




Nationaler Branchenbericht der Milchindustrie

Land	Slowakische Republik	
Gewerkschaft	Gewerkschaft der Slowakischen Nahrungsmittelindustrie (Odborový zväz potravinárov SR) (OZP SR)	

Inhalt:

1. Branchendaten
2. Branchenprofil und wichtigste Unternehmen
3. Arbeitsbedingungen
4. Tarifpolitik und Gewerkschaften
5. Gewerkschaftliche Initiativen und Forderungen





1. Branchendaten

- Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und der Unternehmen seit 2008 entwickelt?

Im Jahr 2002 arbeiteten insgesamt 96.000 Beschäftigte in der Lebensmittelindustrie, 2010 waren es nur noch 60.000 und 2012 48.500. In den letzten zehn Jahren gab es einen Rückgang von mehr als 5.600 Beschäftigten in dieser Branche und in den angrenzenden Berufen.

Die Nahrungsmittelproduktion ist deutlich zurückgegangen, vor allem nach dem Beitritt der Slowakischen Republik zur Europäischen Union. Die Zahl der Industriemolkereien und Beschäftigten in diesem Sektor ist ebenfalls deutlich gesunken. Zudem zeichnet sich ein anhaltender Rückgang der Zahl der Milchkühe ab.

Zahl der milchverarbeitenden Unternehmen

1995:	115
2005:	58
2009:	24
2012:	19

- Welche Entwicklungen gibt es beim Umsatz, Produktionswert und Export?

Milchverarbeitung (NACE Group 15.5)						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zahl der Beschäftigten						
Zahl der Unternehmen		24			19	
Umsatz (1.000 €)						
Produktionswert (1.000 €)				504,66	475,27	
Auslandsumsatz (1.000 €)				306,45	296,80	
Davon Export in die EU (1.000 €)				306,45	296,80	

2. Unternehmensstrukturen, Konsolidierung, Restrukturierung

- Informationen zu Unternehmensstrukturen (Größe, Eigentümerstruktur) und den wichtigsten Unternehmen der Branche



Im Rahmen des Übergangs von einer Plan- zu einer Marktwirtschaft Anfang der 90er Jahre, waren auch die Milchviehbetriebe von den Veränderungen betroffen. Damalige staatliche Unternehmen wurden nach und nach in private Unternehmen umgewandelt. Aufgrund unzureichender finanzieller Ressourcen waren Änderungen der Eigentumsverhältnisse an der Tagesordnung. Das Produktportfolio blieb weitgehend dasselbe und der relative kleine slowakische Markt bot nicht allen die Möglichkeit, am Markt aktiv zu bleiben.

Seit 1989 sah sich die Milchindustrie mit signifikanten Problemen konfrontiert, die im Wesentlichen durch einen bedeutsamen Rückgang des Milch- und Milchproduktverbrauch pro Kopf in Kilogramm zurückzuführen ist.

1989 lag der Verbrauch bei 252,30 kg/ Person im Jahr

2002: 166,20 kg

2004: 153,30 kg

2013: 157,4 kg

Gründe für den Rückgang des Verbrauchs sind umstrittene Meinungen und Mythen über den Einfluss von Milch auf die Gesundheit sowie ein zu geringes Haushaltseinkommen. Zur Unterstützung des Milchverkaufs bedarf es Marketingaktivitäten und –kampagnen im großen Umfang.

Die wichtigsten Unternehmen der Milchbranche in der Slowakischen Republik sind:

RAJO, a. s., Bratislava, multinationales Unternehmen MEGLE, A
Bel, cheese factory Michalovce, multinationales Unternehmen Bel, FR
Milex NMNV, a. s., multinationales Unternehmen BONGRAIN, FR
MILSY, a. s., Bánovce Nad/ Bebravou , A
SENOBLE, a. s., multinationales Unternehmen, FR
NESTLÉ, s.r.o., multinationales Unternehmen, CH
Senická mliekareň, a. s., tschechisches Unternehmen OLMA
Tatranská mliekareň, a. s., KEŽMAROK, SK
und andere milchverarbeitende Unternehmen.

In der Slowakischen Republik nehmen ca. 530 kleinere Milchviehbetriebe eine wichtige Rolle ein. Die Zahl hat in den letzten 10 Jahren um knapp 200 zugenommen.

■ Internationalisierung und Rolle ausländischer Unternehmen

Zwischen 2000 und 2005 nahm die Konzentration der Milchwirtschaft durch strategische Partnerschaften, Fusionen und Übernahmen zu. Die ging auch mit großen Verlusten einher. Der Eintritt ausländischer Investoren geschah in der Slowakischen Republik im Vergleich mit anderen Ländern relativ spät. In 12 slowakischen Molkereien, die mit dem Kauf von 500 Millionen Litern Milch 52% der gesamten industriellen Molkereien ausmachen, kauften sich Investoren ein. Im Jahr 2004 gab es zahlreiche tiefgreifende Veränderungen in der Milchindustrie im Rahmen der Anpassung an europäische Gesetze und des Produktportfolios hin zu hochwertigen Milchprodukten. Diese betrafen insbesondere die Eigentumsverhältnisse sowie eine erhebliche technische Modernisierung der Produktion.



- Wesentliche Trends des Strukturwandels seit 2008 (z.B. Firmenschließungen, Verkäufe, Übernahmen, Arbeitsplatzverluste, etc.)

Der Beitritt der slowakischen Republik zur EU hatte auch negative Folgen für den Milchsektor, seine Unternehmen und Beschäftigten. Der Eintritt ausländischer Investoren hatte nicht nur positive Auswirkungen auf die Aktivitäten der Milchviehbetriebe. Ein Beispiel für das Scheitern eines Unternehmens ist der italienische Milchverarbeiter SOLE, der den Marktführer Mliekospol Nové Zámky und Molkereien in Trnava, Krupina, Hlohovec und in Veľký Krtíš übernahm. Alle Molkereien wurden geschlossen und SOLE verließ die Slowakische Republik mit Schulden in Höhe von 100 Millionen Slowakische Kronen gegenüber Milchverarbeitern (so die Wochenzeitung TREND). Ebenso musste die Molkerei Tvrdosín, die seit 2001 zum französischen Unternehmen Fromageries Bel gehörte, ihr Geschäft aufgeben. Gleiches gilt für Milex Galanta, das zu 100 % der libanesischen Firma AMINE S.A.L. gehörte sowie das Unternehmen MILEX Nové Mesto N/ Váhom, das zu BONGRAIN gehörte. Eine große Zahl regionaler milchverarbeitender Unternehmen musste geschlossen werden.

- Erwartungen/Befürchtungen hinsichtlich der Abschaffung der Milchquote 2015

Die Europäische Kommission erklärt diesbezüglich zum Beispiel, dass es keinen Grund zur Beunruhigung gebe, dass nach Abschaffung der Milchquote zum 01.04.2015 die Milchproduktion stark ansteigen werde. Studien der Europäischen Kommission geben einen Anstieg des Produktionsvolumens um 4 % an, erwähnen aber nicht den Einfluss auf einzelne Länder. Kleine Länder wie die Slowakische Republik mit geringer Milchproduktion sind hier besonders gefährdet. Die wahre Bedrohung für die slowakische Milchindustrie ist ein Anstieg der Milchproduktion, die deutsche, niederländische, französische, belgische und andere Milchbauern bereits ins Auge fassen. Es besteht eine reale Bedrohung durch eine "Milchkrise", einen Rückgang der Milchpreise, der Einfluss auf die Arbeitsplätze in der Branche haben wird.

3. Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung

- Wie hoch sind die Löhne im Vergleich zu anderen Industriebranchen?

Die Löhne sind deutlich geringer als in anderen Industriebranchen.

Durchschnittlicher Monatslohn für das 3. Quartal 2013 in den Berufen:

Klempner und Rohrleger	824.- EUR
Schweißer und Metallverarbeiter	953.- EUR
Elektriker und Mechaniker	964.- EUR
Bergarbeiter	1.316.- EUR
Arbeiter in der Milchindustrie	634.- EUR !!!!!

QUELLE: Informationssystem des Slowakischen Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie



■ Flexibilisierung (Zeitarbeit, Werkverträge, Teilzeit, Überstunden, etc.)

Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch beträgt die Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche. In Tarifvereinbarungen auf Unternehmens- und höherer Ebene wurden Vereinbarungen mit 37,5 Stunden erreicht. Allerdings werden diese nicht immer befolgt.

50 % der Arbeitsverträge sind unbefristet, 30 % befristet und 20 % betreffen Zeitarbeiter und Studenten, die über Agenturen angestellt sind.

In der slowakischen Republik gibt es etwa 1.200 Personal- und Zeitarbeitsvermittlungen, von denen ca. 800 sich nicht an geltende Gesetze halten.

Die Beschäftigten machen zu einem großen Teil Überstunden, die in der Verwaltung angepasst werden, um eine Verletzung der Arbeitsgesetzgebung zu verhindern, während seriöse Arbeitgeber Überstunden regulieren und im besten Fall auch dafür zahlen.

■ Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräte (welche Formen/Rechte, in wie vielen Betrieben gibt es funktionierende Gremien, betriebsübergreifende Vertretungen)

Nur in 40 % der milchverarbeitenden Unternehmen gibt es Arbeitnehmervertreter in Form von Gewerkschaften. 60 % sind kleine Familienunternehmen, die die Gewerkschaftsbildung nicht unterstützen! Gesetzlich sind nur Gewerkschaften dazu berechtigt, Tarifverhandlungen für alle Beschäftigten zu führen und haben das Informations-, Verhandlungs- und Mitbestimmungsrecht.

Betriebsräte haben nach slowakischem Recht nur das Informationsrecht, nicht aber das Recht der Mitbestimmung, zum Führen von Tarifverhandlungen oder zum Abschluss von Tarifverträgen. Die Gewerkschaft der slowakischen Nahrungsmittelindustrie hat keine Betriebsräte.

In multinationalen Unternehmen, die in der Slowakischen Republik produzieren haben wir Vertreter in 7 Europäischen Betriebsräten, von denen nur einer zur milchverarbeitenden Industrie gehört. Wir bitten nachdrücklich um Unterstützung und Aufnahme eines slowakischen Mitglieds in den EBR des französischen Unternehmens Syräreň a.s., BEL Michalovce, mindestens ein bis zwei Vertreter in der Molkerei des französischen Unternehmens SENOBLE Zvolen – jeweils einen Vertreter in der Molkerei RAJO a.s. Bratislava des österreichischen Unternehmens MEGLE und in der Molkerei MILSY, a.s. Bánovce nad Bebravou des österreichischen Unternehmens LACTOPROD.

Wir sind überzeugt, dass die Benennung von slowakischen Vertretern in den Betriebsräten zu einer Verbesserung der Information der Vertreter in slowakischen Unternehmen führen wird sowie zu einer allmählichen Anpassung der Arbeits- und Lohnbedingungen in den einzelnen Unternehmen eines multinationalen Konzerns.

■ Trends und Probleme im Bereich Arbeitsbedingungen

Die Erfahrung hat einen neuen Trend zu wachsender Arbeitsbelastung pro Mitarbeiter gezeigt. Arbeit, die vormals von zwei Mitarbeitern übernommen wurde, wird heute ohne Änderung in der Technologie von nur einem Mitarbeiter ausgeführt. Die Zahl der Überstunden wächst unverhältnismäßig, Beschäftigte werden ohne Vorwarnung gezwungen, länger bei der Arbeit zu bleiben (BEL Michalovce), was zu Verlusten des Privatlebens, einer unverhältnismäßig hohen Arbeitsgeschwindigkeit sowie psychischen Belastungen der Beschäftigten führt.



Unternehmen Beschäftigen viele Mitarbeiter ohne Ausbildung, die über Agenturen angestellt werden. Diese Entwicklung behindert die permanent Angestellten, die für die fehlerhafte Arbeit der Zeitarbeiter verantwortlich gemacht werden.

Das Problem ist hier eine unzureichende Gesetzgebung für Zeitarbeiter!

4. Gewerkschaften und Tarifpolitik

- Gewerkschaftsstrukturen und Mitgliedschaft (nationale und betriebliche Strukturen, Organisationsgrad, Trends der Mitgliedschaft)

Der Slowakische Gewerkschaftsbund (KOZ SR) vereinigt 27 Gewerkschaften aus unterschiedlichen Branchen (Gesundheits- und Bildungswesen, Bauwesen und Nahrungsmittelindustrie). Die Slowakische Gewerkschaft der Nahrungsmittelindustrie (OZP SR) ist Mitglied der KOZ SR, die auf nationaler Ebene organisiert ist.

Auf Unternehmensebene ist die Gewerkschaft in einzelnen Werken organisiert, wo die Mitglieder in Werkskomitees (Betriebsrat) tätig sind. Werkskomitees sind berechtigt, alle Beschäftigten zu vertreten und Tarifverträge abzuschließen. Alle gewerkschaftlichen Organisationen sind Mitglieder der OZP SR. Mitgliederzahlen variieren von Unternehmen zu Unternehmen in Abhängigkeit von den Aktivitäten des Vorsitzenden und der Mitglieder des Werkskomitees. Die anteilige Mitgliedschaft liegt zwischen 10 und 80 %, im Mittel beträgt sie 30%.

Ein Rückgang der Mitgliederzahl ist zu verzeichnen, da überzeugte Gewerkschafter in Rente gehen oder häufig entlassen werden. Beschäftigte werden vom Arbeitgeber angewiesen, nicht Gewerkschaftsmitglieder zu werden.

- Arbeitgeberstrukturen und Verhältnis zu den Gewerkschaften

Arbeitgeber sind in Arbeitgeberverbänden oder Kammern organisiert.

OZP SR kooperiert auf nationaler Ebene sehr eng mit dem Verband der Bier- und Malzhersteller sowie dem Slowakischen Verband der Zuckerhersteller.

In einigen Teilen der Milchindustrie gibt es zwei Arbeitgeberverbände: Der Slowakische Molkereiverband, der die Hersteller von Milch und Milchprodukten vereint, in denen unsere Gewerkschaften tätig sind. Allerdings haben sie die betreffenden Klauseln zu Verhandlungen gestrichen und lehnen es ab, eine Tarifvereinbarung auf nationaler Ebene zu schließen. Sie verhandeln mit den gewerkschaftlichen Strukturen auf Unternehmensebene, die Beziehungen sind aber sehr reserviert.

Die Slowakische Union der Milchhersteller ist der zweite offizielle Arbeitgeberverband und vereint kleine Milchviehbetriebe und Familienunternehmen, die die Gründung von gewerkschaftlichen Organisationen nicht unterstützen und Arbeitsbedingungen nicht verhandeln. Hier ist die Gewerkschaft nicht beteiligt und die Beschäftigten arbeiten unter Bedingungen, die vom Bauern bestimmt werden.



- Tarifpolitik (Deckungsgrad, Ebenen der Tarifverhandlungen, Dauer von Tarifverträgen, Inhalte, Trends der Tarifbeziehungen)

Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene wurden von den Arbeitgebern nicht beachtet bis sie 2006 komplett abgeschafft wurden. Arbeitgeberverbände schlossen die Verantwortung für Tarifverhandlungen zu verbesserten Arbeits- und Tarifbedingungen auf nationaler Ebene von ihren Statuten aus. Gewerkschaften verhandeln Tarifvereinbarungen ausschließlich auf Unternehmensebene, was derzeit ungenügend erscheint. Hauptthema der Verhandlungen sind die Löhne, die nicht die Arbeitsproduktivität widerspiegeln. Verhandlungen sind problematisch und langwierig und werden stark von den Versuchen der Arbeitgeber beeinflusst, Personalkosten einzusparen.

Ein Tarifvertrag auf höherer nationaler Ebene wurde in der Milchbranche aufgrund der Ablehnung der Arbeitgeber und Milchbauern nicht geschlossen. Arbeitgeber entfernten die entsprechende Klausel aus dem Artikel zu Tarifverhandlungen und lehnen Tarifverhandlungen ab! Sie schließen nur Verträge auf Unternehmensebene ab, die nur für die Beschäftigten des betreffenden Unternehmens und nur für ein Jahr gelten.

Die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen sind gestört. Es wird versucht, keine Abkommen auf Unternehmensebene mehr zu unterzeichnen und Löhne nicht zu erhöhen. Die Löhne in der Milchindustrie sind mit 560 bis 780 Euro sehr niedrig. Informationen der Gewerkschaften lag 2011 der Bruttodurchschnittslohn bei nur 633 EURO, was sehr niedrig ist.

Es gibt auch Ausnahmen und Arbeitgeber, die Verträge auf Unternehmensebene für zwei Jahre abschließen, in denen Lohnsteigerungen zwischen 0,5 und 3 % im Anhang geregelt sind. Diese ist allerdings sehr selten.

- Beispiele für jüngere Tarifkonflikte

Arbeitgeber erkennen die Forderungen von Gewerkschaftern nicht an, Löhne steigen nur sehr langsam oder gar nicht. Arbeitgeber verhandeln aus einer Machtposition heraus und warnen Beschäftigte vor dem möglichen Verlust ihrer Arbeitsstelle. Die Beschäftigten sind großem Stress ausgesetzt sowie der Angst, ihren Job zu verlieren. Daher arbeiten sie unter unzureichenden Arbeitsbedingungen. Sie sind eingeschüchtert, ihre Forderungen werden nicht gewürdigt und ihr Lebensstandard stagniert oder sinkt langfristig.

- Wesentliche Probleme und Herausforderungen

Die Tatsache, dass Verträge auf Unternehmensebene für alle Beschäftigten ungeachtet der Gewerkschaftsmitgliedschaft gelten, führte auch zu einem bedeutenden Rückgang der Mitgliederzahlen. Aufgrund der niedrigen Löhne sind die Beschäftigten nicht in der Lage, Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen und verlassen eher die Gewerkschaft, um z.B. 3,80 EUR mehr für ihren Lebensunterhalt zur Verfügung zu haben. Schließlich führen die Gewerkschaften Verhandlungen, ob man nun Mitglied ist oder nicht.

Die Herausforderung ist die Anwerbung weiterer Gewerkschaftsmitglieder, die die Tarifverhandlungen unterstützen und die Bedeutung der Mitgliedschaft verstehen.



5. Gewerkschaftliche Initiativen und Forderungen

- Wichtige gewerkschaftliche Initiativen und Kampagnen, z.B. industriepolitische Initiativen oder im Bereich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

Die Slowakische Gewerkschaft der Nahrungsmittelindustrie beteiligt sich an einer Kampagne für mehr Konsum von Milch- und Molkereiprodukten. Ebenfalls ist die Gewerkschaft Mitglied in einem Expertenausschuss, der sich für besseren Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen einsetzt und diese für die Milchindustrie vorbereitet – das Nationale Arbeitsstandard Projekt.

Im Bezug auf Arbeitsbedingungen, versuchen wir Überstunden für jeden Mitarbeiter zu reduzieren und Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Wir wollen ebenfalls die Arbeitslosenquote von fast 14% in unserem Land durch Arbeitszeitreduzierung ohne Gehaltseinbußen reduzieren.

Die Slowakische Gewerkschaft der Nahrungsmittelindustrie engagiert sich auch im Kampf der Arbeitnehmer für einen „arbeitsfreien Sonntag“. Dies betrifft die Ladenöffnungszeiten. Die Kunden sollen an Werktagen oder am Samstag einkaufen gehen und nicht am Sonntag. Verkäuferinnen sollen ihre Sonntage mit ihren Familien verbringen und nicht hinter der Ladentheke. Wir setzen uns dafür ein, dass wie beispielsweise in Österreich die Geschäfte an Sonntagen geschlossen bleiben.

- Gemeinsame Initiativen oder Projekte mit den Arbeitgebern

Projektaktivitäten: Training und besseres Leistungsvermögen für Arbeitnehmervertreter, unterstützt vom Norwegischen Innovationsprogramm 2012 – 2014.

Nationales Qualifizierungssystem 2014 – 2016 in Kooperation mit der slowakischen Lebensmittelkammer (Verband der Lebensmittelproduzenten).

In der Milchindustrie wird ein „Tag der offenen Tür „in den Betrieben im Sommer und ein Abend im Winter mit-organisiert. Die Gewerkschaft entscheidet auch über die Nutzung finanzieller Ressourcen aus dem Sozialfond für Mahlzeiten, Fahrtzuschüsse und Sozialversicherung bei Notfällen für Arbeitnehmer und für sozial benachteiligte Arbeitnehmer.

- Zentrale gewerkschaftliche Forderungen

Einen definitiven Fortschritt bei sozialen Angelegenheiten zu erzielen, sowie eine Informationsverbesserung von Arbeitnehmervertretern im Bezug auf Arbeitsproduktivität und wirtschaftliche Ergebnisse.

Eine bessere Entlohnung für Arbeitnehmer zu erzielen. Vor allem fordern wir die Beteiligung in den Eurobetriebsräten von MEGLE, BEL, SENOBLE und DANONE.

Die Slowakische Gewerkschaft der Nahrungsmittelindustrie repräsentiert auch Gewerkschaften (Arbeitnehmervertreter) in der Milchindustrie und will das „Paying in“ (System zur Lohnaufstockung durch die Arbeitgeber) abschaffen. So will die Gewerkschaft für die Beschäftigten den Mindestlohn zu erreichen, auf den sie



eigentlich gesetzlichen Anspruch haben. In der Lebensmittelindustrie gibt es nach wie vor Arbeitgeber, die den Lohn ihrer Beschäftigten bezuschussen müssen, um somit den gesetzlichen Mindestlohn zu erreichen. In 2014 beträgt der gesetzliche Mindestlohn in der Slowakei 356 Euro brutto.

Die slowakische Lebensmittelgewerkschaft will eine slowakische Beteiligung und einen Arbeitnehmervertreter für die Eurobetriebsräten von MEGLE, BEL, SENOBLE, DANONE und LACTOPROD nominieren.

Die slowakische Lebensmittelgewerkschaft fordert, dass alle Beschäftigten Multinationaler Konzerne unter den Geltungsbereich der nationalen Tarifverträge des jeweiligen Landes, in dem das Unternehmen ihren Firmensitz hat, fallen. Auch fordern wir, dass Tarifverträge den Gewerkschaften als Hilfe für die eigenen Tarifverhandlungen zu Verfügung gestellt werden. Somit kann für die Beschäftigten eines Unternehmens, für sie über ihre Arbeit Werte und Profit generieren, ein Ziel definiert und eine verbesserte Stellung erreicht werden.

Unser Ziel ist es, einen Entwurf für die Nationalen Tarifverhandlungen in der Milchindustrie für 2015-2018 zu erarbeiten und diesen Entwurf mit dem Slowakischen Milchindustrieverband und dem Slowakischen Milchbauernverband (Arbeitgeberverband) zu verhandeln. Wir wollen unsere gesetzlichen Rechte ausschöpfen und dieses KZVS unterzeichnen, um somit einen Beitrag zu besseren Arbeits- und Lohnbedingungen zu leisten. Es ist unser Ziel, den sinkenden Lebensbedingungen der Arbeitnehmer ein Ende zu setzen und wollen mit Arbeitnehmern dieser Firmen in ihren Heimatländern ebenbürtig sein,

Bratislava, 3.9.2014

Vorgelegt von: Ing. Magdaléna Mellenová, Vorsitzende der Slowakischen Gewerkschaft der Nahrungsmittelindustrie