

Köpke, Günter

Article

Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in Europa

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Köpke, Günter (1993) : Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in Europa, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 19, Iss. 4, pp. 477-489

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332413>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in Europa

Günter Köpke

1. Strukturelemente der Kollektivvertragspolitik

1.1 Bedeutung der Kollektivvertragsverhandlungen

Gewerkschaften und Kollektivvertragsverhandlungen hängen zusammen wie siamesische Zwillinge. Die Gewerkschaft legitimiert sich durch ihre Fähigkeit zu verhandeln. Eine Vereinigung ohne diese Verhandlungsfähigkeit ist keine Gewerkschaft. Als freie und demokratische Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben die Gewerkschaften die vorrangige Aufgabe, die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz zu vertreten und in Wirtschaft und Gesellschaft für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen einzutreten. Dies setzt positiv das Koalitionsrecht der abhängig Beschäftigten voraus und negativ den Ausschluß von Praktiken des *union-busting*, der Gewerkschaftsverfolgung im Betrieb, wie teilweise in den USA, und den Ausschluß von gewerkschaftsfreien Zonen, deren Errichtung teilweise in Südostasien versucht wurde.

Kollektivvertragsverhandlungen haben sich als eines der wirksamsten Instrumente der Gewerkschaften erwiesen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Kollektivverträge und arbeits- und sozialpolitische Gesetze bilden das Fundament der Arbeitsbeziehungen, insbesondere in den Ländern Europas. Sie ergänzen einander, wobei Kollektivverträge spezifischer und flexibler sind.

Dabei gibt es jedoch strukturelle Unterschiede im Verhältnis zwischen der Bedeutung von Gesetzen und Kollektivverträgen zu beachten. In Ländern wie Großbritannien und Dänemark wie allgemein in den nordischen Ländern haben traditionell Kollektivverhandlungen ein größeres Gewicht im Vergleich zu gesetzlichen Regelungen. In Ländern wie Deutschland und Frankreich andererseits sind mehr Gegenstände der Arbeitswelt gesetzlich geregelt als durch Kollektivverträge. In den mei-

sten anderen Ländern Westeuropas ist das Verhältnis zwischen Gesetzen und Kollektivverträgen ausgeglichener. In allen Ländern wird das Verhältnis jedoch wesentlich mitbestimmt durch das Arbeitsbeziehungssystem zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung in seiner historischen Entwicklung wie in seiner Ausprägung unter spezifischen (partei-)politischen Konstellationen.

1.2 Einflußfaktoren auf die Verhandlungssituation

Die Verhandlungssituation der Gewerkschaften wird von vielen Faktoren beeinflußt. Ich nenne nur einige besonders wichtige: die Stärke und Einflußmöglichkeit der Gewerkschaften, die wirtschaftliche Lage und die Perspektiven, die politische Lage und Einstellung der Regierung, die Kampfbereitschaft der Mitglieder, die Strategie der Arbeitgeber, die Beeinflussung durch die Medien. Einen anderen bedeutenden Faktor bildet die Tarifvertragsstruktur in den verschiedenen Ländern.

1.3 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Für die Stärke und Einflußmöglichkeit der Gewerkschaft in den Kollektivvertragsverhandlungen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad ein bedeutender Indikator, wenn er auch nicht isoliert bewertet werden darf. In Zeiten der Wirtschaftskrise, steigender Massenarbeitslosigkeit und politischer Zwänge schwächt ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad besonders einschneidend die Verhandlungsposition, wie die Erfahrungen vor allem in Frankreich und Spanien belegen.

Mit durchschnittlich 40 Prozent liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Westeuropa höher als in anderen Ländern, insbesondere auch gegenüber den USA und Japan. Jedoch schwankt der Organisationsgrad erheblich zwischen den Ländern Westeuropas, von 12 Prozent in Frankreich bis zu 86 Prozent in Schweden. Gewöhnlich sind in kleineren Ländern die Beschäftigten stärker organisiert als in größeren Ländern, mit Ausnahme der Niederlande und der Schweiz. Einen Organisationsgrad von über 50 Prozent haben die nordischen Länder, Irland und Belgien. Zu Ländern mit mittlerem Organisationsgrad zwischen 30 und 50 Prozent zählen Deutschland, Großbritannien, Italien, Österreich und Luxemburg. Zur Gruppe der Länder mit einem unterdurchschnittlichen Organisationsgrad unter 30 Prozent gehören die Schweiz, die Niederlande, Spanien, Portugal, Frankreich, Griechenland und die Türkei.

In nahezu allen Ländern verloren die Gewerkschaften in den achtziger Jahren Mitglieder. Schwach gewerkschaftlich organisierte Länder verloren relativ mehr Mitglieder, während Länder mit hohem Organisationsgrad geringe Mitgliederverluste erlitten oder sogar Mitgliederzuwachs hatten, wie die nordischen Länder.

Andererseits stieg in den achtziger Jahren der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Frauen merklich an, besonders in den skandinavischen Ländern.

Diese Entwicklungen haben auch ihren Einfluß auf die Kollektivvertragspolitik.

1.4 Tarifvertragslandschaft Europas

Ein flüchtiger Blick auf die Tarifvertragslandschaft Europas zeigt sehr deutlich, daß die Tarifvertragsstrukturen und die Praxis der Tarifverhandlungen in den verschiedenen Ländern erhebliche Unterschiede aufweisen.

Der Geltungsbereich von Tarifverträgen in den westeuropäischen Ländern bezieht sich auf einzelne Betriebe oder Unternehmen, Branchen, Regionen oder auf das ganze Land. Grenzüberschreitende Tarifverträge sind bislang seltene Ausnahmen.

In allen Ländern gibt es eine große Anzahl von Tarifverträgen, die sich auf die unterschiedlichsten Bereiche erstrecken: Löhne und Gehälter, Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsbedingungen etc. In manchen Ländern wird über denselben Gegenstand auf zwei verschiedenen Ebenen verhandelt. So werden in Frankreich und Großbritannien in den Branchentarifverträgen oft nur Mindestlöhne vereinbart, während über die Höhe der Istlöhne auf Betriebs- oder Unternehmensebene verhandelt wird.

In den meisten Ländern Westeuropas werden Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geführt und entsprechende Tarifverträge abgeschlossen (bilaterale Abkommen). In einigen Ländern galt in bestimmten Jahren der Vergangenheit die Praxis, daß auch die Regierung Verhandlungspartner war, wie z. B. in Italien, Spanien, Finnland und Schweden (sozialer Pakt, gesetzgeberische Versprechen, Steuerermäßigungen etc. in Form von trilateralen Abkommen).

In Italien bestand bis vor kurzem ein besonderes System der gegliederten Tarifverhandlungen. Zunächst wurden auf nationaler Ebene für alle Arbeitnehmer Tarifverträge (in der Regel Dreijahresverträge) abgeschlossen, dann folgten Verhandlungen in den einzelnen Branchen und schließlich wurde auf Unternehmensebene verhandelt. Dieses System wurde im Juli dieses Jahres radikal verändert.

Auch die Laufzeiten der Tarifverträge, insbesondere für Löhne und Gehälter, variieren von Land zu Land erheblich. In Großbritannien, Frankreich und Österreich galten im allgemeinen Einjahresverträge, in den nordischen Ländern in der Regel Zweijahresverträge, in Dänemark gab es sogar Vierjahresverträge. In Deutschland, wo bislang in der Regel Einjahresverträge üblich waren, wurden in den letzten Jahren selbst Dreijahresverträge abgeschlossen, z. B. in der Metallindustrie die Stufenabkommen zur Einführung der 35-Stunden-Woche und der Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Ein weiteres Problem ist die Frage des Mandats zum Abschluß von Tarifverträgen. Dies ist ein rechtliches Problem oder auch ein gewerkschaftspolitisches Problem. Verfassungen, Gesetze oder die Statuten der Gewerkschaftsbünde bzw. der Mitgliedsgewerkschaften können das Mandat festlegen bzw. begrenzen.

Eine kürzlich durchgeführte Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zeigt auf, daß in zehn der zwölf EG-Länder die Gewerkschaftsbünde grundsätzlich das Mandat für bestimmte Tarifverhandlungen haben, die Ausnahmen sind Großbritannien und die BR Deutschland. In diesen beiden Ländern liegt das Mandat für Tarifverhandlungen ausschließlich bei den Einzelgewerkschaften und nicht beim Gewerkschaftsbund. So haben der TUC in Großbritannien, der DGB in Deutschland, aber auch der SGB in der Schweiz kein Recht, Tarifverhandlungen zu führen.

Diese kurze Bestandsaufnahme, die zugegebenermaßen unvollständig bleiben muß, wirft ein Licht auf die unterschiedlichen Verhandlungsstrukturen, vor deren Hintergrund Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in Europa zu beurteilen sind.

2. Aktuelle Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in europäischen Ländern

Ich beabsichtige, auf dieser Grundlage einige aktuelle Tendenzen der Kollektivvertragspolitik in den europäischen Ländern herauszuarbeiten und darzustellen, die sich im letzten Jahr zeigten, in diesem Jahr abzeichnen. Dabei beziehe ich mich weitgehend auf den jährlichen Gesamtbericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts über die Tarifverhandlungen in Westeuropa 1992 und die Aussichten für 1993, der Mitte dieses Jahres veröffentlicht wurde.

2.1 Wirtschaftlicher Hintergrund der Verhandlungen

1992 war ein Jahr wirtschaftlicher Rückschläge und großer politischer Unsicherheiten. Die offiziellen Prognosen für das Wirtschaftswachstum in Westeuropa wurden wiederholt nach unten korrigiert, und das Ergebnis war schließlich eine Wachstumsrate von zirka nur einem Prozent. Dies führte zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit auf fast 10 Prozent im Durchschnitt in Westeuropa. Ein charakteristisches Merkmal der Entwicklungen in den vergangenen zwei Jahren ist auch der rapide Anstieg der Arbeitslosigkeit in verschiedenen EFTA-Mitgliedstaaten, insbesondere in Finnland und Schweden.

Die wirtschaftspolitische Reaktion auf diese Rückschläge wurde durch eine Reihe von Faktoren behindert. Nachdem die Regierungen mit der Unterzeichnung des Vertrages von Maastricht ihren Wunsch zum Ausdruck gebracht hatten, in Richtung auf die Wirtschafts- und Währungsunion voranzukommen, handhabten sie einige Zeit lang den Wechselkursmechanismus des Europäischen Währungssystems in engen Grenzen praktisch wie eine einheitliche Währung und schlossen die Möglichkeiten einer Wechselkursanpassung aus. Damit wurde jede Flexibilität der Währungspolitik beseitigt. Die Bezugswährung, d. h. die

Deutsche Mark, stellte aufgrund der Schwierigkeiten (und der Fehler) bei der Finanzierung der Deutschen Einheit eine Hochzinswährung dar. Dies wiederum führte zu unangemessen hohen Zinsraten in ganz Westeuropa, die erst in jüngster Zeit schrittweise und viel zu langsam und zu spät gesenkt wurden.

2.2 Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Forderungen

Die Tarifverhandlungen im Jahre 1992 gestalteten sich daher äußerst schwierig. Die gewerkschaftlichen Forderungen betrafen in erster Linie die Wahrung und dort, wo möglich, eine Verbesserung der Kaufkraft sowie den Erhalt der Beschäftigung. Obgleich es Beispiele für Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung gab und Verkürzungen, die in den vorangegangenen Jahren ausgehandelt wurden, in Kraft traten, gab es weniger Druck als in den vergangenen Jahren, dies zu einer Verhandlungspriorität zu machen.

Hauptanliegen der Arbeitgeber war eine Kostenbegrenzung, einschließlich eines flexibleren Arbeitskräfteeinsatzes. Ihre Forderung lautete Flexibilisierung der Arbeitszeit, jedoch keine Arbeitszeitverkürzung.

Dieses gesamtwirtschaftliche Klima führte dazu, daß sich in einer großen Zahl von Ländern die Sozialpartner, oft unter Einschluß der Regierung, um ein Gesamtpaket bemühten, um die Kosten zu beschränken und die Beschäftigung zu sichern. Der soziale Dialog führte zu entsprechenden Rahmenvereinbarungen, die in Kraft treten bzw. bleiben, und zwar in Belgien, Irland, Italien, den Niederlanden, Portugal, Finnland, Island, Malta und Schweden. In einer Reihe anderer Länder bildeten auch Verhandlungen auf nationaler Ebene einen wichtigen Meilenstein. Gleichzeitig nahm der Druck im Hinblick auf die Dezentralisierung der Verhandlungen auf die Betriebsebene zu, insbesondere in Frankreich und Großbritannien.

2.3 Lohnverhandlungen 1992: Ergebnisse und Trends

Im Jahr 1992 fanden keine intensiven Lohnverhandlungen statt, und in vielen Fällen waren die Lohnentwicklungen zumindest teilweise das Ergebnis von Kollektivverträgen, die schon 1991 oder bereits 1990 unterzeichnet wurden (z. B. in Belgien, Dänemark, Italien und, in weniger großem Ausmaß, Spanien, Deutschland und Österreich).

In fast allen europäischen Ländern waren die Ergebnisse der Lohnverhandlungen 1992 niedriger als in den Vorjahren (siehe Tabelle 1). Im zweiten Halbjahr gingen die Zuwachsraten der Nominallöhne in Ländern wie Großbritannien und Italien merklich zurück, in anderen Ländern wurde eine Tendenz hin auf geringere Lohnsteigerungen im Jahr 1993 beobachtet (wie z. B. in Österreich, Belgien, den Niederlanden).

Tabelle 1:

Bruttostundenlöhne in der verarbeitenden Industrie Westeuropas
(Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr in %)

Land	1990	1991	1992	1992 Verbraucher- preisindex (h)
Deutschland (g)	5,8	7,2	6,0	4,0
Österreich (a)	7,2	5,9	5,4	4,1
Belgien (b)	5,0	5,4	3,6	2,4
Dänemark	4,8	4,5	2,6	2,1
Spanien (c)	8,8	8,1	8,0	5,9
Finnland (a)	10,5	6,7	2,5	2,6
Frankreich (a, d)	4,9	4,5	4,0	2,3
Großbritannien (e)	9,4	8,2	6,8	3,7
Griechenland (f)	19,4	16,7	11,0	15,9
Irland	5,4	5,7	4,6	3,0
Italien (a, d)	8,3	8,4	5,4	5,3
Norwegen	6,0	5,3	3,1	2,4
Niederlande (d)	2,9	3,6	4,4	3,7
Schweden	9,4	4,6	4,3	2,2
Westeuropa (i)	6,9	6,8	6,0	4,2

Quellen: OECD Economic Outlook Nr. 52 (Dec. 92) und Economic Indicators
(March 1993)

Anmerkungen:

(a) alle Branchen

(b) Bergbau, verarbeitende Industrie und Transport

(c) alle Tätigkeiten, ausgenommen staatliche Verwaltung und Landwirtschaft

(d) Stundenlöhne

(e) Wochenlöhne

(f) Unternehmen mit 10 Personen und darüber

(g) Unternehmen mit 10 Beschäftigten und darüber

(h) Prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahreszeitraum, nicht saisonbereinigt

(i) OECD-Europa, ausgenommen Türkei

Mit der Abschaffung des Lohnindexierungssystems, der sogenannten *scala mobile*, wurde in Italien der Lohnverhandlungsmechanismus grundlegend verändert. Als Folge davon gingen die jährlichen tariflichen Stundenlohnerhöhungen in der verarbeitenden Industrie bis September 1992 von rund 11 Prozent auf 4 Prozent zurück.

In einer Reihe von Ländern war Lohnmäßigung Bestandteil von einkommenspolitischen Vereinbarungen. In Irland begrenzt das „Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt“ die Lohnerhöhungen von 1991 bis 1993. In Schweden sah die wirtschaftliche Stabilisierungsvereinbarung Lohnrichtlinien von 1991 bis März 1993 vor. In Finnland wurden durch die im November 1991 unterzeichnete einkommenspolitische

Vereinbarung die bestehenden Lohnabschlüsse bis Ende Oktober 1993 verlängert. In Portugal wurde im Februar 1992 eine dreiparteiliche einkommenspolitische Vereinbarung unterzeichnet. Zentrale Abkommen mit gemäßigten Lohnerhöhungen wurden auch in Norwegen und Island abgeschlossen. Im Rahmen der von der Regierung in Italien 1992 ergriffenen wirtschaftlichen Sparmaßnahmen wurden die Löhne im öffentlichen Sektor eingefroren, in Griechenland bereits zum zweiten Mal in Folge.

Die Bruttostundenlöhne (einschließlich Überstunden und anderer regelmäßig zu zahlender Zulagen und Prämien) in der verarbeitenden Industrie in Westeuropa erhöhten sich um durchschnittlich 6 Prozent, was eine merkliche Verlangsamung im Vergleich zu Steigerungsraten von fast 7 Prozent in den Jahren 1990 und 1991 darstellt. Dank der allgemein niedrigen Inflationsraten jedoch lag die Steigerung noch um ca. 1,8 Prozent über der Zunahme des Verbraucherpreisindex. Griechenland ist das einzige Land, in dem die Bruttostundenlöhne merklich unter der Inflationsrate blieben. In allen anderen Ländern glichen die Stundenlöhne die Preissteigerungsrate aus bzw. lagen darüber. Dies wird 1993 und 1994 nicht mehr der Fall sein.

Betrachtet man die realen Bruttostundenlöhne 1992, mußten lediglich die griechischen Arbeiter allgemeine Kaufkraftverluste hinnehmen. In einigen anderen Ländern konnte die Kaufkraft nicht für alle Arbeitnehmer erhalten werden: dies war der Fall bei den Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors in Italien und den Niederlanden sowie für die meisten Vereinbarungen im Privatsektor der Schweiz. Es kann ferner gesagt werden, daß in den Ländern, in denen die Lohnverhandlungen üblicherweise auf Branchen- oder Unternehmensebene stattfinden (Frankreich, Großbritannien, Niederlande und insbesondere Italien), die Lohnergebnisse grundsätzlich merkliche Unterschiede zwischen Branchen und Arbeitnehmerkategorien aufweisen, so daß die Kaufkraft nicht im gleichen Ausmaß für alle Arbeitnehmer gewährleistet bzw. verbessert werden konnte.

Im Hinblick auf die realen Nettoeinkommen (nach Besteuerung) wurden starke Verluste in Finnland (-8 Prozent im Durchschnitt) verzeichnet, in Deutschland und Österreich sind 1992 keine Steigerungen bzw. sogar geringe Verschlechterungen eingetreten. In Norwegen und Schweden dagegen hatten die Reformen der Einkommensteuersysteme positive Auswirkungen auf die Reallöhne nach Besteuerung. Allgemein ist festzustellen, daß ausgenommen die vorher erwähnten Fälle die Kaufkraft in fast allen Ländern Westeuropas erhalten – und in den meisten Fällen verbessert – werden konnte.

Um Informationen über die wirklichen Einkommensniveaus zu erhalten und Vergleiche ihrer realen Kaufkraft vornehmen zu können, veröffentlicht Eurostat, das Statistische Amt der EG, jährlich Zahlen über die durchschnittlichen Stundenlöhne der Arbeiter in der verarbeitenden Industrie, konvertiert in Kaufkrafteinheiten. Die letzten verfügbaren Angaben liegen für April 1992 vor. Daraus geht hervor, daß im Land mit der

höchsten Kaufkraft, in Dänemark, ein Arbeiter mehr als dreimal so viel verdient (325 Prozent) wie ein Arbeiter in Portugal, dem Land mit der niedrigsten Kaufkraft (100 Prozent). 1980 betrug diese Kaufkraftrelation 323 : 100. Dies deutet darauf hin, daß die Unterschiede in der Kaufkraft zwischen den EG-Ländern nicht nur groß bleiben, sondern weiterhin steigende Tendenz aufweisen.

2.4 Trends in der Arbeitszeitverkürzung

Auf dem Gebiet der Arbeitszeitverkürzung in ihren verschiedenen Formen wurden während der vergangenen fünf Jahre erhebliche Fortschritte erzielt, insbesondere in der Wochenarbeitszeit, der Urlaubsdauer und der Herabsetzung des Rentenalters. Die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit wurde in vielen Ländern reduziert und liegt gegenwärtig zwischen 35 und 40 Stunden, in den Ländern Westeuropas im Durchschnitt bei 38 Stunden (siehe Tabelle 2). Auch der tariflich bezahlte Jahresurlaub konnte in diesem Zeitraum in nahezu allen Ländern verlängert werden und beträgt gegenwärtig in vielen Ländern fünf bzw. sechs Wochen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 2:

Gesetzliche und/oder tarifliche Wochenarbeitszeit im Jahre 1992

Land	Gesetz	Tarifverträge
Deutschland	48	36 bis 40
Österreich	40	37 bis 40
Belgien	40	36 bis 39
Zypern	—	36 bis 40
Dänemark	—	35 bis 37
Spanien	40	37 bis 40
Finnland	40	35 bis 40
Frankreich	39	35 bis 39
Großbritannien	—	35 bis 40
Griechenland	41	35 bis 40
Irland	48	35 bis 40
Island	40	37 bis 40
Italien	48	36 bis 40
Luxemburg	40	37 à 40
Malta	40	40
Norwegen	40	33,6 bis 37,5
Niederlande	48	36 bis 40
Portugal	44	34 bis 48
Schweden	40	35 bis 40
Schweiz	45	40 bis 45

Quelle: EGI

Tabelle 3:
Gesetzlicher und/oder tariflicher bezahlter Jahresurlaub im Jahre 1992

Land	Gesetzliche Dauer	Tarifliche Dauer
Deutschland	3 Wochen	5½ bis 6 Wochen
Österreich	5 Wochen (6 Wochen nach 25jähriger Beschäftigungszeit)	s. Gesetz
Belgien	4 Wochen	5 Wochen
Zypern	—	21 bis 42 Kalendertage
Dänemark	—	5 Wochen
Spanien	30 Kalendertage	4½ bis 5 Wochen
Finnland	5 Wochen	5 bis 6 Wochen
Frankreich	5 Wochen	5 bis 6 Wochen
Großbritannien	—	4 bis 6 Wochen
Griechenland	4 Wochen	4 bis 5 Wochen
Irland	3 Wochen	± 4 Wochen
Island	4 Wochen 4 Tage	s. Gesetz
Italien	—	4 bis 6 Wochen
Luxemburg	5 Wochen	26 bis 30 Tage
Malta	26 Tage	s. Gesetz
Norwegen	4 Wochen 1 Tag	s. Gesetz
Niederlande	4 Wochen	4 bis 5 Wochen
Portugal	30 Kalendertage	4½ bis 5 Wochen
Schweden	27 Werktage	27 bis 40 Tage
Schweiz	4 Wochen	4 bis 6 Wochen

Quelle: EGI

Im Gegensatz zum Trend der Verkürzung der Wochenarbeitszeit und der Verlängerung des Urlaubs, beides vorwiegend Gegenstände der Kollektivvertragsverhandlungen, ist bei der Herabsetzung des Rentenalters gegenwärtig eine Wende zur langfristigen Erhöhung des Rentenalters auf gesetzgeberischem Wege in verschiedenen Ländern zu bemerken, insbesondere wegen der zukünftigen demographischen Entwicklung.

Es bleibt festzustellen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit weiterhin eine der Hauptforderungen der Gewerkschaftsbewegung bleibt, dies auch in Japan, wo sich dieser Trend erheblich verstärkt hat. 1992 wurde über die Frage der Arbeitszeitverkürzung jedoch nur selten verhandelt. Die Gewerkschaften legten das Schwergesicht auf die Erhaltung und auch auf die Verbesserung der Kaufkraft und achteten darauf, daß die Errungenschaften bezüglich der Arbeitszeit erhalten bleiben.

2.5 Perspektiven 1993

Mit Blick auf die Entwicklung im Jahre 1993 ist es ganz deutlich, daß sich die Wirtschaftskrise in Westeuropa mit stagnierender oder gar sinkender Produktion fortsetzt. Auch in offiziellen Prognosen, die bisher

immer wieder an die sich verschlechternde Situation angepaßt wurden, wird jetzt, da die Zahl der Arbeitslosen in der EG auf 18 Millionen angewachsen ist, ein ungeschminktes Bild vom tatsächlichen Ernst der Lage gegeben. In diesem Klima muß man sich auf weitere ideologische Angriffe der Arbeitgeber gegen die Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und annehmbare Arbeitsnormen gefaßt machen, die im Namen – oder auch unter dem Vorwand – von stärkerer Flexibilisierung und verbesserter Wettbewerbsfähigkeit geführt werden. In einem solchen Umfeld ist die Verhandlungspriorität der Gewerkschaften zwangsläufig die Sicherung von Löhnen und Gehältern und von Arbeitsplätzen.

Die Arbeitgeber beklagen sich weiterhin über zu hohe Kosten, dies sogar in den Ländern, deren Währungen abgewertet wurden. In manchen Fällen wird dies in unverhohlenen Angriffen auf die Arbeitsbedingungen enden, worauf die Gewerkschaften in traditioneller Weise reagieren dürften. In anderen Fällen werden die Arbeitgeber versuchen, den Druck der Lohnnebenkosten zu mindern, ohne daß dies einen Kaufkraftverlust zur Folge hat. Hier wird die Reaktion der Gewerkschaften entscheidend dadurch bestimmt sein, welche Änderungen im einzelnen vorgeschlagen werden. Und dort, wo die Arbeitgeber versuchen, die Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation und Qualifikationsverbesserung zu fördern, werden sich die Gewerkschaften sicher kooperationsbereit zeigen.

3. Kollektivvertragspolitik und europäischer Verhandlungsraum

Ich habe versucht, mit den bisherigen Ausführungen einige Tendenzen in der Kollektivvertragspolitik in Europa aufzuzeigen, und zwar unter dem Gesichtspunkt der Parallelität gewisser Entwicklungen zwischen verschiedenen Ländern. Angesichts der europäischen Integration und der wirtschaftlichen Verflechtung und Abhängigkeit müssen die Gewerkschaften in der längerfristigen Perspektive Kollektivvertragspolitik nicht nur nebeneinander in den Ländern betreiben, sondern verstärkt koordiniert miteinander.

3.1 Gründe für den europäischen Verhandlungsraum

In dem Maße, in dem die wirtschaftliche Integration voranschreitet, entwickelt sich gleichzeitig die objektive Notwendigkeit eines europäischen Verhandlungsraumes. Transnationale Kooperationen, Konzentrationen und Fusionen von Unternehmen erfordern transnationale Verhandlungsstrukturen. Der europaweite und globale Strukturwandel von zahlreichen Branchen macht ebenfalls transnationale Verhandlungsstrukturen notwendig, z. B. in der Textilindustrie und Automobilindustrie. Der freie Kapital- und Güterverkehr im Binnenmarkt ab Anfang 1993 führt zu weiteren Umstrukturierungen, Verlagerungen von Standorten und Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsorganisationen und Arbeitsbedingungen.

Ein europäischer Verhandlungsraum ist indessen auch erforderlich, um dem Prinzip der kollektiven Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen über die Grenzen hinweg zur Geltung zu bringen. Informationen und Verhandlungen dürfen den Arbeitnehmervertretern nicht deshalb verweigert werden, weil der Sitz eines Unternehmens oder Konzerns in einem anderen Mitgliedsstaat liegt. Die Grenzen, die mit dem Binnenmarkt für die Unternehmen fallen, dürfen für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften nicht fortbestehen. Es muß deshalb im europäischen Verhandlungsraum durch koordinierte und gemeinsame Schritte der Gewerkschaften verhindert werden, daß Löhne, Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen zum wichtigsten Wettbewerbsvorteil bei den Kosten der Unternehmungen werden.

3.2 Rechtsgrundlagen für den europäischen Verhandlungsraum

Die Verankerung autonomer kollektiver Normsetzungsbefugnis (Tarifhoheit) europäischer Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen im Gemeinschaftsrecht wäre eine adäquate Rahmenbedingung für die praktische Ausgestaltung des europäischen Verhandlungsraumes auf dem Wege zu europäischen Kollektivverträgen. Diese Forderung, grenzüberschreitende Normsetzungskraft von Kollektivverträgen auf Gemeinschaftsebene auf dem Maastrichter Gipfel im Dezember 1991 im neuen EG-Vertrag zu verankern, ist nicht erfüllt worden.

Als Ergebnis des Maastrichter Gipfels wurde indessen eine andersartige Rechtsgrundlage geschaffen. Das von allen zwölf Mitgliedsstaaten unterzeichnete Protokoll über die Sozialpolitik, das dem EG-Vertrag beigefügt ist, ermächtigt die elf Mitgliedsstaaten (außer Großbritannien), zur Umsetzung des Abkommens die Organe, Verfahren und Mechanismen des EG-Vertrages in Anspruch zu nehmen.

Das vom EGB und den europäischen Arbeitgeberverbänden UNICE und CEEP am 31. Oktober 1991 abgeschlossene Abkommen wurde nahezu wortgleich in das Protokoll über die Sozialpolitik aufgenommen. Dieses Abkommen enthält unter anderem auch die Möglichkeit, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf europäischer Ebene Abkommen abzuschließen. Diese Möglichkeit besteht jedoch im Rahmen des sozialen Dialogs, deren Förderung die Kommission der EG zur Aufgabe hat. Der mögliche Abschluß von Abkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ist damit eingebettet in ein institutionelles Verfahren, an dem vorher die Kommission mit ihrem Vorschlagsmonopol beteiligt ist und nach Abschluß eines Abkommens verschiedenartige Verfahren für die Umsetzung möglich sind, wobei gegebenenfalls der Ministerrat beteiligt sein kann. Insofern sind diese Vereinbarungen kein Ersatz für autonom zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen abgeschlossene Abkommen.

Dennoch eröffnet das Protokoll über die Sozialpolitik im Artikel 4 die Perspektive eines europäischen Verhandlungsraumes. Wörtlich heißt es: „Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene

kann, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen.“

3.3 Europäisierung der Kollektivvertragsverhandlungen

Rechtsgrundlagen des europäischen Verhandlungsraumes sind eine notwendige Voraussetzung für europäische Kollektivvertragsverhandlungen, indessen noch keine hinreichende Bedingung für den Erfolg derselben. Die realen Bedingungen eines mehr oder weniger ausgewogenen Kräfteverhältnisses, wie sie in unterschiedlicher Form in den einzelnen Ländern bestehen, sind auf europäischer Ebene noch nicht entwickelt. Verhandlungen ohne Druck und Mobilisierung der gewerkschaftlichen Mitglieder, einschließlich von Streiks, hängen vorwiegend von der Kraft der Argumente und nicht von der Macht der Beteiligten ab. Daraus ergeben sich objektive Grenzen.

Eine Europäisierung der Kollektivvertragsverhandlungen muß daher ihren Ausgangspunkt in der Europäisierung der Kollektivvertragsverhandlungen in den einzelnen Ländern haben, der nationalen, regionalen, branchenweisen und betrieblichen Verhandlungen. Auch muß das Kräfteverhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in den verschiedenen Ländern verändert werden im Hinblick auf Verhandlungen auf europäischer Ebene. Diese können als eine Ergänzung für nationale Verhandlungen nützlich sein. Europäische Kollektivverträge können kein Ersatz für nationale Verhandlungen sein. Der Abschluß von europäischen Kollektivverträgen sollte daher kein Selbstzweck sein, sondern eine Hilfe darstellen für eine transnationale Solidaritätsstruktur der Gewerkschaften.

3.4 Verhandlungsebenen und Verhandlungsziele

Vier europaweite Verhandlungsebenen bieten sich in der gegenwärtigen Phase an:

- branchenübergreifend für alle Arbeitnehmer und -innen;
- Branchen;
- interregional, besonders in Grenzregionen;
- transnationale Unternehmen und Konzerne in Europa.

Auf der branchenübergreifenden Ebene zwischen EGB und UNICE/CEEP, den europäischen Arbeitgeberverbänden, kämen Themen in Frage, die einer europaweiten Regelung bedürfen. Als Beispiele seien genannt:

- Festlegung von Mindestlöhnen nach einheitlichen Kriterien wegen der steigenden Zahl von Niedriglöhnern, prekären Arbeitsverhältnissen und des wachsenden Anteils der Bevölkerung, der vom Existenzminimum lebt;
- Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz;
- Schutz bei Bildschirmarbeit;
- Übertragbarkeit von betrieblichen Renten der Wanderarbeitnehmer von einem Land ins andere.

Europäische Kollektivverträge zwischen dem EGB und UNICE/CEEP können ihrem Wesen nach nur Rahmenabkommen darstellen, deren Inhalt deshalb auf nationaler und Sektorebene weiterverhandelt werden muß. Rahmenabkommen beinhalten insofern nur Grundsätze, Leitlinien und Eckwerte.

Die besten Aussichten auf Verhandlungen liegen im Bereich der Branchen und auf der Ebene transnationaler Unternehmen. Im Bereich der Branchen ergeben sich spezifische Besonderheiten und Probleme, die besonderer Lösungen bedürfen.

Auch wenn gegenwärtig die Europäischen Betriebsräte, dort wo sie bereits bestehen, im wesentlichen nur Informations- und seltener Konsultationsrechte haben, schließt diese Lage nicht aus, die Informationen durch ein abgestimmtes Verhalten der Gewerkschaften für die jeweiligen nationalen Verhandlungen zu nutzen.

Branchenspezifische Themen mit einer europäischen Dimension illustrieren die folgenden Beispiele:

- Einführung neuer Arbeitsorganisationen in der Automobilindustrie, z. B. *lean-production*;
- Verwendung von biotechnologischen Verfahren in der Nahrungsmittelindustrie;
- Leiharbeit in der Bauindustrie;
- Umweltschutz in der Chemieindustrie und Verbraucherschutz in der Pharmaindustrie;
- Ruhezeiten im Fernverkehr (LKW, Eisenbahn, Lufttransport);
- Kundenschutz bei Banken, Versicherungen, Reiseunternehmen;
- Sicherheitsstandards für die Beschäftigten in der Atomenergie.

3.5 Abschließende Bemerkung

Die recht unterschiedlichen Beispiele weisen auf die Perspektive der Verhandlungen über vorwiegend qualitative Aspekte hin, die auch infolge der engeren Verteilungsspielräume in der Zukunft allgemein eine größere Bedeutung erlangen werden.

Dies sind einige Thesen, die das Europäische Gewerkschaftsinstitut entwickelt hat und die eine Basis bildeten für die Strategie-Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Mit der Verabschiedung der Stellungnahme des EGB-Exekutivausschusses über die Orientierungen für die Tarifverhandlungen und Perspektiven für die Entwicklung des Sozialen Dialogs im März dieses Jahres haben der EGB und seine Mitgliedsorganisationen einen Rahmen abgesteckt, der zu einer Umorientierung der traditionellen Kollektivvertragspolitik führen wird.

Es war ein weiter Weg vom ersten Kollektivvertrag bis zum heutigen Kollektivvertragssystem. Die Zeit für den schrittweisen Aufbau eines europäischen Kollektivvertragssystems drängt, wenn die Gewerkschaften die neuen Herausforderungen der europäischen Integration meistern wollen. Diese sind deshalb aufgerufen, die Tendenzen in der Kollektivvertragspolitik in Europa ständig zu überprüfen und die passenden Schlußfolgerungen daraus zu ziehen, um diese Utopie zu verwirklichen.