ganzen Stahlindustrie der Europäischen Union spürbaren Folgen der Wirtschaftskrise spezifisch. Deshalb lagen die meisten Indizien niedriger als im vorigen Jahr. In 2009 wurden in Polen 7,1 t Rohstahl (26,7% weniger als in 2008) hergestellt. Der Anteil von Konverterschmelzstahl machte 45,4% (3,2 Mio. t) und des Elektroschmelzstahl 54,6% (3,9 Mio. t) aus.

Unlegierte Stähle machten 96,2% und legierte Stähle 3,8% von Gesamtrohstahl aus. Der Anteil von korrosionsbeständigem Stahl lag bei 0,02% (diese Struktur ist mit der Struktur der vorigen Jahre vergleichbar).

Struktur der warmgewalzten Erzeugnisse:

- Flachstahl 34,2% (2,13 Mio. t);
- Langerzeugnisse 65,8% (4,19 Mio. t).

Generell wurde in 2009 ein Produktionsrückgang bei allen Sortimentgruppen verzeichnet. Bei den langen Warmwalzerzeugnissen betrug die Stabproduktion 1,8 Mio. t und war um 4,1% niedriger als in 2008. In der Kaltverarbeitungsgruppe wurde im Vergleich 2009 zu 2008 ein Produktionsrückgang bei gewalzten Blechen und Bändern (19,1%), verzinkten Blechen und Bändern (9,5%), Blechen und Bändern mit organischen Überzügen (9,3%) festgestellt. Die Gesamtproduktion der Stahlrohre betrug in 2009 347 tausend t (Rückgang um 15,2%). Eine Erhöhung wurde bei kaltgebogenen geschlossenen Profilstücken - 5,3% (430 Tsd. t) verzeichnet.

Offener Stahlverbrauch

Der offene Verbrauch (berechnet als Produktion + Import – Export) der Stahlerzeugnisse in Polen für 2009 lag bei 8,0 Mio. t und war 30% niedriger als im Jahr 2008²¹. Der Bedarf an Flacherzeugnissen dominierte (53%), dann folgten Langerzeugnisse (34%), Rohre und kaltgebogene Profilstücke (11%). Der Verbrauch in der letzten Kategorie sank um nur 18%. In Verbindung mit den Angaben zur Struktur kann dies auf eine Tendenz der qualitativen Änderungen auf dem polnischen Stahlmarkt hinweisen.

Handelsaustausch mit Ausland

Der polnische Import der Hüttenerzeugnisse für 2009 betrug insgesamt 5,2 und war um 36% niedriger im Vergleich zu 2008. Der polnische Export der Hüttenerzeugnisse für 2009 betrug 4,0 Mio. t und war um 26% niedriger als im Jahr 2008 r.

Die Handelsbilanz war ungünstig sowohl mengen- als auch wertmäßig. Für 2009, betrug sie 1,3 Mio. t mengen- und 1,6 Mrd. Euro wertmäßig.

Der negative Mengen- und Wertsaldo des Handelsaustauschs mit dem Ausland hält sich seit 2005. Früher überwog der Export (Halberzeugnisse, Langerzeugnisse, Rohre). Importier wurden vor allem veredelte Produkte mit höheren Einheitspreisen und Erzeugnisse zur Weiterverarbeitung, welche hauptsächlich aufgrund des günstigen Preises importiert wurden. Die Ursachen dieses hohen (über 50%) Importanteil am einheimischen Stahlverbrauch liegt nach Meinung der Polnischen Industrie- und Handelskammer in der Vergangenheit. Der polnische Markt wurde geöffnet bevor der Sektor die Fähigkeit erlangte im Wettbewerbkampf mit den westeuropäischen Lieferanten erfolgreich zu sein. Es entstanden damals feste Verbindungen zwischen den polnischen Stahlverbrauchern und Stahllieferanten, die bis heute gepflegt werden. Um diesen Zustand zu ändern, müssen langfristige Maßnahmen getroffen werden²². Außerdem ist die Struktur der polnischen Hüttenproduktion (Langprodukt in Mehrheit) nicht der Verbrauchsstruktur (Flachprodukt in Mehrheit) nicht angepasst.

Beschäftigung

Zu Ende des Jahres 2009 betrug die Gesamtbeschäftigung des Stahlsektors 26.293 Personen, also um 3.150 weniger als im Vorjahr (Rückgang um 10,7%).

Hüttenindustrie und die Krise

²¹ Der offene Verbrauch in 2005 betrug 8,1 Mio. t, 2006 10,5 Mio. t, 2007 12 Mio. t, 2008 11,3 Mio. t.

²² R. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik-wiadomości hutnicze 2009/12.

Die Krise erzwang Reorganisationsmaßnahmen bei einigen Unternehmen. Ein gutes Beispiel ist hier ArcelorMittal. Dieses Unternehmen verifiziert seine strategischen Vorgaben, nahm neue Annahmen des Planes TOP – Teraz o Przyszłości {Jetzt über Zukunft) an – Transformation des Unternehmens entsprechend der neuen Umstände. Die neue Organisationsstrategie des Unternehmens, die am 5. März 2009 implementiert wurde, wurde zur Grundlage der Reorganisation. Die Abteilungen wurden nach deren Funktionen und Aufgaben organisiert.. Auf Einteilung der Produktionstätigkeit anhand des geografischen Kriteriums wurde verzichtet. Neue Büros wurden in der neuen Struktur berücksichtigt, z.B. Büro für Auftragsmanagement, Büro für Geschäftsverantwortung und Kommunikation oder Büro für Mitarbeiterzuweisung. Neu waren auch die Unterstützungsbüros, verantwortlich für Optimierung der Produktionsprozesse, Kostenoptimierung, Planung und Verfolgung des Budgets sowie Instandhaltung²³.

Trotz der Schwierigkeiten mit dem Erhalt des Kredits, wurden in 2009 Investitionen in neue Technologien und Prozesse der Produktverarbeitung fortgesetzt. Es wurden zwei neue Warmwalzwerke für Langerzeugnisse (in Ostrowiec Świętokrzyski und Zawiercie), in Betrieb genommen. Ein Kaltwalzwerk für Dünobleche wurde modernisiert (Kraków). Investitionen in Erhöhung der Kapazitäten im Bereich der kaltgebogenen geschlossenen Profilstücke wurden fertig gestellt (Stalprodukt, Huta Pokój und Severstallat Silesia). Dies betrifft auch die Vorfertigung (ISD Huta Częstochowa, Huta Pokój und ArcelorMittal Poland). Durch diese Maßnahmen wurde das Angebot der Betriebe und wesentlich erweitert und den Kundenbedürfnissen angepasst.

Aussichten für die Stahlindustrie Polens

Trotz des sprunghaften Rückgangs der Produktion im Zeitraum 2008-09 infolge der Krise, wird sie voraussichtlich ab 2010 wieder auf Aufwärtkurs mit 10-15% sein²⁴. Günstig wirkt hier die ständige Steigerung des Verbrauchs des polnischen Wirtschaft (Erhöhung um das 3-fache im Zeitraume 1992-2007²⁵). Damit verbunden sind große Investitionen in die Infrastruktur, aber auch die Entwicklung des auf Stahl basierendem Konsumgütersektors (Automobilindustrie, Haushaltgeräteproduktion). Gerade die Qualitätsanforderungen dieses Segments begünstigen die Investitionen in die fortgeschrittene Veredelung (Warm- und

²³ B. Gajdzik, Transformacja i reorganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo- finansowego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁴http://www.money.pl/archiwum/wiadomosci_agencyjne/pap/arttykul/hiph;produkcja;stali;wciaz;bez;trwaleg o;wzrostu,238,0,541422.html

²⁵ http://euroregiony.enginepro.pl/index.php?lang=1&menu=1&menu_select=240

Heißwalzwerke bei ArcelorMittal, Produkte mit erhöhter Festigkeit – Celsa, ISD, CMC). In den letzten 15 Jahren verbesserte sich die Wettbewerbsfähigkeit der polnischen Stahlindustrie wesentlich. Veraltete und uneffektive Anlagen wurden stillgesetzt, hohe Investitionsaufwendungen in Stahlschmelzprozesse und Weiterbearbeitung wurden vorgenommen. Die Produktivität der polnischen Hüttenindustrie entspricht dem westeuropäischen Niveau. Die Anlagen und Technologien erfüllen die BAT-Anforderungen (Best Availables Techniques). Der Preis dieser Umwandlungen war hoch, insbesondere im sozialen Bereich²⁶.

Die Innovativität der polnischen Hüttenindustrie ist die Hauptfrage. Die Innovationsmaßnahmen können auf folgenden Ebenen ergriffen werden: Logistik von Transport und Produktion, Produktionskosten, Planung und Vermarktung von Produkten mit neuen Nutzeigenschaften sowie Umweltschutz und Abfallentsorgung²⁷. Unter den Faktoren, welche die Innovativität der polnischen Hüttenindustrie beeinträchtigen, nennt man u.a. den voranschreitenden Defizit an Ingenieuren und Technikern, welche an der Arbeit in der Hüttenbranche Interesse hätten²⁸. Die technologischen Änderungen in der polnischen Hüttenindustrie (einschließlich der Automatisierung und Computerisierung der Produktionsanlagen) erfordern Personal mit immer höheren Qualifikationen. Zwar stieg der Anteil der Mitarbeiter mit Hochschulbildung (von 6,6% auf 12,2%) und Hochschulreise (von 27,3 auf 35,8%) noch im Zeitraum 1994 – 2006, aber dies erfolgte mit Vergrößerung der Generationslücke (Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter im Alter 50+, lawinenartige Reduzierung des Anteils der jungen Mitarbeiter)²⁹. Das Problem liegt auch darin, dass das Ersatzpersonal relativ schlecht qualifiziert ist und erst praktische Kenntnisse erwerben muss. Dies erfolgt jetzt im Rahmen von Sofortprogrammen, welche durch die einzelnen Unternehmen realisiert werden (z.B. ZainSTALUJ bei ArcelorMittal). Um jedoch der Herausforderung der Generationstransformation auf die Dauer gerecht zu werden, muss man integriert vorgehen.

Zu den Gefahren für die polnische Hüttenindustrie gehören auch:

²⁶ R. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik-wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁷ W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, Innowacyjność w przemyśle stalowym, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11

²⁸ W. Sabela, P. Brzeziński, Pozytywy i negatywy innowacyjności w polskim przemyśle, Hutnik-wiadomości hutnicze 2006/10

²⁹ <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,4295472.html>

- unzureichende Auslastung der Produktionskapazitäten bei relativ hohem Wirtschaftswachstum (im Vergleich zu anderen Ländern der Gruppe UE 27),
- negativer Mengen- und Wertsaldo des Handelsaustauschs mit Ausland seit 2005
- geringer Anteil von legiertem (3,8% in 2010) und korrosionsbeständigem Stahl (0,02% in 2010),
- geringe Kaltwalzkapazitäten (z.B. für die Automobilindustrie),
- steigende Energiepreise, welche bei der Produktion der Eisenlegierungen sogar 40% des Endproduktpreises ausmachen können,
- Umweltschutzkosten, insbesondere Aufwendungen für die CO₂-Emissionsreduzierung³⁰

Bibliografie:

Polski Przemysł Stalowy 2010, Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa

Wojciech Szulc, Marcin Kardaś, Restrukturyzacja sektora stalowego w Europie Środkowo-Wschodniej, Hutnik- Wiadomości Hutnicze 2009/2

Bożena Gajdzik Strategie konsolidacji i aktywizacji rynkowej w przemyśle hutniczym, Hutnik- Wiadomości hutnicze 2007/10

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2005 r., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2006/8-9

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2006 r., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2007/3

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2007 r., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2008/3

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Adam Szewczyk, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2008 r., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2009/3

Romuald Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12

³⁰ Man weist auf die mögliche Verlagerung der Hüttenindustrie nach außerhalb der EU wegen der Kohlendioxid-Emissionseinschränkungen hin, z.B. R. Duda, Limity zdecydują o przyszłości hutnictwa, [www. wnp.pl](http://www.wnp.pl).

B. Gajdzik, Transformacja i reorganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo- finansowego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12

W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, Innowacyjność w przemyśle stalowym, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11

W. Sabela, P. Brzeziński, Pozytywy i negatywy innowacyjności w polskim przemyśle, Hutnik- wiadomości hutnicze 2006/10

3.2 Rechtliche Situation und praktische Prozeduren für Information und Konsultation in Polen

Polen hat ca. 38 Mio. Einwohner. Schätzungsweise beträgt die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder 15% (10 Millionen Arbeitnehmer). Die größten Gewerkschaftsorganisationen auf dem Landesniveau sind NSZZ „Solidarność” (ca. 600.000 Mitglieder), OPZZ und Gewerkschaftsforum Forum Związków Zawodowych. Die größten polnischen Arbeitgeberorganisationen sind: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polski, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan und Związek Rzemiosła Polskiego.

Definition der Arbeitnehmervertreter

In der Literatur wird die Meinung vertreten, dass jede Form der Vertretung als Arbeitnehmervertretung gilt, soweit sie Berechtigungen im Bereich der Konsultation, Information, Kontrolle, Mitbestimmung und Mitverwaltung in Bereichen umfasst, welche direkt oder indirekt die rechtliche, wirtschaftliche oder soziale Lage der Arbeitnehmer als Ganzes oder zumindest einem Teil davon beeinflussen³¹.

Ordnungshalber sollte hier das Abkommen MOP Nr. 135 über Schutz der Arbeitnehmervertreter und deren Berechtigungen kurz erwähnt werden. Hervorzuheben sind hier die Postulate über Schutz der Arbeitnehmervertreter gegen Schikanen seitens der Arbeitgeber, Erleichterungen zur schnellen und effizienten Wahrnehmung deren Funktionen unter Berücksichtigung der Berufsverhältnisse, des Bedarfs und der Möglichkeiten des jeweiligen Unternehmens. Zu beachten ist Art. 5 des Abkommens. Demnach sollen – falls Vertreter, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, neben den Gewerkschaften funktionieren, so sind entsprechende Maßnahmen zu ergreifen um sicherzustellen, dass die Anwesenheit der

³¹ A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, S.. 208.

ausgewählten Vertreter die Position der Gewerkschaften nicht stört und dass die Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Gewerkschaften gefördert wird.

Außerhalb der Gewerkschaften funktionierende Arbeitnehmervertreter können

- neben der Gewerkschaftsvertretung funktionieren,
- selbständig funktionieren – gewohnheitsmäßig, obwohl Gewerkschaften im Betrieb auch funktionieren,
- selbständig funktionieren – aus rechtlichen Gründen, obwohl Gewerkschaften im Betrieb auch funktionieren,
- durch die Gewerkschaften ernannt werden.³²

Ein klassisches Beispiel für die außerhalb der Gewerkschaften funktionierende Arbeitnehmervertretung bei gleichzeitiger Präsenz der Gewerkschaften sind die im polnischen Recht vorgesehenen Arbeitnehmerräte (Gesetz über Information und Konsultation mit Arbeitnehmern vom 7. April 2006) und Arbeitnehmerräte im Sinne des Gesetzes über Belegschaftsorgane der staatseigenen Unternehmen vom 25. September 1981). Die gewerkschaftsfremde, parallele Arbeitnehmervertretung tritt auch in Organen der Kapitalgesellschaften gemäß dem Gesetz über Kommerzialisierung und Privatisierung von staatseigenen Unternehmen sowie in Form der Betriebsräte (nur staatseigenen Unternehmen) auf. Auf derartige Vertretungstypen wird im weiteren Teil noch eingegangen.

Recht der Gewerkschaften auf Information

Gemäß Art. 28 des Gesetzes über Gewerkschaften ist der Arbeitnehmer verpflichtet Informationen zu erteilen, welche zur Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit notwendig sind, insbesondere Informationen über Arbeits- und Vergütungsbedingungen. Die rechtliche oder wirkliche Verpflichtung diese Informationen zu erteilen liegt in konkreten, individuellen oder kollektiven Fällen beim Arbeitgeber. Die allgemeine Information wird aus Initiative der Gewerkschaft erteilt. Nach Meinung der Vertreter der Rechtsdoktrin ist das Recht der Gewerkschaften auf diese Informationen in den Vorschriften nicht präzise geregelt. Ludwik Florek weist darauf hin, dass diese unpräzise Regelung vor allem den Informationsumfang,

³² A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, S. 210.

Geheimhaltung und Publikation der vom Arbeitgeber erhaltenen Informationen auf den Webseiten der Gewerkschaft betrifft³³.

Das Recht der Gewerkschaft auf Information vom Arbeitgeber ergibt sich aus verschiedenen Rechtsgrundlagen. In den Vorschriften spricht man von Recht auf Information in individuellen (Überwiegend Kündigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses) und kollektiven Fällen (z.B. Tarifverhandlungen, Gruppenentlassungen oder Übernahme des Betriebs durch einen anderen Arbeitgeber)³⁴.

Es soll drauf hingewiesen werden, dass die Gewerkschaft Informationen vom Arbeitgeber auch dann erhalten soll, wenn die Informationserteilung aus den Vorschriften nicht direkt resultiert. So ist es zum Beispiel bei Abstimmung der innerbetrieblichen Vorschriften mit der Gewerkschaft. Bei Abstimmung der Arbeits- oder Vergütungsordnung soll mit Erteilung von Informationen verbunden sein. Diese Informationen sollen die durch den Arbeitgeber vorgeschlagenen Lösungen begründen. Laut Art. 241(4) § 1 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet den Vertretern der Gewerkschaften bei Verhandlung des Tarifvertrags Informationen über die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers zu erteilen. Der Umfang dieser Information richtet sich nach dem Umfang der Verhandlungen. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Informationen für die Berichterstattung für das Hauptstatistikamt. Bei Abstimmung der innerbetrieblichen Vorschriften ergibt sich diese Informationserteilung aus der Logik dieses Prozesses selbst. Genauso kann auf die Norm nach Art. 9(1) des Arbeitsgesetzbuches hingewiesen werden – es handelt sich hier um Vereinbarung über befristete Aussetzung der Anwendung aller oder mancher Teile des Arbeitsrechts³⁵. Schlägt der Arbeitgeber den Abschluss einer solchen Vereinbarung vor, soll

³³ L. Florek, Prawo związku zawodowego do informacji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 5/2010, S. 2 und ff.

³⁴ E. Maniewska, Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji (w) Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, red. L. Florek, Zakamycze 2007, str. 203 und ff.

³⁵ Gem. Art. 9(1) des Arbeitsgesetzbuches ist die Aussetzungsvereinbarung durch die finanzielle Situation des Arbeitgebers begründet. Ausgesetzt werden alle oder manche Bestimmungen des Arbeitsrechts im Bereich der Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien; ausgenommen sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sowie sonst. Gesetze und Ausführungsvorschriften. So werden in der Praxis meist Normen der Arbeitsordnung, Vergütungsordnung oder bei Arbeitskampf abgeschlossenen Vereinbarungen ausgesetzt. Gem § 2 Art. 9 (1) des Arbeitsgesetzbuches wird die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der die Arbeitnehmer vertretenden Gewerkschaft geschlossen. Funktioniert beim Arbeitnehmer keine Gewerkschaftsorganisation, wird die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Vertretung der Arbeitnehmer, die gemäß den bei diesem Arbeitgeber geltenden Verfahren gewählt wurde. Gemäß § 3 u. 4 Art. 9(1) des Arbeitsgesetzbuches darf die Aussetzung der Arbeitsrechtsbestimmungen nicht länger als 3 Jahre dauern. Der Arbeitgeber soll die Vereinbarung der örtlich zuständigen Arbeitsinspektionsbehörde übergeben.

er Informationen über seine wirtschaftliche Situation erteilen, um die Notwendigkeit dieser Vereinbarung zu beweisen.

Nach Art. 28 des Gewerkschaftsvertrags besteht das Recht auf Informationen, die „zur Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit notwendig sind“. In der Praxis hängt das größte Problem mit dem Geschäftsgeheimnis zusammen. Das Problem betrifft die Frage, ob die Gewerkschaften gemäß Art. 28 des Gewerkschaftsgesetzes berechtigt sind Angaben zu Technik, Technologie, Organisation des Unternehmens oder andere Geschäftsinformationen verlangen darf, welche durch den Unternehmen vertraulich behandelt werden (Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes über unlauteren Wettbewerb vom 16. April 1993). Nach Meinung mancher Autoren steht so ein Recht den Gewerkschaften zu. So muss der Arbeitgeber als Geschäftsgeheimnis eingestufte Informationen erteilt werden, aber nur solche, die zur Ausübung der Gewerkschaftsaktivität notwendig sind. Es lässt sich jedoch nicht eindeutig und präzise feststellen, um welche Informationen es sich handelt³⁶. Es wird auch eine andere Meinung vertreten. Demnach darf der Arbeitgeber das Recht der Gewerkschaften auf Informationen wirtschaftlicher (geschäftlicher), kaufmännischer oder finanzieller Natur einschränken. Die Argumente dafür sind z.B. dass die Gewerkschaften die Organe des Arbeitgebers nicht dadurch ersetzt werden dürfen, dass sie über das gleiche Recht auf Informationen verfügen. Es wird auch darauf hingewiesen, dass das Recht auf Information über die Geschäftstätigkeit und wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers nach Art. 13 Abs. 1 des Gesetzes über Information und Konsultationen mit Arbeitnehmern für den Arbeitnehmerrat vorgesehen ist. Es gibt also keinen Grund dafür, dass die Kompetenzen verschiedener Arbeitnehmervvertretungen im Bereich des Rechts auf Information und Schutzes der Arbeitnehmerinteressen doppelt wahrgenommen wird.

Wie aus den obigen Ausführungen, ist für die Analyse des Art. 28 des Gewerkschaftsgesetzes der Begriff „Gegenstand der Gewerkschaftstätigkeit“ maßgeblich. In der ersten Linie kann man den Umfang dieses Begriffs betrachten, der dem geltenden Gewerkschaftsgesetz zu entnehmen ist.

Der Gegenstand der Gewerkschaftstätigkeit ist im Gesetz durch Festlegung der Aufgaben der Gewerkschaften geregelt. Nach Art. 1 ist die Gewerkschaft eine freiwillige und autonome Organisation der Arbeitnehmer, welche ihre Rechte, beruflichen und sozialen Interessen schützen soll. Gemäß Art. 4 des Gesetzes vertreten die Gewerkschaften die Arbeitnehmer und

³⁶ K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, S. 252.

sonstige Personen, die unter Art. 2 genannt sind. Die schützen auch die individuelle und kollektive Würde, Rechte, materiellen und moralischen Interessen. Gem. Art. 6 beteiligen sich die Gewerkschaften an der Gewährleistung der guten Bedingungen für Arbeit, Unterhalt und Erholung. Gem. Art. 8 kontrollieren die Gewerkschaften die Beachtung der Vorschriften, die gemäß dem Gewerkschaftsgesetz und den anderen Gesetzen die Interessen der Arbeitnehmer, Rentner, Arbeitslosen und ihrer Familien schützen sollen. Gemäß Art. 23 Abs. 1 überwachen die Gewerkschaften die Beachtung des Arbeitsrechts und nehmen an der Überwachung der Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften gemäß separaten Vorschriften teil.

Es scheint, dass die so betrachtete Rolle der Gewerkschaften ihre potentielle Rolle in der modernen Wirtschaft nicht völlig widerspiegelt. Immer mehr wird es zur Aufgabe der Gewerkschaften Arbeitnehmer im Prozess der ununterbrochenen Änderungen zu begleiten. Zum Großteil resultiert dies aus dem neuen Arbeitsmodell, das sich jetzt unter dem Einfluss der technologischen Änderungen und Globalisierungsprozesse gestaltet.

Nach dem aktuellen Rechtsstatus ist keine Verfahren vorgeschrieben, nach welchem die Verweigerung der Informationserteilung durch den Arbeitgeber, die durch die Gewerkschaft auf der Grundlage von Art. 28 verlangt wird, bestraft würde. Der Mangel an so einer Form, die den Gewerkschaften ermöglichen würde um diese Informationen mit Erfolg zu kämpfen, stellt einen wichtigen Fehler des geltenden Gewerkschaftsgesetzes dar. In der Bibliografie wird oft darauf hingewiesen, dass die Informationsverweigerung als Erschwerung der Gewerkschaftstätigkeit eingestuft werden kann (Art. 35 Abs. 1 Punkt 2 des Gewerkschaftsgesetzes³⁷). Da jedoch die Informationspflicht des Arbeitgebers sehr allgemein regelt und die Doktrinen unterschiedlich sind, wird die Sanktion für die Informationsverweigerung in der Praxis sehr selten angewandt.

Realisierung des Rechts auf Information und Konsultation durch Arbeitnehmerrat

Polen hat die Implementierung der Richtlinie 2002/14/EG zur Rahmenbedingungen der Information und Konsultation mit Arbeitnehmern sehr lange verzögert. Die Europäische Kommission reagierte und am 31. März 2005 leitete ein Verfahren wegen Verletzung der Abkommensbedingungen gegen Polen ein.

³⁷ Art. 35 des Gewerkschaftsgesetzes: Wer in Verbindung mit der Stelle oder Funktion:

1) an der Gründung der legalen Gewerkschaftsorganisation stört,

2) die Ausübung der gesetzlichen Gewerkschaftstätigkeit erschwert,

3) Arbeitnehmer wegen der Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nicht-Mitgliedschaft oder Ausübung einer Gewerkschaftsfunktion diskriminiert,

4) ¹Pflichten nach Art. 26¹, 33¹ i 34¹ nicht erfüllt

- kann mit Geldstrafe oder Freiheitsentzug bestraft werden.

Es scheint, dass die Erhaltung des Monopols im Bereich der Information und Konsultation bei den Arbeitgebern, bei welchen Gewerkschaftsstrukturen funktionieren, eine Priorität war. Die polnischen Gewerkschaften sprachen sich für das tschechische Modell, also für die Einberufung der Räte nur dort, wo keine Gewerkschaften funktionieren und Zuweisung von Berechtigungen, die sich aus der Implementierung der Richtlinie ergeben. Die Arbeitgeber, die der Information und Konsultation vom Grundsatz her skeptisch gegenüber standen, befürchteten dagegen jegliche neue Arbeitnehmervertretungen (organisatorische Minimum für die Betriebsräte, Arbeitsbefreiung für deren Mitglieder, Arbeitsverhältnisschutz für Betriebsratmitglieder). Schließlich wurde, unter der Androhung von EU-Sanktionen, Vereinbarung mit fast allen (ohne 1) Organisationen der Sozialpartner abgeschlossen. Der Text des entsprechenden Gesetzes wurde vereinbart. Demnach dürfen die repräsentativen Gewerkschaften die Plätze im Betriebsrat selbständig belegen. Gibt es bei einem Arbeitgeber nur eine repräsentative Gewerkschaftsorganisation, so steht ihr das Recht zu die Betriebsratmitglieder zu ernennen. Gibt es mehrere Gewerkschaftsorganisationen, nennen sie ihre Vertreter anhand einer abgeschlossenen Vereinbarung gemeinsam. Wird keine Vereinbarung abgeschlossen, werden die Betriebsratmitglieder aus den durch die repräsentativen Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten von den Arbeitnehmern gewählt. Die Belegschaft wählte die Betriebsratmitglieder bei Unternehmen, bei denen keine Gewerkschaftsorganisationen vorhanden waren oder die Gewerkschaften nicht repräsentativ waren. Das Gesetz in der damaligen Form wurde beim Verfassungsgericht durch die polnische Arbeitgeberkonföderation wegen des verfassungswidrigen Monopols der Gewerkschaften bei Wahl der Betriebsratmitglieder angeklagt. Die Argumente der Klage waren für das Verfassungsgericht überzeugend. In seinem Urteil vom 1. Juli 2008 (K 23/07) stellte es fest, dass die Bestimmungen des angeklagten Gesetzes die Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaftsorganisation angehören, benachteiligen, was zweifellos die Gewerkschaftsfreiheit negativ beeinflusst. Zusätzlich wies das Verfassungsgericht auf die Verfassungswidrigkeit der Bestimmungen des Gesetzes in Bezug auf das Diskriminierungsverbot nach Art. 32 der Verfassung hin. Auch das Verfassungsgericht der Tschechischen Republik beanstandete in seinem Urteil vom 14. März 2008 (PIUS 83/06) die Bestimmung des tschechischen Gesetzes, nach welcher die Mitarbeiter die Mitglieder des Betriebsrates nicht wählen konnten, wenn beim jeweiligen Arbeitgeber eine Gewerkschaftsorganisation vorhanden ist.

Gem. Art. 1 des Gesetzes über Information und Konsultation vom 7. April 2006 definiert das Gesetz die Bedingungen für die Informationserteilung und Konsultation mit Arbeitnehmern sowie die Regeln der Wahl des Betriebsrates. Zurzeit sind die Bestimmungen des Gesetzes für Arbeitnehmer mit mind. 50 Arbeitnehmern anwendbar. Bis zum 23. März 2008 waren die Bestimmungen dieses Gesetzes für Arbeitgeber mit mind. 100 Arbeitnehmern anwendbar.

Nach Angaben des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik gab es zum Stichtag Ende März 2010 Betriebsräte bei 2981 Betrieben. Das ist weniger als 9% der Arbeitgeber, bei denen die Betriebsräte potentiell funktionieren könnten. Nach dem aktuellen Rechtsstatus muss der Antrag auf Wahlen durch eine Gruppe von mind. 10% der Arbeitnehmer schriftlich vorgelegt werden (Art. 8 Abs. 1 des Gesetzes). Nach Meinung von J. Wratny stellt es eine schwierige überwindbare psychologische Barriere dar - es stimmt nicht mit der Intention des europäischen Gesetzgebers überein (Recht der aller Arbeitnehmer auf Information und Konsultation³⁸).

Die Analyse des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik zeigt auch, dass die Betriebsräte im Prinzip nur bei Betrieben entstehen, bei welchen repräsentative Gewerkschaftsorganisationen funktionieren. Laut Angaben zum 1. März 2007 gab es die Betriebsräte bei nur 3,3% (354 Fälle) der 11 tausend Betriebe, bei welchen Gewerkschaftsorganisationen funktionieren und welche die gesetzlichen Kriterien erfüllen.

Zwei spezifische Elemente des Systems sollen beachtet werden. Erstens: das Gesetz schreibt unter Art. 24 vor, dass die Bestimmungen des Gesetzes nicht für Arbeitgeber anwendbar sind, bei welchen vor dem Inkrafttreten des Gesetzes eine Vereinbarung über Informationserteilung und Konsultation mit Arbeitnehmern abgeschlossen wurde, wobei diese Vereinbarung mindestens gleiche Bedingungen der Informationserteilung und Konsultation gewährleisten soll, wie das Gesetz. Gemäß den Angaben des Ministeriums für Arbeit waren 4040 solche Vereinbarungen abgeschlossen. Die lawinenartige Zunahme in den letzten Tagen vor dem Inkrafttreten des Gesetzes erweckt Verdacht, dass diese Maßnahmen das Gesetz umgehen sollten. Hier soll darauf hingewiesen werden, dass im ganzen polnischen Hüttensektor das Recht auf Information und Konsultation auf Vereinbarungen basiert, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden.

³⁸ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 S. 28.

Zweitens: die Möglichkeiten der Verwendung von externen Gutachten sind begrenzt. Gem. Art. 5 des Gesetzes legen der Betriebsrat und der Arbeitgeber folgende Regeln fest:

- Regeln und Verfahren für die Erteilung von Informationen und Durchführung von Konsultationen,
- Verfahren für Klärung von Streitfällen,
- Regeln für Kosten der Wahl und Aktivität des Betriebsrates einschließlich der Kosten der erforderlichen Gutachten. Gem. Abs. 4 Art. 5 sind die Bestimmungen des Gesetzes anwendbar, soweit keine anderen Vereinbarungen vorliegen.

Da wir mit einer äußerst kleinen Anzahl der gemäß Art. 5 des Gesetzes abgeschlossenen Vereinbarungen zu tun haben und die Bestimmungen des Gesetzes sehr allgemein sind, werden die theoretischen Berechtigungen des Rates, z.B. das Recht auf Gutachten, zu reiner Illusion. Somit gibt es keine wirklichen Fähigkeiten der Betriebsräte zur Stellungnahme zum Ablauf und Umfang der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Restrukturierungsmaßnahmen.

Betriebsrat – Recht auf Information

Die Definition der Informationserteilung befindet sich unter Art. 2 des Gesetzes über Informationserteilung und Konsultation mit Arbeitnehmern. Gemäß dieser Definition handelt es sich bei der Information um Angabe der Daten über den Arbeitgeber, welche die Prüfung des jeweiligen Falls ermöglichen. Der Arbeitgeber öffnet sich durch die Erteilung der Information einer gesellschaftlichen Kontrolle. Die Situation der Arbeitnehmer bei Betrieben, die zur Erteilung der Informationen der Belegschaft nicht verpflichtet sind, unterscheidet sich deutlich von der Situation der Arbeitnehmer, die das Recht auf solche Informationen haben³⁹. Es wird darauf hingewiesen, dass sogar bei der formell passiven Rolle der Arbeitnehmer informelle Aktionen möglich sind, welche sich auf den Ablauf korrigierend auswirken können⁴⁰.

Gem. Art. 13 des Gesetzes über Information und Konsultation soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Informationen über folgende Themen erteilen:

³⁹ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, S. 54.

⁴⁰ J. Wrątny (w) J. Wrątny, M. Bednarski, Wpływ partycypacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno – ekonomiczne, Warszawa 2005, S. 47.

1. Geschäftstätigkeit und wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers und die geplanten Änderungen
2. Zustand, Struktur und geplante Änderungen der Beschäftigung zum Erhalt des Beschäftigungsniveaus;
3. Maßnahmen, die wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder den Beschäftigungsgrundlagen verursachen können.

Wenn man das effektive Recht auf Information gemäß dem oben genannten Gesetz und dessen Einfluss auf die Industrieverhältnisse in Polen analysiert, muss auf die geringe Anzahl der funktionierenden Betriebsräte und die geringe Anzahl der Vereinbarungen über die Details der Informationserteilung hingewiesen werden (z.B. mit einem ausführlichen Katalog der Dokumente, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt). Somit sind die Betriebsräte mehr Gegenstand der Diskussionen zwischen Vertretern der Rechtsdoktrinen als Instrument der effektiven Beeinflussung der Situation polnischer Arbeitnehmer.

Betriebsrat – Recht auf Konsultation

Der Begriff der Konsultation ist unter Art. 2 des Gesetzes definiert: Durchführung von Konsultationen bedeutet Informationsaustausch zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.

Gem. Art. 13 konzentrieren sich die Konsultationen auf folgende Bereiche:

- Zustand, Struktur und geplante Änderungen der Beschäftigung zum Erhalt des Beschäftigungsniveaus;
- Maßnahmen, die wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder den Beschäftigungsgrundlagen verursachen können.

Gem. Art. 14 Abs. 2 sollen die Konsultationen:

1. In so einem Termin und so einer Form durchgeführt werden, dass der Arbeitgeber Maßnahmen im Bereich der Konsultationsthematik ergreifen kann,
2. Entsprechend der Gegenstand der Diskussion auf der entsprechenden Geschäftsführungsstufe erfolgen;
3. Auf der Grundlage der Information des Arbeitgebers und der Stellungnahme des Betriebsrates sowie der abweichenden Stellungnahme eines Betriebsratmitglieds erfolgen;

4. So erfolgen, dass der Betriebsrat eine Besprechung mit dem Arbeitgeber zur Einholung seiner Stellungnahme mit Begründung anhalten kann
5. Mit dem Ziel durchgeführt werden, Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu erreichen.

Unter Art. 14 Abs. 2 Punkt 5 wird die Formulierung „Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu erreichen“, sie scheint weniger resolut zu sein, als bei Konsultationen mit Gewerkschaftsorganisation im Bereich des Unternehmenstransfers (Art. 26(1) des Gewerkschaftsgesetzes) oder bei Massenentlassungen. In der juristischen Bibliografie tauchten jedoch schnell Meinungen auf, dass der Betriebsrat Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen kann und wenn diese sich auf die Pflichten der Parteien der Arbeitsverhältnisses beziehen, so werden sie zur Rechtsquelle im Sinne von Art. 9 des Arbeitsgesetzbuches. Die Autoren, welche diese Meinung vertraten, waren sich natürlich dessen bewusst, dass daraus der Problem des Konflikts zwischen Tarifverträgen resultieren kann⁴¹.

Schlussfolgerungen

Den oben genannten Ausführungen kann entnommen werden, dass die Berechtigungen im Bereich der Einholung von Informationen und Durchführung von Konsultationen durch Vertretungen der Arbeitnehmer nicht eindeutig sind – sowohl im Hinblick auf die Prozeduren, als auch den sachliche Umfang - obwohl formelle rechtliche Regelungen vorliegen. Die Eigenart der Verhältnisse in der polnischen Industrie mit dem dominierenden Modell der betrieblichen Gewerkschaften stellt zugleich eine Gefahr dar, dass die Kompetenzbereiche zweier Formen der Arbeitnehmervertretung sich überlappen. Aus dem anachronistisch verwendeten Begriff des Tätigkeitsbereichs der Gewerkschaftsorganisation resultiert die sehr begrenzte Interpretation der Rechte auf Informationseinholung. Somit können die Gewerkschaften in die Prozesse der Unternehmensrestrukturierung nicht mit einbezogen werden. Andererseits wird die unter dem Druck der Europäischen Union etablierte Institution der Betriebsräte als kein wichtiges Instrument der Zusammenarbeit betrachtet. Durch die Gewerkschaften wird sie als ein schwaches Instrument angesehen, das keine richtige Verwertung der eingeholten Informationen und Durchführung von Konsultationen bezüglich des Fortbestands des Unternehmens ermöglicht. Erwähnenswert ist hie die Meinung, dass das

⁴¹ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, S. 101.

aktuell geltende Gesetz ein Ergebnis der Erfüllung der Verpflichtungen gegenüber der Europäischen Union und nicht der allgemeinen Erwartungen oder Werte ist⁴². Die Einführung der Institution der Betriebsräte hat die Lücke im Bereich der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bei Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung nicht gefüllt, da die Betriebsräte langfristig keinen Ersatz für die Gewerkschaften darstellen, vor allem hinsichtlich der Entscheidungen des Arbeitgebers⁴³. Bemerkenswert ist auch, dass diese Berechtigungen im Bereich der Information und Konsultation bei den meisten polnischen Unternehmen – mit weniger als 50 Mitarbeitern – immer noch nicht gewährleistet sind

Von diesem Standpunkt aus sind die in Polen bestehenden Rahmen für die Durchführung der sozial verantwortlichen Restrukturierung der Unternehmen äußerst unzureichend. Der Zugriff der Gewerkschaften auf permanente Information über die Unternehmensentwicklung ist begrenzt und die Betriebsräte – soweit vorhanden – sind wegen der allgemeinen Natur der gesetzlich geregelten Verfahren nicht im Stande einen perspektivischen Dialog vom Arbeitgeber zu erzwingen.

Aber diese Problematik hat einen breiteren Kontext. Nach Meinung der Europäischen Kommission sind die Restrukturierungsprozesse zum Fortbestand und Weiterentwicklung der Unternehmen unerlässlich. Man muss jedoch Maßnahmen ergreifen, damit der Einfluss der Restrukturierung auf die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen möglichst kurzfristig und begrenzt ist⁴⁴. Die entsprechenden Hinweise zur Handhabung der Folgen der Änderungen unter Verwendung der Prozeduren der Informationserteilung und Konsultation wurden durch europäische Sozialpartner formuliert⁴⁵.

Die Forschungen beweisen, dass die polnischen Partner des sozialen Dialogs ihre Einstellung zu den Restrukturierungsprozessen und zur wirtschaftlichen Änderung veränderten. A. Kwiatkiewicz weist darauf hin, dass noch in 2005 diese Erscheinungen als einmalig vorkommende in der Regeln mit dem Privatisierungsprozess verbundene Ereignisse betrachtet wurden.. Jedoch lässt sich seit Mitte des Jahres 2009 beobachten, dass es zur Kenntnis

⁴² J. Wratny, *Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania*, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 S. 28.

⁴³ J. Wratny, *Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania*, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 S. 29.

⁴⁴ *Orientations for reference on managing change and its social consequences*, 2003, http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue.

⁴⁵ *Komunikat Komisji - Restrukturyzacje i zatrudnienie Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej /COM/2005/0120 końcowy/*.

genommen haben, dass die Wirtschaft zum Spielplatz der permanenten Wirtschaftswandlung wurde⁴⁶. Demzufolge müsste man erwarten, dass die Inanspruchnahme des Rechts auf Information und Konsultation anders betrachtet wird sodass es vor allem als Element der Entwicklung des Unternehmens verstanden wird.

3.3 Information und Konsultation bei polnischen Stahlunternehmen in der Wirtschaftskrisenzeit – Analyse der Fragebogenergebnisse

12 Unternehmen des Stahlsektors haben Fragebogen eingesendet. Man sollte betonen, dass die Fragebogen in vielen Fällen unkomplett ausgefüllt wurden.

Beschreibung der Befragten

Die Fragebogen kamen aus Unternehmen der internationalen Gruppen Arcelor Mittal, ISD, CMC, Severstallat und BGH, welche insgesamt über 80% der Kapazitäten des einheimischen Stahlindustrie vertreten, Hüttenwerken, die im Besitz des polnischen privaten (Batory, Łaziska) und staatseigenen (Kościuszko, Łabędy) Kapitals sind. Huta Pokój ist eine Beispiel eines Unternehmens, das durch ausländische Körperschaften und den Staat gemeinsam kontrolliert wird.

Nachfolgend ist die Beschäftigung und Anteil/Prozentsatz der Gewerkschaftsmitglieder dargestellt.

| Nr. | Name | Anzahl der Beschäftigten | Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder | Prozentanteil der Gewerkschaftsmitglieder (%) |
|-----|-------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|---|
| 1 | Arcelor Mittal Poland | 10250 | 6000 | 58,5 |
| 2 | Arcelor Mital Poland Świętochłowice | 350 | 280 | 80 |
| 3 | Arcelor Mittal o/Warszawa | 570 | 350 | 61,4 |

⁴⁶ A. Kwiatkiewicz, Restrukturyzacja i zmiana ekonomiczna- role partnerów społecznych, Dialog. Pismo dialogu społecznego 1/2010 S. 12 und ff.

| | | | | |
|----|----------------------|------|------|------|
| 4 | ISD Huta Częstochowa | 4051 | 2050 | 50,6 |
| 5 | CMC Zawiercie | 1800 | 900 | 50 |
| 6 | Huta Pokój SA | 1200 | 400 | 30 |
| 7 | Huta Batory | 670 | - | - |
| 8 | Huta Łabędy | 475 | - | - |
| 9 | Severstallat Silesia | 220 | 100 | 45,5 |
| 10 | Huta Kościuszko | 130 | 110 | 84,6 |
| 11 | BGH Polska | 120 | 60 | 50 |
| 12 | Huta Łaziska SA | 66 | | -- |

Die Anzahl der auf der Unternehmensebene funktionierenden Gewerkschaften ist unterschiedlich. Bei einem Betrieb funktioniert 1 Gewerkschaft (BGH Polska), bei 5 Betrieben sind es 2 (Pokój S.A., CMC Zawiercie S.A., ArcelorMittal Warszawa, Severstallat Silesia, Huta Kościuszko S.A.). Bei 2 Betrieben funktionieren 3 Gewerkschaftsorganisationen (ArcelorMittal Poland S.A. in Świętochłowice, Łaziska S.A.), bei 2 Betrieben funktionieren 4 Gewerkschaftsorganisationen (Huta Batory, Łabędy S.A.). Bei ISD Huta Częstochowa funktionieren 6 Gewerkschaftsorganisationen. Und bei der ganzen Gruppe ArcelorMittal Poland S.A. funktionieren 28 Gewerkschaftsorganisationen.

Unternehmen und Krise – Beurteilung der Gewerkschaften

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass die Unternehmen in 2010 die Folgen der Wirtschaftskrise noch spürten. Ausnahmen sind Łabędy S.A., Severstallat Silesia und Łaziska S.A. Dies ist sicherlich auf die schmale Spezialisierung dieser 3 Betriebe zurückzuführen. Huta Łabędy produziert vor allem Erzeugnisse für die Bergbau- und Bauindustrie also Sektoren, in die Krise in Polen in einem bedeutenden Umfang nicht empfanden. Severstallat spezialisiert sich für Herstellung von Rohren und geschlossenen Profilstücken. Huta Łaziska ist der einzige polnische Hersteller von Eisenlegierungen. Die sonstigen Unternehmen der Hüttenindustrie mussten aufgrund der unzureichenden Nachfrage nach ihren Produkten vorbeugende Maßnahmen ergreifen. Die Krisensituation war u.a. durch folgende Symptome sichtbar:

- nicht volle Auslastung der Produktionskapazitäten der Hüttenwerke;
- Weiterer Personalabbau;
- nicht zufrieden stellende Lohnverhandlungen;
- Mangel an Geld für Investitionen und Renovierung,
- Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzsituation (ArcelorMittal Warszawa);
- Verwendung von bürgerrechtlichen Verträgen mit neuen Mitarbeitern (ArcelorMittal Poland S.A.).

Unternehmen, die als integrierte Niederlassungen der globalen Stahlkonzerne funktionieren, bauten ihr Personal ab, wobei die Reduzierung vermutlich auf systemische Anpassungsstrategien im grenzüberschreitenden Ausmaß zurückzuführen ist.

Umfang der Massentlassungen:

- CMC Zawiercie ca. 300,
- ArcelorMittal Poland S.A.- 4000,
- ArcelorMittal Poland S.A. Standort Świątosławice – ca. ¼ der ganzen Arbeitskraft,
- ISD Huta Częstochowa – 300 Mitarbeiter.

In keinem dieser Fälle weisen die Befragten auf „Outplacement“ (z.B. Schulungs- und Umqualifizierungsprogramme für entlassene Mitarbeiter, Arbeitsvermittlung) hin, das mit den Gewerkschaften vereinbart wäre.

Keine Massentlassungen nach 2008 gab es dagegen bei den folgenden Hüttenwerken: BGH Polska, ArcelorMittal Warszawa (obwohl sie einem globalen Konzern gehört, ist diese Niederlassung vermutlich relativ selbständig), Huta Kościuszko S.A., Huta Batory, Severstallat Silesia, Huta Łabędy S.A., Łaziska S.A, Huta Pokój S.A.

Alle Befragten bestätigen, dass die Antikrisenmaßnahmen auf dem Arbeitgeberebene ergriffen wurden. Derartige Maßnahmen auf dem Branchen- oder Zentralniveau wurden nicht festgestellt (Ausnahme: Antwort von Huta Kościuszko, dieses staatseigene Unternehmen befasst sich zurzeit vor allem mit Dienstleistungsaktivität - Belieferung anderer Hersteller mit Medien). 8 Befragte informieren, dass die krisenbedingten Maßnahmen sich aus

Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften ergeben. Nach Meinung von 3 Befragten fanden solche Verhandlungen nicht statt.

General betrachtet fand die Milderung der Krisenfolgen durch Änderungen an der Struktur des finanziellen Transfers an Mitarbeiter indem sie an die Möglichkeiten der Unternehmen angepasst wurden. Es werden hier folgende Maßnahmen genannt:

- Höhere Stillstands-Vergütung wurde ausverhandelt - 88% der Basisvergütung (Beispiel: ISD Huta Częstochowa);
- Vereinbarung der Kürzung der Arbeitszeitnormen für 10% der Belegschaft und Lohnkürzung um 5% für alle Mitglieder der Gesellschaft (Beispiel: CMC Zawiercie);
- Stillstandsvergütung 80% (ArcelorMittal Poland S.A.);

5 Befragte sind der Meinung, dass die Verhandlungen zu den Antikrisenmaßnahmen zufrieden stellend waren. 3 Befragte waren einer abweichenden Meinung.

Rolle der Prozeduren der Information und Konsultation bei Vorbeugung negativer Wirtschafterscheinungen

Informationserteilung und Durchführung von Konsultationen mit Arbeitnehmern erfolgen immer über Gewerkschaften, da sie die gesetzlichen Funktionen der Betriebsräte aufgrund der abgeschlossenen Vereinbarungen wahrnehmen.

Die Frage, ob die Informationen über die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers präzise und ausführlich genug sind, wurden von 5 Befragten bejaht und von 4 Befragten verneint.

Die Frage, ob die Konsultationen mit Arbeitnehmervertretern mit dem entsprechenden zeitlichen Vorsprung erfolgten, wurde bei 7 Befragten mit Ja und bei 3 Befragten mit Nein beantwortet.

Fast alle Befragten waren der Meinung, dass die Krise die schwachen Punkte des Tarifverhandlungssystems und des Rechts auf Information und Konsultation gezeigt hat. Abweichend wurde die Situation nur in einem BGH-Fragebogen.

Als Hindernisse wurden genannt:

- Problem mit entsprechend frühzeitiger Erteilung der Information,
- Mangel an ausführlicher Information,
- Mangel an effektivem Recht auf Gutachten und Unterstützung seitens Fachleute.

Beurteilung der Qualität des sozialen Dialogs im Unternehmen

Der soziale Dialog auf der Ebene eines Unternehmens wird generell als ein Faktor beurteilt, der die Arbeitsverhältnisse positiv beeinflusst. Aber die Meinungen zur praktischen Anwendbarkeit dieses Dialogs bei konkreten Unternehmen sind unterschiedlich. Es gab folgende Meinungen:

1. Dialog im Betrieb ist vorhanden, aber der Arbeitgeber macht trotzdem was er will - 5 Befragte
2. Dialog endet mit der Übernahme neuer Verpflichtungen durch den Arbeitgeber – 2 Befragte
3. Dialog im Betrieb kann zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs beitragen – 4 Befragte
4. Es lohnt sich den Dialog zu führen, da die Treffen die Arbeitsstimmung, unabhängig von den Dialogergebnissen, verbessern - 7 Befragte
5. Dialog im Betrieb ermöglicht Konflikte zu beseitigen – 9 Befragte
6. Dialog bedeutet Verpflichtungen für alle Dialogparteien - 8 Befragte

Nur 2 Befragte sehen einen Zusammenhang zwischen der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und m sozialen Dialog. Folglich wird der Dialog auf der Unternehmensebene eher mit Reaktion auf vorhandene Probleme und Konflikte und weniger mit Vorbeugung assoziiert.

Rolle des sozialen Dialogs auf der nationalen Ebene

Unter den zukunftsweisenden Schlussfolgerungen über den landesweiten sozialen Dialog weisen die Befragten nach den Erfahrungen der Wirtschaftskrisen hin, dass die Aktivitäten der Behörden zur Implementierung der Postulate der sozialen Partner (sog. Antikrisen-Gesetz) zu spät ergriffen wurden. Ihrer Meinung nach soll die Regierung auf die Vorschläge der sozialen Parteien flexibel reagieren Nach Meinung eines Befragten hat die Krise gezeigt, der der soziale Dialog in Polen komplett wirkungslos ist und seine Ergebnisse durch die polnische Regierung unterschätzt werden

Schlussfolgerungen

Aus den Antworten ergibt sich ein Bild des Sektors, in welchem der soziale Dialog auf der Ebene der Unternehmen stattfinden und Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen

Lage der Hüttenwerke in der Krisenzeit ergriffen werden. Es handelt sich insbesondere um Arbeitszeitanpassung und kontrollierte Lohnkürzungen. Es lässt sich jedoch ein Widerspruch feststellen. Der soziale Dialog ist vor allem von verbaler und formeller Natur und die Rolle der Gewerkschaften in den Antikrisen-Maßnahmen entspricht nicht ihren potentiellen Möglichkeiten. Dies lässt sich auf die vorher genannten Barrieren zurückführen. Die Gewerkschaften haben einen Teilzugang zur Wirtschaftsinformation, welche jedoch nicht präzise und vollständig genug ist. In diesem Kontext möchten wir auf die Informationsverheimlichung hinweisen (z.B. da die Gesellschaft an der New-Yorker-Börse notiert wird).

Die Fragebogen bestätigen die allgemeine Unzufriedenheit mit der Qualität der erteilten Informationen. Das Defizit an Information über den aktuellen Zustand des Unternehmens ist vermutlich eine der Hauptursachen der Nichtbeteiligung der Gewerkschaften an der Diskussion über die Lösungen zum Schutz der Arbeitnehmer in Krisensituationen.

Da die geltenden Vorschriften den Arbeitnehmervertretern den Zugriff auf ein breites Spektrum der Informationen über das Unternehmen gewährleisten, sollte man feststellen, warum sie nicht verwendet werden. Zweckmäßig wäre eine Übersicht der Unterlagen und Informationen auf der Ebene der Branchenstruktur der Gewerkschaften zu erstellen, welche durch die Arbeitgeber den Gewerkschaften auf der Ebene des Unternehmens erteilt werden sollen. Man müsste auch Musterprozeduren für Erhalt des Zugriffs auf Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erstellen. Insbesondere sollen Rahmen festgelegt werden, in welchen die Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Betriebsgewerkschaftsorganisationen) die Gutachten der Außenspezialisten verwenden können. Die Branchenstrukturen der Gewerkschaften sollen auch die bestehenden Kommunikationskanäle zu Sektororganisationen der Arbeitgeber benutzen können.

4. Prozeduren für Information und Konsultation als Instrument des sozialen Dialogs in Stahlhüttenbetrieben in Deutschland

4.1 Die deutsche Stahlindustrie – Struktur, Trends, Hersteller

Deutschland ist mit fast 20% der gesamten EU-Produktion der größte Rohstahlhersteller in der Europäischen Union. Global ist Deutschland der 7. größte Hersteller (nach China, Japan, Indien, Russland, USA und Südkorea). Deutschland nimmt auch den 7. Platz unter den Herstellern warmgewalzter Erzeugnisse ein. Ca. 100 deutsche Eisenhüttenwerke und hüttenbegleitende Betriebe beschäftigen 90.000 Mitarbeiter und generieren Umsatz von 51,5 Mrd. EUR (2008). Dieser Sektor zeichnet sich durch einen hohen Grad der territorialen Konzentration aus – Rohstahl wird zu über 50% in Nordrhein-Westfalen und Saarland hergestellt. Auch der Grad der Eigentümerkonzentration ist hoch – 3 führende Konzerne produzieren mehr als 65% von Stahl.

In den letzten 40 Jahren wurden tief greifende technologische Änderungen vorgenommen. Während in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts die Siemens-Martin-Technologie verwendet wurde, wird jetzt Rohstahl nur in Konverter-Sauerstoff-Öfen und elektrischen Lichtbogenöfen hergestellt (in den Hüttenwerken der ostdeutschen Bundesländern wurde das Siemens-Martin-Verfahren noch bis 1994 verwendet). Die Stahlproduktion erfolgt zurzeit (2009) zu 97% mit Stranggusslinien. Die Struktur der Produktion entspricht der Produktionsstruktur anderer industrialisierter Länder. 60% machen Flacherzeugnisse und 40% Langerzeugnisse aus.

Die deutsche Rohstahlproduktion betrug 45,8 Mio. t (2008), davon 32% in der Lichtbogentechnologie. In 2009 ging die Produktion infolge der Wirtschaftskrise auf 32,6 Mio. t zurück, aber bereits in 2010 (nach 10 Monaten) erreichte sie 36,9 Mio. t. Durch Restrukturierungsmaßnahmen ging die Rohstahlproduktion im Zeitraum 1970 – 2008 um 27% zurück. Die Beschäftigung schrumpfte um 75% (1970 – 374.000). Die Produktivität des Sektors stieg um 195%. Um sich eine gute Wettbewerbsfähigkeit auf dem Binnenmarkt zu gewährleisten, konzentriert sich diese Industrie auf Herstellung von Qualitätsstahl.

Den Restrukturierungsmaßnahmen folgte auch eine Verbesserung im Bereich der Einwirkung der deutschen Hüttenindustrie auf die Außenumgebung. Im Zeitraum 1960-2006 wurde die Staubemission um 95% und CO₂ um 40% reduziert. Die Einführung der neuen Technologien ergab eine Reduzierung des Stromverbrauchs um mehr als 40%. Der Frischwasserverbrauch

wurde im Zeitraum 1985-2006 durch Einführung der Recyclingsysteme und geschlossenen Kreisläufe um 70% reduziert. Stahlschrott wird zu fast 100% wiederverwertet.

Die deutsche Hüttenindustrie basiert auf Wiederverwertung von Stahl (15,2 Mio t in 2009) und Import von Rohstoffen. Noch im Jahr 1970 waren die Eisenerzlieferungen ziemlich diversifiziert. 24,2% aus Schweden, 17,1% aus Liberia, 13,3% aus Brasilien und 10,3% aus Frankreich. Zurzeit (2008 – 41.9 Mio. t) kommen die Lieferungen zu mehr als 53% aus Brasilien und 17% aus Kanada. Hauptlieferanten von Kokskohle sind Australien (36,1%) und die USA (25,2%). Polen und Frankreich (Carling – durch deutsches Kapital kontrolliertes Unternehmen) decken den deutschen Koksimport zu 56% ab.

ThyssenKrupp (14,2 Mio. t in 2008, 2009 – Rückgang auf 11 Mio. t) ist der größte Stahlhersteller Deutschlands. Danach folgen Salzgitter, ArcelorMittal und HKM (Hüttenwerke Krupp Mannesmann) – ein Unternehmen unter der gemeinsamen Kontrolle von ThyssenKrupp und Salzgitter. Weitere Positionen. Dillinger und Saarstahl. All diese Unternehmen setzen bei der Produktion vor allem den Konverter-Sauerstoff-Prozess ein. Kleinere Unternehmen mit Kapazitäten von 2 – 1 Mio. t Badische Stahlwerke, RIVA, Georgsmarienhütte, Lech Stahlwerke, Stahlwerk Thüringen, FERALPI, Deutsche Edelstahlwerke basieren auf Lichtbogentechnologie. BGH Edelstahl mit 0,3 Mio. t spezialisiert sich mit Herstellung von legierten Stählen.

Charakterisierung der Haupthersteller

ThyssenKrupp

Global integrierte Gruppe mit Geschäftsbereich Produktion und Dienstleistungen in der Metallindustrie, gegründet in 1999 durch Zusammenschluss von Thyssen und Krupp. Der Geschäftsbereich Stahlproduktion konzentriert sich auf unlegiertem und nichtrostendem Stahl.

ThyssenKrupp Steel Europe ist der drittgrößte Hersteller von Flacherzeugnissen in Europa. Dieses Unternehmen ist auch der führende Hersteller der Stahlerzeugnisse in der Technologie *tailored blank* und der verzinkten Blechen.

Rohstahlproduktion 2007/2008: ca. 14.2 Mio. t

Beschäftigung: ca. 36,000

ArcelorMittal

Zweitgrößter Hersteller von Stahl in Deutschland. Die Standorte in Bremen und Eisenhüttenstadt befassen sich mit der Herstellung von Flacherzeugnissen. Die Werke in

Duisburg und Hamburg spezialisieren sich auf Langerzeugnisse. Zusätzlich verfügt diese Gruppe über ein eigenes Vertriebsnetz. Die Erzeugnisse werden überwiegend auf dem deutschen Markt verkauft. Eisenhüttenstadt liefert aufgrund der günstigen Lage in der Nähe der Grenze zu Polen mehr als die Hälfte der Produkte nach Zentral- und Osteuropa. Die Automobilindustrie ist der größte Kunde dieser Gruppe.

Rohstahlproduktion 2007/2008: ca. 8.2 Mio. t

Beschäftigung: ca. 7,800

HKM

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) hat ihren Sitz in Duisburg. Die Geschichte der Hütte reicht bis zum Jahr 1909 zurück. Seit 2005 hat die HKM folgende Gesellschafter: Thyssen Krupp Steel Europe AG (50%), Salzgitter Mannesmann GmbH (30%) und Vallourec & Mannesmann Tubes S.A. (20 %). HKM produziert ca. 1000 verschiedene Produktarten einschließlich Platten und Rundstäbe. Diese Produkte werden ausschließlich den Gesellschaftern zur Weiterverarbeitung geliefert.

Rohstahlproduktion (2008): 5.2 Mio. t

Beschäftigung (2008): ca. 3.000

Salzgitter AG

Die Aktiengesellschaft Salzgitter aus Salzgitter ist eine aus mehrmals 100 separaten Unternehmen bestehende Gruppe, vor allem der Stahlbranche.

Sie spezialisiert sich auf Herstellung von Stahlrohren und Flacherzeugnissen. Sie ist auch der führende Hersteller der Verpackungen für die Lebensmittelindustrie in der Welt. Nach der Übernahme des Unternehmens durch die Landesregierung Niedersachsens (1998) wurden die meisten Aktien auf der Börse verkauft. Deshalb ist das Aktionariat zersplittert.

Rohstahlproduktion (2008): 7 Mio. t

Beschäftigung: 24,000

Dillinger Hütte Group

Das Hüttenwerk Dillinger wurde in 1685 gegründet und wurde zur ersten deutschen Aktiengesellschaft (1809).

Dieses Hüttenwerk verfügt über das weltgrößte Walzwerk für Qualitätsflacherzeugnisse. Die Eigentumsstruktur ist ziemlich kompliziert. Holding DHS mit 95,28 % der Anteile wird

kontrolliert durch Saarstahl AG (33,75 %) und ArcelorMittal (30,08 %). Zu den wichtigen Aktionären gehört auch eine Stiftung, die mit Unternehmen aus Saarland verbunden ist.

Rohstahlproduktion (2008): 2,6 Mio. t

Beschäftigung: ca. 8,000

Badische Stahlwerke GmbH

Unternehmen mit Sitz in Kehl (Baden-Württemberg), spezialisiert auf Herstellung von Bewehrungsstahl aus Schrott für die Bauindustrie. Dieses Unternehmen wurde 1955 gegründet. Die Jahresproduktionsmenge von Stahl beläuft sich auf ca. 2 Mio. t, was ca. 5 % der Gesamtproduktion Deutschland ausmacht. Das Unternehmen beschäftigt ca. 800 Mitarbeiter. Dies bedeutet, dass sich das Hüttenwerk durch eine der höchsten Produktivitäten pro 1 Mitarbeiter in der Welt auszeichnet.

BGH Edelstahl

Die BGH-Gruppe spezialisiert sich auf Herstellung von Edelstahl und Speziallegierungen. Die Geschichte dieses Unternehmens reicht bis zum 15. Jahrhundert zurück, als Siderit für die Hüttenfertigung in Siegen zu ersten Mal verwendet wurde. Zurzeit verfügt die BGH-Gruppe über 8 Standorte in Deutschland und 1 Niederlassung in Polen.

Rohstahlproduktion (2008): 0,3 Mio. t

Beschäftigung: 1,900

Deutsche Hüttenindustrie und die Wirtschaftskrise

Die Weltwirtschaftskrise der ersten Monate des Jahres 2009 trug zu einem sehr drastischen Rückgang der Produktion in der deutschen Stahlindustrie bei. Im ersten Quartal wurde ein Auftragsrückgang von 59% im Vergleich zu zum ersten Quartal 2008 verzeichnet. Die Rohstahlproduktion für den Zeitraum Januar bis Mai 2009 sank um 44% im Vergleich mit dem vorigen Jahr. Die Kapazitäten waren zu ca. 55 % ausgelastet, 6 von 15 Öfen in Duisburg waren stillgesetzt. Rund die Hälfte der Mitarbeiter arbeitete nur halbtags oder war im Urlaub. Ein beträchtlicher Rückgang betraf sowohl Export als auch Import. Der Prozess wurde allerdings 2010 umgekehrt. Die Rohstahlproduktion erreichte 43,8 Mio. t. Eine Herausforderung für die durch die Krise betroffene deutsche Stahlindustrie, der sie in den nächsten Jahren gerecht werden muss, ist die Änderung der Kohlendioxid-Emissionsregeln.. Schätzungsweise können ab 2013 die Kosten der Beschaffung der Emissionsrechte in dieser Branche sogar 1 Mrd. Euro pro Jahr betragen.

4.2 Rechtliche Situation und praktische Prozeduren für Information und Konsultation in Deutschland

Deutschland hat ca. 82 Mio. Einwohner. Pro rund 35 Mio. Arbeitnehmer (2007) gehörten ca. 20% der Gewerkschaften an. Die größte Gewerkschaftsorganisation ist die Konföderation Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) mit ca. 6,3 Mio. Mitgliedern. Die größten Branchengewerkschaften der DGB sind IG Metall (2,3 Mio. Mitglieder) und Ver.di – Verband der Zivildienstmitarbeiter (2,1 Mio. Mitglieder). Die größte Arbeitgeberorganisation ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA), bei welcher 64 Branchenorganisationen affiliert sind. Schätzungsweise vertritt die BDA ca. 80% der privaten Unternehmer Deutschlands. Der Arbeitgeberverband Stahl e. V. gehört jedoch wegen der spezifischen Mitbestimmungsregeln dieser Branche nicht dazu.

Charakter der industriellen Verhältnisse

Am Anfang muss man darauf hinweisen, dass die industriellen Verhältnisse in Deutschland aus historischen Gründen auf zwei Stützen basieren: System autonomer Tarifverhandlungen auf der Branchenebene und die Mitbestimmung-Regel auf der Ebene des Unternehmens. Dialog ist ein bilateraler Prozess und die Dialogergebnisse (einschließlich der Tarifvertragsbestimmungen) betreffen nur die Mitglieder der betroffenen Organisationen. Die Versuche dreiseitige Vereinbarungen zu treffen (typisch z.B. für Irland) misslingen. Misslungene Versuche unternahm die Regierung von Helmut Kohl (1996) und von Gerharda Schroeder (1998- 2003). Die Koalition der Sozialdemokraten und Grünen (2003- 2005) implementierte das Programm Agenda 2010 selbständig, da es durch die Gewerkschaften nicht akzeptiert wurde.

Nichts ist aber unveränderlich. Nach Meinung mancher Forscher wird der gegenwärtige Dialog in Deutschland geprägt durch die Folgen der Erweiterung der Europäischen Union um die Länder, in welcher die Arbeitskraft billiger und die Arbeiter- und Sozialschutzstandards niedriger und die Mechanismen des sozialen Dialogs schwach sind⁴⁷.

Es erfolgt eine Schwächung der Bedeutung der Branchenverhandlungen durch zahlreiche sog. konzessionierte Verhandlungen auf der Ebene des jeweiligen Unternehmens. Auch die

⁴⁷ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, S. 15.

Regierung verletzt immer häufiger die Autonomie der sozialen Partner indem sie die Tarifverträge generalisiert. Beispielsweise beschloss 2007 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dass der Tarifvertrag im Bereich des Mindestlohns für Elektriker (die im Außendienst, vor allem auf Baustellen arbeiten) auch auf 6 andere Branchen, die mit der Bauindustrie verbunden sind, übertragen werden soll⁴⁸.

Dialog auf der Ebene des Unternehmens

Zweifellos verkörpert die Mitbestimmung die deutsche Konzeption des sozialen Dialogs. Die Teilnahme der Arbeitnehmer an der Führung steht für das sozial-wirtschaftliche Fundament des Staates und der für diesen Staat typischen Marktwirtschaft⁴⁹. M. Gładoch weist auf folgende Ziele der Mitbestimmung-Konzeption hin: Gleichgewicht zwischen Kapital- und Arbeitseinwirkung, Erreichung der Demokratie in der Wirtschaft, sozialer Fortschritt und Kontrolle der Wirtschaftsführung. Die Mitbestimmung gilt als der wichtigste Weg zur Stabilität zwischen der Wirtschaftsordnung einerseits und der sozialen Ordnung andererseits⁵⁰. Das deutsche Verfassungsgericht bestätigte 1979, dass die Mitbestimmung eine soziale Legitimation für die Geschäftsführung des Unternehmens darstellt.

Auf der betrieblichen Stufe basiert das System auf dem Betriebssystemgesetz vom Jahr 1972 (dieser Regelungen greifen weitgehend auf die früheren Lösungen zurück). Das Gesetz ist für Arbeitgeber mit mehr als 5 Arbeitnehmern bestimmt. Die Mitarbeiter wählen den Betriebsrat für eine vierjährige Amtsperiode. Das wichtigste ist, dass der Betriebsrat zum Partner des Arbeitgebers wird, der mit dem Betriebsrat viele Angelegenheiten konsultieren oder auch die Zustimmung des Betriebsrates einholen muss. Die beiden Parteien sollen verantwortungsvoll zusammenarbeiten. Dies setzt eine konstruktive und nicht konfliktäre Haltung voraus.

Der Betriebsrat verfügt über die Berechtigungen in Sozial-, Personal- und Wirtschaftsbereichen zusammenzuarbeiten oder mitzubestimmen. Ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich und kann keine Einigung zwischen den Parteien erreicht werden, entscheidet die Einigungsstelle.

In Bezug auf Soziales hat der Betriebsrat das Recht auf Mitbestimmung in folgenden Bereichen: Arbeitsorganisation und Arbeitsordnung, Arbeitszeitpläne, Arbeitsführung in Überstunden, Arbeitsschutz, Sozialeinrichtungen (z.B. Kantine). Sehr wichtig sind die

⁴⁸ Germany, Industrial relations development in Europe 2007 S. 3.

⁴⁹ J. Wratny, Instytucja porozumienia zakładowego w prawie niemieckim, *Polityka społeczna*, 1999/ 5,6, S. 23

⁵⁰ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), *Dialog. Pismo dialogu społecznego*, Dezember 2006, S. 26.

Berechtigungen der Betriebsräte im Personalbereich. Der Betriebsrat hat das Mitbestimmungsrecht im Bereich der allgemeinen Personalpolitik. Die Betriebsräte sind für die Festlegung des sog. Sozialplans bei Restrukturierung oder Transfer des Unternehmens verantwortlich. Die Betriebsräte haben auch einen realen Einfluss auf die Schulungspolitik, Schulungsumfang und Personalauswahl für die Schulungen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet den Betriebsrat im Bereich der Kündigung des Arbeitsvertrags oder der Arbeits- oder Lohnbedingungen zu konsultieren⁵¹.

Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber im Wirtschaftsbereich. Auf diesem Gebiet umfassen die Kompetenzen des Betriebsrats vor allem Begutachtung und Beratung. Der Betriebsrat nimmt Stellung zu Restrukturierung, technologischen Änderungen, Unternehmenstransfer (komplett oder teilweise), wirtschaftlichen Entscheidungen, welche sich auf das Beschäftigungsniveau auswirken können.

Eine interessante Lösung ist der Wirtschaftsausschuss – der Kompetenzbereich umfasst hier Besprechung der Wirtschaftsproblematik mit dem Vorstand und Mitteilung der Besprechungsergebnisse dem Betriebsrat. Der Wirtschaftsausschuss wird durch den Betriebsrat einberufen und kann jederzeit abberufen werden. Wirtschaftsausschüsse funktionieren bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern.

Die nächste Plattform für die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber sind die Betriebsvereinbarungen, welche jedoch die tarifvertraglich geregelten Punkte, wie z.B. Löhne, nicht regeln können. Ausnahme: der Tarifvertrag sieht die sog. Öffnungsklausel vor⁵².

Position der Gewerkschaften

Für die deutschen Industrieverhältnisse ist die Position der Gewerkschaften charakteristisch. Sie funktionieren vor allem auf der Branchenebene. Zu den einzelnen Betrieben werden Vertreter abdelegiert, die sich u.a. mit Agitation beschäftigen. Die Gewerkschaften haben Monopol auf Abschließen der Tarifverträge und Durchführung von Streikaktionen.

⁵¹ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Grudzień 2006.

⁵² M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Dezember 2006.

Im Hinblick auf die Beziehungen zu den Betriebsräten, erteilen die Gewerkschaften den Betriebsräten fachliche Unterstützung, können ihren Vertretern zur Sitzung des Betriebsrates senden. Bei schwerwiegender Verletzung der Pflichten von einem Mitglied des Betriebsrats kann die Gewerkschaft vor Gericht verlangen.

Natürlich ist der Einfluss der Gewerkschaft auf den Betriebsrat dann am größten und natürlich, wenn die Mitglieder der Gewerkschaft zugleich Mitglieder des Betriebsrates sind.

Recht auf Mitbestimmung

Die Gewerkschaften haben auch einen wesentlichen Einfluss auf die Wahl der Arbeitnehmervertreter zu den Gesellschaftsorganen (Aufsichtsrat und Geschäftsführung/Vorstand). Diese Regelung ist im Gesetz über Mitbestimmung in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen in der Bergbau- Eisen- und Stahlindustrie (1951) vorgesehen⁵³. Diese Regelung gilt für Arbeitgeber mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Vertreter der Belegschaft werden durch den Betriebsrat und Vertreter der Gewerkschaften durch zentrale Gewerkschaftsorganisationen proportional zu Anzahl der Mitglieder gewählt.

Genannt sollte auch das Gesetz über Mitbestimmung bei Unternehmen mit mehr als 2000 Personen (1976). Die Vertreter der Arbeitnehmer haben die gleiche Stimmzahl im Aufsichtsrat wie die Vertreter der Investoren. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates verfügt über zwei Stimmen. Das Gesetz von 2004 über die Ein-Drittel-Priorität gilt für Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Die Vertreter der Arbeitnehmer wählen auch den Vorstandsmitglied – Direktor für Personal, der über die gleichen Berechtigungen wie die sonstigen Mitglieder der ausführenden Gewalt des Unternehmens verfügt.

Mitbestimmung in Praxis

Vom deutschen Standpunkt her sind Mitbestimmung und finanzielle Beteiligung Komponenten der sozialen Marktwirtschaft, auf welche u.a. unter Art. 3.3. des EU-Abkommens Bezug genommen wird⁵⁴.

⁵³ Gemäß dieser Regelung dürfen die Mitarbeiter die Hälfte des Aufsichtsrates wählen. In diesem Modell wählen die Belegschaft und die Gesellschafter in der Regel je 5 Personen. Ein Platz im Aufsichtsrat wird von einer Person von außen gewählt. So können auch dann Entscheidungen getroffen werden, wenn die Parteien keine Einigung erreichen.

⁵⁴ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010 S. 3.

In 2008 gab es bei ca. 30 Unternehmen Aufsichtsräte, die gemäß dem Mitbestimmungsgesetz für die Bergbau- und Hüttenbranche und bei rund 700 Aufsichtsräte, die gemäß den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetz gewählt wurden⁵⁵.

Interessant ist, dass die Betriebsräte nicht so populär sind, wie man es vermuten könnte. Sie funktionieren bei ca. 13% der Unternehmen, in Praxis hauptsächlich bei Großunternehmen. Die Betriebsräte werden aus Initiative einer Mitarbeitergruppe ins Leben gerufen, was nicht immer geschieht. Diese Statistik sieht besser aus, wenn die Gesamtanzahl der Mitarbeiter betrachtet wird. Schätzungsweise umfassen sie ca. 47% der Mitarbeiter in den westlichen und 38% der Mitarbeiter in den östlichen Bundesländern. Wichtig ist auch die wesentliche Teilnahme der Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeiten der Betriebsräte. Die Betriebsratmitglieder stammen zu ca. 73% aus Branchengewerkschaften, die im Rahmen des größten deutschen Gewerkschaftsbundes DGB⁵⁶.

4.3 Information und Konsultation bei den deutschen Unternehmen der Stahlbranche in der Wirtschaftskrisenzeit – Analyse der Fragebogenergebnisse

Die Fragebogen bestanden aus 16 Antworten. Die Fragebogen wurden nicht komplett ausgefüllt. Zum Beispiel bestätigen die Befragten, dass sie die Krise noch spüren, ohne jedoch zu erklären, wodurch sie sich zeigt.

Beschreibung der Befragten

Die Fragebogen stammen aus drei großen Unternehmen der deutschen Stahlindustrie (ThyssenKrupp, Salzgitter, ArcelorMittal), Unternehmen mit mittelgroßer Produktionskapazitäten (Benteler, Dillinger; Georgsmarienhütte) sowie kleineren Gruppen und selbständigen hochspezialisierten Unternehmen (BGH, Deutsche Edelstahlwerke, Rohrwerk Maxhütte, Sona). Somit kann man feststellen, dass die Ergebnisse der Fragebogen für die ganze Hüttenbranche Deutschlands repräsentativ sind.

⁵⁵ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010 S. 5

⁵⁶ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, S. 15.

T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, S. 23.

Beschäftigung und Anteil der Gewerkschaftsmitglieder bei den befragten Unternehmen:

| Unternehmen/Gruppe | Anzahl der Beschäftigten | Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder | Gewerkschaftsmitglieder in % |
|---|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| ThyssenKrupp Steel Europe AG | 12 700 | 9900 | 77,9 |
| ThyssenKrupp Nirosta | 2100 | 1000 | 47,6 |
| Rasselstein GmbH Andernach (<i>Thyssenkrupp</i>) | 2350 | 2020 | 93,6 |
| Salzgitter Flachstahl GmbH | 4800 | 4400 | 91,6 |
| Hoesch Spundwand & Profil GmbH (<i>Salzgitter</i>) | 460 | 414 | 90 |
| ArcelorMittal Hochfeld GmbH | 210 | 209 | 99,5 |
| Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen | 300 | 160 | 53,3 |
| AG der Dillinger Huttenwerke | 5700 | 4700 | 82,4 |
| BGH Edelstahl Freital GmbH | 830 | 430 | 51,8 |
| Schmiedewerke und Elektrostahlwerke Groditz (<i>Georgsmarienhütte</i>) | 800 | 650 | 81,2 |
| <i>Edelstahlwerk ?????</i> | 650 | 552 | 85 |

| | | | |
|--|------------|------|-----|
| Deutsche Edelstahlwerke Siegen | 1100 | 1000 | 91 |
| Deutsche Edelstahlwerke Hagen | 420 | 420 | 100 |
| Rohrwerk Maxhütte Sulzbach | 440 | 401 | 91 |
| Kuźnia Sona BLW | 590 | 420 | 71 |
| Doncasters Precision Castings- Bochum GmbH | 440 | 365 | 83 |

Zwei Befragte haben keine Angaben zu ihrer Mitgliedschaft gemacht. 6 Befragte vertreten Betriebsräte, die sonstigen vertreten die Gewerkschaften (7). Bei allen Unternehmen funktioniert eine Branchengewerkschaft (IG Metall).

Unternehmen und Krise – Beurteilung der Gewerkschaften

Anhand der meisten Antworten lässt sich feststellen, dass die Krisenfolgen noch spürbar sind. Anderer Meinung waren 4 Befragte (BGH Edelstahl Freital, Deutsche Edelstahlwerke Hagen, Deutsche Edelstahlwerke Siegen und Edelstahlwerk). Sie vertreten Betriebe, bei welchen vor allem Qualitätsstahl produziert wird, welcher sich unabhängig von der Konjunkturschwankungen einer guten Nachfrage auf dem Markt erfreut.

Es gibt folgende Symptome der Instabilität der Situation:

- nicht vollständige Auslastung der Produktionskapazitäten des Hütten-/Schmiedewerkes (7 Befragte);
- weiterer Personalabbau (5 Befragte);
- keine zufrieden stellende Lohnverhandlungen (2 Befragte).

Das größte Unternehmen unter den Befragten, ThyssenKrupp Steel Europe AG, weist auf den weiteren Personalabbau hin.

Bei 4 Unternehmen wurde das Personal nach 2008 reduziert. Diese sind:

- ThyssenKrupp Steel Europe AG – das Ausmaß der Entlassungen wurde nicht angegeben. Um die Entlassungsfolgen zu mildern, wurde ein Personaltransfer im Rahmen des Unternehmens durchgeführt. Es wurden auch Arbeitsverträge mit Zahlung der Abfertigungen oder Outplacement-Maßnahmen gekündigt (mit Unterstützung der Firma PEAG);
- Rasselstein GmbH Andernach (Niederlassung von ThyssenKrupp) – keine Angaben zu Entlassungen; es wurden jedoch die sog. Sozialpläne bei 80 Mitarbeitern verwendet;
- Rohrwerk Sulzbach – keine Angaben zum Umfang der Entlassungen; keine Outplacement-Maßnahmen;
- Edelstahlwerk – Arbeitsverträge mit Zeitarbeitern wurden gekündigt.

Bei Beurteilung der Wirkung der Antikrisen-Maßnahmen nannten die meisten Befragten die Betriebsebene (10). In 6 Fällen wurde die Landes- und in nur 4 Fällen die Branchenebene genannt.

Es gab folgende Antworten auf die Frage nach den Krisensymptomen:

- Kündigungen bei Zeitarbeitern;
- Nichtverlängerung der befristeten Arbeitsverträge (z.B. Benteler Steel - 300 Mitarbeiter insgesamt, 7 mit befristeten Arbeitsverträgen, welche nicht verlängert wurden);
- reduzierte Arbeitszeit;

Rolle der Informations- und Konsultationsprozeduren

Informationserteilung und Konsultationen mit Arbeitnehmern erfolgen über die Betriebsräte. Die meisten Befragten bestätigen, dass sie über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert wurden. Die meisten sind der Meinung, dass diese Informationen ausreichend und präzise genug waren. Abweichender Meinung sind Befragte aus 3 Unternehmen (Salzgitter Flachstahl, Doncasters Precision Castings sowie Schmiedewerke und Elektrostahlwerke).

Die nächste Frage war, ob die Information entsprechend im Voraus erteilt wurde. Die meisten Antworten waren bejahend. Nur in einem Fall wurde die Antwort Nein erteilt (Schmiedewerke Und Elektrostahlwerke).

Beurteilung der Qualität des sozialen Dialogs

Der soziale Dialog auf der Ebene des Unternehmens wird generell positiv beurteilt. Es gab folgende Meinungen:

1. Dialog im Betrieb ist vorhanden, aber der Arbeitgeber macht trotzdem was er will - 2 Befragte
2. Dialog endet mit der Übernahme neuer Verpflichtungen durch den Arbeitgeber – 8 Befragte
3. Dialog im Betrieb kann zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs beitragen – 7 Befragte
4. Es lohnt sich den Dialog zu führen, da die Treffen die Arbeitsstimmung, unabhängig von den Dialogergebnissen, verbessern - 6 Befragte
5. Dialog im Betrieb ermöglicht Konflikte zu beseitigen – 13 Befragte
6. Dialog bedeutet Verpflichtungen für alle Dialogparteien - 9 Befragte

Alle Befragten sind der Meinung, dass die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und dem Betriebsrat gut ist. Die Vertreter der Gewerkschaften werden zu Betriebsratsitzungen als Beobachter eingeladen. In manchen Fällen sind die Betriebsratsmitglieder auch Mitglieder der Branchengewerkschaftsorganisation IG Metall. Die Befragten weisen auch auf Gremien mit Meinungsbildungs- und Beratungsfunktionen, welche die Mitarbeiter vertreten, die nicht aufgrund der geltenden Vorschriften, sondern der Tradition des jeweiligen Betriebs ins Leben gerufen werden. Auch hier wird die Zusammenarbeit dieser Gremien mit IG Metall positiv beurteilt. Die Befragten bestätigen das Vertrauen zwischen den Betriebsräten und der IG Metall. Die Rolle der Gewerkschaft war es u.a. den Informationsaustausch zwischen den Betriebsräten bei verschiedenen Betrieben in Bezug auf die Arbeitszeitkürzung zu koordinieren.

Rolle der europäischen Betriebsräte

Die Meinungen zur Möglichkeit der Verwendung der ERZ-Institution zur Vorbeugung der negativen Krisenfolgen unterscheiden sich diametral voneinander – von: „Der Europäische Betriebsrat spielt keine Rolle“ (Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen) bis zur Rolle: „Er muss Kontakte zwischen den einzelnen Betrieben anknüpfen bzw. entwickeln“ (ThyssenKrupp Steel Europe AG). Nach Meinung der Befragten von ArcelorMittal, hat ERZ eine reine Beratungsfunktion. Er darf keine Entscheidungen treffen und die rechtlichen Regelungen der einzelnen Staaten unterscheiden sich sehr voneinander – sinnvoller wäre die

Übertragung der Entscheidungen zum Kampf mit der Krise auf die Ebene der einzelnen Staaten.

Vorschläge für künftige Lösungen

Bei ihrer generellen Betrachtung der Wirtschaftskrise wiesen die Befragten darauf hin, dass sie mit einer finanziellen Krise begann. Deshalb sollte der Staat über größere Kompetenzen im Bereich der Kontrolle von Banken verfügen. Der Finanzsektor soll transparenter sein.

Um Krisen in Zukunft zu vermeiden, sollen die Gewerkschaften und Vertreter der Arbeitnehmer ein größeres Mitbestimmungsrecht haben. Es sollte auf der EU-Ebene geregelt werden. Die Befragten weisen auf die Notwendigkeit der Erweiterung der Berechtigungen der Betriebsräte im Bereich der Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich direkt hin. Es gab auch Meinungen, dass die Krisenfolgen von den Personen zu tragen sind, welche sie verursachten und nicht von Arbeiter und ihren Familien.

Noch eine Antwort war interessant – die Krise hat keine schwachen Punkte des Sozialdialogsystems entblößt – im Gegenteil, die Aktivitäten der Betriebsräte und Gewerkschaften wurden auch von Skeptikern als „ausgezeichnet“ bezeichnet.

Schlussfolgerungen

Anhand der Antworten erscheint ein Bild des Sektors, bei welchem die Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Hüttenwerke in der Krisenzeit hauptsächlich auf der Ebene der Unternehmen ergriffen werden. Kampf mit der Krise auf der Ebene der Branche als eine sichtbare Erscheinung wird nicht erwähnt. Dies ist insbesondere dann interessant, wenn man die gut entwickelte Tradition des sozialen Dialogs in Deutschland berücksichtigt - aber auch die Tatsache, dass die meisten Unternehmen der Stahlindustrie immer noch im Besitz des einheimischen Kapitals ist.

Bemerkenswert ist die Zufriedenheit der meisten Befragten mit der praktischen Funktion der Informations- und Konsultationsmechanismen. Die durch die Arbeitgeber erteilte Wirtschaftsinformation wird im ausreichenden Maß und zu richtiger Zeit erteilt. Die Betriebsräte werden als ein effektives Instrument für Dialog und Lösung der Konflikte innerhalb des Unternehmens angesehen.

Man stellt sich die Frage - werden Versuche unternommen einen Erfahrungsaustausch zwischen Vertretern der Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen der Branche zu gewährleisten? Inwieweit ist die Koordinationsfunktion der Branchengewerkschaft bei dem

Druck auf Verwendung der Derogativklauseln (*open clauses*) nutzbar? Bedenken erweckt auch die Beurteilung der europäischen Betriebsräte als Instrument, das immer nicht effektiv genug ist sondern nur ein Hilfselement darstellt. Es scheint, dass die dynamischen Wandlungen der Verhältnisse in der Industrie und die deutlich sichtbare Unterentwicklung der Kommunikation innerhalb der ERZ Erarbeitung von unabhängigen Prozeduren für Informationsaustausch zwischen der Arbeitnehmervertretung mit logistischer Unterstützung durch Branchengewerkschaft notwendig machen.

Bibliografie

M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników, Dialog. Pismo dialogu społecznego, Dezember 2006.

M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010

5. Prozeduren für Information und Konsultation als Instrument des sozialen Dialogs in Stahlhüttenbetrieben in Kroatien

5.1 Stahlhütten- und Eisenverarbeitungsindustrie Kroatiens

Das Stahlhüttenpotential Kroatiens basiert auf 2 Betrieben: CMC Sisak und Zeljezara Split d.d (zurzeit keine Produktion). Beschäftigung ca. 1,5 tausend Rohstahlproduktion für 2008 - 121,8 tausend t⁵⁷, in 2009 Rückgang um 58% auf 51 tausend. t, teilweise durch den Kollaps der ganzen europäischen Stahlbranche infolge der Wirtschaftskrise.

Zum so drastischen Produktionsrückgang trug allerdings vor allem die Situation des Unternehmens Zeljezara Split bei. Dieses Hüttenwerk wurde 2007 durch die polnische Korporation Złomrex übernommen, geriet in finanzielle Schwierigkeiten und ist jetzt an Liquidation. Zum Zeitpunkt der Übernahme (Złomrex zahlte 1,9 Mio. Dollar) wurden Investitionen von 200 HRK und Beschäftigung von 468 Personen über drei nächste Jahre geplant. Damals produzierte das Werk Bewehrungsgitter (40 Tonnen pro Jahr). Man wollte die Produktion um kleine Winkelstücke, Flachstücke und Vierkantstäbe erweitern. 2009 wurden nur 1,4 tausend Rohstahl hergestellt (zum Vergleich 89 tausend t in 2008). Zurzeit wartet der Betrieb auf neuen Investor, der die Produktion wieder aufnimmt.

Das einzige funktionierende Hüttenwerk ist jetzt CMC Sisak, gegründet in 1948 als Valjaonica Cijevi. Nach Entstehung von Kroatien als unabhängiger Staat wurde das Unternehmen privatisiert und mehrmals verkauft. Die Produktion konnte jedoch nicht stabilisiert werden und die meiste Zeit war das Werk zu lediglich 20% der Gesamtkapazitäten ausgelastet. 2007 wurde das Werk durch den amerikanischen Konzern Commercial Metals Company (CMC) übernommen. Die Produktionskapazitäten des Werkes betragen ca. 305 tausend t, Anzahl der Mitarbeiter ca. 1100. Das Werk spezialisiert sich auf nahtlose Rohre (seamless pipes) – vor allem für die Petrochemie (Erdölrohrleitungen). Es produziert auch Erzeugnisse für Werften, Maschinenbau- und Bauindustrie.

Die metallurgische Industrie Kroatiens besteht aus ca. 40 Gießereien, wobei 22 als Gesellschaften des Handelsrechts funktionieren und über die Gesamtkapazitäten von ca. 65,7 tausend t verfügen.⁵⁸ Diese Unternehmen beschäftigen ca. 4100 Personen (2008). Rund 49% der Gesamtproduktion sind Lieferungen der Aluminiumgießereien, 34% - Gusseisen und 5%

⁵⁷ <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/country/2009/myb3-2009-hr.pdf>.

⁵⁸ <http://www.ljevarstvo.hr/slike/Pregled%20poslovanja%20hrvatskih%20ljevaonica%20u%202008.pdf>.

Stahlguss. Diese Industrie stößt auf Probleme, die sich aus dem niedrigen Investitionsniveau ergeben. Kroatien ist auch kein EU-Mitgliedstaat und die Werke befinden sich auf bebauten Gebieten sodass sie verlegen werden müssen. Es fehlt auch an Umweltschutzmitteln. Zu den wichtigsten Gusseisenbetrieben gehören MIV Varazdin und Ljevaonica Bjelovar, zu Stahlgusswerken - Felis Sisak.

5.2 Rechtliche Situation und praktische Prozeduren für Information und Konsultation in Kroatien

Kroatien hat 4,4 Millionen Einwohner. 1,42 Mio. Arbeitnehmer, zu ca. 38% Mitglieder der Gewerkschaften. Ca. 424 tausend Arbeitnehmer gehören zu Gewerkschaften, welche der 5 Hauptzentralen angehören: Uniuin Autonomer Gewerkschaften Kroatiens (Savez samostalnih sindikata Hrvatske SSSH), Unabhängige Gewerkschaften Kroatiens (Nezavisni hrvatski sindikati – NHS), Verein Kroatischer Gewerkschaften (Matica hrvatskich sindikata), Kroatischer Gewerkschaftsverein (Hrvatska udruga sindikata – HUS) und Verein Arbeitnehnergewerkschaften Kroatiens (Udruga radnickih sindikata Hrvatske – URSH). Ca. 100 tausend Arbeitnehmern sind Mitglieder anderer Gewerkschaften.. Kroatischer Arbeitgeberverein (Hrvatska udruga poslodavaca – HUP) mit ca. 5.000 Arbeitgebern, welche ca. 400.000 Arbeitnehmer beschäftigen, ist die einzige Arbeitgeberorganisation.

Kroatien ist ein EU-Beitrittskandidat seit 2004. Bis April 2009 schloss die kroatische Regierung 18 von 33 Verhandlungsteilen.

Das kroatische Arbeitsgesetzbuch wurde 1995 verabschiedet (in Kraft seit 1. Januar 1996). Es enthält die Normen betreffend die Arbeitnehmervertretung – sowohl durch Betriebsräte als auch Gewerkschaften. Das Arbeitsgesetzbuch wurde mehrmals geändert (2001, 2003, 2004 r.). Dann tritt das neue Arbeitsgesetzbuch in Kraft (verabschiedet in 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010).

Im Zeitraum 1991-1995 waren die Gewerkschaften der einzige Kanal der Arbeitnehmervertretung. Im Gesetzbuch, das im Januar 1996 in Kraft trat, wurden Betriebsräte ins Leben gerufen. Das System war weitgehend nach deutschen Mustern gebaut, wo die Gewerkschaften die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen und die Betriebsräte alle Mitarbeiter vertreten. Die Gewerkschaften dürfen nur Tarifverhandlungen führen und Tarifverträge abschließen (aber sie dürfen diese Berechtigungen auf die

Betriebsräte übertragen). Die Gewerkschaften verfügen auch über das Alleinrecht auf Protestaktionen einschließlich der Streiks.

As die Betriebsräte 1995 ins Leben gerufen wurden, befürchteten die Gewerkschaften ihre Alleinstellung zu verlieren. Die Hauptzentrale SSSH betrachtete es jedoch als Demokratisierung und Modernisierung der Verhältnisse in der Industrie. Nach einem der Postulate sollen Arbeitnehmervertreter den Aufsichtsräten gehören. Die Änderung – Erweiterung der Berechtigung der Arbeitnehmervertreter den Aufsichtsräten zu gehören wurden 2001 vorgenommen.

Das neue Arbeitsgesetzbuch, das seit 2010 gilt, enthält 90 Artikel über das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Konsultation. Außer der Problematik der Betriebsräte, Mitarbeiterversammlung und Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten (28 Artikel) befinden sich dort auch Regelungen zu europäischen Gesellschaften und Genossenschaften.

Gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sollen die Betriebsräte bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Mitarbeitern ins Leben gerufen werden (öffentliche Einrichtungen sind davon ausgenommen).

Wird kein Betriebsrat ins Leben gerufen, übernimmt eine Vertreter der Gewerkschaften (Shopsteward) dessen Funktion. Betriebsrat ist ein Recht der Arbeitnehmer und nicht Pflicht des Arbeitgebers. Die Initiative liegt bei Gewerkschaften oder 10% der Belegschaft. Die Anzahl der Vertreter im Betriebsrat richtet sich nach der Gesamtanzahl der Mitarbeiter und sieht wie folgt aus:

20-75 Mitarbeiter – 1 Vertreter,

76-250 Mitarbeiter – 3 Vertreter,

251-500 Mitarbeiter – 5 Vertreter,

501-750 Mitarbeiter – 7 Vertreter,

751-1000 Mitarbeiter – 9 Vertreter,

Dazu kommen je 2 Vertreter pro nächste 1000 Mitarbeiter.

Der Personalbestand soll die Differenzierung der Mitarbeiter im Hinblick auf Geschlecht, Alter und Qualifikationen berücksichtigen. Besteht das Unternehmen des Arbeitgebers aus separaten Standorten, können Betriebsräte bei den einzelnen Standorten ins Leben gerufen werden. Sie bestimmen dann je einen Vertreter zum Zentralbetriebsrat. Die Vertreter werden

für 3 Jahre gewählt. Die Wahlen finden im März statt. Das passive und aktive Wahlrecht steht allen Mitarbeitern mit Ausnahme von Führungskräften, Mitgliedern des Aufsichtsrates und deren Familien zu.

Die Wahlen sind bei Teilnahme von mind. 1/3 aller Mitarbeiter für gültig erklärt. Die Kosten der Wahlen gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Ist die Anzahl der Vertreter höher als 3, werden die Wahlergebnisse mittels des Systems D' Honda berechnet.

Rechte und Pflichten des Betriebsrates

Die Hauptpflicht der Betriebsräte ist Kontrolle auf Verletzung der Arbeitnehmerrechte, die im Arbeitsgesetzbuch und den Tarifverträgen garantiert sind. Der Betriebsrat kontrolliert auch die Anführung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber und darf die dafür erforderlichen Dokumente verlangen. Die Berechtigungen des Betriebsrates lassen sich in 3 Gruppen einteilen:

1. Recht auf Information,
2. Recht auf Konsultation,
3. Recht auf Mitbestimmung

zu 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet Informationen über die folgenden Bereiche alle 3 Monate zu übergeben

- Wirtschaftslage;
- voraussichtliche Wirtschaftslage und deren Einfluss auf die Lohn- und Sozialsituation der Arbeitnehmer;
- voraussichtliche Änderungen am Lohnsystem;
- Umfang und Ursachen von Überstundenarbeit;
- Anzahl der Mitarbeiter, Arten der Arbeitsverträge;
- Änderungen an Arbeitsbedingungen und Einfluss dieser Änderungen auf die Arbeitssicherheit;
- sonstige Faktoren, die sich auf die Arbeitnehmersituation auswirken.

zu 2

Der Konsultationsumfang umfasst vor allem die Entlassungen. Bei außerordentlichen Entlassungen und Widerspruch des Betriebsrates muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis

zum Urteil des Gerichts weiter beschäftigen. Bei grober Verletzung der Arbeitnehmerpflichten darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Gerichtsurteil von der Arbeit fern halten (der Arbeitnehmer bekommt dann die Hälfte seines Lohns).

Die Konsultation ist auch in folgenden Themenbereichen anwendbar:

- Jahresurlandspläne;
- Änderungen an der Arbeitsorganisation, Implementierung neuer Technologien;
- Arbeitszeitverteilung;
- Nachtarbeit;
- Sozialpläne bei Massenentlassungen (ein Sozialplan muss erstellt werden, wenn der Arbeitgeber 20 Arbeitnehmer innerhalb von 90 Tagen entlassen will).

zu 3

Für folgende Entscheidungen des Arbeitgebers ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich:

1. Entlassung eines Arbeitnehmers, der zugleich Mitglied des Betriebsrates ist;
2. Entlassung eines Arbeitnehmers, der zugleich Kandidat zum Betriebsrat ist (innerhalb von 3 Monaten nach den Wahlen);
3. Entlassung behinderter oder mit Behinderung gefährdeter Arbeitnehmer;
4. Entlassung von Mitarbeitern im Alter von über 60 Jahren (bzw. 55 Jahre bei Frauen);
5. Entlassung eines Arbeitnehmers, der zugleich Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist;
6. Entlassungen von schwangeren Frauen im Rahmen der Massenentlassungen, in allerart Mutterschaftsurlaub befindlichen Arbeitnehmern oder falls der Arbeitnehmer halbtags arbeitet, da er behinderte Kinder hat;
7. Externe Verarbeitung der Personaldaten der Arbeitnehmer.

Stimmt der Betriebsrat die oben genannten Maßnahmen nicht zu, darf der Arbeitgeber sich um die Entscheidung an das Gericht wenden. Das Gericht hat dann max. 30 Tage für die Entscheidung.

Arbeit des Betriebsrats

Jedes Mitglied des Betriebsrats hat das Recht auf bezahlte Arbeitsbefreiung für 6 Stunden pro Woche für die Ausübung der mit dieser Mitgliedschaft verbundenen Aufgaben.. Die Mitglieder des Betriebsrates können diese Stunden untereinander „transferieren“. So ist bei größeren Betriebsräten möglich, dass der Betriebsratvorsitzende seine ganze Arbeitszeit der Betriebsrattätigkeit widmet. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Schulungen und Experten. Dieses sollen jedoch in der Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber präzise geregelt werden (schätzungsweise wurde eine Vereinbarung zum Funktionsablauf der Betriebsräte bei 50% der Betriebsräte abgeschlossen).

Generalversammlung der Belegschaft

Soll alle 6 Monate stattfinden. Sie wird in der Regel durch den Betriebsrat einberufen. Ist jedoch kein Betriebsrat vorhanden, ist der Arbeitgeber verpflichtet diese Versammlung zu organisieren. Arbeitnehmer können in Gruppen eingeteilt werden.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Am Anfang betraf dies Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern oder Unternehmen, die zu mind. 20% sich im Staatsbesitz befinden. Zurzeit (seit 2001) betrifft es alle Arbeitgeber, bei denen der Aufsichtsrat gemäß der Rechtsstruktur notwendig ist. Aufsichtsratsmitglied, der als Arbeitnehmervertreter auftritt, verfügt über die gleichen Rechte, wie die sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrates.

Harmonisierung mit dem EU-Recht UE

Bei den Arbeiten am neuen Arbeitsgesetzbuch (2009) befürchteten die Gewerkschaften, dass die Rechtsstandards im Hinblick auf das Recht auf Information, Konsultation und Mitbestimmung unter dem Vorwand der EU-Harmonisierung verletzt werden können. Die Situation war so peinlich, dass die Oppositionsparteien bei der Abstimmung am 4 Dezember 2009 das Parlament als Protest gegen die „arbeitnehmerfeindlichen“ Änderungen verlassen haben. Allerdings muss man objektiv feststellen, dass die Änderungen, die 2010 in Kraft getreten sind, relativ geringe Bedeutung hatten und die Berechtigungen generell nicht beeinträchtigten.

Betriebsräte in Praxis

SSSH äußerte sich zu den Wahlzyklen (1998, 2002, 2006), dass die Gewerkschaftsmitglieder 80% bis 90% der Plätze in Betriebsräten belegen und dass die Wiederwahl tendenz stark ist⁵⁹.

Autoren der kroatischen Studien weisen auf Defizit an Statistiken und Forschungsarbeiten hin, die sich auf die praktische Betriebsratfunktionen konzentrieren würden. Beispielsweise kann dem SSSH-Fragebogen von 1997 entnommen werden, dass 30% der Betriebsräte mit dem Niveau des Dialogs mit dem Arbeitgeber einschließlich der Informations- und Konsultationspflicht unzufrieden waren. Am häufigsten wurden die erteilten Informationen beanstandet. Allerdings waren die Betriebsräte zu 60% der Meinung, dass der Start der neuen Institution gut ist. Nur bei 10% war die Meinung abweichend. Diese Studien sind jedoch nicht mehr ganz aktuell.

Den INFORMIA-Studien kann entnommen werden, dass 35% der Arbeitgeber ihre gesetzlichen Pflichten ordnungsgemäß erfüllen⁶⁰. Während die Arbeitgeber ihre Pflichten im Bereich des Rechts der Betriebsräte auf Mitbestimmung erfüllen, fehlt es im Bereich der Erteilung der Wirtschaftsinformation an einem spürbaren Fortschritt.

5.3 Information und Konsultation bei kroatischen Stahl- und Gießunternehmen in der Wirtschaftskrisenzeit – Analyse der Fragebogenergebnisse

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden Fragebogen von 9 Hüttenwerkvertretern (2) und Gießunternehmen abgegeben. Es handelt sich um Aluminium-, Gusseisen- und Stahlgusswerke gemäß der nachfolgenden Liste.

| Name des Betriebs | Anzahl der Mitarbeiter | Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder | Gewerkschaftsmitglieder in % |
|-------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| CMC (SISAK) | 1050 | 800 | 76 |
| Zeljezara Split | 420 | 130 | 31 |
| FERRO PREIS – | 160 | 148 | 92,5 |

⁵⁹ Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) Mai 2010, S. 9.

⁶⁰ Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) Mai 2010, S. 13.

| | | | |
|-----------------------------|-----|-----|------|
| Cakovec | | | |
| Felis produkti d.o.o. Sisak | 110 | 60 | 54,6 |
| DALTI Daruvar | 62 | 52 | 83,9 |
| Bielovar | 247 | 138 | 55,9 |
| KOVINA-Veliko Trgovisce | 26 | 19 | 73 |
| Krapina | 44 | 37 | 84 |
| MIV Varazdin | 640 | 166 | 26 |

Bei allen Betrieben funktionieren die Gewerkschaften. Es gibt eine dominierende Gewerkschaft (FERRO PREIS, Felis produkti d o.o. Sisak, DALTI Daruvar, Bielovar, KOVINA, Krapina,), bei zwei Unternehmen funktionieren je zwei Organisationen (MIV Varazdin, CMC (SISAK)), bei einem drei Organisationen (Zeljezara Split)

Unternehmen und Krise – Beurteilung der Gewerkschaften

Alle 9 Fragebogen wurden von Vertretern der Gewerkschaften abgegeben. Die meisten (8) Befragten sind der Meinung, dass ihre Unternehmen die Folgen der Wirtschaftskrise nicht spüren. Anderer Meinung gab es nur bei FERRO PREIS.

Wenn es um die Krisenfolgen geht, ist das Hüttenwerk Zeljezara Split seit 1,5 Jahren stillgesetzt. In sonstigen Fällen wurden bei 5 Unternehmen auf unvollständige Auslastung der Produktionsanlagen verwiesen. 2 Unternehmen melden einen weiteren Abbau der Arbeitskräfte, 2 Befragte weisen auf nicht akzeptable Lohnverhandlungen hin.

Bei den meisten Unternehmen gab es nach 2008 keine Massenentlassungen. Bei drei Unternehmen sieht die Situation anders aus:

- Felis produkti d.o.o. – 60 Personen (und weitere Entlassungsversuche);
- CMC (SISAK) – 400;
- DALIT Daruvar – keine Angaben.

In 7 Fällen wurden Antikrisen-Maßnahmen mit den Gewerkschaften verhandelt. In 6 Fällen ergaben sie eine Arbeitszeitreduktion und proportionale Lohnkürzung. In einem Fall

umfassten die Maßnahmen Dialog mit der Regierung mit dem Ziel den Verkaufsvertrag mit ZŁOMREX (Huta Split) zu kündigen. Von diesen 7 Unternehmen sind die Verhandlungen für 5 zufrieden stellend. Zwei Unternehmen (DALIT Daruvar und Split) halten sie für nicht zufrieden stellend. Die Unzufriedenheit von DALIT ist auf die vorgenommenen Entlassungen zurückzuführen. Bei zwei Unternehmen (CMC und Felis produkti d.o.o. Sisak) werden keine Verhandlungen mit den Gewerkschaften geführt.

Die meisten Befragten bemerken die auf der Betriebsebene ergriffenen Maßnahmen (6 Antworten). Zwei Befragte weisen auf die Branchenebene hin (MIV Varazdin und FERRO PREIS). Zeljezara Split bemerkt die auf der landesweiten ergriffenen Maßnahmen.

Nach Meinung der meisten Befragten entblöbte die Krise die schwachen Punkte des Tarifverhandlungssystems und des Rechts auf Information und Konsultation in Kroatien (8 Antworten). Anderer Meinung ist der Vertreter von CMC SISAK, was insofern wundert, dass er zugleich die Meinung vertritt, dass keine Krisenverhandlungen mit den Gewerkschaften stattfanden.

Rolle der Informations- und Konsultationsprozeduren

Einer der Befragten beantwortete die Frage, dass kein Betriebsrat bei seinem Unternehmen funktioniert (CMC SISAK). Die sonstigen Befragten sind der Meinung, dass die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und dem Betriebsrat gut ist (Ausnahme: Dalit Daruvar – dort ist die Beurteilung der Zusammenarbeit nicht befriedigend, da niemand in den Organen sich aktiv beteiligen will).

Fast alle Befragten sind der Meinung, dass der Betriebsrat regelmäßig informiert wird, wobei 7 Befragte meinen, dass die Information unpräzise und unzureichend ist. Andere Antworten – Split und MIV Varazdin.

Beurteilung der Qualität des sozialen Dialogs im Unternehmen

1. Dialog im Betrieb ist vorhanden, aber der Arbeitgeber macht trotzdem was er will - 5 Befragte
2. Dialog endet mit der Übernahme neuer Verpflichtungen durch den Arbeitgeber – 4 Befragte
3. Dialog im Betrieb kann zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs beitragen – 2 Befragte

4. Es lohnt sich den Dialog zu führen, da die Treffen die Arbeitsstimmung, unabhängig von den Dialogergebnissen, verbessern - 2 Befragte
5. Dialog im Betrieb ermöglicht Konflikte zu beseitigen – 2 Befragte
6. Dialog bedeutet Verpflichtungen für alle Dialogparteien - 3 Befragte

Zwei Befragte identifizieren sich mit keiner der oben genannten Antworten (Huta Split und Felis produkti d.o.o. Sisak).

Bei 7 Befragten besteht Bedarf am Tarifvertrag für die Hütten- und Gießbranche. Der Befragte von Zeljezara Split weist darauf hin, dass zuverlässige Informationen über den potentiellen Käufer des Hüttenwerkes erteilt werden sollen – über seine Pläne, die künftige Arbeitsorganisation und Löhne für die Mitarbeiter.

Schlussfolgerungen

Anhand der Antworten lässt sich feststellen, dass die Maßnahmen zur Sanierung der wirtschaftlichen Situation in der Krisenzeit vor allem auf der Ebene der Unternehmen ergriffen werden. Gemeldet wird auch der Bedarf an einer Branchendialogebene, z.B. einem gemeinsamen Tarifvertrag.

Beunruhigend ist die Meinung, dass die Krise die Schwächen des Tarifverhandlungssystems zeigte. Dies kann bedeuten, dass die Gewerkschaften keine realen Möglichkeit haben Entscheidungen der Arbeitgeber zu beeinflussen, obwohl der Prozentsatz der Gewerkschaftsmitglieder relativ hoch ist. Auch die negative Beurteilung der Funktion des Informations- und Konsultationssystem kann davon zeugen, dass die Kommunikationskanäle zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern trotz der günstigen Rechtsrahmen in der Praxis nicht optimal funktionieren. Dies kann auf den Mangel an bewährten Instrumenten für Einholung der Information in guter Qualität, welche für die Gewerkschaften im Verhandlungsprozess nutzbar wäre.

Bibliografie

Information and consultation rights of Workers in Croatia, Informia, National report on legal Framework and its implemaentation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croataia (SSSH/UATUC)

6. Modell der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsorganisationen im Bereich des Informationsaustauschs

In den vorigen Kapiteln sind die Situationen des Stahlsektors und der Informations- und Konsultationssysteme in Polen, Deutschland und Kroatien beschrieben. Auch Ergebnisse der Fragebogen sind analysiert, die durch die Mitarbeiter der Stahlindustrieunternehmen abgegeben wurden. In diesem Kapitel ist ein Vorschlag des Modells der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften beschrieben.

6.1 Koordination der Tarifverhandlungen

Um Anforderungen für die Zusammenarbeit beim Informationsaustausch formulieren zu können, soll zunächst der allgemeine Kontext der Koordination der Aktivitäten der Gewerkschaften auf der europäischen Ebene kurz beschrieben werden. Durch Beobachtung der Wirtschaftssituation in der EU können wir feststellen, dass die Gewerkschaften vor einer besonders schwierigen Herausforderung stehen. Es lässt sich immer deutlicher feststellen, dass die Wandlungen, einschließlich der Globalisierung und technologischen Änderungen durch eine Schwächung der Gewerkschaften als Partei der Lohnverhandlungen zum Vorschein kommen. In manchen Ländern wurden politische Entscheidungen getroffen, welche die Verhandlungskraft der Gewerkschaften schwächen und das Modell der Tarifverhandlungen in Richtung der Konzentration auf Verhandlungen auf der Betriebsniveau sollen. Die Sektorverhandlungen werden von neoliberalen Standpunkt her als Störung der Marktfreiheit und des freien internationalen Wettbewerbs innerhalb der jeweiligen Branche angesehen⁶¹. Deshalb nimmt die übernationale Koordination der Tarifverhandlungen auf folgenden zwei Ebenen an Bedeutung zu: Löhne und Arbeitsbedingungen. Löhne sind kein Objekt der Gemeinschaftskompetenzen sodass eine bessere Konvergenz auf diesem Gebiet nur durch Aktivitäten von sozialen Partnern erreichbar ist.

Die mögliche übernationale Koordination der Tarifverhandlungen ist in zwei Dimensionen möglich. Die erste Dimension bezieht sich auf Maßnahmen im Rahmen derselben Sektore der Industrie oder Dienstleistungen und umfasst den Informationsaustausch im Bereich des

⁶¹ Krugman, P. The conscience of a liberal, New York, London 2007.

Lohnverhandlungsprozesses in den jeweiligen Sektoren⁶². Es kann zu einer Koordination der Tarifverhandlungen im jeweiligen Sektor in verschiedenen Ländern führen.

Die zweite Dimension umfasst Maßnahmen innerhalb einer übernationalen Korporation, welche den Informationsaustausch und in einer längeren Perspektive Lohnverhandlungen durch die Gewerkschaften im Rahmen der einzelnen Teilbetriebe der Korporation umfassen. In der Bibliografie wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber an der zweiten Ebene und die Gewerkschaften an der Sektorkoordination mehr Interesse haben⁶³.

Die Gewerkschaftstätigkeit zum Aufbau eines Systems der Tarifverhandlungskoordination wird mit zwei Methoden realisiert. Die horizontale Methode umfasst den Informationsaustausch zwischen den nationalen Gewerkschaftsorganisationen innerhalb einer Branche aus verschiedenen Ländern. Der vertikale Prozess zeichnet sich durch die Verlagerung „nach unten“ der Regeln der Tarifverhandlungskoordination, welche durch die europäischen Branchenverbände festgelegt werden. Allerdings beobachtet man keinen entwickelten Prozess des Informationsflusses mit einem Vertikal- und Rückführcharakter - von der Ebene des Unternehmens in Richtung „nach oben“.

Der Europäische Metallarbeiterverband hat noch vor der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion (EMU) grundlegende Regeln für Tarifverhandlungen angenommen. Im Dokument von 1993 wird darauf hingewiesen, dass die jährlichen Lohnerhöhungen den Preiserhöhungen angepasst werden sollen sodass die Kaufkraft aufrechterhalten wird und die Arbeitnehmer von Steigerung der Arbeitsleistung profitieren können⁶⁴.

1997 tauchte die nächste Initiative auf. Der deutsche Verband IG Metall, die belgischen Gewerkschaften (CCMB und CMB) sowie zwei Branchenorganisationen aus Holland⁶⁵ etablierten ein Zusammenarbeitsnetz mit dem Ziel Informationsaustausch im Bereich der Tarifverhandlungen zu fördern⁶⁶. 1998 nahm EMF die Regeln *European Coordination Rule* mit den mengenmäßigen und normativen Kriterien für Tarifverhandlungen an. Nach 1990 nahm die Anzahl der abgelehnten Initiativen des Informationsaustauschs und der „weichen“

⁶² Marginson, P., Sisson, K., European collective bargaining: a virtual prospect?, *Journal of Common Market Studies*, 1998/4, S. 505-528.

⁶³ Marginson, P., The transnational dimension to collective bargaining in a European context, *International Journal of Labour Research* 2009/1, S. 63.

⁶⁴ Collective Bargaining Policy in Changing Europe, statement of principle on collective bargaining, przyjęte przez pierwszą konferencję EMF nt. rokowań zbiorowych, Luxemburg 1993.

⁶⁵ FNV Bondgenoten oraz CNV Bedrijvenbond.

⁶⁶ Gollbach, J., Schulten, T., Cross- Border Collective Bargaining Networks in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 2000/6, S. 161-179.

Form der Tarifverhandlungskoordination deutlich zu. Ein gutes Beispiel für eine solche Initiative sind die Aktivitäten, die zur Gründung der sog. Gruppe des Wiener Memorandums führten, mit Teilnahme der Gewerkschaften der Metallbranche aus Österreich, Bayern, Tschechien, Slowakei, Slowenien und Ungarn – im Rahmen dieser Aktivitäten wurden treffen und Konferenzen organisiert, bei welchen die die Tarifverhandlungen im Kontext der EMF-Richtlinien besprochen wurden.

Trotz der Entwicklung der Koordinationsmaßnahmen besteht jetzt das Problem, dass der bestehende Trend zur Transferierung der Tarifverhandlungen von der Sektorebene auf die Ebene der einzelnen Unternehmen die Weiterentwicklung der grenzüberschreitenden Tarifverhandlungen hemmen wird⁶⁷. Vera Glasner weist in den Schlussfolgerungen der Studie zur Möglichkeit der grenzüberschreitenden Sektorverhandlungen darauf hin, dass die Intensität der Maßnahmen zur Koordination der Sektortarifverhandlungen seitens der europäischen Gewerkschaften relativ gering ist⁶⁸. Die Ursache liegt an den finanziellen und personellen Einschränkungen, aber es fehlt auch an einem deklarierten politischen Willen. Vera Glasner meint, dass diese Aufgabe enorm schwierig ist: der Schwerpunkt der Tarifverhandlungen verschiebt sich immer mehr von der Sektorebene auf die Betriebsebene und den Gewerkschaften fällt es immer schwieriger eine Politik zum Aufbau einer Basis für grenzüberschreitende Sektorverhandlungen zu etablieren. Auf der anderen Seite ist der Bedarf an solchen Verhandlungen im Kontext der Lohnstagnation immer dringender.

Wichtig ist, dass in der Metallbranche ein Informationsaustauschsystem im Bereich der Ergebnisse der Tarifverträge bereits funktioniert (EUCOB@N). Seine Implementierung ist immer nicht effektiv genug.

Die Analyse der Fragebogen, welche von Vertretern der Gewerkschaften und Betriebsräte im Rahmen des Projekts „Verstärkung und Entwicklung der Strukturen der Information und Konsultation mit Arbeitnehmern übernationaler Unternehmen des Stahlsektors als Methode für Begrenzung der negativen Folgen der Wirtschaftskrise“ abgegeben wurde, zeigt dass die Prozeduren der Informationserteilung und Konsultation, welche während der Wirtschaftskrisenzeit bei Stahlsektorunternehmen in Polen, Deutschland und Kroatien implementiert wurden, ihre Aufgabe beim Aufbau des Sicherheitsgefühls bei den

⁶⁷ Glasner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, S. 120.

⁶⁸ Glasner, V., Two Paths towards Europeanisation: The institutional and economic determinants of the transnationalisation of collective bargaining on the European sectoral level, S. 311.

Arbeitnehmern nur teilweise erfüllten. Eine der Ursachen scheint hier der Mangel an effizienten Informationsaustauschsystem zu sein. Dieses System sollte auf Kombination der folgenden Prozesse basieren: horizontal und vertikal „*bottom-up*“.

Es besteht ein ständiger Bedarf an Förderung der von unten kommenden Aktivitäten mit dem Ziel die Kenntnis der Hüttenbranche als Ganzen und deren Herausforderungen bei den Gewerkschaften zu fördern. Der Informationsaustausch hat viele unterschiedliche Ziele:

- Kenntnis der Gewerkschaftsaktivisten und der Eigenart anderer Betriebe,
- Erweiterung des Bezugspunkts bei Tarifverhandlungen (beim jeweiligen Arbeitgeber oder Sektorverhandlungen im jeweiligen Land),
- bessere Kenntnis des Sektors als Element, das für die Aufnahme von Aktivitäten beim Aufbau der praktischen Rahmen für die grenzüberschreitenden Sektorverhandlungen;
- Kenntnis der bei den einzelnen übernationalen Korporationen geltenden Praktiken (die Gewerkschaften erwerben somit die für den Fall des Eigentümerwechsels notwendigen Kenntnisse).

Im Rahmen dieses Projekts wollte man ein Zusammenarbeitsmodell im Bereich des Informationsaustauschs im Hinblick auf die Situation der Stahlhüttenindustrieunternehmen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitnehmer ausarbeiten. Die Implementierung würde zu den bereits genannten Aktivitäten „von unten nach oben“ passen. Somit würde die Lücke in den durch die Gewerkschaften überwiegend verwendeten Systemen gefüllt (Methode horizontal oder vertikal „*top- down*“).

6. Beschreibung des Zusammenarbeitsmodells

Die Zusammenarbeit im Bereich des Informationsaustauschs zwischen den Strukturen der Gewerkschaftsorganisationen der Hüttenbranche ist enorm wertvoll. Sie erleichtert die Verhandlungen – sowohl im Bereich der Lohnerhöhungen, als auch auf dem Gebiet der Verhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Im vorigen Teil wurden Argumente für die Entwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften genannt. In der Vorstufe soll dieser Informationsaustausch erweitert werden.

Die Wirksamkeit des Informationsaustauschprozesses hängt von zwei Aspekten ab:

- Qualität der durch den Arbeitgeber erteilten Informationen (Information ausführlich, aktuelle etc.);

- Etablierung einer effektiven Plattform für den Austausch ausgewählter und bearbeiteter Information durch die Gewerkschaften.

Während die erste Ebene vom Niveau des sozialen Dialogs im jeweiligen Betrieb und natürlich vom Engagement des Arbeitgebers abhängig ist, ist der zweite Aspekt von einer internen, Gewerkschaftsnatur.

Selbstverständlich erfolgt ein gewisser Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen eines Konzerns anlässlich der Treffen europäischer Betriebsräte. Allerdings funktionieren die Betriebsräte nicht bei allen ERZ-Konzernen. Darüber hinaus handelt es sich bei diesem Modell um Austausch von Informationen, welche den Gewerkschaftern aus verschiedenen Konzernen ermöglichen ihre Situation besser zu vergleichen (auch im dynamischen Aspekt im Bereich der Erwartungen bei Lohnverhandlungen etc.). Ein solcher Informationsaustausch sollte ihre Position bei den Verhandlungen verstärken. Durch den Informationsaustausch ist auch eine Erhöhung des Kenntnisniveaus der Solidarität innerhalb der Branche zwischen den einzelnen Ländern.

Diese Verstärkung betrifft stark die neuen Mitgliedsstaaten. Aus den weitgehenden Eigentumsänderungen (Privatisierung des Hüttensektors) und der Restrukturierung ergibt sich ein völlig verändertes Bild der Hüttenbranche in Zentral- und Osteuropa. Der immer stärkere Wettbewerb zwischen den Konzernen und die Herausforderungen der Hüttenbranche (Alterung der Arbeitskraft, Konkurrenzdruck seitens außereuropäischer Länder, Herausforderungen im Kontext von Umweltschutz und Kohlendioxidemissionen) tragen dazu bei, dass die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsorganisationen immer wichtiger wird.

Nach Ansicht der Autoren soll der Informationsaustausch in zwei Formen erfolgen:

- permanenter Informationsaustausch,
- Informationsaustausch *ad hoc* im Zusammenhang mit dem Restrukturierungsprozess (np. Produktionsreduktion, Massenentlassungen, Umstellung auf andere Produkte, Stilllegung des Betriebs).

Das Modell muss also aus zwei Elementen bestehen: Modell des permanenten Informationsaustauschs und Modell der Informationsaustauschs *ad hoc*. Der Aufbau dieses Modells soll u.E. nur durch stufenweise Maßnahmen erfolgen – Organisation von Projekten, an welchen immer mehr Länder sich beteiligen werden. Nur durch solche Maßnahmen kann

man sich in der Praxis überzeugen, ob das Informationsaustauschmodell für die laufende Gewerkschaftsaktivität notwendig ist.

Modell des permanenten Informationsaustauschs,

Um das Modell des permanenten Datenaustauschs zu erstellen, müssen die Informationen von den Gewerkschaften oder Betriebsräten auf der Betriebsebene anhand eines strukturierten Fragebogens gesammelt werden. Derartige Forschungsmaßnahme könnte alle 6 Monate durchgeführt werden. Diese Daten sollten dann durch den nationalen Branchenverband, der bei EMF affiliert ist (für Polen: Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”) bearbeitet werden. Diese Arbeit sollte anhand von drei Quellen durchgeführt werden:

- allgemein bekannte Daten,
- Angaben lt. Fragebogen der Gewerkschaftsorganisationen der einzelnen Betriebe,
- Daten, die für die Studie speziell gesammelt wurden (z.B. nach Anfrage an Arbeitgeberorganisation, Forschungsanstalt oder Expertenfirma).

Diese Studie muss in die englische Sprache übersetzt werden. Sie wird an EMF und die zusammenarbeitenden Branchenstrukturen, Gewerkschaften und einzelne Betriebe (Anzahl der Partner richtet sich nach der Projektentwicklungsphase).

Zwei Elemente sind also von Schlüsselbedeutung Der Fragebogen und die Gewährleistung von Mitteln für die professionelle Bearbeitung durch die Branchenstrukturen (zweites Element – siehe weitere Projektvorgaben). Beachten Sie, dass der Informationsübertragungsprozess (Internet) bisher kostenlos abläuft. Von Schlüsselbedeutung ist die aktuelle Datenbank mit Daten der Kontaktpersonen.

Informationsaustauschmodell ad hoc

Im Falle der Restrukturierung soll der Informationsaustausch von der Betriebsebene bis zur nationalen Branchenorganisation erfolgen. Diese Branchenorganisation soll nach Übersetzung der Informationen in die englische Sprache sie an EMF und die Projektpartner senden. EMS sollte evtl. andere potentielle Empfänger bestimmen.

Weitere Projektvorgaben

Damit das Modell der internationalen Zusammenarbeit im Bereich des Informationsaustauschs in der Hüttenbranche realisiert werden kann, ist ein Projekt erforderlich, das seine Wirksamkeit testen kann. In diesem Projekt können die im Rahmen

dieses Projekts entwickelten Instrumente, also der Fragebogen z den wichtigsten Parametern des Unternehmens und Situation der Arbeitnehmer verwendet werden. Projektteilnehmer sollen die Branchenstrukturen der Gewerkschaften (unter einer besonderen Berücksichtigung der neuen Mitgliedsstaaten und EU-Beitrittskandidaten; ein interessanter Partner wäre auch eine Arbeitnehmervvertretung der Hüttenbranche aus Türkei und Ukraine).

Die erste Projektstufe sollte ein gemeinsames Seminar umfassen, bei welchem die Teilnehmer die im Rahmen dieses Projekts entwickelten Instrumente beurteilen und bei Bedarf verbessern.

In der zweiten Projektstufe würde jeder Teilnehmer den Prozess der Umfrage und Auswertung der Fragebogenergebnisse „selbständig“ durchführen. Die nächste Stufe umfasst einen Austausch der Berichte und Analyse der Verwendbarkeit der gesammelten Daten für die künftigen Verhandlungen. Durch die Projektbeurteilung könnte man entscheiden, ob das Zusammenarbeitsnetz weiter entwickelt werden soll. Man muss darauf hinweisen, dass das zum Testen vorgeschlagene Modell nicht neben dem bestehenden System Eucob@n, sondern als seine Ergänzung unter Verwendung eines einheitlichen Fragebogens funktionieren soll.

Vorschlag zum Inhalt des Fragebogens zum permanenten Datenaustausch (Aktualisierung alle 6 Monate)

A. Kontaktdaten

Name des Unternehmens

Person, die den Fragebogen ausfüllt, Kontaktdaten, Fremdsprachenkenntnisse

B. Grundinformationen zu Personalressourcen

1. Anzahl der Mitarbeiter
2. Prozentsatz der Mitarbeiter, die auf der Grundlage der Dauerverträge beschäftigt sind (unbefristete Arbeitsverträge)
3. Beschäftigung von Zeitarbeitern: permanent, welche Stellen, wurde diese Beschäftigung mit Gewerkschaften konsultiert?
4. Durchschnittsalter der Mitarbeiter, Durchschnittsalter der Produktionsarbeiter
5. Durchschnittslohn der Produktionsarbeiter
6. Gab es wesentliche Änderungen zu Pkt. 1 und 3, 5 in den letzten 6 Monaten?

C. Unternehmen

7. Produktion
8. Dominierendes Sortiment
9. Dominierende Produktionsprozesse
10. gab es wesentliche Änderungen zu Pkt. 7,8,9 in den letzten 6 Monaten?
11. Eigentumsstruktur
12. gab es wesentliche Änderungen zu Pkt. 11 in den letzten 6 Monaten?

D. Schulungen

13. Sind Schulungspläne vorhanden?
14. Werden sie mit Gewerkschaftsorganisationen konsultiert?
15. Anzahl der Schulungstunden pro Mitarbeiter?
16. Anzahl der Schulungstunden pro Produktionsarbeiter?
17. Beschreiben Sie die guten Praktiken im Bereich der Schulungen.
18. Gibt es und wie verläuft die Zusammenarbeit des Hüttenwerkes mit dem Bildungssystem?
19. Glauben Sie, dass das Niveau und der Umfang der Schulungen ausreichend sind?
20. Gibt es spezielle Schulungsprojekte für ältere Mitarbeiter?

E. Berufliche Karriere

21. Sind die Pfade der beruflichen Karriere klar definiert?
22. Wurden *Outplacement-Maßnahmen bei Massenentlassungen ergriffen??*
23. Evtl. welche?

F. Information und Konsultation

24. Werden die Informations- und Konsultationsfunktionen durch Gewerkschaften oder andere Organisationen realisiert?
25. Erteilt der Arbeitgeber Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens?
26. In welchen Situationen finden Konsultationen statt?
27. Beurteilung und Niveau der Zufriedenheit mit Mechanismen der Information und Konsultation?

G. Dialog, Tarifverhandlungen

28. Wann fanden die letzten Lohnverhandlungen statt?
29. Welche Postulate wurden gemeldet?
30. Welche Ergebnisse?

H. Arbeitsbedingungen

31. Änderungen, die sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den letzten 6 Monaten auswirken?
32. Anzahl der Arbeitsunfälle für letzte 6 Monate?

I. Arbeitseffektivität

33. Arbeitseffektivität der Mitarbeiter – welche Informationen kommen von der **Führungsebene?**

J. Umweltschutz

34. Welche Umweltschutzmaßnahmen wurden in den letzten 6 Monaten ergriffen?

K. Andere Ideen, freie Vorschläge

Verfahren zum Ausfüllen der Permanentfragebogen:

1. Für die Verteilung der Fragebogen ist der Koordinator auf der Landesebene verantwortlich.. Seine Aufgabe ist dafür zu sorgen, dass die Fragebogen möglichst repräsentativ sind. Die Anzahl der Fragebogen richtet sich natürlich nach der Entwicklungsstufe der Stahlindustrie im jeweiligen Land und den Möglichkeiten Antworten der Befragten zu erhalten.
2. Der Koordinator erstellt anschließend den Bericht auf der nationalen Ebene. Der Bericht enthält eine Gesamtbeurteilung der Fragebogenergebnisse und Ergebnisse der eigenen Forschungsarbeit zur Stahlbranche im jeweiligen Land. Der Bericht soll in der jeweiligen Landessprache erstellt und auf Englisch erstellt werden.
3. Der Koordinator des ganzen Projekts soll die Landesberichte kritisch analysieren und einen Gesamtbericht erstellen.

4. Im Rahmen der Projektarbeiten finden Treffen in den einzelnen Ländern statt, damit *Case Studies* und der praktische Aufbau der Zusammenarbeitsnetze vorgestellt werden können.

Fragebogen *ad hoc*

A. Kontaktdaten

Unternehmen

Person, die den Fragebogen ausfüllt, Kontaktdaten, Fremdsprachenkenntnisse

B. Grund des Fragebogens

1. Massenentlassungen,
2. Eigentümerwechsel,
3. Radikale Technologieumstellung.
4. Sonstige Restrukturierungsprozesse.

C. Beschreiben Sie den Prozess

Anmerkungen

Die Ausfüllung des Fragebogens *ad hoc* hängt mit der Notwendigkeit zusammen, dass der Koordinator auf der Landesebene auf die im konkreten Unternehmen ablaufenden Prozesse, die für die Stabilität und Beschäftigungsqualität gefährlich sein können, reagiert. Der Koordinator soll den Fragebogen an das jeweilige Unternehmen senden, um Daten aus den eigenen Forschungsarbeiten ergänzen und an den Projektkoordinator und die EMF senden.

Zusammenfassung

Die Europäische Kommission weist in ihrem Bericht „Industrial Relations in Europe 2010“ darauf hin, dass die Rezession beispiellose Anforderungen an die Unternehmen und andere die Arbeitsverhältnisse gestaltenden Institutionen aller Mitgliedstaaten gestellt hat. Das Bild der Lage in der Europäischen Union ist jedoch nicht einheitlich. Manche Mitgliedstaaten sind besonders stark betroffen, vor allem mit einer großen Erhöhung der Arbeitslosigkeit, während in anderen die Rezession kaum spürbar war. Unterschiede der Wirksamkeit des Sozialdialogs waren ein wichtiger Faktor, der über die Erreichung des Kompromisses und der Einigung zwischen den Sozialpartnern mitentschieden hat.

Auf den Stahlhüttensektor mit seiner typisch starken Position der Gewerkschaften wurde ein besonderer Druck durch die negativen Krisenfolgen ausgeübt. Es wurde also die Frage gestellt, ob die erreichbaren Mechanismen der Information und Konsultation mit den Arbeitnehmern eine positive Rolle in der sozial akzeptablen Anpassungsfähigkeit der Unternehmer hatten. Um diese Fakten festzustellen, wurde die Forschungsarbeit im Rahmen dieses Projekts durchgeführt. Es hat sich erwiesen, dass die Situation von der Tradition der industriellen Verhältnisse und den zugänglichen Rechtsinstrumenten stark abhängt. Anhand der Fragebogenanalysen lässt sich feststellen, dass die Prozeduren der Information und Konsultation nur teilweise ihre Aufgabe in der Wirtschaftskrisenzeit erfüllten. Es scheint, dass der soziale Dialog in Polen und Tschechien zu stark formalisiert und ein bisschen scheinbar ist sodass das Potential der Gewerkschaften nicht völlig ausgenutzt werden kann. Die meisten Arbeitnehmervertreter sind mit dem Umfang und Ausführlichkeit der durch Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informationen nicht zufrieden. Somit sind die partnerschaftlichen Beziehungen und Zusammenarbeit in Krisensituationen erschwert. Mehr Optimismus lässt hier die Situation in Deutschland erwecken. Dies ergibt sich aus den ausgereiften Prozeduren und dem positiven Dialogklima. Jedoch auch hier lässt sich die Tendenz sich im Inneren der Unternehmen zu „schließen“ feststellen sodass die Gewerkschaften keine Gesamtstrategie für Änderungen und Informationsaustausch ausarbeiten können. Und die große Änderungsdynamik der Industriebeziehungen und die Globalisierungsprozesse erzwingen den Bedarf an einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsstrukturen damit sie auf die Änderungen frühzeitig reagieren können.

Im Rahmen dieses Projekts wurde ein Entwurf des Informationsaustauschnetzmodells für Informationen über die Lage der Hüttenbranche in den einzelnen Ländern entwickelt. So ein

Informationsnetz aufzubauen ist erforderlich, da alle Vorbereitungsmaßnahmen zur Erforschung der spezifischen Merkmale anderer Unternehmen, Rechts- oder Tarifverhandlungsmodelle wichtig sind. Der Informationsaustausch ermöglicht einen breiteren Bezugspunkt für die Tarifverhandlungen und die Erforschung der bei den internationalen Korporationen gepflegten Praktiken gibt den Gewerkschaften das notwendige Wissen für eventuelle Eigentümerwechsel.

Es handelt sich um viel höhere Werte. Die gut entwickelte Zusammenarbeit im Bereich des Informationsaustauschs ist eine Voraussetzung für die effektiven Maßnahmen im Bereich der Koordination der Tarifverhandlungen. Dieses Thema wird zur grundlegenden Herausforderung für europäische Gewerkschaften. Es ergibt sich aus der Harmonisierung der Geldpolitik, welche mit der Gründung der Wirtschafts- und Währungsunion (EMU) eng verbunden ist. Infolge der durch die EU verlangten Begrenzung des Budgetdefizits bei den Mitgliedsstaaten wurde die Bestimmung der Lohnhöhen zum wichtigsten Anpassungselement der einzelnen Wirtschaften⁶⁹. In den letzten Jahrzehnten sank der Anteil der Löhne an BIP der hochentwickelten Länder⁷⁰, was in den Ländern des Euro-Gebiets in der letzten Zeit besonders sichtbar ist⁷¹. Die Unternehmer legen ihr Geld nicht nur dort an, wo es am günstigsten ist. Die übernationalen Korporationen entwickelten eine Strategie der Gegenüberstellung von Staaten, Regierungen oder Arbeitnehmern um bestmögliche Bedingungen im Bereich der Arbeitskosten, Steuerermäßigungen und anderen Bonussen von den Staats- oder Lokalbehörden zu erhalten. Durch solches (übrigens natürliches) Verhalten der übernationalen Korporationen steht das System der industriellen Beziehungen, Löhne und Sozialversicherungen immer unter Druck. Außerdem betrachtet die Europäische Zentralbank (EBC) die Begrenzung des Lohnanstiegs als ein Hauptelement der Stabilisierung und vertritt die Meinung, dass die Lohnerhöhungen seit 2001 unter der Produktivitätserhöhung lagen. Da jedoch die Inflationsrate die durch die EBC erwarteten Indizien noch überschreitet, verlangt sie eine weitere Begrenzung der Lohnerhöhung. Somit bilden die EBC und die Geschäftssphäre eine gemeinsame Front für die Begrenzung der Lohnerhöhungen und für

⁶⁹ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, S. 114.

⁷⁰ Goscina, A., Effects of globalization on labour's share in national income (w) IMF Working Papers 2006/294

⁷¹ Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, S. 132.

strukturelle Änderungen, welche die Verhandlungskraft der Arbeitnehmer und Gewerkschaften mindern⁷².

Diese Einstellung stößt bisher jedoch nicht auf den entsprechenden Widerstand der Gegenpartei - Vertretung der Arbeitnehmer. Die grenzüberschreitende Koordination der Tarifverhandlungen ist derzeit schwach entwickelt und nicht durch alle Gewerkschaften als eine selbstverständliche Aufgabe betrachtet⁷³. Dieses Problem wird durch die durch die übernationalen Unternehmen geförderte Konzentration auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Firma zusätzlich marginalisiert. Somit können die lokalen Gewerkschaften zu Sklaven der übernationalen Strategien des Arbeitgebers werden. In dieser Situation sind alle Teilmaßnahmen wichtig, die diesen Zustand ändern und einen Rahmen für eine laufende, stabile Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsorganisationen aufbauen sollen. Deswegen ist die Entwicklung von Prozeduren des regulären Informationsaustauschs vielleicht keine spektakuläre, aber mit Sicherheit notwendige Maßnahme zur Überwindung der gegenseitigen Vorurteile.

Laut Angaben der Europäischen Kommission⁷⁴ sollen die EG-Richtlinien zur Information und Konsultation mit Arbeitnehmern analysiert werden. Insbesondere handelt es sich um die Wirksamkeit dieser Instrumente in der aktuellen Krisenzeit in Bezug auf die Restrukturierung von Unternehmen. Man sollte jedoch sich dessen bewusst sein, dass ein reiner Dialog mit dem Direktarbeitgeber in der globalisierten und einer Außenkonkurrenz ausgesetzten europäischen Wirtschaft zur richtigen Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen nicht ausreichend ist. Viel wichtiger wird der Aufbau von Kanälen einer grenzüberschreitenden Kommunikation zwischen den Gewerkschaftsorganisationen. Das Ziel ist ein Übergang von der Information zur erfolgreichen Kommunikation und dann eine Suche nach einem Weg zu gemeinsamen Tarifverhandlungen auf der europäischen Ebene.

⁷² Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, S. 138

⁷³ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, S. 121

⁷⁴ *Industrial Relations in Europe* 2010, S. 220.