

Grundsatzklärung

Wiener Memorandum

Wien, in der Fassung vom 7. November 2005

Wien, Neufassung 1. März 2017

Präambel

Die beteiligten Gewerkschaften des Wiener Memorandums haben folgende Herausforderungen für den europäischen Integrationsprozess festgestellt:

Integration und Erweiterung statt Austrittstendenzen

Nach fast zehn Jahren Wirtschaftskrise wurden die Bruchlinien in der Europäischen Union mit dem Brexit deutlich: Erstmals haben BürgerInnen eines Mitgliedslandes für einen Austritt aus der EU gestimmt. Das Vereinigte Königreich verlässt den Raum, der seit 60 Jahren Frieden, Stabilität und Freiheit garantiert. Auch in anderen Ländern Europas sind Austrittstendenzen sichtbar. Die Ursachen sind unter anderem die europaweite Sparpolitik, exzessive Einschnitte in die Sozialsysteme vieler Mitgliedsländer der Europäischen Union sowie die millionenfache Verdrängung von ArbeitnehmerInnen aus Normalarbeitsverhältnissen in Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeitsverhältnisse. Diese Maßnahmen verstärken nicht nur die Wirtschaftskrise in vielen Ländern Europas. Sie vertiefen auch das Wohlstandsgefälle zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten und sorgen für zunehmende Europamüdigkeit und gesellschaftliche Perspektivlosigkeiten unter den BürgerInnen der Europäischen Union. Der Unmut über diese Fehlentwicklungen wird von EU-feindlichen PopulistInnen geschürt.

Während zwar die Beitrittsverhandlungen mit südosteuropäischen Kandidatenländern weitergeführt werden, ist aber seit dem Beitritt Kroatiens 2013 eher mit einer Phase der Konsolidierung der Erweiterung ohne Aufnahme von neuen Mitgliedsländern zu rechnen. Die Perspektive der Erweiterung bleibt trotzdem für Südosteuropa wichtig, denn die wirtschaftliche Verflechtung mit der EU sowie die verstärkten Direktinvestitionen österreichischer und deutscher Unternehmen in den mittel- und osteuropäischen Ländern muss auch für diese Länder mit der Übernahme des (sozialen) Rechtsbestandes der Europäischen Union verbunden sein, um Rechtsstaatlichkeit zu stärken, Korruption zu bekämpfen, Lohn- und Sozialniveaus anzuheben und damit auch langfristig das Wohlstandsgefälle nicht nur zu Österreich und Deutschland, sondern auch zu den neuen Mitgliedsländern der ersten Osterweiterung zu überwinden. Außer der wirtschaftlichen Entwicklung ist das Ziel der Erweiterung der EU durch Assoziierung der Staaten des (West-) Balkans die Stärkung des Friedens und der Stabilität der Region.

Der Grundgedanke der Europäischen Union, Arbeits- und Lebensbedingungen in den Mitgliedsländern anzugleichen, ist in Vergessenheit geraten und muss wiederbelebt werden. Die Wirtschaftsunion muss wie versprochen durch eine nachhaltige Sozialunion ergänzt werden. Andernfalls gerät der Europäische Einigungsprozess ins Stocken und die Europäische Union droht zu zerfallen.

Wanderungsbewegungen – armutsbedingte Migration

Wanderungsbewegungen aus wirtschaftlich schwächeren Regionen in Gebiete mit höherem Wohlstand gehören zum Alltagsbild.

Solange aber das Wohlstandsgefälle zwischen einzelnen EU-Staaten in diesem Ausmaß bestehen bleibt und das im EU-Vertrag verankerte Ziel der Angleichung der Lebensverhältnisse einen derart geringen Stellenwert hat, wird armutsbedingte Migration ein Dauerthema bleiben und ist Wasser auf den Mühlen der RechtspopulistInnen.

Zudem fehlt eine koordinierte europäische Einwanderungs- und Asylpolitik, die menschenwürdig ist. Restriktive Maßnahmen gegen Menschenhandel und Schlepperwesen sind notwendig, aber letztlich unzureichend, um die Ausbeutung illegaler EinwanderInnen zu unterbinden.

Rückstand im Lohnniveau der mittel- und osteuropäischen Partnerländer

Bis zur Wirtschaftskrise 2008/2009 hat sich das Lohnniveau der neuen Mitgliedsländer nicht zuletzt aufgrund der hohen Wirtschaftsdynamik konstant auf das des EU-Durchschnitts zubewegt. Seit 2010 ist diese Entwicklung zum Stillstand gekommen. Der Abstand hat sogar in einigen Ländern zugenommen. 2014 erreichte die Arbeitsproduktivität in den mittel- und osteuropäischen Ländern 70 bis 84 % des EU-Durchschnitts; die Arbeitskosten pro Stunde nur 30 bis 40 % des europäischen Durchschnitts. Die Beschäftigten in Mittel- und Osteuropa erhalten geringere Löhne trotz der Tatsache, dass ihre Bildung und ihre Fähigkeiten mit dem EU-Durchschnitt vergleichbar sind.

Eine der Ursachen liegt auch im unfairen Transfer der Wertschöpfung und des Gewinns, wenn Produkte oder Komponenten aus Werken in Osteuropa in ihre Muttergesellschaften in Westeuropa exportiert werden oder umgekehrt (Importe in den Osten). Das unterschiedliche Lohn- und Sozialniveau wiederum sorgt für Lohndruck in den angrenzenden Nachbarländern.

Wirkt auch die Abwanderung bzw. das grenzüberschreitende Tagespendeln in den Herkunftsländern als Push-Faktor für Löhne, entsteht gleichzeitig ein Brain-Drain-Effekt; Fachkräfte gehen verloren und der vermehrte Zuzug erhöht den Druck auf den Arbeitsmarkt des Ziellandes.

Globalisierungsschub durch Digitalisierung

Die weltweite Vernetzung und internationale Arbeitsteilung wird durch die Digitalisierung erhöht. Angesichts kürzerer Produktlebenszyklen sind insbesondere Flexibilität und Geschwindigkeit von zunehmender Bedeutung. Als Reaktion auf sich ständig verändernde Bedingungen reagieren Unternehmen verstärkt mit flexiblen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Teilzeit, selbstständiger Arbeit, Werkverträgen sowie erhöhtem Druck in Richtung Arbeitszeitflexibilisierung bzw. Entgrenzung der Arbeitszeit. Die Herausforderungen der Digitalisierung auf Beschäftigung, Arbeitszeit, Bildung, Qualifikation und Finanzierung von Sozialsystemen, Mitbestimmung und Gewerkschaftsstrukturen sind mit herkömmlichen gewerkschaftlichen Strategien nur schwer zu bewältigen.

Eines ist aber klar: Die beteiligten Gewerkschaften des Wiener Memorandums bestehen darauf, dass ArbeitnehmerInnenrechte und soziale Absicherung aller ArbeitnehmerInnen auch in der digitalen Arbeitswelt auf gleichem Niveau gewährleistet werden.

Die bestehenden Kollektivverträge müssen für die ArbeitnehmerInnen in der digitalen Arbeitswelt genauso gelten. Das Recht auf Unerreichbarkeit, tägliche Höchstarbeitszeiten (gesetzlich, tarifvertraglich) und fixe Ruhezeiten müssen garantiert werden. Die Explosion atypischer Arbeitsverträge und prekärer Arbeitsverhältnisse muss vermieden werden, Mindestlöhne (dort wo vorhanden), Mitbestimmungsregeln, Gesundheit und Schutz am Arbeitsplatz sind zu gewährleisten.

Ausgangslage – Ziele und Aktivitäten des Wiener Memorandums

Die politische, wirtschaftliche und kulturelle Ausgangslage der beteiligten Länder, ihre gemeinsame wechselvolle Geschichte, die bereits existierende Verknüpfung der Industrien, die Nähe der wirtschaftlichen Ballungszentren und der dadurch entstehende gemeinsame Arbeitsmarkt zeichnen das interregionale tarifpolitische Netzwerk Wiener Memorandum aus.

Die beteiligten Länder bekennen sich in vollem Umfang zu den Freiheiten in der Europäischen Union. Freizügigkeit darf jedoch von Unternehmen nicht missbraucht werden, um Arbeitsstandards zu umgehen und Sozialabgaben zu sparen.

Daher sind die EU-Kommission und die Regierungen der Mitgliedsländer des Wiener Memorandums zu folgenden Maßnahmen aufgefordert:

- Neubelebung der Kohäsionsziele und entsprechende sichtbare Maßnahmen.
- Schließung von Lücken in der Entsenderichtlinie. Der Kampf gegen grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping muss als klares Ziel in der Entsenderichtlinie ausgewiesen sein.
- Maßnahmen gegen Scheinentsendungen und missbräuchliche Praktiken durch: Festsetzung einer Mindestbeschäftigungsdauer im Heimatland, Entgeltanspruch am Beschäftigungsort als Grundlage für Sozialversicherungsabgaben, Übernahme von Reise- und Unterkunftskosten des/der entsandten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durch Arbeitgeber sowie die Unterbindung von Briefkastenfirmen.
- Wirksame grenzüberschreitende Kontrollen und Vollstreckung von Strafen bei Verletzung von Bestimmungen der Entsenderichtlinie durch verbesserte behördliche Zusammenarbeit.
- Haftung für Löhne und Sozialversicherungsbeiträge auch bei langen Subunternehmerketten, damit das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit in der gesamten Europäischen Union verwirklicht wird.
- In den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern gibt es erheblichen Widerstand ihrer Regierungen gegen die Überarbeitung der Entsenderichtlinie. Gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden kritisieren sie, dass diese die Rechte der Mitgliedsstaaten verletze und lehnen damit jegliche Maßnahmen gegen grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping ab.

Die Regierungen in den Ländern des Wiener Memorandums sind daher aufgefordert, zügig der Überarbeitung der Entsenderichtlinie zuzustimmen, denn sie ist ein wichtiges Instrument gegen die Ausbeutung von grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnen und unfairen Wettbewerb.

Um armutsbedingte Migration zu bekämpfen, ist die Überwindung der immer noch weit auseinanderklaffenden Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen Ost und West sowie Nord und Süd, insbesondere des gravierenden Lohngefälles, ein wesentliches Ziel. Der auf dem Kongress von IndustriAll Europe im Juni 2016 angenommene Antrag auf „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit und Solidarität in der gesamten Europäischen Union“ muss im Fokus der Aktivitäten des Wiener Memorandums stehen.

Lohnkoordination/Stärkung von Tarifvertragssystemen und sozialem Dialog

In diesem Zusammenhang gilt es, die Lohnkoordination der Sozialpartner auf europäischer als auch auf interregionaler Ebene zu fördern. Das erfordert eine institutionelle Stärkung insbesondere der Gewerkschaften, die nicht zuletzt durch die schlechte Beschäftigungsentwicklung sowie den Abbau von ArbeitnehmerInnenrechten einem wachsenden Druck ausgesetzt sind.

Um zu einer stärkeren Lohn- und damit Wohlstandsentwicklung zu gelangen, ist eine entschiedene Abkehr von der EU-Krisenpolitik der letzten Jahre erforderlich, innerhalb derer Druck in Richtung der Senkung von Mindestlöhnen, der allgemeinen Lohnzurückhaltung und der Dezentralisierung von Kollektivvertragssystemen ausgeübt wurde.

Die Gewerkschaften des Wiener Memorandums unterstützen die tarifpolitischen Ziele des Aktionsprogramms von IndustriAll Europe für 2016 bis 2020:

- Verbindliche Lohnuntergrenzen (prioritär über den Ausbau von allgemein gültigen Kollektivvertragssystemen) auf einzelstaatlicher Ebene in allen Mitgliedstaaten, die flächendeckend gelten und ein Niveau aufweisen, das einen angemessenen Lebensstandard sicherstellt.
- Kampf für eine Erhöhung der Reallöhne mit Koppelung an die Produktivitätssteigerung zur Stärkung der Wirtschaft durch eine Erhöhung der Kaufkraft.
- Stärkung der Koordinierung von Tarifverhandlungen als zentrales Instrument zur Bekämpfung von Sozialdumping in der EU.
- Beschränkung des Niedriglohnsektors in Europa durch Tarifverträge und/oder gesetzliche Regulierung – zum Beispiel über Mindestlöhne – in Übereinstimmung mit den Praktiken in den jeweiligen Ländern.
- Erweiterung der Tarifbindung und Stärkung der sektoralen Vereinbarungen.
- Ergreifen von Maßnahmen, um die Lohnkluft zwischen den Geschlechtern zu überbrücken und das Prinzip der gleichen Entlohnung und Behandlung für gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Gegenmacht organisieren – für die praktische Arbeit gibt es folgende Handlungsfelder und Möglichkeiten:

Besonderes Augenmerk gilt der solidarischen Unterstützung von Kampagnen und Aktivitäten der Partnergewerkschaften zur Stärkung von kollektivvertraglichen Strukturen und gegen niedrige Löhne in Europa, damit die Lohnunterschiede überwunden werden. Dazu gehört auch die Unterstützung von gemeinsamen Forderungen überall dort, wo VertreterInnen der Gewerkschaften des Wiener Memorandums ihren Einfluss geltend machen können (wie zum Beispiel im Rahmen von Europäischen BetriebsrätInnen, etc.).

Die Gewerkschaften des Wiener Memorandums verpflichten sich:

- Zu wechselseitigen Informationen und Analysen zu Wirtschaft, Arbeitsmarkt und gesellschaftspolitischen Vorgängen. Dazu gehört auch das Monitoring von Arbeitsmarktentwicklung und PendlerInnenbewegungen im Grenzraum und die Beobachtung von grenzüberschreitenden Clusterbildungen von Betrieben.
- Zum Austausch von Datenreports, nationalen und europäischen Informationen und Statistiken sowie Informationen über die arbeitsrechtliche Situation von ArbeitsmigrantInnen in den einzelnen Mitgliedsländern.
- Zu wechselseitigen Informationen zur Tarifpolitik in den einzelnen Mitgliedsländern: Interregional jährlich, bilateral ständig und regelmäßig bzw. abhängig von aktuellen Entscheidungen bei Tarifverhandlungen, Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die mit internationalem Kapital arbeiten.
- Zum Austausch tarifpolitischer BeobachterInnen bei regionalen/nationalen/betrieblichen Tarifverhandlungen.
- Informationsnetze zu länderübergreifend agierenden Betriebe zu erstellen.
- Gemeinsame Aktivitäten zur Organisation von Betrieben und zur Werbung von neuen Mitgliedern zu setzen.
- Zur Verstärkung der bilateralen betrieblichen Kooperation.
- Ein Frühwarnsystem über Produktionsverlagerungen und betriebliche Änderungen einzurichten.
- Im Falle von Streiks in den jeweiligen Ländern rasch und umfassend zu unterrichten und die Abwehr von Streikbruch mit allen Mitteln zu organisieren.

Die Gewerkschaften des Wiener Memorandums leisten gegenseitige solidarische Unterstützung und Hilfe bei Arbeitskonflikten und Gewerkschaftsdemonstrationen, wenn nötig mit länderübergreifenden Aktionen.

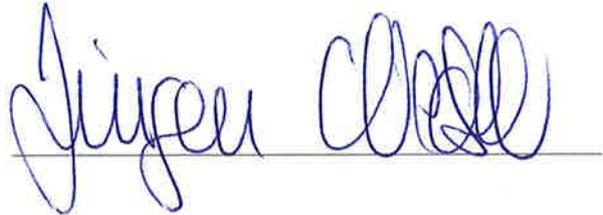
Die Gewerkschaften des Wiener Memorandums bekräftigen:

- Ihre Anstrengungen zur Information ihrer Mitglieder und der von den Partnergewerkschaften vertretenen ArbeitnehmerInnen über soziale Probleme und Entwicklungen, insbesondere über soziale Bewegungen, gewerkschaftliche Auseinandersetzungen und Streiks in anderen Ländern ausdrücklich zu verstärken. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss sich dieser Aufgabe in jedem Land energisch annehmen.
- Die Austauschbeziehungen zwischen den Partnergewerkschaften sollen auf allen Ebenen und in allen Formen ausgebaut, Solidaritätsaktivitäten verstärkt, alle Möglichkeiten zu gemeinsamer Diskussion gesucht und genutzt werden.

Rainer Wimmer
Vorsitzender PRO-GE
Österreich



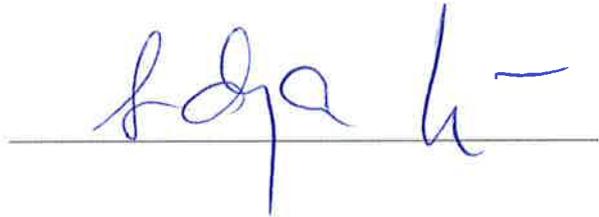
Jürgen Wechsler
Bezirksleiter IG Metall
Bezirk Bayern
Deutschland



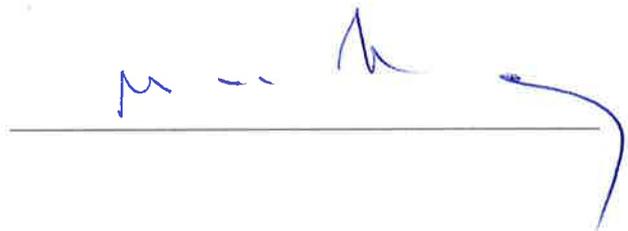
Jaroslav Souček
Vorsitzender OS KOVO Odborový svaz KOVO
Tschechische Republik



Lidija Jerkič
Vorsitzende SKEI Sindikat Kovinske in
elektroindustrije
Slowenien



Emil Machyna
Vorsitzender OZ KOVO Odborový zväz KOVO
Slowakische Republik



Béla Bálogh
Vorsitzender VASAS Vasas Szakszervezeti
Szövetség
Ungarn

