

(Flächen-)Tarifvertrag in Europa

Thorsten Schulten

Die Debatte über die Zukunft des Flächentarifvertrags gehört bereits seit einiger Zeit zu den wichtigsten gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen. Entgegen mancher Vorurteile stellt der Flächentarifvertrag dabei keineswegs eine deutsche Besonderheit dar, sondern bildet in den meisten (west-)europäischen Ländern nach wie vor die vorherrschende Tarifvertragsform. Allerdings stehen die Flächentarifvertragssysteme auch in anderen europäischen Ländern unter Druck und haben seit den 90er Jahren zahlreiche Veränderungen durchgemacht, in denen das Verhältnis von überbetrieblicher und betrieblicher Regulierung neu austariert wurde.

In dem vorliegenden Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen wird am Beispiel einiger ausgewählter europäischer Länder der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen dort mit der „Reform des Flächentarifvertrags“ gemacht wurden. Den Auftakt bildet ein Beitrag von Marc van der Meer, für den die Niederlande ein Paradebeispiel für eine gelungene „koordinierte Dezentralisierung“ des Tarifvertragssystems darstellen. Während die eigentlichen Tarifverträge weiterhin vorwiegend auf sektoraler Ebene abgeschlossen werden und darüber hinaus einer engen nationalen Koordinierung unterliegen, sind die betrieblichen Umsetzungs- und Gestaltungsspielräume in den Niederlanden deutlich erweitert worden. Mit der Einführung von „Tarifverträgen à la carte“ wurden zudem auch die Entscheidungskompetenzen des einzelnen Beschäftigten gestärkt, der nun in einem bestimmten Rahmen die Möglichkeit hat, sich sein eigenes „Menu“ aus Löhnen, Arbeitszeiten und anderen betrieblichen Sozialleistungen zusammenzustellen. Jos Benders, Lei Delsen und Jeroen Smits hinterfragen allerdings die vielfach verbreitete These, dass von den „Tarifverträgen à la carte“ automatisch eine Win-Win-Situation ausgeht, in der sowohl das Wohl der Beschäftigten als auch die Effizienz der Unternehmen erhöht wird. Am Fallbeispiel der Universität Nimwegen zeigen die Autoren, dass bislang nur eine Minderheit der Beschäftigten von den Wahlmöglichkeiten Gebrauch gemacht hat, während gleichzeitig das Unternehmen vor die Anforderung gestellt wird, ein hochkomplexes personalwirtschaftliches Regulierungssystem zu entwickeln, das vielfältige Gefahren von Reibungsverlusten und Bürokratisierungen in sich birgt, die am Ende die ökonomische Effizienz eher schmälern.

Ähnlich wie in den Niederlanden wird auch in Dänemark das Tarifvertragssystem durch sektorale Flächentarifverträge dominiert, wobei der Betrieb als ergänzende Tarifvertragsstufe schon immer eine relativ bedeutende Rolle spielte. Wie Jens Lind aufzeigt, wurde in den 90er Jahre die betriebliche Tarifverhandlungsebene jedoch deutlich aufgewertet, sodass heute in einigen Branchen auf sektoraler Ebene nur noch bestimmte Mindestlöhne festgelegt werden, während die eigentlichen Lohnverhandlungen zwar sektoral koordiniert, aber faktisch auf der betrieblichen Ebene stattfinden.

Nach einer grundlegenden Reform des Tarifvertragssystems im Jahr 1993 hat sich auch in Italien ein zweistufiges Tarifverhand-

lungsmodell etabliert. Dessen größtes Problem liegt nach Werner Prahmstrahler jedoch darin, dass die zweite betriebliche Tarifverhandlungsrunde nach wie vor nur eine Minderheit der italienischen Arbeitnehmer erfasst und damit die Produktivitätsgewinne nur unzureichend an die Beschäftigten weitergegeben werden.

Während in der Mehrzahl der neuen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten lediglich betriebsbezogene Tarifvertragssysteme existieren, zeigt Heribert Kohl am Beispiel Sloweniens, dass es mit einer bestimmten politischen und institutionellen Unterstützung durchaus möglich ist, erfolgreich ein robustes Flächentarifvertragssystem aufzubauen. Schließlich berichtet Alpay Hekimler von den aktuellen Auseinandersetzungen um eine Reform des Tarifvertragssystems in der Türkei, die bislang nur über rein betriebsbezogene Tarifverhandlungen mit einer sehr niedrigen tarifvertraglichen Deckungsrate verfügt.

Abgerundet wird dieses Schwerpunkttheft mit zwei aktuellen Berichten aus dem WSI-Tarifarchiv, dem „Tarifpolitischen Halbjahresbericht 2004“ zur aktuellen Lage in Deutschland von Reinhard Bispinck und dem „Europäischen Tarifbericht des WSI – 2003/2004“ von Thorsten Schulten. In Deutschland wurden in der Tarifrunde 2004 bislang eher moderate Lohnerhöhungen vereinbart. Gleichzeitig sehen sich die Gewerkschaften in vielen Branchen mit der Forderung nach unbezahlter Arbeitszeitverlängerung konfrontiert. Im internationalen Rahmen dürften die diesjährigen Lohnerhöhungen ebenfalls zumeist unter denen des Vorjahres liegen und sich damit eher dämpfend auf die erwartete konjunkturelle Erholung in Europa auswirken.

Die im Sommer dieses Jahres in Deutschland vorherrschende Debatte um Arbeitszeitverlängerung zeigt insgesamt einmal mehr, wie wichtig die Beschäftigung mit den aktuellen tarifpolitischen Entwicklungstrends in den europäischen Nachbarländern ist. So kann ein Blick über die Grenzen hinweg nicht nur mit dem Mythos der hierzulande angeblich höchsten Arbeitskosten und kürzesten Arbeitszeiten aufräumen, sondern auch den Blick für die akuten Gefahren eines lohn- und arbeitszeitpolitischen Unterbietungswettlaufs in Europa schärfen.

Thorsten Schulten, Dr., ist Leiter des Referats für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa beim WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: Thorsten-Schulten@boeckler.de