

TOGETHER AT WORK

Jetzt ist die Zeit für den Wiederaufbau
der Tarifvertragssysteme in Europa



EINE KAMPAGNE VON

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION



TOGETHER AT WORK

Together at Work ist eine Kampagne von industriAll Europe zur Stärkung und Verteidigung der Rechte aller Beschäftigten durch Tarifverhandlungen.

IndustriAll European Trade Union ist ein Verband unabhängiger und demokratischer Gewerkschaften, die Arbeiter*innen und Angestellte in der Industrie vertreten. Wir sprechen für 7 Millionen berufstätige Männer und Frauen, die sich in 180 nationalen Gewerkschaftsverbänden in 38 europäischen Ländern zusammengeschlossen haben.

Mehr unter news.industrial-europe.eu



6 **Vorwort von Luc Triangle**

9 **Tarifverhandlungen: Was sie sind, warum wir sie brauchen und wie wir sie bekommen**

13 **Eine kurze Geschichte der Entwicklung der Tarifvertragssysteme in Europa**

19 **Rumänien: Die Troika soll reparieren, was gar nicht kaputt ist**

23 **Griechenland: Zerstörung von Tarifvertragssystemen als Instrument der Sparpolitik**

27 **Deutschland: Stärkung der Gewerkschaftsmacht und politische Unterstützung für Tarifverhandlungen**

33 **Spanien: Arbeitnehmer*innen zahlen die Zeche für eine Krise, die sie nicht verursacht haben**

39 **Arbeitgeber*innen in ganz Europa bekennen sich zur Tarifbindung**

43 **Schlussfolgerung: Tarifverträge - Gut für alle**

48 **Empfehlungen**



Pracovište: 8 OP.40
Superfiniš - SUPFINA
Workplace:
Superfiniš - SUPFINA 8

JHP/TEF11 BOSCH
17
Max. nosno 120 kg

Vorwort von Luc Triangle

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Europa ist in den letzten 20 Jahren zurückgegangen, und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen wurde geschwächt. Die Krise und die harte Austeritätspolitik haben diesen Trend beschleunigt. In den Ländern mit Troika-Programmen wurden Tarifvertragssysteme und Mechanismen zur Ausweitung von Tarifverträgen auf alle Beschäftigten eines Sektors einfach zerschlagen. Diese Politik hat auf andere Länder übergreifen, in denen die Regierungen ebenfalls eingegriffen haben, um ihre nationalen Tarifvertragssysteme zu untergraben.

Die Ergebnisse sind eindeutig: Ungleichheit, Armut trotz Erwerbstätigkeit, wirtschaftliche Unsicherheit und prekäre Arbeit nehmen in ganz Europa rasant zu. Die versprochene Konvergenz zwischen den EU-Ländern ist nicht eingetreten, und das Misstrauen gegenüber der EU und den Regierungen wächst. Das europäische Projekt wird nicht mehr als der Motor des sozialen Fortschritts angesehen.

Wir müssen ein neues Modell der sozialen Gerechtigkeit entwickeln, das Einkommensungleichheiten verringert, die Kaufkraft unterstützt, hochwertige Arbeitsplätze schafft und zu einer inklusiven Gesellschaft führt. Gewerkschaften und starke Tarifverträge sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Sozialmodells, da sie faire und kollektive Lösungen für alle gewährleisten.

Tarifverhandlungen sind das Kerngeschäft der Gewerkschaften; sie sind sowohl das Ergebnis früherer Kämpfe als auch ein Instrument zur Verteidigung und Erweiterung von Errungenschaften. Sie lassen die Arbeitnehmer*innen mit einer Stimme sprechen, sichern faire Entgelte und verhindern, dass die Schwächsten in Prekarität und Armut abrutschen. Die Aushandlung besserer Arbeitsbedingungen für unsere Mitglieder kommt der Gesellschaft als Ganzes zugute.

Tarifverträge zur Regulierung der Arbeitsmärkte und zur Gewährleistung einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung haben sich in den europäischen Ländern seit langem bewährt. Die Branchentarifverhandlungen sind ein herausragendes Merkmal der von industriAll Europe vertretenen Industriesektoren, wobei die Lohnsolidarität unter den Arbeitnehmer*innen als Eckpfeiler gilt.

In vielen europäischen Ländern müssen jetzt die Tarifvertragssysteme verteidigt oder wiederaufgebaut werden, um sicherzustellen, dass die große Mehrheit der Arbeitnehmer*innen (wieder) den Schutz von Tarifverträgen genießt.

Mit der europäischen Kampagne „Together at Work“ wollen wir in ganz Europa die Vorteile von Tarifverträgen für die Arbeitnehmer*innen, aber auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt, aufzeigen. Wir wollen auch den Weg nach vorne weisen und die zur Stärkung von Tarifvertragssystemen erforderlichen Maßnahmen ermitteln.

Natürlich müssen die Gewerkschaften mehr Mitglieder gewinnen und grenzübergreifende Macht aufbauen, um aus einer Position der Stärke und Geschlossenheit heraus zu verhandeln. Die Arbeitgeber*innen wiederum können sich den Verhandlungen nicht länger verweigern, wie sie es zum Beispiel in einigen mittel- und osteuropäischen Ländern getan haben. Sie müssen ihrer Verantwortung gerecht werden und anerkennen, dass Tarifverträge auch den Unternehmen zugutekommen können, indem sie gleiche Wettbewerbsbedingungen schaffen, die Unternehmen und Volkswirtschaften stabiler machen.

Schließlich brauchen die Gewerkschaften mehr politische Unterstützung. Die Europäische Kommission muss aufhören, Empfehlungen abzugeben, die darauf abzielen, die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen auf die Unternehmensebene voranzutreiben. Es ist an der Zeit, dass die europäische Säule sozialer Rechte in die Tat umgesetzt wird. Wir brauchen mehr als nur politische Erklärungen. Die Europäische Kommission muss in ihren länderspezifischen Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters Verhandlungen auf Branchenebene fördern, indem sie beispielsweise Allgemeinverbindlichkeitsurteile von Tarifverträgen unterstützt.

Diese Kampagne ist ein wichtiger Schritt zum Wiederaufbau der durch die Krise zerstörten Tarifvertragssysteme, zur Stärkung der Fähigkeit und des Willens, auf beiden Seiten, zu verhandeln, und zur Propagierung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens von Tarifverträgen.



A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Luc Triangle'. The signature is stylized and fluid, written on a white background.

Luc Triangle
Generalsekretär von industriAll



**Tarifverhandlungen bedeuten im Kern,
dass die Arbeitnehmer*innen - in einer
Gewerkschaft - zusammenkommen,
um auf Augenhöhe mit ihren
Arbeitgeber*innen zu verhandeln**

Tarifverhandlungen: Was sie sind, warum wir sie brauchen und wie wir sie bekommen

Der Begriff Tarifverhandlungen ist je nach Land mehr oder weniger geläufig. Hinter dem Fachterminus verbirgt sich ein ziemlich einfaches Konzept; nichtsdestotrotz versuchen Unternehmen und die Regierungen den Eindruck zu vermitteln, dass sie umständlich, kompliziert oder überholt sind.

Tarifverhandlungen bedeuten im Kern, dass die Arbeitnehmer*innen – in einer Gewerkschaft – zusammenkommen, um auf Augenhöhe mit ihren Arbeitgeber*innen zu verhandeln. Sie treten ihrem Chef also nicht einzeln gegenüber, um entlassen, degradiert oder schlechter bezahlt zu werden, sobald sie ihre Rechte einfordern.

Wenn Tarifverhandlungen untergraben werden oder es sie gar nicht erst gibt, unterschreiben die Arbeitnehmer*innen Einzelverträge, die vorgeblich zwischen zwei Parteien – dem/der Arbeitgeber*in und dem/der Arbeitnehmer*in – ausgehandelt werden. In der Praxis ist der/die Arbeitgeber*in im Vergleich zum/zur Arbeitnehmer*in jedoch einer Machtposition und kann diesen Vorteil nutzen, um niedrige Löhne zu zahlen, keinen ausreichenden Urlaub bzw. Krankheits- oder Elternurlaub zu gewähren oder Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards nicht einzuhalten.

Hier setzen die Tarifverhandlungen an. Im Gegensatz zur Unterzeichnung eines Einzelvertrags, auf dessen Bestimmungen der/die Arbeitnehmer*in wenig Einfluss hat, verhandeln die Arbeitnehmer*innen als Gruppe und vereinbaren Bedingungen, die für alle gelten. Man spricht von einem Tarifvertrag. Durch die Aushandlung eines Tarifvertrags können sie ihre gemeinsame Stärke nutzen, um sicherzustellen, dass der/die Arbeitgeber*in ihnen ein faireres Angebot macht.

Dieser Bericht enthält zahlreiche Beispiele dafür, wie die Aushöhlung der Tarifvertragssysteme Not und Entbehrung für die Arbeitnehmer*innen verursacht hat. Außerdem sind darin umfangreiche Belege für die mit Tarifverträgen verbundenen Vorteile aufgeführt, und zwar nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmer*innen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt.

In vielen europäischen Ländern wurden die Tarifvertragssysteme in den Jahren seit der Krise vorsätzlich untergraben und sogar zerschlagen. Die Troika, bestehend aus dem Internationalen Währungsfonds, der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank, hat die Schwächung der Tarifvertragssysteme zu einer Bedingung für Rettungsaktionen in Ländern wie Griechenland und Rumänien gemacht. In der Tat litten die Arbeitnehmer*innen nicht nur unter den Kürzungen der öffentlichen Ausgaben für

Dienstleistungen, sondern haben infolge einer Krise, die sie nicht verursacht haben, Lohn eingebüßt und, in vielen Fällen, auch ihren Arbeitsplatz verloren.

Die Regierungen und die Troika haben die Tarifvertragssysteme geschwächt, indem sie Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen daran hinderten, Abschlüsse für ganze Branchen und Berufsgruppen auszuhandeln. Dies wird als Branchentarifverhandlungen bezeichnet. Im Grunde ist es nichts Anderes als Tarifverhandlungen in einem Unternehmen, nur gelten sie für eine ganze Branche oder Berufsgruppe. Die daraus resultierende Vereinbarung kann oft auf alle Unternehmen einer Branche ausgeweitet werden, sie gilt also nicht nur für diejenigen, die sie ausgehandelt haben.

Branchentarifverhandlungen erschweren es, Gruppen von Arbeitnehmer*innen gegeneinander auszuspielen, da Beschäftigte der gleichen Branche, die die gleiche Arbeit verrichten, etwa gleich viel verdienen. In diesem Fall sind Qualität und Innovation die Wettbewerbsfaktoren der Unternehmen, nicht die Entgelte. Dadurch werden Produkte für die Verbraucher verbessert und gleichzeitig ein guter Lebensstandard für die Arbeitnehmer*innen gewährleistet.

Es klingt nach einer Win-Win-Situation und ist es auch. Aber leider haben die Großunternehmen einen anderen Weg aus der Krise gefunden, und zwar nicht durch Investitionen und Innovationen, sondern durch Entgeltkürzungen und Entlassungen. Die willfährigen nationalen Regierungen und europäischen Institutionen tragen das Ihrige zu diesem Plan bei, indem sie die Errungenschaften der letzten Jahrzehnte, die die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen und ihr Recht auf Verhandlungen schützten, zunichtemachten.

Ein Ziel der Sparpolitik war es, die Tarifverhandlungen zu „dezentralisieren“ und die Verhandlungen auf die Unternehmens-, Betriebs- und sogar auf die individuelle Ebene zu verlagern. Dies hat sich negativ auf die Qualität der Arbeitsplätze ausgewirkt und dazu geführt, dass viele Arbeitnehmer*innen in ständiger Prekarität und Armut trotz Erwerbstätigkeit gefangen sind. In den meisten europäischen Ländern ist Erwerbstätigkeit keine Garantie mehr für einen angemessenen Lebensstandard.

Aber das ist nicht das Ende der Geschichte. Die Dinge beginnen sich, wenn auch langsam, zu ändern. Die Arbeitnehmer*innen wehren sich. Im Rahmen der Kampagne „Together at Work“, deren Auftakt mit diesem Bericht unterstützt wird, sollen Geschichten der Arbeitnehmer*innen erzählt und der unbestreitbare Nutzen gestärkter Tarifvertragssysteme für die Arbeitnehmer*innen und Europa insgesamt aufgezeigt werden.

Der erste Teil dieses Berichts gibt einen kurzen Überblick über die Geschichte der Tarifvertragssysteme in Europa. Er zeigt auf, wie in Westeuropa ein von den Arbeitnehmer*innen nach dem Zweiten Weltkrieg erkämpftes stabiles Verhandlungssystem seit den 1980er Jahren untergraben und in vielen Ländern in den Jahren nach der Krise von 2008 großflächig zerschlagen wurde. Darin wird auch der Zusammenhang zwischen stagnierenden Löhnen und einem rückläufigen Anteil der Arbeitnehmer*innen am nationalen Wohlstand auf der einen Seite und geschwächten Verhandlungssystemen auf der anderen Seite eindeutig belegt.

Diese These wird dann mit Beispielen aus vier europäischen Ländern untermauert. Sie zeigen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Angriffe auf Tarifverhandlungen in Ost- und Westeuropa auf, mit besonderem Fokus auf den südeuropäischen Ländern, die unter der Troika gelitten haben.



Dann kommen Arbeitgeber*innen zu Wort. In diesem Bericht wird argumentiert, dass Tarifverträge auch den Unternehmen Vorteilen bieten, gestützt durch Aussagen von Arbeitgeber*innen, die für tragfähige, ausgehandelte Vereinbarungen eintreten. Viele kleine und mittlere Unternehmen haben nicht die Zeit oder die Ressourcen, um detaillierte Haustarifverträge mit den Gewerkschaften auszuhandeln. Viele würden es vorziehen, sich auf eine Branchenvereinbarung über Entgelte und Bedingungen zu beziehen und ggf. auf Unternehmensebene darüberhinausgehende Bestimmungen zu vereinbaren, ohne jedoch über jedes Detail selbst verhandeln zu müssen. Tarifverträge auf Branchenebene schaffen außerdem gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen in Bezug auf die Entgelte: Die anderen Arbeitgeber sind weniger daran interessiert, einzelne Arbeitnehmer*innen abzuwerben, so dass längerfristig in Weiterbildung investiert werden kann.

Schließlich stützt sich die Schlussfolgerung auf die Erfahrungen der Arbeitnehmer*innen, die wir bei der Vorbereitung der Kampagne getroffen haben. Ihre Geschichten handeln auch davon, wie ausgehandelte Entgelte, gute Arbeitsbedingungen und eine starke Stimme im Betrieb den Arbeitnehmer*innen überall in Europa ein besseres und erfüllteres Leben ermöglichen. Die eigentliche Frage ist: Warum sollte jemand von uns nicht mehr davon wollen? ■



Durch Tarifverträge stellen die Gewerkschaften sicher, dass die Arbeitnehmer*innen angemessen am Wirtschaftswachstum partizipieren, zu dessen Schaffung sie beitragen, und verhindern so eine Konzentration von Vermögen in den Taschen der Aktionäre

Eine kurze Geschichte der Entwicklung der Tarifvertragssysteme in Europa¹

- **Was bedeutet Tarifbindung?** – Unter Tarifbindung versteht man das Ausmaß, in dem die Arbeitsentgelte und -bedingungen der Beschäftigten durch einen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen geschlossenen Tarifvertrag beeinflusst werden. Sie wird in der Regel als Prozentsatz der unter eine Vereinbarung fallenden Arbeitnehmer*innen, gemessen an der Gesamtzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger*innen in einem Land, ausgedrückt.
- **Tarifvertrag** – Ein Tarifvertrag ist das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer*innen vertreten, und Arbeitgeber*innen oder Arbeitgeberverbänden. Es handelt sich um einen rechtsverbindlichen Vertrag, der spezifische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegt, die Kernfragen wie Entgelt und Arbeitszeit, aber auch andere wie Weiterbildung und Kompetenzen, Chancengleichheit, Renten usw. betreffen.
- **Branchenübergreifende Tarifverhandlungen** – Diese Art von Verhandlungen findet in der Regel auf nationaler Ebene zwischen Gewerkschaftsdachverbänden, die Arbeitnehmer*innen aus allen Wirtschaftszweigen vertreten, sowie Arbeitgeberverbänden und Regierungsvertretern statt. Die im Rahmen dieser Verhandlungen abgeschlossenen nationalen, branchenübergreifenden Tarifverträge legen in der Regel Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne aller Arbeitnehmer*innen in einem Land fest. Länder mit branchenübergreifenden Tarifverträgen, wie einige nordische Staaten oder Belgien, weisen in der Regel ein geringeres Maß an Einkommensungleichheit auf, während in Ländern ohne solche Vereinbarungen, große Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmer*innen bestehen.
- **Koordinierte Tarifverhandlungen** – Koordinierte Verhandlungen finden statt, wenn sich Gewerkschaften zusammenschließen, um gemeinsame Ziele zu erreichen oder ähnliche Bedingungen mit den Arbeitgeber*innen auszuhandeln, indem sie untereinander Informationen austauschen. So haben die Arbeitgeber*innen weniger die Möglichkeit, die Arbeitnehmer*innen in einem Wettlauf nach unten gegeneinander auszuspielen. Koordinierte Tarifverhandlungen verbessern die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer*innen und sind ein wertvolles Instrument im Kampf gegen die Ungleichheit in ganz Europa.

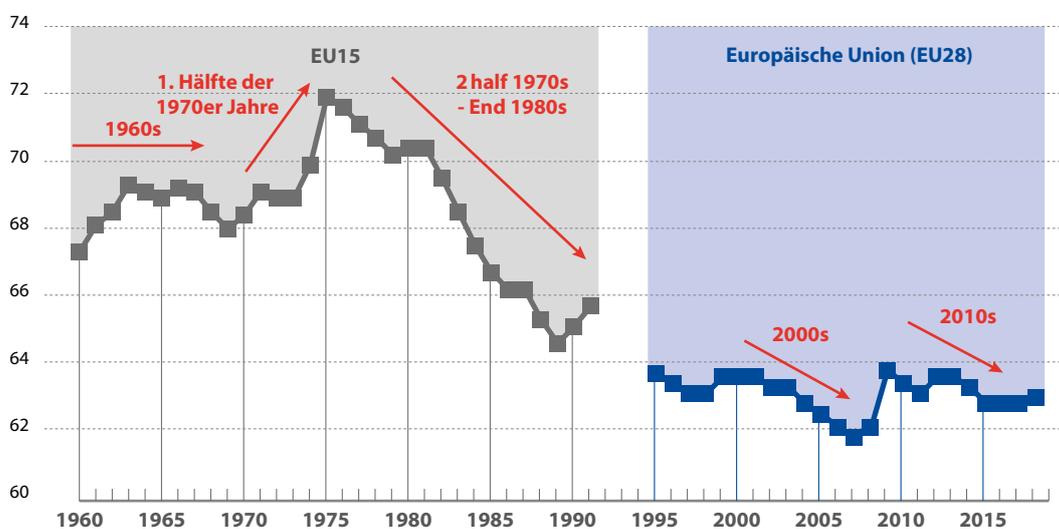
Tarifverträge sind der Eckpfeiler einer gerechten Wirtschaft. Sie sind für unsere Sozialsysteme von zentraler Bedeutung und schützen und fördern das soziale und wirtschaftliche Wohlergehen aller Bürger*innen. Durch Tarifverträge stellen die Gewerkschaften sicher, dass die Arbeitnehmer*innen angemessen am Wirtschaftswachstum partizipieren, zu

¹ Dieser Artikel basiert auf: Torsten Müller und Jeremy Waddington (2019): „*Conclusion: Towards an Endgame.*“

dessen Schaffung sie beitragen, und verhindern so eine Konzentration von Vermögen in den Taschen der Aktionäre. Wird ein großer Teil der Arbeitnehmer*innen von Tarifverträgen erfasst, so ist die Ungleichheit in der Regel geringer ausgeprägt und der Wohlstand gleichmäßiger über die Gesellschaft verteilt. Dies schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen bei den Entgelten – die Arbeitgeber*innen versuchen nicht, sich bei Arbeitskosten zu unterbieten – und gewährleistet die Einhaltung von Mindeststandards.

In Westeuropa wurde in der Nachkriegszeit eine hohe Tarifbindung erreicht. Dieser hohe Wert war auf nationale Vereinbarungen, die viele Sektoren umfassten, oder zumindest auf die Abstimmung der Verhandlungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen zurückzuführen. Ab den 1980er Jahren kehrte sich dieser Trend jedoch um, als der kollektivistische Konsens der Nachkriegsjahre einem Wiedererstarken des rein marktwirtschaftlichen Denkens Platz machte. Seitdem hat die Marktliberalisierung Vorrang vor der Sozialpolitik. Der blinde Glaube an den freien Markt führte im Namen von Flexibilität und Wettbewerb zu einer umfassenden Deregulierung der Arbeitsmärkte. Dies hatte eine entscheidende Veränderung in der Wahrnehmung von Tarifvertragssystemen zur Folge: Wurden Gewerkschaften und Tarifverhandlungen vor den 1980er Jahren als integraler Bestandteil der Wirtschaft angesehen, so werden sie heute als überholte, unflexible Interessenträger bezeichnet, die das Wachstum hemmen. Mit dieser Begründung machten sich die Regierungen daran, die Institutio-

Langfristige Entwicklung der Lohnquote in der EU 1960-2018, Löhne in % des BIP zu Faktorkosten in der EU



Quelle: AMECO (autumn 2018).

Abbildung 1: Langfristige Entwicklung der Lohnquote in der EU.
Ihr Rückgang ist eine Folge der Schwächung der Tarifvertragssysteme

nen des gemeinsamen Wohlstands, die den Nachkriegsaufschwung mitgetragen haben, zu zerschlagen und sogar ganz zu zerstören.

Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs wurden in den mittel- und osteuropäischen Ländern vor dem Hintergrund einer möglichen EU-Mitgliedschaft Versuche unternommen, Tarifvertragssysteme aufzubauen. Die entstehenden Gewerkschaften wurden jedoch gemäß der

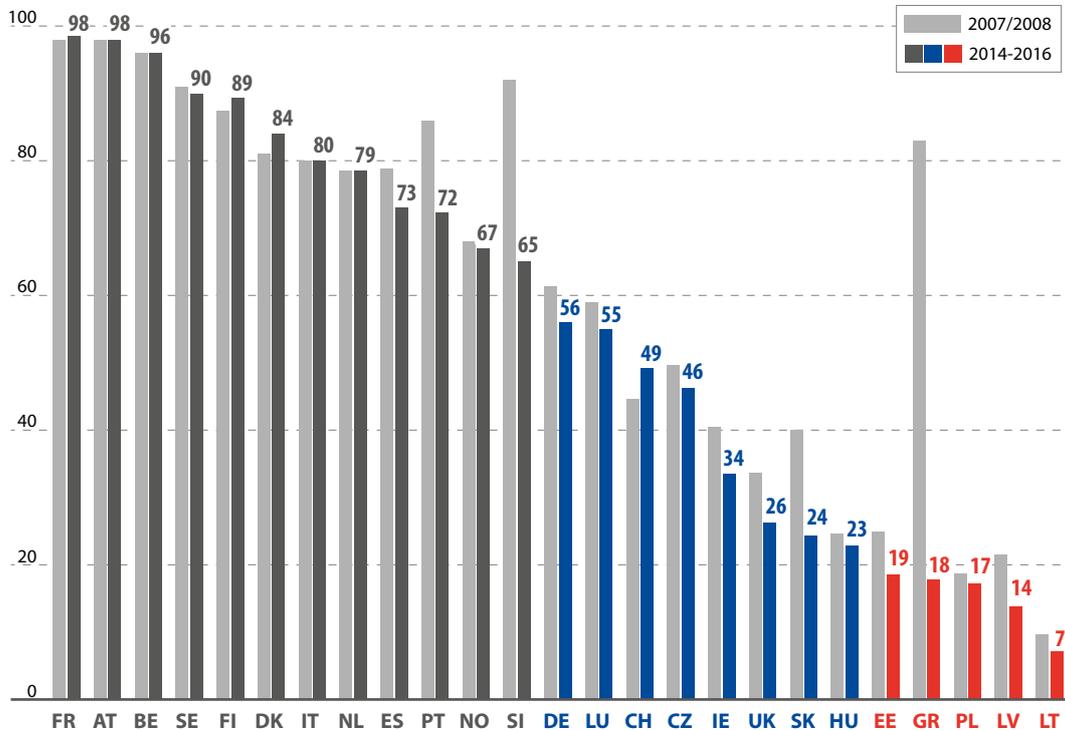
in vielen Staaten verfolgten marktwirtschaftlichen Agenda in spezielle Reformprogramme eingebunden, um die Tarifverhandlungen hauptsächlich auf die Unternehmensebene zu beschränken, was wiederum zu einer geringeren Tarifbindung als in Westeuropa führte. Wo nationale Tarifverhandlungen eingeführt wurden, wie in Rumänien, waren sie relativ kurzlebig. Die aus der Europäischen Kommission, der Europäischen Zentralbank und dem Internationalen Währungsfonds bestehende Troika zerschlug die Tarifvertragssysteme. Als die mittel- und osteuropäischen Länder vor dem EU-Beitritt ihre Märkte für ausländische Investoren öffneten, weigerten sich ausländische Arbeitgeber*innen, Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zu führen, obwohl dies in Westeuropa gängige Praxis für sie war. Stattdessen starteten sie einen Wettlauf nach unten, bei dem im Rahmen einer sogenannten „Kostenmix“-Strategie Arbeitnehmer*innen aus West- und Osteuropa gegeneinander ausgespielt wurden.

Die Politik des freien Marktes hatte in den einzelnen Ländern unterschiedliche Folgen. Allen gemeinsam ist jedoch, dass die politischen Entscheidungsträger*innen Europas nichts getan haben, um den Niedergang der sozialen Marktwirtschaft in Westeuropa zu stoppen und ihre Etablierung in den neuen Mitgliedstaaten zu fördern. Im Gegenteil, als Teil der Troika beschleunigten sie die Deregulierung und Liberalisierung der von der Krise des Jahres 2008 besonders stark betroffenen EU-Staaten. Das Versäumnis der europäischen Entscheidungsträger*innen,



Tarifbindung vor und nach der Krise 2008

2007/2008 and 2014-2016, in %



Source: OECD, ILO.

Abbildung 2: Tarifbindung vor und nach der Krise 2008. Ihr Rückgang ist das Ergebnis der Angriffe auf die Tarifvertragssysteme durch nationale und europäische Entscheidungsträger.

ein integratives Wirtschaftsmodell in Westeuropa zu verteidigen und Institutionen zu schaffen, um es in Mittel- und Osteuropa zu etablieren, stellt die Zukunftsfähigkeit der EU-Politik in einem Bereich infrage, in dem sich die europäischen Volkswirtschaften von anderen Weltregionen abheben sollten. Tarifverträge müssen eines der zentralen Distinktionsmerkmale sein, um ein gerechteres Modell des Wirtschaftswachstums zu garantieren.

Der Druck auf die Tarifvertragssysteme hat die Regulierung der Entgelte erheblich geschwächt. Branchentarifverträge tragen zur Beseitigung von unlauterem Wettbewerb bei, da sie einheitliche Mindeststandards festlegen und gleiche Wettbewerbsbedingungen bei den Entgelten schaffen. In weiten Teilen Westeuropas waren die Entgelte in der Privatwirtschaft durch sektorale und nationale Tarifverträge weitgehend vom Wettbewerb abgeschirmt. Dies ist heute nicht mehr der Fall. In Mittel- und Osteuropa gab es nie eine solche Regulierung der Entgelte. Die zunehmenden Lohnunterschiede zwischen den europäischen Ländern sowie zwischen den Arbeitnehmer*innen innerhalb eines Landes sind eine Folge dieser Schwächung der Tarifvertragssysteme.

Bis vor nicht allzu langer Zeit gehörten die europäischen Politiker*innen im Namen von Flexibilität und Deregulierung zu den glühendsten Befürwortern des Abbaus von Tarifvertragssystemen. In jüngster Zeit gibt es jedoch Anzeichen für ein Umdenken, da Löhne und Gehälter nicht mehr nur als ein zu senkender Kostenfaktor angesehen werden, sondern



auch als Mittel zur Ankurbelung der Binnennachfrage, um so den sozialen Zusammenhalt und das Wirtschaftswachstum zu fördern. Die Politik beginnt wieder, die wichtige Rolle der Gewerkschaften bei der Aushandlung eines gerechten Anteils der Arbeitnehmer*innen anzuerkennen. Die EU hat kürzlich eine neue Reihe von Grundsätzen für die Sozialpolitik, die sogenannte europäische Säule sozialer Rechte, verabschiedet. Sie umfasst auch eine ausdrückliche Verpflichtung, Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zum Abschluss von Tarifverträgen zu ermutigen.

Wir brauchen jedoch mehr als nur schöne Worte. Während die europäischen Institutionen im Bereich der Sozialpolitik einige richtige Botschaften aussenden, fordern die jährlichen wirtschaftlichen Empfehlungen der Europäischen Kommission weiterhin die Dezentralisierung der Tarifvertragssysteme.

Dies ist eine weitere verpasste Gelegenheit, die Angriffe auf die Tarifvertragssysteme zurückzudrängen. Wir können zwar hoffen, dass die neue Europäische Kommission einen anderen Ansatz verfolgen wird, es zeigt jedoch, wie wichtig starke und gut organisierte Gewerkschaften sind. Letztendlich sind es die in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer*innen selbst, die die Arbeitgeber*innen an den Verhandlungstisch zwingen und Druck auf die Regierungen ausüben können, damit sie den Grundsatz guter, durch starke Tarifverträge gesicherter Löhne unterstützen. ■



Die Folgen der Sparpolitik waren für die rumänische Gesellschaft verheerend. Im Jahr 2009 waren über 40 % der Bevölkerung armutsgefährdet. Beschäftigung ist keine Garantie mehr für einen angemessenen Lebensstandard, denn 34 % der Arbeitnehmer*innen waren von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen

Rumänien: Die Troika soll reparieren, was gar nicht kaputt ist²

Ein Jahrzehnt nach der Einführung von Sparmaßnahmen in Rumänien im Jahr 2009 leiden die Bevölkerung des Landes und insbesondere die Arbeitnehmer*innen noch immer unter den Folgen einer Krise, die sie nicht verursacht haben. Der Fall Rumänien zeigt deutlich, wie multinationale Unternehmen in den osteuropäischen Ländern, unterstützt durch entsprechende Maßnahmen der Europäischen Union, einen Wettlauf nach unten betreiben und verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer*innen gegeneinander ausspielen.

Im Jahr 2009 gewährte die Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds Rumänien unter der Bedingung der Umsetzung von Sparmaßnahmen ein Darlehen in Höhe von 20 Mrd. EUR. Um die Forderungen der Troika zu erfüllen, verabschiedete die Mitte-Rechts-Regierung unter der Führung von Premierminister Emil Boc ein Gesetz, das:

- Unternehmensleitungen verpflichtete, die Personalkosten um 15 % zu senken;
- Entgelte der öffentlichen Bediensteten um 25 % reduzierte;
- die Renten um 25 % kürzte,
- zusätzliche Boni, Weihnachtsgeld, Essensgutscheine und Mietzuschüsse reduzierte;
was die rumänischen Arbeitnehmer*innen 50 % ärmer machte;
- den nationalen Mindestlohn einfrore und
- die Mehrwertsteuer von 19 auf 24 % erhöhte.

Die Folgen der Sparpolitik waren für die rumänische Gesellschaft verheerend. **Im Jahr 2009 waren über 40 % der Bevölkerung armutsgefährdet.** Beschäftigung ist keine Garantie mehr für einen angemessenen Lebensstandard, denn **34 % der Arbeitnehmer*innen waren von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen.**³ Entgeltkürzungen und die Möglichkeit, in anderen EU-Staaten zu arbeiten, haben seit 2008 zu einer massiven Auswanderungswelle geführt, was zwar die Arbeitslosenquote relativ niedrig hält, gleichzeitig aber einen Arbeitskräftemangel in den meisten Branchen zur Folge hat. **Rund drei Millionen Menschen sind in den letzten 25 Jahren ausgewandert**, mehr als die Hälfte davon seit der Krise. Das Spargesetz blieb bis 2017 in Kraft, die 25%igen Kürzungen wurden jedoch bis 2015 schrittweise aufgehoben. Die Lage hat sich dadurch aber nicht merklich verbessert: 2017 lebten noch 34 % der Bevölkerung in Armut, während 26 % von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen waren.

Der Alptraum der rumänischen Arbeitnehmer*innen geht weiter. **Ausländische Investoren, unterstützt von der Troika, setzten sich bei der Mitte-Rechts-Regierung für einen „flexibleren“ Markt ein.** Obwohl die Arbeitsmarktregulierung nicht als Ursache für die Krise in

² Cet article se base sur : Aurora Trif et Valentina Paolucci (2019): *The transformation of collective bargaining in Romania since 2000: from legal support to frontal assault?*.

³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Rumänien angesehen wurde, war die Forderung nach einer Deregulierung des Arbeitsmarkts eine der Bedingungen für die Gewährung finanzieller Unterstützung durch die Troika. Es folgte eine umfassende Dezentralisierung des Arbeitsmarktes durch das Gesetz Nr. 62/2011 zum sozialen Dialog, **mit dem ein Tarifvertragssystem, das früher eines der am besten funktionierenden in der Region war, komplett zerschlagen wurde.** Davon profitierten ausländische Investoren, die in den 2000er Jahren viele Staatsbetriebe aufgekauft hatten, nachdem Privatisierungen vereinfacht und der EU-Beitritt Rumäniens Gewissheit wurde. Dies passte perfekt zu ihrer „Kostenmix“-Strategie mit hohen Entgelten und hochqualifizierten Arbeitskräften in Westeuropa und garantierten Niedriglöhnen in Osteuropa.

Entgelte wurden, bevor die nationalen Tarifverhandlungen 2011 durch das Gesetz zum sozialen Dialog abgeschafft und Branchentarifverhandlungen unmöglich gemacht wurden, durch Tarifverträge auf nationaler oder sektoraler Ebene festgelegt. Nach dem Wegfall dieser Vereinbarungen hat sich die **Zahl der Mindestlohnempfänger zwischen 2011 und 2016 fast vervierfacht.** Plötzlich gab es keine Lohnunterschiede mehr zwischen höher qualifizierten und ungelernten Arbeitnehmer*innen, was viele in die Migration trieb.

Vor dem Gesetz zum sozialen Dialog verfügte **Rumänien über ein funktionierendes System zum Schutz der Arbeitnehmer*innen:** Tarifverträge konnten auf nationaler, sektoraler (oder anderer Unterenebene) und betrieblicher Ebene abgeschlossen werden und wurden automatisch auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet. Gleichzeitig wurde durch das Günstigkeitsprinzip sichergestellt, dass Vereinbarungen auf nachgeordneter Ebene nur günstiger sein können, und arbeitsrechtlich waren die Arbeitgeber*innen verpflichtet, mit den Gewerkschaften über eine Reihe von Themen zu verhandeln, wie beispielsweise über die Arbeitslast, Änderungen in der beruflichen Eingruppierung und die Arbeitszeit. Es gab eine Bestimmung, die sicherstellte, dass Entgelte sowie Arbeitszeit und -bedingungen in Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene geregelt werden konnten, während nationale und sektorale Vereinbarungen ein breites Spektrum von Fragen von Tarifentgelten bis hin zu Verfahrensregeln abdeckten.

Mit dem neuen Gesetz zum sozialen Dialog ist Rumänien auf ein für die Arbeitgeber*innen viel günstigeres, freiwilliges System umgestiegen (siehe Kasten 1 und 2).

Aus Protest gegen das Gesetz zum sozialen Dialog zogen sich die Gewerkschaften aus den meisten dreigliedrigen Gremien zurück. Selbst die Arbeitgeberverbände schlossen sich dem Protest der Gewerkschaften an (vier der größten Arbeitgeberverbände, die fast zwei Drittel der Erwerbsbevölkerung abdecken) und zogen sich 2011 aus den nationalen dreigliedrigen Institutionen zurück. Die Arbeitgeber*innen waren gegen das Gesetz, weil damit nationale Verhandlungen und mithin ihre diesbezügliche Rolle abgeschafft wurden. Aus ihrer Sicht haben nationalen Vereinbarungen den sozialen Frieden gewahrt und Mindestarbeitsnormen festgelegt, um einen fairen Wettbewerb zwischen ihren Mitgliedern zu gewährleisten. Die Gewerkschaften organisierten 2010 Proteste, die jedoch folgenlos blieben.

Zwischen 2011 und 2015 wurde in der Privatwirtschaft keine neue branchenweite Vereinbarung abgeschlossen. In stark gewerkschaftlich organisierten Teilen des privaten Sektors, wie der Metallverarbeitung, fanden für Gruppen von Unternehmen weiter Tarifverhandlungen statt, jedoch nur auf subsektoraler und betrieblicher Ebene, die rund 10 % der vor 2011 von Branchenvereinbarungen erfassten Unternehmen betreffen. In nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen ist es oft schwierig, selbst die gesetzlichen Mindeststandards durchzusetzen.

Es gibt jedoch Hoffnung auf Besserung, da im rumänischen Parlament derzeit eine Reform des katastrophalen Gesetzes zum sozialen Dialog aus dem Jahr 2011 diskutiert wird. Es bleibt abzuwarten, ob die aktuelle sozialdemokratische Regierung die erforderlichen Änderungen vornehmen wird, um die Situation der Arbeitnehmer*innen und der Gesellschaft insgesamt zu verbessern.

KASTEN 1

Probleme mit dem neuen Gesetz zum sozialen Dialog:

- **Das Gesetz schränkt das Vereinigungsrecht ein, da die gewerkschaftliche Organisation in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten** (90 % der rumänischen Unternehmen im Jahr 2012) **unmöglich gemacht wird**. Vor 2011 konnten 15 Beschäftigte desselben Berufsstandes eine Gewerkschaft gründen.
- **Nationale Tarifverträge sind jetzt verboten. Dies führte zu einer Abnahme der Tarifbindung in Rumänien von 98 % im Jahr 2010 auf 35 % im Jahr 2011.** Obwohl diese Bestimmung des Gesetzes zum sozialen Dialog gegen das Übereinkommen 98 der IAO verstößt, wurde sie von der EU-Kommission und dem IWF nachdrücklich unterstützt.
- Die Aushandlung von Branchenvereinbarungen wurde stark erschwert. Die Sozialpartner mussten sich bei den örtlichen Gerichten neu registrieren, um ihre Repräsentativität in neu definierten Sektoren gemäß strengerer Anforderungen nachzuweisen. Während die meisten Gewerkschaftsverbände ihren Repräsentativitätsstatus wiedererlangten, hatten diesen bis Ende 2012 nur 7 Arbeitgeberverbände beantragt. Einige sahen dies auch als Gelegenheit, aus ihrem Verband auszutreten. Dies führte zu einem deutlichen Rückgang der Tarifbindung: **Die Zahl der Branchentarifverträge sank von 20 im Jahr 2008 auf 7 im Jahr 2014. Zwischen 2011 und 2015 wurde kein neues sektorales Abkommen geschlossen.**
- Die automatische Ausweitung von Branchenvereinbarungen wurde abgeschafft.
- **Die Aushandlung von Haustarifverträgen wurde erheblich erschwert, indem die Repräsentativitätsschwelle für Gewerkschaften von 33 auf 50 % erhöht wurde.**

KASTEN 2

Wie das neue Gesetz zum sozialen Dialog das Streikrecht einschränkt

- Es verpflichtet die Konfliktparteien, einen Schlichtungsversuch zu unternehmen, bevor ein Streik möglich ist.
- Es wurde eine Friedensklausel eingeführt, durch die die Möglichkeit eines Streiks aufgehoben wurde, solange eine gültige Vereinbarung vorliegt, auch wenn die Bestimmungen nicht umgesetzt werden.
- Arbeitnehmer*innen, die an Arbeitskämpfen teilnehmen, büßen mit Ausnahme ihrer Krankenversicherung alle Arbeitnehmerrechte ein, während sie zuvor nur ihren Lohnanspruch verloren hatten.
- Gewerkschaftsvertreter*innen waren früher bis zwei Jahre nach Beendigung ihres Mandats vor Entlassung geschützt, während sie nach neuem Recht sofort nach Ablauf ihres Mandats kündbar sind.
- Dies führte zu einem starken Rückgang der Arbeitskampfmaßnahmen in Rumänien, das vor 2008 die höchste Streikaktivität in der Region aufwies.

A photograph of an industrial plant with several tall, cylindrical chimneys and complex piping. In the foreground, there is a large number of bicycles parked in a designated area. A person is riding a bicycle on a path to the right. The sky is blue with scattered white clouds. A street lamp stands in the middle ground.

Jetzt nach dem Ende des Rettungsschirms besteht die Chance, die Dinge umzukehren. Es liegt nun an der Regierung, das Arbeitsrecht zu reformieren und das Tarifvertragssystem wiederherzustellen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innen angemessen an der Erholung partizipieren

Griechenland: Zerstörung von Tarifvertragssystemen als Instrument der Sparpolitik⁴

2018 endete das dritte und letzte Rettungspaket des IWF und der EU für Griechenland. Nach Jahren harter Sparpolitik, in denen die Arbeitnehmer*innen den Preis für die Krise bezahlen mussten, zeichnet sich endlich Hoffnung ab.

Mit den Rettungsprogrammen wurden dem Land tiefgreifende Strukturreformen auferlegt. Das neue System der Arbeitsbeziehungen dient nicht mehr vorrangig dem Schutz der Arbeitnehmer*innen, sondern begünstigt die Großunternehmen. Die Zerschlagung der Tarifvertragssysteme verhindert Verhandlungen über die gerechte Verteilung von Gewinn und Vermögen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen. In Ermangelung von Entgeltverhandlungen auf Augenhöhe wurden die Löhne und Gehälter um bis zu 20 % gekürzt, und die Arbeitslosigkeit schnellte auf 27 % empor, die Jugendarbeitslosigkeit stieg sogar auf über 36,6%.⁵ Darüber hinaus rutschte ein Drittel der Bevölkerung in die Armut,⁶ ab, von der auch Erwerbstätige betroffen waren, 12 % von ihnen leben unter der Armutsgrenze.⁷ Viele wanderten aus, was zu einem enormen Mangel an Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften, führte. Seit 2011 haben 700 000 Menschen auf der Suche nach einem besseren Leben das Land verlassen.⁸

Jetzt nach dem Ende des Rettungsschirms besteht die Chance, die Dinge umzukehren. Es liegt nun an der Regierung, das Arbeitsrecht zu reformieren und das Tarifvertragssystem wiederherzustellen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innen angemessen an der Erholung partizipieren. Die ehemalige linke Regierung hat einige Schritte in die richtige Richtung unternommen, indem sie Branchenvereinbarungen wieder für allgemeinverbindlich erklärte. Diese Möglichkeit war 2011 ausgesetzt worden. Allgemeinverbindlicherklärung bedeutet, dass Arbeitgeber*innen, die keine Vereinbarung unterzeichnet haben, dennoch sicherstellen müssen, dass ihre Arbeitnehmer*innen von der Vereinbarung profitieren. Sie führt also zu besseren Bedingungen für die Arbeitnehmer*innen und stellt außerdem einen Anreiz für die Arbeitgeber*innen dar, sich an Verhandlungen zu beteiligen. Die ehemalige Arbeitsministerin Efi Achiotioglou hatte erklärt, dass die Wiederherstellung des Tarifvertragssystems eine Priorität darstelle. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die neu gewählte Mitte-Rechts-Regierung diesen Weg fortsetzt oder den Reformprozess rückgängig macht.

⁴ Dieser Artikel basiert auf: Ioannis Katsaroumpas und Aristeia Koukiadaki (2019): "Greece: 'contesting' collective bargaining, 2000-2016"; Nikolaos A. Papadopoulos (2018): "Labour law reforms in Greece during the Eurozone crisis: Here to stay?"

⁵ <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO02/>

⁶ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps05&lang=en

⁷ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw15&lang=en

⁸ <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SPO15/>



Von einem System, das Arbeitnehmer*innen schützt ...

Vor der Krise entsprach das griechische System der Arbeitsbeziehungen den IAO- und europäischen Arbeitsnormen. Das Gesetz 1876/1990 legte den allgemeinen Rahmen für Tarifverhandlungen fest:

- Es begrenzte die Eingriffe des Staates und gewährleistete die Autonomie der Sozialpartner bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und des Mindestlohns in einem für alle Arbeitnehmer*innen geltenden nationalen allgemeinen Tarifvertrag;
- Die in der nationalen Vereinbarung festgelegten Bedingungen konnten durch Vereinbarungen für bestimmte Branchen/Berufsgruppen weiter verbessert werden, die wiederum vom Arbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten, d. h. auch für Arbeitnehmer*innen in Unternehmen galten, die keine Vertragsparteien waren;
- Das System folgte dem Günstigkeitsprinzip, wonach in allen Fällen die für die Beschäftigten günstigsten Bestimmungen galten;
- Gewerkschaften hatten im Falle eines Arbeitskonflikts ein einseitiges Recht auf ein Schiedsverfahren, das Rechtsverbindlichkeit aufwies, die einem Tarifvertrag gleichkam.

... zu einem System, das die Großunternehmen begünstigt

Die Rettungsprogramme zerschlugen ein System, das den Arbeitnehmer*innen dringend benötigten Schutz geboten hatte. Stattdessen wurde eine Fragmentierung der Tarifvertragssysteme und Schwächung der Gewerkschaften betrieben, was sich in einem Einbruch der Tarifbindung von rund 80 % vor der Krise auf 17,8 % im Jahr 2016 niederschlug:

- Die nationalen und sektoralen Tarifvertragssysteme wurden zerschlagen: Die automatische Ausweitung der Tarifbindung wurde abgeschafft, und Tarifverträge für bestimmte Berufsgruppen und Branchen wurden für die Dauer der Rettungsaktionen ausgesetzt. Betrieblichen Vereinbarungen wurde Vorrang eingeräumt, auch wenn sie für die Beschäftigten ungünstigere Bestimmungen enthielten;
- Ein klarer Angriff auf die Gewerkschaften war die Gründung von Personenvereinigungen, einem Arbeitnehmervertretungsorgan als Alternative zu den Gewerkschaften (aber ohne die entsprechenden Garantien für deren Unabhängigkeit), die mit dem Recht auf Verhandlungen über Arbeitsbedingungen ausgestattet wurden und Betriebsvereinbarungen abschließen können, die ungünstigere Bestimmungen für die Arbeitnehmer*innen enthalten als sektorale oder nationale Vereinbarungen;
- Das einseitige Recht der Gewerkschaften auf ein Schiedsverfahren wurde abgeschafft und durch ein Zustimmungserfordernis beider Parteien ersetzt, außerdem wurde die Zuständigkeit des Schiedsgerichts auf Fragen des monatlichen oder täglichen Grundlohns reduziert;
- Entlassungen, auch Massenentlassungen, wurden durch eine drastische Senkung der Kündigungsfrist und Reduzierungen der Abfindungszahlungen um bis zu 50 % erleichtert;
- Flexible Beschäftigungsformen wurden durch die Anhebung der Höchstlaufzeit befristeter Verträge von 12 auf 36 Monate erleichtert;
- Es wurden neue Arbeitszeitregelungen eingeführt, um die Überstundenvergütung einzuschränken.

Das dritte und letzte Rettungspaket hat jede Rückkehr zum vorherigen System untersagt und legt fest, dass jede neue Initiative der Regierung die Gläubigervereinbarung respektieren müsse.⁹ Es ist höchste Zeit, dass die IWF-EU-Troika einräumt, dass Tarifverträge nicht das Problem sind, sondern Teil der Lösung der griechischen Krise.

Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Zerschlagung von Tarifvertragssystemen und dem Anstieg von Arbeitslosigkeit und schlechtbezahlten oder prekären Arbeitsverhältnissen, was der vollständigen Erholung Griechenlands weiter im Wege steht. Gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung, die ein gutes Leben der Arbeitnehmer*innen gewährleistet, bilden die Grundlage einer funktionierenden Wirtschaft. Wir brauchen ein Tarifvertragssystem, das sicherstellt, dass die Arbeitnehmer*innen angemessen an dem Wachstum partizipieren, zu dem sie beitragen. Die Arbeitnehmer*innen müssen jetzt zusammen mit ihren Gewerkschaften handeln! ■

⁹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/06/15/eurogroup-statement-greece/pdf>



**Generell streben die großen
Industriegewerkschaften
in Deutschland - wie die IG
Metall und die IG BCE - eine
Erhöhung der Tarifbindung
über die Steigerung der
Organisationsmacht an**

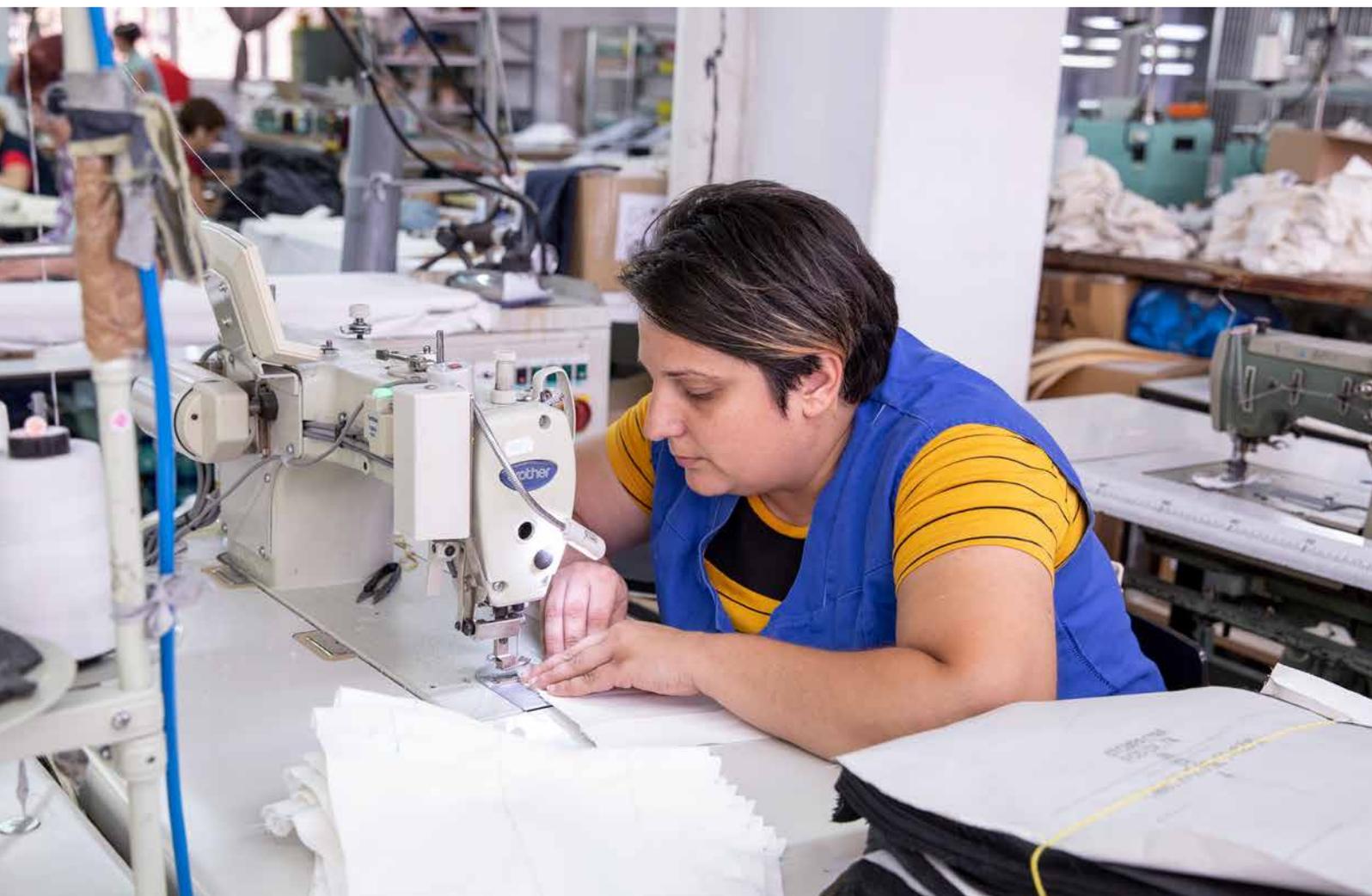
Deutschland: Stärkung der Gewerkschaftsmacht und politische Unterstützung für Tarifverhandlungen¹⁰

Auch in Deutschland setzte die Dezentralisierung des Tarifsystems nach einer Wirtschaftskrise ein, in diesem Fall jedoch nach der Wiedervereinigung des Landes in den 1990er Jahren. In der Zeit zwischen 1950 und Mitte der 1990er Jahre waren aufgrund des umfassenden Tarifverhandlungssystems zwischen 80 und 90 % aller Arbeitnehmer*innen von einem Tarifvertrag erfasst. Seit Mitte der 1990er Jahre ist jedoch ein kontinuierlicher Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen: 2018 waren es nur noch 46 % der Arbeitnehmer*innen (in ganz Deutschland), die unter einen Tarifvertrag fielen. Im gleichen Zeitraum schrumpfte auch die Mitgliederzahl der deutschen Gewerkschaften, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 32 % im Jahr 1993 auf rund 17 % im Jahr 2016 – im Durchschnitt aller Branchen zusammengenommen – zurückging (OECD). Das verarbeitende Gewerbe Westdeutschlands lag 2018 mit 59 % aller Beschäftigten, aber nur 28 % aller Betriebe, die unter einen Flächen- bzw. Haustarifvertrag fallen, deutlich über dem oben genannten Durchschnittswert. Damit wird deutlich: der Organisationsgrad ist in der Regel umso höher, je größer der Betrieb ist und im Osten Deutschlands ist es nach der Wiedervereinigung nicht in gleichem Maße wie im Westen gelungen, Tarifbindung durchzusetzen.

Nach dem Wiedervereinigungsboom – bis Mitte der 2000er Jahre – litt Deutschland unter einer schwachen Wirtschaftsleistung und hatte eine der höchsten Arbeitslosenquoten in Europa. Die vorherrschende Meinung war, dass diese Konjunkturschwäche auf die „Überregulierung“ des Arbeitsmarktes zurückzuführen sei. Insbesondere die Arbeitgeber*innen kritisierten das System, weil es auf Unternehmensebene nicht genügend Flexibilität zulasse. Vor diesem Hintergrund begann die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, wobei Flächentarifverträge zunehmend „Härtefall“-Klauseln enthielten, die den Unternehmen ermöglichten, im Gegenzug für die Sicherung von Arbeitsplätzen von sektoralen Standards abzuweichen. Im Laufe der Zeit beschränkten sich die Kriterien für die Inanspruchnahme dieser Klauseln jedoch nicht mehr auf die Insolvenzgefahr, sondern wurden auf alle Arten von Situationen ausgedehnt, einschließlich der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Der härteste Schlag war die Ankündigung der berüchtigten Agenda 2010 durch die rot-grüne Regierung im Jahr 2003, die ein umfassendes Programm zur Schwächung der Arbeitsmarktregulierung vorsah. Der damalige Kanzler Schröder drohte, durch die Einführung einer

¹⁰ Dieser Artikel basiert auf: Thorsten Schulten und Reinhard Bispinck (2018): *“Varieties of decentralization in German collective bargaining.”*
Thorsten Schulten (2019): *“German collective bargaining – from erosion to revitalization?”*



gesetzlichen Öffnungsklausel in die Tarifverhandlungen einzugreifen, wenn sich die Tarifparteien nicht selbst über mehr Möglichkeiten für Unternehmen, von Branchenvereinbarungen abzuweichen, einigen konnten. Um dies zu vermeiden, haben IG Metall (größte Metallgewerkschaft) und Gesamtmetall (größter Arbeitgeberverband) im Jahr 2004 den Pforzheimer Vertrag unterzeichnet, der den Unternehmen die Möglichkeit bietet, von Branchenvereinbarungen abzuweichen, gleichzeitig wird jedoch die Kontrolle der Tarifparteien über den Prozess aufrechterhalten. Über die so implementierte strenge Konditionierung und zeitliche Befristung von Abweichungen konnte sowohl die Stabilisierung der Flächentarifverträge, als auch die Sicherung von Arbeitsplätzen erreicht werden.

Die Krise von 2008 traf die Metallbranche hart, Aufträge und Produktion brachen ein, und die Arbeitgeber*innen forderten Lohnzurückhaltung. Die Gewerkschaften waren in dieser Zeit der Ansicht, dass Beschäftigungssicherung an erster Stelle steht, lehnten aber gleichzeitig ein Einfrieren der Entgelte ab. In diesem Zusammenhang nahmen viele Unternehmen die eigens wegen der Krise auf politischen Druck von Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen erweiterte Kurzarbeitsregelung in Anspruch. Zur Anwendung kamen aber auch Modelle der temporär abgesenkten Arbeitszeit, um die Beschäftigung in Zeiten der Unterauslastung der Anlagen zu sichern. Insbesondere in der Eisen- und Stahlindustrie wurden mit diesen Instrumenten der Arbeitszeitabsenkung gute Erfahrungen gemacht.



Generell streben die großen Industriegewerkschaften in Deutschland – wie die IG Metall und die IG BCE – eine Erhöhung der Tarifbindung über die Steigerung der Organisationsmacht an. Mit dieser Herangehensweise wurden gute Erfahrungen gemacht. Bisher tariflose Unternehmen wurden entweder unter einen Haustarifvertrag (als Einstieg) gebracht bzw. wieder in den Arbeitgeberverband gezwungen oder austrittswillige Unternehmen vom Verlassen des Arbeitgeberverbandes abgehalten.

Tarifverträge haben eine umfassendere soziale Funktion, nämlich die Regelung der Arbeitsbedingungen, und damit eine öffentliche Aufgabe von allgemeiner Bedeutung. Der Nutzen für die Gesellschaft insgesamt ist besonders deutlich in Deutschland zu sehen, wo **Studien den Rückgang der Tarifbindung als die wichtigste Einzelursache für die wachsende Lohnungleichheit ausgemacht haben** (Felbermayer et al. 2015). Der Verdienststrukturerhebung in Deutschland zufolge besteht ein **enger Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Entgeltniveau**: Die Arbeitnehmer*innen in den zwei niedrigsten Einkommensquintilen weisen eine Quote von nur 27 % auf, gegenüber 66 % der Arbeitnehmer*innen im obersten Quintil. Es liegt daher auch in der Verantwortung des Staates, für ein günstiges Tarifverhandlungsumfeld zu sorgen.

In Deutschland hat die Tarifautonomie vor allem aufgrund negativer Erfahrungen mit Eingriffen autoritärer Regime (Zwangsschlichtung unter Kanzler Brüning, staatliche Lohnfestsetzung während der faschistischen Diktatur) einen sehr hohen Stellenwert. Es spricht allerdings nichts dagegen, dass Gewerkschaften sich zur Stärkung der Tarifbindung auch politische Unterstützung sichern. So sprach sich Kanzlerin Angela Merkel auf Gewerkschaftstagen von IG Metall und IG BCE beispielsweise für die Erhöhung der Tarifbindung aus und sagte zu, die Gewerkschaften dabei zu unterstützen.

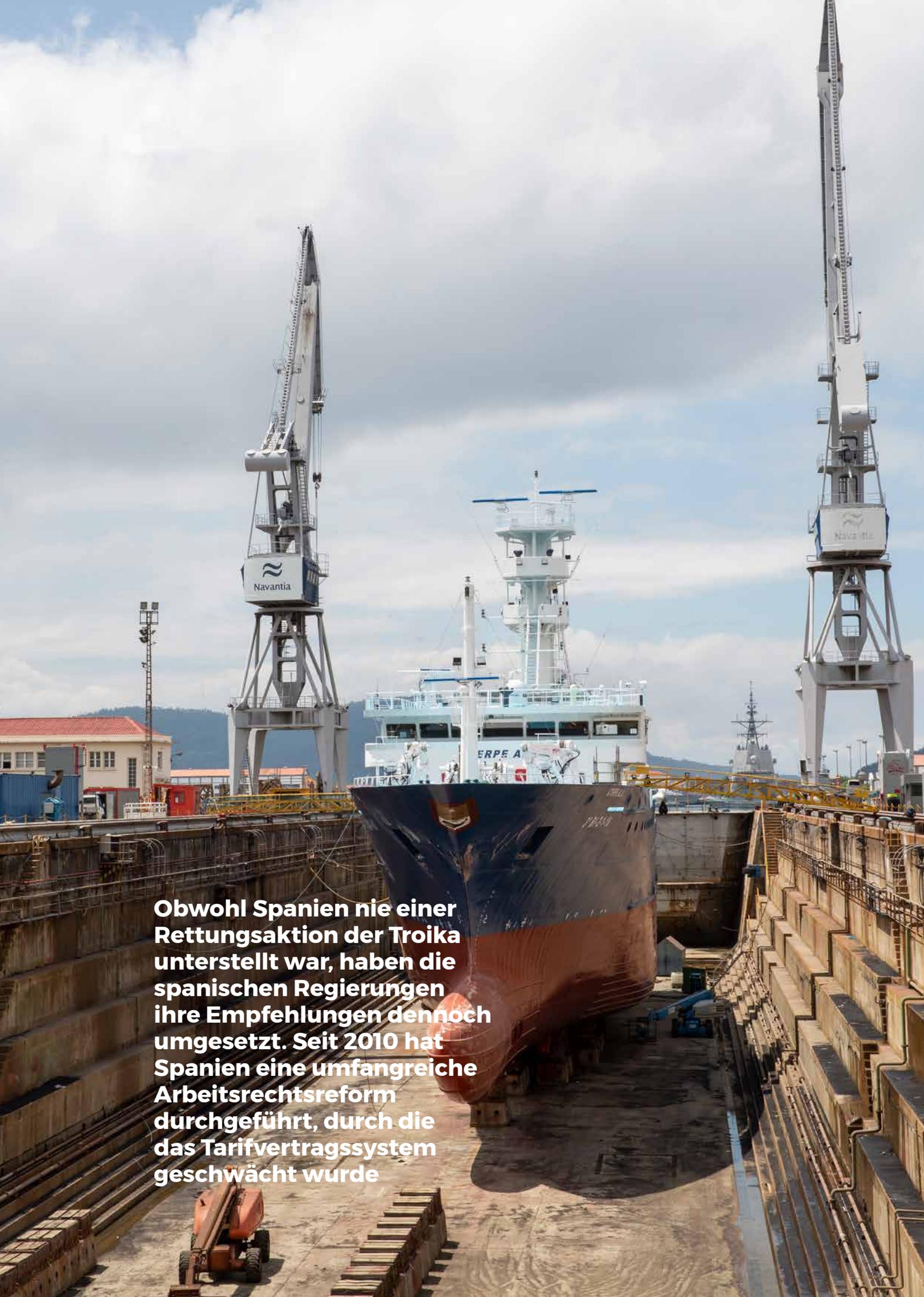
In Branchen, in denen die Organisationsmacht der Gewerkschaften schwach ist, kann die Tarifbindung auch durch politische Instrumente unterstützt werden. Ein wichtiges Instrument ist die Ausweitung von Vereinbarungen auf sonst ungebundene Unternehmen – sogenannte Allgemeinverbindlichkeitserklärungen - wie in Belgien, Frankreich, den Niederlanden oder Finnland. Verschiedene deutsche Gewerkschaften fordern politische Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung. Diese Aufrufe scheinen bei den politischen Akteuren Gehör zu finden. Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie aus dem Jahr 2014 umfasste auch ein Legislativpaket, mit dem ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt und die Ausweitung der Tarifverhandlungen erleichtert wurde:

- Der gesetzliche Mindestlohn wurde als Instrument zur Stärkung der Tarifverhandlungen angesehen, da er eine allgemeine Lohnuntergrenze festlegt und den Abwärtsdruck auf die Tarifverhandlungen begrenzt. Kritisch ist allerdings anzumerken, dass der Mindestlohn in einigen Bereichen von Arbeitgebern als Ersatz für Tarifverträge angesehen wurde.
- Die für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Branchentarifverträgen geltende strenge Voraussetzung, dass bereits 50 % aller Arbeitnehmer*innen erfasst sein müssen, wurde durch eine vagere Bestimmung ersetzt, wonach der Tarifvertrag „überwiegende Bedeutung erlangt“ haben muss.
- Die Regel, wonach die AVE vom Tarifausschuss auf Bundesebene genehmigt werden muss, in dem drei Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern jeweils ein Vetorecht haben, gilt jedoch weiter.

Grundsätzlich ist aber die Stärkung der Organisations- und Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften das nachhaltigere Mittel zur Erhöhung der Tarifbindung. ■



ZÁKAZ VSTUPU
K ROTUJÍCÍM VÁLCEM



Obwohl Spanien nie einer Rettungsaktion der Troika unterstellt war, haben die spanischen Regierungen ihre Empfehlungen dennoch umgesetzt. Seit 2010 hat Spanien eine umfangreiche Arbeitsrechtsreform durchgeführt, durch die das Tarifvertragssystem geschwächt wurde

Spanien: Arbeitnehmer*innen zahlen die Zeche für eine Krise, die sie nicht verursacht haben¹¹

Ein Jahrzehnt nach der Finanzkrise 2008 weist Spanien mit 15 % immer noch die zweithöchste Arbeitslosenrate Europas aus (nach Griechenland mit 19%)¹² Vor der Krise erreichte die Beschäftigungsquote des Landes 66 %, was Spanien zum Spitzenreiter auf dem europäischen Arbeitsmarkt machte.¹³ Nach 2008 hat sich diese Situation jedoch umgekehrt: In den letzten zehn Jahren haben 2,3 Mio. Menschen ihren Arbeitsplatz verloren, was 37 % der gesamten Arbeitsplatzverluste in der EU-28 entspricht. Besonders betroffen waren junge Menschen, 55 % der unter 25-Jährigen waren auf dem Höhepunkt der Krise im Jahr 2012 ohne Job.

Die Krise hatte enorme Folgen für die spanische Gesellschaft und traf die Arbeitnehmer*innen besonders hart. Es waren die Beschäftigten, die maßgeblich zu dem anhaltenden Wirtschaftswachstum zwischen 1994 und 2007 und somit zum spanischen Beschäftigungsboom vor der Krise beigetragen haben (während dieses Zeitraums sank die Arbeitslosigkeit von 22 auf 8 %). Dennoch wurde dann von den Arbeitnehmer*innen erwartet, dass sie die Lasten der Sparmaßnahmen und Strukturreformen der spanischen Regierung und der Troika tragen und für die Krise geradestehen. Die Folge waren massive Lohnkürzungen und zunehmend prekäre Arbeitsbedingungen.

Die Troika präsentierte ein Programm der Haushaltsanpassung und Strukturreformen, das von der sozialistischen Regierung Spaniens akzeptiert und von der darauffolgenden konservativen Regierung verschärft wurde. Obwohl Spanien nie einer Rettungsaktion der Troika unterstellt war, haben die spanischen Regierungen ihre Empfehlungen dennoch umgesetzt. Seit 2010 hat Spanien eine umfangreiche Arbeitsrechtsreform durchgeführt, durch die das Tarifvertragssystem geschwächt wurde.

Die von den spanischen Regierungen auf Empfehlung der Troika vorgenommene Deregulierung des Arbeitsmarktes führte zu mehr Flexibilität, erhöhte aber durch die Einführung der Möglichkeit kurzfristiger oder befristeter Verträge auch die Unsicherheit der Arbeitnehmer*innen. Außerdem wurden die Entgelte und viele der bisherigen Leistungen im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge gekürzt. Dies führte zu einer Zunahme der prekären Beschäftigungsverhältnisse und zu einem dysfunktionalen System, das sozial ungerecht und wirtschaftlich unproduktiv ist.

¹¹ Dieser Artikel basiert auf: Carlos J. Fernandez Rodriguez, Rafael Ibanez Rojo und Miguel Martinez Lucio (2019): "Spain: challenges and continuities within collective bargaining in a context of fragmentation and neoliberal reform." Fernando Rocha (2018): "Strengthening the decentralisation of collective bargaining in Spain. Between legal changes and real developments."

¹² http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

¹³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Das Vorkrisensystem

Avant la crise, l'Espagne disposait d'un système de négociations collectives efficace qui garantit Vor der Krise verfügte Spanien über ein wirksames Tarifvertragssystem, das einen angemessenen Anteil der Arbeitnehmer*innen an den von ihnen mit erwirtschafteten Produktivitätsgewinnen sicherstellte:

- In Tarifverträgen wurden häufig Regeln zur Lohnindexierung festgelegt, die sicherstellten, dass die Kaufkraft der Löhne nicht von der Inflation „aufgefressen“ wird.
- Gemäß dem Prinzip der Allgemeinverbindlicherklärung galten diese Vereinbarungen automatisch für alle Arbeitnehmer*innen der Branche. Die Branchentarifverträge garantierten, dass Mindeststandards in Bezug auf Entgelte und Leistungen für alle Arbeitnehmer*innen eines Sektors galten. Dies verhinderte das Trittbrettfahren von Unternehmen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit durch geringere Entgelte oder weniger Leistungen erhöhten;
- Die bestehenden Vereinbarungen wurden, sofern keine neuen abgeschlossen wurden, automatisch verlängert, was die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber*innen erhöhte.

Nach der Krise: Ein gegen Arbeitnehmer*innen gerichtetes System

Die von den spanischen Regierungen und der Troika ergriffenen Maßnahmen schwächten die Tarifverhandlungen sowie den Arbeitnehmerschutz und begünstigten stattdessen die Arbeitgeber*innen:

- Nach der Reform von 2012 wurden Gewerkschaften zunehmend Ziel von Einschüchterungsversuchen, mit Druck auf Streikposten sowie Klagen auf Ersuchen der Behörden.
- Die Tarifverhandlungen wurden dezentralisiert: Betriebliche Tarifverträge hatten absoluten Vorrang vor nationalen oder Branchenvereinbarungen. Dies ermöglichte es den Arbeitgeber*innen, den bisher in Branchentarifverträgen vorgesehenen Mindestschutz zu umgehen.
- Im Zuge der Reformen wurden auch die Kosten der Arbeitgeber*innen im Zusammenhang mit Entlassungen gesenkt, was zu massiver Arbeitslosigkeit führte und es den Arbeitgeber*innen ermöglichte, die Entgelte ohne Zustimmung der Gewerkschaften zu senken.
- Die automatische Verlängerung von Vereinbarungen wurde auf maximal zwei Jahre beschränkt, woraufhin alle bestehenden Rechte aus früheren Verträgen verloren wurden.

Diese Veränderungen stießen bei den Gewerkschaften und der Gesellschaft insgesamt auf großen Widerstand, 2012 wurden zwei Generalstreiks organisiert. An der Situation änderte sich jedoch nichts. **Die einzige Ausnahme ist der Chemiesektor**, wo den Gewerkschaften CCOO und UGT der Abschluss eines Branchenabkommens gelungen ist, das rund 3000 Unternehmen erfasst. In anderen Sektoren, wie der Metallbranche, gestalteten sich die Verhandlungen jedoch viel schwieriger, insbesondere da in der Automobilindustrie Outsourcing weit verbreitet ist.

Im Jahr 2018 versprach die Regierung, den Vorrang der Branchentarifverträge vor den betrieblichen Tarifverträgen in Fragen wie Entgelt und Arbeitszeit sowie die Gültigkeit der Tarifverträge nach deren Auslaufen wiederherzustellen. Die Arbeitnehmer*innen warten jedoch immer noch darauf, dass diese Versprechen umgesetzt werden.



Derweil weigert sich die Europäische Kommission, die Vorteile von Tarifvertragssystemen auf nationaler und sektoraler Ebene für unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften anzuerkennen. Sie drängt in ihren regelmäßigen Empfehlungen an die Mitgliedstaaten, auch an Spanien, weiterhin auf die Einstellung der nationalen und sektoralen Verhandlungen.

Die neue spanische Regierung sollte diese Empfehlungen ignorieren, solange die Kommission weiterhin ihren Kopf in den Sand steckt. Vielmehr sollte sie auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen eingehen, die das Rückgrat der spanischen Wirtschaft und der Schlüssel zu ihrer Erholung nach der Krise sind. Ohne die Stärkung von Tarifverträgen auf sektoraler und nationaler Ebene ist es für die Arbeitnehmer*innen unmöglich, einen fairen Deal für sich und ihre Familien auszuhandeln. ■







„Tarifbindung ist eine, Win-Win-Situation“, von der sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen profitieren [...] das Wichtigste ist, dass die Arbeitnehmer*innen zufrieden sind, denn was eine Fabrik erfolgreich macht, sind ihre qualifizierten Arbeitnehmer*innen.

Laura Moiescu, Geschäftsführerin einer Bekleidungsfabrik in Reșița, Rumänien

Arbeitgeber*innen in ganz Europa bekennen sich zur Tarifbindung

„Tarifbindung ist eine ‚Win-Win-Situation‘, von der sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen profitieren. Die Diktatur wurde vor 30 Jahren abgeschafft, das Wichtigste ist daher, dass die Arbeitnehmer*innen zufrieden sind, denn was eine Fabrik erfolgreich macht, sind ihre qualifizierten Arbeitnehmer*innen. Qualifizierte Arbeitskräfte bedeuten hochwertige Produkte. Solange die Arbeitnehmer*innen zufrieden sind, werden sie gute Qualität und hohe Produktivität liefern.“

„Branchentarifverhandlungen wären ein großer Vorteil für uns, weil sie Stabilität schaffen und unlauteren Wettbewerb verhindern, denn die Arbeitnehmer*innen wechseln für nur zehn Euro mehr den Arbeitsplatz. Ich habe versucht, mit allen anderen Arbeitgeber*innen in der Region zu sprechen und zusammenzuarbeiten, um unlauteren Wettbewerb zu verhindern, jedoch ohne Ergebnis. So etwas wie ein sektorales Abkommen würde daher viele meiner Probleme lösen.“

Laura Moiescu, Geschäftsführerin einer Bekleidungsfabrik in Reșița, Rumänien

„In vielen europäischen Ländern spielen Tarifverträge eine wichtige Rolle bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Regulierung der Arbeitsverhältnisse. Die Sozialpartner legen die Entgelte und Arbeitsbedingungen fest, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Sie sind am besten in der Lage, über die Verteilung des erwirtschafteten Vermögens zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu entscheiden und gleichzeitig eine gerechte Lohnverteilung unter allen Arbeitnehmer*innen sicherzustellen sowie gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen zu schaffen.“

Während der Krise haben die Sozialpartner ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis gestellt. In den Ländern, in denen sie innovative Lösungen zur Bewältigung des wirtschaftlichen Abschwungs bei gleichzeitigem Halten der qualifizierten Arbeitskräfte entwickelten, erwiesen sich die Arbeitsmärkte als widerstandsfähiger. Angesichts der zentralen Herausforderung des digitalen Wandels, der alle Aspekte unseres Privatlebens betrifft und die Arbeitswelt stark beeinflusst, müssen die Sozialpartner jetzt neue Wege gehen und die Zukunft der Arbeitswelt aktiv mitgestalten. Dazu brauchen wir starke, repräsentative, mit einem Mandat ausgestattete und autonome Sozialpartner auf betrieblicher, lokaler, regionaler, nationaler und auch europäischer Ebene, die Lösungen für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen finden.“

Uwe Combüchen, CEEMET, europäischer Dachverband der Metall- und Elektroindustrie

„Je besser und konstruktiver Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene, umso besser die Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern, was sich dann auch positiv auf die EU-Ebene auswirkt.

Tarifverhandlungen fördern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Sie sind ein Instrument der wertorientierten Unternehmensführung.

Angesichts der raschen Veränderung der Arbeitswelt, die unter anderem auf den digitalen Wandel, die Forderung nach mehr Flexibilität und die Notwendigkeit ständiger Umschulung und Weiterbildung zurückzuführen ist, sind Tarifverhandlungen ein wirksames Instrument zur Bewältigung dieser Herausforderungen.“

Emma Argutyan, Generaldirektorin, Europäischer Arbeitgeberverband für die chemische Industrie (ECEG)

„Tarifverhandlungen sind in Deutschland durch unser Grundgesetz garantiert. In der Praxis ist die Tarifverhandlungskultur in Deutschland jedoch keineswegs einheitlich. Sie variiert stark je nach Branche und Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Gewerkschaft.

In unserer Branche verfolgen wir bei den Verhandlungen mit unserem Sozialpartner, der IG BCE, und auch in den Tarifverhandlungen einen pragmatischen, konstruktiven Ansatz. Unserer Meinung nach hat sich dies als erfolgreich erwiesen: Zum einen gibt es eine hohe Anzahl von Arbeitgeber*innen, die die Tarifverträge anwenden (fast 100 %). So können die Gewerkschaften sicher sein, dass die Verhandlungsergebnisse tatsächlich umgesetzt werden. Zum anderen gelten Arbeitskampfmaßnahmen in unserer Branche als unwahrscheinlich. In diesem Sinne halten wir es in der Papierindustrie für den richtigen Ansatz, landesweite Tarifverträge auszuhandeln. Das bedeutet, dass die in der deutschen Papierindustrie ausgehandelten Ergebnisse im Prinzip in allen Papierfabriken in Deutschland umgesetzt werden.“

Raphael Gutwein, Arbeitgeberverband der Papierindustrie, Mitglied der CEPI auf europäischer Ebene




PETROM
Membru OMV Grup


PETROM
Membru OMV Grup

OMV



Wir können zwar das feindliche politische Umfeld, das die Tarifvertragssysteme untergräbt, beklagen und auf ihren gesellschaftlichen Nutzen hinweisen, manchmal sind persönliche Geschichten jedoch am überzeugendsten dafür, warum Tarifverträge verteidigt und ausgebaut werden müssen

Schlussfolgerung: Tarifverträge – Gut für alle

Wenn sich die Arbeitnehmer*innen zusammenschließen, um auf einer stärkeren Basis mit ihrem Arbeitgeber*innen zu verhandeln, erreichen sie ein besseres Leben für sich und ihre Gemeinschaften. Es gibt eine Fülle von Belegen, die dies untermauern, ein großer Teil davon ist auf den vorhergehenden Seiten dargelegt. Wenn die Systeme, die Tarifverhandlungen ermöglichen und stützen, ausgehöhlt oder abgeschafft werden, sinken die Entgelte und der Lebensstandard. Die Beispiele aus den Ländern, die den Sparprogrammen der Troika unterlagen, veranschaulichen dies. Gleiches gilt für den Zusammenhang zwischen dem längerfristigen Rückgang der Tarifbindung und der Stagnation des Lebensstandards sowie der sozialen Mobilität in weiten Teilen Westeuropas.

Bei dieser Argumentation ist es jedoch möglich, dass man den Wald vor lauter makroökonomischen Bäumen nicht sieht. Wir können zwar das feindliche politische Umfeld, das die Tarifvertragssysteme untergräbt, beklagen und auf ihren gesellschaftlichen Nutzen hinweisen, manchmal sind persönliche Geschichten jedoch am überzeugendsten dafür, warum Tarifverträge verteidigt und ausgebaut werden müssen.

Nathalie arbeitet in einer kleinen südbelgischen Fabrik für sterile OP-Materialien. Ihre Kollegen baten sie vor vier Jahren eindringlich, Gewerkschaftsvertreterin zu werden: „Sie sagten: ‚Du kannst gut mit Leuten umgehen und bist nicht auf den Mund gefallen.‘ Sie wussten, dass ich eine kleine Revoluzzerin bin und keine Angst vor Männern habe, also dachte ich, warum nicht? Ich wollte die Rechte meiner Kolleginnen und Kollegen verteidigen.“

Einige Jahre später wurde das Werk übernommen und ein neues Management eingesetzt. „Wir hatten mit dem alten Management eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 37 Stunden ausgehandelt. Der Big Boss des neuen multinationalen Unternehmens kam mit seinem Personalchef zu Besuch, und sie drohten uns, zur 40-Stunden-Woche zurückzukehren.“ Aber dank Zusammenhalt und Organisation unter den Beschäftigten, blieben sie stark. „Wir haben alle Beschäftigten zusammengetrommelt, und sie haben für die Beibehaltung der 37-Stunden-Woche gestimmt.“ Angesichts dieser Entschlossenheit musste das Management einen Rückzieher machen. „Es mag nicht viel erscheinen, aber für eine Frau sind drei Stunden viel. Es ist gewonnene Zeit, die wir mit unseren Familien verbringen können.“

Die Gewerkschaften müssen ihre Mitglieder organisieren und motivieren, aber die Regierungen müssen ein förderliches Umfeld schaffen, und die Unternehmen müssen – ernsthaft – mit den Gewerkschaften verhandeln und die getroffenen Vereinbarungen einhalten.

Sébastien, ein Tarifsekretär auf föderaler Ebene, betonte die Bedeutung von Branchentarifvereinbarungen, die einen Mindeststandard für die Arbeitnehmer*innen in allen Unternehmen gewährleisten, unabhängig davon, ob diese über eine betriebliche Vereinbarung verfügen oder nicht.



In einer Glasfabrik im französischsprachigen Wallonien wurde dank einer starken Gewerkschaftspräsenz eine gute Betriebsvereinbarung ausgehandelt, die u. a. mehr Urlaubstage als im Branchenabkommen vorsieht. Ein ähnliches Werk in Flandern verfügt über keine Betriebsvereinbarung: „Wir sind eines dieser kleinen Unternehmen, das keine Betriebsvereinbarung hat, also brauchen wir wirklich diesen Schutz“, sagt Rudi, Gewerkschaftsvertreter im Werk. „Die Arbeitnehmer*innen hier sind wirklich auf die im Branchenabkommen ausgehandelten Boni und verbesserten Bedingungen angewiesen. Die Entgelte sind in den letzten Jahren nicht gestiegen, also brauchen die Arbeiter*innen die Zusatzleistungen wie Essensgutscheine oder Weihnachtsgeld, um ihren Lohn aufzustocken.“

In Rumänien und Spanien, wo es ein gut entwickeltes Branchentarifvertragssystem gab, sind die Entgelte eingebrochen, da dieses Verhandlungsschema im Zuge der Krise praktisch abgeschafft wurde.

Gabriel Stanescu arbeitet seit 2005 für die Gewerkschaft, die die Beschäftigten der rumänischen Ölgesellschaft Petrom vertritt. Früher war er selbst Ölarbeiter bei Petrom. Er hat die Zerschlagung des Tarifvertragssystems im Jahr 2011 miterlebt und ein sehr klares Bild von den Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen und die Gesellschaft insgesamt. Er erklärte, dass durch „das neue Gesetz zum sozialen Dialog (siehe Seite 21) viele Gewerkschaftsrechte



ersatzlos gestrichen wurden, insbesondere durch die Abschaffung der Tarifverhandlungen auf nationaler und sektoraler Ebene, die Lohnhierarchien vorsahen, damit die Arbeitnehmer*innen entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt werden.“

Der Wegfall von Verhandlungen auf höherer Ebene hatte enorme Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen und die Gesellschaft als Ganzes, denn hochqualifizierte und angelernte Arbeitnehmer*innen verdienen von da an nicht mehr als ungelernete Kräfte. Gabriel nannte als Beispiel Ingenieure, denen „jetzt nur mehr der Mindestlohn bezahlt wurde, während früher in den nationalen und sektoralen Vereinbarungen festgelegt war, dass sie mindestens 20 oder 30 % mehr bekommen.“ Er sagte, dass „manche Leute denken, dass die Gewerkschaften die Erosion der Tarifverträge verschuldet haben, aber es war die Regierung, die alles gekürzt hat, und die Gewerkschaften mussten bei null anfangen und wieder für ein Recht kämpfen, das sie vor langer Zeit erstritten hatten und das ihnen einfach genommen wurde. Wenn man ein Recht bereits hat, dann bekommt man normalerweise etwas dazu, man verliert es nicht.“

Das gleiche Zurück-zum-Start-Gefühl macht sich in Spanien breit, wo solide Branchentarifverträge früher eine Mindestlohngrenze festlegten und es jetzt zu einem Wettlauf nach unten kommt. Bei der Inditex-Gruppe, zu der u. a. die Marke Zara und die entsprechenden Produktionsstätten gehören, verhandeln die Gewerkschaften für jeden Betrieb einzeln mit dem

Arbeitgeber. So kann das Unternehmen alle Gewinne auf einen Standort beschränken und verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer*innen innerhalb des Unternehmens gegeneinander ausspielen. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute am Standort des multinationalen Unternehmens Ateixo in Galizien erklärten, wie schwierig die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen seien. Sie betonten aber auch, dass die Gewerkschaften sich für zentrale Verhandlungen für die gesamte Gruppe in ganz Spanien einsetzen. Dies würde es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, ihre Kräfte zu bündeln und Verbesserungen für die unterbezahlten und überwiegend weiblichen Arbeitskräfte zu erzielen.

Nicht weit entfernt, in Ferrol, haben die Beschäftigten der Navantia-Werft gezeigt, wie ein positives Verhandlungsergebnis aussehen kann. Durch Verrentungen freiwerdende Stellen werden jetzt mit jungen Arbeitnehmer*innen besetzt, mindestens 75 % davon mit unbefristeten Verträgen. Dies sichert dauerhafte und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in einer Region mit hoher Arbeitslosigkeit.

Wie dieser Bericht gezeigt hat, profitieren von den Verhandlungen jedoch nicht nur die Arbeitnehmer*innen selbst, sondern auch die Arbeitgeber*innen. Laura Moiescu, Geschäftsführerin einer Textilfabrik in Rumänien, trifft den Nagel auf den Kopf, wenn sie sagt: „Solange



die Arbeitnehmer*innen glücklich und zufrieden sind, werden sie gute Qualität und hohe Produktivität liefern.“ Sie war besonders an einer Rückkehr zu Tarifverhandlungen auf Branchenebene in ihrem Land interessiert, da „diese Stabilität schaffen und unlauteren Wettbewerb [zwischen Unternehmen] verhindern würden, denn die Arbeitnehmer*innen wechseln für nur zehn Euro mehr den Arbeitsplatz.“

Die Daten bestätigen ihre Aussagen: Länder mit stärker zentralisierten und koordinierten Tarifvertragssystemen weisen in der Regel weniger große Unterschiede zwischen den Top- und Geringverdienern und damit geringere Ungleichheit auf, weil branchenweite Vereinbarungen verhindern, dass der Lohnwettbewerb die Entgelte innerhalb des Sektors drückt, und dem Trend entgegenwirken, dass die Lohnquote im Vergleich mit der Gewinnquote zurückgeht. Länder mit Tarifverhandlungen auf Branchenebene zeichnen sich auch durch höhere Erwerbstätigkeit und niedrigere Arbeitslosigkeit, insbesondere bei gefährdeten Gruppen wie jungen Menschen und Frauen, aus. Dies wurde zuletzt von der OECD, die zuvor noch für Dezentralisierung eintrat, dargelegt, indem sie den allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen starker, sektoraler Tarifverhandlungen aufgezeigt hat.¹⁴ Tarifentgelte auf Branchenebene bedeuten „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und sind ein Anreiz für die Unternehmen, die Arbeitsplätze besser und produktiver zu gestalten, was sich positiv auf allgemeine wirtschaftliche Effizienz auswirkt. Gleichzeitig sparen kleine und mittlere Unternehmen Kosten für zeitaufwändige Verhandlungen auf Unternehmensebene.

Diese Vorteile für Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und die Gesellschaft insgesamt sind die zentralen Argumente der Kampagne von industriAll Europe zur Stärkung der Tarifvertragssysteme. „Together at Work“ läuft von September 2019 bis März 2020. Wir stellen Argumentationsmaterial für Politiker*innen und Arbeitgeber*innen bereit und stärken gleichzeitig die Position der Arbeitnehmer*innen in ganz Europa, damit sie ihre Arbeitgeber*innen an den Verhandlungstisch bringen und faire Abkommen abschließen können.

Im Rahmen der siebenmonatigen Kampagne werden zu verschiedenen Zeitpunkten reale Geschichten der Arbeitnehmer*innen vorgestellt, die von Tarifverträgen profitiert haben. Allzu oft dringen die Stimmen der einfachen Menschen gegen technische Diskurse über Tarifbindung, Lohnunterschiede usw. nicht durch. Unsere Kampagne „Together at Work“ soll hier Abhilfe zu schaffen.

Sie wird dden realen Geschichten der Arbeitnehmer*innen auch allgemeine wirtschaftliche und soziale Analysen gegenüberstellen und diese persönlichen wie auch politischen Argumente Entscheidungsträger*innen und der Industrie in ganz Europa zu Gehör bringen. ■

¹⁴ Siehe: OECD-Beschäftigungsausblick 2018.



Empfehlungen

Punkte für Gewerkschaften – Stärkung der Tarifvertragssysteme von unten:

- ✓ gewerkschaftliche Organisierung von Arbeitnehmer*innen und von Betrieben als Mittel zum Aufbau von Gewerkschaftsmacht und zur Erhöhung der Tarifbindung
- ✓ Abschluss von Tarifverträgen in Sektoren und Unternehmen mit niedrigem Erfassungsgrad
- ✓ Kritik an geringer Tarifbindung und Sensibilisierung für die Vorteile von Tarifverträgen
- ✓ Austausch von Organising-Erfahrungen mit anderen Gewerkschaften
- ✓ Unterstützung von Gewerkschaften in anderen Ländern, insbesondere wenn sie in denselben Unternehmen präsent sind

Punkte für Arbeitgeber*innen:

- ✓ Achtung der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte in den Betrieben in ganz Europa – auch in Osteuropa; dies bedeutet, Gewerkschaften in die Betriebe lassen und ihnen ermöglichen, Arbeitnehmer*innen zu organisieren und Tarifverträge auszuhandeln
- ✓ offen sein und auf allen Ebenen – betrieblich, sektoral und national – konstruktiv am sozialen Dialog teilnehmen
- ✓ öffentliche Betonung der Vorteile von Tarifverträgen für Arbeitgeber*innen
- ✓ Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, um unter einen Tarifvertrag zu fallen



Punkte für politische Entscheidungsträger*innen – Stärkung der Tarifvertragssysteme von oben:

- ✓ Förderung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Sektoren und für Arbeitnehmerkategorien, wo dies notwendig ist
- ✓ vollständige Umsetzung der IAO-Übereinkommen und der Beschlüsse des Europarates über das Recht auf Tarifverhandlungen in allen Mitgliedstaaten
- ✓ Stärkung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Branchen- und branchenübergreifende Tarifverhandlungen
- ✓ Aufnahme von Bestimmungen, die sicherstellen, dass Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten unter Tarifbindung fallen
- ✓ Führen eines öffentlichen Diskurses über den Wert von Tarifverträgen
- ✓ Gewährleistung von Tarifbindung auch für atypische und selbständige Erwerbstätige
- ✓ Nutzen des Europäische Semesters, der europäischen Säule sozialer Rechte und des mehrjährigen Finanzrahmens, um Regierungen und Sozialpartner zum Aufbau gut funktionierender Tarifvertragssysteme zu verpflichten
- ✓ kein weiteres Drängen auf die Zwangsdezentralisierung der Tarifverhandlungen und Achtung der Autonomie der Sozialpartner
- ✓ Bereitstellen spezifischer EU- und nationale Mittel für den Aufbau von Kapazitäten zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Tarifvertragssysteme





Möchtet ihr euch für eure Rechte bei der Arbeit einsetzen? Werdet Mitglied einer Gewerkschaft. Klickt hier, um eine Gewerkschaft in eurem Land zu finden.

Schon Mitglied?

Kontaktiert uns, um herauszufinden, wie ihr euch engagieren könnt.

Möchtet ihr mehr erfahren?

Geht auf www.togetheratwork.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industriall_europe

#TogetherAtWork

TOGETHER AT WORK

EINE KAMPAGNE VON



news.industriall-europe.eu

