

Dirk Höhner

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Der Interregionalen Gewerkschaftsräte

In der deutsch-polnisch-tschechischen Grenzregion

Tagungsdokumentation

Frankfurt (Oder) 2000

Kowa-Arbeitspapiere

herausgegeben von Dirk Höhner

Heft 11

Impressum:

Dirk Höhner (Hrsg.):

Kowa-Arbeitspapiere, Heft 11

Erscheinungsweise: jährlich mehrfach

Dirk Höhner

«Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte in der deutsch-polnisch-tschechischen Grenzregion - Tagungsdokumentation»

© 2000 Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (kowa) an der Europa-Universität Viadrina, Selbstverlag

Satz und Layout: logos-layout, Frankfurt (Oder)

Druck: Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

ISSN 1433-7683

Vorwort

Die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina führte im April 2000 eine Konferenz zum Thema „Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte in der deutsch-polnisch-tschechischen Grenzregion“ in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung - Büro Warschau – durch.

In dem vorliegenden Arbeitspapier werden ausgewählte Tagungsergebnisse wiedergegeben, die schwerpunktmäßig die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte an den genannten Grenzen und in einem zweiten Teil ausgewählte Aspekte des Erweiterungsprozesses der Europäischen Union diskutiert.

Dezidiert wird ein Einblick in die geleistete Arbeit der Gewerkschaftsräte eröffnet, aber auch in die Probleme und die Rahmenbedingungen, die den politischen Ansprüchen in einigen Teilbereichen gewisse Grenzen setzen.

Es wird deutlich, dass die Osterweiterung der Europäischen Union und die Integration der Regionen dies- und jenseits der Grenze die zentralen Themen der IGR-Arbeit darstellen. Grenzüberschreitende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie grenzüberschreitende Tarifpolitik stehen im Mittelpunkt der Arbeit - und dies gilt ohne Zweifel auch für die kommenden Jahre.

Die Zusammenstellung des Tagungsverlaufes wurde mit finanzieller Unterstützung durch die Friedrich-Ebert-Stiftung – Büro Warschau – möglich. Hierfür sei der Stiftung herzlich gedankt.

Dirk Höhner

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| VORWORT | 3 |
| EINLEITENDE BEMERKUNGEN | 6 |
| 1. DIE ROLLE DER IGR-ARBEIT IM VORFELD DER EU-OSTERWEITERUNG | 7 |
| 1.1. Der IGR Pomerania im Rahmen der Ostseekooperation | 7 |
| Projektarbeit | 7 |
| Ostseerat | 8 |
| Ostseeplattform | 9 |
| 1.2. EU-Osterweiterung nicht nur als regionale, sondern auch als nationale Gewerkschaftsaufgabe | 9 |
| Komitee für Europäische Integration | 9 |
| Europäischer Gewerkschaftsbund | 10 |
| 1.3. Gemeinsame Problemlagen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik suchen nach gemeinsamen Lösungen | 11 |
| Trilaterale Zusammenarbeit | 11 |
| Arbeitslosigkeit | 11 |
| Arbeitsmarktpolitik | 12 |
| 1.4. Die Stettiner Erklärung der Interregionalen Gewerkschaftsräte – Was ist seither geschehen? | 13 |
| Stettiner Erklärung | 13 |
| Handbuch - Arbeiten in Polen und Deutschland | 14 |
| Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse? | 14 |
| 2. AUSGEWÄHLTE ASPEKTE DES ERWEITERUNGSPROZESSES | 15 |
| 2.1. Soziale Standards und Arbeitsbedingungen – Anpassung polnischen Arbeitsrechts an den acquis communautaire | 15 |
| Europäische Sozialcharta | 15 |
| Polnische Rechtsnormen | 15 |
| Rolle der Arbeitgeber | 16 |
| Europäische Betriebsräte | 16 |
| Sozialer Dialog | 16 |
| Arbeitsinspektion | 17 |
| 2.2. Europäische Beschäftigungspolitik im Rahmen der IGR-Arbeit | 18 |
| Existiert ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt? | 18 |
| Voneinander lernen | 18 |
| Arbeitnehmerfreizügigkeit | 19 |
| 2.3. Arbeitsmarktpolitische Projekte in der deutsch-dänischen Grenzregion | 19 |
| EURES | 20 |
| PROGRA | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4. Beschäftigungsmöglichkeiten von ArbeitnehmerInnen in der polnisch-tschechisch-deutschen Grenzregion | 21 |
| Polnische ArbeitnehmerInnen im Ausland | 21 |
| Grenzregion | 22 |
| Deutsch-polnische Grenzgänger..... | 22 |
| Polnisch-tschechische Grenzgänger..... | 23 |
| Auslandsbeschäftigung als Chance | 23 |
| Zusammenfassung | 23 |
| 2.5. Anforderungen an grenzüberschreitende Tarifpolitik | 24 |
| Internationale Gewerkschaftsstrategien | 24 |
| Doorn-Prozess | 24 |
| Benelux-Länder..... | 24 |
| Wiener Memorandum..... | 25 |
| 3. AUS DER PRAXIS DER IGR-ARBEIT | 25 |
| 3.1. IGR Pomerania | 25 |
| Stettiner Erklärung | 26 |
| Privatisierung | 26 |
| 3.2. IGR Elbe-Neiße | 26 |
| Fremdenfeindlichkeit..... | 27 |
| Initiativen verselbständigen sich | 27 |
| 3.3. IGR Viadrina | 27 |
| Präsidiumsarbeit | 28 |
| Branchenkontakte | 28 |
| Jugendarbeit | 28 |
| Koordinierungsbüro..... | 28 |
| 3.4. Projekte der Gewerkschaftsräte | 28 |
| 3.4.1. Projekt: EU-Osterweiterung am Beispiel der Agrar- und Ernährungswirtschaft | 28 |
| Auswirkungen auf den Beschäftigungssektor | 28 |
| 3.4.2. Der Frauenrat des IGR Pomerania..... | 29 |
| Chancengleichheit | 29 |
| Familiäre Gewalt..... | 29 |
| 3.4.3. Grenzüberschreitende Arbeitnehmerschulung im IGR Elbe-Neiße | 30 |
| Multiplikatorenschulung | 30 |
| 3.4.4. Büro für grenzüberschreitende Arbeitsmarktfragen..... | 30 |
| Handbuch - Arbeiten in Polen und Deutschland | 30 |
| 3.5. Professionalisierung der IGR- Arbeit | 31 |
| Finanzierung | 31 |
| Bürostruktur | 31 |
| Kooperation | 32 |

Einleitende Bemerkungen

Von Frank Hantke

Die Gewerkschaften an den Grenzen zwischen Polen, Deutschland und Tschechien gehörten zu den ersten Organisationen, die sehr schnell nach dem Fall der Mauer feste grenzüberschreitende Arbeitsstrukturen aufgebaut hatten, die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR). Denn schon sehr bald bestimmte nicht mehr die Freude über den Fall des Eisernen Vorhangs das Geschehen, sondern der nun ganz normale Alltag diesseits und jenseits der Grenzen zwischen diesen drei Ländern.

Es galt zunächst sich kennen zu lernen. Sehr bald erwuchs daraus die Erkenntnis, dass es eine Reihe von Problemen gab und immer noch gibt, die gerade in Grenzgebieten typisch sind und auch jenseits der Frage der EU-Mitgliedschaft auftreten. Traditionell sind Grenzgebiete strukturell benachteiligt worden - besonders an den früheren Systemgrenzen. Arbeitslosigkeit, fehlende Infrastruktur usw. sind nur die wichtigsten Themen auf der politischen Agenda hüben wie drüben.

Heute gibt es Tausende von Pendlern zwischen den Ländern, es gibt Verwerfungen in Entlohnung und sozialer Sicherheit - und es gibt oft eine besonders hohe Arbeitslosenrate. In einer künftig alle drei Länder einschließenden Europäischen Union werden regionale Lösungen jenseits von Staatsgrenzen zunehmend eine Rolle spielen. In Regionen werden Probleme konkret gelöst. Daher gewinnt die Zusammenarbeit auf den Feldern der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik zwischen den Gewerkschaften - und zunehmend auch mit den weiteren Akteuren der Wirtschaft - gerade auf dieser Ebene eine so wichtige Rolle.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat den Prozess der Gründung der IGR ständig begleitet und unterstützt auch heute die zunehmend vertiefte Zusammenarbeit. Diese Zusammenarbeit war und ist ein wesentlicher Baustein der Völkerverständigung, trägt zum Abbau von Vorurteilen bei und bietet für die Zukunft Lösungschancen, die - wenn nur national verfolgt - gar nicht erst in Sichtweite kämen. Diese Konferenz sollte dazu dienen, die teilweise erstaunlichen Ergebnisse und Erlebnisse der bisherigen Arbeit in den einzelnen IGR jeweils bekannt zu machen. Man wollte voneinander lernen und gemeinsam Neues erarbeiten, um die Arbeit in Zukunft noch ertragreicher zu gestalten.

Die Konferenzergebnisse können sich sehen lassen - wenngleich die wirkliche Bewertung dieser Arbeit nur von den Menschen im Grenzgebiet selbst kommen kann. Gelingt es, in diesen Regionen künftige Perspektiven zu schaffen, dann werden die IGR daran einen maßgeblichen Anteil haben.

1. Die Rolle der IGR-Arbeit im Vorfeld der EU-Osterweiterung

1.1. Der IGR Pomerania im Rahmen der Ostseekooperation

Zusammenfassung des Beitrages von *Uwe Polkaehn* (IGR Pomerania)

Der DGB Landesbezirk Nord bildet seit 1993 gemeinsam mit der NSZZ Solidarnosc Region Pomorze Zachodnie den IGR Pomerania und mit der dänischen Gewerkschaft LO den IGR Sønderjylland/Schleswig. Zusätzlich bildet er mit der dänischen Gewerkschaft LO und der schwedischen Gewerkschaft LO den „Regionalen Gewerkschaftsrat Südliche Ostsee“ (RGR). Der Ostseerat bildet ein Dach für diese Aktivitäten.

Zu den Aufgabenbereichen des IGR und des RGR zählen der soziale Dialog auf regionaler Ebene, Jugendaustausch, Arbeitsmarktpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Netzwerk), berufliche Bildung, Grenzgänger, Verkehrspolitik und Umwelt/Energie.

Projektarbeit

Die Arbeit des DGB und seiner Partner im Ostseeraum ist gekennzeichnet durch Projekte wie SODICOBA (Sozialer Dialog und internationale Kooperation im Ostseeraum), BASNET- Baltic Support Network (Soziale Partnerschaft und Tarifpolitik in ausgewählten Wirtschaftsbranchen in der Ostseeregion), Ostsee-Qualifizierungsforum (Gewerkschaftliches Netzwerk im Bereich der beruflichen Bildung), Ostseeplattform (Entwicklungskonzept der Gewerkschaften für den Ostseeraum "Vision 2010"), Netzwerk Südliche Ostsee (Netzwerk Arbeits- und Gesundheitsschutz für KMU in der Region Südliche Ostsee) und Ernährungswirtschaft Polen (Auswirkungen des EU-Beitritts Polens auf die deutsche Agrar- und Ernährungswirtschaft). Diese wurden durch die finanzielle Unterstützung der Europäischen Union möglich.

Insbesondere in dem deutsch-polnischen IGR Pomerania stehen die Entwicklung von Handlungsorientierungen für eine arbeitnehmerorientierte und beschäftigungsfördernde Gestaltung des EU-Beitritts Polens sowie die Erarbeitung von Ansatzpunkten für eine

bilaterale Kooperation auf der Ebene der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung im Fokus der Arbeit.

Darüber hinaus ist die deutsch-polnische IGR-Arbeit nicht isoliert zu betrachten, sondern vielmehr als ein bedeutender Bestandteil der Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Ostseeraum.

Ostseerat

Eine wichtige Aufgabe des Ostseerates ist analog zu den Empfehlungen der EU-Kommission die Schaffung eines freien marktwirtschaftlichen Wirtschaftsraumes im Ostseebereich. In der Region leben 50 Millionen Menschen, deren gemeinsames Handeln enorme wirtschaftliche Bedeutung erreicht. Mit der Bildung des Ostseeraumes wird die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der entsprechenden Infrastruktur über das bestehende Maß hinaus erforderlich. Bislang fehlt es darüber hinaus an einer Lösung der Probleme im Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Es besteht kein Leitbild eines europäischen Sozialmodells für die zu entwickelnde Region. Hier liegt eine wichtige gemeinsame gewerkschaftliche Aufgabe.

Im Hinblick auf die EU-Osterweiterung und die Ostseepolitik besteht Bedarf an Konzepten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den EU-Anrainerstaaten. Es besteht die Gefahr der Herausbildung einer Großseeregion mit Inseln der Prosperität und solchen, in denen die sozialen und gesellschaftlichen Probleme zunehmen werden. Ergebnis einer solchen Entwicklung wird Migration und versteckte Armut sein. Aus diesem Grund müssen diese Themen in die Verhandlungen und Abkommen mit den mittel- und osteuropäischen Ländern aufgenommen werden.

Der DGB-Landesbezirk Nord fordert eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Begleitung des EU-Erweiterungsprozesses und die Unterstützung von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Projekten. Des Weiteren bleiben die Fragen der Beschäftigungssicherung und -förderung an der Tagesordnung. Es besteht auch Bedarf an der Entwicklung eines sozialen Dialogs mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden im Ostseeraum und beiderseits der Grenzen. Es scheint ebenso notwendig zu sein, branchenspezifische Analysen zu erarbeiten und die Entwicklung gemeinsamer Gestaltungsinitiativen zu Chancen und Risiken der EU-Osterweiterung voranzubringen. Es wird nötig sein Unternehmen und Branchen hinsichtlich der Auswirkungen des Erweiterungsprozesses und der norddeutschen Kooperation im Bereich der EU- Osterweiterung und der Ostseepoli-

tik zu unterstützen. Eine nordeuropäische Region im Wettbewerb der Regionen in Europa soll herausgebildet werden.

Ostseeplattform

Für die Zukunft des Ostseeraumes ist ein Entwicklungskonzept der Gewerkschaften entstanden, das unter dem Oberbegriff „Ostseeplattform“ bekannt ist. Partner dieses Konzeptes sind Gewerkschaften aller Länder des Ostseeraumes.

Zu den Zielen der Ostseeplattform zählt die Erarbeitung eines eigenen Entwicklungskonzeptes der Gewerkschaften für den Ostseeraum: „Vision 2010“, die Bestandsaufnahme der wirtschaftlichen und politischen Interessenpolitik im Ostseeraum, die Formulierung zentraler Defizite der bisherigen Ostseepolitik, die Darstellung gewerkschaftlicher Positionen in zentralen Politikbereichen und Handlungsfeldern sowie ein Strukturvorschlag für gewerkschaftliche Kooperation und Interessenvertretung im Ostseeraum.

1.2. EU-Osterweiterung nicht nur als regionale, sondern auch als nationale Gewerkschaftsaufgabe

Zusammenfassung des Beitrages von *Zbigniew Kosinski* (IGR Viadrina)

Fragen der Osterweiterung der Europäischen Union spiegeln sich in vielerlei Hinsicht in den Aktivitäten der IGR-Arbeit wider. Viele Aspekte der EU-Osterweiterung werden jedoch auf nationaler, nicht auf regionaler Ebene entschieden. Daher sei ein Exkurs in die nationale Ebene gestattet.

Komitee für Europäische Integration

In Polen ist für den EU-Integrationsprozess das Komitee für Europäische Integration zuständig, dessen Aufgabe die Koordinierung der Anpassungsmaßnahmen an die europäischen Standards darstellt. Insgesamt bestehen 31 Verhandlungsfelder. Hierzu gehören: Freizügigkeit, Gesellschafts- und Beschäftigungspolitik, Unternehmenspolitik, Klein- und Mittelunternehmen, Bildungswesen sowie Jugend- und Regionalpolitik. Der Bevollmächtigte der Regierung für die Verhandlungen arbeitet mit den Sozialpartnern und kommunalen Selbstverwaltungen zusammen. Ziel dieser Zusammenarbeit ist die Begutachtung der entsprechenden Abschnitte der Integrationsverhandlungen, wobei

das Prinzip der öffentlichen Debatte und der vertraulichen Dokumente angewendet wird.

Ein sehr wichtiges Konsultationsgremium in der EU, in dem Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen zusammenkommen, ist der Wirtschafts- und Sozialausschuss. Im Herbst 1997 wurde in Polen ein Verbindungskomitee für die Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialausschuss gegründet. Zu seinen Mitgliedern zählt u.a. die NSZZ Solidarnosc. Im Rahmen dieses Komitees werden Stellungnahmen der Sozialpartner diskutiert. Auf diese Art und Weise nimmt unsere Gewerkschaft an für sie bedeutenden Debatten teil. Die Diskussionsergebnisse der drei deutsch-polnischen IGR's finden hier ihren Raum.

Die Landeskommission der Solidarnosc gab am 01.06.99 eine Stellungnahme zum Thema „Die Integration Polens in die Europäischen Union“. Es werden folgende Forderungen formuliert:

- Anpassungsprozess Polens an die europäischen Sozialstandards, darunter auch an die in der Europäischen Sozialcharta geregelten Punkte
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Vorbeugung ihrer Entstehung

Anpassungsprozess der polnischen Wirtschaft unter Konkurrenzbedingungen bei gleichzeitiger Erhöhung der Beschäftigtenquote und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Europäischer Gewerkschaftsbund

Die NSZZ Solidarnosc zählt dabei auf die Hilfe des Europäischen Gewerkschaftsbundes, der schon jetzt seinen Einfluss bei den Europäischen Institutionen und Regierungen einsetzt, damit es in Europa zu gemeinsamen Lösungen im Bereich der sozialen Mindeststandards kommt. Es handelt sich hier insbesondere um: Mindestlöhne, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe sowie Leistungen und Hilfen, die in Zusammenhang mit der Rente zu gewähren sind.

Gewerkschaftliches Ziel ist die Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Situation des Landes, wobei die sozialen Mindeststandards der Europäischen Union sollen erreicht werden sollen.

1.3. Gemeinsame Problemlagen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik suchen nach gemeinsamen Lösungen

Zusammenfassung des Beitrages von *Frantisek Florik* (IGR Elbe-Neiße)

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Elbe-Neiße wurde im April 1993 in Szklarska Poręba ins Leben gerufen. Der IGR hat eine gemeinsame Erklärung, eine Geschäftsordnung und Satzung erarbeitet und verabschiedet. Der Rat besteht aus drei Gewerkschaften, von der tschechischen Seite die Konföderation der Gewerkschaften Nordböhmen in Most, von der deutschen Seite der DGB Sachsen und von Polen die NSZZ Solidarnosc Jelenia Góra.

Trilaterale Zusammenarbeit

Die Besonderheit dieses IGR's wird an mindestens zwei Punkten deutlich. Er ist trilateral und arbeitet dazu noch an der Außengrenze der Europäischen Union. Der IGR agiert im ehemaligen RGW. Damit sind gemeinsame Problemlagen verbunden, die insbesondere in den Feldern Arbeitslosigkeit und damit verbundenen psychischen Problemen und in der Umweltverschmutzung im Dreiländereck zu sehen sind.

Einen beachtlichen Beitrag in der IGR-Arbeit leisten die deutschen Gewerkschaften. Gerade sie bemühen sich um die Entwicklung der Zusammenarbeit innerhalb des IGR. Seitdem sich in der Tschechischen Republik die Sozialdemokraten in der Regierungsverantwortung befinden, hat sich in Bezug auf die Lohn-, Wohnungs- und Beschäftigungspolitik einiges verändert. Dennoch müssen die Gewerkschaften einige kritische Anmerkungen machen, wenn es um die Situation der Beschäftigten geht.

Arbeitslosigkeit

Ein schwerwiegendes Problem der Gewerkschaften in Most liegt in der Arbeitslosigkeit. Mit einer Arbeitslosenrate von 20 % wird hier eine der höchsten in der Tschechischen Republik erreicht. In vielen Fällen sind ganze Familien von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei arbeitslosen Eltern besteht die Gefahr, dass sich die Kinder an eine solche Situation gewöhnen. Mit der Zeit kann dies dazu führen, dass die neue Generation eine solche Lage als normal annimmt und lernt, in einer Welt ohne Arbeit und ausschließlich von sozialen Transferleistungen zu leben. Daher ist es besonders wichtig, verschiedene

Formen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenstrategien mit den polnischen und deutschen Gewerkschaften zu erörtern. Die Jugendlichen haben z.B. die Möglichkeit, im Rahmen der IGR-Arbeit an Schüler- und Ferienaustauschmaßnahmen teilzunehmen. Hier erlernen Kinder und Jugendliche Fremdsprachen, um später das Ausland intensiver kennen lernen zu können.

Arbeitsmarktpolitik

Die Regionen Sachsen, Böhmen und Jelenia Gora haben ähnliche Probleme. Es wurden trinationale Workshops organisiert, um einen konstruktiven Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Suche nach Lösungsansätzen im Bereich Arbeitsmarktpolitik sicherzustellen. In der Region sind über die Aktivitäten des IGR Kontakte zwischen Experten und Arbeitnehmern entstanden, die die Schwierigkeiten des Arbeitsmarktes gut kennen und durch den Erfahrungsaustausch mit diesen Problemen besser umgehen können.

1.4. Die Stettiner Erklärung der Interregionalen Gewerkschaftsräte – Was ist seither geschehen?

Zusammenfassung des Beitrages von *Volker Kulle* (IGR Viadrina)

Stettiner Erklärung

Im Juni 1998 fand in Stettin eine Konferenz der drei Interregionalen Gewerkschaftsräte statt, in der die „Stettiner Erklärung“ verabschiedet wurde. Die Interregionalen Gewerkschaftsräte formulierten das Angebot, den Prozess der Osterweiterung der EU aktiv mitgestalten zu wollen. Gleichzeitig wurden die dazu erforderlichen Grundbedingung angemahnt. Eine der Forderungen richtete sich an die dazu benötigte finanzielle Förderung durch die Europäische Union und/oder die nationalen Regierungen.

In dem IGR Viadrina wurden im Anschluss an die Konferenz intensive Gespräche mit der EU-Kommission geführt, die nach ersten positiven Signalen dennoch scheiterten.

Ziel des Vorhabens war es, im Bereich grenzüberschreitender Beschäftigungspolitik und der Beratung polnischer und deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein längerfristiges Projekt zu etablieren. Der Antrag scheiterte nicht zuletzt wegen der personellen Veränderung innerhalb der EU-Kommission im Frühjahr des vergangenen Jahres.

Trotz dieser negativen Erfahrung ist das Anliegen jedoch nicht in Vergessenheit geraten und soll zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgegriffen werden.

Rechtssicherheit für ArbeitnehmerInnen

Bereits angesprochen wurden Beratungsstrukturen für ArbeitnehmerInnen aus Polen und Deutschland. Sie werden dringend benötigt, nicht zuletzt um Vorbehalte, Irritationen und Fehlinformationen zu verhindern. Es geht aber auch darum, deutschen und polnischen Beschäftigten Rechtssicherheit zu gewähren und sie vor Übervorteilung zu schützen. Sozialdumping muss verhindert werden, die jeweils von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge müssen für polnische und deutsche ArbeitnehmerInnen gleichermaßen in Deutschland und Polen gelten. Die Realisierung von Beratungsstellen für ArbeitnehmerInnen aus Polen und Deutschland, wie sie an den EU-Binnengrenzen bereits seit vielen Jahren bestehen, scheiterte bislang an den fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten durch die Europäische Union. Aber auch hier hat sich seit unserer Konferenz in Stettin im Jahr 1998 einiges geändert. In den Thesenpapieren der EU ist mittlerweile von der Möglichkeit zur Förderung von Beratungsstellen auch an den Grenkowa-Arbeitspapiere 11 (2000)

zen zu den Beitrittsländern zu lesen. Eine Forderung, die die Gewerkschaftsräte an der EU-Außengrenze bereits seit mehreren Jahren formulieren. Nun scheint dieses Ziel in greifbare Nähe zu rücken, wenngleich hier die weitere Entwicklung beobachtet und gemeinsam unterstützt werden muss.

Handbuch - Arbeiten in Polen und Deutschland

Ein weiterer Schritt in der Intensivierung der gemeinsamen Arbeit und der Vorbereitung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes soll in der Erstellung eines Handbuches „Arbeiten in Polen und Deutschland“ liegen. Hier ist beabsichtigt, Informationen zu den Themenfeldern Arbeitsgenehmigungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Tarifpolitik, betriebliche Mitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung und Arbeitsschutz in Deutschland und Polen zusammenzutragen und sie interessierten ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen, aber sicherlich auch Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Mit den Unterlagen soll ein wichtiger Beitrag zur Schaffung von Transparenz in dem so wichtigen Themenfeld der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen in Deutschland und Polen geleistet werden.

Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse?

Viele Dinge bleiben aber noch zu tun. So gibt es bislang kaum Konzepte, um die Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Grenzregionen ohne nennenswerte Verwerfungen zu realisieren. Es gibt nur unzureichende Argumentationslisten, die insbesondere den deutschen Beschäftigten die Angst vor einer Verdrängung vom Arbeitsplatz durch polnische Beschäftigte nehmen. Noch fehlen Konzepte, um die polnischen ArbeitnehmerInnen, die in Deutschland arbeiten möchten, vor unzumutbaren Arbeitsbedingungen, Unterbezahlung und der Behandlung als „ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse“ zu schützen.

Auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte mit den Arbeitgeberverbänden und den Kammern ist noch in einem hohen Maße entwicklungsfähig.

2. Ausgewählte Aspekte des Erweiterungsprozesses

2.1. Soziale Standards und Arbeitsbedingungen – Anpassung polnischen Arbeitsrechts an den *acquis communautaire*

Zusammenfassung des Beitrages von *Mieczyslaw Jurek* (IGR Pomerania)

Die NSZZ Solidarnosc hat sich seit Beginn ihres Bestehens für die Menschenwürde und Rechte der ArbeitnehmerInnen eingesetzt. Die Formen der Arbeit der Solidarnosc haben sich in Abhängigkeit der politischen Lage in Polen in den vergangenen 20 Jahren immer wieder verändert. Während in den 80er Jahren die Aktivitäten der Gewerkschaft durch Demonstrationen und Streiks auf eine grundsätzliche Veränderung des wirtschaftlichen und politischen Systems zielten, steht in den letzten zehn Jahren die Funktion des Wächters über die Arbeitnehmerrechte im Vordergrund.

Aktuell steht Polen, ähnlich wie Tschechien, vor der großen Herausforderung des zukünftigen EU-Beitritts. Die NSZZ Solidarnosc beobachtet die Beitrittsverhandlungen und hier in erster Linie die Anpassung an EU-Standards im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialpolitik.

Europäische Sozialcharta

Polen ratifizierte die Europäische Sozialcharta. Dies stellt aus gewerkschaftlicher Perspektive ein bedeutendes Indiz für die spätere Annahme aller EU-Standards im Feld der Sozialpolitik dar.

Polnische Rechtsnormen

Nach der Beurteilung der NSZZ Solidarnosc ist eine bemerkenswerte Annäherung von polnischen Rechtsnormen an die EU zu verzeichnen, vor allem durch die grundlegende Überarbeitung des Arbeitsgesetzbuches, die Verabschiedung des Gesetzes über besondere Bedingungen zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen und das Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Arbeitnehmeransprüchen im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

Rolle der Arbeitgeber

Aus der Sicht der Gewerkschaft sind jedoch weitere Veränderungen des polnischen Rechts notwendig. Die Einführung einiger dieser notwendigen Veränderungen wird durch die Arbeitgeberverbände blockiert. Die Veränderungen betreffen vor allem die Regelungen zur Arbeitszeit, die Einführung von bezahltem Urlaub für schwangere Frauen, für die es unmöglich ist, eine andere Tätigkeit zu finden, und Regelungen zur Arbeitszeit von Jugendlichen, insbesondere wenn Jugendliche gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind.

Darüber hinaus gilt es, Fragen im Bereich von Gruppen- oder Massenentlassungen, des Schutzes von ArbeitnehmerInnen bei Betriebsübergängen bzw. der Veräußerung von Betriebsteilen und die Anpassung von Arbeitsverträgen an EU-Standards zu klären.

Europäische Betriebsräte

Der Aufbau europäischer Betriebsräte ist voranzubringen und in naher Zukunft abzuschließen. Die Betriebsräte müssen die Möglichkeit erhalten, in europaweit agierenden Unternehmen die Interessen der Beschäftigten grenzüberschreitend abzustimmen.

Die Arbeitgeber versuchen hingegen, den Ausbau der Arbeitnehmerrechte im Betrieb zu verhindern. Sie fordern die Erhöhung der Jahresüberstundengrenze, die intensivere Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen und die Anwendung von Tarifverträgen nur in größeren Betrieben. Gleichzeitig wenden sie sich gegen die gewerkschaftliche Forderung der Solidarnosc nach der Einführung der 40-Stunden-Woche und nach der Begrenzung des Handels an Sonn- und Feiertagen.

Sozialer Dialog

Der soziale Dialog ist in Polen weitgehend gesetzlich geregelt. Eine besondere Bedeutung kommt der Tripartiten Kommission für Sozial- und Wirtschaftsangelegenheiten zu. Paritätisch wirken hier Vertreter der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften mit dem Ziel eines Monitoring des Wirtschaftsprozesses, der Begutachtung der in der Sozial- und Wirtschaftspolitik angewandten Mechanismen und Instrumente sowie der Formulierung von Stellungnahmen und Beschlüssen in Bezug auf Prioritäten der Sozial- und Wirtschaftspolitik zusammen.

Arbeitsinspektion

Die staatliche Arbeitsinspektion ist neben der Staatlichen Sanitärinspektion, dem Technischen Aufsichtsamt und dem Höheren Bergbauamt in Polen die entscheidende Institution, die die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zur Aufgabe hat. Ihre Kontrollaufgaben umfassen die Einhaltung der Vorschriften über Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnis, Arbeitszeit, Urlaub, Schutz der Frauenarbeit und Beschäftigung von Jugendlichen und Behinderten.

Als Ergebnis der bislang durchgeführten Angleichungen der polnischen Gesetzgebung im Bereich der Arbeitsbedingungen an EU-Recht wurden bemerkenswerte Anpassungen an die EU-Standards verzeichnet.

Nach der Ansicht der NSZZ Solidarnosc ist jedoch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht allein durch die Verabschiedung von Gesetzen zu erreichen. Die Solidarnosc fordert eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber bei der Umsetzung der Gesetze. Dies bedeutet nicht zuletzt, dass die Arbeitgeber auch entsprechende Finanzressourcen zur Verfügung stellen. Auch der Staat sollte sich in diesem Bereich stärker engagieren. Die staatlichen Kontrollinstitutionen sind zu stabilisieren und arbeitsfähig zu halten. Des Weiteren muss durch die staatlichen Stellen sichergestellt werden, dass die Betroffenen durch Schulungen in die Materie eingeführt und kontinuierlich weitergebildet werden.

Die NSZZ Solidarnosc gilt als Hauptmotor der wirtschaftlichen und politischen Veränderungen in Polen in den neunziger Jahren und hat sich der Verantwortung für eventuelle negative Folgen innerhalb der Gesellschaft zu stellen. Vertreter der Solidarnosc nehmen an der Ausgestaltung der Regelungen zum Arbeitsrecht teil, in dem die Angleichung an die EU-Grundsätze und gleichzeitig ein maximaler Schutz der Arbeitnehmerrechte erreicht werden soll.

Die Gewerkschaft Solidarnosc beobachtet kritisch den bewussten Rechtsbruch im geltenden Arbeitsrechts durch Arbeitgeber, oft begleitet durch passives Verhalten der staatlichen Kontrollorgane. Diesem werde mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln begegnet.

2.2. Europäische Beschäftigungspolitik im Rahmen der IGR-Arbeit

Zusammenfassung des Beitrages von *Josef Hoormann* (IGR Viadrina)

Existiert ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt?

Eine interessanter Aspekt im Zusammenhang mit Europäischer Beschäftigungspolitik ist die Frage nach der Existenz eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes an der deutsch-polnischen Grenze. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist es wahrscheinlicher von der Existenz zweier nationaler Arbeitsmärkte auszugehen, die gewisse Schnittmengen aufweisen.

Zu unterscheiden ist zwischen Beschäftigungs-, regionaler Entwicklungs- und Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsmarktpolitik wird zielgruppenorientiert durchgeführt. Es handelt sich um individuelle Unterstützungsmaßnahmen und gezielte Hilfen für Arbeitslose, die ohne Unterstützung kaum eine Chance haben, in den ersten Markt zurückzukehren. Beschäftigungspolitik umfasst die Wirtschafts- und Strukturpolitik.

Erklärungsbedürftig ist auch der Begriff „grenzüberschreitend“. Hier kommt eine Unstimmigkeit dahingehend auf, ob damit über die Grenze reichender Verkehr angesprochen ist, beispielsweise zwischen Frankfurt (Main) und Warschau, Szczecin und Berlin, oder aber ob der Begriff die jeweils 50 km an beiden Seiten der Grenze liegende Zone umschreibt. Im Kontext der Interregionalen Gewerkschaftsräte wird hier eher die letztgenannte Definition greifen.

Ein weiterer Punkt, der berücksichtigt werden muss, ist das Ziel der EU-Integration. Unstrittig ist das gemeinsame Ziel der Integration, doch es bestehen wesentliche Unterschiede in der Betrachtung dieser Problematik. Beispielsweise präferieren deutsche Akteure eine Übergangsregelung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die polnische Gewerkschaft Solidarnosc akzeptiert diese Lösung hingegen nicht. Es fehlt an Transparenz der gegenseitigen Stellungnahmen. Außerdem gibt es im Rahmen der laufenden Projekte zu wenig gegenseitige Anerkennung und Erfahrungsaustausch.

Voneinander lernen

Im Bereich des gesetzlich normierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Polen besteht eine starke Nähe zu den Betrieben, die von der deutschen Seite als Beispiel genutzt werden könnte. Andererseits sind in Polen im Bereich der Beschäftigungspolitik

Umbrüche in der Metall-, Bergbau- und Werftbranche zu verzeichnen. Es wäre hilfreich für die polnische Seite, die Erfahrungen aus den neuen Ländern zu nutzen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Es ist wichtig, während der Diskussion über den *acquis communautaire* den nationalen Kontext zu verstehen. Als Beispiel sei die Übergangszeit bei der Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen genannt. In Deutschland ist die Beobachtung der Situation sehr wichtig um zu wissen, wie die Möglichkeiten der Förderung und Unterstützung aussehen.

Ein weiterer Punkt der IGR-Arbeit ist die grenzüberschreitende Entwicklungspolitik. Es handelt sich dabei um eine projektorientierte Arbeit in der Entwicklung und Pflege von Netzwerkstrukturen. Sinnvoll wäre bei den Projekten, mutiger die bestehenden Möglichkeiten der Finanzierung zu nutzen, anstatt immer wieder neue Finanzierungswege zu ersinnen. Gemeinsame Entwicklungspolitik bedeutet mehr als Arbeitsmarktpolitik, weil, wie bereits ausgeführt, kein gemeinsamer Arbeitsmarkt besteht.

2.3. Arbeitsmarktpolitische Projekte in der deutsch-dänischen Grenzregion

Zusammenfassung des Beitrages von *Peter Köhler* (IGR Sonderjylland – Landesteil Schleswig)

Die IGR Sonderjylland - Landesteil Schleswig befindet sich an der deutsch-dänischen Grenze. Die dänische Gewerkschaft LO und der DGB-Landesbezirk Nord sind Mitglieder des IGR. In der Region gibt es ca. 25.000 Arbeitslose. Das kommt einer Arbeitslosenquote von etwa 8,5 % in Dänemark und ca. 12 % in Deutschland gleich. Vor wenigen Jahren war das Verhältnis entgegengesetzt, d.h. Dänemark hatte eine höhere Arbeitslosenquote als Deutschland. Dies hat sich jedoch aufgrund der erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik in Dänemark verändert. Gewerkschaften sind gegenwärtig als Motoren der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktpolitik zu sehen, nicht zuletzt mit dem Ziel, durch einen gemeinsamen Arbeitsmarkt die Situation für deutsche ArbeitnehmerInnen zu verbessern.

Im Rahmen der IGR-Arbeit wurden zwei EU-geförderte grenzüberschreitende arbeitsmarktpolitische Projekte entwickelt. Es handelt sich um das EURES-Netzwerk und PROGA.

EURES

Im EURES-Netzwerk arbeiten Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Arbeitsverwaltungen beider Länder mit dem Ziel zusammen, die Förderung der Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu unterstützen und die Integration beider nationaler Arbeitsmärkte zu befördern.

Im Rahmen dieses Projektes können eine Reihe von grenzüberschreitenden Tätigkeiten gewährleistet werden. Hierzu zählen die Beratung von: Grenzpendlern, Informationen für Grenzgänger, Untersuchung über Mobilitätshemmnisse, Branchendialoge im Bau-, Verkehr- und anderen Bereichen und Informationsveranstaltungen für ArbeitnehmerInnen zu Themen wie Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung im jeweils anderem Land.

PROGRA

Die Bezeichnung PROGA steht für „Projektbüro für grenzüberschreitende arbeitsmarktpolitische Entwicklungen“. Träger des Programms ist die Gewerkschaft LO Sonderjyllands und der DGB Schleswig-Holstein Nord. Im Rahmen dieser IGR-Initiative konnten Büros in Apenrade und in Flensburg mit je einem Projektassistenten eingerichtet werden.

Ziele von PROGA sind die Förderung der grenzüberschreitenden wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung, die Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklungen durch arbeitsmarktpolitische Aktivitäten, die Überwindung des Problems der separaten Arbeitsmärkte und die Vorbereitung von Ansätzen für die zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik.

PROGA war anfänglich projektorientiert, dieser Ansatz hat sich jedoch als falsch erwiesen. PROGA versteht sich heute eher als Prozessmoderator, der verschiedene Projekte steuert. Hierzu zählen

- Konferenzen zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in der Region, zur Förderung der Beschäftigung von Frauen und zur beruflichen Fortbildung in der Region Sonderjylland / Schleswig
- Untersuchungen zur Situation des Arbeitsmarktes an der deutsch-dänischen Grenze,

- Initiierung eines Netzwerkes zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Sozialpartner in der Metallindustrie,
- Untersuchung über die Bedingungen der Ausbildung von deutschen Berufskraftfahrern, die in Dänemark angestellt sind.

Langfristig hat sich PROGA die Mitgestaltung und die Initiierung eines gemeinsamen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsraumes in der Region Sonderjylland/Schleswig und die Schaffung eines Fachausschusses für alle Arbeitsmarktthemen in der Region zum Ziel gesetzt.

Aus der Zusammenarbeit an der deutsch-dänischen Grenze resultieren viele Erfahrungen. Eine davon ist die Notwendigkeit, nationale Unterschiede zu respektieren und diese während aller Phasen der Zusammenarbeit zu berücksichtigen. Die grenzüberschreitende Arbeitsmarktpolitik ist keine kurzfristiges Projektanliegen, sondern eine ständige Aufgabe. Die Gewerkschaften sind als wichtige Partner und Akteur in der Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit anerkannt. Perspektivisch sollen die Initiativen PROGA und EURES stärker verbunden und somit ein deutsch-dänisches Kompetenzzentrum für die Region gesichert werden.

2.4. Beschäftigungsmöglichkeiten von ArbeitnehmerInnen in der polnisch-tschechisch-deutschen Grenzregion

Zusammenfassung des Beitrages von *Ryszard Matusiak* (IGR Elbe-Neiße)

Die Zusammenarbeit zwischen Polen, Deutschland und der Tschechischen Republik im Rahmen des IGR's existiert bereits seit sieben Jahren. Einen Schwerpunkt der Arbeit stellen arbeitnehmer- und arbeitgeberrelevante Fragen auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik dar.

Polnische ArbeitnehmerInnen im Ausland

Die polnische Gesetzgebung stellt seit den 90er Jahren kein Hindernis mehr im Falle der Einstellung eines Arbeitnehmers im Ausland dar. Die wichtigste gesetzliche Grundlage für die Beschäftigung polnischer Bürger im Ausland ist das Gesetz über Beschäftigung und Vorbeugung der Arbeitslosigkeit. Hiernach kann ein polnischer Bürger eine Arbeit im Ausland bei einem ausländischen Arbeitgeber nach den im jeweiligen Land

geltenden Regeln aufnehmen, sofern mit dem entsprechenden Land unter Berücksichtigung internationaler Verträge ein Abkommen bestehen.

Die Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten für polnische ArbeitnehmerInnen in Deutschland sind stark reguliert. Es bestehen auf Grund von Regierungsabkommen verschiedene Beschäftigungsformen. Es gibt die Möglichkeiten für Werkvertragsarbeitnehmer, der Saisonarbeit und des Schüler- und Studentenaustausches in Rahmen von Praktika. Die Realisierung dieser Formen der Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer in Deutschland erfolgt in Rahmen fester Kontingente und unter der Voraussetzung guter Sprachkenntnisse sowie entsprechend hoher beruflicher Qualifikationen.

Grenzregion

Die Beschäftigung der Arbeitnehmer in der Grenzzone (bis 50 km von der Grenze) wurden ebenfalls zwischenstaatlich grundlegend vereinbart. Bislang existieren allerdings keine gemeinsamen Regelungen über den Beschäftigungsfluss in der Grenzzone.

Gegenwärtig bleibt die Zahl der polnischen GrenzgängerInnen jenseits der Kontrolle der entsprechenden Ämter. Die Anzahl der polnischen Beschäftigten im deutschen Teil der Grenzzone beträgt ca. 1000 Personen, genaue Daten gibt es jedoch nicht. Jedes Jahr sind rund 9.000 polnische ArbeitnehmerInnen aus Jelenia Gora auf Basis individueller Verträge in Deutschland beschäftigt. Vor 1993 waren es noch rund 7.000 Personen.

Deutsch-polnische Grenzgänger

Die deutsch-polnische Zusammenarbeit in Fragen der Grenzgängerbeschäftigung ist aktuell nicht ausreichend. So werden beispielsweise immer wieder Fälle bekannt, in denen ArbeitnehmerInnen in der jeweils anderen Grenzregion einer Beschäftigung nachgehen und im Heimatland Arbeitslosengeld beziehen. Erstrebenswert wäre ein Informationsaustausch über die Zahl der in Deutschland ausgestellten Arbeitserlaubnisse für polnische Beschäftigte. Außerdem sollten klarere Regelungen über die erforderlichen Dokumente für die legale Aufnahme einer Beschäftigung als Grenzgänger getroffen werden.

Das Phänomen der Grenzgängerbeschäftigung existiert auch an der polnisch-tschechischen Grenze, jedoch beträgt die Zahl der polnischen Arbeitnehmer, die auf der tschechischen Seite der Grenze arbeiten, nur ca. 30 Arbeitnehmer. Die grenznahe Zusammenarbeit mit Tschechien und der Slowakei erfolgt über die Intergouvernementalen

Ausschüsse für grenzüberschreitende Zusammenarbeit und hier insbesondere deren Arbeitsgruppen zur Arbeits- und Sozialpolitik. Die Vertreter der angrenzenden Wojewodschafts- und Bezirksarbeitsämter kommen in regelmäßigen Abständen zusammen und bearbeiten Fragestellungen, die zuvor durch die Intergouvernementalen Ausschüsse vereinbart wurden.

Polnisch-tschechische Grenzgänger

Tschechische Arbeitgeber nehmen über die Arbeitsämter Kontakt zu polnischen ArbeitnehmerInnen z.B. in Form von Arbeitsbörsen auf. Da die Anforderungen an die Berufsqualifikationen stark präzisiert und die Löhne in beiden Ländern tendenziell vergleichbar sind, ist die Zahl der Beschäftigten mit Interesse an der Arbeitsaufnahme in Tschechien nicht sehr groß.

Die Beschäftigung von polnischen BürgerInnen im Ausland ist sowohl in wirtschaftlicher als auch in kultureller Hinsicht eine Bereicherung für alle Beteiligten. Über die Landesgrenzen hinaus entstehen private Beziehungen, die gegenseitiges Kennenlernen, Annäherung und die Erweiterung der Sprachkenntnisse ermöglichen. Ebenso werden Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen geschaffen. Das ist besonders wichtig für junge Menschen, die sich häufig für eine Beschäftigung im Ausland entscheiden.

Auslandsbeschäftigung als Chance

Die Beschäftigung im Ausland ist sowohl für die deutschen Arbeitgeber als auch für die polnischen ArbeitnehmerInnen von großem Nutzen. Bei der hohen Arbeitslosigkeit spielen die beispielhaft genannten Maßnahmen eine wichtige Rolle bezüglich der Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Abmilderung der Folgen der Arbeitslosigkeit.

Zusammenfassung

Seit 1990 ist der polnische Arbeitsmarkt kein nationaler Markt mehr. Es kommt immer häufiger zur legalen, aber auch zur illegalen Beschäftigung von Ausländern. Ein legal beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer unterliegt im Bereich des Arbeitsrechts den gleichen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches wie ein polnischer Arbeitnehmer. Anders verhält sich das selbstverständlich bei illegal beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

2.5. Anforderungen an grenzüberschreitende Tarifpolitik

Zusammenfassung des Beitrages von *Joachim Töppel* (IG Metall-Vorstand)

Die aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation ist durch Begriffe wie Internationalisierung und weltweiten Wettbewerb gekennzeichnet. Insbesondere die Europäische Währungsunion verändert die Rahmenbedingungen für die Lohnpolitik in Europa nachhaltig. Durch den Wegfall der Wechselkurse innerhalb Europas und die Übertragung der nationalen Geldpolitik an die europäische Zentralbank entfällt die Möglichkeit, Störungen innerhalb der einzelnen Volkswirtschaften über Wechselkursanpassung auszugleichen. Gleichzeitig werden Einkommens-, Produktivitäts- und Entwicklungsunterschiede zwischen den europäischen Staaten transparenter.

Internationale Gewerkschaftsstrategien

Die Gewerkschaften sehen sich im Zuge dieses Prozesses mit tiefgreifenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und sozialen Veränderungen konfrontiert, die nationales Handeln und Gestalten im Interesse der ArbeitnehmerInnen nur noch begrenzt wirksam werden lassen. Erforderlich sind mehr denn je internationale gewerkschaftspolitische Strategien und eine Europäisierung der Tarifpolitik.

Doorn-Prozess

Im September 1998 haben sich die Gewerkschaften aus den Benelux-Ländern und Deutschland in der „Erklärung von Doorn“ darauf verständigt, zukünftig in der nationalen Tarifpolitik ein Abschlussvolumen anzustreben, das der Summe aus Preisentwicklung und Steigerung der Arbeitsproduktivität entspricht. Somit kann einer Tarifkonkurrenz entgegengewirkt werden.

Zwei Beispiele mögen im Folgenden Formen regionaler Initiativen grenzüberschreitender Tarifpartnerschaften aus dem Bereich der IG Metall skizzieren.

Benelux-Länder

Als Erstes sei das Projekt „Tarifpartnerschaft“ von vier Gewerkschaften der Benelux-Länder und des IG Metall-Bezirktes NRW in Kooperation mit dem Europäischen Metallarbeiterbund sowie dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) genannt. Es handelt

sich um ein Pilotprojekt, das bis 2002 umgesetzt wird, jedoch auf eine Reihe von Vorlaufaktivitäten zurückgreifen kann.

Wiener Memorandum

Das zweite Beispiel ist die Initiative „Interregionale Tarifpolitik“ verbunden mit dem Aufbau eines Kooperationsnetzwerkes von Metallgewerkschaften aus Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Österreich und Ungarn mit dem IG Metall-Bezirk Bayern. In diesem Zusammenhang zu nennen ist das „Wiener Memorandum“ vom März 1999 zur interregionalen Tarifpolitik in dieser Region.

Im Rahmen dieser Initiative sind mit zeitlichem Vorlauf inzwischen vielfältige Kontakte, Arbeitsbeziehungen und Workshops sowie betriebliche Seminare und Konferenzen realisiert worden. Es hat sich ein stabiles Informations- und Kommunikationsnetzwerk als Plattform für gemeinsames politisches Handeln herausgebildet. Dies führt auch zu einem regen Erfahrungs- und Bildungsaustausch auf betrieblicher Ebene, der die Aufgaben, Arbeits- und Handlungsabsprachen sehr konkret reflektiert.

Der ständige Austausch von Beobachterinnen und Beobachtern zwischen grenznahen Bezirken ist dabei eine wichtige Komponente für lösungsorientiertes Handeln. Wichtig dabei ist, einen direkten Austausch von Tariffachleuten zu pflegen, verbunden mit dem Recht auf wechselseitige Teilnahme an allen relevanten tarifpolitischen Vorgängen, wie z.B. an Tarifkommissionen und Tarifverhandlungen.

3. Aus der Praxis der IGR-Arbeit

3.1. IGR Pomerania

Zusammenfassung des Beitrages von *Peter Deutschland* (IGR Pomerania)

Der IGR Pomerania wurde 1994 gegründet. Seitdem entwickelt sich die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften auf beiden Seiten der Grenze. Einen hohen Stellenwert hatten bislang die Jugendbegegnungen. Unter dem Dach des IGR arbeitet sehr aktiv der Frauenrat. Im Rahmen der IGR-Arbeit werden zahlreiche Veranstaltungen zur gemeinsamen Tarifarbeit, zur Rolle des Dachverbandes bei der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit und zu Fragen der Arbeitsmarktentwicklung in der Grenzregion organisiert. Für die Zukunft ist die Einrichtung eines Koordinierungsbüros vorgesehen.

Stettiner Erklärung

Während der Konferenz am 18.06.98 wurde von allen drei deutsch-polnischen Interregionalen Gewerkschaftsräten die Stettiner Erklärung beschlossen. Kernaussage ist die Befürwortung der EU-Osterweiterung durch die Gewerkschaften, verbunden mit dem Angebot zur aktiven Mitgestaltung dieses Prozesses. Die besondere Bedeutung der Grenzregionen in diesem Zusammenhang wird deutlich herausgestellt.

Privatisierung

Zu den Themen der IGR-Arbeit zählt auch die Privatisierung. Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungsbetriebe und ihrer immer wieder diskutierten Privatisierung kommt die Problematik der gewerkschaftlichen Strukturen und ihrer Einbringung in Privatisierungs- und Umstrukturierungsprozesse deutlich zur Geltung. Aktuell gewinnt das Thema des Gesundheitswesens immer mehr Bedeutung, wobei die Gewerkschaften versuchen, von den Erfahrungen der jeweils anderen Gewerkschaften zu lernen. Ähnlich sieht es im Bereich der Ausbildung (Strukturen, Zukunft der Bildung), der Metallindustrie und Werften, der Privatisierung der Bahn, dem Arbeitsschutz, der Weiterbildung und Qualifizierung aus.

Kontinuierlich muss gegenwärtig die Präsidiumsarbeit intensiviert werden, da kein anderer fester Anlaufpunkt der Arbeit besteht. Die Einrichtung eines Koordinierungsbüro ist daher ein aktuelles Ziel in der IGR-Arbeit.

3.2. IGR Elbe-Neiße

Zusammenfassung des Beitrages von *Wolfgang Nicht* (IGR Elbe-Neiße)

Die Kontakte des DGB in Sachsen mit der NSZZ Solidarnosc begannen 1991. Es kam zur Zusammenarbeit mit ostdeutschen Kollegen, nicht zuletzt aufgrund der ähnlichen historischen Entwicklung. Zu Beginn der Arbeit wurden Gewerkschaftsakteure aus Belgien, dem Saarland und Frankreich eingeladen, die über ihre Erfahrungen im Bereich der trilateralen Zusammenarbeit berichteten.

Fremdenfeindlichkeit

In Sachsen leben 2,3 % Ausländer, sie bilden 1,1 % der abhängig Beschäftigten. Überwiegend stammt der Personenkreis aus Polen und Tschechien. Auch dies führt zur einer Auseinandersetzung mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit auch bei den Gewerkschaften.

Auf der tschechischen Seite gibt es vor allem Probleme im Bereich des Bergbaus und der Petrochemie. Aufgrund der Privatisierungen ist es in der Region zu Tausenden Entlassungen gekommen.

Initiativen verselbständigen sich

Im Rahmen zahlreicher IGR-Initiativen werden Veranstaltungen, Seminare und Konferenzen durchgeführt, bei denen ein intensiver Erfahrungsaustausch ermöglicht wird. Anschließend können die Partner die begonnenen Initiativen häufig auch ohne IGR-Unterstützung weiterverfolgen. In Polen hat das z.B. zu der erfolgreichen Umstrukturierung des Kraftwerks in Turow geführt.

Als es in Tschechien und Polen zu den Reformen des Versicherungssystems kam, präsentierte die deutsche Seite ihre Erfahrungen auf diesem Gebiet. Ein besonders wichtiger Punkt in der Elbe-Neiße-Region – sie wird auch „Schwarzes Dreieck genannt - ist der Umweltschutz. Zu diesem Thema wollen alle drei Länder ihre Kräfte verbinden und Umweltschutzmaßnahmen in naher Zukunft voranbringen.

3.3. IGR Viadrina

Zusammenfassung des Beitrages von Volker Kulle (IGR Viadrina)

Schon 1992 bestanden erste Kontakte mit der Solidarnosc. Partner dieser Zusammenarbeit wurden im Laufe der Zeit neben den deutschen Gewerkschaften die Solidarnosc in Gorzow und in Zielona Gora, die Friedrich-Ebert-Stiftung und die KOWA. Seit 1996 hat sich die Zusammenarbeit mit der Gründung des IGR Viadrina deutlich intensiviert.

Die IGR-Arbeit zeichnet sich durch folgende vier Säulen aus: Präsidiumsarbeit, Fachtagungen, Branchenarbeitsgruppen und Jugendarbeit.

Präsidiumsarbeit

Besondere Bedeutung kommt der Präsidiumsarbeit zu, da hier sehr vertrauensvoll die Ideen und Konzepte der weiteren Aktivitäten diskutiert werden.

Im Rahmen von diversen Fachtagungen wurden Fragen der sozialen Sicherungssysteme, der beruflichen Bildung und der Beschäftigungspolitik thematisiert.

Branchenkontakte

Branchenkontakte konnten bislang in den Bereichen Transport und Nahrungsmittelin-
dustrie realisiert werden. Vorgesehen ist für dieses Jahr die Ausweitung auf das Ge-
sundheitswesen, den Metallbereich und die Wasserversorgung. **Branchenkontakte**

Jugendarbeit

In den vergangenen Jahren wurde je ein IGR-Jugendseminar durchgeführt. In diesem
Jahr werden erstmalig zwei derartige Veranstaltungen realisiert.

Koordinierungsbüro

Langfristig wird die Gründung eines IGR-Büros vorgesehen. Über die konkrete Form ist
derzeit nicht entschieden. Ziel ist es, die grenzüberschreitende inhaltliche Arbeit des
IGR Viadrina zu intensivieren. Hierzu ist jedoch eine erweiterte Infrastruktur erforderlich.

3.4. Projekte der Gewerkschaftsräte

3.4.1. Projekt: EU-Osterweiterung am Beispiel der Agrar- und Ernährungswirt- schaft

Zusammenfassung des Beitrages von *Uwe Polkaehn* (IGR Pomerania)

Auswirkungen auf den Beschäftigungssektor

Das oben genannte Forschungsprojekt hat die Auswirkungen der EU-Osterweiterung
auf die Agrar- und Ernährungswirtschaft zum Inhalt. Neben einer Analyse des Ist-
Zustandes werden Szenarien für die Zukunft herausgearbeitet. Es folgen Empfehlungen
für die Vorbereitung auf die Erweiterung für den genannten Bereich. Im Vordergrund

stehen Auswirkungen auf den Beschäftigungssektor, da hier mit dramatischen Folgen zu rechnen ist. Darüber hinaus sollen konkrete Projekte entwickelt werden.

An diesem Projekt sind die Hans-Böckler-Stiftung, der DGB, die Gewerkschaft Nahrung, Genussmittel und Gaststätten, das Agrar- und Umweltministerium in Mecklenburg-Vorpommern, die Economy Foundation Solidarnosc Gdansk und die Friedrich-Ebert-Stiftung beteiligt. Die Ergebnisse des Projektes sollen im September 2000 vorgelegt werden.

3.4.2. Der Frauenrat des IGR Pomerania

Zusammenfassung des Beitrages von *Aleksandra Delecka und Renate Thiessenhusen* (IGR Viadrina)

Der Frauenrat des IGR Pomerania wurde 1997 gemeinsam von zehn polnischen und zehn deutschen Frauen gegründet. Zu Beginn wurde der Arbeit auf der polnischen Seite nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen, wenngleich sich dies in den vergangenen Jahren deutlich verändert hat. Jährlich werden mindestens zwei gemeinsame Seminare veranstaltet.

Chancengleichheit

Der Frauenrat behandelt Themen wie die Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt beim Berufseinstieg und bei der beruflichen Entwicklung.

Familiäre Gewalt

Bislang ist es gelungen, seit November zwei ehrenamtlich besetzte Büros für Frauen als Opfer familiärer Gewalt zu errichten. Unterstützung gewährten die Polizei, die Abteilung für Wohnungsangelegenheiten und ein Kolleg für Sozialarbeit. Die geschulten Mitarbeiterinnen leisten in rechtlichen und familiären Angelegenheiten professionelle Hilfe. In den Büros konnten bereits über 100 Personen beraten und ihnen somit geholfen werden.

In den polnischen Projekten konnte im Rahmen der IGR-Arbeit auf deutsche Erfahrungen zurückgegriffen werden, die entsprechend den polnischen Gegebenheiten modifiziert wurden. Diese Zusammenarbeit hat die Entwicklung und die Realisierung der Projekte maßgeblich erleichtert.

3.4.3. Grenzüberschreitende Arbeitnehmerschulung im IGR Elbe-Neiße

Zusammenfassung des Beitrages von *Wolfgang Nicht* (IGR Elbe-Neiße)

Multiplikatorenschulung

Auf Initiative des IGR Elbe-Neiße konnte ein Projekt mit dem Ziel der Qualifizierung von 30 Multiplikatoren aus Tschechien, Polen und Deutschland begonnen werden. Projektträger ist der IGR, vertreten durch den DGB-Landesbezirk. Bei den trinationalen Seminaren wird ein breites Themenspektrum vermittelt. Es reicht von betriebswirtschaftlichen Fragestellungen über betriebliche Mitbestimmung, Verhandlungstraining, der neuen Rolle der Gewerkschaften bis zu der Rechtsangleichungsproblematik im Rahmen der EU-Osterweiterung.

Es konnte ein Projektbüro mit einer wissenschaftlichen Assistentin und einer weiteren Projektmitarbeiterin eingerichtet werden. Das Büro hat vor allem eine Koordinierungs- und Steuerungsfunktion.

3.4.4. Büro für grenzüberschreitende Arbeitsmarktfragen

Zusammenfassung des Beitrages von *Dirk Höhner* (IGR Pomerania)

Im Rahmen des IGR Viadrina ist die Gründung eines Projektbüros in einer ersten Vorbereitungsphase. Ziel ist die Bearbeitung von Fragestellungen, die den Arbeitsmarkt und die unterschiedlichsten Facetten der Beschäftigung betreffen. Ob die individuelle Beratung von ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen wird oder mehr die konzeptionelle Arbeit, ist derzeit noch nicht entschieden. Unklar ist gegenwärtig ebenfalls die Finanzierung, so dass mit einer Realisierung nicht vor dem Jahr 2001 zu rechnen ist.

Handbuch - Arbeiten in Polen und Deutschland

Zur Zeit wird im Auftrag des IGR Viadrina in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina ein Handbuch erarbeitet, das ArbeitnehmerInnen der Grenzregion mit zentralen Informationen über Arbeiten in Deutschland und Polen versorgen soll.

3.5. Professionalisierung der IGR- Arbeit

Zusammenfassung der Diskussion

Die Intensivierung und Professionalisierung der Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte wird im Rahmen der Diskussion als wichtig und wünschenswert erachtet. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es personell ausgestatteter Projekt- oder Koordinierungsbüros, die die angestrebten Vorhaben mit den erforderlichen Zeitressourcen bearbeiten können. Hierzu wiederum sind finanzielle Mittel in einem gegenwärtig nicht existierenden Rahmen eine wichtige Voraussetzung.

Finanzierung

Die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte wird derzeit durch verschiedene Finanzierungsvarianten ermöglicht. Einen beachtlichen Anteil erbringen die deutschen und polnischen Gewerkschaften. Zusätzlich werden für einzelne Projekte Mittel der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung eingeworben. Konferenzen und Seminare werden darüber hinaus durch finanzielle Unterstützung von INTERREG II, PHARE CBC und spezielle Finanzierungslinien für IGR-Arbeit der Europäischen Union ermöglicht. Diese Mittel wurden z.B. für das bereits dargestellte Qualifizierungsprojekt des IGR Elbe-Neiße herangezogen.

Bürostruktur

Der IGR Elbe-Neiße verfügt über ein Büro in Sachsen, welches mit zwei Mitarbeiterinnen ausgestattet ist und zwei Aufgaben erfüllt: Hier erfolgt die Bearbeitung und Steuerung des Qualifizierungsprojektes. Darüber hinaus wird die Arbeit des IGR koordiniert. Die Erfahrung, die der IGR Elbe-Neiße in der Koordinierungsarbeit seit mehreren Jahren gesammelt hat, zeigt, dass neue Büros direkt in der Grenzregion entstehen müssen, weil nur auf diese Weise die richtige Verbindungs- und Informationsarbeit geleistet werden kann. Die Arbeitssprache der Koordinierungsstelle ist deutsch. In Zukunft wird es aber verstärkt darauf ankommen, zweisprachige Mitarbeiter für die Arbeit zu gewinnen.

Ähnliche Bürostrukturen sind auch für die übrigen Gewerkschaftsräte anzustreben, da auf diese Weise die interregionale Zusammenarbeit der Gewerkschaften und der Sozialpartner deutlich intensiviert werden kann.

Kooperation

Ein weiteres Mittel der Professionalisierung der Arbeit ist die stärkere Kooperation der Gewerkschaftsräte. Diese könnte sich auf verschiedene Themenbereiche erstrecken. Gemeinsame Veranstaltungen oder Projekte zu überregionalen Themen wurden in der Diskussion ebenfalls als erstrebenswert dargestellt.