

# **Grenzüberschreitende Tarifregelungen und Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen im Baugewerbe und in der Landwirtschaft Polens**

**Informationsmaterialien**

**Berlin 2004**

# Gliederung

1. Einleitung
  
2. Die Situation der Gewerkschaften
  - 2.1 Die Gewerkschaften in Deutschland - Beispiel IG BAU
  - 2.2 Die Gewerkschaften in Polen – Beispiele Budowlani, Solidarnosc, ZZPR
  
3. Mitgliederwerbung und Jugendarbeit
  - 3.1 Konzept der IG-BAU
  - 3.2 Situation in Polen
  
4. Kollektivvereinbarungen
  - 4.1 Deutschland
  - 4.2 Polen
  - 4.3 Kooperationen auf europäischer Ebene
  
5. Modernisierung der Gewerkschaften
  - 5.1 Herausforderungen
  - 5.2 Mitbestimmung auf EU-Ebene
  - 5.3 Interkulturelle Besonderheiten
  
6. Anhang
  - 6.1 Abkürzungsverzeichnis
  - 6.2 Verwendete Literatur
  - 6.3 Begriffserläuterungen zum Thema Kollektivvereinbarungen

## Impressum:

Peco-Institut e.V.  
Luisenstrasse 38  
10117 Berlin

Redaktion:  
Thomas Hentschel, Ingeborg Bieler

Mit Beiträgen von Christian Koch,  
Peter Kern und vielen anderen  
Seminarteilnehmern

Polnische Bearbeitung: Karolina Andrzejewska, Joanna Lyniewska

# 1. Einleitung

Der vorliegende Bericht ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Inhalte aus dem Projekt „Grenzüberschreitende Tarifregelungen und Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen im Baugewerbe und in der Landwirtschaft Polens“.

Im Informationsmaterial sind keine offiziellen Gewerkschaftsmeinungen und Positionen wiedergegeben, sondern Arbeitsergebnisse aus den Seminaren, zusammengesetzt mit unterschiedlichen Teilnehmern aus verschiedenen Regionen und gewerkschaftlichen Organisationsbereichen.

Das Projekt begann im Juni 2003. Bis zur Erstellung des vorliegenden Berichts (Redaktionsschluss November 2004) fanden 9 Workshops zu den Themenbereichen

- Jugendarbeit und Mitgliederwerbung
- Kollektivvereinbarungen
- Modernisierung der Gewerkschaftsarbeit

in den Regionen Pommern/Stettin, Großpolen/Posen, Schlesien/Oppeln und Breslau und jeweils ein Seminar in Warschau und Berlin statt.

Die Idee zu dem vorliegenden Informationsmaterial kam, weil bei wechselnden Teilnehmern in den Seminaren immer wieder grundsätzliche Themenbereiche zum besseren Verständnis wiederholt werden mußten. Insofern sind diese Informationsmaterialien vorwiegend dafür gedacht, Teilnehmern künftiger Seminare im Vorhinein über grundsätzliche Themenbereiche zu informieren und ihnen einen Überblick über die Inhalte der bisherigen gemeinsamen Arbeit zu vermitteln.

Die Partnergewerkschaften sind

- IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- ZZ Budowlani
- Solidarnosc, Sekretariat Bau, Holz
- Zwiazek Zawodowy Pracownikow Rolnictwa w RP, Zarzad Glowny (ZZPR)

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen der Projekte zum Sozialen Dialog und von der IG BAU.

Durchgeführt wird das Projekt vom PECO – Institut e.V.

## 2. Die Situation der Gewerkschaften

### 2.1 Die Gewerkschaften in Deutschland - Beispiel IG BAU

Die Gewerkschaften in Deutschland sind nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaften organisiert. Es gibt eine politisch vernetzte Dachorganisation, den DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) mit acht wichtigen eigenständigen Einzelgewerkschaften. Die IG BAU ist Mitglied im DGB.

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt Deutschlands hat sich, in Reaktion auf die veränderten Bedingungen für die Gewerkschaftsarbeit im Zusammenhang mit der Globalisierung für einen **zweigliedrigen Aufbau** entschieden. So ist der **Bundesvorstand** das politische Führungsgremium der Gewerkschaft und verantwortlich für die Arbeit in 56 **Bezirksverbänden**. Die Vorsitzenden der Bezirksverbände arbeiten ehrenamtlich und werden alle vier Jahre auf Bezirksverbandstagen gewählt. Dort werden auch die Delegierten für den ebenfalls im vierjährigen Rhythmus stattfindenden Bundeskongress gewählt. Auf dem Bundeskongress wählen die Delegierten die Mitglieder des Bundesvorstandes, der die Organisation auf Bundesebene und in den Bundesländern vertritt. In den Bundesländern wurden zur politischen Vertretung entsprechende **Regionalbüros** eingerichtet.

Zwischen den Bundeskongressen, dem höchsten gewerkschaftlichen Gremium, nimmt der **Beirat der IG BAU** die Verantwortung des Bundeskongresses wahr. Er setzt sich zusammen aus je einem ehrenamtlichen Vertreter aus den Bezirksverbänden, die auf den Bezirksverbandstagen und 20 hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die auf dem **Bundeskongress** gewählt werden.

Die Arbeit für die Branchen wie z.B. Landwirtschaft oder Bauhauptgewerbe ist in Fachgruppen organisiert, die in den Bezirksverbänden agieren. Aus den **Bezirksfachgruppen** wird ein Vertreter in die Bundesfachgruppe entsandt. Bezirksfachgruppen und vor allem die **Bundesfachgruppen** spielen eine herausragende Rolle bei der Meinungsbildung, besonders zur Tarifarbeit, der IG BAU.

Auf lokaler Ebene haben die Mitglieder die Möglichkeit, in **Ortsverbänden** ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen.

## Struktur der IG BAU

| Ebene         |  | Branchenarbeit<br>(ehrenamtlich)   |
|---------------|--|--|
| Europa        | EFFAT/EFBH (Mitglied)  |  |
| Bund          | Bundesvorstand<br>(regional- und branchenorientiert)                                     | Bundesfachgruppen und<br>Bundestarifkommissionen<br>(nach Branchen)<br>z.B. Landwirtschaft;  |
| Bundesland    | Regionalbüro des Bundesvorstandes für die<br>Bundesländer                                |  |
| Bezirk/Region | Bezirksverband (56)<br>Bezirksvorstand (ehrenamtlich)<br>Geschäftsführung (hauptamtlich) | Fachgruppen<br>(nach Branchen)<br>z.B. Bauhauptgewerbe;<br>Maler/Lackierer; Forst;<br>Landwirtschaft; Gebäude-<br>reiniger; GaLaBau; etc |
|               | Ortsverband (ehrenamtlich)   |  |

## Veränderungen in der IG BAU

Die Folgen der Globalisierung des Kapitals, der wirtschaftliche Strukturwandel, die schlechte öffentliche Investitionstätigkeit, die hohe Arbeitslosigkeit und der politische Gegenwind führen zu einem Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften und insbesondere auch bei der IG BAU. Wie hat die IG BAU darauf reagiert? :

- Zusammenschluss von IG Bau-Steine-Erden und Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft zur IG Bauen-Agrar-Umwelt im Jahr 1996
- Zweigliedrigkeit der Organisation (s. Grafik)
- Branchenorientierung mit einer deutlichen Hervorhebung der Fachgruppenarbeit
- Erhöhung der Bedeutung des Ehrenamtes innerhalb der IG BAU
- Einsparungsmaßnahmen im Bereich Personal- und Sachkosten
- Verbesserung des Angebotes für die Mitglieder, z.B. Mitgliederservice der IG BAU, Callcenter u.a.
- Gezielte Werbung - speziell im Jugendbereich
- Mehr Projektarbeit - auch mit so genannten Drittmitteln finanziert

- Organisation der Zusammenarbeit mit nichtgewerkschaftlichen Organisationen (z.B. attac, Greenpeace, Kirchen u.a.)
- Outsourcing von Leistungen
- Gründung eines Europäischen Verbandes der Wanderarbeiter (EVW)

Die IG BAU hat heute noch ca. 450.000 Mitglieder. Trotz des Mitgliederschwundes in der Baubranche ist das Bauhauptgewerbe nach wie vor die stärkste Gruppe in dieser Gewerkschaft. Sie schließt Branchen und Haustarifverträge ab. In zahlreichen Europabetriebsräten und Aufsichtsräten von Baukonzernen ist die IG BAU vertreten. Auf europäischer Ebene ist die IG BAU Mitglied des Europäischen Verbandes der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) und der Europäischen Föderation des Nahrungsmittelsektors, der Landwirtschaft und des Tourismus (EFFAT).

## 2.2 Die Gewerkschaften in Polen – Beispiele Budowlani, Solidarnosc, ZZPR

Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Polen ist in Europa von besonderen Entwicklungen geprägt:

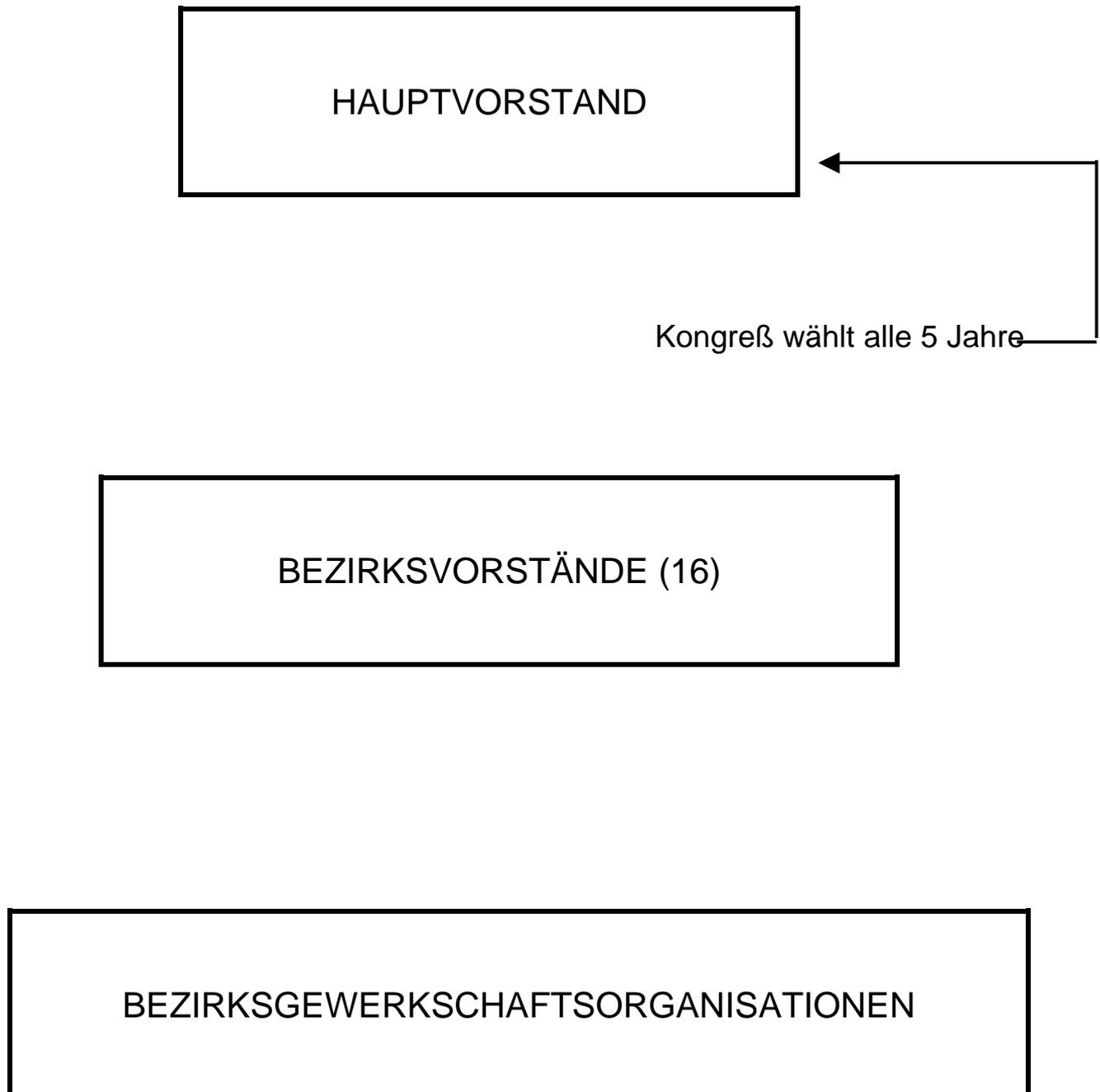
- Als in Europa zum Ende des 19. Jahrhunderts die Gewerkschaften entstanden, war Polen ein besetztes Land.
- Die Landarbeitergewerkschaft (ZZPR) wurde 1918 in, von Deutschland besetzten Posen, gegründet.
- Nach dem Krieg wurden alle Gewerkschaften in einem Dachverband organisiert.
- Mit der erstarkten Protestbewegung in Polen entstand Anfang der 1980er Jahre die Gewerkschaft Solidarität.
- Nach der politischen Wende mussten sich auch die Gewerkschaften in Polen neu definieren und neue Wege beschreiten.

Die Gewerkschaften in Polen sind aufgrund ihrer Geschichte in den letzten 50 Jahren noch sehr an dem Prinzip der Betriebsgewerkschaften orientiert. Zehn Personen können eine Gewerkschaft bilden. Sie müssen sich eine Satzung geben und in ein Register eintragen lassen. Dies geschieht in erster Linie in Betrieben. Die Bildung von Gewerkschaften auf überbetrieblicher und regionaler Ebene ist auch möglich. Jede einzelne Gewerkschaft ist unabhängig. In größeren Betrieben gibt es häufig mehrere Gewerkschaften – auch von den Unternehmern initiierte. Die Gewerkschaft kann einem Dachverband beitreten. Die größten landesweiten Verbände sind:

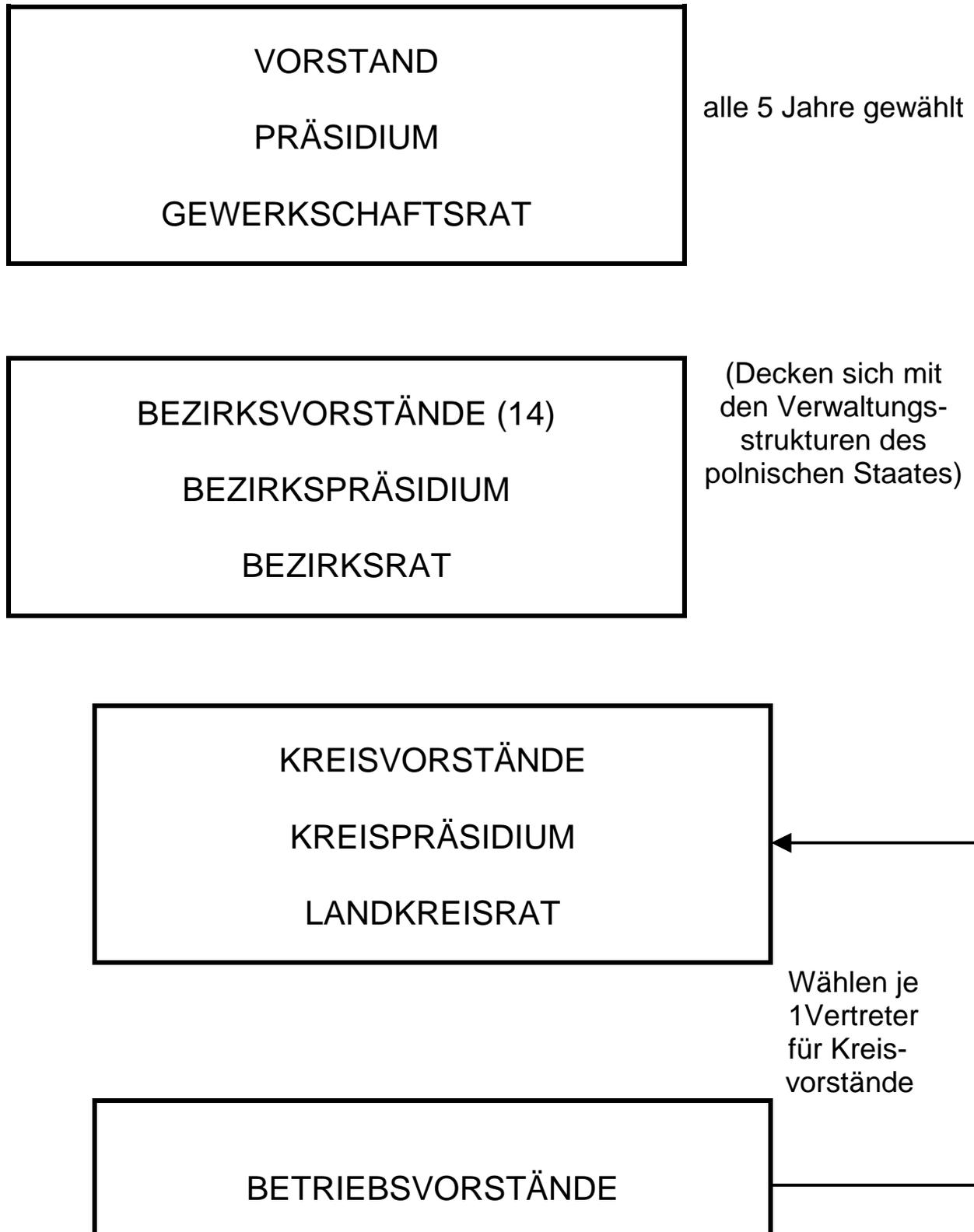
- OPZZ
- NSZZ Solidarnosc
- Forum

Die Mitgliedsbeiträge werden in den Betriebsgruppen eingezogen (häufig noch von den Arbeitgebern vom Lohn einbehalten und an die Betriebsgruppen weitergeleitet). Nur 10-20% der Beiträge werden an die Dachverbände weitergegeben.

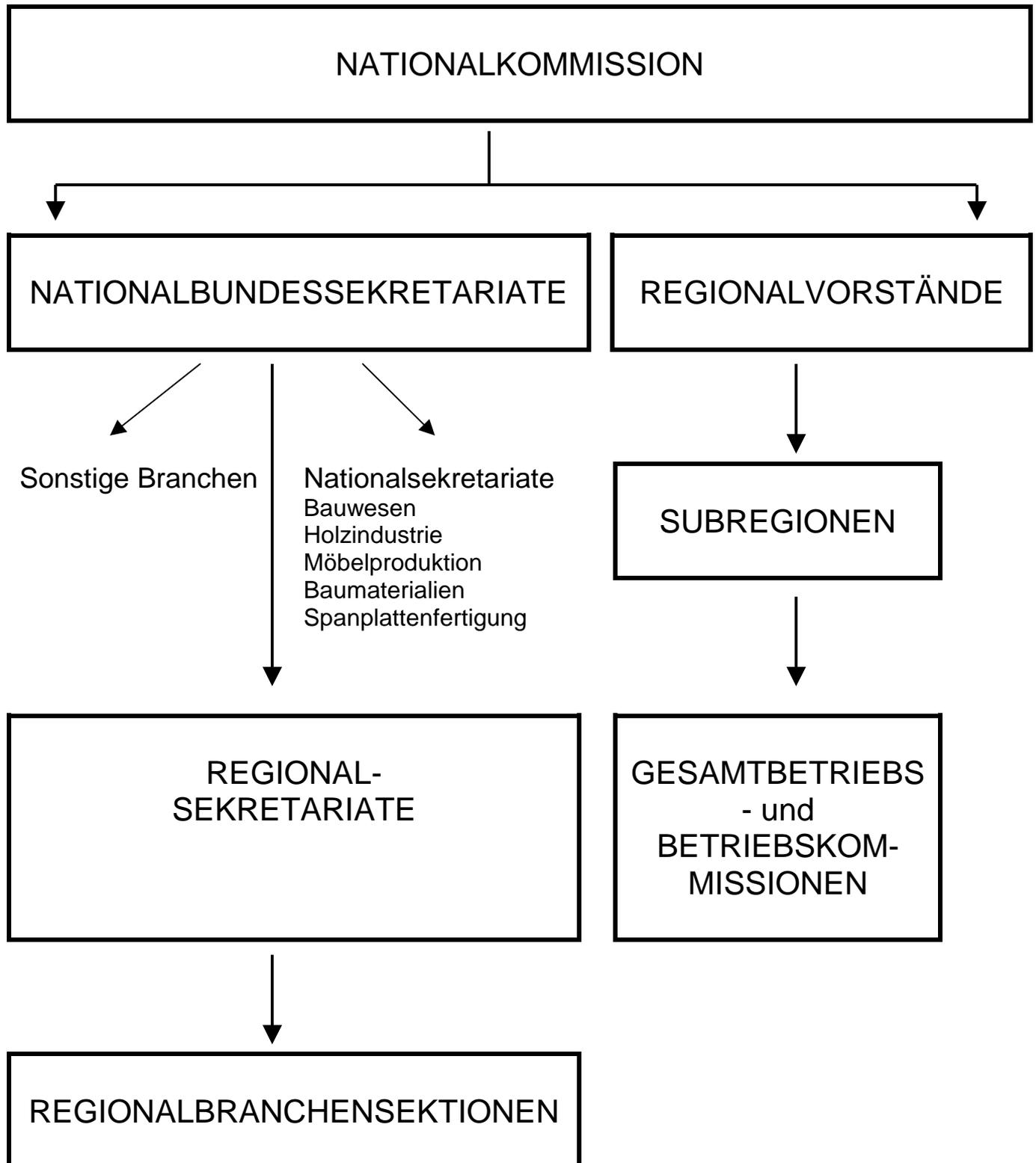
## Struktur ZZPR



## STRUKTUR BUDOWLANI



# STRUKTUR SOLIDARNOSC



## 3. Mitgliederwerbung und Jugendarbeit

### 3.1 Konzept der IG BAU

Das Konzept der IG BAU bei der Mitgliederwerbung und der Jugendarbeit orientiert sich an den folgenden Grundsätzen:

#### 1. Das Nichtmitglied wird überzeugt.

Die vier Voraussetzungen für eine erfolgreiche Werbung sind:

- **Profil:** Die Gewerkschaft muss ein eigenes Profil haben, dies gilt insbesondere für die Arbeit in den Branchen
- **Thema:** Wir müssen Themen besetzen und dort Kompetenzen haben, z.B. im Bereich Soziale Standards
- **Marke:** Die Gewerkschaft muss für etwas stehen
- **Visualisierung:** Der Wiedererkennungswert ist wichtig. Eine Aussage muss in Verbindung mit der Marke IG BAU gebracht werden.

#### 2. Das Mitglied fühlt sich gut in seiner Gewerkschaft

- Integration der Mitglieder in gewerkschaftliche Gremien, z.B. Fachgruppen
- Gute Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer
- Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen, auch Angebote für Freizeit und Familie
- Rechtsbetreuung der Mitglieder (schnell, kompetent und zuverlässig)
- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (z.B. Seminarangebote zur Arbeit in den Betrieben)
- Regelmäßige Informationen – Arbeitnehmer direkt ansprechen (z.B. Mitgliederzeitung)
- Werbeaktionen „am Mann/Frau“ durchgeführt von lokalen Gruppen
- Serviceleistungen anbieten (z.B. günstige Versicherungen, Urlaubsangebote)

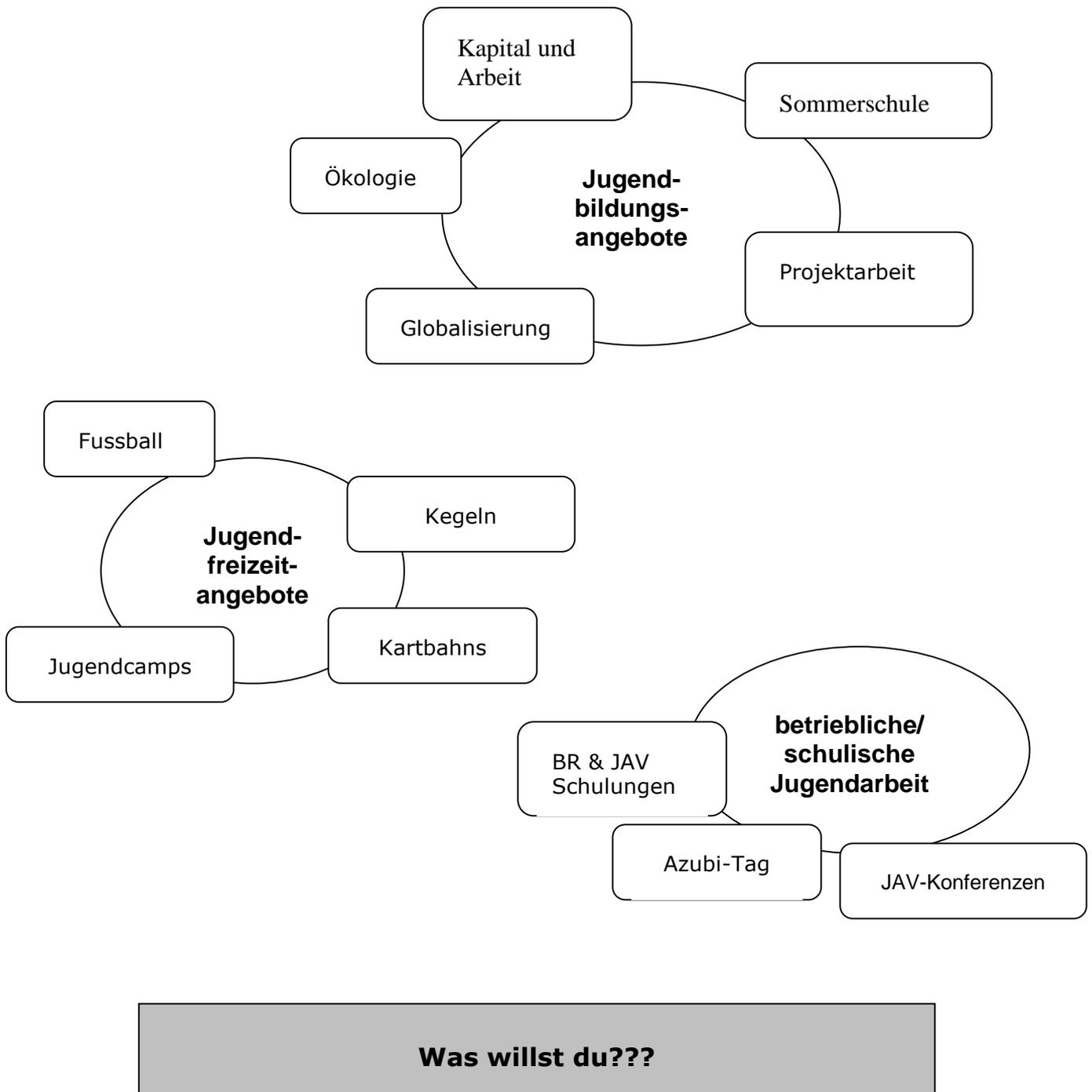
#### 3. Das Mitglied engagiert sich

- Einbeziehung in ehrenamtliche Arbeit – Mitwirkungsmöglichkeiten sichern!
- Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, Infoveranstaltungen, Aktionen der Gewerkschaft!
- Gewerkschaftsmitglied muss spüren, dass er gebraucht wird!

Für die Jugendarbeit wurde ein eigenes Konzept erarbeitet und wird mit dem Titel „Das magische Dreieck der Jugendarbeit“ verbreitet

## Das magische Dreieck der Jugendarbeit

Die Zielgruppe sind Jugendliche bis 28 Jahre: Arbeitnehmer, Auszubildende, Studierende, junge Arbeitslose



### **Beispielhafte Themen und Angebote für die gewerkschaftliche Jugendarbeit:**

- Jugendbildungsangebote vor allem zu Themen, wie Kapital und Arbeit;  
Interessengegensatz Arbeitgeber : Arbeitnehmer ;Ökologie und Ökonomie;  
Globalisierung und ihre Folgen für Arbeitnehmer
- Mitwirkung bei der Gestaltung von Berufsbildern
- Organisation von Sommerschulen für Mitglieder und Nichtmitglieder
- Projekte auf nationaler und internationaler Ebene entwickeln und durchführen
- Sportliche Aktivitäten (Fußballturniere, Beachvolleyball, Kegeln usw.)
- Jugendcamp und weitere themenbezogene Jugendlager
- Schulung von jungen Gewerkschaftern bzw. gewerkschaftlich interessierten Jugendlichen, z.B. junge Mitglieder von Betriebsgewerkschaftsorganisationen
- Durchführung von Auszubildendentagen
- Organisation von Berufsleistungsvergleichen
- Mitglieder gewinnen und Mitglieder halten sind zwei Seiten einer Medaille
- Werbeaktionen in Schulen und Berufsschulen durchführen
- Gewerkschaftliche Forderung nach Ausbildungsplätzen für alle Jugendlichen öffentlich machen
- Gewerkschaftliches Werbematerial einsetzen
- Jeden neuen Arbeitnehmer im Betrieb direkt ansprechen, auch Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen
- Angebote so genannter Serviceleistungen für Mitglieder erweitern

## 4. Kollektivvereinbarungen

### 4.1 Deutschland

In Deutschland besteht laut Grundgesetz die Koalitionsfreiheit, d.h. einzelne Unternehmer und einzelne Arbeitnehmer können sich organisieren und zwar in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Die Verbände verhandeln stellvertretend für ihre Mitglieder Tarifverträge aus. Tarifverträge sind Ausdruck von Machtverhältnissen. Sie spiegeln auch immer das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit wieder. Starke Gewerkschaften können über gute Tarifverträge die Arbeitsbedingungen und Entlohnung ihrer Mitglieder angemessen sichern. Grundsatz dabei ist:

- Tarifyhalte sind Mindestwerte – sie dürfen vom Arbeitgeber zum Vorteil der Arbeitnehmer verbessert werden.
- Gesetzliche Regelungen dürfen in Tarifverträgen nicht unterschritten werden.

Hierbei ist darauf zu achten, welcher Tarifvertrag auf welcher Ebene verhandelt wird!

- |                                |   |                                       |
|--------------------------------|---|---------------------------------------|
| • Betriebsebene                | → | Haustarifvertrag                      |
| • Region bzw.<br>Branchenebene | → | Regional bzw.<br>Branchentarifvertrag |
| • Landes- bzw.<br>Bundesebene  | → | Landes- bzw.<br>Bundestarifvertrag    |

In Deutschland gibt es eine Vielzahl an Gesetzen, die Mindestanforderungen festlegen: z.B. Bundesurlaubsgesetz, Kündigungsschutzgesetz.

#### Unterschiede in den Tarifverträgen

Grundsätzlich wird unterschieden zwischen Flächentarifvertrag und Haustarifvertrag. Flächentarife gelten für das gesamte Bundesgebiet bzw. für eine Region und umfassen als sachlichen Geltungsbereich in der Regel eine Branche.

| Formen von Tarifverträgen       |   | Inhalte   |
|---------------------------------|---|---|
| Mantel- und Rahmentarifverträge | → | <ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeitszeit</li><li>- Urlaub</li><li>- Freistellung</li><li>- Kündigung</li><li>- Mehrarbeit</li><li>- Rechte und Pflichten der AN und AG</li></ul> |
| Lohn- und Gehaltstarifverträge  | → | <ul style="list-style-type: none"><li>- Lohn- und Gehaltshöhe</li><li>- Entlohnungsmerkmale</li><li>- Zulagen</li><li>- Lehrlingsentgelt</li></ul>  |
| Sonstige Tarifverträge          | → | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sonderzahlungen</li><li>- Altersruhegeld</li><li>- Berufsausbildung</li><li>- Zusätzliche Renten</li><li>- Qualifizierungsmaßnahmen</li></ul>       |

Tarifforderungen entstehen grundsätzlich in Mitgliederdiskussionen, in Versammlungen, in Betrieben bzw. Regionen, wobei Gegenstand der Diskussion nicht das Wünschbare sondern immer das gemeinsam Durchsetzbare sein muss. Gewerkschaften, d.h. ihre Vorstände und Tarifkommissionen, entscheiden dann was konkret geregelt bzw. gefordert werden soll. Die Tarifkommission berät die strategische Vorgehensweise. Die gebildeten Verhandlungskommissionen der Arbeitgeber und Gewerkschaften treten in Verhandlungen ein und es werden bestimmte Kompromisse erzielt, die dann mit der zuständigen Tarifkommission wieder abgestimmt werden müssen. Gehen Verhandlungen ohne Ergebnisse aus, kommt es zur Abstimmung über einen Streik und gegebenenfalls dann zur Durchführung eines Streiks.

#### **Vorteile von Tarifverträgen für:**

##### **Arbeitnehmer**

- Sicherung Mindeststandard
- Angemessenen Arbeitsbedingungen
- Stärkung der eigenen Rechtsposition und Durchsetzungskraft im Betrieb

##### **Arbeitgeber**

- Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen
- Sicherung des Betriebsfriedens
- Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen die auf einem unregulierten Arbeitsmarkt entstehen

- Verhinderung von Lohndrückerei

## 4.2 Polen

Die Tarifarbeit der polnischen Gewerkschaften ist nach Aussagen der polnischen Kolleginnen und Kollegen durchgängig auf allen Workshops auf **Betriebsebene** konzentriert. Hier gibt es auch entsprechende Verständigungen zwischen den einzelnen, im Betrieb wirkenden Gewerkschaften zu den Inhalten der Kollektivvereinbarungen/Tarifverträge. Als erheblich schwieriger wurde eingeschätzt, zu Branchentarifen bzw. grundsätzlich überbetrieblich wirkenden Tarifen zu kommen. Da die Gewerkschaften im Wesentlichen ihre Interessenvertretung in den Betrieben umsetzen, sind Bemühungen zur Einführung von **Flächen- bzw. Branchentarifen** oft zum Scheitern verurteilt. So wurden z.B. in mehreren Betrieben der Pferdezucht gemeinsame Tarifkommissionen der verschiedenen Betriebsgewerkschaftsorganisationen gebildet, die einen einheitlichen Tarifvertragsentwurf ausgearbeitet hatten. Weil die regionalen Vorstände der Gewerkschaften sich dann nicht einigen konnten, ist dieser auf der unteren Ebene gemeinsam erarbeitete Tarifvertrag allerdings nicht zum Tragen gekommen!

Obwohl über 90 % der Tarifverträge sich auf den jeweiligen Betrieb beziehen (Haus- bzw. Firmentarif), gibt es auch Ansätze zu Tarifverhandlungen überregionaler Gewerkschaftsverbände mit sich in Gründung befindenden Arbeitgeberverbänden. **Inhalt der ersten Entwürfe** sind Geltungsbereich, Arbeitsbedingungen, Lohnbedingungen (Lohnzuschläge, Schichterschwerniszuschläge, Abfindungen, Eingruppierungstabellen) sowie Sozialleistungen (Nahrung, Betriebsveranstaltung, Kündigungsfristen) und die Laufzeit. In der Bauwirtschaft legten die Gewerkschaften im Rahmen der tripartiten Verhandlungen einen landesweiten Tarifvertragsentwurf vor, der jedoch von Arbeitgeberseite nicht unterzeichnet worden ist. Die Tarifverträge werden generell bei der staatlichen Gewerbeaufsicht registriert.

Wo kein Tarifvertrag vorhanden ist, muss der Arbeitgeber eine **Lohnordnung** im „Einvernehmen“ mit den Arbeitnehmern erarbeiten. Allerdings werden diese Lohnordnungen oft vom Arbeitgeber willkürlich eingeführt. Wenn eine Gewerkschaftsorganisation im Betrieb vorhanden ist, muss diese allerdings der Lohnordnung zustimmen. Lohnordnungen treten auch dann in Kraft, wenn vorhandene Tarifverträge gekündigt werden. Sie gelten lt. Artikel 77 des polnischen AGB dann bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages.

Durchgängig in den Workshops, aber besonders in Breslau vom 22.04.-24.04.04, wurde von den polnischen Kolleginnen und Kollegen über die Notwendigkeit von

**Gewerkschaftszusammenschlüssen in den Betrieben** diskutiert, die auch wesentlich zur Stärkung der gewerkschaftlichen Kraft im Zusammenhang mit der Tarifarbeit beitragen würden.

### 4.3 Kooperationen auf europäischer Ebene

„Der Grundgedanke einer grenzüberschreitenden tarifpolitischen Zusammenarbeit der Gewerkschaften ist keineswegs neu und gehört spätestens seit den frühen 1960er Jahren zum festen Bestandteil europäischer Gewerkschaftsprogrammatik“. Erstreckte sich die Gewerkschaftspolitik in der Folgezeit auf programmatische und analytische Aussagen, so zwang erst die Europäische Wirtschaftsunion zu konkreteren Überlegungen. Auf seinem Kongress 1999 hat der Europäische Gewerkschaftsbund die **europäische Koordinierung der Tarifpolitik** zu einer zentralen Säule eines „Europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen“ (Schulten; 2004) erklärt.

In der Folgezeit haben sich verschieden Ansätze entwickelt:

1. auf der interregionalen Ebene, koordiniert durch nationale Gewerkschaften einer begrenzten Anzahl von europäischen Nachbarstaaten;
2. auf der sektoralen Ebene, koordiniert durch die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse;
3. auf sektorübergreifender Ebene, koordiniert durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)

Eine der ersten Ansätze für eine **grenzüberschreitende Koordinierung der Tarifpolitik** wurde mit der „Erklärung von Doorn“ im Jahr 1998 zwischen Gewerkschaften aus den Belgien, Niederlande, Luxemburg und Deutschland begründet. Ziel der Kooperation ist es, die von den Arbeitgebern angestrebte tariflicher Unterbietungskonkurrenz unter der gemeinsamen Euro-Währung grenzüberschreitend zu vermeiden. Die Partner vereinbarten drei Prinzipien:

1. Die beteiligten Gewerkschaften streben ein tarifliches Abschlussvolumen an, das der Summe aus Preisentwicklung und Steigerung der Arbeitsproduktivität entspricht.
2. Die teilnehmenden Gewerkschaften streben sowohl die Stärkung der Massenkaufkraft als auch beschäftigungswirksame Maßnahmen (z.B. Arbeitszeitverkürzung) an.
3. Die beteiligten Organisationen werden sich regelmäßig über die tarifpolitische Entwicklung informieren und konsultieren.

Dementsprechend erfolgte auf gemeinsamen Treffen eine Abstimmung der Tarifpolitik zwischen den Ländern. Vor Tarifverhandlungen wurde das Ziel der Vereinbarungen in den Ländern abgesprochen. Nach den Verhandlungen erfolgte eine Bewertung der

Tarifergebnisse. Die Tarifergebnisse sollten sich nach der Steigerung des Produktivitätszuwachses orientieren. Neben tarifpolitischer Themen und der Auswertung der tariflichen Entwicklungen durch die Doorn Initiative haben sich in der Folgezeit weitere Diskussionsthemen wie Weiterbildung, tarifliche Alterssicherung ergeben.

Seit Ende der 1990er Jahre haben sich **sektorale Initiativen zur Koordinierung der Tarifpolitik** gebildet. Der Koordinierungsansatz in der Bauwirtschaft erfolgt im Rahmen des EFBH. Der EFBH setzt auf basisnahe Kooperationsstrukturen und fördert den Aufbau interregionaler Tarifpartnerschaften. Nach 2000 begann auch die IG BAU mit angrenzenden Ländern bi- und multilaterale Netzwerke zu gründen. Ein besonders enges Netzwerk entstand mit den Österreichischen und Schweizer Gewerkschaften.

Besonders in der Landwirtschaft und Bauwirtschaft wird eine engere Kooperation zwischen den Gewerkschaften immer dringender, weil sich in den letzten Jahren in diesen Branchen ein europäischer Arbeitsmarkt herausgebildet hat. Arbeitnehmer aus Entsendeländern werden meist zu Dumpingzwecken eingesetzt und häufig auch um ihren niedrigen Lohn betrogen. Als oberstes Ziel für eine Kooperation hat die IG BAU formuliert: **gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.**

## **5. Modernisierung der Gewerkschaften**

### **5.1 Herausforderungen an polnische Gewerkschaften**

In den Workshops wurde immer wieder über die Notwendigkeit der Modernisierung der Gewerkschaftsarbeit sowie einer engeren Zusammenarbeit der Gewerkschaften untereinander diskutiert. Vor dem Hintergrund der 24.000 Betriebsgewerkschaftsorganisationen in Polen, wovon 7.000 keinem Dachverband angehören, wurden in den Workshops folgende Herausforderungen formuliert:

#### **Abbau der Zersplitterung der Gewerkschaften**

- Die enge Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Betrieb ist zu verbessern!
- Die grundsätzliche Abstimmung der Gewerkschaften im Betrieb zur Entscheidungsfindung ist sicher zu stellen.
- Auf die regionalen Vertreter sind Diskussionen in Richtung der Fusion von Gewerkschaften innerhalb einer Branche zu führen, mit dem Ziel starke regionale Gewerkschaftsstrukturen aufzubauen.
- Die Gewerkschaften müssen ihre Kräfte bündeln, beginnend mit dem gemeinsamen Aufstellen von politischen bzw. sozialen Forderungen.
- Es sollen gemeinsame Öffentlichkeitsaktionen organisiert werden.
- Gemeinsame Bildungsveranstaltungen sind durchzuführen.

#### **Aktivitäten zur Stärkung der Gewerkschaften**

- Die Organisation von regionalen Bündnissen der Gewerkschaften in den Grenzregionen Deutschland/Polen ist weiter zu entwickeln.
- Die Modernisierung der Jugendarbeit zur gewerkschaftlichen Nachwuchsförderung ist zwingend erforderlich
- Die Mitgliederwerbung und –betreuung muss modernisiert werden
- Eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit gegen die Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitnehmer ist zu organisieren.

## 5.2 Mitbestimmung auf EU-Ebene

Die Entwicklung der Bürgergesellschaft ist ein wesentlicher Pfeiler der Europäischen Union. Dazu gehört auch die Beteiligung der Sozialpartner an wichtigen gesellschaftlichen Prozessen. Bereits im Vertrag von Rom war es eine der Aufgaben der Kommission, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern. Mit dem Vertrag von Maastricht (Sozialprotokoll) wurden eine verpflichtende Konsultation aller Interessenverbände zu sozialen Themen und die Möglichkeit zum Abschluss von Kollektivverträgen eingeführt.

Bereits abgeschlossen wurden u.a.

- Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub vom 14. Dezember 1995
- Rahmenvereinbarung über Teilzeiturlaub vom 6. Juni 1997
- Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999
- Rahmenvereinbarung für die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Empfehlung) vom 24. Juli 1997

Seit dem ersten Januar 1999 werden für Sektoren (unter anderem Landwirtschaft und Bauwesen) Ausschüsse für den sektoralen Dialog eingerichtet. In den Ausschüssen können gemeinsame Initiativen gestartet werden. Ab 2000 angenommene gemeinsame Texte:

- Konferenz der EFA und der GEOPA/COPA zur entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft der Europäischen Union, Saint-Raphael, Frankreich, 12./13. April: Schlusserklärung vom 13. April 2000
- Weißbücher der europäischen Sozialpartner über Beschäftigung und Landwirtschaft: Beschäftigungssicherung vermittelt Aus- und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft, 13. April 2000
- Leitlinien für Spritzgeräte: Spritztechnik, Umwelt und Sicherheit, 8. November 2000.
- Sicherheitshandbuch für die Forstwirtschaft, 8. November 2000
- Europäische Vereinbarung über Berufliche Bildung in der Landwirtschaft, 5. Dezember 2002.

In vielen Gremien der EU können Sozialpartner ihre Positionen formulieren, politischen Einfluss ausüben, gemeinsame Vereinbarungen schließen und Aktionen starten. Im

Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss haben Sozialpartner das Recht über dringende Probleme Initiativstellungen anzuferigen; zu wichtigen Initiativen der Europäischen Kommission werden sie gehört. Der EWSA wird aus Vertretern der Arbeitgeber, Gewerkschaften und anderen Nicht-Regierungsorganisationen gebildet. Beispiel für eine EWSA Initiativstellungnahme , die von Gewerkschaftsvertretern eingebracht wurden:

- Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur „Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft der EU und den Bewerberländern, Handlungsoptionen für 2010“ vom 29. Januar 2004.
- Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Erneuerbare Ressourcen: ein Beitrag des ländlichen Raumes zum aktiven Klimaschutz und zur nachhaltigen Entwicklung“ vom 4. August 2000.
- Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Entwicklung einer Initiative zur Regelung von Rahmenbedingungen für den Einsatz landwirtschaftlicher Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Drittstaaten“ vom 24. Mai 2000.

Die Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften sind sowohl auf europäischer Ebene als auch in den Mitgliedsländern sehr umfangreich. Eine grobe Übersicht gibt folgende Tabelle:

| Ebenen der Beteiligung | Institutionen  | Politikfelder Beispiele                         |
|------------------------|--|---|
| Europäische Union      | Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Sozialer Dialog | Wirtschafts- und Sozialpolitik, Agrar u. Umwelt |
| Mitgliedsstaat         | Begleitausschüsse/Ministerien Bundesanst. f. Arbeit/Ausschüsse | Ländl. Raum, Bildung Arbeitsmarktpolitik.       |
| Bundesland             | Begleitausschüsse von EAGFL, ESF, Kammern                      | Agrarpolitik, Sozialpolitik                     |
| Kreis, Region          | Arbeitsämter, Lokale Aktionsgruppen (LEADER)                   | Arbeitsmarktpolitik, Agrarpolitik               |
| Kommune                | Lokale Agenda Gruppen  | Umwelt, Soziales, Wirtschaft                    |

## 5.4 Interkulturelle Besonderheiten

Gerade in grenzüberschreitenden Projekten mit unterschiedlichen Sprachen und großer räumlicher Distanz ist eine gute Arbeitsatmosphäre für eine effektive und nachhaltige Projektarbeit wichtig. Dafür muss man sich die **Kulturstandards** oder die kulturellen Unterschiede der jeweiligen Partner bewusst machen und in der Kommunikation und Arbeit berücksichtigen. Diese, durch die Sozialisation erworbenen bestimmten Muster des Denkens, Fühlens und Handelns haben einen wesentlichen Einfluss auch auf das gemeinsame Arbeiten.

Weiterhin ist ein methodisches Vorgehen mit einheitlichen Regeln für eine effektive und dokumentierbare Projektarbeit in größeren interkulturellen Gruppen unabdingbar.

Im Folgenden werden die Kulturstandards von Polen und Deutschen, die vor allem im Berufsleben wirken, kurz erläutert und es werden **praktische Hinweise für die Projektarbeit** im interkulturellen Kontext gegeben.

### Kulturstandards von Deutschen

#### Sachorientierung

In der beruflichen Zusammenarbeit ist die Sache der wesentliche Punkt des Tun und Handelns und bestimmt auch den Kommunikationsstil. Auch in der Alltagskommunikation des öffentlichen Raums haben Sachthemen Vorrang vor persönlichen Angelegenheiten. Man zeigt sich zielorientiert und argumentiert mit Fakten. Die Sache bestimmt den Kommunikationsstil, so werden zum Beispiel auch etwaige Rangbeziehungen der Gesprächspartner, wie z.B. Vorgesetzter und Mitarbeiter zugunsten der Sachdiskussion in den Hintergrund gestellt.

#### Wertschätzung von Strukturen und Regeln

In Deutschland gibt es nicht nur unzählige Regeln, Vorschriften, Verordnungen und Gesetze. Sie werden auch eingehalten und wenig hinterfragt. Ihre Verletzung wird geahndet - auch von völlig unbeteiligten Personen. Hinter der positiven Haltung gegenüber eindeutigen Strukturen steckt der Wunsch nach einer klaren und zuverlässigen Orientierung, nach Kontrolle über eine Situation und nach vorsorglicher Ausschaltung von Störungen und Fehlerquellen. Um das formelle Miteinander zu regeln, werden oft Verträge geschlossen.

Mangelnde Organisation und Störungen erzeugen im Alltag oft Ärger. So wird erst nach dem Schuldigen gesucht, dann erst nach einer Lösung!

### **Zeitplanung**

Zeit hat einen hohen Stellenwert. In der Wahrnehmung anderer Kulturen werden Deutsche von Terminkalendern getrieben. Zeitmanagement gilt damit als Voraussetzung für effektives Handeln und für Professionalität. Letztlich muss man in Deutschland für fast alles einen Termin vereinbaren, der dann auch verbindlich ist. Zeitliche Unzuverlässigkeit stellt eine deutliche Beleidigung dar, wenn sie nicht gut begründet werden kann.

### **Internalisierte Kontrolle**

Die starke Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit wird auch bei den anderen erwartet. Verlässlichkeit oder Pflichtbewusstsein ist die Voraussetzung für das Funktionieren des Systems. Unter dem Begriff internalisierter Kontrolle ist nun gemeint, dass das einzelne Individuum sich durch die Einsicht in die Notwendigkeit bestimmter Regeln oder Verfahrensweisen weitgehend selbst kontrolliert.

### **Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen**

Deutsche trennen strikt zwischen den verschiedenen Bereichen ihres Lebens. Man arbeitet während der Arbeit und lebt in der Freizeit. Im Beruf sind sie sachorientiert und gegenüber Familie und Freunden beziehungsorientiert. Entsprechend steht Rationalität im Beruf und Emotionalität im Privaten im Vordergrund. Von besonderer Bedeutung sind klare Rollendefinitionen. Im Beruf verhält man sich korrekt, engagiert, fachlich qualifiziert und fällt nicht aus der Rolle. Die Nähe zu anderen ist stark von der Beziehung abhängig.

### **Kommunikation**

Der Kommunikationsstil ist durch große Direktheit und Explizitheit geprägt. Dabei

- Steht das „Was“ im Vordergrund, während das „Wie“ sekundär ist,
- wird direkt und undiplomatisch geredet, aber auch ehrlich und aufrichtig,
- bleiben Empfindlichkeiten der Anwesenden oft unberücksichtigt, was aber nicht beabsichtigt ist,
- bleibt wenig Interpretationsspielraum; die Aussage soll klar und präzise sein,
- wird oft nur das explizit Gesprochene aufgenommen, während weitere Signale unbeachtet bleiben.

In Auseinandersetzungen kämpfen Deutsche argumentativ für ihre Position, schrecken vor Kritik nicht zurück und bevorzugen bei Problemen eine klare Analyse und ein konkretes

Ansprechen von Schwachstellen. In Gesprächen, Verhandlungen und Auseinandersetzungen mit Menschen aus Kulturen, die eher indirekt agieren, kann das zu erheblichen Konflikten führen.

## **2. Kulturstandards von Polen**

In Polen wird das Leben als sehr vielgesichtig und auch nicht so kontrollierbar angesehen und kann insofern auch nicht durch strenge Regeln und Restriktionen erfasst werden. Die polnische Mentalität ist durch einige psychologische Ausrichtungen gekennzeichnet, die sich wiederum in zwei zentralen Kulturstandards erfassen lassen mit den folgenden Einzelaspekten:

### **Enge persönliche Beziehungen**

Angesichts der nicht so gut entwickelten und ineffizienten formalen Abläufen im sozialen Alltagsleben hängt das individuelle Überleben von einem soliden sozialen Netzwerk guter Freunde und Bekannte ab.

### **Geringe Nutzenorientierung, Mangel an pragmatischer Herangehensweise bei**

Problemstellungen und gering ausgeprägtes Wirtschaftsdenken

Der Katholizismus und die Ausrichtung auf die Landwirtschaft als Lebensgrundlage standen einer marktwirtschaftlichen Orientierung bisher im Weg; bleibt abzuwarten wie sich das Wirtschaftsdenken durch den EU-Beitritt verändert.

### **Romantische Orientierung in nationalpolitischen Angelegenheiten**

Als Folge der historischen Erfahrungen fremder Aggressionen in den letzten 300 Jahren wird wegen eines gerechten Grundes gekämpft, auch wenn keine Aussicht auf Erfolg besteht.

### **Geringe Bedeutung legaler Prozeduren und wenig Vertrauen in staatliche Autoritäten**

Gesetze wurden immer wieder als Unterdrückungsinstrumente fremder, von außen eingedrungener Mächte wahrgenommen, so dass auch heute wenig Vertrauen gegenüber dem Staatsapparat besteht.

### **Gering ausgeprägte Effizienzorientierung und Kosten-Nutzen-Vergleiche**

### **Ausgeprägte Feminität**

Das ist das Resultat der besonderen Verehrung der Jungfrau Maria als Königin von Polen.

### **Daraus lassen sich zwei zentrale Kulturstandards ableiten:**

- **Eine geringe Unsicherheitsvermeidung, die sich in einer improvisierten sozialen Organisation widerspiegelt, und**
- **Ein Humanismus, der sich in herzlichen, spontanen Beziehungen widerspiegelt.**

Die oben beschriebenen Kulturstandards sind im wesentlichen (.....Literatur) entnommen. In der langjährigen deutsch/polnische Zusammenarbeit hat sich vieles (wenn auch nicht alles) als zutreffend erwiesen.

### **Praktische Hinweise die sich aus der Projektarbeit ergaben:**

Die Besonderheit der kontinuierlichen Übersetzung der gemeinsamen Projektarbeit und die Arbeit in größeren, nicht homogenen Gruppen macht es notwendig, methodisch genau vorzugehen und sich einheitliche Regeln und Darstellungsformen zu geben, damit alle Teilnehmer die gemeinsame Arbeit ähnlich verstehen und meinen. Dieses Vorgehen widerspricht zwar ein wenig den traditionellen polnischen Kulturstandards ist aber für eine Dokumentation unbedingt notwendig.

#### **Regeln für die Gruppenarbeit**

- Stufenweises Vorgehen
- Fortlaufende Visualisierung der einzelnen Arbeitsschritte
- Gemeinsam erarbeitete Lösungsansätze

#### **Erläuterungen zur Vorgehensweise bei der gemeinsamen Projektarbeit**

- Überblick über die aktuelle Situation – sich vergegenwärtigen wie es bei den Partnern abläuft
- Zielsetzung – gemeinsame Ziele definieren
- Problemanalyse – Probleme und die Ursachen dafür herausfinden
- Potentialanalyse – Chancen und Möglichkeiten für die gemeinsame Arbeit entwickeln
- Problemlösung – Lösungsansätze für die Probleme entwickeln
- Handlungsansätze – Aufgaben und Maßnahmen beschreiben; Verantwortlichkeiten festsetzen

## 6. Anhang

### 6.1 Abkürzungsverzeichnis

|        |   |
|--------|---|
| IG BAU | Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  |
| ZZPR   |   |
| EFFAT  | Europäischer Föderation des Nahrungsmittelsektors, der Landwirtschaft und des Tourismus |
| EFBH   | Europäischer Verband der Bau- und Holzarbeit  |
| DGB    | Deutscher Gewerkschaftsbund   |
| IG BSE | Industriegewerkschaft Bau Steine Erden  |
| GGLF   | Gewerkschaft Gartenbau Landwirtschaft und Forsten                                       |
| EVW    | Europäischer Verband der Wanderarbeiter   |
| JAV    | Jugend – Auszubildenden Vertretung  |

### 6.2 Verwendete Literatur

Schulten, Thorsten; Solidarische Lohnpolitik, Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg 2004.

Europäische Kommission (Hg); Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel, Luxemburg 2003.

### 6.3 Begriffserläuterungen zum Thema Kollektivvereinbarungen

#### 1. Tariflohn:

Der Tariflohn ist der im Tarifvertrag für die jeweilige Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vereinbarte Geldbetrag.

#### 2. Ecklohn:

Der Ecklohn ist der Geldwert für einen Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. (Facharbeiter) Er ist meistens der Ausgangspunkt für die prozentuale Berechnung der anderen Lohngruppen je nach Qualifikation und Verantwortung sowie weiterer Tätigkeitsmerkmale.

#### 3. Allgemeinverbindliche Tarifregelungen:

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) eines Tarifvertrages ermöglicht den Tarifvertragsparteien, dass sich die Inhalte des Tarifvertrages auch auf ein nicht tarifgebundenes Unternehmen erstrecken. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt also nicht nur für Tarifgebundene sondern für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die dem räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen.

Antragsberechtigt sind die Tarifvertragsparteien und zuständig für die Genehmigung einer solchen Allgemeinverbindlichkeit ist das Bundesministerium für Arbeit bzw. die entsprechenden Ministerien in den Bundesländern. Sie bilden einen Tarifausschuss in dem je drei Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber angehören, die über den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit entscheiden.

Die AVE ist nur zulässig, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Grundsätzlich ist eine AVE nur zulässig, wenn sie im öffentlichen Interesse liegt. (Verhinderung Lohndrückerei/Lohndumping, Wettbewerbsverzerrung)

#### **4. Gesetzlicher Mindestlohn am Bau**

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt sowie die zuständigen Arbeitgeberverbände der deutschen Bauindustrie und des deutschen Baugewerbes haben einen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe abgeschlossen, der für allgemeinverbindlich für die Bundesrepublik Deutschland erklärt wurde. So beträgt der Mindestlohn als Gesamttarifstundenlohn ab 01.09.2004 in den alten Bundesländern in der Lohngruppe I **10,36 €** und Lohngruppe II **12,47 €** und in den neuen Bundesländern in der Lohngruppe I **8,95 €** und in der Lohngruppe II **10,01 €**.

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle! Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf den Mindestlohn ihres Einstellungsortes. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle tätig sind.

#### **5. Gesetzlicher Mindestlohn**

In Deutschland gibt es keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn. Wie am Beispiel des Bauhauptgewerbes erläutert, haben einige Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden jeweils für bestimmte Branchen einzelne Mindestlöhne vereinbart.

In Polen gilt der staatlich festgelegte Mindestlohn von **824,00** Zloty brutto. Bei der Festlegung des Mindestlohnes werden die Sozialpartner nur gehört. Sie haben kein Vetorecht.