



5. TARIFPOLITISCHE KONFERENZ DES EMB
“Eine gemeinsame Forderung für eine gemeinsame Zukunft”
Rom, 11. / 12. Oktober 2005

AKTUELLE TRENDS IN TARIFVERHANDLUNGEN

TRENDS IN TARIFVERHANDLUNGEN

1. Die Tarifpolitik im Kontext des wirtschaftlichen Abschwungs und der globalisierten Unternehmenspolitik

Die Tarifpolitik wurde in den EU-Ländern zum Zeitpunkt eines sich im raschen Wandel befindlichen Wirtschaftsumfelds umgesetzt, so wie dies bereits in den 90ern einmal der Fall war. Der drastische Konjunkturunbruch in den Jahren 1992/93 führte jahrelang zu enormen Arbeitsplatzverlusten im Metall verarbeitenden Gewerbe und gleichzeitig zu einer beschleunigten technologischen und organisatorischen Umstrukturierung in den einzelnen Branchen der Metallindustrie.

Die wirtschaftliche Lage erholte sich erst Ende der 90er Jahre, hauptsächlich auf Grund der Exporte, durch die auch in der Metallindustrie bis 2002 sowohl die Produktion als auch die Arbeitsplätze einen Aufschwung erlebten. In diesem Zeitraum befanden sich die Elektronik- sowie die Informations- und Kommunikationsbranche dank der „New-Economy-Blase“ auf einem rasanten Expansionskurs. Und genau diese Branchen traf die in der EU zwischen 2001 und 2004 herrschende Krise besonders schwer. Die industrielle Fertigung in der EU (das Baugewerbe ausgenommen) verzeichnete 2001 (- 0,2) und 2002 (- 1,2) einen Rückgang und 2003 (0,2)¹ einen Stillstand. Auch wenn der Produktionsrückgang in einigen Bereichen der Metallindustrie auf Grund der Exportnachfrage nicht ganz so drastisch war, hinterließ die Krise dennoch in jeder einzelnen Branche ihre Spuren.

Zu tun hat dies mit den Änderungen, die in den 90er Jahren anstanden und ganz eindeutig während des kurzen Booms zwischen 2000 und 2001 und des anschließenden Absturzes zu erkennen waren. Der Konflikt um die Renditen spitzt

¹ (Quelle: Europäische Kommission, European Economy, Ausgabe 4/2004 - The 2004 update of the broad economic policy guidelines (Die 2004 aktualisierten Grundzüge der Wirtschaftspolitik)).

sich angesichts der aggressiven Leistung der Finanzmärkte immer mehr zu. Die Finanzmärkte setzen ihre Renditen-Ziele auf globaler Ebene fest und stellen ihre Forderungen anhand von Benchmarks. Somit geraten mitunter sogar Unternehmen mit positiven Renditen unter Druck. Dieser Druck wird dann auf die Arbeitnehmer abgewälzt, da höhere Anforderungen an Produktivität gestellt und Kostensenkungen als Teil des Konkurrenzkampfes um die attraktivsten Industriestandorte abverlangt werden und Löhne und Gehälter unter Druck geraten (auch durch Bemühungen zur unentgeltlichen Verlängerung der Arbeitszeiten) ebenso wie sich auch die Lage des Sozialschutzes zunehmend verschlimmert.

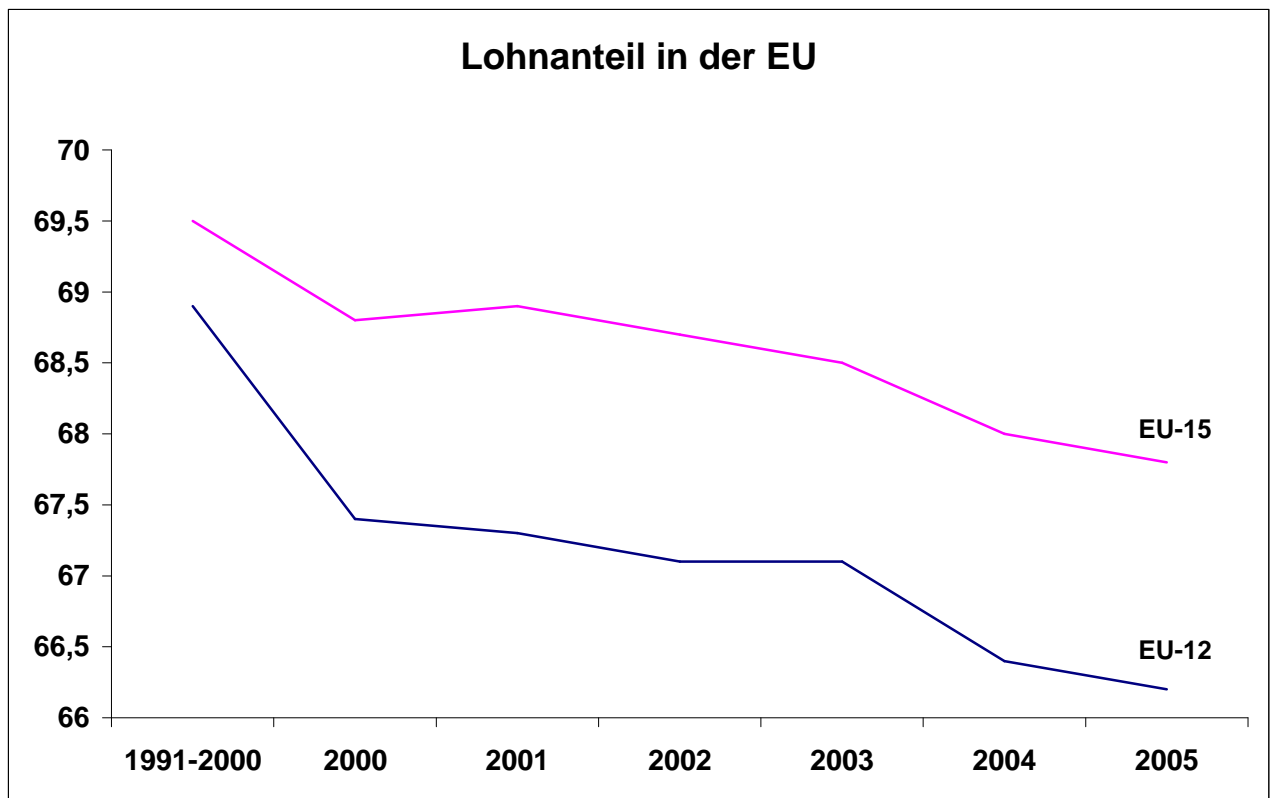
Der Prozess zur Deregulierung und Liberalisierung der Märkte und zur Öffnung jener Weltregionen, die bislang noch nicht zugänglich waren (China, Mitteleuropa), wurde fortgesetzt. Zwar wurden dadurch die Exportchancen der EU-Länder erhöht, gleichzeitig entstand jedoch ein aggressiverer Kostenvergleich (Benchmarking) zwischen den einzelnen Produktionsstandorten. Durch den steigenden Wettbewerb im Handel und die Konkurrenz zwischen einzelnen Produktionsstandorten wurde vor allem mehr Druck auf standardisierte und arbeitsintensive Fertigungsverfahren und die jeweiligen Arbeitnehmer in diesen Branchen ausgeübt. Standortverlagerungen führten zu einem neuen grenzübergreifenden Netz der Produktionsstandorte. Dies ist die Folge einer zunehmend globalen Unternehmenspolitik.

Neue Herausforderungen entstanden, die in erster Linie durch eine angemessene Wirtschafts- und Industriepolitik hätten bewältigt werden müssen. Aber genau dort scheiterte die Wirtschafts- und Industriepolitik. Weder der Wirtschafts- und Industriepolitik noch der Europäischen Zentralbank gelang es, Beschäftigungsperspektiven durch eine auf die Zukunftsmärkte ausgerichtete wachstumsfördernde Politik zu stärken.

Die wirtschaftliche Entwicklung und eine unangemessene Wirtschaftspolitik führten zu Schwierigkeiten in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Dies ist an verschiedenen Entwicklungen zu erkennen. Im Folgenden seien die wichtigsten genannt.

2. Der Arbeitnehmeranteil an der Verteilung hat abgenommen, während die Rentabilität der Unternehmen erneut gestiegen ist

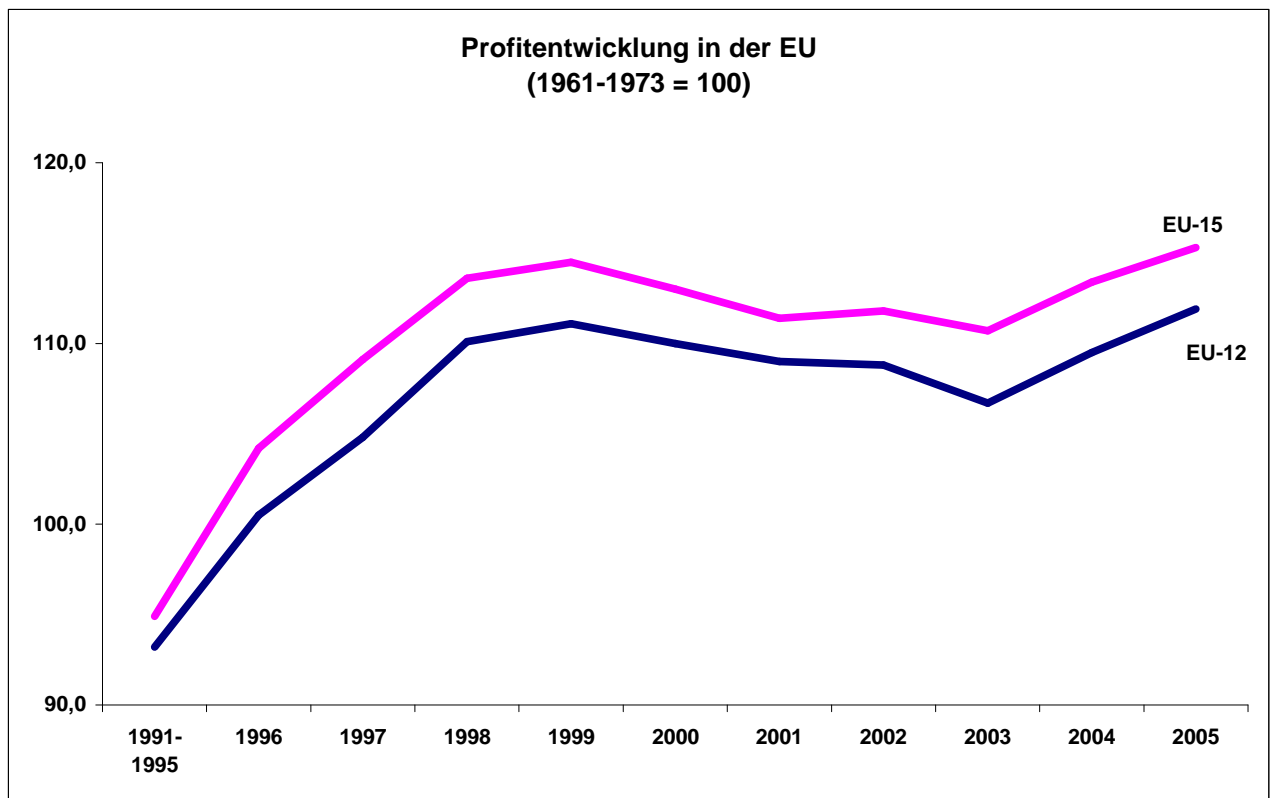
Eines der Ziele der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in der Europäischen Union besteht in der Gewährleistung des Arbeitnehmeranteils an dem erzeugten Produkt. Es handelt sich um den so genannten Lohnanteil (die Lohnquote) am Bruttosozialprodukt. Dieser zeigt die Entwicklung der makroökonomischen Verteilungsrate zwischen Kapital und Arbeit auf. Der Arbeitnehmeranteil am Sozialprodukt in der EU nahm zwischen 2000 und 2005 erneut ab: In der Eurozone (EU der 12) war ein Rückgang von 67,4 % auf 66,2 % zu verzeichnen, in der EU der 15 von 68,8 % auf 67,8 % und in der EU der 25 von 69,2 % auf 67,9 %. Der rückläufige Lohnanteil zeigt, dass es den europäischen Gewerkschaften insgesamt im Zeitraum zwischen 2000 und 2005 nicht gelang, die Gehälter entsprechend der Produktivitätssteigerung und der Inflationsrate zu erhöhen.



Das **reale Bruttoeinkommen** (Bruttoeinkommen minus Inflationsrate) der Arbeitnehmer in der EU ist zwischen 2000 und 2005 (2005 - voraussichtliche Zunahme) durchschnittlich wie folgt gestiegen:

- in der Eurozone (EU der 12) um fast 0,5 % p. a.,
- in den „alten“ EU-Ländern (EU der 15) um fast 1 % p. a. (ein höherer Zuwachs im Vergleich zur EU der 12 bedingt durch stärkere Erhöhungen im Vereinigten Königreich, in Dänemark und Schweden),
- in den EU-Ländern (EU der 25) um fast 1,3 %.

Die Abnahme des Lohnanteils stand im umgekehrten Verhältnis zur Steigerung der Gewinnbeteiligung. Nehmen wir beispielsweise einen durchschnittlichen Gewinn von 100 in den Jahren 1961 bis 1973, so lag die Gewinnbeteiligung für die EU der 12 im Jahr 2000 bei 110 und im Jahr 2005 bei 111,9; für die EU der 15 lag sie 2000 bei 113 und 2005 bei 115,3.



Was sind die Folgen? In ihren makroökonomischen Empfehlungen fordert die Europäische Kommission immer wieder höhere Gewinne und stellt diese als Voraussetzung für einen erfolgreichen Kampf gegen Arbeitslosigkeit dar. Das ist nicht wirklich überzeugend, wenn man sich die oben angeführte langfristige positive Entwicklung anschaut. Was wirklich erforderlich wäre, ist dass die Wirtschafts- und Industriepolitik den entsprechenden Impuls für mehr Beschäftigung gibt, wodurch nicht zuletzt auch die Grundbedingungen für die Tarifpolitik verbessert würden.

3. Koordinierungsregel für Tarifverträge - mittelfristige Entwicklung

Der EMB hat mehrfach darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, den Koordinierungsansatz nicht auf eine „Regel“ oder „Formel“ zu beschränken, sondern auf einem politischen Ansatz zu bestehen. Das lässt sich wie folgt umschreiben: Sämtliche EMB-Mitgliedsorganisationen stellen fest, dass sich ihre jeweilige nationale Tarifpolitik stets auch auf den gemeinsamen einheitlichen Europäischen Wirtschaftsraum auswirkt. Aus diesem Grund bildete die Berücksichtigung derartiger Wechselwirkungen in der nationalen Tarifpolitik eines der Grundelemente in der Tarifverhandlungspraxis. Es liegt ganz vor allem im eigenen Interesse einer jeden Mitgliedsorganisation, keine Maßnahmen zu akzeptieren, die zu einem willkürlichen Dumping der Arbeitsstandards führen. Gerade in wirtschaftlich und politisch schweren Zeiten kommt dem EMB eine noch bedeutendere Rolle als Koordinator und im Zweifelsfall auch als Informationszentrum zu (siehe unten). Das erwies sich angesichts der jüngsten Entwicklungen in Deutschland (Verlängerung der Arbeitszeit, Senkung der Produktionskosten in einigen Unternehmen) also umso dringlicher.

Obwohl die politische Einbettung der Koordinierungsregel den Kernpunkt bildet, hat der EMB (EUCOB@) ebenfalls die wichtige Aufgabe, eine quantitative Analyse und einen Vergleich der Tarifverträge sowie der aus der Inflationsrate und der Produktivitätssteigerung zusammengesetzten Verteilungsschwelle vorzubereiten. Detailliert geschieht dies anhand der jährlichen EUCOB@-Berichte.

Den Schwerpunkt in der Tarifpolitik der EMB-Mitgliedsorganisationen bildeten eindeutig die Lohn- und Gehaltsforderungen, obwohl es auch in anderen Bereichen wie Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Renten usw. Forderungen gab. Aus der EMB-Analyse ist zu erkennen, dass es den meisten Mitgliedsorganisationen möglich war, die Kaufkraft in ihren jeweiligen Ländern aufrechtzuerhalten (Österreich, Belgien, Tschechei, Dänemark, Finnland, Deutschland, Irland, Norwegen und Schweiz). Einige Länder hatten Schwierigkeiten, dieses Ziel durchgehend zu erfüllen (Griechenland, Italien, Niederlande, Polen, Schweden). In Ländern mit einem stark dezentralisierten Tarifsysteem erweist sich die Kontrolle des Umfangs der letztendlich erreichten Gehaltserhöhungen - und folglich die Kontrolle der Koordinierungsregel - als schwierig.

Was die ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs anbelangt, so erhält man ein wesentlich unschärferes Bild. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2004 lag Deutschland regelmäßig über der Grenze „Inflation plus Produktivität“. Allerdings gibt es wiederum nur ein Land (Polen), in dem diese Grenze in dem besagten Zeitraum gar nicht erreicht wurde. In den anderen Ländern verlief die Entwicklung von Jahr zu Jahr unterschiedlich.

Informationen des EUCOB@ zufolge liegen keine Anzeichen für ein bewusstes Sozialdumping in Fällen vor, in denen Tarifverträge unter der Koordinierungsregel lagen. Es liegen hauptsächlich Fälle vor, in denen es den Gewerkschaften nicht gelungen ist, auf Grund der wirtschaftlichen und politischen Lage ihre Forderungen durchzusetzen. In den meisten Fällen kam es lediglich zu kurzfristigen Abweichungen. Dann wiederum und bedingt durch den Druck der Wirtschaft zeigen jüngste Entwicklungen, dass die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen eine rein nationale Haltung annehmen.

4. Die neuen EU-Mitgliedstaaten: Höhere Abkommen durch höheres Wachstum – Die Koordinierungsregel ist für eine langfristige Harmonisierung unabdingbar

Das Wirtschaftswachstum, die Produktivitätssteigerung und die Inflationsrate waren in den neuen Mitgliedstaaten durchschnittlich höher als in den alten EU-Mitgliedstaaten und entsprechend fielen auch die Gehaltserhöhungen in diesen Ländern höher aus.

Das beweist, dass die politische Logik der Koordinierungsregel in der europäischen Tarifpolitik - nämlich die Vorbeugung des bewussten Lohndumpings - mit der EU-Erweiterung noch mehr an Bedeutung gewann. In den alten EU-Mitgliedstaaten wird die EU-Erweiterung als Drohmittel genutzt, um Konzessionen in Bezug auf Gehälter

und Arbeitszeiten zu erzwingen. Unternehmen in den Beitrittsländern wiederum stellen niedrigere Gehälter als einen Standortvorteil gegenüber den gewerkschaftlichen Forderungen nach Gehaltserhöhungen dar.

Diese objektiv schwierige Lage macht es den Gewerkschaften keineswegs leichter, ihre Lohn- und Gehaltspolitik mit der Koordinierungsregel in Einklang zu bringen. Dabei ist es wichtiger denn je, dass Gehaltserhöhungen an die Produktivitätssteigerungen und Preiserhöhungen in den einzelnen Ländern angelehnt werden. Bei einer ordnungsgemäßen Anwendung dieser Orientierungsregel wäre im Laufe des Aufhol- und Anpassungsprozess eine langfristige Harmonisierung des Produktivitäts- und Gehaltsniveaus möglich.

5. Arbeitszeit: Wachsende Flexibilisierung, Druck auf die Arbeitszeitverlängerung, kaum Arbeitszeitkürzungen

In letzter Zeit wurde immer mehr Druck seitens der Unternehmen, aber auch seitens der Politik auf die Arbeitszeitregelung ausgeübt (so z. B. in Frankreich, aber auch durch die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Kommission). In Deutschland, Frankreich, Belgien und anderen Ländern kam es zu einigen Fällen von Arbeitszeitverlängerung. Die EMB-Analyse der Arbeitszeiten zeigt, dass es mit Ausnahme der neuen Mitgliedstaaten im Prinzip zu einem Stillstand bei der Kürzung der Arbeitszeiten kam. In diesen Ländern gilt nach wie vor die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten. Insgesamt entwickelten sich die Arbeitszeiten in den EMB-Mitgliedstaaten zwischen 1997 und 2003 ähnlich. Die durchschnittlich tarifvertraglich vorgegebene Arbeitszeit liegt knapp unter dem in der EMB-Arbeitszeitcharta festgelegten Niveau (maximal 1.750 Stunden p. a.), wobei die tatsächliche Arbeitszeit weit über diesem Grenzwert liegt. Zahlreiche Länder sind nach wie vor weit vom EMB-Ziel der 35-Stunden-Woche entfernt.

Zwischenzeitlich gilt das Augenmerk in der Entwicklung der Arbeitszeiten einer weiteren Flexibilisierung. Es gibt zunehmend mehr Formen der Arbeitszeitorganisation. Die einzelnen Arbeitszeiten stehen weniger im Zusammenhang mit den Betriebs- und Öffnungszeiten der einzelnen Betriebe, Unternehmen und Dienstleistungsanbieter. Es gibt konkrete mikroökonomische Gründe dafür, da dieser Ansatz Kostensenkungen ermöglicht. In zahlreichen Fällen lässt sich den verschiedenen Wünschen und Interessen der Arbeitnehmer auf diesem Wege Rechnung tragen. Bei einem Interessenkonflikt sind jedoch nach wie vor die geschäftlichen Aspekte maßgebend, wie der aktuellen Kampagne zur Verlängerung der Arbeitszeiten zu entnehmen ist, die mit Erpressung einhergeht. Es gibt viele verschiedene Formen der stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Nachstehend seien nur einige wenige genannt.

Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit

24 % der Arbeitnehmer in der EU arbeiten in der Woche außerhalb der normalen Arbeitszeiten, was bedeutet, dass sie entweder mindestens an zwei Samstagen oder Sonntagen im Monat beruflich im Einsatz sind oder dass mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit auf den Abend oder die Nacht entfällt. Die Arbeitszeitmodelle sind von Land zu Land unterschiedlich. In Italien, den Niederlanden und im Vereinigten

Königreich arbeitet mindestens ein Drittel aller Arbeitnehmer der gesamten Wirtschaft außerhalb der normalen wöchentlichen Arbeitszeiten².

In Deutschland arbeitet jeder sechste Arbeitnehmer (15,5 %) in Standardschichten (Wechselschichten) und in der Fertigung macht fast jeder vierte Arbeitnehmer (23,8 %) Schichtarbeit. Die Tendenz geht Richtung mehr Schichtarbeit.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten als Instrument zur flexibleren persönlichen Arbeitszeitgestaltung gewinnen zunehmend an Bedeutung. Im Durchschnitt gibt es für 20 % der Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten.³

In Deutschland verfügen 41 % aller Arbeitnehmer über Arbeitszeitkonten; die Zahl steigt. Seit 1999 ist die Zahl der Arbeitszeitkonten in Westdeutschland von 4 % auf 42 % und in Ostdeutschland von 6 % auf 38 % gestiegen.⁴

6. Die Flexibilisierung der Arbeitsverträge führt zu einer weiteren Differenzierung der materiellen Lage der Arbeitnehmer - Die Unterschiede nehmen zu

Die weitere Differenzierung des Berufseinkommens ist nicht in erster Linie die Folge der in jüngsten Jahren abgeschlossenen Tarifabkommen. Diese haben insgesamt nicht zu zusätzlichen Einkommensdifferenzen zwischen einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen geführt. Ganz im Gegenteil gab es sogar in einigen Ländern einen gewissen Fortschritt bei der Harmonisierung der Löhne und Gehälter von Arbeitern und Angestellten im Rahmen von Tarifverträgen zu verzeichnen. Die Kluft zwischen dem effektiven Einkommen wird jedoch in vielen EU-Ländern immer größer.

Der Prozentsatz von Niedriglohnarbeitern, d. h. Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von mehr als 25 % unter dem Landesdurchschnitt, liegt in der EU bei 24 %, 18 % Männer und 32 % Frauen. Dieser Prozentsatz ist in Irland, dem Vereinigten Königreich, Deutschland und den Niederlanden am höchsten und bei ungelernten Arbeitskräften in Deutschland, Österreich, Dänemark, Irland und dem Vereinigten Königreich ganz besonders hoch.⁵

Die zunehmende Auseinanderentwicklung der materiellen Umstände der Arbeitnehmer ist zum einen durch eine äußerst differenzierte übertarifliche Lohnentwicklung bedingt. Angesichts der Krise, die 2001 begann, war der Spielraum

² Eurostat, Arbeitszeiten, Thema 3-7/2004, Beschäftigung und soziale Bedingungen, Brüssel 21. 4. 2004

³ Idem

⁴ Ergebnisse einer Umfrage des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (iso), Köln 2004, S. 117 ff.

⁵ Quelle: Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten, Employment in Europe 2003 (Beschäftigung in Europa 2003), Brüssel, Juli 2003).

für übertarifliche Löhne kleiner. In manchen Ländern wurden diese Löhne ebenso wie in Deutschland in hohem Maße gekürzt.

Zum anderen ist eine weitere Differenzierung auf eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverträge wie unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit oder generell unsichere Arbeitsplätze zurückzuführen.

Starker Anstieg der Teilzeitarbeit

Der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten ist in der EU von 14,2 % (1992) auf 18,2 % im Jahr 2002 gestiegen. Zahlreiche Teilzeitkräfte würden lieber einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. In den Statistiken wird von „unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung“ gesprochen, wenn die Befragten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. In der EU gibt sich jede sechste Teilzeitkraft (15,9 %) als unfreiwillig teilzeitbeschäftigt aus.

Befristete Arbeitsverhältnisse: ein enormer Anstieg bei jungen Arbeitnehmern

In den vergangenen fünf Jahren ist der prozentuale Anteil von Arbeitnehmern in der EU mit befristeten Verträgen leicht gestiegen. 12,8 % der Beschäftigten in der EU haben befristete Arbeitsverträge.

Der leichte Zuwachs umfasst die Tatsache, dass es einen bedeutenden Anstieg befristeter Stellen bei jungen Arbeitnehmern gibt. 37 % der Arbeitnehmer in der EU im Alter zwischen 15 und 24 Jahren und 10,5 % der Arbeitnehmer im Alter zwischen 25 und 49 Jahren haben zeitlich befristete Arbeitsverträge.

Zeitarbeitsfirmen

Zeitarbeit ist im Gegensatz zu allen anderen Beschäftigungsformen eine Art Dreierbeziehung: Der Arbeitnehmer schließt einen normalen Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsfirma (dem „Leihher“) ab, arbeitet jedoch über einen befristeten Zeitraum für ein anderes Unternehmen (den „Entleiher“) und untersteht auch dessen Autorität. Die Rolle der Zeitarbeit hat sich in der Personalpolitik der Unternehmen bedeutend verändert. Zeitarbeiter werden nicht mehr nur in Zeiten eines vorübergehend höheren Personalbedarfs eingestellt, sondern auch an Arbeitsplätzen eingesetzt, die regelmäßig besetzt sein müssen. Dies führt zu einem teilweisen Austausch von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen gegen Zeitarbeiter. Insbesondere in der Automobilindustrie stellen Großunternehmen zunehmend mehr Zeitarbeiter ein. Ein ähnlicher Trend ist in der Elektrobranche und im Maschinenbau zu verzeichnen.

Illegale Arbeit

In zahlreichen EU-Mitgliedstaaten gibt es zudem immer mehr illegal Beschäftigte. Die Unternehmen nutzen die hoffnungslose Lage der Arbeitslosen und die zum Teil illegale Einwanderung aus, indem sie extrem niedrige Gehälter und schlechte Arbeitsbedingungen bieten.

Schlussfolgerung:

Flexible Arbeitsverträge breiten sich in der EU auf mitunter völlig unkontrollierte Art und Weise aus. Die Gewerkschaften sind dagegen und fordern, dass diejenigen, die flexible Arbeitsverträge und Arbeitszeiten wünschen, gesetzlich saubere Arbeitsverträge und auch eine Sozialversicherung anbieten, gleiche Lohn- und

Gehaltsbedingungen erfüllen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach einer weitestgehend selbstbestimmten Freizeit gerecht werden, so die Stellung der EMB-Mitgliedsorganisationen. Hier besteht jedoch nach wie vor ein erhebliches Defizit.

7. Sozialpolitische Themen und Tarifverhandlungen: Verbesserungen und/oder eine Verlagerung von den gesetzlich öffentlichen Sozialversicherungssystemen hin zu Tarifverträgen?

Sozialpolitischen Themen (wie Vorruhestand, Renten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschaftsurlaub usw.) kam in dem Zeitraum, über den wir berichten, eine zunehmend größere Bedeutung in der europäischen Tarifpolitik zu.

Einige dieser Themen wurden als Mittel zur Verbesserung der Instrumente des Arbeitsmarkts mit dem Ziel angeführt, Massenarbeitslosigkeit und insbesondere die Arbeitslosigkeit junger Menschen zu senken. Folglich wollten die Gewerkschaften in zahlreichen Ländern älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit des Vorruhestands einräumen, um somit Arbeitsplätze für jüngere zu schaffen. Es seien nur ein paar Beispiele genannt: In Österreich wurden neue Vorschriften für Teilzeit- und ältere Arbeitnehmer umgesetzt. In Frankreich konnte ein neuer nationaler Vertrag abgeschlossen werden, der auf dem ersten nationalen Abkommen vom Juli 1999 über freiwillige Vorruhestandspläne für Arbeitnehmer über 55 und insbesondere Schichtarbeiter beruht. In Deutschland gelang der IG Metall mit dem Tarifabschluss über Altersteilzeit die so genannte „Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt“. In Norwegen wurde ein zusätzliches Dreierabkommen zwischen Gewerkschaften, Regierung und Arbeitgebern über einen teils von der Regierung und den Arbeitgebern finanzierten Vorruhestand (für Arbeitnehmer ab 62) abgeschlossen.

Einige dieser Sozialthemen standen auch auf der tarifpolitischen Tagesordnung zwecks Verbesserung der bereits bestehenden Sozialregelungen und -vorschriften: In Dänemark wurden mittels der Tarifverträge bestehende und aus der Staatskasse finanzierte Leistungen im Krankheitsfall oder bei Schwangerschaft verbessert (z. B. Umwandlung der teilweisen in vollständige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. im Mutterschutz). Die Renten bildeten ein weiteres vorrangiges Thema der Gewerkschaften in ganz Europa. Einige Länder trieben Regelungen voran, um Renten teilweise über den Kapitalmarkt zu finanzieren. In Deutschland wurde ein zusätzlicher privater Rentenplan umgesetzt, infolge dessen die Metallgewerkschaft und der Arbeitgeberverband ihren eigenen zusätzlichen Rentenfonds einrichteten. Die betriebliche Altersvorsorge gewann zunehmend an Bedeutung und die Gewerkschaften ergriffen verschiedene Maßnahmen mit dem Ziel, neue Finanzierungsmöglichkeiten wie u. a. die Kapitalisierung der angehäuften Arbeitszeit aufzutun. In Dänemark sind gemäß einem Zusatzrentensystem 1/3 der Beiträge vom Arbeitnehmer und 2/3 vom Arbeitgeber zu zahlen.

Aber von 2000 bis 2004 beschäftigten sich die Gewerkschaften auch mit der Frage, wie Kürzungen bei den gesetzlichen Leistungen ausgeglichen werden können oder wie ein alternatives soziales Sicherungssystem beschaffen sein müsste, um die Lücken zu füllen, die durch die Änderungen im bestehenden Sozialversicherungssystem entstanden sind. Beispiel: In den Niederlanden ist es den

Gewerkschaften zumindest gelungen, die negativen Auswirkungen eines Regierungsbeschlusses abzuschwächen, demzufolge die Bedingungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geändert werden sollten.

8. Verhandlungsebene: Zunehmende Bedeutung der Betriebsebene - „organisierte Dezentralisierung“

Auch wenn es in letzter Zeit keine grundlegenden Änderungen in der Struktur der Tarifverhandlungen der Mitgliedstaaten gab, so haben die regionale und die Betriebsebene im Allgemeinen an Bedeutung gewonnen. Bedingt war dies vor allem durch den stärkeren Druck aus der Wirtschaft und den sich daraus ergebenden politischen Anstoß seitens der Arbeitgeber. In einigen Ländern, einschließlich Deutschland hat dies zu offeneren Klauseln geführt. Allerdings wurden Abweichungen von regionalen Tarifverträgen nach wie vor ganz klar definierten Bedingungen (Arbeitsplatzsicherheit, Investitionen, Produktentwicklung und Schulungen) und einem befristeten Zeitraum („organisierte Dezentralisierung“) unterworfen.

Bei zahlreichen Tarifverträgen handelt es sich um auf nationaler Ebene für die einzelnen Industriezweige für einen Zeitraum von einem oder mehreren Jahren abgeschlossene Abkommen (Österreich, Belgien, Niederlande, Polen, Slowakei, Slowenien), die meist ein recht breites Anwendungsspektrum umfassen (Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten und andere Themen). In vielen Ländern bildet die tarifpolitische Sektorebene Teil eines differenzierten Tarifsystems, das darüber hinaus über eine höhere intersektorale Ebene und eine niedrigere lokale oder betriebliche Ebene verfügt.

Auf nationaler Ebene wurden in Belgien, Finnland, Norwegen, Polen, der Slowakei und Slowenien branchenübergreifende Abkommen abgeschlossen, welche die Grundlage für Tarifverhandlungen auf Sektorebene bilden.

Gleichzeitig scheint die Unternehmensebene immer gewichtiger zu werden. Es gibt Länder, in denen die Tarifverhandlungen auf dieser Ebene fester Bestandteil der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind, so zum Beispiel in Kroatien, Dänemark, Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Italien, Norwegen, Polen, Slowenien und in der Schweiz.

In einigen Ländern wurden erst jüngst Gespräche über die künftige Form der Beziehungen zwischen der zentralen (regionalen) und der dezentralisierten Ebene (Unternehmen - Werk) geführt. Das gilt für Italien und Deutschland.

Italien einigte sich 1993 auf ein zweistufiges Tarifsysteem. Der Inflationsausgleich wird auf nationaler und der Ausgleich für Produktivitätssteigerungen hauptsächlich auf Betriebsebene ausgehandelt. Die italienischen Gewerkschaften gaben erst kürzlich ihre Unzufriedenheit mit beiden Ebenen kund. Auf nationaler Ebene besteht das Problem darin, dass es nicht die eigentliche Inflationsrate ist, welche die Verhandlungsgrundlage bildet, sondern die Vorhersagen der Regierung in Bezug auf die Inflationsrate. Das Produktivitätswachstum lässt sich nur teilweise auf

Betriebsebene ausgleichen, da es in vielen Unternehmen überhaupt keine Tarifverhandlungen gibt. Nicht zuletzt deshalb fassten die italienischen Gewerkschaften den Beschluss, im Rahmen der Tarifverhandlungsrunde 2005 nicht nur für die Inflationsrate, sondern auch für einen Teil des Produktivitätswachstums einen Ausgleich zu fordern. Die Gewerkschaften befassen sich gegenwärtig mit einer allgemeinen Reform des Systems.

In Deutschland verfügen die Betriebe mittlerweile über mehr Möglichkeiten, auf der Grundlage von regionalen Tarifverträgen zeitweilige Abweichungen oder andere Lösungen wie Arbeitszeitkonten zu vereinbaren. Deshalb auch die stärkere Notwendigkeit, die Präsenz der Gewerkschaften auf Unternehmensebene zu stärken. Als Folge dieser Änderungen werden intensive Gespräche innerhalb der Gewerkschaften über die Neuordnung der Beziehung zwischen der zentralen (regionalen) und der dezentralisierten Ebene (Unternehmen, Werk) geführt.

Diese Änderungen in der Beziehung zwischen der zentralen und der dezentralisierten Ebene haben Auswirkungen auf die Tarifpolitik in anderen EU-Ländern. Liegen spezifische betriebliche Regelungen (insbesondere in Großunternehmen) in einem EU-Land vor, so wirkt sich dies auf die gesamteuropäische Ebene aus. Derartige Regelungen setzen im Allgemeinen ein Signal für die in anderen Ländern an den Tarifverhandlungen beteiligten Parteien und beeinflussen unmittelbar andere Unternehmen in der gleichen Branche, die im Europäischen Wirtschaftsraum tätig sind und anschließend für sich die gleichen Regelungen beanspruchen.

9. Ein einheitlicher Europäischer Wirtschaftsraum, aber eine nationale Tarifpolitik: Die Anforderungen an Koordinierung und Unterrichtung steigen

Der einheitliche Europäische Wirtschaftsraum hat zu einem äußerst transparenten Tarifverhandlungsraum geführt. Die Erfahrungen mit jüngsten Regelungen über Arbeitszeiten und Arbeitskostensenkungen auf Unternehmensebene zeigen, dass die Euro-Betriebsräte und deren Koordinatoren auf nationaler Ebene in ein effizientes System der tarifpolitischen Koordinierung in Europa einzubinden sind.

Der EMB erkennt deshalb die Notwendigkeit der Erweiterung seiner Strategie. Der EMB wird:

- die Koordinierungsregel im Hinblick auf die Vermeidung von Lohndumping und Kürzungen im Bereich der sozialen Fürsorge verteidigen und stärken,
- die Arbeitszeitcharta weiter ausbauen und stärken und gegen eine allgemeine Verlängerung der Arbeitszeiten kämpfen,
- seine im EMB-Arbeitsprogramm 2004-2007 festgelegten Strukturen stärken und seine Präsenz in nationalen Tarifverhandlungsorganen ausbauen,
- seine ihm durch das Eucob@-Netz entstehenden Möglichkeiten vollständig ausschöpfen, um Tarifverhandlungen proaktiv zu unterstützen,
- seine Koordinierungsstrategie mit dem Vorschlag umsetzen, eine gemeinsame Forderung zu stellen, die in sämtliche europäischen Tarifverhandlungsrunden einzubinden ist,

- an dem Anhörungsverfahren über den Vorschlag der Kommission über „die Bereitstellung eines optionalen Rahmens für transnationale Kollektivverhandlungen auf Unternehmens- oder auf Branchenebene“ teilnehmen.