

Dokumentation zum 1. Arbeitsgespräch des Forschungsprojekts "Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/ tschechischen Grenzregion" am 6. Juni 2002 in Nürnberg

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. (2003). *Dokumentation zum 1. Arbeitsgespräch des Forschungsprojekts "Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/ tschechischen Grenzregion" am 6. Juni 2002 in Nürnberg*. München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-211031>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

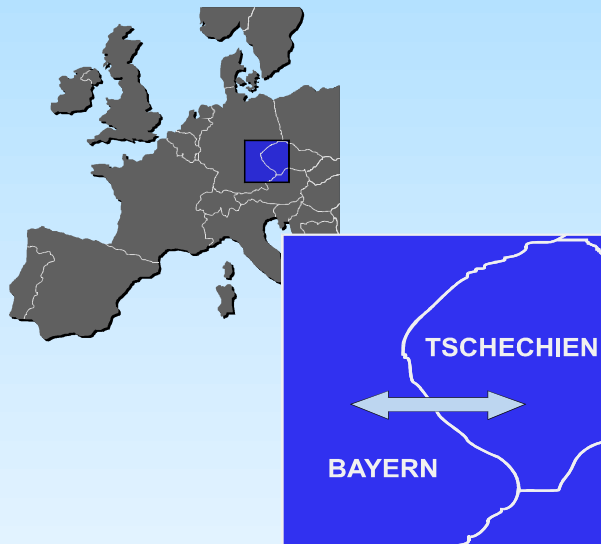
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Forschungsprojekt

Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer

**am Beispiel
der ostbayerisch / tschechischen Grenzregion**



Dokumentation

zum

1. Arbeitsgespräch

am 6. Juni 2002 in Nürnberg

Diese Dokumentation ist auch verfügbar unter
www.isf-muenchen.de/pdf/284_dokumentation_020730.pdf

Erstes Arbeitsgespräch im Rahmen des Projekts

„Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“

Teilnehmer

<i>Jürgen Apfel</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Coburg)
<i>Dr. Volker Bahl</i>	(DGB-Landesbezirk Bayern)
<i>Walter Baumgartner</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Ostoberfranken)
<i>Joachim Bender</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Amberg)
<i>Katharina Blum</i>	(Universität Jena)
<i>Dr. Manfred Deiß</i>	(ISF München)
<i>Udo Fechtner</i>	(Grammer AG)
<i>Helmut Fiedler</i>	(DGB Oberpfalz-Nord)
<i>Dr. Frank Gerlach</i>	(Hans Böckler Stiftung)
<i>Elly Glöß</i>	(IG Metall Bezirksleitung München)
<i>Günter Heinz</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Regensburg)
<i>Karl Holzfurtner</i>	(Rohde & Schwarz)
<i>Artur Horwedel</i>	(IG Metall Bezirksleitung München)
<i>Monika Kugler-Fleischmann</i>	(Grammer AG)
<i>Hardy Müller</i>	(Werkzeugmaschinenfabrik A. Waldrich)
<i>Dr. Hans Gerhard Mendius</i>	(ISF München)
<i>Anton Obermeier</i>	(Rohde & Schwarz)
<i>Andrej Rady</i>	(Dolmetscher)
<i>Bernhard Roos</i>	(IG Metall Verwaltungsstelle Passau)
<i>Dr. Detlev Sträter</i>	(IMU-Institut)
<i>Josef Stredula</i>	(KOVO)
<i>Ursula Thomas</i>	(ISF München)
<i>Ute Weber</i>	(IG Metall Bezirksleitung München)
<i>Ludwig Widl</i>	(Siemens AG)

Das von der Hans Böckler Stiftung mit Unterstützung der IG Metall Bayern geförderte Forschungsprojekt „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“ wird vom ISF München durchgeführt und hat eine Laufzeit vom 1.1.2002 bis 30.9.2003.

Ziel dieses 1. Arbeitsgesprächs war es, das Vorhaben in einem größeren Kreis von Gewerkschaftern und Betriebsräten vorzustellen und mit Arbeitnehmervertretern, die vor Ort mit der EU-Osterweiterung konfrontiert sind, über die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklung in ihrer Region und über ihre Handlungsbedingungen zu diskutieren. Dabei ging es vor allem auch darum, von den Gesprächsteilnehmern Hinweise auf besondere Problemzusammenhänge in den Grenzregionen ebenso wie auf bisherige Initiativen und mögliche Ansatzpunkte zu erhalten, die sich auf – auch grenz-

überschreitende – Aktivitäten zur Nutzung erweiterungsbedingter Chancen, aber auch zur Vermeidung oder Bewältigung damit verbundener Probleme und Konfliktpotentiale richten. Am Arbeitsgespräch nahmen mit einer Ausnahme auch die Mitglieder des von der Hans Böckler Stiftung einberufenen Projektbeirates teil, der anschließend seine konstituierende Sitzung durchführte.

In der hiermit vorgelegten Dokumentation zum 1. Arbeitsgespräch zum Forschungsprojekt „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“ werden für die Teilnehmer des Workshops, für die Mitglieder des Projektbeirats und für weitere Interessierte die dort vorgetragenen Referate und die wichtigsten Argumentationslinien der Diskussion festgehalten.

Frank Gerlach von der Hans Böckler Stiftung und **Elly Glöß** von der IG Metall Bezirksleitung München begrüßen die Teilnehmer und begründen den hohen Stellenwert des Projektes angesichts der bevorstehenden EU-Osterweiterung. Dabei gehe es nicht nur um eine Bestandsaufnahme zu den betrieblichen Anpassungsprozessen und zu den Handlungsspielräumen der Betriebsräte und Gewerkschaften in den Grenzregionen, sondern auch darum, Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitische Anpassungsaktivitäten und Handlungsbedarfe für grenzüberschreitende Entwicklungspfade zu eruieren und damit Projektergebnisse zu erarbeiten, die den Arbeitnehmern in der Grenzregion dienen sollen.

In einem Einführungsreferat stellt **Hans Gerhard Mendius** vom ISF München das Projekt vor dem Hintergrund der in der Arbeitsmarktperspektive erwartbaren Auswirkungen der EU-Osterweiterung insbesondere im Hinblick auf die ostbayerische Grenzregion vor (S. 4). Anschließend berichtet **Manfred Deiß** vom ISF München über den Sachstand des Projektes und über erste Einschätzungen (S. 22).

Nach einer ausführlichen Diskussion zu diesen Beiträgen der Projektbearbeiter schildert **Artur Horwedel** von der IG Metall Bezirksleitung, wie sich gegenwärtig generell die „Handlungssituation der Arbeitnehmervertreter in der Grenzregion“ darstellt (S. 34). Im Anschluß daran werden die Ausführungen des Kollegen **Joseph Stredula**, Vizepräsident der tschechischen Metallgewerkschaft KOVO, zu „Einschätzungen aus Sicht der tschechischen Arbeitnehmervertretungen“ (S. 39) sowie die dazu erfolgten Diskussionsbeiträge zusammengefaßt. Abschließend sind die wichtigsten Punkte aus dem Referat von **Udo Fechtner** von der Grammer AG einschließlich der dazu vorgelegten Folien festgehalten, in dem er die „Erfahrungen eines Betriebsrats aus der bayerischen Grenzregion“ vorstellt (S. 45).

Hans Gerhard Mendius

Einführung beim **1. Arbeitsgespräch** im Rahmen des Projekts

**Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen
am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion**

am **6. Juni 2002**

Ort: **Atrium Hotel, Nürnberg**

Sehr geehrte Damen und Herrn,

zunächst möchte ich mich auch im Namen meines Kollegen Manfred Deiß und für das ISF bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an unserem Arbeitsgespräch teilzunehmen. Unterstützt werden wir heute hier von Ursula Thomas, die bei uns als studentische Hilfskraft arbeitet. Das Projekt *Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion*, das wir im Auftrag der HBS und mit Unterstützung der IG Metall Bayern durchführen – Kollege Gerlach und die Kollegin Glöß sind darauf bereits eingegangen – läuft sein Anfang des Jahres. Wir waren mit den angesprochenen Kooperationspartnern der Meinung, dass wir die Chance der anstehenden konstituierenden Sitzung des Projektbeirats nutzen sollten, um im Zusammenhang mit der Beiratssitzung und möglichst unter Beteiligung der Beiratsmitglieder) einen ersten Workshop durchzuführen. Auf diesem Workshop wollen wir vor allem der Hauptzielgruppe, der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den ostbayerischen Grenzregionen, unser Projektkonzept vorstellen, über erste Ergebnisse berichten und die weiteren Arbeitsschritte diskutieren. Wir wollen das Treffen aber auch dazu nutzen, um die vorhandenen Erfahrungen für das Projekt zu mobilisieren und Anregungen für die weitere Arbeit zu erhalten. Nach einer Einführung durch mich wird mein Kollege Deiß den „Sachstand“ präsentieren und einige erste Einschätzungen unsererseits zur Diskussion stellen.

Wir freuen uns, dass es uns gelungen ist, den Kollegen Horwedel, den Koordinator für regionale Kooperation in Mittel- und Osteuropa der IG Metall Bezirksleitung München, der bezogen auf unsere Thematik über ein ziemlich einzigartiges Erfahrungswissen verfügt, dafür zu gewinnen, uns aus erster Hand seine Erfahrungen und Einschätzungen über die Situation der Arbeitnehmervertretungen in der Grenzregion vorzustellen. Genau so freuen wir uns, dass sich der Kollege Stredula, Vizepräsident der tschechischen Metallgewerkschaft KOVO, bereit erklärt hat, im Anschluß daran die Situation aus der Perspektive der dortigen Arbeitnehmervertretungen darzustellen. Im Anschluß an die Beiträge wird jeweils die Möglichkeit zu Nachfragen und zur Diskussion bestehen.

Noch stärker im Vordergrund wird der Erfahrungsaustausch im zweiten Teil unseres Workshops stehen, bei dem zunächst ein Kollege aus einem ostbayerischen Unternehmen mit sehr ausgeprägten Beziehungen in die tschechische Republik und andere osteuropäische Nachbarstaaten berichten wird. Daran anschließen soll sich dann eine kurze Befragungsrunde mit den anderen anwesenden Betriebsräte, in der sie berichten sollen, wie sich die hier diskutierte Thematik für sie und ihre Unternehmen darstellt. Damit – so denken wir – ist dann sicherlich eine ausreichende Basis gelegt für eine abschließende Diskussion unter allen Anwesenden (lokale und regionale Gewerkschaftsvertreter, Kolleginnen mit Funktionen im politischen Bereich, Berater, Wissenschaftler.

Zu Beginn unseres Arbeitstreffens möchte ich

1. zum einen über unsere Recherchen und Überlegungen zu den erwartbaren Auswirkungen der Osterweiterung insbesondere in der Arbeitsmarktperspektive berichten, mit besonderem Akzent auf der Betroffenheit der ostbayerischen Grenzregionen. Dabei stehen Fragen nach den Potenzialen und Risiken von Zu- und Abwanderung, von Pendlerströmen, von Einkommensdifferenzen und darauf bezogenem Lohndumping im Mittelpunkt;
2. zum anderen werde ich dann noch ganz kurz über die Problemstellung, die Projektziele, Forschungsfelder und -programm sowie über die vorgesehenen Methoden informieren.
3. Im übrigen wollen wir nach Möglichkeit (d.h. sobald sie uns von den Referenten zur Verfügung gestellt werden) alle hier heute vorgetragenen Beiträge in schriftlicher Form zusammenstellen und den Teilnehmern an die Hand geben.

1. Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf den deutschen Arbeitsmarkt

Zu den zu erwartenden Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die deutsche Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt liegen bisher vornehmlich Ergebnisse aus ökonomisch orientierten wissenschaftlichen Studien vor. Sie stützen sich vor allem auf die Erfahrungen mit bislang erfolgten Erweiterungsschritten der EU (z.B. der Süderweiterung) und mit der bereits realisierten engeren wirtschaftlichen Zusammenarbeit mit einigen Staaten Mittel- und Osteuropas. Auf diesem Hintergrund wird prognostiziert, welche Wachstums- und Wohlfahrtseffekte in Handel und Produktion aus der ökonomischen Integration der mittel- und osteuropäischen Ländern für die EU wie auch für die Länder und Grenzregionen auf beiden Seiten der Erweiterungsgrenzen erwartet werden

können. Dabei wird nahezu durchgängig davon ausgegangen, daß die ökonomischen Auswirkungen im allgemeinen positiv sein werden (Weise u.a. 1999, S. 14; Europäische Kommission 2000; Quaisser u.a. 2000); langfristig – glaubt man – wird sich eine neue Arbeitsteilung einstellen, die wiederum zu einer größeren Gesamteffizienz der erweiterten EU beitragen soll (so die Europäische Kommission 1999, S. 193).

Allerdings bleiben viele Fragen offen, z.B. inwieweit die ökonomischen Vorteile die Kosten und Beeinträchtigungen durch den zwangsläufigen Strukturwandel überwiegen (vgl. Weise u.a. 1999), welche Anstrengungen und Einbußen dafür in Kauf genommen werden müssen, welche Zeitspannen dafür erforderlich sind, wie sich die wohlfahrtssteigernden Effekte und die dabei unvermeidbaren Negativwirkungen (durch Arbeitsplatzverluste, Einkommenseinbußen etc.) auf die verschiedenen Bevölkerungs- und Beschäftigungsgruppen verteilen. Völlig unbestimmt bleibt nicht zuletzt ob und wie sichergestellt werden kann, dass dieser Prozeß gesellschaftsverträglich abläuft: auch die Europäische Kommission rechnet durchaus mit „aufkommenden räumlichen Disparitäten“ (Europäische Kommission 1999, S. 192).

Komplikationen werden vor allem in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht und speziell von der Ausdehnung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer auf die Beitrittsstaaten befürchtet. Zwar schätzen einzelne Studien den nach einer EU-Osterweiterung zu erwartenden Einwanderungsdruck weit geringer ein (vgl. etwa Franzmeyer, Brücker 1997), als er angesichts des erheblichen Gefälles im Pro-Kopf-Einkommen – das z.T. bis zu einem Verhältnis von 1:10 reichen kann – vielfach thematisiert wird. Mittlerweile geht man nunmehr von einer Größenordnung der Zuwanderung aus den MOEL in die bisherigen EU-Staaten um jährlich 335.000 Personen mit dann abnehmender Tendenz aus. Für Deutschland erwartet die Europäische Kommission ab 2002 anfangs rd. 220.000 Personen (Europäische Kommission 2000).

Bei der Vielzahl der mittlerweile vorliegenden Prognosen handelt es sich entweder um großteils hochkomplexe ökonometrische Schätzungen, um Plausibilitätsrechnungen auf Basis historischer Migrationsresultate oder um Befragungsergebnisse. Auf die Unterschiede dieser Analyseansätze und die jeweilige Kritik daran, läßt sich ich an dieser Stelle nicht näher eingehen. Neuerdings ist von Herwig Birk ein im Auftrag der bayerischen Staatsregierung erstelltes Gutachten vorgestellt worden, das im Unterschied zu anderen Untersuchungen einen außerordentlich restriktiven Kurs bezüglich der Zuwanderung empfiehlt (Birk, 2002).¹ Andererseits werden aber auch dem ziemlich diametral entgegengesetzte Positionen vertreten (Oberndörfer 2002).

¹ Im Unterschied zu vielen anderen postuliert Birk, dass die Zuwanderung sich zwar möglicherweise für die Migranten, keineswegs aber für die aufnehmende Volkswirtschaft lohne. Da uns im Moment

Betrachtet man die wichtigsten bisherigen Migrationsstudien im Vergleich, so wird – folgt man einem Kollegen vom IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Hönekopp 2001) – deutlich, dass insbesondere ältere Ansätze, aber auch ökonometrische Schätzungen mit einiger Vorsicht zu genießen sind. Zum Beispiel werden häufig unterschiedliche Wanderungsneigungen in den verschiedenen Beitrittsländern nicht berücksichtigt, überholte Prognosen über die Konvergenz von Einkommen und Brutto-sozialprodukt als Grundlage genommen oder es wird nicht zwischen unterschiedlichen Migrationsarten wie temporärer, dauerhafter oder Pendlermigration und vor allem nicht zwischen Arbeitskräfte- und Gesamtwanderung unterschieden.

Hier nochmals ein zusammengefasster Vergleich über die möglichen Wanderungspotentiale allein aus den Ländern Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien und Ungarn nach Deutschland nach Einführung der Arbeitskräftefreizügigkeit. Wir beziehen uns dabei vor allem auf die in jüngerer Zeit vorgelegten ökonometrischen Studien des **DIW** (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) und des **ifo-Instituts** München (Institut für Wirtschaftsforschung) (vgl. dazu die Studien des DIW – European Integration Consortium 2000 und des ifo-Instituts – Sinn u.a. 2001) und auf den dazu erstellten Vergleich des Kollegen Hönekopp vom IAB. Diese Schätzungen sehen wie folgt aus:



MIGRATION AUS DEN BEITRITTSLÄNDERN NACH DEUTSCHLAND BEI VOLLER AK-FREIZÜGIGKEIT

Ausgewählte Schätzergebnisse aus den Studien von DIW und ifo

– über 15 Jahre kumuliert –

(in Tausend)

Land	Schätzung DIW				Schätzung ifo			
	Jahr 1	Jahre 1-5	Jahre 1-10	Jahre 1-15	Jahr 1	Jahre 1-5	Jahre 1-10	Jahre 1-15
Polen	66	274	442	541	91	535	931	1.144
Rumänien	67	275	442	538	71	432	759	944
Slowakei	10	40	63	80	9	55	95	115
Tschechien	11	46	74	91	9	54	89	104
Ungarn	16	67	107	128	13	77	134	158
Insgesamt	170	702	1.128	1.378	193	1.153	2.008	2.465

– in fünf-Jahresgruppen –

(in Tausend)

Land	Schätzung DIW			Schätzung ifo		
	Jahre 1-5	Jahre 6-10	Jahre 11-15	Jahre 1-5	Jahre 6-10	Jahre 11-15
Polen	274	168	99	535	396	213
Rumänien	275	167	96	432	327	185
Slowakei	40	23	17	55	40	20
Tschechien	46	28	17	54	35	15
Ungarn	67	40	21	77	57	24
Insgesamt	702	426	250	1.153	855	457

Quelle: Hönekopp 2001

Darstellung 1

nur die Zusammenfassung zur Verfügung steht, läßt sich noch keine endgültige Stellungnahme formulieren.

Vergleicht man die Zahlen der mittleren Entwicklungsvariante des DIW und der zweiten Variante des IFO bei einem relativen Einkommenswachstum in den Beitrittsländern von 2 %, so differieren die Berechnungen – je nach Studie bzw. gewähltem Berechnungsmodus – wie folgt: Im ersten Jahr liegen die Schätzungen des DIW bei 170.000 und des ifo bei 193.000 Personen; insgesamt werden vom DIW in den ersten 5 Jahren ca. 700.000 Migranten aus diesen Ländern nach Deutschland erwartet, während das ifo von ca. 1,15 Mio. Personen ausgeht. In den ersten 10 Jahren liegen die geschätzten Gesamtmigrationszahlen bereits bei ca. 1,1 Mio. bzw. bei ca. 2 Mio. Personen, d.h. die Schätzungen gehen auf längere Sicht doch stark auseinander. Dabei dürfte, wie die Zusammenfassung der Schätzergebnisse in 5-Jahresgruppen deutlich macht, die Hauptwanderung in den ersten 5 Jahren stattfinden und die Migration dann im Laufe weiterer 10 Jahre deutlich zurückgehen. Der Hintergrund für diese doch langfristige Migrationstendenz dürfte darin zu sehen sein, daß die nach wie vor große Kluft zwischen den MOEL und dem Durchschnitt der EU hinsichtlich Bruttonettoprodukt- und Beschäftigungsniveau auch auf absehbare Zeit bedeutsam bleiben und die Annäherung der Einkommensniveaus voraussichtlich nur sehr schleppend verlaufen wird (vgl. Europäische Kommission 1999; DIW 2000).

Eine fundierte Einschätzung darüber zu treffen, welche Migrationsschätzungen nun realistischer sind, scheint kaum möglich. Das gilt um so mehr als weitgehend unklar ist, welche Effekte sich daraus für die zukünftig zu erwartenden Migrationsströmen ergeben, daß in den letzten 10 Jahren innerhalb enger Zuzugsregelungen bereits eine nicht geringe Wanderung erfolgt ist. Außerdem werden all die rechtlichen und behördlichen Maßnahmen (Stichwort: Übergangsregelungen) und Förderprogramme (Stichwort: Grenzregionförderung) sowie die verschiedensten Informations- und Kooperationsaktivitäten von Verbänden und Politik, von regionalen Initiativen und von den Unternehmen vor Ort nicht ohne Wirkung auf das zukünftige Ausmaß von Zuwanderungs- und Pendlerströmen bleiben. Zu beachten ist allerdings auch, dass mittlerweile gerade in der CSR sich ein Umschlagen der Positionen in der Zuwanderungsfrage abzeichnet: Während noch bis vor kurzem alle Initiativen der „EU-Altstaaten“ ,die Zuwanderung aus den Beitrittsländern zu regulieren als diskriminierend wahrgenommen und entsprechend dagegen agiert wurde, tritt inzwischen der Aspekt, dass eine starke Abwanderung insbesondere von jüngeren Fachkräften nicht zuletzt die Entwicklungschancen des eigenen Landes stark behindern dürfte in der Vordergrund – der Kollege Stredula wird darauf vermutlich noch eingehen. Vor diesem Hintergrund scheint eine Einigung auf eine Übergangsregelung in Fragen Zuwanderung nicht unwahrscheinlich.

2. Auswirkungen für die Grenzregion Ostbayern

Zu beachten ist, daß sich die Migrationsproblematik für die Grenzregionen im engeren Sinne nochmals in besonderer Schärfe stellt, die generellen quantitativen Schätzergebnisse für die Wanderung aus den MOEL nach Deutschland nicht geeignet sind, auf die Grenzregionen übertragen zu werden (Berger 2001). Als Folge einer Freizügigkeit der Arbeitskräfte wird etwa mit Blick auf das bayerische Grenzland zwar keine „Überschwemmung“ durch tschechische Migranten und Pendler erwartet (vgl. auch Alecke, Untiedt 2001). Dennoch wird angesichts der problematischen Arbeitsmarktsituation im Norden der bayerischen Grenzregion ein staatlich und behördlich gesteuerter Beitritts- und Freizügigkeitsprozeß für unabdingbar gehalten (vgl. ebd. S. I ff.).

Die tatsächlich eintretende Zuwanderung hängt von einer Reihe großenteils mittel- und längerfristig schwer prognostizierbarer Faktoren ab. Neben der wirtschaftlichen Entwicklung beiderseits der Grenzen wird einmal maßgeblich sein, inwieweit die inzwischen vereinbarten Übergangsfristen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer geeignete Rahmenbedingungen darstellen. Ferner dürften auch die von der EU für die Grenzregionen aufgelegten Sonderprogramme und deren konkrete Umsetzung erhebliche Bedeutung entfalten. Auch die regionale Wirtschaftsstruktur in den Grenzregionen und die Aufnahmefähigkeit der hiesigen Teilarbeitsmärkte bzw. der Ausschöpfungsgrad des dortigen Erwerbspersonenpotentials sind wichtig. Nicht zuletzt wird aber auch entscheidend sein, auf welches „Klima“ dauerhaft oder vorübergehend zuwandernde Arbeitskräfte in den deutschen Grenzregionen treffen, Vorkommnisse wie fremdenfeindliche Übergriffe z.B. wie sie bedauerlicherweise in der jüngeren Vergangenheit mehrfach zu verzeichnen waren, können fatale Konsequenzen nach sich ziehen. Vor allem wird es für dieses „Klima“ einen erheblichen Stellenwert besitzen wie Migranten in den Betrieben „aufgenommen“ werden. Dabei können die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen eine außerordentlich wichtige Rolle spielen. *Bei allen aufgeführten Aspekten wäre es u.E. auch von erheblichem Interesse, der Frage nachzugehen, ob es markante Unterschiede zwischen den Grenzregionen zu den verschiedenen betroffenen deutschen Bundesländern Brandenburg, Sachsen und Bayern gibt.*

der bayerischen Wirtschaft zu den Beitrittsstaaten im Zuge der EU-Osterweiterung mit einem Zuwachs von 2,5 % an Wirtschaftsleistung und mit einer Beschäftigungszunahme von fast 1% gerechnet.

Der Zuwachs dürfte aber nicht zwingend überwiegend oder auch nur proportional in den Grenzregionen stattfinden; sehr wohl denkbar ist, dass andere Regionen wie z.B. München und Umfeld mehr Vorteile haben, während die Lasten vor allem in den Grenzregionen anfallen. Diese Diskrepanzen bei der Betroffenheit könnten auch dazu führen, dass die in Befragungen auf der nationalen Ebene festgestellten Zustimmungsraten zur Osterweiterung in den jeweiligen Grenzregionen möglicherweise sehr viel niedriger liegen.

Der Trend zu vermehrten Liefer- und Leistungsbeziehungen der bayerischen Wirtschaft mit Tschechien ging nämlich auch mit zahlreichen grenzüberschreitende Outsourcing-Maßnahmen einher, die sich für die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen in manchen bayerischen Unternehmen gerade des Grenzlandes in den letzten zehn Jahren bereits sehr negativ auswirkten. Es wurden – nicht selten kurzfristig – Teile von Produktionen in die östlichen Nachbarländer verlagert und es gingen dadurch auch Arbeitsplätze verloren (Deiß u.a. 1998; Deiß 1998). Hier ist auf den trivialen, aber von „Osterweiterungseuphorikern“ nicht immer ausreichend bedachten Umstand zu verweisen, dass es für die betroffenen Arbeitnehmer nicht in erster Linie darauf ankommt, ob per saldo (also auf der nationalen Ebene) durch die Osterweiterung zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, wenn sie vor Ort Betriebsschließungen oder Personalabbau miterleben oder die eigenen Arbeitsplätze gefährdet sind oder gar verloren gehen. Derartige Erfahrungen aus der Vergangenheit können also sich also durchaus als Hypothek erweisen, die ein „unvoreingenommenes“ Umgehen mit der Osterweiterung erschweren.

Auf der anderen Seite stellen neuere Untersuchungen fest, dass sich trotz der vergleichsweise fortgeschrittenen grenzüberschreitenden Unternehmenskooperation im ostbayerisch-tschechischen Raum viele Unternehmen dort noch nicht gezielt auf neue durch die EU-Erweiterung bedingte Wettbewerbskonstellationen vorbereiten (Riedel 2001, S. 21 ff.), eine Verhaltensweise, die sich immer wieder auch bei anderen Anlässen findet, die eigentlich frühzeitiges Handeln nahelegen würden. Dabei werden nach dem EU-Osterweiterungsschritt doch erhebliche Auswirkungen für die bestehenden Arbeits- und Dienstleistungsmärkte in der ostbayerischen Grenzregion erwartet (vgl. dazu auch Berger 2001). Zu berücksichtigen ist, dass von den gegenwärtig in Deutschland bereits beschäftigten knapp 16.000 Arbeitskräften mit tschechischer Staatsangehörigkeit allein fast zwei Drittel im bayerischen Raum arbeiten; von diesen wiederum reisen gut ein Drittel als Pendler ein (lt. Statistik des Landesarbeitsamts Bayern zum 30.6.1999). Inzwischen wird davon ausgegangen, dass nach dem EU-Beitritt der MOEL bei voller Freizügigkeit allein aus Tschechien mit einem Pendleraufkommen von 50.000 Personen

gerechnet wird. Hinzukämen innerhalb von 15 Jahren mehr als 110.000 Zuwanderer aus den MOEL nach Ostbayern (zu einer aktuellen Einschätzung – auch auf Basis der Resultate einer neueren Studie aus der tschechischen Republik – wird mein Kollege Deiß gleich etwas sagen).

Inwieweit die zuletzt genannten Zahlen einigermaßen realistisch sind, ist schwer zu beantworten. Denn es ist offen, inwieweit sich der Bremseffekt bestimmter Übergangsfriesten, Veränderungen in den Einkommensniveaus, Verschiebungen in den Wirtschaftsstandorten aber auch eine sich wandelnde Position in den „Abgabeländern“ zur Migration (s.o.) etc. im Verlauf solcher Übergangszeiten auf die jetzt konstatierte Migrationsneigung der Arbeitskräfte und ihrer Familien auswirken werden. Jedenfalls rechnet offenbar auch der bayerische Wirtschaftsminister mit einem starken Verdrängungsdruck auf den Arbeitsmärkten.

3. Lohndumping?

Spätestens jetzt sind wir beim Thema Lohndumping, bei dem selbstverständlich die Arbeitnehmer besonders hellhörig werden. Denn Lohn- und Gehaltsdifferenzen werden als größter ökonomischer Wanderungsanreiz insbesondere für Pendler angesehen da sie ihr im Ausland erworbenes Einkommen tendenziell mit einem vielfachen an Kaufkraft Zuhause verwenden können, eine Annahme, die – wie neuere Untersuchungen zeigen – allerdings nicht für alle regionalen Bereiche und auch nicht für alle Warenmärkte und Warengruppen gleichermaßen zutrifft. Dennoch spielen Einkommensunterschiede die wohl gewichtigste Rolle für Pendler und Migranten, aber auch für die Arbeitgeber, wenn sie hier Arbeitsplätze an ausländische Arbeitskräfte vergeben, die bereit sind, zu geringeren Löhnen zu arbeiten, oder wenn sie Arbeitsplätze und Standorte ins Nachbarland verlagern, wo geringere Lohn- und ggf. geringere Lohnnebenkosten anfallen.

Naturgemäß verfügt man kaum über Informationen oder gar konkrete Daten zum Phänomen Lohndumping und es bestehen auch unterschiedliche Vorstellungen darüber, ab wann man von Lohndumping reden kann bzw. inwieweit Lohndumping nicht lediglich die legitime Nutzung von Faktorkostenunterschieden darstellt. Gleichwohl sind auch wir schon früher, u.a. im Rahmen von Expertengesprächen im ostbayerischen Bereich, auf Erscheinungsformen des Lohndumping im weitesten Sinne gestoßen (sei es, dass Unternehmen versuchen, bisher tarifgemäß bezahlte Mitarbeiter durch schlechter gestellte Arbeitskräfte zu substituieren oder dass nicht tarifgebundene Betriebe Arbeitskräfte von jenseits der Grenze zu erheblich schlechteren Konditionen einzustellen, sei es, dass arbeitsintensive Produktionsprozesse in Billiglohnländer verlagert werden etc.). Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass durch die stärkere Öffnung der Grenzen für

freizügige Arbeitskraft Praktiken des Lohndumping einen besonderen An Schub erhalten könnten.² Ergebnisse einer zu den Handlungserfordernissen für das bayerische Grenzland im Zuge des geplanten EU-Beitritts der tschechischen Republik erstellten Studie (Berger) machen deutlich, dass Ängste gegenüber der Osterweiterung u.a. auf vielfach in den Grenzregionen gemachte schlechte Erfahrungen mit Lohndumping (neben Schwarzarbeit und unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung) zurückzuführen sein dürften. Allerdings spricht viel dafür, dass sich die Problematik in den ostdeutschen Grenzregionen vor allem zu Polen noch sehr viel schärfer darstellen wird, weil untertarifliche Bezahlung hier ohnedies weiter verbreitet sein dürfte als in Bayern und es eine Tradition der regelmäßigen Verbandszugehörigkeit der Arbeitgeber und der verhältnismäßig umstandslosen Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen hier nach 1990 überhaupt nicht erst entstanden ist

Schon seit längerem wird darauf hingewiesen, dass dieser zunehmende Wettbewerbsdruck um Arbeitsplätze am ehesten die Bereiche des Handwerks, die Baubranche sowie die personennahen Dienstleistungen betreffen wird. Dementsprechend kommt die erwähnte Studie (Berger) zu dem Ergebnis, dass sich das Pendlerproblem vorrangig in arbeitsintensiven Branchen auswirken dürfte, dass aber – mit Ausnahme des Baubereichs – keine branchenspezifische Gefährdung der heimischen Arbeitsplätze erwartet wird. Auch hätten sich Arbeitskräfteverdrängungseffekte bisher kaum auf bestimmte räumliche Bereiche konzentriert. Gleichwohl wird betont, dass zukünftig durch wachsende Einpendlerzahlen durchaus in wirtschaftlich besonders gebeutelten Regionen der Problemdruck weiter verstärken könnte. Dies gilt vor allem für das regionale Zentrum von Hof, in dessen Arbeitsamtsbezirk zwischen 1990 und 1998 über 6000 Arbeitsplätze in der feinkeramischen Industrie und fast 6000 Arbeitsplätze in der Textil- und Bekleidungsindustrie verloren gegangen sind, könnte aber nicht zuletzt in den östlichen Bundesländern Entsprechungen finden.

Gerade weil unklar ist, wo und in welchem Ausmaß es bereits bisher Verdrängungseffekte durch tschechische Pendler gegeben hat, wird durchaus sinnvollerweise gefordert, dass zukünftig genaue und regionalisierte Arbeitsmarktanalysen in den ostbayerischen und böhmischen Grenzgebieten erstellt werden müssen, um sich besser auf den Beitritt der MOEL und die Freizügigkeit der Arbeitskräfte vorbereiten zu können. Denn nur auf der Basis zutreffender Kenntnisse über die jeweiligen Qualifikationsbedarfe in Bayern und Böhmen, die Qualifikationsprofile potenzieller Pendler und deren Migrationsziele lassen sich wirksam und adäquat begleitende Maßnahmen für die Teilregionen, die Unternehmen und ihre Beschäftigten mit dem Ziel zu für beide Seiten attraktive Lösungen

² Vor diesem Hintergrund stellt sich auch die Frage, ob die in allerjüngster Zeit verstärkt angedrohten, z.T. auch bereits vollzogenen auf tretenden Austritte bayerischer Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband auch in der Perspektive so künftig leichter billigere Arbeitskräfte aus den Beitrittsstaaten einsetzen zu können, zu sehen sind.

zu kommen entwickeln und nur über eine auf solchen seriösen Informationen beruhende Aufklärung der Betroffenen besteht die Chance zu verhindern, dass sich unbegründete Befürchtungen einstellen oder verstärken und zu Blockierungshaltungen führen. Wenn von bayerischer Regierungsseite, verlautbart wird, dass dem Verdrängungsdruck mit einer besseren Ausbildung und Qualifizierung entgegengewirkt werden soll, dann sind zur zielgenauen Gestaltung solcher Ansätze zunächst eben auch derartige regionalisierte Analysen erforderlich. Das Ziel darf sich aber nicht darauf beschränken „Verdrängung zu verhindern“, „Lohndumping zu vermeiden“, „Zuwanderung zu regulieren“ usw. sondern es muss darum gehen Konzepte für eine produktive und kooperative Arbeitsteilung zu entwickeln, die den Regionen beiderseits der Grenze zu Gute kommt. In diesem Zusammenhang sei nochmals darauf hingewiesen, dass sich für die Durchführung von Maßnahmen, aber bedingt auch für die zu ihrer Konzipierung und Erprobung notwendigen Untersuchungen die zahlreichen Förderprogramme, insbesondere das Ziel II-Programm des Strukturfonds und das Interreg-III-A-Programm der EU nutzen lassen.

4. Ein vorläufiges Fazit

Vor dem Hintergrund dieser Untersuchungsergebnisse, Experteneinschätzungen und Überlegungen gehen wir bei der Betrachtung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen der EU-Osterweiterung mit Blick auf unser Projekt zusammenfassend von folgenden Annahmen aus:

- Mit der Zuwanderung können sich einerseits aus Sicht der deutschen Unternehmen positive Effekte verbinden, wie z.B. die zumindest partielle Verringerung des vielfach behaupteten, allerdings meist überschätzten oder bewußt dramatisierten Fachkräftemangels, der noch dazu sehr viel eher in den Ballungszentren als in den Grenzregionen anzutreffen ist. Ebenfalls denkbar sind Beiträge zur Stabilisierung des deutschen Sozialversicherungssystems. Hier ist allerdings zu bedenken, dass es hier sehr unterschiedliche Wirkungen geben kann, je nachdem welchem Zeithorizont man operiert. So können einwandernde oder einpendelnde Arbeitnehmer zwar zunächst die Einnahmenseite verbessern, auf der anderen Seite erwerben sie damit zugleich aber auch Leistungsansprüche. Wie der Saldo letztlich aussieht hängt von einer Reihe von Faktoren ab und wird überaus kontrovers beurteilt (Birk z.B. errechnet für Zuwanderer bei einer Aufenthaltsdauer unter 10 Jahren einen Überschuss von empfangenen Zahlungen über die geleisteten von 4.631 DM pro Jahr pro Person, der bei 10-25 Jahren Aufenthaltsdauer auf 2603 DM sinken und erst ab einer Aufenthaltsdauer von über 25 Jahren sich in einen Positivsaldo verwandeln soll).

- Auch Auswirkungen auf die Alterung unserer Bevölkerung insgesamt und auf die des Erwerbspotentials sind zu erwarten. Auch hier gibt es deutlich unterschiedliche Erwartungen, feststehen dürfte allerdings, daß die Zuwanderung die rasante Alterung sowohl bei der deutschen Gesamtbevölkerung als auch bei ihrem ebenfalls älterwerdenden (und zugleich schrumpfenden) erwerbstätigen Teil nur etwas abmildern, keineswegs aber kompensieren kann. Der zu erwartende rasch steigende Anteil an Älteren und an pflegebedürftigen Menschen wird im übrigen dazu führen, dass voraussichtlich nicht zuletzt Arbeitskräfte für diesen Bereich aus den MOEL angeworben werden, zumal hier die vielfach diskutierte Hürde niedrigerer Produktivität kaum bestehen und die Bereitschaft niedrigere Einkommen zu akzeptieren um so stärker durchschlagen dürfte.³
- Auf keinen Fall liefert aber die zu erwartende Einwanderung aus den osteuropäischen Staaten aber irgendeine plausible Begründung dafür daraus – wie durchaus üblich abzuleiten, daß die notwendigen und möglichen umfassenden Maßnahmen, die erforderlich sind um dem unaufhaltsamen demographischen Strukturbruch gerecht zu werden (er wirkt sich übrigens gerade in neuen Bundesländern besonders drastisch aus, u.a. wegen Binnenmigration in den Westen, überdurchschnittlich stark rückläufiger Geburtenraten usw.) unterbleiben oder zumindest weiter hinausgeschoben werden könnten (vgl. dazu Buck, Kistler, Mendius 2002, die Broschüre kann kostenlos über www.demotrans.de oder über www.isf-muenchen.de bestellt werden).
- Andererseits können derartige Migrationsströme einschließlich der allerdings schwer einschätzbaren Pendlerbewegungen, zu erheblichen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen führen, wenn sie nicht oder unzureichend gesteuert verlaufen. Dies ist besonders bedeutsam, wenn sich die Pendlerströme sehr unterschiedlich auf grenznahe Städte und ländliche Gebiete aufteilen. Ähnliches gilt für die grenzüberschreitende Nachfrage bzw. Angebot von nicht ortsgebundenen Dienstleistungen und für die Auswirkungen der Dienstleistungsfreiheit auf die in den Grenzregionen angesiedelten mittelständischen Betriebe und deren Belegschaften.
- Es gibt Vermutungen, dass die potentiellen Wohlfahrtsgewinne insgesamt breiter gestreut sein werden oder vor allem andere Gruppen betreffen als die Anpassungskosten, die sich auf bestimmte Sektoren und Arbeitskräftegruppen konzentrieren

³ Allerdings spricht viel dafür, daß die Migration in den Gesundheits- und Pflegeberufen die unmittelbaren Grenzregionen nicht in besonderer Weise betreffen wird. Ob es dagegen auch zu einem „Export“ von älteren Pflegebedürftigen durch die Pflegeeinrichtungen in die MOEL-Staaten kommt, wie er sich z.B. in südlichere Nachbarstaaten bereits abzeichnet und dadurch dort zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden können, ist derzeit noch nicht abzusehen.

dürften (Weise u.a. 1999); dies könnte zu besonderen Komplikationen führen, vor allem wenn die Belastungen von den Betroffenen viel rascher zu spüren sein werden als die Wohlfahrtsgewinne.

- Werden nicht rechtzeitig und ausreichend geeignete „Begleitmaßnahmen“ der Problemanalyse, der Zusammenarbeit, der Qualifizierung etc. gemeinsam und über die Grenzen hinweg vorbereitet und auf den Weg gebracht, ist zu befürchten, daß sich die wohlfahrtssteigernden Effekte verzögert oder in verringertem Umfang einstellen. Solche „Begleitmaßnahmen“ stellen zugleich auch eine notwendige Voraussetzung dafür dar, daß zusätzliche neuartige, den veränderten Bedingungen der EU-Erweiterung adäquate Arbeitsplätze geschaffen werden können.
- Auf dem Wege der grenzüberschreitenden Kooperation entwickelte Steuerungsformen können entscheidend dazu beitragen, daß unnötige oder überzogene Freizügigkeitshemmnisse vermieden werden, die das Voranschreiten der Integration der osteuropäischen Länder und die für beide Seiten angestrebten Wohlfahrtsverbesserungen erschweren.
- Insgesamt gehen wir davon aus, daß eine Ungleichverteilung von Lasten und Gewinnen innerhalb der Bevölkerung nicht ausgeschlossen ist – eine faire Beteiligung der Arbeitnehmer setzt daher gezielte Aktivitäten voraus. Soviel zu unserer Problemsicht und den Ausgangsüberlegungen, jetzt noch ein paar kurze Anmerkungen zum Projektkonzept:

5. Das Projekt Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion



FRAGESTELLUNGEN

- **Welche wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Anforderungen sowie regionalpolitischen Fragen sind bei der EU-Osterweiterung für die jeweiligen Grenzregionen zu erwarten?**
 - Herausarbeiten typischer Bedingungs- und Handlungskonstellationen betrieblicher und regionaler Akteure und der Organisationen der Arbeitnehmervertretung
- **Wie können die Herausforderungen der EU-Osterweiterung aufgegriffen und vorbereitend Strategien zur Ausschöpfung von Potentialen sowie zur Beherrschung von Risiken entwickelt werden?**
 - **Identifizierung exemplarischer Ansatzpunkte für Unternehmen, Interessenvertreter und regionale Institutionen auf beiden Seiten der Grenze, um gemeinsam**
 - Voraussetzungen zur Nutzung der Möglichkeiten des erweiterten Binnenmarkts herzustellen und
 - Vorkehrungen gegen drohende Probleme und Risiken zu treffen.
- **Ergeben sich für bislang benachteiligte Grenzregionen mit einem erweiterten Binnenmarkt wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Perspektiven?**

Darstellung 3



VORHABENSZIELE / 1

Bestandsaufnahme

- **Basisinformationen zu Wirtschafts- und Handelsstrukturen, Struktur der Erwerbsbevölkerung etc., ökonomische und arbeitsmarktpolitische Problemlagen (wie Arbeitskräfteströme, regionale Arbeitsmarktdefizite)**
- **Situation der Arbeitnehmervertretungen (Organisationsgrad, Organe, Kompetenzen etc.)**
- **Erwartungen und strategische Überlegungen sowie Vorkehrungen von in den Grenzregionen gelegenen Unternehmen**
- **Gegenwärtig bereits laufende Aktivitäten und Initiativen zur Begleitung des Beitritts, insbesondere auf Arbeitnehmerseite**
- **Effekte von EU-Förderprogrammen und Gemeinschaftsinitiativen zur Unterstützung grenzübergreifender Kooperation**

Darstellung 4



VORHABENSZIELE / 2

Ermittlung und Diskussion von Ansatzpunkten und Aktivitäten

Identifizierung von Lösungsmustern zur Vorbereitung auf die Osterweiterung und zur Nutzung sich ergebender Potentiale zur präventiven Entschärfung von Problemen und zum Abbau von Konfliktpotentialen:

- Wie lassen sich vorbereitende Kooperations- und Innovationsaktivitäten der Unternehmen unter Einbindung der Arbeitnehmervertreter initiieren?
- Ist eine Erweiterung und Differenzierung der personalpolitischen Strategien zu erwarten?
- Werden Qualifizierungsstrategien zur Beteiligung der Beschäftigten und zur Mobilisierung von Kompetenzen vorbereitet?
- Erfolgt eine gezielte Verbesserung der Anpassungsressourcen von Betrieben und Umfeld?
- Wie kann die grenzüberschreitende Zusammenarbeit verschiedener regionaler Akteure entwickelt werden?
- Welche Ansatzpunkte ergeben sich zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung einer interregionalen Tarif- und einer lokalen Interessenvertretungspolitik?

Hinweise auf wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Perspektiven der Grenzregionen

- Überwindung bisheriger Isolation, Anbindung an nationale Wirtschaftszentren, Brückenfunktion

Darstellung 5



FORSCHUNGSPROGRAMM UND FORSCHUNGSFELDER / 1

- Verknüpfung von Analysen und Diskurs mit den örtlichen Akteuren
- Grenzregion Ostbayern/Tschechien
- Schwergewicht der Erhebungen auf bayerischer Seite

Untersuchungsmethode

- Vorrangig qualitative Erhebungen
- Literatur- und Materialanalysen
- Expertengespräche mit Betriebsräten, Gewerkschaftsvertretern, Geschäftsführern und Experten vor Ort angesiedelter Unternehmen, regionalen Akteuren von Verbänden, Kommunen, Forschungsinstituten, regionalpolitischen Initiativen und Fördernetzwerken
- Kurzfallstudien in ca. sechs ausgewählten ostbayerischen Unternehmen
- Workshops zur Rückkopplung von Zwischenergebnissen

Darstellung 6



FORSCHUNGSPROGRAMM UND FORSCHUNGSFELDER / 2

Eingrenzung des Forschungsfeldes

- Auswahl zweier empirischer Schwerpunkte aus (gegenüberliegenden) Grenzregionen, schwergewichtig in Ostbayern (Verwaltungsstellen Coburg, Ostoberfranken, Amberg, Regensburg oder Passau) und in Böhmen (insbesondere Einzelregionen in Westböhmen)
- Sektorale Auswahl hinsichtlich strukturprägender Wirtschaftsbereiche: Metallverarbeitung, insbesondere Automobilwirtschaft und Automobilzulieferindustrie, Textilindustrie, Holz- und Kunststoffverarbeitung
- Weitere Eingrenzungen hinsichtlich Betriebsstruktur, Branchenmix, Arbeitsmarktsituation
- Festlegung von Regionen und Unternehmen in Abstimmung mit Auftraggeber und Einzelgewerkschaften
(Vorläufiger Stand: Konzentration auf die Grenzregionen der Verwaltungsstellen Amberg und Regensburg, ggf. ergänzende Expertengespräche in anderen Regionen Ostbayerns)

Darstellung 7



ZUM VORGEHEN / 1

Einleitende Phase

- Literatur- und Materialanalyse
- Erstellung von Frageleitfäden
- Gespräche mit Gewerkschaftsvertretern, einschlägigen Experten und in den Verwaltungsstellen der ostbayerischen Grenzregion
- Auswahl einzelner Grenzregionen und Unternehmen in Abstimmung mit Auftraggeber und Einzelgewerkschaften
- Kontaktaufnahme zu potenziellen Gesprächspartnern
- Erster Workshop für Betriebsräte im Rahmen des Projekts in Verbindung mit der konstituierenden Sitzung des Projektbeirats, Verwertung von Hinweisen

Darstellung 8



ZUM VORGEHEN / 2

Haupt-/Empiriephase

- Thematisch übergreifende Interviews mit Experten von Verbänden, Kammern, Gewerkschaften, Forschungsinstitutionen, Behörden etc. in Ostbayern und Tschechien
- Expertengespräche mit Vertretern ausgewählter ostbayerischer und tschechischer Unternehmen
- Kurzfallstudien in ausgewählten Unternehmen, die in den zu untersuchenden ostbayerischen Grenzregionen angesiedelt sind
- Interviews mit zahlreichen vor Ort tätigen Betriebsräten und örtlichen Gewerkschaftsfunktionären in den ausgewählten ostbayerischen und tschechischen Grenzregionen
- Weitere projektbegleitende Sitzungen des Projektbeirats

Auswertungs- und Berichtsphase

- Zwischenauswertung und Aufbereitung der empirischen Erhebungen (teilweise parallel zur Empiriephase)
- Durchführung von zwei Workshops und Rückkopplung erster Ergebnisse an Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sowie politische Akteure
- Zusammenfassung und Dokumentation der Projektergebnisse

Darstellung 9

Literatur

- Alecke, Björn; Untiedt, Gerhard: Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung – Untersuchung zu Deutschland, Teilprojekt D-1 „Die wirtschaftliche Entwicklung in den deutschen Grenzregionen an der EU-Außengrenze“, Münster 2001.
- Alecke, Björn; Untiedt, Gerhard: Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung – Untersuchung zu Deutschland, Teilprojekt D-7 „Pendlerpotenzial in den Grenzregionen an der EU-Außengrenze – Methoden, Ergebnisse und Prognosen“, Münster 2001a.
- Berger, Christiane: Geplanter EU-Beitritt der Tschechischen Republik – Freizügigkeit von Arbeitskräften – Handlungserfordernisse für das bayerische Grenzland, München 2001.
- Birg, H.: Von Zuwanderung profitiert vor allem der Migrant, nicht der Staat. In: Frankfurter Rundschau vom 18. Januar 2002.
- Deiß, Manfred: Marktsicherung oder Standortverlagerung? – Internationalisierung der Produktion in der Automobilzulieferindustrie, unveröffentl. Manuskript, München 1998.
- Deiß, Manfred; Mendius, Hans Gerhard; Weimer, Stefanie: Der Stellenwert kleiner und mittelgroßer Unternehmen in der Automobilzulieferung in Bayern und Möglichkeiten ihrer Einbindung in eine Bayerische Innovations- und Kooperationsinitiative Automobilzulieferindustrie – eine Expertise, Ergebnisbericht, München, März 1998.
- Die Mitbestimmung 10/1999.
- DIW-Wochenbericht 21/2000: EU-Osterweiterung: Keine massive Zuwanderung zu erwarten, Berlin 2000.
- Europäische Kommission: Sechster Periodischer Bericht über die sozio-ökonomische Lage und Entwicklung der Regionen der Europäischen Union, Luxemburg 1999.
- Europäische Kommission: Wer hat Angst vor der Osterweiterung? In: Frankfurter Rundschau vom 27.6.2000, S. 7.
- European Integration Consortium (DIW,CEPR,FIEF,IAS,IGIER): The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, Studie für die Europäische Kommission, Berlin/Mailand 2000.
- Franzmeyer, Fritz; Brücker, Herbert: Europäische Union: Osterweiterung und Arbeitskräftemigration. In: DIW-Wochenbericht 5, 1997.
- Hönekopp, Elmar: Überblick über die Ergebnisse bisher vorliegender Schätzungen zum Migrationspotenzial im Falle einer Arbeitskräftefreizügigkeit im Rahmen der Osterweiterung der EU, Vortrag auf der Fachkonferenz der Akademie für Politische Bildung Tutzing „Mehr Konkurrenz um Lohn und Arbeit? Auswirkungen der Osterweiterung der EU auf die Arbeitsmärkte – Optionen für die Politik“ in Tutzing vom 14.-16. Mai 2001.
- Quaisser, Wolfgang; Hartmann, Monika; Hönekopp, Elmar; Brandmeier, Michael: Die Osterweiterung der Europäischen Union: Konsequenzen für Wohlstand und Beschäftigung in Europa, Bonn 2000.
- Oberndörfer, D.: Nur Zuwanderung sichert den Wohlstand Deutschlands. In Frankfurter Rundschau, 21. 1. 2002.
- Riedel, Jürgen: Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung – Untersuchung zu Deutschland, Teilprojekt D-8 „EU-Osterweiterung und Unternehmenskooperation in den deutsch-polnischen und deutsch-tschechischen Grenzregionen“, Dresden 2001.
- Sinn, H.-W. u.a.: EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration – Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, ifo-Beiträge zur Wirtschaftsforschung Nr. 2, München 2001.
- Süddeutsche Zeitung vom 11.Oktober 2001, S.52: Von Ost nach West – Otto Wiesheu über die Folgen der EU-Erweiterung.
- Weise, Christian; Brücker, Herbert; Franzmeyer, Fritz; Lohdahl, Maria; Möbius, Uta; Schultz, Siegfried; Schumacher, Dieter; Trabold, Harald: Ostmitteleuropa auf dem Weg in die EU – Transformation, Verflechtung, Reformbedarf (Kurzfassung), Berlin 1999 (diw-berlin.de).

Manfred Deiß

Sachstandsbericht zum Projekt „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“ **und erste Einschätzungen**

im Rahmen des **1. Arbeitsgesprächs** am 6. Juni 2002 im Atrium-Hotel, Nürnberg.

Sehr geehrte Damen und Herren,

im folgenden möchte ich Ihnen einige Ausführungen zum Projektstand sowie erste Einschätzungen aus unseren bisherigen Arbeiten vortragen.

1. Projektstand

Wie bereits deutlich geworden sein dürfte, befinden wir uns zur Zeit am Ende der Vorbereitungsphase bzw. kurz vor den ersten Arbeitsschritten der Empiriephase des Projekts. Bis heute haben wir vor allem folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

Wir haben einschlägige Materialien, Projektberichte und Beiträge, und zwar sowohl auf Bayern wie auf Tschechien bezogen, gesichtet, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklungen in den Grenzregionen; neben den üblichen Arbeiten wie die Erstellung von Flyern, von Frageleitfäden usw. haben wir das Projekt auf verschiedenen einschlägigen Tagungen vorgestellt und darüber referiert.

Ferner haben wir das Projekt den Bevollmächtigten der in den bayerischen Grenzregionen gelegenen Verwaltungsstellen, dem Kollegen Bahl als bayerischem DGB-Vertreter sowie dem Kollegen Stredula von der tschechischen Metallgewerkschaft präsentiert und mit ihnen erste projektbezogene Gespräche geführt. Weitere intensive Gespräche fanden bereits in den Verwaltungsstellen Amberg und Regensburg statt sowie nicht zuletzt mit dem Kollegen Horwedel als einem, der täglich mit Fragen und Problemen der Arbeitnehmervertretungen in der bayerisch/tschechischen Grenzregion befaßt ist.

Im Rahmen dieser verschiedenen Gespräche konnten wir nicht nur erste Kontakte zu potentiellen Gesprächspartnern herstellen, wir haben auf dieser Grundlage dann auch gemeinsam mit der Bezirksleitung München Überlegungen darüber angestellt, auf welche Grenzregionen wir am besten unsere empirischen Erhebungen konzentrieren, und

uns aufgrund dessen vorläufig auf die Bereiche Amberg und Regensburg festgelegt, was nicht ausschließt, daß wir ergänzende Interviews auch in den anderen Grenzregionen Ostbayerns durchführen werden.

Parallel zu diesen Arbeiten haben wir dann in Koordination mit IG Metall Bezirksleitung und Hans Böckler Stiftung diesen ersten Betriebsräte-Workshop vorbereitet, den wir mit der ersten Sitzung des Projektbeirats verbunden haben. Neben der Möglichkeit hier unser Projekt vor einem größeren Kreis von Arbeitnehmervertretern präsentieren zu können, hat der Workshop für uns zum jetzigen Zeitpunkt gewissermaßen eine doppelte Scharnierfunktion:

- als Rückkopplung erster Einschätzungen, aber auch von Fragen unsererseits an Betriebsräte, Gewerkschafter, Wissenschaftler und andere Experten, die in unterschiedlicher Weise mit der Thematik befaßt sind und
- als Ausgangsbasis für die ersten Arbeitsschritte der Empiriephase, für die wir uns zahlreiche Hinweise erhoffen.

2. Überlegungen zur Auswahl der Grenzregionen

Wie bereits erwähnt, haben wir Überlegungen darüber angestellt, welche beiden Grenzregionen im Zuge der notwendigen Konzentration der Arbeiten sich als Schwerpunkte für unsere empirischen Erhebungen am meisten anbieten und wo daher die geplanten Kurzfallstudien und Interviews mit Vertretern von Unternehmen, Betriebsräten und Gewerkschaftern und anderen Experten durchgeführt werden sollen. Gleichzeitig sollen dann auch soweit möglich in den gegenüberliegenden Grenzregionen Tschechiens geeignete Gesprächspartner gesucht werden. Im Ergebnis haben diese Überlegungen, die auch von den Gesprächspartnern bei der IG Metall geteilt werden, bisher dazu geführt, daß wir uns auf die Grenzregionen konzentrieren, in denen die Verwaltungsstellenbereiche Amberg und Regensburg liegen, insbesondere auch auf die dortigen grenznahen Bereiche.

Die Gründe für diese Auswahl sind vor allem folgende:

- Im Raum der **Grenzregion Regensburg** gibt es viele Unternehmen, in denen tschechische Arbeitnehmer arbeiten. In einzelnen Betrieben sind es bis zu 40 % der Belegschaft. In dieser Region, die sich durch ein permanentes Wachstum der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen, z.T. bedingt durch eine kontinuierliche Industrieansiedlung auszeichnet, gibt es auch viele Unternehmen, die starke wirtschaft-

liche Verflechtungen mit Tschechien aufweisen, von denen aber auch zahlreiche Produktionsverlagerungen ausgingen. Entsprechend verfügen sie auch über vielfältige Beziehungen zu Tochterfirmen und Joint Ventures in Tschechien. Während diese Unternehmen in der Regel tarifgebunden sind und über Betriebsräte verfügen, finden sich insbesondere im grenznahen Raum zahlreiche, durchaus nicht immer kleine Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind; in einem Großteil dieser Betriebe gibt es auch noch viele Arbeitnehmer, die in den unteren Lohngruppen beschäftigt sind. Obwohl diese grenznahe Region nur eine kurze geographische Grenze zu Tschechien aufweist, sind gerade hier tschechische Pendler weit stärker als in den anderen Gebieten der Grenzregion Regensburg vertreten. In diesem Gebiet werden aber auch besonders für die Handwerksbetriebe zukünftig größere Probleme befürchtet aufgrund einer Zunahme von Pendlern, die zu niedrigeren Löhnen arbeiten, oder wegen dann möglicher Billigangebote tschechischer Firmen. Es gibt in dieser Grenzregion also mehrere Ansatzpunkte, um unseren Fragestellungen nach gehen zu können; auch ist zu vermuten, daß in den Unternehmen mit tschechischen Geschäftsbeziehungen von den Arbeitnehmervertretungen vielfältige Erfahrungen gesammelt werden konnten über Probleme und über Ansatzpunkte, wie damit umzugehen wäre.

- Im Vergleich zur Region Regensburg weist der **Raum Amberg** eine ungünstigere Beschäftigungssituation auf, verfügt aber umgekehrt über eine sehr viel längere Grenze zum tschechischen Nachbarn. Darüber hinaus werden in der Region Oberpfalz trotz zahlreicher und erfolgreicher Neuansiedlungen von Firmen und trotz der Gründung einer Fachhochschule erhebliche qualifikatorische Defizite gesehen aufgrund des massiven Strukturwandels in der Region, die eben bisher hauptsächlich durch Monostrukturen wie Eisen und Stahl, Gießereien, Glas und Keramik geprägt war. Zudem haben auch hier in den letzten Jahren zahlreiche Produktionsverlagerungen vor allem auch in Richtung Tschechien stattgefunden. Es ist davon auszugehen, daß sich deshalb in der Region viele Unternehmen und Betriebsräte mit den Fragen, die sich aus der Grenznähe ergeben und die mit der Osterweiterung eine Intensivierung erfahren dürften, seit längerem beschäftigen. Da sich hier noch verschiedene Holzverarbeitende Unternehmen befinden, lassen sich auch mit Blick auf diese Branche ggf. für unsere Thematik spezifische Aspekte verfolgen. Probleme werden vor allem für das hiesige Handwerk erwartet, das gegenwärtig besonders schlecht dasteht. Die Gründe dafür liegen darin, daß wegen der nach einem Beitritt möglichen Niederlassungsfreiheit für tschechische Unternehmen in Bayern, aber auch wegen der dann eröffneten Möglichkeit, von Tschechien aus Produkte und vor allem auch Dienstleistungen hier anzubieten, verstärkt mit der Konkurrenz von Billigangeboten gerechnet wird. Auch bestehen Bedenken, daß es zu einem erheblichen Fördergefälle hinsichtlich der Bereitstellung von EU-Mitteln zwischen der

bayerischen und der tschechischen Grenzregion kommen könnte, was die Wettbewerbsfähigkeit der ostbayerischen Betriebe noch mehr beeinträchtigen könnte.

Es ist also davon auszugehen, daß auch in dieser Region zahlreiche Ansatzpunkte für unsere Projektfragestellung gegeben sind und wir verschiedene Experten in Unternehmen, auf Betriebsratsebene, in der Regionalpolitik usw. vorfinden werden, die sich mit den hier thematisierten Fragen seit längerem intensiv befassen.

- Natürlich spielen solche Fragen in den **anderen Grenzregionen Ostbayerns** ebenfalls eine wichtige Rolle. Allerdings gibt es in Ostoberfranken mit seinen generell großen wirtschaftlichen und Beschäftigungsproblemen kaum (noch) Unternehmen im Metallbereich. Auch scheint das Problem der Osterweiterung dort allein schon wegen des geringen Bedarfs an billigen Arbeitskräften für Industriebetriebe weniger thematisiert zu werden und stärker im Zusammenhang mit Dienstleistungen gesehen zu werden. Im Raum Coburg wiederum, der keine unmittelbare Grenze zu Tschechien aufweist, haben zwar einige der dort ansässigen Unternehmen in Tschechien, aber eher im dortigen Osten investiert, so daß die Auswirkungen der Osterweiterung auf die Grenzregionen von hier aus besonders schwer einzuschätzen sein dürften. Obwohl auch im Raum Passau zahlreiche Unternehmen mit Tschechien Joint Ventures und Verlagerungen durchgeführt haben, werden dort eher weniger Pendler erwartet und die Hauptprobleme mehr im Dienstleistungssektor und im Nichtmetallhandwerk gesehen. Wir denken daher, daß wir unter dem Gesichtspunkt, unsere Projektarbeiten räumlich konzentrieren zu müssen, in den Regionen Amberg und Regensburg geeignete Voraussetzungen vorfinden, um unseren Fragen, durchaus auch hinsichtlich differenzierter Handlungssituationen in unterschiedlichen Unternehmen, Branchen und Einzelregionen, umfassend nachgehen zu können. Dies schließt nicht aus, daß wir einzelne ergänzende Interviews auch in den anderen Regionen durchführen werden, zumal im Rahmen unserer Workshops Zwischenergebnisse des Projekts natürlich an die Gewerkschaftsvertreter aller Grenzregionen zurückgespielt werden.

3. Zu den nächsten Arbeitsschritten

Wir befinden uns also gegenwärtig beim Einstieg in die intensiveren empirischen Erhebungen vor Ort. Ohne den heutigen Informationen, Diskussionsbeiträgen und Hinweisen vorgreifen zu wollen, beabsichtigen wir, möglichst bald thematisch übergreifende Gespräche mit einschlägig befaßten überbetrieblichen Experten aus den Grenzregionen zu führen und – zusammen mit den Kollegen von den Verwaltungsstellen – geeignete Unternehmen und Gesprächspartner im Raum Amberg und Regensburg auszuwählen,

bei denen wir dann vor Ort die empirischen Erhebungen durchführen können. Parallel dazu wäre auch die Kontaktaufnahme zu tschechischen Gesprächspartnern in die Wege zu leiten. Nicht zuletzt planen wir mindestens einen weiteren Workshop, der voraussichtlich Anfang 2003 stattfinden könnte und auf dem dann über ausgewählte empirische Erfahrungen und Ergebnisse sowie nach Möglichkeit über Beispiele von Ansätzen zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung berichtet werden soll.

4. Erste Einschätzungen

Im Verlaufe der bisherigen Arbeiten haben sich vor dem Hintergrund unserer bisherigen Annahmen einige, z. T. spezifische Einschätzungen und Fragen ergeben, von deren Diskussion bzw. Beantwortung wir erhoffen, daß sie für unsere nächsten Projektarbeiten weiterführende Hinweise liefern.

4.1 Migrationsdruck und Pendlermigration werden generell für weniger problematisch gehalten als ursprünglich befürchtet

Schon in unserem Antrag hatten wir darauf hingewiesen, daß trotz aller bisherigen wissenschaftlichen Untersuchungen und Stellungnahmen von Verbänden und Politik die Frage nach den arbeitsmarktrelevanten Auswirkungen erweiterungsbedingter Zuwanderungs- und Pendlerströme im allgemeinen nur generell beantwortet wird. Die Aussagen sind oft ungenau und diffus und bleiben hinsichtlich Ausmaß und Reichweite z.T. spekulativ.

Zwar gingen, wie von meinem Kollegen Mendius soeben erwähnt, Experten bereits letztes Jahr davon aus, daß für das bayerische Grenzland durch eine für Tschechien erteilte Arbeitnehmerfreizügigkeit keine „Überschwemmung“ mit Migranten und Pendlern erwartet wird. Dies bedeutet freilich nicht, daß der Zustrom solcher Personen nicht doch regional und lokal sehr unterschiedlich ausfallen kann. Auch bedeutet der Einsatz von Migranten und Pendlern nicht in jedem Fall, daß es dadurch zu Verdrängungseffekten auf dem Arbeitsmarkt kommt, zumal dann, wenn sie Arbeiten durchführen, für die auf dem heimischen Arbeitsmarkt keine Arbeitskräfte zu bekommen sind; entsprechend wurde vor zwei Jahren in einer Studie festgestellt, daß insgesamt gesehen bislang die Arbeitskräfte aus den MOEL mit den deutschen Arbeitnehmern nicht im Wettbewerb gestanden sind, sieht man einmal von der Bauwirtschaft ab (Langewiesche 2001, Hönekopp 2000).

Zudem kann man aufgrund unserer bisherigen Recherchen und Gesprächen den Eindruck gewinnen, daß vielfach davon ausgegangen wird, daß der größte Teil der zu er-

wartenden Migration, ob als Dauermigration oder als Pendlermigration, bereits in den letzten Jahren erfolgt ist, daß also nach dem Beitritt Tschechiens zur EU sich der Migrationsstrom nach Bayern nur wenig verstärken dürfte. Dies lassen Aussagen von Experten vermuten, die darauf hinweisen, daß die tschechischen Arbeitnehmer, die dazu am ehesten bereit waren, dies schon in den vergangenen Jahren gemacht haben. Dabei sei auch wichtig, daß inzwischen in Tschechien erkannt worden sei, daß es darauf ankäme, die Fachkräfte im eigenen Land zu behalten, um ein Ausbluten der Arbeitsmärkte zu verhindern.

Auf eine geringe Migrationsneigung verweist auch eine jüngst erschienene tschechische Studie (Vavreckova u.a. 2002), die auf einer repräsentativen Befragung von Personen aus den an der deutschen Staatsgrenze gelegenen tschechischen Grenzgebieten basiert: Danach arbeiten bereits heute sehr viel weniger tschechische Staatsbürger mit hiesigem Wohnsitz sowie Pendler in Deutschland als hier gemeinhin angenommen wird, vor allem ist deren Anteil bis heute stark rückläufig:

So hat sich zum einen die Zahl der offiziell in Deutschland beschäftigten tschechischen Staatsbürger, die vorrangig in Bayern tätig sind, inkl. Saisonarbeiter, aber ohne Pendler, von 12000 in 1993 auf ca. 2500 in 2001 kontinuierlich reduziert; diese arbeiten überwiegend auf unqualifizierten und gering qualifizierten Arbeitsplätzen, vor allem auch in Tätigkeiten, für die sich keine einheimischen Arbeitskräfte finden lassen. Für die Pendlerströme gibt es leider keine genauen Zahlen, aber auch hier wird davon ausgegangen, daß sich die Zahl seit 1992 stark verringert hat, derzeit werden insgesamt an den östlichen Grenzen Deutschlands 5000 Pendler vermutet.

Zum anderen weisen die Befragungsergebnisse darauf hin, daß von allen Befragten, von denen nur 20 % als theoretisch migrationswillig einzustufen waren, allenfalls 1/10, also 2 % langfristig auswanderungswillig sind, während von allen Migrationswilligen knapp 30 % Interesse an einer Pendlertätigkeit äußerten (also 6 % aller Befragten). Dabei wären fast alle nur bereit, dafür in einer Entfernung von höchstens 50 km zu arbeiten. Tschechische Experten gehen der Studie entsprechend davon aus, daß nach einem Beitritt die Pendlerzahlen gleichbleiben oder eher noch zurückgehen werden, allenfalls sei lokal mit einem Anstieg zu rechnen.

Diese tschechischen Befragungsergebnisse bestätigen zunächst die auch hier nicht selten geäußerte Einschätzung, daß der Migrationsdruck und die zu erwartenden Pendlerströme nicht als alarmierend zu betrachten wären. Vor allem sei davon auszugehen, daß die meisten tschechischen Arbeitskräfte überhaupt nicht auswandern wollten. Dauermigration werde eher weniger zu erwarten sein; wenn überhaupt, dann dürften tschechische Arbeitskräfte vor allem als Pendler nach Bayern kommen. Dabei wird aber auch darauf hingewiesen, daß die Migrationseffekte eher regional und sektoral differenziert

auftreten dürften; sie könnten daher ebenso wie andere erweiterungsbedingte Probleme sehr viel mehr lokal oder für bestimmte Branchen zu Schwierigkeiten führen.

4.2 Anforderungen und Probleme können sich regional deutlich unterscheiden, insbesondere zwischen grenznahen und grenzfernen Gebieten der ostbayerischen Grenzregionen

Auch in unseren ersten Expertengesprächen wurde zum Ausdruck gebracht, daß die durch die Osterweiterung zu befürchtenden Probleme stärker in den grenznahen Räumen als in den weiter von der Grenze entfernten Gebieten innerhalb des Verwaltungsbereichs diskutiert würden. Von daher ist zu vermuten, daß sich die Anforderungen an die Unternehmen und an die Betriebsräte aus der EU-Osterweiterung regional sehr unterschiedlich darstellen werden. So dürfte sich nicht nur der bei freiem Verkehr von Waren und Dienstleistungen verschärfte Wettbewerb mit kostengünstigeren Angeboten auf der tschechischen Seite oder durch tschechische Unternehmen auf der bayerischen Seite viel stärker auf die in der Nähe der Grenze gelegenen Gebiete auswirken. Auch das Problem einer Pendlerzunahme wird in der unmittelbaren Nähe zur Grenze wohl sehr viel mehr als etwa im Regensburger Raum zu spüren sein.

Es wird aber auch befürchtet, daß umgekehrt die Vorteile und Marktchancen einer EU-Osterweiterung eher in den grenzfernen Gebieten Bayerns oder anderer Bundesländer genutzt werden können als in unmittelbarer Grenznähe, wo man davon ausgeht, zunächst stärker von den Belastungen und Problemen durch die Osterweiterung und ihrer Bewältigung betroffen zu sein und weniger von den mit der Erweiterung verbundenen Vorteilen profitieren zu können.

Die Anforderungen, mit denen Unternehmen und Arbeitnehmervertreter, aber auch regionale Akteure konfrontiert werden, werden sich also wohl deutlich unterscheiden, um so mehr, als gerade in den unmittelbar an der Grenze gelegenen Bereichen die Arbeitnehmer vielfach in tarifungebundenen und betriebsratslosen Betrieben arbeiten und ihre Interessen selbst vertreten müssen, aufgrund einseitiger Wirtschaftsstrukturen dort aber kaum Beschäftigungsalternativen haben.

4.3 Auch sektoral sind die Unternehmen und ihre Arbeitnehmervertretungen bzw. Belegschaften ziemlich unterschiedlich von den erweiterungsbedingten Auswirkungen und Anforderungen betroffen

Auch in sektoraler Hinsicht stellen sich die Probleme und Aufgaben für die Unternehmen und Arbeitnehmervertreter sehr unterschiedlich. Nehmen wir das Problem der Produktionsverlagerung: Hier gibt es unterschiedliche Einschätzungen, inwieweit bereits

das meiste in den vergangenen 10 Jahren – zumindest in Richtung Tschechien – geschehen ist, oder ob es durch die EU-Erweiterung nicht zu einem neuen Schub kommt, so daß Produktionsprozesse verstärkt, wenn auch mehr in andere MOE-Länder, verlagert werden. Die Anforderungen insbesondere an die Betriebsräte stellen sich also bei Industriebetrieben vor allem im Metall- und Elektrobereich anders dar als etwa im Handwerks- oder Dienstleistungsbereich. Standorterhaltung, Kooperation mit tschechischen Arbeitnehmervertretern, tarifpolitische Abstimmung usw. stehen daher bei größeren Industriebetrieben in den bayerischen Grenzregionen im Vordergrund.

Anders sehen offenbar die Anforderungen und Erwartungen in kleineren und mittleren Unternehmen aus, vor allem im Handwerk und im Dienstleistungsbereich. Während das Handwerk einerseits angesichts des Facharbeitermangels sogar auf eine Zuwanderung von Fachkräften und Ausbildungsnachwuchs u.a. aus Tschechien hofft, bestehen in dieser Branche die größten Befürchtungen wegen einer unmittelbaren Billiglohnkonkurrenz: sei es durch entsprechende Leistungen von im tschechischen Grenzgebiet angesiedelten Unternehmen, sei es durch den Einsatz von Arbeitnehmern tschechischer Unternehmen, die sich diesseits der Grenze niedergelassen haben (oder gar von deutschen Konkurrenten angeboten werden, die in Tschechien Tochterfirmen gründen, Arbeitnehmer anwerben und hier in Bayern einsetzen). Von daher spielt für manche kleinere Unternehmen, insbesondere für das Handwerk in den grenznahen Gebieten, das Problem der Niederlassungsfreiheit eine größere Rolle als das der Arbeitnehmerfreizügigkeit, von der inzwischen wohl weithin angenommen wird, daß sie ohnehin schrittweise so umgesetzt wird, wie dies zwischen der EU und den beteiligten Regierungen verabredet ist.

4.4 Die Unternehmen in den bayerischen Grenzregionen scheinen sich nach wie vor kaum gezielt auf die neue erweiterungsbedingte Wettbewerbskonstellation vorzubereiten

Trotz der vielen Hinweise, daß die Unternehmen, Verbände und Kommunen in den bayerischen Grenzregionen aufgrund der bevorstehenden Osterweiterung verschiedenste Befürchtungen hegen und Schwierigkeiten erwarten, haben wir bisher den Eindruck, daß diese Probleme insgesamt gesehen eher etwas abgehoben analysiert und diskutiert werden, als daß dazu planmäßig und vor Ort Vorkehrungen entwickelt und Aktivitäten ergriffen werden, wie man mit diesen Anforderungen am besten umgehen könnte, was angesichts des Zeitdrucks schwerlich nachvollziehbar ist. Vor allem sieht es so aus, als ob in den Unternehmen trotz der schon seit längerem praktizierten grenzüberschreitenden Unternehmenskooperationen in Form von Produktionsverlagerung, der Bildung von Joint Ventures oder der Gründung von Tochterfirmen in dieser Hinsicht vergleichsweise wenig passiert. Hinweise auf weitergehende Aktivitäten etwa zur Weiterqualifizierung

der eigenen Belegschaften, zur Eruierung und grenzüberschreitenden Nutzung von Innovationsmöglichkeiten usw. gibt es bislang kaum. Insgesamt scheinen sich die Unternehmen also nach wie vor kaum auf den Erweiterungsschritt vorzubereiten, wie dies schon einmal von einem Kollegen in einer Studie vor einem Jahr konstatiert worden war.

Auch überbetriebliche Kooperations- und Qualifizierungsaktivitäten etwa auf Verbandsebene scheinen bislang kaum in Gang gekommen zu sein, wiewohl deren Notwendigkeit im Handwerk vereinzelt, allerdings ohne den Anlaß der Osterweiterung, diskutiert zu werden scheint. Schließlich drängt sich uns in diesem Zusammenhang die Frage auf, inwieweit etwa hinter den offensichtlich in den Grenzregionen verstärkt zu beobachtenden Verbandsaustritten auch eine strategische Orientierung dahingehend zu suchen sein könnte, sich zumindest auf diese Weise perspektivisch auf die Osterweiterung und die damit verbundenen personal- und lohnpolitischen Optionen „vorzubereiten“? Hier wäre es wichtig, zu erfahren, inwiefern unser Eindruck trügt oder zumindest inwieweit er zu differenzieren ist.

4.5 Bislang finden sich wenig Hinweise auf erweiterungsbezogene Aktivitäten und grenzüberschreitende Initiativen auf der Ebene der betrieblichen und regionalen Arbeitnehmervertretungen

Nicht zuletzt haben wir die Einschätzung, daß trotz der Stellungnahmen und Diskussionen zur EU-Osterweiterung innerhalb der IG Metall im Rahmen der Zukunftsdebatte, der von der Otto-Brenner-Stiftung organisierten und geförderten Tagungen und vor allem der besonderen Anstrengungen des IG Metall Bezirks Bayern im Rahmen der interregionalen Tarifpolitik, auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen kaum erweiterungsbezogene Aktivitäten zu verzeichnen sind. Dies liegt wohl nicht nur daran, daß von gewerkschaftlicher Seite zu wenig zu geschehen scheint, wie etwa der Kollege Horwedel moniert. Auch grenzüberschreitende Aktivitäten im Rahmen der interregionalen Tarifpolitik finden vielfach nur punktuell und anlaßbezogen statt. Vor allem scheint es auf Interessenvertretungsebene vor Ort bislang keine nennenswerten Aktivitäten und Aktionen zu geben, die sich mit den Anforderungen, Vorkehrungen und Optionen aufgrund der EU-Osterweiterung befassen, obwohl die damit verbundenen Anforderungen und Befürchtungen durchaus in der einen oder anderen Weise vor Ort problematisiert werden. Bis auf wenige grenzüberschreitende Kontakte zwischen bayerischen Betriebsräten und tschechischen Betriebsgewerkschaftern im Falle von deutschen Mutterfirmen, die Tochterfirmen in Tschechien haben, und abgesehen von den ganz wenigen informellen Möglichkeiten tschechischer Betriebsgewerkschafter, an Sitzungen der Eurobetriebsräte deutscher oder bayerischer Großunternehmen teilzunehmen, gibt es

auch in dieser Hinsicht offenbar kaum Kontakte, geschweige denn planmäßig und systematische Treffen und Kooperationsaktivitäten.

Ähnlich sieht es wohl auf der Ebene der Verwaltungsstellen aus, wo diesbezüglich ebenfalls nicht allzuviel bewegt zu werden scheint; zu mächtig ist das Tagesgeschäft, zu vielfältig sind die alltäglichen Probleme, wie sie von den Arbeitnehmervertretungen aus den Unternehmen an sie herangetragen werden. Auch hier wären wir stark daran interessiert, zu erfahren, inwieweit diese Einschätzung zutrifft.

Wenn es hier tatsächlich auf lokaler Ebene an entsprechenden Aktivitäten und Möglichkeiten fehlt, wäre zu überlegen, ob dafür nicht im Rahmen des Projekts ein Ansatzpunkt geschaffen werden könnte, in dem etwa in einer interessierten Verwaltungsstelle ein Treffen veranstaltet wird; auf diese Weise könnten sich etwa einschlägig interessierte und betroffene Betriebsräte, ggf. mit tschechischen Gewerkschaftskollegen, über ihre Erfahrungen, Befürchtungen und Probleme anlässlich der bevorstehenden Osterweiterung austauschen und darüber diskutieren, welche Möglichkeiten und konkreten Lösungsansätze bestehen, um als Arbeitnehmervertreter auf beiden Seiten der Grenze im Interesse der Beschäftigten auf den Erweiterungsprozeß vor Ort Einfluß zu nehmen.

Literatur

- Hönekopp, Elmar: Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die Arbeitsmärkte der Mitgliedsländer der Europäischen Union (Schwerpunkt Arbeitskräftefreizügigkeit) Eine Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Nürnberg 2000.
- Langewiesche, Renate: Migration und Personenfreizügigkeit. In: Hortense Hörburger (Hrsg.): Einbahnstraße EU-Erweiterung? Unsere Nachbarn melden sich zu Wort, Marburg 2001.
- Vavreckova, Jana; Fischlova, Drahomira; Janata, Zdenek: Das Migrationspotential im Grenzgebiet der Tschechischen Republik an der Staatsgrenze zu Deutschland, Analyse einer Feldstudie, vervielfältigtes Manuskript, o.O., Januar 2002.

In der **Diskussion** zu den Vorträgen der Projektbearbeiter des ISF München werden vor allem folgende Punkte hervorgehoben:

- In Deutschland und auch in den Grenzregionen wird bereits wieder über Fachkräftemangel geklagt und daher ein möglichst freizügiger Zugang für Arbeitskräfte aus den Beitrittsstaaten gefordert. Dennoch wird nicht mit einem großen Run von tschechischen Pendlern gerechnet, weil sich das Pendeln aus größeren Entfernungen für sie nicht rentieren würde. Generell wird bestätigt, dass heute deutlich weniger Pendler aus Tschechien in Deutschland arbeiten als noch in den 90er Jahren, deshalb müssten darauf bezogene Ängste in der Bevölkerung abgebaut werden.
- Von der Osterweiterung wird weniger ein Pendlerproblem, denn ein neuer Schub zur Verlagerung von Produktionsstandorten befürchtet, da die den Nachbarländern dann zur Verfügung stehenden EU-Fördergelder Verlagerungsanreize darstellen können. Das heißt, es wird erwartet, dass nicht so sehr die Pendler in deutsche Industriebetriebe kommen, sondern eher die Betriebe in die Beitrittsstaaten ziehen.
- Auch wenn die EU-Osterweiterung insgesamt als positiv einzuschätzen ist, so wird es im Zuge dieses Prozesses neben Gewinnern sicherlich Verlierer geben, was sich regional unterschiedlich zeigen dürfte. So bestehen Befürchtungen, dass die Grenzgebiete eher Verluste erleiden werden, während Gewinne eher in grenzfernen Gebieten zu erwarten sind. Daher wird der Politik die Aufgabe zugewiesen, Maßnahmen zu ergreifen, um eine solche Ungleichverteilung zu verhindern.
- Die Befürchtung, zu den Verlierern der EU-Osterweiterung zu gehören, wird in der Region Ostbayern durch die Erfahrung der ArbeitnehmerInnen genährt, dass es dort bereits nach der Öffnung der Grenzen 1990 ff. vor allem zu Produktionsverlagerungen in Richtung Osten gekommen ist. Besonders betroffen waren Frauenarbeitsplätze (Stichwort: Kabelfertigung). Dabei wurde seitens der tarifgebundenen Unternehmer besonders damit argumentiert, dass wegen der durch die Tarifpolitik verursachten hohen Lohnkosten die Arbeitsplätze hier nicht erhalten bleiben konnten. Ängste, im Gefolge der Osterweiterung den Arbeitsplatz zu verlieren, bestehen daher vor allem auch in beschäftigungsintensiven Bereichen mit hohen Lohnkostenanteilen wie dem Handwerk und in Teilen des Dienstleistungssektors. Daher kommt es darauf an, durch Aufklärung über die tatsächlich zu erwartende Entwicklung den Kollegen unbegründete Ängste zu nehmen.
- Generell wird es daher für wichtig, gehalten, wegen der regional und sozial unterschiedlichen Auswirkungen politische Maßnahmen zur Umverteilung von Verlusten und Gewinnen zu ergreifen. Grundsätzlich wird aber moniert, dass es zu wenig Informationen über politische Aktivitäten auf dieser Ebene gibt.

- Es wird zu Bedenken gegeben, dass in vielen Handwerksbranchen Schwierigkeiten bestehen, Auszubildende zu bekommen, und von daher auf Arbeitskräfte aus Tschechien gehofft wird. Auch die Dienstleistungsbranche hegt solche Erwartungen. Hinzukommt, dass viele Arbeitsplätze nur mit Pendlern aus Tschechien besetzt werden können.
- Bestätigt wurde, dass bislang, gerade auch wegen der diffusen Arbeitsplatzängste wenig Bereitschaft bei den Beschäftigten besteht, sich mit der EU-Osterweiterung zu befassen. Aber auch in den Unternehmen der Grenzregion gibt es bislang wenig strategische Überlegungen zum Thema EU-Osterweiterung. Von daher wird ange-regt, bei den Betriebsfallstudien positive Fälle grenzüberschreitender Wertschöp-fungsketten als „best practice“-Beispiele einzubeziehen.
- Angesichts der vor allem in der Region Passau derzeit zu beobachtenden besonders massiven Tarifflicht wird die Frage gestellt, inwieweit neben den schwergewichtig als Untersuchungsregionen ausgewählten Bereichen Amberg und Regensburg auch die anderen Grenzregionen von den Projektergebnissen profitieren können.
- Der Vermutung, dass die sich in der ostbayerischen Grenzregion häufenden Verbandsaustritte auch als eine Art Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung anzusehen sind, wird widersprochen. Die Verbandsaustritte werden vielmehr mit spezifi-schen Problemen der einzelnen Betriebe und insbesondere damit, dass sich die Unternehmensverantwortlichen davon kurzfristige Vorteile erhofft haben, erklärt.

Die Projektbearbeiter weisen daraufhin, dass die Forderung politischer Lösungen zur Vermeidung von Ungleichheiten aufgrund der EU-Osterweiterung sicherlich richtig und notwendig sei, dass damit aber Disparitäten nicht restlos abgebaut, allenfalls abgemil-dert werden können. Insgesamt besteht der Eindruck, dass von der Politik davon ausge-gangen wird, dass ein gewisser Grad an Zumutungen von den Betroffenen hinzunehmen sei und historische Umbrüche eben auch zu als ungerecht empfundenen Disparitäten führen könnten. Auch wenn das Gros der Migrationsbewegungen bereits in den letzten Jahren erfolgt zu sein scheint und daher nicht mit massiver Zuwanderung zu rechnen ist, dürfte es schwer sein, dies den Menschen zu vermitteln, weil sie negative Erfahrungen mit der Grenzöffnung gewonnen haben. Sicherlich lassen sich Best practice-Fälle iden-tifizieren und beschreiben, aber sie können nur als Anregung für andere dienen und können nicht als nachzuahmende Beispiele verallgemeinert werden. Vorgesehen ist, in den anderen Bereichen der Grenzregion ergänzende Interviews durchzuführen, so dass auch deren Probleme erfasst werden; insbesondere wenn sich dafür besondere Konstel-lationen grenzüberschreitender Kooperation anbieten sind dort Expertengespräche vor-stellbar.

Artur Horwedel, IG Metall Bayern

Rede beim 1. Arbeitsgespräch

im Rahmen des Projektes „Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die ArbeitnehmerInnen am Beispiel der ostbayerisch/tschechischen Grenzregion“

am 06. Juni 2002 im Atrium Hotel in Nürnberg

Handlungssituation der Arbeitnehmervertreter in der Grenzregion

1. Vorbemerkung

Persönliche Vorstellung – Daten und Fakten

- Warum, vor welchem Hintergrund aktivierte die IG Metall Bezirksleitung diese Arbeit?
- Mit wem: KOVO-Verband, Betriebsgewerkschaften, IGM Vorstand, EMB-IMB
- Wie: Kooperation auf Vorstandsebene, Betrieb, Seminare und Tagungen

Inhalte

- Gewerkschaftliche Tagesarbeit, z.B. Organisationsstrukturen, Tarifpolitik, Bildungsarbeit, etc.
- EU-Osterweiterung
- Geschichte – Historik, Benes-Dekrete

2. Vorbemerkung

Ich habe in den letzten acht Jahren in Tschechien (CZ) in Betrieben mit internationaler – deutscher Kapitalbeteiligung (oder in rein deutscher Hand) vor dem Hintergrund der Standortentscheidung

- Risiken und Chancen fürs Kapital
- Risiken und Chancen für die Arbeitnehmer

folgende Eingangsfrage gestellt:

Warum sind sie hier mit einem Produktionsstandort?

Die Antworten waren in den Kernaussagen:

1. Es gibt einen „Neuen großen Markt“
2. Wir haben Produktionsvorteile – Löhne und Arbeitszeit sind günstig und Umweltaufgaben sind im Gegensatz zur BRD gleich Null
3. EUROPA ist nicht vollständig – die Osterweiterung ist eine historische Chance und darf nicht zerredet werden

Warum stelle ich diese dritte Antwort – Osterweiterung so heraus?

Für mich haben sich die Gewerkschaften, sowohl in der BRD als auch in Tschechien, erst seit zwei Jahren etwas intensiver darum gekümmert und dabei fast den Anschluss verpasst.

Wir haben auch zu lange nur das Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit behandelt. Das ist sicher wichtig, aber dabei wurden viele Felder der EU Osterweiterung vernachlässigt um die sich Gewerkschaften kümmern müssen. Aber ich denke, das wird jetzt besser, auch mit dieser Studie.

Doch nun zum eigentlichen Thema.

Die Handlungssituation oder Handlungsfelder für Arbeitnehmervertreter hängen grundsätzlich von eigener Stärke oder Schwäche ab und werden im hohen Maß von politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen beeinflusst. In Grenzregionen verschärfen sich diese Bedingungen durch

- | | | |
|---|---|-------------------|
| a) Internationale Interessen | } | Auflagen an |
| b) Nationale Interessen | | Förderungsmitteln |
| c) gesonderte arbeitsmarktpolitische Voraussetzungen | | |
| d) nicht zu unterschätzende mentale Fragen und Antworten, z.B. Kultur und Sprache in der Geschichte oder Historie | | |

Stichworte haben wir zur Zeit mehr als genug – ich nenne nur eines: Vor dem Hintergrund von nationalen Wahlen und der Debatte zur EU-Osterweiterung, die unselige Debatte um Benes-Dekrete, das gefährliche Spiel der Politik an der Spitze in Österreich Haider, bei uns in der BRD Stoiber und in CZ von Zemann.

2. Stichwort Migration – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Pendler – Konsequenzen die zu erwarten sind – **Tschechen wollen nicht auswandern**

Zur **Ökonomie** = Wir sind ein Wirtschaftsraum – es gibt einen offenen Waren- und Kapitalverkehr – „Handel verbindet“

Tschechien 69 % Export in EU
 66 % Import aus EU

Die tschechische Republik ist der wichtigste Handelspartner der BRD in den MOE Staaten.

BRD Unternehmen exportieren im Jahre 2000 Waren im Wert von 15 Milliarden Euro
 Zuwachs 12,7 %.

Der Import wuchs auf 14,5 Milliarden Euro.

Von den 15 Milliarden Handelsvolumen liegt der Höchste in Bayern bei 7,1 Milliarden.

Investitionen aus der BRD

1990 – 2000 - 5,7 Milliarden US Dollar – 25 % aller Investitionen

Wollten wir jedoch alle Fassetten der aktuellen Rahmen Daten ansprechen, wir würden uns heute im Gestrüpp der Vielfalt verfangen.

Arbeitnehmervertreter in der Grenzregion

Die Rechtsposition bei uns ist in diesem Kreis bekannt

Die Rechtsposition der tschechischen Kolleginnen und Kollegen ist für die meisten handelnden Akteure bei uns nicht, oder nur ungenügend bekannt. Umgekehrt gilt aber auch das selbe, obwohl in der tschechischen Presse über uns 10mal soviel geschrieben wird als in der BRD.

1. Feststellung

Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, die Rechtssysteme und Grundlagen transparent zu machen ist eine offensive gemeinsame Strategie kopfamputiert.

Es geht nicht darum, wer ist der Bessere oder wer hat das bessere System!

Es geht darum wie können wir gemeinsam Politik gestalten.

Der alte Grundsatz der Bildungsarbeit in der Arbeiterbewegung – Bildung und Wissen ist der erste Schritt zur Besserung – muss für diese Situation neu aktiviert werden.

Hier in der Grenzregion wurden die Investitionen der Unternehmer in Tschechien über Jahre auf die Überschriften fokussiert wie:

- Die nehmen uns die Arbeit weg
- Die drücken unseren sozialen Standard
- Die beeinflussen unsere TV-Politik
- Es kommt zu Sozialdumping

Wenn man wagt zu sagen:

Langfristig ist die Grenzregion Gewinner, wurde man belächelt.

Dabei verkenne ich nicht die Problemfelder in den Bau und Bauhandwerksbereichen und Branchen. Dies sollten wir wenn notwendig gesondert aufarbeiten.

Das Bewusstsein und die Erwartungen der Mitglieder von ihrer Gewerkschaft, das ja auch das Handeln bestimmt, muss hinterfragt werden. Wir haben in Tschechien viele Probleme und Schwierigkeiten eine geschlossene Akzeptanz von Zielen zu erreichen.

Zentrale Fragen sind:

- Wo sind Kerninteressen?
- Wo sind allgemeine Aufgaben?
- Wo sind persönliche Vorteile?

Gerade das Letzte ist in einer Grenzregion besonders ausgeprägt.

2. Feststellung

Die unterentwickelte Kultur des politischen Dialogs des politischen Handelns und damit die Bündelung von Interessen und Durchsetzungschancen müssen in der Grenzregion vom Betrieb ausgehen und mitorganisiert werden.

Es ist schon wichtig, dass die Menschen an Weihnachten, am Jahresende einen Dank bekommen. Nur das Bewusstsein muss geschärft werden, dass den Arbeitnehmern nichts geschenkt wird, dass sie jeden Tag hinstehen müssen, um ihre Rechte zu verteidigen.

Letzter Punkt der Handlungssituation von Arbeitnehmern in der Grenzregion ist die Gestaltung und Anwendung des „sozialen Dialoges“.

Ich gehe hier auch wieder davon aus, dass das, was wir darunter verstehen, in dem Kreise klar ist.

Ob es im Betriebsalltag um das Verhandeln, Beschließen und Anwenden von Verträgen oder um die Gestaltung der Tarifverträge der Politik durch Gewerkschaft und Verbände in Tschechien geht:

- Den Gewerkschaften fehlt in der Tarifpolitik der Partner auf der anderen Seite – es
- gibt so gut wie keine Arbeitgeberverbände
- Es gibt kaum Branchen-TV, wenn ja, haben sie eine geringe Bindekraft
- Die Betriebsgewerkschaften, die autonom Tarifverträge aushandeln, sind oft nicht streikfähig.

3. Feststellung

Wenn die Arbeitsbeziehungen Grundlage der menschlichen Beziehungen sind, müssen sie vorgelebt werden.

Arbeitgeber und Ihre Beauftragten haben ein hohes Maß an Verantwortung für die Kultur des sozialen Dialoges. Diese wird oft an der Grenze abgegeben und vor Ort von Großen wir Kleinen sträflich missachtet.

Sozialer Dialog ist keine Einbahnstraße.

In der Grenzregion ist das Zusammenleben von Menschen durch Sprachprobleme, Mentalität, Geschichte, etc. viel sensibler als anderswo.

Deshalb hat auch der soziale Dialog eine viel höhere Wertigkeit.

Wir haben mit unserer bilateralen interregionalen Zusammenarbeit von der Tarifpolitik bis zu den Tagesfragen, den sozialen Dialog begonnen und hoffen, dass er viele Gestalter findet.

Die Ausführungen von *Joseph Stredula*, **Vizepräsident der tschechischen Metallgewerkschaft KOVO** zum Thema „**Einschätzungen aus Sicht der tschechischen Arbeitnehmervertretungen**“ richten sich auf folgende Punkte:

- Mit diesem Projekt geschieht es das erste Mal, dass das Thema der EU-Osterweiterung von allen betroffenen Akteuren aufgegriffen wird. Es ist bedauerlich, dass erst in der Endphase der Vorbereitung der Erweiterung damit angefangen wurde. Die Situation ist generell an den Grenzen der MOEL zu den bisherigen EU-Staaten schwierig, nicht nur zwischen Deutschland und Tschechien. Je näher der Beitrittstermin rückt, desto mehr wird das Thema politisiert, insbesondere rechtsorientierte Bewegungen versuchen daraus Profit zu schlagen. .
- Jeder muß sich selber fragen, was er zur Kontaktaufnahme der Ost-Gewerkschaften beigetragen hat. Ein ständiger und umfassender Kontakt besteht zu Arthur Horwedel und zur IG Metall Bayern. Ansonsten werden Kontakte nur angeknüpft, wenn bei tschechischen Betrieben mit Beziehungen zu deutschen Unternehmen konkrete Probleme auftreten. Dann wird versucht mit Hilfe der IG Metall oder der deutschen Betriebsräte zu Lösungen zu kommen.. Weitere Kontakte zu Gewerkschaften anderer EU-Länder existieren nicht.
- Als Beispiel für das Eindringen des deutschen Kapitals nach Tschechien sei ein negativer Extremfall angeführt: Bei der Fa. Bosch/Diesel in Iglau/Tschechien mit 4300 Arbeitnehmern wurden die Gründer der Betriebsgewerkschaft sofort vom Management angegriffen, wobei die Attacken auch körperliche Formen annahmen. Das war vor einem Jahr. Seit einem Monat gibt es wieder eine Betriebsgewerkschaft, deren Mitgliederzahl beständig wächst. Dies wurde möglich durch die Unterstützung von Artur Horwedel, der den Besuch von Siemens-Eurobetriebsräten organisiert hat. Es gibt aber auch ein anderes positives Beispiel: In Budweis, wo Automobilindustrie angesiedelt ist, gibt es ein Unternehmen, in dem ein regelmäßiger sozialer Dialog stattfindet. Aber auf die negativen Beispiele wird sofort und mehr geachtet als auf die positiven.
- Informationen zum derzeitigen Lohnniveau: Der Durchschnittslohn in der Metallindustrie beträgt in Tschechien 14300 Kronen brutto. Der Durchschnittslohn insgesamt beträgt 14400 Kronen. Er entspricht netto etwa 25 % des deutschen Durchschnittslohns. Prognosen gehen davon aus, dass der Lohn bis 2008 40% des deutschen Durchschnittslohns erreichen soll. Die Kaufkraft des Durchschnittsnettolohns entspricht heute allerdings 65% des durchschnittlichen deutschen Lohns und soll bis 2008 das Niveau von 75% erreichen.

- Die Arbeitslosenquote liegt derzeit bei ca. 9%, in den Grenzregionen zur bayerischen Grenze liegt sie zwischen 4,9% und 9,1%, ist also in Durchschnitt niedriger als im Landesdurchschnitt. An der Grenze zu Sachsen ist die Arbeitslosigkeit doppelt so hoch, dort liegt sie zwischen 8,2 und 21,4 %.
- Bei den Pendlern muß differenziert werden nach der Art des Pendlens. Seit 1991 gibt es einen Vertrag zwischen Tschechien und der Bundesrepublik Deutschland, der diese Zahlen regelt. So gibt es neben den täglich pendelnden auch Arbeitskräfte, die eine Arbeitserlaubnis für einen Aufenthalt von 12 bis 18 Monaten haben. Heute gibt es insgesamt in Deutschland ca. tschechische 5000 Pendler, die vor allem in nicht-qualifizierten Tätigkeiten arbeiten. Ein Ausnahme stellen hier die Restauratoren dar. Ansonsten arbeiten die Pendler in der Land- und Forstwirtschaft und in der Industrie. Umgekehrt arbeiten auch Deutsche in Tschechien. Vor allem arbeiten mehr hochqualifizierte Deutsche regelmäßig und langfristig in Tschechien, insbesondere als Manager in tschechischen Betrieben, als umgekehrt tschechische Hochqualifizierte in Deutschland. Laut einer Studie, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt in Nürnberg entstanden ist, besetzen tschechische Pendler in Deutschland vorwiegend Arbeitsplätze, die von deutschen Arbeitskräften nicht gewollt werden. Es wird angenommen, dass sich die Pendlerzahlen um 70% verringern, sollte das tschechische Lohnniveau auf 50% des deutschen Durchschnittslohns steigen. Heute liegt das Lohnniveau aufgrund des Wechselkurses noch bei 25% des deutschen Niveaus. Der größte Anstieg der Pendlerzahl fand 1992 statt. Mittlerweile beläuft sich die Zahl der Pendler nur noch auf 20% des damaligen Standes.
- Schwieriger zu beurteilen ist das Problem der Schwarzarbeit; bei den Möglichkeiten ihrer Bekämpfung spielt die jeweilige Gesetzgebung der beteiligten Länder eine wichtige Rolle.
- Insgesamt arbeiten in Deutschland 10 000 Tschechen; in Tschechien arbeiten hingegen insgesamt 165 000 Ausländer. Arbeitskräfte aus der Slowakei als früherem Teil des gemeinsamen Staates haben einen Sonderstatus. Für Tschechien stellt sich das Problem der osteuropäischen Migranten, also vor allem von Arbeitskräften, die aus Rußland, Rumänien, aus der Ukraine etc. kommen, dringender als in Deutschland. Denn auf dem tschechischen Arbeitsmarkt herrscht Arbeitskräftemangel, benötigt werden ca. 100 000 Arbeitnehmer; das ist eine neue Situation für die Tschechen.
- Wichtiger geworden ist auch die Verlagerung von Produktionsstätten noch weiter in den Osten. In Tschechien können wir daher durch Produktionsverlagerungen aus dem Ausland nicht mehr wachsen. Da aber das tschechische BIP in den letzten drei

Jahren um 3,6% gewachsen ist und sich damit auf dem Niveau von 46% der deutschen Wirtschaft – mit Tendenz weiter nach oben – bewegt, verstärkt sich der Druck auf die Verlagerung von Produktionsstätten aus Tschechien nach Osten. Diese weiterreichende Ostverlagerung der Produktion (z.B. nach Rumänien) ist daher eine viel größere Bedrohung. Die Zulieferer von Skoda und VW werden ihre Standorte z.B. noch weiter in Richtung Osten verschieben. Und es ist nicht abzusehen, was passiert, wenn sich die politische Lage in Russland stabilisiert. Denn Tschechien ist als kleines Land auf langfristige im Land verbleibende Direktinvestitionen angewiesen, wird aber Großinvestoren kaum auf Dauer binden können.

- Die tschechischen Gewerkschaften ihrerseits sind bereit sich ggf. solidarisch mit den deutschen zu verhalten. Sollte jemand in Deutschland in einem Arbeitskampf mit der Verlagerung von Aufträgen oder Produktionsstätten nach Osten drohen, dann wird von der tschechischen Seite versucht, das zu verhindern.
- Was sind die Wünsche der tschechischen Arbeitnehmer an die deutschen Gewerkschaften? Die KOVO hat die größte Gruppe an Arbeitnehmervertretern in Unternehmen mit westlichen Euro-Betriebsräten sitzen, aber die Rechtskraft der EBR-Direktive 45 wirkt in Tschechien solange nicht direkt, wie man nicht in der EU ist. Benötigt werden aber vor allem Informationen, um Verhandlungen führen zu können. Eine Möglichkeit für grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter könnte darin liegen, dass bei der Gründung von neuen Unternehmen in Tschechien mit deutscher Unterstützung Betriebsgewerkschaften aufgebaut werden, die sonst u.U. vom tschechischen Management verhindert werden. Wichtig ist auch ein regelmäßiger aktiver und vor allem offener Informationsaustausch zwischen beiden Seiten, damit nicht unausgesprochene Hürden zwischen den Gesprächspartnern entstehen.
- In der tschechischen Republik wird übrigens mehr über die EU-Osterweiterung diskutiert als in Deutschland. Zum Beispiel wurde ein von den EU-Staaten unterzeichnetes Memorandum zum Vertrag zwischen EU und Tschechien im Wortlaut in der tschechischen Metaller-Zeitschrift veröffentlicht. In Deutschland geschieht das nicht. Das bedeutet auch, dass man dann, wenn Lösungen für die Probleme der EU Osterweiterung, also für Freizügigkeit oder Pendlertum, gesucht werden, auch zugeben muß, was bislang noch nicht getan worden ist. Dann kann man noch mal über die Problemlösung nachdenken. Große Schritte sind nicht so wichtig, vielmehr sollten kleine Schritte realisiert werden. Dies werden nicht alles die Führungsspitzen der Gewerkschaften regeln können, die allenfalls politische Abmachungen treffen können; für diese Schritte müssen wir selbst aktiv werden.

Zu Beginn der **Diskussion** wird zunächst nach den Unterschieden in den rechtlichen Rahmenbedingungen und Strukturen der tschechischen Arbeitnehmervertretungen gefragt. Die Erläuterungen des Kollegen Stredula dazu können hier verständlicherweise nur in groben Zügen festgehalten werden.

Grundsätzlich sei es für deutsche Kollegen kompliziert, die Struktur des tschechischen Gewerkschaftssystems zu verstehen.

Wichtige Punkte sind:

- In Tschechien gibt es autonome Betriebsgewerkschaften, die eigenständig mit ihrem Betrieb einen Betriebskollektivvertrag abschließen. Ferner gibt es ein Arbeitsgesetzbuch, in dem die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gewerkschaften festgeschrieben sind. Seit 2001 besteht eine neue Institution: Der sog. Beschäftigtenrat, manchmal auch unzutreffender Weise mit Betriebsrat übersetzt, der sich dann konstituiert, wenn ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb das verlangt. Der Rat kann aber keine Verhandlungen führen und auch keinen Kollektivvertrag abschließen. Sobald sich im Betrieb eine Gewerkschaft formiert hat, endet das Mandat des Beschäftigtenrats. Nach S. Kenntnis besteht derzeit nirgendwo ein derartiger Beschäftigtenrat
- Eine Betriebsgewerkschaft kann von mindestens drei Personen, die älter als 18 Jahre alt sind, gegründet werden. Sie muss nicht von einer staatlichen Stelle registriert (er meint „anerkannt“ oder lizenziert) werden, es reicht aus, wenn ihr Bestehen mitgeteilt wird. Sie verhandelt für alle Beschäftigten eines Betriebs, selbst wenn die Gewerkschaft nur aus diesen drei Personen besteht, und der Arbeitgeber muß mit diesen verhandeln. Eine Betriebsgewerkschaft kann auch Mitarbeiter von mehreren anderen Firmen vertreten, wenn dies deren Beschäftigte wollen. Dies hat den Vorteil, dass sich Mitarbeiter aus verschiedenen Betrieben zusammen tun können.
- Der Mitgliedschaftsbeitrag beträgt 1% des Bruttolohns. 25% davon gehen an die Gewerkschaftszentrale, 75 % verbleiben in der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation, eine Struktur, die in Tschechien historisch gewachsen ist. Wegen dieser hohen „Eigenmittelquote“ können Betriebsgewerkschaften Freistellungen von Kollegen selber finanzieren. Daher kann die Betriebsgewerkschaft bei VW/Skoda eigene Ökonomen, Juristen, Arbeitsschutzinspektoren etc. beschäftigen.
- Insgesamt gibt es im Metallbereich 840 Betriebsgewerkschaften, die 1400 Kollektivverträge aushandeln. Es ist möglich, dass zwei oder mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb bestehen, die sich dann untereinander einigen müssen; das ist aber

selten der Fall, zumal auch die Arbeitgeber lieber nur mit einer Gewerkschaft verhandeln.

- In Tschechien liegt im Metallbereich der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei 48%; von den 250 000 Mitgliedern der KOVO sind nur 174 000, also knapp 70% aktiv. Welche weiteren Möglichkeiten gibt es zur Zusammenarbeit?
- Beim Streikrecht gibt es im Prinzip zwei Varianten. Nach dem Gesetz über kollektive Verhandlungen kann gestreikt werden, um einen Kollektivvertrag durchzusetzen. Das betrifft Kollektivverträge sowohl auf betrieblicher Ebene als auch landesweit auf Branchenebene. Bei der Urabstimmung müssen mehr als 50% der Belegschaft für den Streik sein. Bei dem gesetzmäßigen Streik muß die Liste der Leute, die für den Streik sind, allerdings dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Das wird umgangen, indem die Liste einem Notar hinterlegt wird, damit tschechische Manager, die Betriebsgewerkschaften liquidieren wollen, nicht die Namen der Leute erfahren. Als zweite Variante gibt es noch den Streik ohne explizite gesetzliche Regelung. Hier bezieht man sich auf die Menschenrechtskonvention, die in der Tschechischen Republik Teil der Verfassung ist und das Streikrecht als Teil der Arbeitnehmergrundrechte begreift. Diese Variante ist für die Gewerkschaft günstiger, weil bestimmte Regelungen (wie etwa die Namensliste) nicht eingehalten werden müssen, es besteht aber auch die Gefahr, dass der Streik für rechtswidrig erklärt wird.
- Vor den Verhandlungen im Betrieb wird über den Dachverband eine zentrale Forderungsliste erstellt. Dafür gibt es Spezialisten und Sekretäre in der KOVO, die auf die Einhaltung der Mindestziele des Dachverbandes in jedem Unternehmen achten.

In der weiteren Diskussion werden vor allem folgende Punkte angesprochen:

- Es bestehen anscheinend gemeinsame Interessen bei der Verlagerung der Produktion, daran kann man sicherlich anknüpfen. Neu ist die Information, dass die Angleichung der Kaufkraft in Tschechien schneller erfolgt als angenommen.
- Die Tatsache allein, dass sich Arbeitnehmervertreter aus Deutschland und aus Tschechien treffen, hat einen disziplinierenden Effekt für das Management dort, wo solche Treffen stattfinden. Die Idee hinter den Beschäftigungsräten ist im übrigen darin suchen, dass versucht wurde, damit bei den mittelständischen Arbeitgebern, die weithin gewerkschaftsfeindlich eingestellt sind, eher auf Akzeptanz zu stoßen
- Der grenzüberschreitende Informations- und Erfahrungsaustausch kann nicht allein über die Führungsspitze der Gewerkschaften erfolgen. Aber momentan sind die Sprachbarrieren zu groß. Hilfreich wäre es daher, über Anlaufstellen und über

Adressen von Ansprechpartnern aus der Region zu verfügen, die nicht nur als Tschechen Deutsch sprechen, sondern die auch als Deutsche tschechisch sprechen oder wo beide Seiten sich auf Englisch verständigen können.

- Es kommt darauf an, dass man regelmäßig grenzüberschreitend miteinander redet. Die seit 1997 im Rahmen des Interregionalen Gewerkschaftsrates veranstalteten Seminare haben dazu viel beigetragen, aber es reicht nicht aus, wenn man zwei mal im Jahr eine Tagung veranstaltet. In diesem Zusammenhang ist auf ein neues Projekt des DGB hinzuweisen: Zweck des Projektes ist es, ein Arbeitnehmerbüro in Pilsen bzw. Marienbad sowie in Weiden als Anlaufstelle für Arbeitnehmer der bayerischen Grenzregion und der Grenzregion Südböhmen zu errichten. Das Büro soll einmal im Monat einen Beratungstag veranstalten und Infomaterial für Arbeitnehmer herausgeben. Ferner sollen 20 Seminare im Jahr stattfinden, auf denen insgesamt ca. 1 200 Kollegen im Jahr informiert werden können, was allerdings angesichts 250 000 gewerkschaftlich organisierter Mitarbeiter bei 700 000 Arbeitnehmern in der Grenzregion nicht allzuviel ist. Das Büro kann also nur ein Grundstein für die Zusammenarbeit darstellen und Impulse für den Aufbau von Netzwerken liefern. Der prospektive Projektbeginn ist der 01.07.02. Die Laufzeit soll zunächst 2 1/2 Jahre betragen, dann ist zu prüfen ob es über EURES fortgesetzt werden kann.
- Als wichtige Information ist festzuhalten, dass der Kongress der Metallgewerkschaften 2003 zum ersten Mal in Osteuropa und zwar in Prag stattfinden wird. Damit besteht dort die Chance, der Welt der Metallgewerkschafter und -arbeitnehmer zu zeigen, wie die Zukunft der erweiterten Europäischen Union gesehen wird.
- Generell wird die Notwendigkeit gesehen, im Rahmen des Projektes verstärkt den Erfahrungsaustausch zwischen den Betriebsräten zu ermöglichen.

Abschließend trägt der Kollege **Udo Fechtner von der Grammer AG** seinen „**Erfahrungsbericht eines Betriebsrats aus der bayerischen Grenzregion**“ vor. Ergänzend zu den nachfolgenden Folien sind aus seinem Beitrag folgende Punkte hervorzuheben:

- Bislang gibt es zwischen den deutschen Betriebsräten der Fa. Grammer und den Arbeitnehmervertretern der vier tschechischen Tochterfirmen keine offiziellen Kontakte. Auch die Standorte wurden bislang nicht besichtigt. Inzwischen gibt es ein Schreiben von der KOVO aus Horstovice und Most, hierüber Kontakte zu knüpfen.
- Der PKW-Bereich der Fa. Grammer ist zwar der umsatzstärkste Betrieb, wobei freilich 70 % der beschäftigten im Ausland tätig sind, der Bereich Fahrersitze ist zwar schwächer, hat aber noch den höchsten deutschen Arbeitnehmeranteil.
- Mit der Umsatzsteigerung ging auch eine Zunahme der Beschäftigten einher, allerdings vorwiegend im Ausland. Denn die Art und Struktur der Tätigkeit im PKW-Bereich, der einen jungen Produktbereich darstellt, haben sich sehr stark verändert: Vor allem sind die einfachen Tätigkeiten ins Ausland verlagert, so z.B. wurden Näharbeiten, für die man früher noch bis zu 100 Mitarbeiterinnen beschäftigt hatte, nahezu komplett ausgelagert; lediglich die Herstellung hochwertiger Produkte sind in Amberg verblieben. Verlagert wurden also vor allem einfache manuelle Tätigkeiten, technologisch einfache Arbeitsgänge und sog. Nicht-Kernkompetenzen wie etwa Kunststoffspritzen, Schmiedeteile etc.), so dass davon vor allem die Niedriglohngruppen betroffen waren.
- Zudem haben sich die Kundenanforderungen verschärft. Die Zulieferung hat möglichst vor den Toren der Montagewerke zu erfolgen, obwohl Grammer kein Systemlieferant ist. Aber auch die Preisanforderungen werden noch rigider, so rechnet man z.B. bei Audi gegenüber den Zulieferern bereits mit dem Lohnniveau der Tschechen, so dass der Druck zur Verlagerung von Produktionsteilprozessen weiter steigt.




GRAMMER



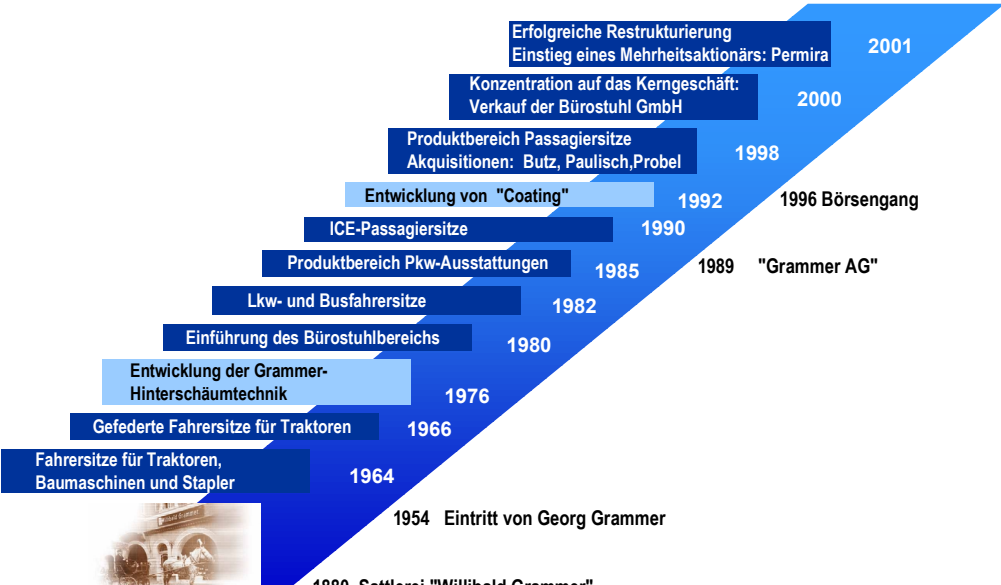
GRAMMER GRUPPE 2002

Copyright Grammer Mai 2002




GRAMMER

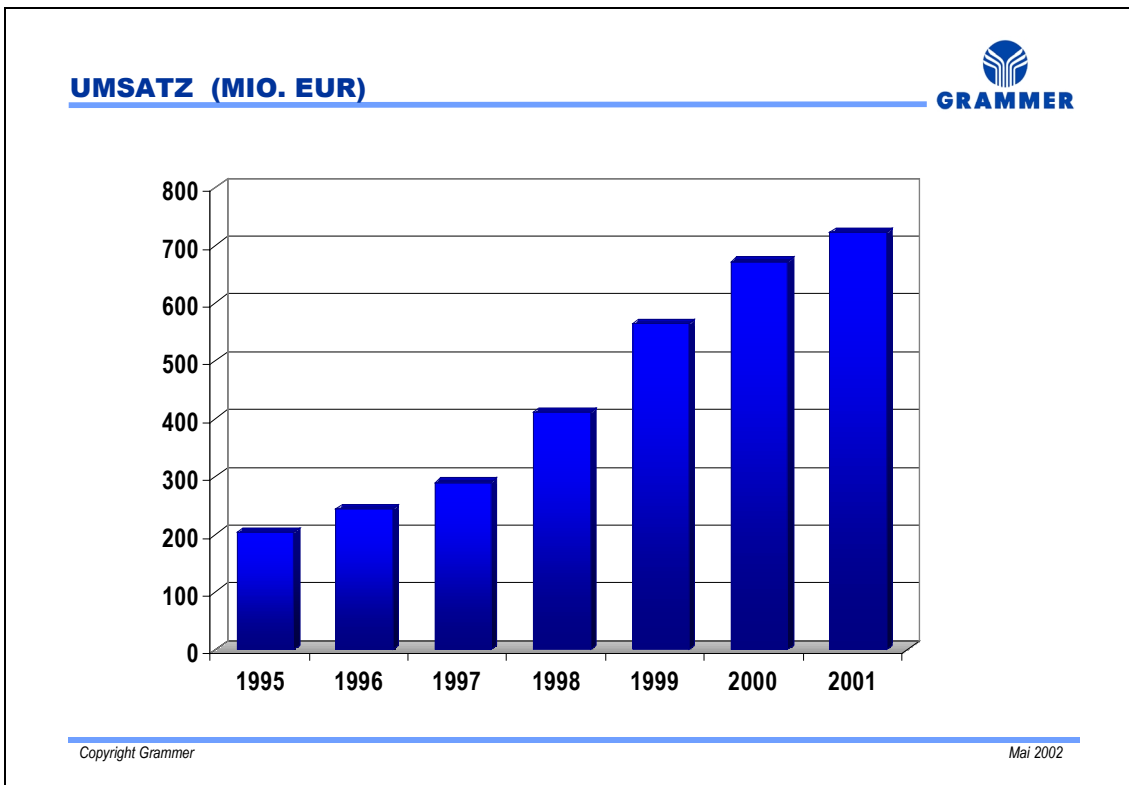
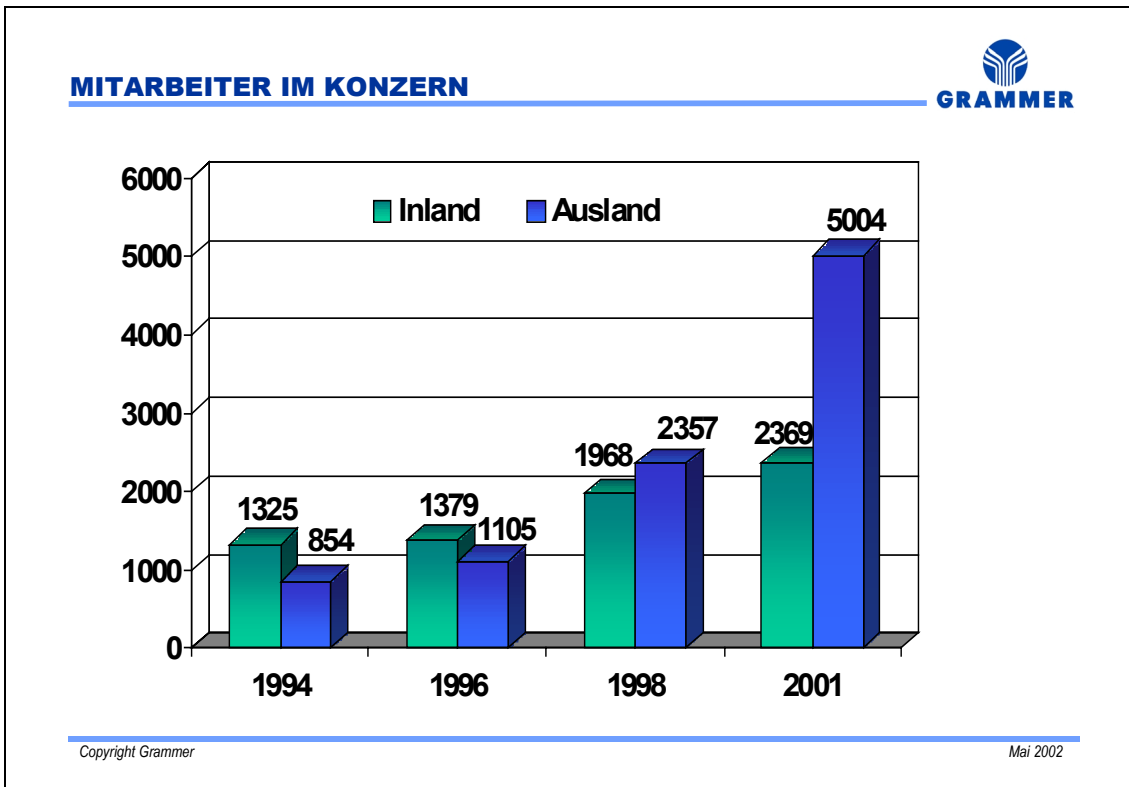
HISTORY

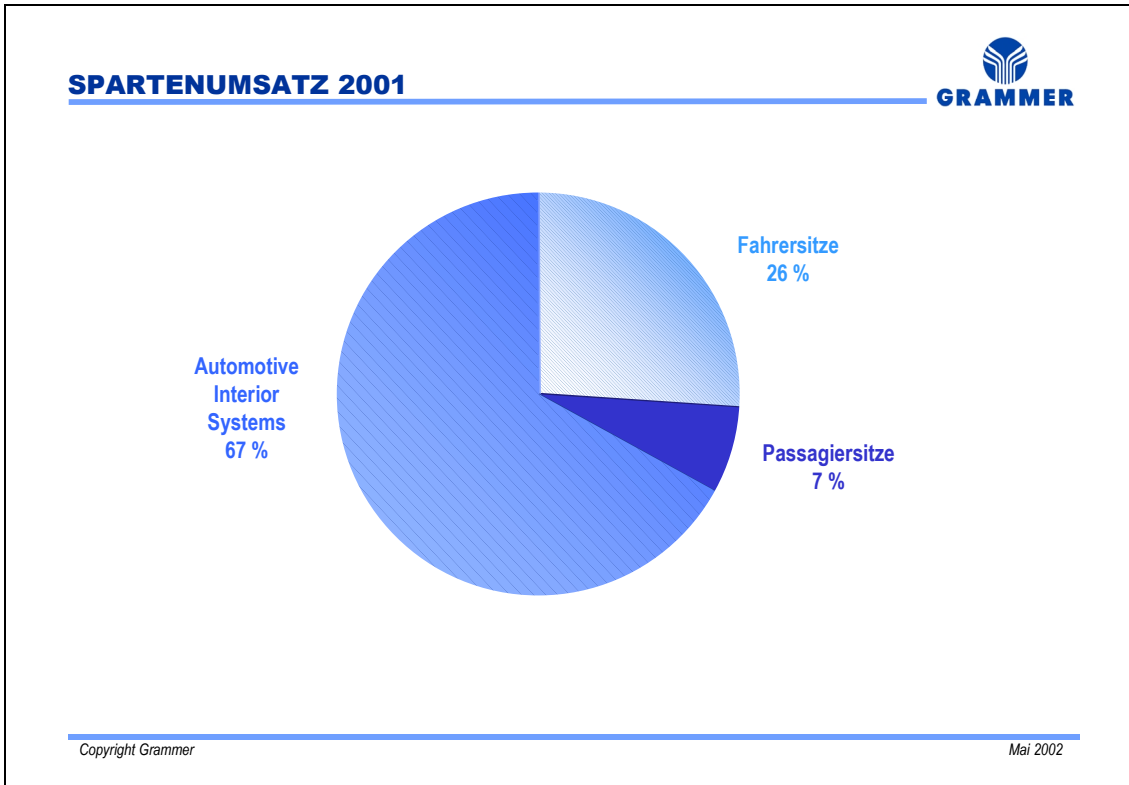


Jahr	Wichtige Ereignisse
2001	Erfolgreiche Restrukturierung Einstieg eines Mehrheitsaktionärs: Permira
2000	Konzentration auf das Kerngeschäft: Verkauf der Bürostuhl GmbH
1998	Produktbereich Passagiersitze Akquisitionen: Butz, Paulisch, Probel
1996	Börsengang
1992	Entwicklung von "Coating"
1990	ICE-Passagiersitze
1989	"Grammer AG"
1985	Produktbereich Pkw-Ausstattungen
1982	Lkw- und Busfahrersitze
1980	Einführung des Bürostuhlbereichs
1976	Entwicklung der Grammer-Hinterschäumtechnik
1966	Gefederte Fahrersitze für Traktoren
1964	Fahrersitze für Traktoren, Baumaschinen und Stapler
1954	Eintritt von Georg Grammer
1880	Sattlerei "Willibald Grammer"



Copyright Grammer Mai 2002





VERLAGERUNGSPROBLEMATIK

Welche Tätigkeiten wurden aus der AG verlagert?

- **einfache Produkte mit hohen Handlingszeiten**
(Kopfstützen, Armlehnen)
- **technologisch nicht hochwertige Produkte bzw. Arbeitsgänge**
(Nähen, Stoff-Lederstanzen)
- **nicht als Kernkompetenz definierte Technologien**
(Kunststoffspritzen, Schäumen von Integralarmlehnen, Kaltschaumteile)

Die Kundenanforderungen, wie z. B. Fertigungsstandorte der Kunden, wirkten sich auch auf die Standortentscheidung aus.

⇒ **Verlagerungsdruck auf nicht technologisch hochwertige Produkte wird weiter steigen**
 ⇒ **möglicher Wegfall von weiteren Arbeitsplätzen in Niedriglohngruppen**

Copyright Grammer Mai 2002



GRAMMER

Chancen bzw. Vorteile für die Fertigungsbereiche in Deutschland:

- Nähe zum Kunden
- Fertigungstiefe, Flexibilität und Fertigung in Prozessketten
- hochwertige Produkte
- relativ geringer Logistikaufwand
- reine Entwicklungsstandorte nicht darstellbar
- Erhalt und Aufbau des Know-How's
- hohe Qualifikationsstandards
- geringe Unterschiede bei den Rohstoffpreisen
- politische Stabilität

Copyright Grammer

Mai 2002



GRAMMER

TOCHTERUNTERNEHMEN OSTEUROPA

Land	Anzahl der Werke	Beschäftigte	Gründung
Bulgarien	1	181	1998
Polen	1	231	1998
Rußland	1	500	1998
Slowenien	1	184	1998
Tschechien	4	1.487	1994, 1996, 1998

Copyright Grammer

Mai 2002

