
TARIFVERHANDLUNGEN IN WESTEUROPA

Rezension von: Reinhard Bispinck,
Wolfgang Lecher (Hrsg.),
Tarifpolitik und Tarifsysteme
in Europa,
Bund-Verlag, Köln 1993, 422 Seiten.

Mit dem raschen Voranschreiten der wirtschaftlichen und politischen Integration Westeuropas steigt erneut das Interesse von Ökonomen, Politikwissenschaftlern und Industriosoziology an den spezifischen Arbeitsbeziehungen in den betreffenden Ländern, d. h. an dem jeweils besonderen, historisch gewachsenen Geflecht von Beziehungen zwischen Arbeitgebern bzw. deren Verbänden, Gewerkschaften und Staat. Fragen, die sich in diesem Zusammenhang u. a. stellen, sind jene, inwieweit sich die Arbeitsbeziehungen Westeuropas im Zuge der fortschreitenden Internationalisierung und des europäischen Integrationsprozesses aneinander angleichen, wie sich die Vollendung des Binnenmarktes und die Umsetzung des Vertrages von Maastricht auswirken könnten.

Die Schaffung einer einheitlichen Währung für das gesamte oder Teile des EU-Gebiets bedeutet, daß Verschiebungen in der Wettbewerbssituation zwischen den Mitgliedstaaten nicht mehr durch Auf- bzw. Abwertungen ausgeglichen werden können. Innerhalb des Währungsgebiets kann eine Anpassung an geänderte Wettbewerbsbedingungen (kurz- und mittelfristig) nur über Arbeitskostenänderungen oder über die Mobilität der Produktionsfaktoren zustande kommen. Verschlechtert sich die Wettbewerbssituation eines Landes, beispielsweise durch geringere Produktivitätszuwächse, so muß die Lohnpoli-

tik darauf Rücksicht nehmen, sonst gehen Arbeitsplätze verloren. Die Lohnpolitik trägt somit bei einheitlicher Währung die Hauptlast der Anpassung innerhalb des Währungsgebiets. Aus dieser Perspektive erscheint die Aufmerksamkeit, die den lohnpolitischen Institutionen und Organisationen vermehrt geschenkt wird, berechtigt.

Das vorliegende, von zwei Forschern des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in Düsseldorf herausgegebene Handbuch gibt einen Überblick über die Tarifsysteme und die praktische Tarifpolitik in den zwölf EU-Ländern sowie in Österreich und Schweden. Die Beiträge folgen einem einheitlichen Gliederungsschema, welches folgende Schwerpunkte beinhaltet: politische und rechtliche Rahmenbedingungen; Grundmuster der Arbeitsbeziehungen; Ablauf der Tarifverhandlungen; Geltungsbereich und Inhalte der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; Perspektiven europäischer Tarifpolitik. Der Österreich behandelnde Artikel, welcher eine ausgezeichnete Einführung in die Thematik bietet, stammt aus der Feder von Franz Traxler (Universität Wien).

Den Abschluß des Buches bildet ein Beitrag von einem der Herausgeber, Wolfgang Lecher, welcher sich mit der Perspektive europäischer Kollektivverhandlungen befaßt. Nach Ansicht des Autors steht einer transnationalen Koordination der Gewerkschaftspolitik eine Reihe von steilen und hohen Hindernissen entgegen, die in absehbarer Zukunft unüberwindbar bleiben wird: die enormen Unterschiede in den nationalen Kollektivverhandlungssystemen und in der organisatorischen und politischen Struktur der Verbände; die politische Schwäche des Europäischen Gewerkschaftsbundes im Verhältnis zu den Arbeitgeberverbänden, aber auch gegenüber den nationalen Gewerkschaftsdachorganisationen und -verbänden, die personelle und finanzielle Unterausstattung des EGB;

die Tatsache, daß zwei der wichtigsten Dachverbände, DGB und TUC, gar nicht zum Abschluß von Kollektivverträgen berechtigt sind.

Trotz dieser grundsätzlichen Bedenken angesichts der fehlenden europäischen Verhandlungsstruktur stellt Lecher einige Überlegungen zu möglichen Verhandlungsformen, Inhalten und Realisierungsschritten an:

- Eine Form internationaler Vertragspolitik könnte darin bestehen, daß Gewerkschaften in mehreren Mitgliedsländern zu einem bestimmten Thema gleichzeitig Verhandlungen mit transnationalen Konzernen führen, wobei das Ziel darin besteht, parallel Tarifverträge nach nationalem Tarifvertragsrecht abzuschließen.
- Abkommen zwischen europäischen Gewerkschaftsausschüssen und branchenbezogenen Arbeitgeberverbänden zu neuen, in nationalen Tarifverträgen zwar regelbaren, aufgrund ihrer europäischen Dimension aber bisher nur unvollständig oder nicht geregelten Sachverhalten. Derartige Abkommen sind derzeit allerdings noch utopisch.
- Letztlich sind Verhandlungsformen zu nennen, die aus dem Sozialen Dialog in der EU hervorgehen. Thematisch könnten sich solche Vereinbarungen zwischen den europäischen Spitzenverbänden auf Berufsbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen, auf Probleme mit neuen Produktionstechniken oder auf die Festlegung von Mindestlöhnen beziehen. Zur Realisierung gilt es freilich die oben genannte Reihe von Hindernissen zu überwinden.

Bedauerlich ist, daß die Herausgeber nicht den – zugegebenermaßen schwierigen – Versuch unternahmen, aus den vierzehn Ländererfahrungen Schlußfolgerungen zu ziehen, etwa im Hinblick auf eine Tendenz zur Vereinheitlichung der Arbeitsbeziehungen bzw. das Fortbestehen der nationalen Besonderheiten.

Die Lektüre mehrerer Länderstudien führt vor Augen, wie sehr die Bedeutung allgemeiner Begriffe vom jeweiligen nationalen Kontext abhängt. Am Beispiel Dänemarks wird dies im Hinblick auf die Begriffe Dezentralisierung/Zentralisierung sehr deutlich:

In den sechziger und siebziger Jahren kennzeichnete eine verhältnismäßig starke Zentralisierung das dänische Tarifverhandlungssystem. Die größte Gewerkschaftsdachorganisation, LO, und der wichtigste Arbeitgeberdachverband, DA, verhandelten alle zwei Jahre über ein nationales Rahmenabkommen. Die auf Branchenebene bzw. für einzelne Berufsgruppen abgeschlossenen Kollektivverträge inner- und außerhalb des LO-DA-Bereichs orientierten sich im wesentlichen am Inhalt des genannten Rahmenabkommens. Während der wirtschaftlichen Krise in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre scheiterten die Verhandlungen zwischen LO und DA wiederholt. 1975, 1977 und 1979 beschloß daher der Reichstag bindende Lohnbestimmungen, die jeweils auf den Vorschlägen der staatlichen Vermittler basierten. Die unkontrollierbare Lohndrift war dafür verantwortlich, daß die Inflationsrate trotzdem um die 10-Prozent-Marke schwankte; das Leistungsbilanzdefizit stieg weiter an.

Die Lohnpolitik der siebziger Jahre war gescheitert; mehr als die Tarifparteien auf zentraler Ebene bestimmten Lohndrift und Preisindexierungsregelungen die Lohnentwicklung. Um das Patt und die politischen Interventionen der drei zurückliegenden Lohnrunden zu vermeiden, wurden die Kollektivvertragsverhandlungen 1981 auf der Branchenebene bzw. für einzelne Berufsgruppen geführt. 1983 erfolgte eine vorübergehende Rückkehr zu zentralen Verhandlungen (Rahmenabkommen zwischen LO und DA), 1985 mußte erneut eine Zwangsschlichtung das Patt beenden.

Erst die Lohnrunde 1987 brachte ei-

nen für die folgenden Jahre entscheidenden Durchbruch. Die Tarifverhandlungen wurden auf dezentralen Ebenen geführt, d. h. für einzelne Branchen bzw. Berufsgruppen. Der rasche Abschluß in der Metallbranche zwischen dem Verhandlungskartell der Gewerkschaften CO Metall und den Metall-Arbeitgebern (JA) wirkte als Signal. Abkommen in den anderen Branchen bzw. für die verschiedenen Berufsgruppen folgten binnen kurzer Frist. Sie orientierten sich weitgehend an den Ergebnissen der Verhandlungen in der Metallindustrie.

Auch in den folgenden Lohnrunden behielten die Tarifparteien den Modus der dezentral geführten Kollektivvertragsverhandlungen bei. 1989 setzte ein Abschluß im Angestelltenbereich den Maßstab, 1991 die Vereinbarung für den Staatssektor.

„Dezentralisierung“ der Tarifverhandlungen bedeutet somit im dänischen Kontext den Übergang von Verhandlungen über ein nationales Rahmenabkommen zwischen den Dachorganisationen zu Tarifverhandlungen auf Branchenebene, wobei diese Ver-

handlungen synchronisiert ablaufen und die Dachverbände eine koordinierende Funktion übernehmen. Die Tarifparteien sind zudem bemüht, die Anzahl der Tarifverträge durch Bildung von Verhandlungskartellen für einzelne Branchen weiter zu reduzieren.

Die Lohnrunde 1993 bestätigte die Tendenz zu einer „zentralisierten Dezentralisierung“ der Tarifverhandlungen in Dänemark: Die Lohnführerschaft lag wie 1987 in der verarbeitenden Industrie, nämlich beim Arbeitgeberverband der Industrie DI und dem gewerkschaftlichen Verhandlungskartell CO-Industri. Dieser Verhandlungsbereich umfaßte neben der Metallbranche auch die Bereiche Chemie, Plastik, Schuhe. Andere Abkommen folgten dem Leitbild der Industrievereinbarung.

Interessenten an der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Westeuropa in den achtziger Jahren ist das vorliegende Handbuch sehr zu empfehlen. Es enthält eine Fülle von Informationen und mehrere ausgezeichnete Länderstudien.

Michael Mesch