
6. Tarifpolitische Konferenz des EMB „Arbeitsplätze, Rechte und Tarifverhandlungen“

Madrid, 17. & 18. November 2009

BERICHT ÜBER DIE ERGEBNISSE DER UMFRAGE ZUR POLITISCHEN BEWERTUNG DER ERSTEN GEMEINSAMEN FORDERUNG (EGF) DES EMB

–

DAS PERSÖNLICHE, TARIFVERTRAGLICH GARANTIERTE RECHT AUF QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

1. Inhalt
 2. Einführung
 3. Methode
 4. Teilnehmer
 5. Stellen der Ersten Gemeinsamen Forderung
 6. Ergebnisse im Zusammenhang mit der Ersten Gemeinsamen Forderung
 7. Arbeiten mit der Ersten Gemeinsamen Forderung
 8. Neue Erste Gemeinsame Forderung
 9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen
- Anhang

2. Einführung

Die Erste Gemeinsame Forderung (EGF) über das persönliche, tarifvertraglich garantierte Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung wurde bei der EMB-Tarifkonferenz 2005 in Rom diskutiert und endgültig beschlossen.

Die Idee dahinter war, eine gemeinsame europäische strategische Plattform in Form einer gemeinsamen europäischen Forderung zu schaffen, die von den EMB-Mitgliedsorganisationen bei ihren nationalen Tarifverhandlungsrunden genutzt werden sollte, um die Rechte der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Bildung und Ausbildung zu sichern.

Mit dieser so genannten „Methode der offenen Koordinierung“ schlugen der EMB und seine Mitgliedsorganisationen einen neuen Weg voller Herausforderungen ein. Es wurden verschiedene Bewertungsmethoden erarbeitet, um den Prozess zu verfolgen und um die Erfahrungen mit guten Praxismodellen bei Verhandlungen und Umsetzung der gemeinsamen Forderung in den Mitgliedsorganisationen der jeweiligen Länder auszutauschen.

Der Bewertungsprozess bestand bisher aus Roadmaps, die beschrieben, wie die Mitgliedsorganisationen mit der EGF arbeiten wollten (mit der Erhebung dieser Roadmaps wurde im Januar 2006 begonnen) und im August 2007 erfolgte eine Zwischenbilanz über die von den Mitgliedsorganisationen erzielten Ergebnisse. Die Roadmaps und die Ergebnisse der Zwischenbilanz wurden im EMB-Ausschuss „Tarifpolitik“ und im Exekutivausschuss präsentiert.

Dieser Bericht ist der nächste Schritt in der Bewertung der EGF und soll die nötige Informationsplattform für den EMB und seine Mitgliedsorganisationen schaffen, um über die weitere Vorgehensweise im Zusammenhang mit künftigen gemeinsamen europäischen Strategieplattformen in Form von gemeinsamen europäischen Tarifforderungen zu diskutieren.

Die Kleine Arbeitsgruppe des Ausschusses Tarifpolitik hat diesen nächsten Schritt der EGF eingehend besprochen und im Rahmen der Kleinen Arbeitsgruppe des tarifpolitischen Ausschusses eine Untergruppe geschaffen, um den Bewertungsbogen zu erarbeiten, der verwendet worden war, um die zur Erstellung dieses Berichts verwendeten Daten einzuholen.

Der endgültige Entwurf wurde von der Kleinen Arbeitsgruppe des Ausschusses Tarifpolitik im Dezember 2008 genehmigt. Die Fragebögen wurden Mitte Dezember 2008 an die Leiter der Tarifabteilungen der Mitgliedsorganisationen übersandt.

Der erste Entwurf dieses Berichts wurde bei der Sitzung des Ausschusses „Tarifpolitik“ am 24. und 25. März 2009 in Luxemburg vorgelegt und diskutiert. Die größten Unterschiede zwischen dem ersten Entwurf und der endgültigen Version sind die von zwei weiteren beteiligten Mitgliedsorganisationen eingegangenen Ergebnisse und die Aufnahme der Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Ausschusses „Tarifpolitik“.

3. Methode

Die in der Bewertung verwendeten Informationen stammen aus einem von der Kleinen Arbeitsgruppe des Ausschusses Tarifpolitik zusammengestellten und genehmigten Fragebogen, der Mitte Dezember 2008 ausgesendet wurde. Für die Umfrage wurde eine spezielle Software verwendet, das heißt die Befragten wurden über E-Mail kontaktiert und aufgefordert, die Fragen online über das Internet zu beantworten.

Die E-Mails, mit denen die Mitgliedsorganisationen eingeladen wurden, sich an der Umfrage zu beteiligen, wurde den EUCOBAN-Koordinatoren der einzelnen Mitgliedsorganisationen gesendet. In Fällen, wo kein EUCOBAN-Koordinator ernannt

worden war, wurde stattdessen auf E-Mail-Kontakt zur jeweiligen Internationalen Abteilung zurückgegriffen.

Die E-Mail-Empfänger wurden ausdrücklich gebeten, die E-Mail an den Leiter der Tarifabteilung (oder Personen mit ähnlicher Funktion) weiterzuleiten, weil sie die Zielgruppe dieser Erhebung waren. Im Zeitraum vom 7. Januar bis 31. März 2009 wurden sechs Erinnerungen für die Umfrage versandt.

4. Teilnehmer

Alle 78 Mitgliedsorganisationen des EMB wurden gebeten, an der Umfrage teilzunehmen. Zum Zeitpunkt, als die Daten für die Erstellung dieses Berichts zusammengetragen wurden, hatten insgesamt 41 Organisationen ihre Antworten eingesandt. Das entspricht einer Beteiligungsrate von 52,6%.

Der EMB hat in einigen Ländern mehr als nur eine Mitgliedsorganisation. Wenn wir stattdessen die Zahl der Länder betrachten, aus denen mindestens eine Mitgliedsorganisation geantwortet hat, erhalten wir aus den 34 Ländern, in denen der EMB Mitgliedsorganisationen hat, 21 Antworten, das ist eine Beteiligungsrate von 61,8%. Die Liste der teilnehmenden Organisationen und Länder befindet sich in Tabelle 1.1 im Anhang.

Die Zielgruppe, die Informationen für diesen Bericht liefern sollte, waren die Leiter der tarifpolitischen Abteilungen der EMB-Mitgliedsorganisationen. Bei 24% (10) der Antworten wurde der Fragebogen vom Leiter der tarifpolitischen Abteilung selbst beantwortet.

Bei den verbleibenden 76% (31) der Antworten wurde der Fragebogen nicht persönlich vom Leiter der tarifpolitischen Abteilung beantwortet. Wie aus den Antworten der Ergänzungsfragen in Tabelle 1.2 des Anhangs hervorgeht, war die für die Tarifpolitik oder ähnliches verantwortliche Person in den meisten Fällen über Besprechungen oder andere Arten des Informationsaustauschs beteiligt.

5. Die erste gemeinsame Forderung stellen und integrieren

Einer der ersten Schritte, um Ergebnisse hinsichtlich der EGF zu erzielen, war natürlich, sie in nationalen Tarifverhandlungsrunden in den Forderungskatalog zu übernehmen. Auf die Frage, ob die EGF von den Gewerkschaften erhoben wurde oder nicht, antworteten 90% (37) mit ja, die verbleibenden 10% (4) antworteten mit nein. Die Organisationen, die eine negative Antwort gaben, wurden gebeten, die Hauptgründe dafür zu erläutern. Die Antworten darauf befinden sich in Tabelle 1.3 im Anhang.

Die Teilnehmer der Erhebung wurden auch befragt, wie das Ziel der EGF in ihrer Organisation integriert worden war. Die Antworten darauf befinden sich in Tabelle 1.4 im Anhang. Es wurde eine Reihe verschiedenster Methoden angewandt wie:

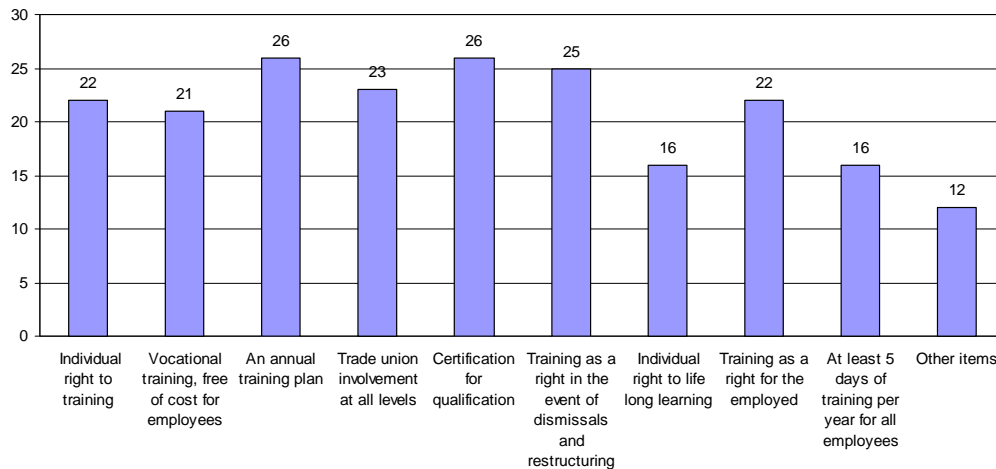
- Interviews des Stellvertretenden Generalsekretärs des EMB
- Veröffentlichungen und Werbung in Mitgliederzeitschriften und auf Internetseiten
- Diskussionen unter den Mitgliedern, Vertrauensleuten und Gewerkschaftsfunktionären
- besondere Beschlüsse auf Kongressen
- sowie Schulungsseminare und Workshops.

Sobald die EGF in den Organisationen etabliert war, wurde die Möglichkeit, die Forderung auch bei den nationalen Verhandlungen zu forcieren, zu einer konkreten Option. Abbildung 5.1 zeigt einen Überblick über die Elemente der EGF, die von den EMB-Mitgliedsorganisationen bisher gestellt wurden.

Zu den am häufigsten gestellten Forderungen gehörten das Recht auf einen jährlichen Qualifizierungsplan, die Zertifizierung von Qualifikationen, die Qualifizierung im Fall von

Kündigungen und Umstrukturierung sowie die gewerkschaftliche Beteiligung auf allen Ebenen. Das persönliche Recht auf lebenslanges Lernen und mindestens fünf Qualifizierungstage pro Jahr für alle Arbeitnehmer gehörten zu den Forderungen, die am wenigsten oft gestellt wurden. Auch Forderungen, die außerhalb der Kategorien standen, wurden erhoben. Eine Beschreibung dieser Ergebnisse ist in Tabelle 1.5 im Anhang ersichtlich.

Abbildung 5.1 Von den EMB-Mitgliedsorganisationen gestellte EGF pro Kategorie



Die deutsche Übersetzung befindet sich in der Fußnote unten¹.

6. Ergebnisse im Zusammenhang mit der Ersten Gemeinsamen Forderung

Die Ergebnisse, die die EMB-Mitgliedsorganisationen in den Verhandlungen über die EGF erreicht haben, sind in Abbildung 6.1 ersichtlich. Die von den meisten Mitgliedsorganisationen erzielten Ergebnisse betreffen den jährlichen Qualifizierungsplan und die Qualifizierung und Weiterbildung als Recht für die Mitarbeiter. Es gab weniger Resultate beim persönlichen Recht auf lebenslanges Lernen und bei der Mindestzahl von 5 Qualifizierungs- und Weiterbildungstagen pro Jahr für alle Beschäftigten. Auch bei anderen Punkten wurden Ergebnisse erzielt. Eine Beschreibung dieser Ergebnisse ist in Tabelle 1.6 im Anhang ersichtlich.

¹ Persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung.

Kostenlose Berufsbildung für die Arbeitnehmer.

Ein jährlicher Qualifizierungsplan

Einbindung der Gewerkschaften auf allen Ebenen.

Zertifizierung für Qualifikationen.

Qualifizierung und Weiterbildung als Recht bei Kündigung und Umstrukturierung.

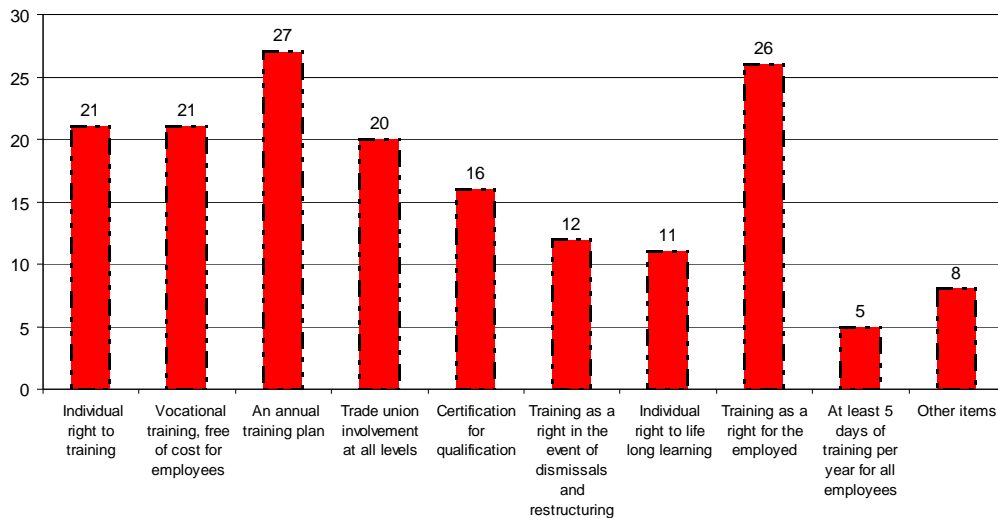
Persönliches Recht auf lebenslanges Lernen.

Qualifizierung und Weiterbildung als Recht der Beschäftigten.

Mindestens 5 Tage Qualifizierung und Weiterbildung pro Jahr für alle Arbeitnehmer.

Andere Themen.

Abbildung 6.1 Von den EMB-Mitgliedsorganisationen erzielte EGF-Ergebnisse pro Kategorie



Die deutsche Übersetzung befindet sich in der Fußnote unten².

Die nachstehenden Tabellen enthalten Informationen über die tatsächlich im Bereich Aus- und Weiterbildung erzielten Ergebnisse. Die Informationen stammen aus den jährlichen EUCOBAN-Berichten, das heißt, dass nur die Ergebnisse von Organisationen, die in diesen Jahren Bericht erstattet hatten, in die Tabellen aufgenommen wurden.

² Persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung.
 Kostenlose Berufsbildung für die Arbeitnehmer.
 Ein jährlicher Qualifizierungsplan
 Einbindung der Gewerkschaften auf allen Ebenen.
 Zertifizierung für Qualifikationen.
 Qualifizierung und Weiterbildung als Recht bei Kündigung und Umstrukturierung.
 Persönliches Recht auf lebenslanges Lernen.
 Qualifizierung und Weiterbildung als Recht der Beschäftigten.
 Mindestens 5 Tage Qualifizierung und Weiterbildung pro Jahr für alle Arbeitnehmer.
 Andere Themen.

Tabelle 6.1 Ergebnisse zu Ausbildungsfragen 2006 – EUCOBAN-Bericht

Österreich	<p>- Elektro- und Elektronikindustrie: Durchbruch hinsichtlich Bildungs-/Weiterbildungsurlaub für alle Arbeitnehmer! 2006 und 2007 jährlicher Bildungs-/Weiterbildungsurlaub an zwei bezahlten Arbeitstagen; schrittweise Ausweitung auf eine ganze Woche Bildungs-/Weiterbildungsurlaub.</p> <p>- Zeitarbeiter: Die Sozialpartner einigten sich auf Bildungs-/Weiterbildungsurlaub für Zeitarbeiter im Gesundheitswesen in Krankenhäusern mit einem Höchstmaß von 8 Stunden pro Jahr, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer seit mindestens 4 Monaten in der Agentur beschäftigt war. Weiterführung der Arbeit in gemeinsamen Arbeitsgruppen über einen gemeinsamen firmenübergreifenden Bildungs-/Weiterbildungsfonds für Zeitarbeiter.</p>
Belgien	<p>- Ein Beitrag von 0,1% für die Ausbildung spezieller Gruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, ungelernte Arbeiter, Immigranten, Jugendliche usw.).</p> <p>- Die bestehenden Bemühungen für die Ausbildung in den Unternehmen weiterführen. 0,9% der Gesamtarbeitsstunden von Arbeitern sollten für die berufliche Aus- und Weiterbildung verwendet werden. Wenn keine Bemühungen unternommen werden, gibt es keine finanzielle sektorale Unterstützung.</p> <p>- Neu: 0,1% Beitrag für regionale Schulungseinrichtungen</p>
Tschechische Republik	Teilbewertung der Ersten Gemeinsamen Forderung des EMB
Dänemark	Der Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Frankreich	Der nationale Tarifvertrag 2004 ist noch in Kraft; keine Änderungen.
Deutschland	<p>Es wurde eine Vereinbarung getroffen, die dem bestehenden für die Region Baden-Württemberg (Südwestdeutschland) geltenden Tarifvertrag sehr ähnlich ist. Hauptpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anspruch jedes/jeder Beschäftigten auf jährliche Beratung über seinen/ihren persönlichen Ausbildungsbedarf und über geeignete Maßnahmen, um diesen Bedarf zu decken. - Die Unternehmen sind verpflichtet, einen jährlichen Ausbildungsbericht und ein Konzept für die jährliche Ausbildung zu erstellen, das die geplanten Schulungsmaßnahmen enthält, und es mit dem Betriebsrat zu besprechen. - Kosten und Urlaub für die Ausbildung: Generell werden alle Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Verbesserung der für die Arbeit nötigen Qualifizierung vollständig vom Unternehmen finanziert. Ausbildung und Weiterbildung für das persönliche Weiterkommen müssen vom Arbeitnehmer selbst bezahlt werden, können aber auch vom Unternehmen unterstützt werden.
Italien	Viele Stunden für die Ausbildung und Bildung junger Arbeitnehmer sind im neuen Nationalen Lehrlingstarifvertrag enthalten.
Niederlande	<p>- 0,45% des Wertes des gesamten Vertrages für 2005, 0,45% 2006, 0,4% für 2007 und 0,2% für die ersten 3 Monate 2008 wurden für die Finanzierung von Beschäftigung und Ausbildung bereit gestellt.</p> <p>- Beschäftigungsfähigkeit: Entwicklung von „best practices“</p> <p>- Zusätzliche Beschäftigung für Jugendliche. 200 arbeitslose Jugendliche pro Jahr erhalten eine Ausbildung.</p> <p>- 'EVC' (Anerkennung von zuvor erworbenen Fähigkeiten): Im Rahmen dieses Projekts kann der Arbeitgeber 750 € pro Beschäftigten erhalten.</p>
Norwegen	Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bescheinigung seiner Fähigkeiten.
Slowakische Republik	Die Arbeitgeber einigten sich auf eine globale Verpflichtung, Urlaub für lebenslanges Lernen zu gewähren. Die konkreten Vereinbarungen müssen auf Unternehmensebene verfasst werden.

Tabelle 6.2 Ergebnisse zu Ausbildungsfragen 2007 – EUCOBAN-Bericht

Land	Organi- sation(en))	National/Sektor /Unternehmen	Ergebnisse
Österrei- ch	GMTN	Zeitarbeiter	<p>Die Verpflichtung der Arbeitgeber, zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen zu bieten, sollte sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit sowie auf die Länge der Beschäftigung von Zeitarbeitern in einzelnen Unternehmen auswirken. Wenn die Agenturen für Leiharbeiter nicht selbst die geforderten Ausbildungsmaßnahmen setzen, müssen sie in einen speziell dafür geschaffenen Weiterbildungsfonds einzahlen.</p> <p>Ergebnis im Rahmen der ersten europäischen Gemeinsamen Forderung: Geforderter Mindestbetrag für Ausbildungsmaßnahmen: Die Arbeitgeber werden 2,20 € pro Vollbeschäftigten bezahlen müssen; der Mindestbeitrag bei Teilzeitbeschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden liegt bei 1,10 €.</p> <p>Die Kosten für weitere Ausbildungsaktivitäten sowie 50% des während der Ausbildung fälligen Bruttolohns können vom Arbeitgeber übernommen werden. Wenn die anrechenbaren Kosten für geplante Weiterbildungsmaßnahmen unter dem geforderten Mindestbetrag liegen, muss der Differenzbetrag für jedes Kalenderjahr bis spätestens 31. Jahres des darauf folgenden Jahres in einen speziell geschaffenen und gemeinsam verwalteten Fonds fließen. Der Fonds wird zur Förderung von Ausbildungstätigkeiten verwendet. Ab dem Kalenderjahr 2008 können aus dem Fonds Ausbildungsaktivitäten einzelner Unternehmen finanziert werden. Diese können aber mit dem erhaltenen Geld auch eigene Ausbildungsmöglichkeiten schaffen.</p>
Belgien	CCMB, ABVV Metaal, ACLVB/CG SLB und MWB	National	<p>Verstärkte Bemühungen wurden im Hinblick auf die Ausbildung unternommen: 0,9% der Arbeitsstunden (im Unternehmen) wird auf die Ausbildung verwendet. Das erhöht sich jährlich um 0,15%, was einem Prozentsatz an Arbeitsstunden, die für Ausbildung verwendet werden, von 1,05% 2007 und 1,2% 2008 entspricht. Ab 2008 wird jeder Arbeiter ein eigenes „Ausbildungszeugnis“ haben. Jedes Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten muss jedes Jahr einen Ausbildungsplan erstellen und ihn mit dem Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen absprechen.</p>
Tschechi- sche Republik	OS KOVO	Flugzeugbau	<p>Der Arbeitgeber bereitet Ausbildungs-/Weiterbildungspläne vor und bestimmt den Inhalt und den Zeitrahmen für die jeweiligen Arbeitnehmergruppen. Diese Pläne werden mit der Gewerkschaft diskutiert. Sie sollen es den Mitarbeitern ermöglichen, sich in Bereichen zu verbessern, die den Bedürfnissen und Zielen der Arbeitgeber entsprechen, aber auch in anderen Bereichen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.</p>

Dänemark	CO-industri	National	<p>Es besteht ein Anspruch auf zwei Wochen Berufsbildung pro Jahr mit Lohnfortzahlung. Das gilt für Ausbildung, die sich nicht auf die aktuelle Arbeit oder den aktuellen Arbeitgeber bezieht, aber dennoch für die Fertigungsindustrie an sich relevant ist.</p> <p>Für die Finanzierung dieser Art von Ausbildung wurde ein "Kompetenzfonds" geschaffen. Er soll ab 1. April 2009 zur Anwendung kommen. Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern können diesen Fonds, unter der Voraussetzung, dass ein Bildungsausschuss besteht, innerbetrieblich einrichten. Der Bildungsausschuss eines Unternehmens muss ein gemeinsamer Ausschuss sein, dessen Arbeitnehmer von Vertrauensleuten der Gewerkschaft vertreten werden.</p>
Irland	SIPTU	National	<p>Keine Angabe in Prozenten. Es wurde eine Einigung über die Ausbildung am Arbeitsplatz und die Weiterbildung erzielt - keine Angabe in Prozenten.</p>
Norwegen	NITO	National	<p>Die Mitglieder haben Anspruch auf ein jährliches Treffen mit ihrem Vorgesetzten, um über den Bedarf an Ausbildung zu sprechen und wie sie bewerkstelligt werden kann. Alle Arten von Ausbildung zur Wahrung und Entwicklung der nötigen Kompetenzen sollen vom Unternehmen bezahlt werden. Die Unternehmen sind Ausbildungsplätze. Die Mitglieder müssen bei Verlassen des Unternehmens einen Nachweis über die dort erworbenen Kompetenzen erhalten.</p>
Norwegen	Tekna	National	<p>Die Mitglieder haben Anspruch auf einen persönlichen Ausbildungsplan. Die Ausbildung wird vom Unternehmen bezahlt. Die Ausbildung wird vom Unternehmen jedes Jahr bewertet.</p>
Slowakische Republik	OZ KOVO	Sektor Ingenieurwesen	<p>Urlaub wird zwar gewährt, aber ohne Lohnausgleich.</p>
Spanien	MCA-UGT	Ausgewählte Unternehmen.	<p>Als Folge der Unterzeichnung von Vereinbarungen wurden Mechanismen geschaffen, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, in allen Fragen zur Ausbildung und zusätzlicher Weiterbildung eingebunden zu werden. Die Vereinbarungen haben auch die Schaffung Gemeinsame Bildungsausschüsse zu schaffen, die sich mit allen Aspekten der Arbeitnehmergebung im Unternehmen befassen.</p>
Schweden	IF Metall	National	<p>Sektorenübergreifend gab es eine Vereinbarung, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu schaffen, um durch ein besseres Bildungssystem für junge Menschen den künftigen Qualifikationsbedarf zu decken. Die Partner dieser Vereinbarung sollen auch ein System für die Bewertung der Fachkompetenz prüfen. Weiter sollen sie versuchen, Systeme zu finden, die Mitarbeitern nach einem langen Krankenstand den Wiedereinstieg erleichtern sollen.</p>
Schweiz	Unia	Maschinenbau und Elektrotechnik	<p>Mindestens 3 Tage Bildungsurlaub.</p>

Tabelle 6.3 Ergebnisse zu Ausbildungsfragen 2008 – EUCOBAN-Bericht

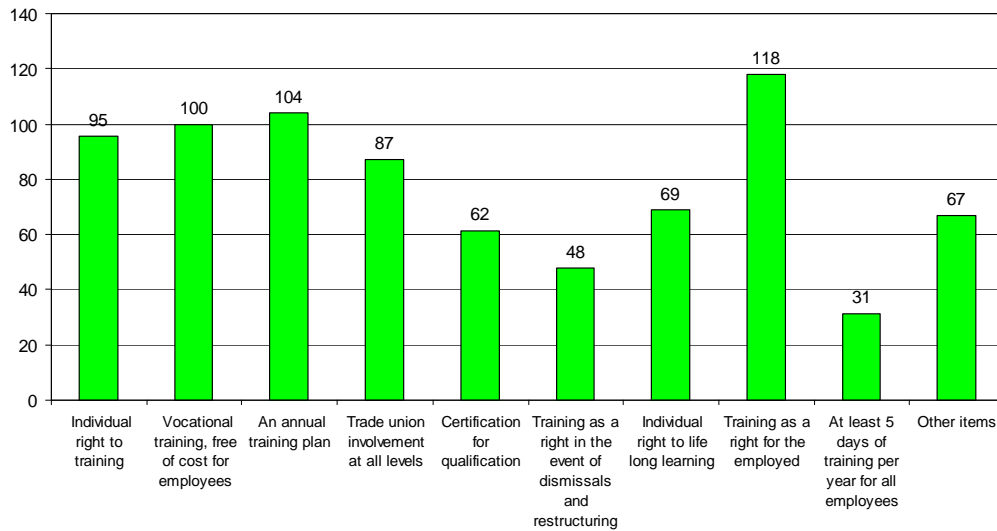
Land:	Organisation:	Sektor:	Bitte die Ergebnisse "Ausbildung" kurz beschreiben:
Österreich	GMTN	Metallverarbeitende Industrie	Eine Woche bezahlter Bildungsurlaub zur Prüfungsvorbereitung.
Österreich	GMTN	Fragen im Zusammenhang mit Zeitarbeitern	Zeitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeberufen haben nach 3 Monaten Beschäftigung Anspruch auf Bildungsmaßnahmen anstatt wie derzeit 4 Monaten.
Finland	TU ry		<p>Es gelang uns, Verbesserungen im Abschnitt Berufsbildung zu erreichen – ein neuer Absatz weist auf die Wichtigkeit von beruflicher Weiterbildung hin. Abschnitt 23, Berufsausbildung, Punkt 2 – Bewertung des Ausbildungsbedarfs: Die Gewerkschaftsverbände weisen darauf hin, wie wichtig es ist, die Humanressourcen systematisch zu entwickeln. Der Arbeitgeber gibt dem Gehaltsempfänger nach Bedarf die Möglichkeit, an einer jährlichen Ausbildung teilzunehmen, um die beruflichen Kompetenzen des Mitarbeiters aufrecht zu erhalten und zu verbessern. Der Ausbildungsbedarf kann zum Beispiel durch Leistungskontrollen, die vom Arbeitgeber und dem Mitarbeiter durchgeführt werden, geprüft werden. N. B.: Abschnitt 16 des Gesetzes für die Zusammenarbeit innerhalb von Unternehmen (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, Nr. 334 von 2007), das am 1. Juli 2007 in Kraft trat, besagt, dass in gemeinsamen Verhandlungen ein Jahresplan für Humanressourcen und Ausbildungsziele erstellt werden muss, um die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten aufrecht zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Vorhersehbare Veränderungen im Betriebsablauf mit einem eindeutigen Bezug zur Organisation, zur Anzahl und zur Fachkompetenz der Arbeitnehmer müssen bei der Erstellung des Plans über die Ziele für Humanressourcen und Ausbildung berücksichtigt werden.</p>
Griechenland	POEM	Kleine Metallunternehmen	Wir haben eine Vereinbarung über die Aus- und Weiterbildung unterzeichnet.
Island	Samidn	Samidn vertritt sowohl die Metall- als auch die Nichtmetallindustrie (Bauwesen, Gartenbau und Friseure) in Island.	Arbeitnehmer haben ohne Lohninbußen Anspruch auf 24 - 40 Ausbildungsstunden während der Arbeitszeit (50%) und in ihrer Freizeit (50%).
Italien	FIOM-CGIL	Privatsektor	Es wurde beschlossen, dass alle Arbeitnehmer Anspruch auf berufliche Weiterbildung während der Arbeitszeit haben sollten. Bildungsausschüsse im Unternehmen sollen beurteilen, wie dies in die Praxis umgesetzt werden kann.

Niederlande	FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond, De Unie, VHP	Metallindustrie	Die Themen sind EVC (Anerkennung erworbener Kompetenzen), Beschäftigungsfähigkeit, Karriereberatung und ein persönliches Recht auf Weiterbildung: Ab 1. 1. 2009 ein Tag und zwei Tage ab 1. 1. 2010. Insgesamt werden 0,9% des Wertes der gesamten Vereinbarung in den Arbeitsmarkt- und Bildungsfonds des Sektors eingezahlt.
Norwegen	Fellesforbundet	Tarifvertrag der Maschinenbauindustrie:	Lehrlinge, die Überstunden leisten, erhalten ein normales Gehalt und nicht das Lehrlingsgehalt.
Slowakische Republik	OZ KOVO	Elektrotechnik	Schaffung geeigneter Voraussetzungen für Umschulungen.
Spanien	MCA-UGT	Metall	Es wurde ein neuer Mechanismus geschaffen, um eine höhere Einbindung der Arbeitnehmervertreter bei allen Fragen der Weiterbildung zu gewährleisten. Es wurden gemeinsame Bildungsausschüsse geschaffen.
Schweden	IF Metall	Technische Industrie	Arbeitsgruppe

Die Abbildung 6.2 unten gibt Aufschluss über die „Erfolgsrate“ der verschiedenen EGF im Vergleich zu den in einer Kategorie gestellten Forderungen und die Zahl der in dieser Kategorie erzielten Ergebnisse. In manchen Fällen ist die Zahl der erzielten Ergebnisse höher als die Zahl der ursprünglich gestellten Forderungen, was zeigt, wie sich die Prioritäten in einer Verhandlungsrunde verschieben können.

Qualifizierung und Weiterbildung als Recht der Beschäftigten, ein jährlicher Qualifizierungsplan und das persönliche Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sind die Forderungen mit der höchsten „Erfolgsquote“, wogegen das persönliche Recht auf lebenslanges Lernen und mindestens fünf Ausbildungstage pro Jahr für alle Beschäftigten zu den Forderungen mit der niedrigsten „Erfolgsrate“ am Verhandlungstisch zählen.

Abbildung 6.2 – EGF – Die Ergebnisse in Prozentsätzen



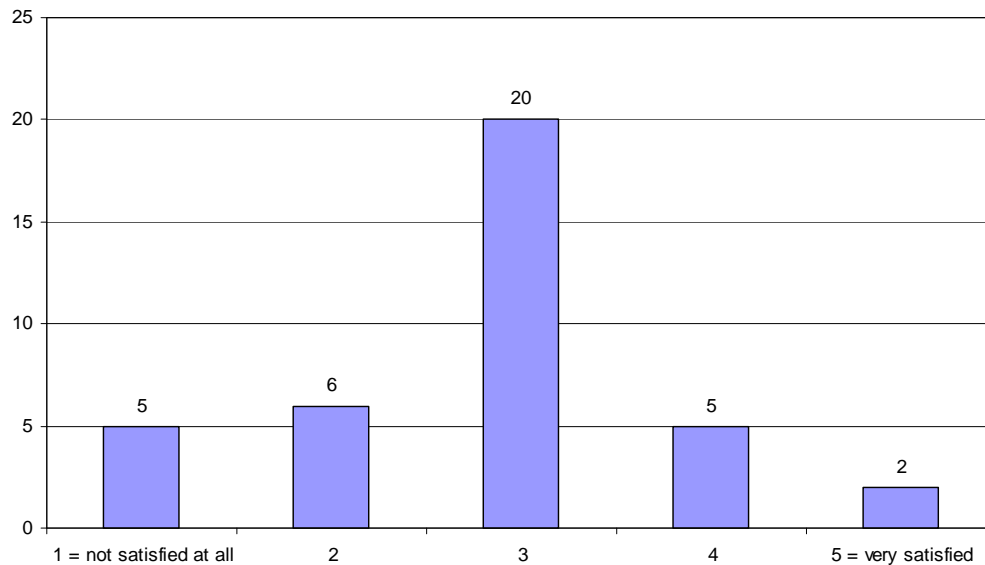
Die deutsche Übersetzung befindet sich in der Fußnote unten³.

Nach Auswertung der bisher bei den EGF erzielten Ergebnisse wurden die Teilnehmer der Erhebung gefragt, inwieweit sie mit dem Ergebnis/den Ergebnissen bzw. dem Erfolg/den Erfolgen ihrer Organisation bezüglich der EGF auf einer Skala von 1 – 5 zufrieden waren, wobei 1 nicht zufrieden und 5 sehr zufrieden bedeutete.

Abbildung 6.3 zeigt die Verteilung der Antworten auf die Frage über den Zufriedenheitsgrad mit den bisherigen Ergebnissen/Erfolgen der EGF. Die meisten Organisationen reihen sich in der Mitte des Spektrums ein. Eine weitere Analyse zeigt, dass das Mittel/der Durchschnitt bei 2,82 liegt.

³ Persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung.
Kostenlose Berufsbildung für die Arbeitnehmer.
Ein jährlicher Qualifizierungsplan
Einbindung der Gewerkschaften auf allen Ebenen.
Zertifizierung für Qualifikationen.
Qualifizierung und Weiterbildung als Recht bei Kündigung und Umstrukturierung.
Persönliches Recht auf lebenslanges Lernen.
Qualifizierung und Weiterbildung als Recht der Beschäftigten.
Mindestens 5 Tage Qualifizierung und Weiterbildung pro Jahr für alle Arbeitnehmer.
Andere Themen.

Abbildung 6.3 Grad der Zufriedenheit mit den Ergebnissen/Erfolgen der EGF



Die deutsche Übersetzung befindet sich in der Fußnote unten.⁴

7. Arbeiten mit der Ersten Gemeinsamen Forderung

Die Umfrage enthielt auch eine Reihe von Fragen danach, wie die Organisationen mit der EGF arbeiten bzw. gearbeitet haben.

Eine der Fragen war, den institutionellen Rahmen dessen festzustellen, wie die EGF in den verschiedenen Ländern behandelt wurde bzw. wird. In den meisten Ländern wurde die EGF in Verhandlungsrunden behandelt (und zwar laut 90% der Antworten). In einigen Ländern wurde auch das Arbeitsrecht (das trifft auf 48% der Antworten zu) verwendet, und in 44% der Fälle wurden auch andere Methoden verwendet (für eine Beschreibung dieser anderen Methoden siehe Tabelle 1.8 im Anhang).

Aus dieser Information ist ersichtlich, dass sich einige Organisationen sowohl in Tarifverhandlungsrunden als auch im Rahmen des Arbeitsrechts und möglicherweise auf andere Weise mit der EGF befasst haben.

Den Mitgliedsorganisationen wurden verschiedene Tools zur Verfügung gestellt, damit sie zeigen konnten, dass die EGF tatsächlich eine europäische Gemeinsame Forderung war. Dazu gehörten das Logo, eine Internetseite und der Beschluss der Konferenz von Rom aus dem Jahre 2005.

Wie die Mitgliedsorganisationen diese Tools verwendet haben, ist in der Tabelle 1.9, 1.10, 1.11 und 1.12 im Anhang beschrieben. Dabei hielten 86% der Befragten die Tatsache an sich, dass die EGF eine gemeinsame europäische Strategie ist, für ein hilfreiches Tool für ihre nationalen Verhandlungsrunden.

Die Teilnehmer der Umfrage wurden auch gebeten, kurz zu beschreiben, wie es ihnen gelungen war, den Mitgliedsorganisationen, den Arbeitgeberorganisationen, den für Qualifizierung Zuständigen und der Öffentlichkeit gegenüber klar zu machen, dass die EGF eine gemeinsame europäische Forderung ist. Die Antworten auf diese Fragen sind in den Tabellen 1.13, 1.14, 1.15, 1.16 und 1.17 im Anhang zu sehen.

⁴ 1 = gar nicht zufrieden, 5 = sehr zufrieden

88% der Befragten beantworteten die Frage, ob ihre Mitgliedsorganisationen in den Tarifrunden die Forderung nach Ausbildung gestellt hätten, wenn sie keine gemeinsame Forderung gewesen wäre, mit ja. Das veranschaulicht eines der wichtigen Merkmale der gemeinsamen Forderungen des EMB; sie heben bestehende nationale Forderungen auf ein europäisches Niveau.

8. Neue Erste Gemeinsame Forderung

Die Teilnehmer wurden auch gefragt, ob sie die EGF bei ihren nationalen Verhandlungsrunden neuerlich stellen würden. Dies ist eine Frage, die von allen Teilnehmern, die darauf eingegangen waren, bejaht wurde. Vor allem die Forderung nach mindestens 5 Qualifizierungstagen pro Jahr für die Arbeitnehmer würde wieder gestellt werden. Viele meinten auch, sie würden alle früher von ihnen gestellten Forderung neuerlich vorbringen, weil sie ihrer Ansicht nach noch nicht verwirklicht seien (die vollständige Auflistung der Antworten siehe Anhang 1.18).

Die letzte Frage an die Teilnehmer lautete: „Welche Auswirkung wird der Prozess einer Zweiten Gemeinsamen Forderung (ZGF) auf die weiterführende Arbeit mit der Ersten Gemeinsamen Forderung haben?“. Einige antworteten, der ZGF-Prozess werde sich nicht auf die EGF auswirken, andere wieder meinten, er werde eine starke Auswirkung haben, weil sie die Qualifizierung und Weiterbildung als eine der Möglichkeiten betrachteten, die prekäre Beschäftigung unter ihren Mitgliedern zu senken und weil sie erwarteten, dass sich die ZGF mit der prekären Beschäftigung befassen werde (die vollständige Übersicht der Antworten siehe Anhang 1.19).

9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die folgenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen stammen aus den Gesprächen während der Sitzung des EMB-Ausschusses „Tarifpolitik“ am 24. und 25. März 2009 in Luxemburg. Der EMB-Ausschuss „Tarifpolitik“ kam zu folgenden Schlussfolgerungen, über die eine Einigung erzielt wurde:

- Der Bericht über die Ergebnisse der Erhebung zur politischen Bewertung der Ersten Gemeinsamen Forderung (dieser Bericht) sowie die vorherige Zwischenbilanz und die Roadmaps haben die nötigen Informationen und die Wissensplattform für den tarifpolitischen Ausschuss geliefert, um eine Entscheidung darüber zu treffen, ob dem Exekutivausschuss eine Zweite Gemeinsame Forderung des EMB empfohlen werden sollte.
- Die Erste Gemeinsame Forderung wurde in einem Großteil der relevanten Tarifverhandlungsrunden (oder ähnlichen) gestellt, die seit 2005 in Europa stattgefunden haben.
- In den meisten dieser Tarifrunden wurden konkrete Ergebnisse erzielt. Doch damit ist der Prozess keineswegs abgeschlossen, da Qualifizierung und Weiterbildung auch in Zukunft im Forderungskatalog von Tarifverhandlungen eine Rolle spielen werden.
- Leider war der Idee, die EGF als eine europäische Gemeinsame Forderung zu fördern, nur ein beschränkter Erfolg beschieden. Eine wichtige Lektion über die Arbeit mit künftigen gemeinsamen Forderungen ist es, ihre Wahrnehmung als gemeinsame europäische Forderung zu verstärken. Konkret gesprochen muss die Sichtbarkeit des EMB und der Instrumente, die die gemeinsame Forderung unterstützen, verstärkt werden.

Der Ausschuss „Tarifpolitik“ empfiehlt dem Exekutivausschuss auf der Basis dieser Schlussfolgerungen, dass die Arbeit für eine Zweite Gemeinsame Europäische Forderung (ZGEF) fortgesetzt werden sollte und die Strategie- und Kampagneplattform um die ZGEF sowie der endgültige Entwurf der ZGEF Schwerpunktthemen der nächsten im November 2009 anberaumten EMB-Tarifkonferenz sein sollten.