

Beschäftigte ihre berufliche Tätigkeit nicht über die gegenwärtige Altersgrenze hinaus verlängern können. Renten- und Vorruhestandssysteme müssen die Art der Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Dies umfasst das Ausgesetztsein beruflicher Risiken und das Maß schwerer Umstände, die damit zusammenhängende Lebenserwartung bei guter Gesundheit sowie den beruflichen Werdegang und die entsprechenden Unterbrechungen.

Wir werden die aktuelle Initiative der Kommission zu Renten und Rentenkassen genau verfolgen und entsprechend reagieren. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Rentenfragen in den nationalen Zuständigkeitsbereich fallen und ein tarifpolitisches Thema sind. Wir halten diese Initiative für ungerechtfertigt und werden aus diesem Grunde Maßnahmen ergreifen, um dieser ein Ende zu bereiten. Auch die aufkommende Debatte über den Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Beschäftigten ist von Interesse. In einer Reihe von Ländern und multinationalen Unternehmen wurden bereits Vereinbarungen unterzeichnet oder sind gerade Diskussion im Gange, um diesen Prozess zu regeln. Tarifverträge können hier klare Richtlinien vorgeben und sowohl älteren als auch jüngeren Beschäftigten entsprechende Sicherheit geben.

Der EMB bestätigt noch einmal seine Position im Hinblick auf die Dienstleistungsrichtlinie und die Entsendung von Arbeitnehmern mit Blick auf die Verhinderung einer Abwärtsspirale durch Wettbewerb in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt.

Der EMB wird die bestehenden Whistleblowing-Systeme und die damit verbundenen Probleme – oft in Ethikkodizes enthalten – untersuchen und die Möglichkeiten prüfen, wie Beschäftigte vor negativen Folgen dieser Systeme geschützt werden können.

Der EMB wird Möglichkeiten erkunden, Elemente seiner Sozialcharta in die Tarifverhandlungsrunden einzubeziehen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Chancengleichheit und der Erweiterung der Möglichkeiten für Urlaub aus familiären Gründen.

Der EMB empfiehlt nachdrücklich, dass alle Tarifverträge auch Chancengleichheitsbelange und -bedingungen behandeln sollten.

Regionale Tarifnetzwerke

Die Möglichkeit, im Rahmen des EMB regionale Tarifnetzwerke zu schaffen, ist schon seit 1996 ein wichtiger Teil unserer allgemeinen Koordinierungsstrategie. Diese Netzwerke unterstreichen, dass Tarifverhandlungen nicht länger von lediglich nationalem Interesse sind, und sie spielen bei der praktischen Koordinierung der Tarifpolitik eine wichtige Rolle. Die Erfolge sowohl bezüglich der Einrichtung dieser Netzwerke in allen Regionen als auch hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsweise dieser Netzwerke fielen in der Vergangenheit durchaus unterschiedlich aus.

Der EMB ist weiterhin vom Nutzen und der Notwendigkeit dieser Netzwerke überzeugt, unabhängig davon in welcher Weise diese organisiert sind. Deshalb müssen wir diesen Teil unserer Strategie stärken und uns im Hinblick auf die Tarifpolitische Konferenz im Jahr 2013 einen Überblick über diese regionalen Netzwerke verschaffen und sie entsprechend evaluieren. Außerdem wird der EMB eine Initiative für den Austausch bewährter Praktiken bezüglich dieser regionalen Netzwerke starten.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – sowohl inner- als auch außereuropäisch – nimmt rasant zu. Sie spielen eine wichtige soziale und ökonomische Rolle in Europa. Der EMB erklärt eindeutig, dass alle Beschäftigten, ohne jegliche Art von Diskriminierung, von Tarifvereinbarungen, dem Sozialstaat und dem Sozialversicherungssystem erfasst werden müssen. Um dies zu erreichen, müssen wir die

Möglichkeiten der bestehenden Tarifverhandlungssysteme voll ausschöpfen, um allen Beschäftigten, ungeachtet ihres Status oder ihrer Herkunft, die gleichen Rechte zuteilwerden zu lassen. Die Debatte sollte deshalb auf alle Aspekte eingehen, einschließlich der verstärkten innereuropäischen Mobilität der Arbeitskräfte sowie des Aspekts der GastarbeiterInnen und der Einwanderung nach Europa ohne Papiere.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind ein typisches Ziel für prekäre Beschäftigung sowohl in Bezug auf Verträge als auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse der Zweiten Gemeinsamen Forderung des EMB zum Thema prekäre Beschäftigung bieten in dieser Hinsicht Lösungen. In Zeiten wirtschaftlicher Unruhe und ihrer Nachwirkungen ist in allen metallverarbeitenden Sektoren ein horizontaler Ansatz im Hinblick auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund erforderlich. Die Zugrundelegung des Wohnsitzlandprinzips für alle Löhne und Arbeitsbedingungen ist eine wichtige Möglichkeit, um die Abwärtsspirale durch Wettbewerb in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt zu verhindern. Organising von Beschäftigung mit Migrationshintergrund stellt eine Priorität für Gewerkschaften dar, auch um deren Ausbeutung im informellen Sektor zu verhindern.

Eine bessere Integration der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ihrer Familien in die Gemeinschaft ist entscheidend. Die Gewerkschaften spielen dabei eine wichtige Rolle. Dies umfasst die Bereitstellung von Möglichkeiten für Gesundheitsfürsorge, Unterbringung, Qualifizierung, Sprachkurse, Urlaub und Berufsaussichten. Erforderlich ist ein umfassender Überblick über die EU-Gesetzgebung zu Themenbereichen, in denen Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch irreguläre Arbeit wahrscheinlich Opfer von Diskriminierung und Ausbeutung werden können. Erforderlich ist zudem eine Überprüfung der Einwanderungspolitik, der Sozialfürsorge, der Bereitstellung von Wohnraum und der Arbeitsbedingungen.

Klischees im Zusammenhang mit anerkannten Minderheiten müssen bekämpft und gleiche Rechte garantiert werden. Die kollektive Bestrafung von Minderheitengruppen stellt eine Bedrohung für die Situation aller Migranten dar. Der Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist ein Grundpfeiler der Arbeit der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang und entscheidend für einen umfassenden Ansatz zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte. Die Pflege von Kontakten mit der Zivilgesellschaft ist in diesem Kontext wertvoll.

Tarifverhandlungen können durch die Bereitstellung von Möglichkeiten für Weiterbildung, Sprachkurse, beruflichen Aufstieg sowie Regelungen zu Urlaubszeiten usw. eine besondere Rolle spielen.

Arbeitsgruppe Angestellte

Neben dem Follow-up aller einschlägigen Themen dieses Arbeitsprogramms wird die kleine Ad-hoc-Arbeitsgruppe Angestellte auch ihre laufenden Aktivitäten in den Bereichen Organising-Methoden, Mitgliederstrukturen und Austausch bewährter Praktiken fortsetzen. Darüber hinaus sollten diese Themen stärker in die tägliche tarifpolitische Arbeit und alle anderen Politikbereiche des EMB integriert werden.

Das europäische System der Arbeitsbeziehungen

Der EMB muss sich auch auf die Weiterentwicklung des Systems der europäischen Arbeitsbeziehungen sowie der Initiative der EU-Kommission für ein länderübergreifendes System der Tarifvereinbarungen konzentrieren.

Er muss, angesichts gesammelter Erfahrungen, die EMB-internen Abläufe bei Verhandlungen hinsichtlich des Mandats für Verhandlungen auf Unternehmensebene wie auch auf sektoraler Ebene einer Bewertung unterziehen. Die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen oder eines länderübergreifenden Systems für Tarifvereinbarungen – wie es die Europäische Kommission nennt – schafft