Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Tarifpolitik in Europa 2001/2002

2. Europäischer Tarifbericht des WSI

von Thorsten Schulten

Einleitung 1

1. Ergebnisse im Überblick 3

1.1 Ökonomische Rahmenbedingungen 3
1.2 Lohnentwicklung und Ausschöpfung nationaler Verteilungsspielräume 6
1.3 Tariflöhne und Lohndrift 7
1.4 Mindestlöhne 9
1.5 Arbeitszeiten 10
1.6 Fazit: Verbesserte Verteilungsbilanzen 11

2. Tarifpolitik in ausgewählten EU-Staaten 13

2.1 Schweden 15
2.2 Niederlande 24
2.3 Österreich 39
2.4 Italien 53
2.5 Spanien 64

Literatur 70

Düsseldorf, September 2002

Tarifinfos im Internet:
www.tarifvertrag.de/

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248
Fax: 0211 / 7778-250
E-Mail: tarifarchiv@wsi.de
www.tarifvertrag.de

Hans Böckler Stiftung

Einleitung

Als die deutschen Gewerkschaften zu Anfang diesen Jahres ihre Forderungen für die Tarifrunde 2002 aufstellten, wurden diese weit über die nationalen Grenzen hinaus kommentiert: "*ECB warns German Unions on Pay Deals*" titelte beispielsweise der englische *Guardian* (8. März 2002) und brachte damit die vielfach von Repräsentanten der Europäischen Zentralbank geäußerten Befürchtungen zum Ausdruck, Deutschland könnte sich vom heiligen Pfad der moderaten Lohnpolitik entfernen und damit den Inflationsdruck in Europa anheizen. Fast erleichtert stellte dagegen die Europäische Kommission (2002, S. 48) fest, dass die Löhne in Deutschland in 2002 aufgrund der gewerkschaftlichen Tarifforderungen zwar etwas stärker als im Vorjahr ansteigen, dass dieser Anstieg jedoch durch die hohe Arbeitslosigkeit begrenzt bleibt und damit keine Gefahren für die Preisstabilität bestehen.

In der aktuellen Tarifrunde lautete das zentrale Argument des Metallarbeitgeberverbandes Gesamtmetall (2002) dagegen einmal mehr: "*Die Lohnforderung der IG Metall gefährdet massiv die Konkurrenzfähigkeit unserer Betriebe*". Zum vermeintlichen Beleg dieser These verbreiteten die Metallarbeitgeber ein Flugblatt mit Zahlen über Lohnforderungen und Lohnabschlüsse in anderen europäischen Ländern. Die hier präsentierten Daten schienen keinen Zweifel aufkommen zu lassen, dass Deutschland wieder einmal die höchsten Lohnsteigerungen anstrebt.

Schließlich kamen auf Initiative des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) im Mai 2002 die Präsidenten der verschiedenen nationalen Metallgewerkschaften in Frankfurt zusammen, um während der laufenden Streikauseinandersetzungen ihre Solidarität mit der IG Metall zu demonstrieren. In einer gemeinsam von IG Metall und EMB unterzeichneten *Frankfurter Erklärung* stellten die europäischen Metallgewerkschaften fest, dass die Tarifabschlüsse in Deutschland in hohem Maße auch die Tarifverhandlungen in anderen europäischen Ländern beeinflussen (IG Metall/EMB 2002). Sie bekräftigen deshalb ihr Ziel, innerhalb des EMB ihre nationalen Tarifpolitiken miteinander zu koordinieren. Entsprechend der *EMB-Koordinierungsregel* soll durch ein Ausschöpfen der nationalen Verteilungsspielräume ein gegenseitiges Lohndumping verhindert und zugleich eine stabilitäts- und wachstumsgerechte Wirtschaftsentwicklung im Euro-Raum befördert werden.[1]

Die Frankfurter Erklärung des EMB schließt mit der zugespitzten These: "*Unter den Bedingungen des Euro gibt es keine nationalen Tarifverhandlungen mehr!*" In der Tat hat nicht allein der erreichte Grad ökonomischer Verflechtung in Europa, sondern vor allem das mit der Europäischen Währungsunion geschaffene gemeinsame (wirtschafts-) politische Regelsystem dazu geführt, dass auch die nationalen Tarifpolitiken immer größere Interdependenzen aufweisen. So haben nationale Tarifabschlüsse – zumal in

[1] Zum Koordinierungsansatz des EMB vgl. Schulten/Bispinck (2001).

den großen Volkswirtschaften wie Deutschland – immer unmittelbarer auch Auswirkungen auf die Tarifpolitik in anderen Ländern und beeinflussen damit indirekt die Wirtschaftspolitik im gesamten Euro-Raum. In den alltäglichen Auseinandersetzungen ist von dieser europäischen Dimension nationaler Tarifpolitik allerdings immer noch recht wenig zu spüren. Dies liegt zum einen an den verschiedenen politischen Kulturen in den nationalen Arbeitsbeziehungen, die auf der Grundlage jeweils national unterschiedlicher Tarifvertragssysteme ihre eigene Handlungslogik entfalten. Zum andern liegt es oft aber auch schlicht an mangelnden Informationen über die tarifpolitischen Entwicklungen in anderen europäischen Ländern.

Das WSI-Tarifarchiv hat sich vorgenommen, mit der Vorlage eines jährlichen Europäischen Tarifberichtes die bestehenden Informationslücken zu verringern. Der hier zum zweiten Male vorgelegte Europäischen Tarifbericht des WSI gliedert sich in zwei Teile: Der *erste* Teil konzentriert sich im wesentlichen auf eine quantitative Datenanalyse der aktuellen Entwicklung von Löhnen und Arbeitszeiten sowie der Ausschöpfung nationaler Verteilungsspielräume in Europa.[2] Um eine einheitliche Datenbasis zu gewährleisten, wird dabei so weit wie möglich auf aktuelle Daten der Europäischen Kommission zurückgegriffen, die diese in ihrem Frühjahrsgutachten im März 2002 vorgelegt hat (Europäische Kommission 2002). Der *zweite* Teil des Europäischen Tarifberichtes enthält darüber hinaus qualitative Analysen der aktuellen Tarifrunden in fünf ausgewählten europäischen Ländern, die vor allem den (gewerkschafts-)politischen Kontext der Tarifauseinandersetzungen stärker berücksichtigen.

[2] Dieser Teil ist auch als Kurzfassung des 2. Europäischen Tarifberichtes bereits in den WSI-Mitteilungen Nr.7/2002 erschienen.

1. Ergebnisse im Überblick

1.1 Ökonomische Rahmenbedingungen der Tarifpolitik

Die Tarifauseinandersetzungen in den Jahren 2001 und 2002 fanden nahezu überall in Europa unter deutlich verschlechterten ökonomischen Rahmenbedingungen statt (*Tabelle 1*). In 2001 hat sich das **Wachstum** des Bruttoinlandsproduktes (BIP) im EU-Durchschnitt mit 1,7% gegenüber dem Vorjahreswachstum von 3,3% nahezu halbiert. Für 2002 prognostiziert die Europäische Kommission eine nochmals niedrigere Wachstumsrate von durchschnittlich 1,5%. Den europäischen Spitzenplatz hält mit einem BIP-Wachstum von 6,8% in 2001 und prognostizierten 3,5% in 2002 nach wie vor Irland. Überdurchschnittlich hohe Wachstumsraten finden sich darüber hinaus in Luxemburg, Griechenland, Spanien und Großbritannien. Dagegen nimmt Deutschland mit einem BIP-Wachstum von 0,6% in 2001 und prognostizierten 0,8% in 2002 eindeutig die Schlusslichtposition in Europa ein.[3]

Tabelle 1: Wachstum und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union 1999-2002

	Bruttoinlandsprodukt[1]				**Arbeitslosenquote[2]**			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Belgien	3,0	4,0	1,0	1,1	8,6	6,9	6,6	6,8
Dänemark	2,3	3,0	0,9	1,7	4,8	4,4	4,3	4,4
Deutschland	**1,8**	**3,0**	**0,6**	**0,8**	**8,6**	**7,9**	**7,9**	**8,3**
Finnland	4,1	5,6	0,7	1,6	10,2	9,8	9,1	9,3
Frankreich	2,9	3,1	2,0	1,6	10,7	9,3	8,6	8,8
Griechenland	3,6	4,1	4,1	3,7	11,6	10,9	10,2	9,9
Großbritannien	2,1	3,0	2,2	2,0	5,9	5,4	5,1	5,3
Irland	10,8	11,5	6,8	3,5	5,6	4,2	3,8	4,5
Italien	1,6	2,9	1,8	1,4	11,2	10,4	9,5	9,5
Luxemburg	6,0	7,5	5,1	2,9	2,4	2,4	2,4	2,6
Niederlande	3,7	3,5	1,1	1,5	3,2	2,8	2,4	3,0
Österreich	2,8	3,0	1,0	1,2	3,9	3,7	3,6	4,0
Portugal	3,4	3,4	1,8	1,5	4,5	4,1	4,1	4,6
Schweden	4,5	3,6	1,2	1,7	7,2	5,9	5,1	5,4
Spanien	4,1	4,1	2,8	2,1	15,7	14,0	13,0	12,8
EU 15	**2,6**	**3,3**	**1,7**	**1,5**	**9,0**	**8,1**	**7,6**	**7,8**

[1] Bruttoinlandsprodukt = Veränderung des BIP in % gegenüber dem Vorjahr;
[2] Arbeitslosenquote = Anzahl der Arbeitslosen in % der zivilen Erwerbsbevölkerung (Eurostat-Definition);

Angaben für 2001 = Schätzung der Europäischen Kommission
Angaben für 2002 = Frühjahrsprognose 2002 der Europäischen Kommission

Quelle: Europäische Kommission (2002)

[3] Zur Analyse der makroökonomischen Ursachen für die deutsche Schlusslichtposition in Europa vgl. den WSI Standortbericht 2002 (Hein/Mühlhaupt/Truger 2002).

Der konjunkturelle Abschwung hat sich auch unmittelbar auf die **Beschäftigungsentwicklung** in Europa niedergeschlagen. Während die Arbeitslosenquote im EU-Durchschnitt in 2001 mit 7,6% gegenüber 8,1% in 2000 noch leicht rückläufig war, prognostiziert die Europäische Kommission für 2002 erstmals seit Mitte der 90er Jahre wieder einen leichten Anstieg der Arbeitslosenzahlen mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 7,8%. Mit einer Bandbreite von 2,6% in Luxemburg und 12,8% in Spanien bleibt die Lage auf den nationalen Arbeitsmärkten dabei auch in 2002 nach wie vor sehr unterschiedlich. Insgesamt sechs europäische Länder (Luxemburg, Niederlande, Österreich, Dänemark, Irland und Portugal) können mit Arbeitslosenquoten von unter 5% eine relativ gute Arbeitsmarktperformanz aufweisen. Die größten Beschäftigungsprobleme existieren dagegen in Spanien, Griechenland, Italien und Finnland, in denen die Arbeitslosenquote nach wie vor über 9% liegt. In Deutschland hat die in 2001 stagnierende bzw. in 2002 leicht rückläufige Beschäftigungsentwicklung dazu geführt, dass die deutsche Arbeitslosenquote mit 7,9% in 2001 und 8,3% in 2002 erstmalig leicht über dem EU-Durchschnitt liegt.

Tabelle 2: Preise, Arbeitsproduktivität und neutraler Verteilungsspielraum in der Europäischen Union 1999-2002

	Preise[1]				**Arbeitsproduktivität[2]**				**Neutraler Verteilungsspielraum[3]**			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Belgien	1,0	2,2	2,3	1,7	1,6	2,4	-0,1	1,0	2,6	4,6	2,2	2,7
Dänemark	2,6	3,0	2,1	2,4	0,8	2,2	0,4	1,6	3,4	5,2	2,5	4,0
Deutschland	**0,4**	**1,4**	**1,8**	**1,7**	**0,6**	**1,3**	**0,4**	**1,2**	**1,0**	**2,7**	**2,2**	**2,9**
Finnland	1,0	3,8	2,7	1,9	1,3	3,6	-0,5	1,7	2,3	7,4	2,2	3,6
Frankreich	0,4	1,5	1,2	1,4	1,1	0,9	0,1	1,1	1,5	2,4	1,3	2,5
Griechenland	2,1	3,1	3,0	3,3	4,4	4,4	4,2	3,4	6,5	7,5	7,2	6,7
Großbritannien	1,5	0,6	1,5	2,0	1,1	2,0	1,4	1,8	2,6	2,6	2,9	3,8
Irland	3,4	4,6	4,5	4,4	4,6	6,5	3,7	2,4	8,0	11,1	8,2	6,8
Italien	2,1	2,8	2,9	2,3	0,5	1,0	0,2	0,6	2,6	3,8	3,1	2,9
Luxemburg	1,4	2,8	2,8	1,9	0,5	2,1	-0,6	0,9	1,9	4,9	2,2	2,8
Niederlande	1,9	2,8	4,5	3,3	1,2	1,1	-1,0	0,9	3,1	3,9	3,5	4,2
Österreich	0,7	1,5	2,3	2,2	1,5	2,5	0,8	1,6	2,2	4,0	3,1	3,8
Portugal	2,3	2,8	4,4	3,1	1,5	1,6	0,1	1,2	3,8	4,4	4,5	4,3
Schweden	1,0	1,0	1,6	1,9	2,3	1,5	-0,8	2,1	3,3	2,5	0,8	4,0
Spanien	2,4	3,2	3,2	2,9	0,6	1,0	0,3	0,9	3,0	4,2	3,5	3,8
EU 15	**1,3**	**1,9**	**2,1**	**2,1**	**1,0**	**1,5**	**0,5**	**1,2**	**2,3**	**3,4**	**2,6**	**3,3**

[1] Preise = Deflator des privaten Verbrauchs, Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr
[2] Arbeitsproduktivität = Reales BIP pro Kopf, Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr
[3] Neutraler Verteilungsspielraum = Summe aus Preis- und Arbeitsproduktivitätsentwicklung

Angaben für 2001 = Schätzung der Europäischen Kommission
Angaben für 2002 = Frühjahrsprognose 2002 der Europäschen Kommission

Quelle: Europäische Kommission (2002), eigene Berechnungen

Neben der allgemeinen Konjunkturentwicklung und der Lage auf dem Arbeitsmarkt werden die Tarifauseinandersetzungen in den meisten europäischen Ländern vor allem durch die Entwicklung der Preise und der Arbeitsproduktivität geprägt (*Tabelle 2*). Die Summe beider Indikatoren bildet den sogenannten "neutralen Verteilungsspielraum", dessen Ausschöpfung durch entsprechende Lohnerhöhungen die Voraussetzung dafür bietet, dass die Beschäftigten an der allgemeinen Wirtschaftentwicklung partizipieren können und das Verhältnis zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen konstant bleibt.[4] Dementsprechend stellen Preis- und Produktivitätsentwicklung in den meisten europäischen Ländern die wichtigsten ökonomischen Referenzgrößen bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Tarifforderungen dar (Mermet 2001, S. 42f.). Die Ausschöpfung des "neutralen Verteilungsspielraumes" ist zudem in vielen gewerkschaftlichen Initiativen mittlerweile als Orientierungsrichtlinie für eine europaweite Koordinierung der Tarifpolitik akzeptiert worden, um auf diese Weise ein gegenseitiges Tarifdumping in Europa zu verhindern (Schulten 2002).

Gegenüber den Vorjahren hat sich in 2001 und 2002 die Erhöhung der **(Konsumenten-) Preise** mit jeweils 2,1% im EU-Durchschnitt leicht beschleunigt. Die Preisentwicklung schwankte in 2001 zwischen 4,5% in Irland und den Niederlanden und 1,2% in Frankreich. Für 2002 prognostiziert die Europäische Kommission eine ähnlich hohe Spannbreite von 4,4% in Irland und 1,4% in Frankreich. In Deutschland liegt die Preisentwicklung mit 1,8% in 2001 und 1,7% in 2002 leicht unterhalb des EU-Durchschnittes.

Das Wachstum der **Arbeitsproduktivität** hat sich in 2001 mit 0,5% gegenüber 1,5% in 2000 deutlich verringert. Der größte Einbruch vollzog sich in Schweden, wo die Arbeitsproduktivität um 0,8% zurückging. Demgegenüber konnte Griechenland mit 4,2% das höchste Produktivitätswachstum in der EU aufweisen. Für 2002 erwartet die Europäische Kommission wieder ein deutlich höheres Produktivitätswachstum von durchschnittlich 1,2%, das sich insgesamt in einer Spannbreite zwischen 3,4% in Griechenland und 0,6% in Italien bewegt.

Aus der Gesamtsumme von Preis- und Produktivitätsentwicklung ergibt sich im EU-Durchschnitt ein **neutraler Verteilungsspielraum** von 2,6% in 2001 und 3,3% in 2002. Die für die Tarifauseinandersetzungen entscheidenden nationalen Verteilungsspielräume weisen dagegen entsprechend den aktuellen ökonomischen Rahmenbedingungen in den einzelnen Nationalstaaten erhebliche Unterschiede auf. In 2001 bewegten sie sich zwischen 8,2% in Irland und 0,8% in Schweden.

[4] Die Definition des "neutralen Verteilungsspielraumes" als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung ist in der Wirtschaftswissenschaft weitgehend Konsens. Strittig ist hingegen die Frage welche Indikatoren insbesondere für die Preisentwicklung verwendet werden. Gegenüber möglichen alternativen Indikatoren (wie z.B. der Kerninflationsrate, der EZB-Zielinflationsrate oder der Entwicklung der Erzeugerpreise) wird im folgenden der aus Arbeitnehmersicht bedeutsamste Indikator, nämlich die Entwicklung der Konsumentenpreise, verwendet.

1.2 Lohnentwicklung und Ausschöpfung nationaler Verteilungsspielräume

Die Entwicklung der **Nominallöhne**[5] zeigt im EU-Durchschnitt in den letzten vier Jahren eine leicht steigende Tendenz von 2,8% in 1999 auf 3,3% in 2002 (*Tabelle 3*). Die mit Abstand höchsten Nominallohnsteigerungen hat in den letzten beiden Jahren mit 9,2% in 2001 und 8,1% in 2002 Irland zu verzeichnen, gefolgt von Griechenland, Portugal, den Niederlanden und Großbritannien. Am unteren Ende finden sich dagegen Länder wie Frankreich, Italien und Österreich, wobei Deutschland über den gesamten Zeitraum 1999-2002 hinweg die jeweils niedrigsten jährlichen Nominallohnsteigerungen in der EU aufweist.

Tabelle 3: Lohnentwicklung und Verteilungsbilanz in der Europäischen Union 1999-2002

	Nominallöhne[1]				**Reallöhne[2]**				**Verteilungsbilanz[3]**			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Belgien	3,2	3,2	2,6	3,2	2,2	1,0	0,3	1,5	0,6	-1,4	0,4	0,5
Dänemark	2,9	3,9	4,2	3,6	0,3	0,9	2,1	1,2	-0,5	-1,3	1,7	-0,4
Deutschland	**1,2**	**1,2**	**1,6**	**2,4**	**0,8**	**-0,2**	**-0,2**	**0,7**	**0,2**	**-1,5**	**-0,6**	**-0,5**
Finnland	2,1	3,9	4,5	3,5	1,1	0,1	1,8	1,6	-0,2	-3,5	2,3	-0,1
Frankreich	2,4	1,9	2,0	2,5	2,0	0,4	0,8	1,1	0,9	-0,5	0,7	0,0
Griechenland	5,5	6,1	6,2	6,6	3,4	3,0	3,2	3,3	-1,0	-1,4	-1,0	-0,1
Großbritannien	5,3	4,2	5,2	4,3	3,8	3,6	3,7	2,3	2,7	1,6	2,3	0,5
Irland	5,3	8,8	9,2	8,1	1,9	4,2	4,7	3,7	-2,7	-2,3	1,0	1,3
Italien	2,4	3,0	2,8	2,7	0,3	0,2	-0,1	0,4	-0,2	-0,8	-0,3	-0,2
Luxemburg	3,4	4,3	5,3	3,7	2,0	1,5	2,5	1,8	1,5	-0,6	3,1	0,9
Niederlande	3,3	4,6	4,6	5,2	1,4	1,8	0,1	1,9	0,2	0,7	1,1	1,0
Österreich	2,4	2,1	2,8	2,4	1,7	0,6	0,5	0,2	0,2	-1,9	-0,3	-1,4
Portugal	4,2	6,3	5,8	4,4	1,9	3,5	1,4	1,3	0,4	1,9	1,3	0,1
Schweden	1,3	7,3	3,8	3,9	0,3	6,3	2,2	2,0	-2,0	4,8	3,0	-0,1
Spanien	2,7	3,4	4,3	3,5	0,3	0,2	1,1	0,6	-0,3	-0,8	0,8	-0,3
EU 15	**2,8**	**3,0**	**3,2**	**3,3**	**1,5**	**1,1**	**1,1**	**1,2**	**0,5**	**-0,4**	**0,6**	**0,0**

[1] Nominallöhne = Nominaleinkommen aus unselbständiger Arbeit (einschl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) pro Kopf, Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr;

[2] Reallöhne = Nominaleinkommen aus unselbständiger Arbeit (einschl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) pro Kopf abzüglich Preisentwicklung (Deflator des privaten Verbrauchs), Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr (*vgl. Tabelle 2*);

[3] Verteilungsbilanz = Saldo des jährlichen Nominallohnzuwachs und dem neutralen Verteilungsspielraum (Summe der jährlichen Preis- und Produktivitätsentwicklung) (*vgl. Tabelle 2*).

Angaben für 2001 = Schätzung der Europäischen Kommission
Angaben für 2002 = Frühjahrsprognose 2002 der Europäischen Kommission

Quelle: Europäische Kommission (2002), eigene Berechnungen

[5] Die Europäische Kommission (2002) weist in ihrem Wirtschaftsgutachten strenggenommen keine "Löhne" sondern *Arbeitnehmerentgelte* (definiert als Bruttolöhne plus Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) aus, so dass in den hier verwendeten Daten auch Veränderungen in den Sozialversicherungsbeiträgen mit eingehen können. Da im Rahmen der von der Europäischen Kommission vorgelegten Wirtschaftsgutachten die *Löhne* nicht gesondert ausgewiesen werden, werden hier die "Arbeitnehmerentgelte" als Indikator für die Lohnentwicklung verwendet.

Die erheblichen nationalen Differenzen in den Nominallohnsteigerungen reflektieren zu einem Gutteil die unterschiedlichen Preisentwicklungen in den einzelnen Staaten. Demnach existiert bei der Entwicklung der **Reallöhne** in Europa eine deutlich geringere nationale Spannbreite. Der Ausreißer nach oben ist auch hier Irland mit einer Reallohnsteigerung von 4,7% in 2001 und 3,7% in 2002. Ansonsten bewegen sich die Reallohnerhöhungen in der Mehrzahl der EU-Staaten zwischen 0,5% und 2,5%. Deutschland ist hingegen das einzig Land in der EU, in dem die Beschäftigten in den Jahren 2000 und 2001 leichte Reallohnverluste hinnehmen mussten.

Der aus Arbeitnehmersicht wichtigste Indikator zur Bewertung der Lohnentwicklung besteht allerdings darin, inwieweit letztere in der Lage war, den neutralen Verteilungsspielraum aus Preis- und Produktivitätsentwicklung auszuschöpfen. Der Ausschöpfungsgrad kann hierbei durch die **Verteilungsbilanz**, d.h. dem Saldo aus Nominallohnentwicklung und neutralem Verteilungsspielraum, gemessen werden (*Tabelle 3*). In 2001 haben die Lohnentwicklungen im EU-Durchschnitt demnach zu einer positiven Verteilungsbilanz von 0,6 Prozentpunkten geführt. Für 2002 erwartet die Europäische Kommission, dass der neutrale Verteilungsspielraum durch die Lohnentwicklungen genau ausgeschöpft wird. Im Jahre 2001 weisen insgesamt 11 von 15 EU-Staaten eine positive Verteilungsbilanz auf. Die größten Umverteilungseffekte zugunsten der Arbeitnehmereinkommen konnten mit einer positiven Verteilungsbilanz zwischen 2,3 und 3,1 Prozentpunkten in Luxemburg, Schweden, Finnland und Großbritannien erzielt werden. Dagegen hält Deutschland mit -0,6 Prozentpunkten nach Griechenland die schlechteste Verteilungsbilanz.

Die weitgehend positive Verteilungsbilanz in 2001 ist weniger Ausdruck einer expansiven Lohnpolitik, sondern dürfte konjunkturbedingt im wesentlichen auf den starken Rückgang des Produktivitätswachstums zurückzuführen sein, auf den die Lohnentwicklung erst mit einer gewissen Zeitverzögerung reagiert. Demnach wird sich in 2002 nach Einschätzung der Europäischen Kommission die Anzahl der Länder mit einer positiven Verteilungsbilanz auf 6 von 15 reduzieren. Wiederum wird für Deutschland – diesmal nach Österreich – die zweitschlechteste Verteilungsbilanz prognostiziert.

1.3 Tariflöhne und Lohndrift

Die hier auf der Grundlage amtlicher Statistiken und Prognosen der Europäischen Kommission vorgenommene Analyse der Löhne in der EU hat sich bislang ausschliesslich auf die Entwicklung der Effektivlöhne bezogen. Damit ist jedoch noch nichts über die tatsächliche Bedeutung der Tarifpolitik für die Entwicklung der Löhne gesagt. Tarif- und Effektivlöhne weisen im Gegenteil oft erhebliche Unterschiede auf, die zum Teil in der jeweils unterschiedlichen Funktions- und Reichweite des nationalen Tarifvertragssystems begründet liegen, zum anderen aber auch durch die Bedeutung übertariflicher Zulagen auf Unternehmensebene sowie die Entwicklung der effektiven Arbeitszeiten (Feiertage, Überstunden usw.) beeinflusst werden.

Bislang existieren keine amtlichen Statistiken, die einen ordnungsgemäßen europäischen Vergleich der Entwicklung von **Tariflöhnen** erlauben würden. Für die Jahre 1999-2001 hat das European Industrial Relations Observatory (EIRO) auf der Grundlage nationaler Statistiken eine Zusammenstellung der durchschnittlichen tarifvertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen vorgenommen (Carley 2002a). Auch wenn eine hundertprozentige Vergleichbarkeit dieser Daten nicht gegeben ist, so vermitteln sie doch zumindest in der Tendenz einen Überblick über die Entwicklung der Tariflöhne in Europa (*Tabelle 4*).[6] In den Jahren 1999 bis 2001 bewegten sich demnach die jährlichen Tarifsteigerungsraten in der Mehrzahl der EU-Staaten zwischen 2% und 3%. In 2001 gab es mit 7,5% die größte Tariferhöhung in Irland, gefolgt von den Benelux-Staaten, die jeweils Tarifsteigerungsraten von über 4% aufweisen konnten. Deutschland war in 2001 mit einer Steigerungsrate von 2,1% auch tarifpolitisches Schlusslicht in Europa.

Ein Vergleich der hier aufgeführten Tariflohnsteigerungen mit den in der amtlichen EU-Statistik ausgewiesenen Effektivlohnzuwächsen (*Tabelle 3*) macht deutlich, dass in zahlreichen EU-Staaten eine erhebliche positive **Lohndrift** besteht, wonach die Effektivlöhne weit höher als die Tariflöhne ansteigen. Die höchste Lohndrift hatte 2000 Schweden zu verzeichnen, wo die Erhöhung der Effektivlöhne um 4,3 Prozentpunkte über der der Tariflöhne ausfiel. In der Mehrzahl der Länder variiert die Lohndrift dagegen zwischen 0,5 und 2 Prozentpunkten.

Tabelle 4: Tariflöhne und Lohndrift in der Europäischen Union 1999-2001

	Tariflöhne[1]			**Lohndrift[2]**		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Belgien	2,6	2,8	4,4	0,6	0,4	-1,8
Dänemark	2,5	2,5	2,4	0,4	1,4	1,8
Deutschland	3,1	**2,4**	**2,1**	-1,9	**-1,2**	**-0,5**
Finnland	1,8	2,8	3,3	0,3	1,1	1,2
Frankreich	1,6	2,0	2,6	0,8	-0,1	-0,6
Griechenland	4,1	4,2	3,3	1,4	1,9	2,9
Großbritannien	3,0	3,0	3,2	2,3	1,2	2,0
Irland	3,5	5,5	7,5	1,8	3,3	1,7
Italien	1,8	1,9	2,3	0,6	1,1	0,5
Luxemburg	3,1	4,3	4,5	0,3	0,0	0,8
Niederlande	2,7	3,4	4,4	0,6	1,2	0,2
Österreich	2,1	2,1	2,4	0,3	0,0	0,4
Portugal	3,7	3,2	3,9	0,5	3,1	1,9
Schweden	3,0	3,0	2,8	-1,7	4,3	1,0
Spanien	2,7	3,0	2,5	0,0	0,4	1,8

[1] in % gegenüber dem Vorjahr;
[2] Lohndrift = Saldo zwischen der Erhöhung der nominalen (Effektiv-)Löhne (*Tabelle 3*) und der Erhöhung der Tariflöhne;

Quelle: European Industrial Relations Observatory (Carley 2002a), eigene Berechnungen

[6] Für methodische Hinweise und Angaben zu den nationalen Ursprungsdaten vgl. Carley (2002a).

In einigen Ländern führt die Lohndrift dazu, dass die **tarifpolitische** gegenüber der **effektiven Verteilungsbilanz** ein deutlich schlechteres Bild abwirft. In einer Mehrzahl der Länder ist es demnach den Gewerkschaften tarifpolitisch nicht gelungen, ihre im Rahmen europäischer Koordinierungsregeln selbstgesteckten Ziele einer vollständigen Ausschöpfung der "neutralen Verteilungsspielräume" umzusetzen (Carley 2002a). Letzteres wird auch durch den vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) vorgelegten Bericht zur Tarifrunde 2001 bestätigt (Mermet 2002, S. 41ff.). Lediglich in Deutschland, dass als einziges Land in der EU über den gesamten Zeitraum 1999-2001 eine negative Lohndrift zu verzeichnen hatte, fällt die tarifpolitische gegenüber der effektiven Verteilungsbilanz deutlich positiver aus. Zugleich deutet die negative Lohndrift jedoch auch auf strukturelle Probleme, die Tariflohnerhöhungen in Effektivlohnsteigerungen umzusetzen.

1.4 Mindestlöhne

Mit insgesamt 7 Ländern hat knapp die Hälfte der Staaten in der Europäischen Union einen gesetzlichen Mindestlohn (*Tabelle 5*). Hinzu kommen zwei weitere Länder (Belgien und Griechenland), die über einen tarifvertraglich vereinbarten nationalen Mindestlohn verfügen. Der absolute Betrag des monatlichen Mindestlohnes variierte in 2001 zwischen 390 Euro in Portugal und 1.259 Euro in Luxemburg. Weit aussagefähiger als der absolute Betrag ist jedoch das Verhältnis des Mindestlohnes zum nationalen Durchschnittslohn. So verfügt z.B. Portugal bei Betrachtung der absoluten Beträge über den geringsten Mindestlohn, der relativ gesehen, d.h. bezogen auf den nationalen Kontext, mit 57% des nationalen Durchschnittslohnes von allen Mindestlöhnen in der EU zugleich das höchste Lohnniveau sichert. Der bezogen auf nationale Standards niedrigste Mindestlohn wird dagegen mit nur 34% des Durchschnittslohnes in Spanien und mit 37% in Großbritannien gezahlt. Auffällig ist, dass in fast allen Ländern der Mindestlohn niedriger als 50% des Durchschnittslohnes liegt und damit nach allgemein akzeptierter Definition unter die Armutsgrenze fällt. Hinzu kommt, dass die Steigerungsraten der Mindestlöhne in den Jahren 2000 und 2001 in den meisten Ländern noch unterhalb der durchschnittlichen Nominallohnzuwächse lagen.

Bei der Verbreitung des Mindestlohnes weisen die einzelnen Staaten recht große Differenzen aus: Während in den Niederlanden gerade einmal 2,2% den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, sind es in Frankreich 12,8% und in Luxemburg sogar 17%. Die Bedeutung des nationalen Mindestlohnes ist aus tarifpolitischer Sicht ebenfalls recht unterschiedlich. Insbesondere in Frankreich setzt die politische Auseinandersetzung um die regelmäßige gesetzliche Erhöhung des SMIC (*Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*) zugleich einen Orientierungsmaßstab für die Tarifauseinandersetzungen. In Großbritannien und Irland können die erst in jüngster Zeit eingeführten gesetzlichen Mindestlöhne hingegen als Reaktion auf eine abnehmende tarifliche Deckungsrate und einen ausgeprägten Niedriglohnsektor interpretiert werden. Aus ähnlichen Gründen wird derzeit in einigen Ländern (z.B. in Österreich, der Schweiz oder auch in Deutsch-

land) von gewerkschaftlicher Seite die Einführung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Mindestlöhne diskutiert.

Tabelle 5: Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in der Europäischen Union 2000/2001

	Erhöhung des Mindestlohnes		Monatlicher Betrag (2001)	In % des nationalen Durchschnittslohnes (2000)	Anteil der Beschäftigten, die den Mindestlohn erhalten (2000)
	2000	2001			
Gesetzlicher Mindestlohn					
Frankreich	2,2%	2,2%	1.083 Euro	49%	12,8%
Großbritannien	-	10,8%	1.062 Euro	37%	6,9%
Irland	-	6,8%	983 Euro	k.A.	k.A.
Luxemburg	2,5%	5,8%	1.259 Euro	42%	17,0%
Niederlande	3,3%	4,2%	1.154 Euro	44%	2,2%
Portugal	4,1%	5,0%	390 Euro	57%	7,5%
Spanien	2,0%	2,0%	506 Euro	34%	2,6%
Tarifvertraglich vereinbarter nationaler Mindestlohn					
Belgien		4-5%	1.148 Euro	39%	k.A
Griechenland	k.A.	k.A.	458 Euro	41%	k.A

Quelle: Mermet (2002, S. 48)

1.5 Arbeitszeiten

Die tarifvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten variierten im Jahre 2001 zwischen 35 Stunden in Frankreich und 40 Stunden in Griechenland (Tabelle 6). Im Durchschnitt betrug die tarifvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit in der Europäischen Union demnach etwa 38 Stunden. Demgegenüber lagt die effektive Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in 2000 im EU-Durchschnitt bei knapp 40 Stunden, d.h. jeder Vollzeitbeschäftigte in der EU arbeitete im Durchschnitt 2 Überstunden pro Woche. Die längsten effektiven Arbeitszeiten fanden sich mit 43,6 Stunden pro Woche in Großbritannien, die kürzesten dagegen mit 38,5 Wochenstunden in Belgien. Schließlich betrug der tarifvertraglich vereinbarte Urlaub in 2001 im EU-Durchschnitt 25.9 Tage pro Jahr mit einer Spannbreite von 31,5 Tagen in den Niederlanden und 23 Tagen in Griechenland.

Das Thema Arbeitszeitverkürzung spielte in den Tarifrunden 2001 und 2002 in den meisten europäischen Ländern nur eine untergeordnete Rolle (Carley 2002b). Lediglich in Frankreich bildete die weitere tarifvertragliche Umsetzung des Gesetzes zur Einführung der 35-Stunden-Woche (das seit 2002 auch für Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten gilt) nach wie vor einen Schwerpunkt der Tarifauseinandersetzungen. Darüber hinaus fordern aktuell vor allem noch einige südeuropäische Gewerkschaften die Einführung der 35-Stunden Woche. Letztere konnte neben Frankreich vor allem in

Spanien für einige wenige Branchen (insbesondere im öffentlichen Dienst) durchgesetzt werden. In Griechenland wurde im nationalen Rahmenabkommen 2002-2003 für den privaten Sektor eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 39 Stunden pro Woche vereinbart. In Belgien wurde im Rahmen des nationalen Tarifabkommens 2001-2002 ab Januar 2003 eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 38 Stunden beschlossen. Darüber hinaus kam es schließlich noch in einigen skandinavischen Ländern (Schweden, Norwegen) zu geringfügigen Verkürzungen der Jahresarbeitszeit.

Tabelle 6: Arbeitszeiten in der Europäischen Union

	Tarifliche Wochenarbeitszeit in 2001	Effektive Wochenarbeitszeit in 2000[1]	Tarifliche Urlaubstage in 2001[2]
Belgien	39,0	38,5	k.A.
Dänemark	37,0	39,3	30
Deutschland	**37,7**	**40,1**	**29,1**
Finnland	39,3	39,3	25
Frankreich	35,0	38,9	25
Griechenland	40,0	40,9	23
Großbritannien	37,5	43,6	24,5
Irland	39,0	39,9	20
Italien	38,0	38,6	28
Luxemburg	39,0	39,8	27
Niederlande	37,0	39,0	31,5**
Österreich	38,5	40,1	25
Portugal	38,7*	40,3	24,5
Schweden	38,8	40,0	25
Spanien	38,6	40,6	k.A.
EU 15	**38,2**	**39,9**	**25,9***

[1] durchschnittliche effektive Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten;
[2] harmonisiert auf der Basis einer 5-Tage Arbeitswoche
* Angaben für 1999; ** Angaben für 2000; *** EU 13 ohne Belgien und Spanien

Quelle: European Industrial Relations Observatory (Carley 2002b); Eurostat Labor Force Survey, eigene Berechnungen

1.6 Fazit: Tarifpolitik 2001/2002 - Verbesserte Verteilungsbilanzen in Europa

Die Tarifrunde 2001 in Europa hat gegenüber den Vorjahren zu einer insgesamt deutlich verbesserten Verteilungsbilanz geführt. In den meisten europäischen Ländern kam es zu Lohnsteigerungen, die die nationalen Verteilungsspielräume ausschöpfen oder sogar leicht übertreffen konnten, ohne dass hiervon nennenswerte Gefahren für die Preisstabilität ausgegangen wären. Die Ursache hierfür lag in erster Linie darin, dass sich die Konjunkturlage in 2001 erheblich verschlechtert hatte und dadurch zu einem geringeren Produktivitätswachstum führte, was die neutralen Verteilungsspielräume deutlich verkleinerte.

Darüber hinaus hat in einigen (insbesondere kleineren) europäischen Ländern die verhältnismäßig günstige Arbeitsmarktlage mit bestehenden Engpässen in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten zu höheren Lohnsteigerungsraten beigetragen. Letzteres wurde auch durch die Tatsache unterstrichen, dass in den meisten europäischen Ländern eine positive Lohndrift besteht, wonach die Effektivlöhne gegenüber den Tariflöhnen deutlich höhere Steigerungsraten aufweisen. Schließlich deutete die politische Dimension der Tarifauseinandersetzungen in einigen Ländern darauf hin, dass nach einer längeren Periode moderater Lohnentwicklungen Grenzen der Lohnzurückhaltung erreicht wurden und die Frage der Verteilungsgerechtigkeit wieder zunehmend die tarifpolitische Agenda der Gewerkschaften bestimmte (Schulten 2001a, 2001b).

Der deutschen Tarifpolitik kommt in diesem Kontext in mehrfacher Hinsicht eine Sonderstellung zu. In 2001 hatte Deutschland einmal mehr die niedrigsten Lohnsteigerungsraten und eine der schlechtesten Verteilungsbilanzen zu verzeichnen. Deutschland war außerdem das einzige Land in Europa, in dem die Beschäftigten Reallohnverluste hinnehmen mussten. Es hat damit nicht nur beim Wachstum sondern gerade auch bei der Lohnentwicklung die europäische Schlusslichtposition eingenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die deutsche Tarifpolitik schon seit einigen Jahren im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern mit einer negativen Lohndrift konfrontiert ist, d.h. dass es gesamtwirtschaftlich nicht gelungen ist, die vereinbarten Tariflohnerhöhungen in vollem Umfang auch in Effektivlohnsteigerungen umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund stand und steht die Tarifrunde 2002 in Deutschland unter dem Vorzeichen eines gewissen lohnpolitischen Nachholbedarfs. Die bisherigen Ergebnisse lassen dabei durchaus eine kleine Trendwende erwarten (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001): Mit deutlich höheren Lohnsteigerungen hat Deutschland nicht nur die Chance, die tarifpolitische Schlusslichtposition in Europa wieder abzugeben, sondern schafft möglicherweise auch Raum für die gewerkschaftliche Tarifpolitik in anderen Ländern, die nationalen Verteilungsspielräume besser auszuschöpfen.

2. Tarifpolitik in ausgewählten EU-Staaten

Der konkrete Verlauf der Tarifrunden wird sowohl durch die aktuelle konjunkturelle Lage in den einzelnen europäischen Ländern als auch durch die historisch gewachsenen nationalspezifischen Tarifvertragssysteme sowie die politische Kultur der Tarifauseinandersetzungen geprägt. Der auf Branchenebene verhandelte Flächentarifvertrag stellt dabei innerhalb der Europäischen Union nach wie vor wichtigste und am weitesten verbreitete Tarifvertragsform dar (Schulten/Stückler 2000, S. 11f.). Von den insgesamt 15 EU Staaten bildet in 8 Ländern die Branche die wichtigste Tarifverhandlungsebene (*Tabelle 7*). In weiteren 4 Staaten werden darüber hinaus branchenübergreifende Tarifverhandlungen geführt. Lediglich in drei Ländern ist das Unternehmen mittlerweile die wichtigste Tarifverhandlungsebene. Bei fast allen Tarifvertragssystemen handelt es sich um Mehrebenensysteme, in denen Tarifverträge – teilweise alternativ, teilweise ergänzend – auf verschiedenen Ebenen abgeschlossen werden.

Tabelle 7: Tarifvertragssysteme in der Europäischen Union

	Branchenübergreifend	Branche	Unternehmen
Belgien	▲	X	X
Dänemark	▲	▲	X
Finnland	▲	▲	X
Irland	▲	X	X
Deutschland		▲	X
Griechenland	X	▲	X
Italien		▲	X
Niederlande	X	▲	X
Österreich		▲	X
Portugal	X	▲	X
Schweden		▲	X
Spanien	X	▲	X
Frankreich	X	X	▲
Großbritannien		X	▲
Luxemburg		X	▲

▲ = vorherrschende Tarifverhandlungsebene, **X** = bestehende Tarifverhandlungsebene;

Quelle: Schulten/Stückler 2000

Im folgenden wird die aktuelle tarifpolitische Entwicklung in fünf ausgewählten EU-Staaten untersucht. Dabei werden mit Schweden, den Niederlanden, Österreich, Italien und Spanien vor allem solche Länder berücksichtigt, in denen wie in Deutschland der auf Branchenebene verhandelte Flächentarifvertrag die wichtigste Tarifvertragsform darstellt.[7]

[7] Bei den Länderstudien handelt es sich um Ergebnisse eines aktuellen WSI-Forschungsprojektes zum Thema *Flächentarifverträge in Europa – zwischen Erosion und Modernisierung*.

Die Länderstudien umfassen jeweils drei Schwerpunkte. *Zunächst* werden grundlegende Informationen zur Struktur und Funktionsweise des jeweiligen nationalen Tarifvertragssystems aufbereitet. Daran anschließend wird *zweitens* eine detaillierte Analyse der aktuellen Tarifrunden 2001/2002 vorgenommen. Schließlich werden *drittens* aktuelle Veränderungstendenzen in den nationalen Tarifvertragssystemen rekapituliert und diese im Kontext aktueller (tarif-)politischer Entwicklungen diskutiert. Die Länderstudien stützen sich dabei neben nationalen Dokumenten und Untersuchungen vor allem auf die Auswertung bestehender Datenbanken und Informationsbulletins zu den Industriellen Beziehungen in Europa.[8]

[8] Englischsprachige Informationen zu aktuellen tarifpolitischen Ereignissen in Europa finden sich insbesondere in der Internet-Datenbank des European Industrial Relations Observatory *EIROnline* (www.eiro.eurofound.ie). Darüber hinaus existieren mit dem *European Industrial Relations Review* (EIRR) und dem *IDS Employment Europe* zwei jeweils monatlich erscheinende Informationsbulletins mit aktuellen tarifpolitischen Berichten aus verschiedenen europäischen Ländern.

2.1 Schweden

Das schwedische Tarifvertragssystem

In dem schwedischen Tarifvertragssystem hat sich in den 1990er Jahren ein weitreichender Wandel vollzogen. Nachdem die schwedischen Arbeitgeber bereits 1990 das traditionelle schwedische Tarifmodell mit Verhandlungen auf nationaler, sektorübergreifender Ebene endgültig aufgekündigt haben[9], finden die Tarifauseinandersetzungen seither im wesentlichen auf sektoraler Ebene statt. Darüber hinaus werden die Branchentarifverträge durch zusätzliche Tarifvereinbarungen auf lokaler oder betrieblicher Ebene komplementiert. So wird z.B. vielfach auf Branchenebene eine durchschnittliche Prozentzahl zur Erhöhung der Entgelte festgelegt, die dann auf betrieblicher Ebene zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen verteilt werden kann. Außerdem werden auf betrieblicher Ebene oft noch zusätzliche Entgeltsteigerungen vereinbart, die mitunter eine erhebliche Lohndrift zwischen sektoraler und betrieblicher Ebene hervorbringen.[10]

Da in Schweden Arbeiter und Angestellte traditionell in unterschiedlichen Gewerkschaften organisiert sind, werden für die einzelnen Statusgruppen in den meisten Branchen auch nach wie vor verschiedene Tarifvereinbarungen abgeschlossen. Allerdings hat sich die Zusammenarbeit der Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften gerade in der Tarifpolitik in den letzten Jahren deutlich intensiviert. Obwohl es in Schweden keine staatlichen Allgemeinverbindlichkeitsregeln gibt, liegt die tarifvertragliche Dekkungsrate aufgrund des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades von mehr als 80% bei mehr als 90%. Selbst in den neuen Wirtschaftsbereichen, wie dem IT-Sektor, fallen etwa 60% der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages (IDS Employment Europe 2002, S. 12).

Neue Kooperationsabkommen zur Gestaltung der Tarifpolitik

Die prozeduralen Regeln der Tarifauseinandersetzungen werden ebenfalls traditionell in gemeinsamen Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geregelt, so z.B. in dem berühmten, 1938 vereinbarten *Basisabkommen von Saltsjöbaden*, das bis in die 1990er Jahre den Grundstein für das schwedische Tarifvertragssystem bildete. Am Ende der 1990er Jahre haben die schwedischen Tarifvertragsparteien eine Reihe neuer

---

9 Zu den Hintergründen für den Strategiewechsel der schwedischen Arbeitgeber vgl. Swenson/Pontusson (2000). Dieser steht im Kontext eines umfassenden ökonomischen und politischen Wandels des traditionellen schwedischen Kapitalismusmodells (vgl. hierzu Ryner 2002).

10 Im Unterschied zu *dualen* Systemen wie z.B. in Deutschland verfügt Schweden über ein *monistisches* System der Interessenvertretung, wonach auch die betriebliche Interessenvertretung ausschließlich aus Gewerkschaftsorganen besteht. Insofern sind die schwedischen Gewerkschaften strukturell eher in der Lage, die sektoralen Vereinbarungen durch betriebliche Tarifverträge zu ergänzen und damit eine betriebsnahe Tarifpolitik zu gestalten.

grundlegender Kooperationsabkommen geschlossen, die den Verlauf der Tarifrunden neu strukturiert haben (Berg 2002b; vgl. ausführlich Elvander 2002). Das erste dieser neuen Kooperationsabkommen wurde 1997 für den Industriesektor abgeschlossen und gilt einigen Beobachtern bereits heute als "die wichtigste Innovation in den schwedischen Arbeitsbeziehungen seit dem Saltsjöbaden-Abkommen" (Elvander 2002, S. 197). Das sogenannte Abkommen über die *Industrielle Entwicklung und die Lohnfindung,* das von insgesamt 12 Arbeitgeberverbänden und 7 Gewerkschaften im Industriesektor unterzeichnet wurde, enthält vor allem ein umfangreiches Regelwerk zur Schlichtung von Tarifkonflikten.[11] Im Mittelpunkt steht dabei die Benennung von unabhängigen Schlichtern, die mit relativ weitgehenden Kompetenzen ausgestattet sind (z.B. können sie den Beginn von Arbeitskämpfen verschieben) und bereits zu einem recht frühen Zeitpunkt (spätestens einen Monat vor Ablauf eines Tarifvertrages) in die Tarifverhandlungen eingreifen sollen. Darüber hinaus sieht das Industrieabkommen die Einrichtung von mehreren mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsrepräsentanten besetzten Kommissionen und Arbeitskreisen vor. Bereits 1997 wurde z.B. ein gemeinsamer Ausschuss für Wirtschaftsfragen eingerichtet, in dem sich die Tarifvertragsparteien mit Unterstützung "unabhängiger Wirtschaftswissenschaftler" über die ökonomischen Rahmenbedingungen der Tarifpolitik verständigen sollen.

Dem Beispiel des Industrieabkommens folgend wurden mittlerweile auch in zahlreichen anderen Sektoren ähnliche Kooperationsvereinbarungen getroffen, so z.B. im Jahre 2000 u.a. auch für den öffentlichen Dienst (Elvander 2002, S. 202ff.). Am Ende des Jahres 2001 wurden insgesamt 16 solcher neuen Kooperationsabkommen registriert, die mehr als die Hälfte der schwedischen Beschäftigten abdecken (Berg 2002b). Schließlich wurde im Juni 2000 nach einem entsprechenden Beschluss der schwedischen Regierung ein neues nationales Schlichtungsinstitut (*Medlingsinstitutet*) gegründet, dessen Aufgabe darin besteht, in Tarifkonflikte zu intervenieren und einen "effizienten Lohnfindungsprozess" sicherzustellen (Medlingsinstitutet 2001; EIRR 2002). Das nationale Schlichtungsinstitut hat demnach das Recht, im Konfliktfall auch ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien einen Schlichter zu bestellen, der geplante Arbeitskampfmaßnahmen für einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen aussetzen kann. Diese Regelung gilt für alle Tarifbereiche, in denen Arbeitgeber und Gewerkschaften kein Kooperationsabkommen mit entsprechenden Schlichtungsregelungen vereinbart haben.

Darüber hinaus soll das nationale Schlichtungsinstitut zur zentralen tarifpolitischen Vermittlungsinstanz in Schweden werden. Hierzu wurde ihm die Verantwortung für die Erstellung der offiziellen Lohn- und Streikstatistik übertragen. Außerdem soll das Institut einmal jährlichen einen Bericht über die nationale Lohnentwicklung vorlegen (für 2001 vgl. Medlingsinstitutet 2002) und wissenschaftliche Studien und Analysen zur

[11] Das Regelwerk ist auch bei den deutschen Metallarbeitgebern auf großes Interesse gestoßen. Im März 1998 hatte Gesamtmetall ein "Positionspapier zur friedlichen Lösung von Tarifkonflikten" vorgelegt, das die Einführung eines umfangreichen Schlichtungsverfahrens in der deutschen Metallindustrie vorsah und sich dabei stark an dem schwedischen Industrieabkommen von 1997 orientiert hat.

Lohnpolitik fördern. Inhaltlich soll das Institut schließlich zur Durchsetzung einer "effizienten" Lohnpolitik beitragen, die zum einen stabilitätsorientiert ist und sich an dem von der schwedischen Zentralbank (*Riksbank*) formulierten Inflationsziel von 2% orientiert und zum anderen die bereits seit Mitte der 1990er Jahre diskutierte "Euro-Norm" akzeptiert, wonach zum Erhalt nationaler Wettbewerbsfähigkeit die schwedischen Löhne nicht schneller als in den wichtigsten europäischen Konkurrenzländern steigen sollen (Medlingsinstitutet 2001).

Die Tarifrunde 2001

In der Tarifrunde 2001 wurden etwa 200 neue sektorale Vereinbarungen abgeschlossen (EIRO 2002, S. 123). Die meisten neuen Tarifverträge wurden dabei bereits im ersten Halbjahr 2001 unterzeichnet und haben – wie bereits in der letzten großen Tarifrunde 1998 – eine Laufzeit von drei Jahren (*vgl. Tabelle 8*). Die meisten Vereinbarungen enthalten allerdings eine Klausel, wonach die Verträge bereits nach zwei Jahren von einer der Tarifvertragsparteien gekündigt werden können. Lediglich im Tarifvertrag für die nationalen Regierungsangestellten haben die Tarifvertragsparteien zunächst nur eine einjährige Laufzeit vereinbart. Mittlerweile ist jedoch auch dieses Abkommen mit einer Laufzeit von 2,5 Jahren erneuert worden (Berg 2002c).

Sowohl die neuen Kooperationsabkommen zur Tarifpolitik als auch das nationale Schlichtungsinstitut konnten in der Tarifrunde 2001 erstmals ihre volle Wirkung entfalten. So kam es mit Ausnahme der Bauindustrie, in der sich mehr als 4.000 Bauarbeiter an einem 48-stündigen Streik beteiligten, kaum zu Arbeitskampfmaßnahmen (EIRR 2001). In zahlreichen Tarifsektoren waren jedoch unabhängige Schlichter am Zustandekommen der neuen Tarifvereinbarungen beteiligt. Nach Angaben des nationalen Schlichtungsinstitutes haben bei 20 Tarifverträgen im Industriesektor sowie bei allen wichtigen Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst die Schlichter maßgeblich Einfluss auf die Tarifabschlüsse genommen (Medlingsinstitutet 2002). In der Mehrzahl der Tarifsektoren wurden die neuen Tarifvereinbarungen vor dem Auslaufen der alten Tarifabschlüsse und damit während der gewerkschaftlichen Friedenspflicht unterzeichnet.

Tabelle 8: Ausgewählte Tarifvereinbarungen der Tarifrunde 2001 in Schweden

Abschluss	Tarifbereich	Ergebnis	Laufzeit
Januar 2001	Chemie-, Gummi-, Plastik- und pharmazeutische Industrie (Arbeiter)	• **7% Lohnerhöhung** (2001: 2,7%; 2002: 2,2%; 2003: 2%) • 15% für tarifvertragliche Mindestlöhne • Zusätzlich 1,5% wahlweise für Lohnerhöhungen, zusätzliche Pensionszahlungen oder Arbeitzeitverkürzungen (Modus wird auf betrieblicher Ebene festgelegt) • Einführung eines tariflichen Erziehungsgeldes von 10% des Einkommens für *Männer* im Erziehungsurlaub (zuzüglich der staatlich garantierten 80%)	38 Monate
Januar 2001	Stahlindustrie (Arbeiter)	• **7% Lohnerhöhung** • Erhöhung der Monatslöhne um durchschnittlich 490 SKr (2001), 420 SKr (2002) und 400 SKr (2003) (konkrete Verteilung wird auf betrieblicher Ebene festgelegt) • 9,5% für tarifvertragliche Mindestlöhne • Erhöhung des Urlaubsgeldes um mindestens 105 SKr pro Urlaubstag • Zusätzlich 1,5% wahlweise für Lohnerhöhungen, zusätzliche Pensionszahlungen oder Arbeitzeitverkürzungen (Modus wird auf betrieblicher Ebene festgelegt) • Einführung eines tariflichen Erziehungsgeldes von 10% des Einkommens für *Männer* im Erziehungsurlaub (zuzüglich der staatlich garantierten 80%)	38 Monate
Januar 2001	Papierindustrie (Arbeiter)	• **7% Lohnerhöhung** • Garantierte Mindesterhöhung der monatlichen Löhne um 281 SKr (2001), 227 SKr (2002) und 216 SKr (2003) • Zusätzliche Lohnerhöhung auf lokaler Ebene um durchschnittlich 1,05% (2001), 0,9% (2002) und 0,9% (2003) • Zusätzlich 3% wahlweise für Lohnerhöhungen, zusätzliche Pensionszahlungen oder Arbeitzeitverkürzungen (Modus wird auf betrieblicher Ebene festgelegt)	38 Monate
Februar 2001	Metallindustrie (Arbeiter)	• **7% Lohnerhöhung** (2001: 2,3%; 2002: 2,0%; 2003: 1,7%) • Konkrete Verteilung des Tarifvolumen zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen wird auf betrieblicher Ebene festgelegt • Erhöhung der Monatslöhne um mindestens 700 SKr • Verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung in einem Wert von 1,5% der Lohnsumme • 9,5% Erhöhung der tariflichen Mindestlöhne • Einführung eines tariflichen Erziehungsgeldes von 10% des Einkommens für *Männer* im Erziehungsurlaub (zuzüglich der staatlich garantierten 80%)	38 Monate
Februar 2001	Private Dienstleistungen (Angestellte)	• **8,4% Gehaltserhöhung** (2001: 3%; 2002: 2,8%; 2003: 2,6%) • 3% pro Jahr für Niedriglohngruppen	37 Monate
März 2001	Großhandel (Angestellte)	• **8,5% Gehaltserhöhung** • Garantierte Mindesterhöhung der Monatsgehälter von 275 SKr (2001), 240 SKr (2003) und 240 SKr (2004)	37 Monate

SKr = Schwedische Kronen (1 Euro ≈ 9,50 SKr)

Quellen: EIRR (2001), IDS Employment Europe (2001)

Tabelle 8: Ausgewählte Tarifvereinbarungen der Tarifrunde 2001 in Schweden (Fortsetzung)

Abschluss	Tarifbereich	Ergebnis	Laufzeit
April 2001	Einzelhandel	• **11,4% Entgelterhöhung** (2001: 3,5%; 2002: 3,62%; 2003: 3,92%) • Erhöhung der Monatsentgelte um 350 SKr (2001), 370 SKr (2002) und 218 SKr (2003) • Zusätzliche Erhöhung der Monatsentgelte um durchschnittlich 168 SKr (2001), 178 SKr (2002) und 218 SKr (2003) • Tarifliches Mindestentgelt wird um 1.850 SKr angehoben • Erhöhung des Urlaubsgeldes um 30-35 SKr pro Urlaubstag • Erhöhung der Prämien für "unsoziale Arbeitszeiten"	38 Monate
April 2001	Konsumgenossenschaften	• **11% Entgelterhöhung**	38 Monate
April 2001	Hotels und Restaurants	• Durchschnittliche Entgelterhöhung von monatlich 500 SKr (2001), 500 SKr (2002) und 580 SKr (2003), davon werden Teilbeträge auf lokaler Ebene verteilt. • Erhöhung der tariflichen Mindestlöhne um 13%-17,5% • Erhöhung der Prämien für "unsoziale Arbeitszeiten" • Einführung eines tariflichen Erziehungsgeldes von 10,5 % des Einkommens für *Männer* im Erziehungsurlaub (zuzüglich der staatlich garantierten 80%)	37 Monate
April 2001	Nationale Regierung	• **2,8% Entgelterhöhung** • Erhöhung der Monatseinkommen um mindestens 230 SKr	12 Monate
April 2001	Gemeinden (Angestellte)	• Im Jahre 2001: Gehaltserhöhung von 2,9% für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen, 2,4% für mittlere Einkommen und 2,2% mit hohem Einkommen • 2002 variieren die Gehaltserhöhungen zwischen 2,2% und 2,5%, 2003 zwischen 2,0% und 2,3% und 2004 zwischen 1,8% und 2,1% • 0,5% der Lohnerhöhungen können durch Vereinbarung auf lokaler Ebene für Arbeitszeitverkürzungen genutzt werden	48 Monate
April 2001	Bauindustrie	• **Entgelterhöhung zwischen 8,5% und 9%** • 4 zusätzliche Urlaubstage • Arbeitszeitverkürzung von 8 Stunden pro Jahr	36 Monate
Mai 2001	Bahn	• **3,2% Lohnerhöhung** • Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Stunden für ArbeitnehmerInnen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten • Einführung von Arbeitszeitkonten	12 Monate
Mai 2001	Gemeinden (Arbeiter)	• **11% Lohnerhöhung** (2001: 3,8%; 2002: 3,75%; 2003: 3,5%) • Erhöhung der tariflichen Mindestlöhne um 250 SKr • Verbesserte Tarifrente	36 Monate
Juni 2001	Reinigungsgewerbe	• **11,7% Entgelterhöhung**	36 Monate

SKr = Schwedische Kronen (1 Euro ≈ 9,50 SKr)

Quellen: EIRR (2001), IDS Employment Europe (2001)

Lohnabschlüsse für den Zeitraum 2001-2003

Das erste große Abkommen der Tarifrunde 2001 wurde bereits Anfang Januar 2001 in der Chemieindustrie erzielt (Berg 2001a), gefolgt von ähnlich gelagerten Vereinbarungen in der Stahl-, Papier- und Metallindustrie (Berg 2001c). In den exportorientierten Industriesektoren wurden dabei über eine dreijährige Laufzeit Tariflohnsteigerungen von insgesamt 7% vereinbart. Sie markierten damit für die Tarifrunde 2001 eine Art Mindestgröße, die im Folgenden in den anderen Branchen durchweg übertroffen wurde. Die Steigerungsraten beim Entgelt in den nicht-industriellen Sektoren reichten dabei zwischen 8-9% bei Privaten Dienstleistungen, im Großhandel oder in der Bauindustrie bis hin zu 11-11,5% im Einzelhandel, bei den Konsumgenossenschaften oder im Reinigungsgewerbe (*Tabelle 8*).

Insgesamt haben diejenigen Sektoren die größten Tarifsteigerungsraten erzielen können, in denen eher niedrigbezahlte und vornehmlich weibliche Beschäftigte arbeiten. Dies entsprach der Forderung einer vom schwedischen (Arbeiter-)Gewerkschaftsdachverband LO (*Landsorganisationen i Sverige*) zur Tarifrunde 2001 organisierten Kampagne, wonach die Beschäftigungsgruppen mit dem niedrigsten Lohnniveau die höchsten Lohnsteigerungen bekommen sollten (LO 2001a). Das klassische schwedische Konzept einer *solidarischen Lohnpolitik*, die auf eine möglichst egalitäre Einkommensverteilung abzielt, scheint damit insgesamt innerhalb der schwedischen Gewerkschaften nach wie vor stark verankert zu sein.[12]

In fast allen neuen Tarifverträgen der Tarifrunde 2001 finden sich auch Elemente einer solidarischen Lohnpolitik: So wurden z.B. in allen Vereinbarungen im Industriesektor für die Niedriglohngruppen überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungsraten vereinbart. In anderen Sektoren (z.B. im Großhandel oder bei den Gemeinden) wurden als Untergrenze für die Lohnsteigerungen Festgeldbeträge vereinbart, die ebenfalls den Niedriglohngruppen überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungsraten ermöglichen. In dem neuen Tarifvertrag für die Angestellten der Gemeinden wurden von vornherein die Gehaltserhöhungen nach drei Einkommensgruppen gestaffelt, wobei die niedrigste Einkommensgruppe die höchste Gehaltssteigerung erfährt. Außerdem wird in vielen sektoralen Tarifvereinbarungen nur eine durchschnittliche Lohnsteigerungsrate festgelegt, die dann auf betrieblicher Ebene im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik auf verschiedene Beschäftigtengruppen verteilt werden kann.

Deutliche Unterschiede bei den vereinbarten Tarifsteigerungsraten finden sich schließlich auch zwischen Arbeitern und Angestellten. Während Arbeiter über den Zeitraum 2001-2003 eine Tariferhöhung von insgesamt 8,1% erhalten, müssen sich Angestellte

---

12 LO (2001b) hatte zur Tarifrunde 2001 einen ausführlichen Bericht zur Entwicklung der verschiedenen Lohn- und Einkommensgruppen vorgelegt, der als Informationsgrundlage der Tarifkampagne diente. Zum klassischen Konzept der *solidarischen Lohnpolitik* in Schweden vgl. grundlegend Meidner/Hedborg (1984, S. 66ff.); zur aktuellen europäischen Debatte um dieses Konzept s.a. Schulten (2001).

im gleichen Zeitraum mit einer Steigerungsrate von 6,9% begnügen. Zuzüglich einer weiteren Arbeitskostenkomponente von durchschnittlich 0,3% pro Jahr für Arbeitszeitverkürzungen ergibt sich über den Dreijahreszeitraum 2001-2003 ein gesamtes Tarifvolumen von 9,0% für Arbeiter und 7,8% für Angestellte (*Tabelle 9*).

Tabelle 9: Durchschnittliche Tariferhöhungen der Tarifrunde 2001 im privatem Sektor (in %)

	2001	2002	2003	2001-2003
Arbeiter				
Entgelterhöhungen	2,8	2,7	2,6	8,1
Arbeitszeitverkürzungen	0,3	0,3	0,3	0,9
Insgesamt	**3,1**	**3,0**	**2,9**	**9,0**
Angestellte				
Entgelterhöhungen	2,5	2,3	2,1	6,9
Arbeitszeitverkürzungen	0,3	0,3	0,3	0,9
Insgesamt	**2,8**	**2,6**	**2,4**	**7,8**

Quelle: Medlingsinstitutet (2002) zitiert nach IDS Employment Europe (2002, S. 13).

Mit durchschnittlichen Steigerungsraten zwischen 3,9% und 4,3% liegen die *effektiven* Lohnerhöhungen noch einmal 1,3 bis 1,6 Prozentpunkte über den auf sektoraler Ebene vereinbarten *tarifvertraglichen* Lohnsteigerungsraten (*Tabelle 10*). Diese erhebliche Lohndrift von mehr als 50% erklärt sich zu einem großen Teil aus den zusätzlich auf lokaler bzw. betrieblicher Ebene vereinbarten Lohnsteigerungen. Die sektoralen Unterschiede sind bei den effektiven Lohnsteigerungen deutlich geringer als bei den tarifvertraglichen Erhöhungen, so dass durch eine überdurchschnittlich hohe Lohndrift in den Branchen mit höheren Einkommen die tarifpolitischen Effekte einer solidarischen Lohnpolitik zum Teil wieder konterkariert werden. Insgesamt dürften die effektiven Lohnsteigerungen die für den Zeitraum 2001-2003 prognostizierte Entwicklung des neutralen Verteilungsspielraumes aus Preis- und Produktivitätsentwicklung deutlich übertreffen.

Tabelle 10: Jahresbezogene Erhöhungen der Stundenlöhne (in %)

	2000	2001	2002	2003
Verarbeitendes Gewerbe	4,1	3,6	3,5	3,6
Bauindustrie	3,9	4,9	4,3	4,1
Handel, Hotel und Gaststätten	3,4	5,0	4,6	4,7
Transport	2,5	2,7	3,0	3,6
Banken und Finanzdienstleistungen	4,4	4,9	4,4	4,4
Gesundheits- und Sozialwesen	2,4	2,9	2,7	2,7
Nationale Verwaltung	4,8	3,8	4,1	4,1
Gemeinden	3,6	4,5	4,2	4,0
Insgesamt	**3,7**	**4,3**	**3,9**	**4,0**

Quelle: NIER (2002, S. 71)

Arbeitszeitpolitik

Für eine Mehrheit von etwa 70% der Beschäftigten in der Privatindustrie wurden in der Tarifrunde 2001 auch neue Regelungen über Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung vereinbart (Medlingsinstitutet 2002, s.a. *Tabelle 8*). Eine generelle Wochenarbeitszeitverkürzung, wie z.B. die Reduzierung von 40 auf 38 Wochenstunden für bestimmte Beschäftigtengruppen der schwedischen Eisenbahn, stellt dabei jedoch eher die Ausnahme dar. Zahlreiche Tarifverträge insbesondere in den Industriebranchen haben dagegen einen Betrag von pro Jahr bis zu 0,5% der Lohnsumme vereinbart, der für verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung genutzt werden kann. Die konkrete Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wird dabei in der Regel auf betrieblicher Ebene verhandelt. Einige Vereinbarungen (z.B. in der Chemie-, Stahl oder Papierindustrie) sehen darüber hinaus die Möglichkeit vor, dass die Tarifvertragsparteien auf betrieblicher Ebene die für Arbeitszeitverkürzungen vorgesehene Lohnsumme alternativ auch für zusätzliche Beiträge zum tariflichen Pensionsfond oder für weitere Direktzahlungen an die Beschäftigten verwenden können.[13]

Neben den tarifpolitischen Auseinandersetzungen existiert in Schweden eine bereits seit einigen Jahren andauernde Debatte über das staatliche Arbeitszeitgesetz. Im Dezember 2002 hat die sozialdemokratische Minderheitsregierung zusammen mit der sie stützenden Grünen Partei und der Linkspartei eine parlamentarische Kommission zur Überprüfung des schwedischen Arbeitszeitgesetzgebung eingerichtet (Berg 2001b). Im Juni 2002 hat diese Kommission, zu der auch Repräsentanten der schwedischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften hinzugezogen wurden, ihren Bericht zu möglichen Formen einer gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung vorgelegt (Berg 2002d). In dem Bericht werden hierzu zwei alternative Ansätze erörtert: Der erste Ansatz umfasst ähnlich wie in Frankreich die Verkürzung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit von derzeit 40 auf 38 oder sogar 35 Stunden. Der zweite Ansatz besteht in der Ausdehnung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 25 auf 30 Tage. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden demographischen Entwicklung in Schweden und der damit verbundenen Engpässe in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes hat sich die Mehrheit der Kommissionsmitglieder für den zweiten Ansatz entschieden und der Regierung vorgeschlagen, den gesetzlichen Mindesturlaub im Jahre 2004 um zwei Tage und in den Folgejahren bis 2007 um jährlich einen Tag zu verlängern. Während die schwedischen Arbeitgeber prinzipiell jede Form der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung ablehnen, haben die schwedischen Gewerkschaften den Vorschlag der Kommission begrüßt, zumal sie selbst bereits 2001 einen ähnlichen Vorschlag unterbreitet hatten (LO 2001c).

[13] Nach Angaben des Medlingsinstitutet (2002) liegen bislang noch keine Daten darüber vor, welche der Optionen von den Betrieben vornehmlich gewählt wurde.

Sonstige Vereinbarungen

Jenseits der tarifpolitischen Kernthemen von Arbeitszeit und Entgelt sind in der Tarifrunde 2001 eine Reihe weiterer interessanter Themen und Regelungen verhandelt worden:

- In zahlreichen Tarifverträgen (insbesondere in den Industriesektoren) wurde das während des Erziehungsurlaubs staatlich garantierte Erziehungsgeld von 80% des bestehenden Einkommens um 10 Prozentpunkte auf 90% angehoben (*vgl. Tabelle 8*). Das Besondere dieser Regelung besteht darin, dass sie nur für *Männer* gilt, die damit verstärkt zur Übernahme von Erziehungsurlaub bewegt werden sollen.
- Im Februar 2001 wurde erstmalig ein Tarifvertrag für Beschäftigte in Call-Centern und im Bereich des Telemarketing unterzeichnet, in dem allgemeine Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten festgelegt werden (Berg 2001d). Hierzu gehört u.a. die Begrenzung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden in der Woche sowie die Einschränkung befristeter Beschäftigungsverhältnisse.
- Im November 2001 wurde ein neuer Tarifvertrag für etwa 20.000 Beschäftigte in Leiharbeitsfirmen unterzeichnet, der den Arbeitnehmern erstmalig ein monatliches Vollzeitgehalt garantiert und zwar unabhängig davon, ob sie von der Leiharbeitsfirma tatsächlich den gesamten Monat eingesetzt wurden (Berg 2001e). Der bis dato geltende Tarifvertrag garantierte den Beschäftigten lediglich 85% eines monatlichen Vollzeitgehaltes. Darüber hinaus wurde mit einer zweijährigen Laufzeit eine Gehaltserhöhung von 2,8% im Jahre 2002 und 2,6% im Jahre 2003 vereinbart.
- In einigen Bereichen des privaten Sektors wurden neue tarifvertragliche Regelungen zur Berufsunfähigkeitsversicherung getroffen, die denjenigen Beschäftigten, die aufgrund eines Arbeitsunfalls ihren Beruf nicht mehr ausüben können, die volle Kompensation ihres Einkommens zusichert (EIRO 2002, S. 124).
- In einigen Bereichen wurden neue Regelungen über die tariflichen Pensionsfonds getroffen, so z.B. für die nationalen Regierungsangestellten (Berg 2002a).

2.2 Niederlande

Das niederländische Tarifvertragssystem

In den Niederlanden werden Tarifverträge (die sogenannten *Collectieve Arbeidsovereenkomsten, CAO*) entweder auf Branchen- oder auf Firmenebene abgeschlossen. Im Frühjahr 2002 sind beim niederländischen Arbeitsministerium 223 reguläre Branchentarifverträge registriert worden, durch die insgesamt etwa 5,5 Millionen Beschäftigte erfasst werden (*Tabelle 11*). Hinzu kommen 803 Firmentarifverträge, die für knapp 1,2 Millionen Beschäftigte gelten.

Tabelle 11: Registrierte Tarifverträge in den Niederlanden 2002*

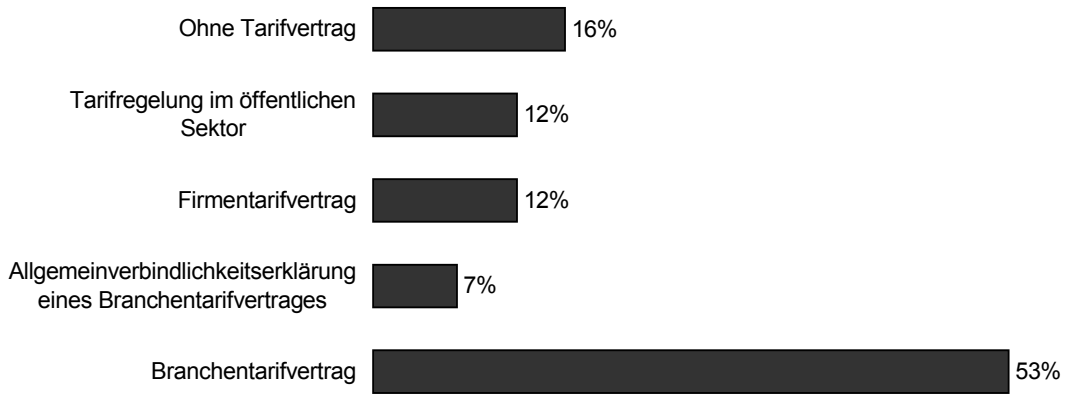
	Branchentarifverträge		**Firmentarifverträge**		**Insgesamt**	
	Anzahl der Verträge	Beschäftigte	Anzahl der Verträge	Beschäftigte	Anzahl der Verträge	Beschäftigte
Agrarsektor	11	115.500	-	-	11	115.500
Industrie	65	1.016.000	373	188.000	438	1.204.500
Baugewerbe	10	407.000	7	5.000	17	412.000
Handel, Hotels und Restaurants	54	1.275.000	64	76.500	118	1.351.500
Transport und Kommunikation	14	246.500	142	423.000	156	669.000
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	21	746.000	116	243.000	137	988.500
Sonstige Dienstleistungen	48	1.706.000	101	241.000	149	1.946.000
Insgesamt	**223**	**5.511.500**	**803**	**1.175.500**	**1.026**	**6.687.000**

* Berücksichtigt wurden nur sogenannte *reguläre* Tarifverträge (Stand: Mitte April 2002)
Quelle: Arbeidsinspectie (2002a)

Während die großen niederländischen Konzerne wie Philipps, Unilever, Akzo-Nobel usw. traditionell Firmentarifverträge abschließen, stellt der sektorale Flächentarifvertrag nach wie vor die mit Abstand wichtigste Tarifvertragsform dar. Insgesamt werden 72% der Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag erfasst (*Grafik 1*). Hierzu gehören 12% der Beschäftigten, die unter einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes fallen, sowie 53% der Beschäftigten, die direkt von einem Branchentarifvertrag im privaten Sektor betroffen sind. Hinzu kommen weitere 7% der Beschäftigten, die durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Branchentarifvertrages tarifvertraglichen Regelungen unterliegen.[14] Demgegenüber fallen lediglich 12% der Beschäftigten in den Geltungsbereich eines Firmentarifvertrages. Schließlich unterliegen etwa 16% der Beschäftigten keiner Tarifbindung (Ministerie van SZW 2002).

[14] Eine Übersicht aller allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge findet sich unter: home.szw.nl//avv/overzichten/overzicht_AVV.htm.

Grafik 1: Tarifbindung in den Niederlanden in % der Beschäftigten (2001)



Quelle: Ministerie van SZW (2002)

Nationale Koordinierung der Tarifpolitik

Das niederländische Tarifvertragssystem zeichnet sich dadurch aus, dass neben den eigentlichen Verhandlungen auf Branchen- und Firmenebene die Tarifpolitik außerdem auf *nationaler Ebene* durch die Dachverbände der Arbeitgeber und Gewerkschaften koordiniert wird. In der Regel verabschieden die beiden großen niederländischen Gewerkschaftsbünde FNV (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*) und CNV (*Christelijk Nationaal Vakverbond*) jeweils im Vorfeld der jährlichen Tarifrunden ein umfangreiches Strategiepapier, in dem die politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen analysiert und die wichtigsten tarifpolitischen Themen und Ziele der kommenden Tarifauseinandersetzungen erörtert werden.[15]

Im Zentrum dieser tarifpolitischen Strategiepapiere steht die Festlegung eines bestimmten lohnpolitischen Forderungsvolumens, das als Empfehlung der nationalen Dachverbände an die sektoralen Mitgliedsorganisationen weitergegeben wird. Insbesondere der FNV (2000a, S. 8; Catz 2000b) folgt hierbei einer klar definierten *Tarif-Formel*: Auf der Grundlage der jeweils im Herbst vom *Centraal Planbureau* (CPB)[16] veröffentlichten Wirtschaftsprognosen bestimmt der FNV-Dachverband für die kommende Tarifrunde einen Verhandlungsspielraum (*Onderhandelingsruimte*), der sich in der Regel aus der Summe des prognostizierten Produktivitätswachstums und der er-

15 Für die Tarifrunden 2001 und 2002 vgl. CNV (2000; 2001) und FNV (2000a; 2001a).

16 Bei dem dem niederländischen Wirtschaftsministerium angegliederten *Centraal Planbureau* (*CPB*) handelt es sich um das wichtigste Wirtschaftsforschungsinstitut in den Niederlanden. Die vom CPB veröffentlichten Wirtschaftsdaten werden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gleichermaßen als Grundlage für die Tarifauseinandersetzungen akzeptiert.

warteten Entwicklung der Produzentenpreise zusammensetzt.[17] Innerhalb dieses Verhandlungsspielraumes wird dann derjenige Anteil definiert, der maximal für Lohnerhöhungen verwendet werden soll. Damit wird zugleich auch ein Mindestvolumen festgelegt, das der Durchsetzung nicht-lohngebundener Forderungen dienen soll. Mit dem auf diese Weise festgelegten tarifpolitischen Verhandlungsspielraum und der darin eingeschlossenen Empfehlung für eine maximale Lohnerhöhung wird nach dem Selbstverständnis des FNV die makroökonomische Verantwortung der Lohnpolitik unterstrichen. In der Praxis orientieren sich die sektoralen FNV-Mitgliedsbünde bei der Aufstellung ihrer Tarifforderungen in der Regel eng an den Empfehlungen ihres Dachverbandes.

Im Prinzip verläuft die Koordinierung innerhalb des CNV ähnlich wie beim FNV. Auch der CNV-Dachverband empfiehlt seinen sektoralen Mitgliedsbünden eine für Lohnsteigerungen maximal zur Verfügung stehendes Volumen, das in seiner Höhe zumeist der Empfehlung des FNV entspricht. Allerdings wird bei der Bestimmung des tarifpolitischen Verteilungsspielraumes im Unterschied zum FNV eine weniger eindeutige Tarif-Formel verwendet. Bei der Begründung der Forderungsempfehlungen wird vielmehr eine Vielzahl von ökonomischen Faktoren angeführt, wobei der Ausgleich der Konsumentenpreissteigerungsrate für den CNV die Untergrenze für die Lohnsteigerungen darstellt (CNV 2001, S. 16). In seinem jüngsten Dokument zur Tarifrunde 2002 benennt der CNV auch erstmals die *Doorn-Formel* als Referenzpunkt (ebd., S. 15) und nimmt damit explizit auf die tarifpolitische Koordinierung zwischen den belgischen, deutschen, niederländischen und luxemburgischen Gewerkschaften im Rahmen der *Doorn-Initiative* Bezug.[18]

Neben der Koordinierung innerhalb der nationalen Gewerkschaftsbünde existiert in den Niederlanden auch eine ausgeprägte Koordinierung *zwischen* den Tarifvertragsparteien. Den Rahmen hierfür bildet die gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften getragene Stiftung der Arbeit (*Stichting van de Arbeid, STAR*), in der regelmäßig arbeits- und tarifpolitische Themen beraten und gemeinsame Empfehlungen für die Tarifverhandlungen ausgesprochen werden. In der Regel treffen sich jeweils im Herbst eines Jahres die Vertreter der nationalen Dachverbände von Gewerkschaften und Arbeitgebern in der Stiftung der Arbeit, um sich gemeinsam über die Rahmenbedingungen und Ziele der kommenden Tarifrunde zu verständigen. Oftmals münden diese Konsultationen in einer gemeinsamen Vereinbarung, in der direkt Empfehlungen für die kommende(n) Tarifrunde(n) ausgesprochen werden.[19] Bezogen auf die Lohnpolitik werden in

---

17 Die für die meisten anderen europäischen Gewerkschaften ungewöhnliche Berücksichtigung der *Produzenten*- und nicht der *Konsumenten*preise wird von Seiten des FNV mit der hohen Exportabhängigkeit der niederländischen Wirtschaft begründet (Douma 2001, S. 28f.). Bis Anfang der 1990er Jahre hatte der FNV selbst noch die Konsumentenpreise als Grundlage seiner Lohnforderung benutzt (Catz 2000b).

18 In der sogenannten *Erklärung von Doorn* vom September 1998 hatten sich die Gewerkschaften aus Deutschland und den BeNeLux-Ländern darauf verständigt, ein tarifliches Abschlussvolumen anzustreben, "das der Summe aus Preisentwicklung und Steigerung der Arbeitsproduktivität entspricht" (Doorn Initiative 1998).

19 Das berühmteste dieser Art von Abkommen ist das sogenannte *Abkommen von Wassenaar* von

diesen Vereinbarungen eher allgemeine Zielstellungen benannt (z.B. Lohnzurückhaltung), ohne jedoch konkrete Vorgaben für bestimmte Lohnsteigerungsraten zu machen. Das umfangreiche Konsultationsverfahren zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hat mit dazu beigetragen, dass in den letzten Jahren die von den gewerkschaftlichen Dachverbänden empfohlenen Lohnforderungen nur in geringem Maße von dem tatsächlich erzielten durchschnittlichen Tarifergebnis abwichen.[20]

Die Tarifrunde 2001

Die Tarifauseinandersetzungen im Jahre 2001 waren von zum Teil gegenläufigen sozial-ökonomischen Entwicklungen geprägt (Versen/Toren 2002, S. 2f.). Einerseits hatte der seit Mitte der 1990 Jahre anhaltende Wirtschaftsboom zu einem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit auf unter 3% geführt und in vielen Sektoren einen erheblichen Arbeitskräftemangel produziert. Während innerhalb der Gewerkschaften hierdurch der Druck größer wurde, durch höhere Lohnforderungen an der prosperierenden Entwicklung zu partizipieren, stieg zugleich auch bei vielen Arbeitgebern die Bereitschaft, zum Teil noch über die Tarifvereinbarungen hinausgehende Lohnerhöhungen zu bezahlen. Hinzu kam, dass – bedingt durch den ausgeprägten Wirtschaftsboom sowie einer erheblichen Anhebung der Mehrwertsteuer – die Niederlande im Jahr 2001 mit 4,5% über eine der höchsten Preissteigerungsraten in Europa verfügte, von der ebenfalls ein erheblicher Druck auf die Lohnentwicklung ausging. Andererseits deutete sich spätestens seit Mitte 2001 auch in den Niederlanden eine starke Abkühlung der Konjunkturlage an, die im Jahr 2002 sogar erstmals seit 1994 wieder zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen geführt hat. Schließlich hatte sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der niederländischen Wirtschaft aufgrund überdurchschnittlicher Lohnzuwächse und einer unterdurchschnittlichen Produktivitätsentwicklung seit Mitte der 1990er Jahre sukzessive verschlechtert (Ministerie van SZW 2001, S. 23).[21]

Vor diesem Hintergrund hatten sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Rahmen einer gemeinsamen Empfehlung der Stiftung der Arbeit für die Tarifrunde 2001 zu einer "verantwortlichen Lohnpolitik" bekannt, die dafür sorgen sollte, dass die "Rendite, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in einzelnen Sektoren und Unternehmen nicht untergraben wird" (STAR 2001, S. 4). Außerdem sprach sich die Stiftung für Arbeit dafür aus, neben der Lohnpolitik die Themen Weiterbildung und Beschäfti-

---

1982, das allgemein als Ausgangspunkt für die Entwicklung des niederländischen *Polder-Modells* angesehen wird (STAR 1982). Seitdem sind innerhalb der STAR im Abstand von einigen Jahren immer wieder vergleichbare Abkommen unterzeichnet worden.

20 Zwischen 1994 und 2001 betrug die Differenz zwischen gewerkschaftlichen Lohnforderungen und durchschnittlich erzieltem Tarifergebnis in der Regel weniger als einen Prozentpunkt (Versen/Toren 2002, S. 6).

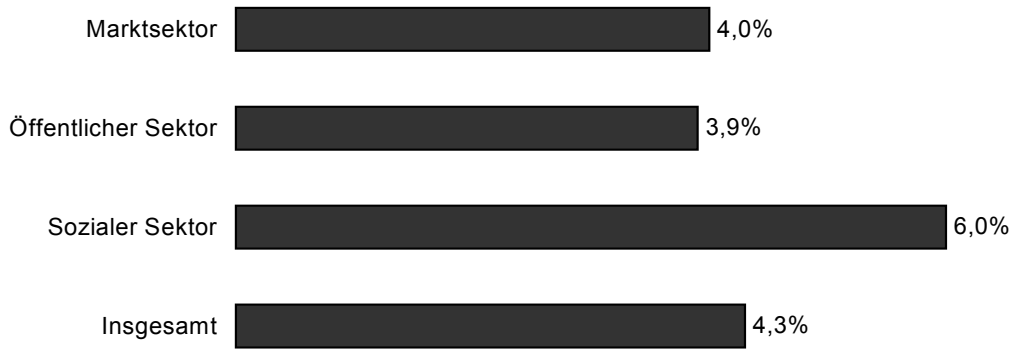
21 Es gehört insgesamt wohl zu dem am meisten gepflegten Mythos des niederländischen Modells, dass sein ökonomischer Erfolg vor allem auf die zurückhaltende Lohnpolitik der Gewerkschaften zurückzuführen sei. In Wirklichkeit lagen die Lohnerhöhungen in den Niederlanden gerade in der Boomphase seit Mitte der 1990er Jahre deutlich über dem europäischen Durchschnitt und haben auf diese Weise zur Förderung der Binnenkonjunktur als einer wesentlichen Stütze der hohen Wachstumsraten beigetragen (vgl. Schulten 1999; Flassbeck/Spiecker 2002).

gungsfähigkeit (Employability), Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie die Modernisierung der Lohnstruktur auf die tarifpolitische Agenda zu setzen.

Der nationale Dachverband FNV (2000a, S. 8) hatte bereits vor der Tarifempfehlung der Stiftung der Arbeit den Verhandlungsspielraum für die Tarifrunde 2001 auf 4,5% beziffert und seinen sektoralen Mitgliedsorganisationen eine Lohnforderung von maximal 4% plus mindestens 0,5% für nicht-lohngebundene Forderungen (darunter insbesondere eine Stärkung der individuellen Arbeitszeitgestaltung) empfohlen. Der CNV-Dachverband (2000, S. 11) hatte sich ebenfalls für eine Lohnforderung von maximal 4% ausgesprochen. Allerdings stießen die Empfehlungen der nationalen Dachverbände insbesondere innerhalb der FNV-Mitgliedsgewerkschaften auf zum Teil erhebliche Kritik (Catz 2000a; Grünell 2001a).[22] Erstmalig seit langem erhoben einzelne FNV-Gewerkschaften, wie z.B. die Baugewerkschaft *FNV Bouw* oder die FNV Vertreter beim Chemiekonzern *Akzo-Nobel*, Lohnforderungen, die mit bis zu 6% deutlich über der Empfehlung des FNV-Dachverbandes lagen. Kritik an der zentralen Lohnempfehlung des FNV kam auch aus den Reihen der für den öffentlichen und sozialen Sektor zuständigen Gewerkschaft *ABVAKABO FNV*. Nachdem Anfang 2001 die vom niederländischen Innenministerium eingesetzte Van-Rijn-Kommission in ihrem Bericht zu den Arbeitsbedingungen im öffentlichen und sozialen Sektor zu dem Ergebnis gekommen war, dass die Lohnentwicklung in vielen Bereichen deutlich hinter der Entwicklung im privaten Sektor zurückgeblieben war, ging die ABVAKABO FNV dazu über, z.B. bei den Krankenhäusern oder bei Pflege- und Betreuungseinrichtungen deutlich höhere Lohnforderungen zu stellen (Kaar 2001a).

[22] Bereits in der Tarifrunde 2000 war der FNV Dachverband gezwungen, seine ursprüngliche Lohnempfehlung von 3% nach erheblicher innerverbandlicher Kritik auf 4% nach oben zu korrigieren (Catz 2000a). Eine Chronik zum Verlauf der Tarifrunde 2001 findet sich bei Plas/Lindelauff/Catz (2001).

Grafik 2: Entwicklung der niederländischen Tariflöhne in verschiedenen Sektoren (2001)*



* in % gegenüber dem Vorjahr
Quelle: Arbeidsinspectie (2002a)

Nach Angaben des aktuellen Tarifberichts der niederländischen Arbeitsinspektion kam es im Jahre 2001 zu einer kalenderjährlichen Erhöhung der Tariflöhne um durchschnittlich 4,3% (*Grafik 2*).[23] Damit stiegen die durchschnittlichen Tariflöhne erstmals seit Anfang der 1990er Jahre schneller als die von den nationalen Gewerkschaftsdachverbänden empfohlene maximale Lohnerhöhung (Versen/Toren 2002, S. 6). Da viele Tarifabschlüsse in den Niederlanden eine Laufzeit von bis zu 24 Monaten haben, wurde das Tarifergebnis im Jahr 2001 zum Teil auch durch Tarifabschlüsse aus dem Jahr 2000 beeinflusst, wobei die Abschlüsse 2001 zumeist deutlich über denen des Vorjahres lagen (*Tabelle 12*). Während die kalenderjährlichen Tariferhöhungen im Jahr 2001 eine erhebliche Spannbreite zwischen 1,5% (z.B. bei der niederländischen Fluggesellschaft KLM) und mehr als 7% (z.B. bei der Behindertenbetreuung) aufweisen, lag für eine Mehrheit von 56% der Beschäftigten die Steigerung der Tariflöhne zwischen 3% und 4,5% (Arbeidsinspectie 2002a, S. 5). Insgesamt lagen die Tariferhöhungen im sozialen Sektor mit 6% deutlich über den Erhöhungen in den übrigen Sektoren (*Grafik 2*), so dass es den Gewerkschaften hier gelungen ist, einen bestehenden lohnpolitischen Nachholbedarf geltend zu machen.

[23] Die niederländische Arbeitsinspektion (*Arbeidsinspectie*) – eine dem Arbeitsministerium angegliederte Agentur zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen – veröffentlicht jeweils im Frühjahr und im Herbst einen ausführlichen Bericht zu den aktuellen Tarifabschlüssen in den Niederlanden. Die aktuellen Tarifberichte sind auf den Internetseiten der *Arbeidsinspectie* verfügbar (www.arbeidsinspectie.nl).

Tabelle 12: Ausgewählte Tarifvereinbarungen in den Niederlanden (2001)

Abschluss	Tarifbereich	Beschäftigte	Kalenderjährliche Lohnerhöhung für 2001 in %	Laufzeit in Monaten
Branchentarifverträge im Marktsektor				
Februar 2000	Druckindustrie	56.070	3,50	24
Juli 2000	Metallindustrie	185.110	3,65	24
Juli 2000	Hotels und Gaststätten	227.500	3,92	24
Juli 2000	Friseurbetriebe	21.490	3,65	24
Januar 2001	Bauindustrie	170.000	3,59	12
Januar 2001	Reinigungs- und Fensterputzbetriebe	200.000	4,50	24
März 2001	Metallhandwerk	137.910	5,25	25
April 2001	Transport und Logistik	110.000	1,88	24
April 2001	IT-Sektor	45.000	3,64	12
April 2001	Apotheken	16.020	3,95	12
April 2001	Möbelindustrie	25.940	1,82	12
April 2001	Energiewirtschaft	25.000	4,64	24
April 2001	Fleischwirtschaft	14.120	4,68	12
April 2001	Leiharbeitsfirmen	18.000	4,38	12
Juni 2001	Lebensmittelgroßhandel	14.800	3,90	12
Juli 2001	Textilindustrie	12.500	4,26	22
Juli 2001	Blumengroßhandel	22.000	4,26	12
Branchentarifverträge im Sozialsektor				
April 2000	Jugendsozialarbeit	14.600	4,51	24
Januar 2001	Pflegeheime	193.000	6,53	15
Januar 2001	Sozialarbeit	63.500	5,25	24
März 2001	Krankenhäuser	155.750	6,46	16
Juli 2001	Behindertenbetreuung	90.000	7,20	14
Oktober 2001	Kinderbetreuung	33.000	5,00	15
Branchentarifverträge im öffentlichen Sektor				
Januar 2000	Provinzverwaltung	12.000	3,29	24
Oktober 2000	Gemeindeverwaltung	180.000	4,16	16
Januar 2001	Polizei	48.850	4,47	36
Oktober 2001	Nationale Verwaltung	116.000	3,95	14
Oktober 2001	Verteidigung	73.050	2,90	39
Firmentarifverträge				
April 2000	Philipps	33.000	4,38	21
September 2000	KLM Bodenpersonal	16.530	1,45	19
September 2000	KLM Kabinenpersonal	6.720	1,45	19
Januar 2001	Heineken	4.000	5,33	24
Februar 2001	Vroom & Dreesmann	15.000	3,12	24
März 2001	Unilever	4.400	3,90	24
April 2001	Akzo Nobel	4.010	3,76	24
April 2001	NS Reizigers	11.000	5,35	19
April 2001	TNT Postgroep (TPG)	55.500	3,70	13
April 2001	KPN N.V.	34.000	3,95	12
Juni 2001	ABN-AMRO	36.390	4,49	12
Juni 2001	RABO-Bank	45.000	4,66	12
Juni 2001	Fortis-Bank	10.350	4,91	12

Quelle: Arbeidsinspectie (2002a)

Zusätzlich zur strukturellen Erhöhung der Tariflöhne enthielten etwa zwei Drittel aller im Jahr 2001 neu abgeschlossenen Tarifverträge auch Vereinbarungen zu flexiblen Formen der Entlohnung (Arbeidsinspectie 2002, S. 13; *Tabelle 13*). Dabei wurde für 31% der Beschäftigten eine zusätzliche Einmalzahlung und für 45% der Beschäftigten ein Jahresbonus vereinbart. Lediglich für 3% der Beschäftigten wurde in den 2001 neu abgeschlossenen Tarifverträgen ein vollständiges 13. Monatsgehalt vereinbart. Ertrags- und leistungsabhängige Bonuszahlungen betrafen 6% bzw. 8% der Beschäftigten und spielten damit immer noch eine eher untergeordnete Rolle. Insgesamt wurden Formen der flexiblen Entlohnung in 93% aller Firmentarifverträge aber nur in 49% aller Branchentarifverträge vereinbart. Insbesondere ertrags- und leistungsabhängige Bonuszahlungen finden sich bislang fast ausschließlich in Firmentarifverträgen.

Tabelle 13: Tarifvereinbarungen mit flexiblen Formen der Entlohnung im Jahre 2001*

Tarifvertragliche Vereinbarungen	Anteil der Tarifvereinbarungen in %	Anteil der Beschäftigten in %
Einmahlzahlungen	24	31
Jahresbonus	34	45
13. Monatsgehalt	11	3
Ertragsabhängiger Bonus	17	6
Leistungsabhängiger Bonus	11	8

* Anzahl der ausgewerteten Tarifverträge = 125
Quelle: Arbeidsinspectie (2002a)

Neben der Lohnpolitik wurde in der Tarifrunde 2001 auch eine breite Palette anderer Themenfelder verhandelt. Die Stiftung der Arbeit hat dabei in ihrer Rahmenempfehlung zur Tarifrunde 2001 darauf hingewiesen, dass gerade vor dem Hintergrund der niedrigen Arbeitslosigkeit und einer in vielen Sektoren bestehenden Arbeitskräfteknappheit eine "verantwortungsvolle Lohnpolitik" am ehesten dann durchzusetzen sei, wenn die Tarifvertragsparteien zugleich in anderen Bereichen Vereinbarungen treffen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen (STAR 2001, S. 5). Auch die Gewerkschaften haben in ihren innerverbandlichen Empfehlungen für die Tarifrunde 2001 die Forderung erhoben, die (damals noch besonders günstigen) ökonomischen Rahmenbedingungen für eine offensive Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen (FNV 2000a; CNV 2000).

Bereits seit einigen Jahren bildet vor allem das Thema *Employability* einen wichtigen Schwerpunkt in den niederländischen Tarifauseinandersetzungen. Das Ziel der niederländischen Gewerkschaften liegt dabei darin, durch tarifvertragliche Regelungen den einzelnen Beschäftigten eine umfassende Förderung und Entwicklungsplanung ihrer Berufslaufbahn zu ermöglichen. Im Rahmen der Stiftung der Arbeit haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gemeinsam darauf verständigt, die Förderung

der Beschäftigungsfähigkeit zu einem Schwerpunktthema der Tarifrunde 2001 zu machen (STAR 2001, S. 5f.). Tatsächlich enthalten nach einer Untersuchung der niederländischen Arbeitsinspektion (Arbeidsinspectie 2002a, S. 17ff.) fast alle im Jahr 2001 neu abgeschlossenen Tarifverträge auch Regelungen zur Employability (*Tabelle 14*). Für mehr als 90% der unter einen Tarifvertrag fallenden Beschäftigten wurden Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart und der Anspruch auf einen bestimmten Weiterbildungsumfang festgeschrieben. Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind persönliche Zielvereinbarungsgespräche tarifvertraglich vorgeschrieben, während für etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten betriebliche und/oder persönliche Weiterbildungspläne aufgestellt werden müssen. Schließlich wurden für knapp 80% der Beschäftigten auch lohnpolitische Anreize (z.B. in Form von Qualifikationszuschlägen oder auch der Möglichkeit einer höheren Eingruppierung) vereinbart, um die Teilnahme der Beschäftigten an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern.

Tabelle 14: Tarifvereinbarungen zur Förderung der Employability im Jahre 2001*

Tarifvertragliche Vereinbarungen	Anteil der Tarifvereinbarungen in %	Anteil der Beschäftigten in %
Weiterbildungsmaßnahmen	96	97
Zeitlicher Umfang der Weiterbildung	91	92
Betriebliche Weiterbildungspläne	23	27
Persönliche Weiterbildungspläne	33	26
Persönliche Zielvereinbarungsgespräche	51	54
Lohnpolitische Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	86	79

* Anzahl der ausgewerteten Tarifverträge = 125
Quelle: Arbeidsinspectie (2002a)

Vor dem Hintergrund der niedrigen Arbeitslosigkeit hat das Thema Arbeitszeitverkürzung in den aktuellen Tarifauseinandersetzungen kaum eine Rolle gespielt (Velsen/Toren 2002, S. 13ff.). Die niederländischen Gewerkschaften haben sich allerdings im besonderen Maße dem Thema Arbeitszeitgestaltung zugewendet und die Forderung nach besseren Verbindungsmöglichkeiten zwischen Arbeit und "privatem Leben" (z.B. bei der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Familienangehörigen) zu einem weiteren tarifpolitischen Schwerpunkt erhoben (FNV 2000a, S. 3f.; CNV 2000, S. 9). Nach einer Untersuchung der niederländischen Arbeitsinspektion enthielten im Jahre 2000 bereits 68% der Tarifverträge Regelung zur Betreuung von Kindern, darunter z.B. die Möglichkeit den gesetzlichen Elternurlaub mit oder ohne finanziellen Ausgleich zu verlängern (Arbeidsinspectie 2002b). In einigen Tarifbereichen wurden darüber hinaus den Beschäftigten im Rahmen sogenannter "Cafeteria-Regelungen" Wahlmöglichkeiten eingeräumt, innerhalb einer bestimmten Bandbreite zwischen längeren oder kürzeren Arbeitszeiten einerseits und höheren oder niedrigeren Löhnen andererseits zu wählen (Velsen/Toren 2002, S. 13). So haben z.B. die Beschäftigten im Metallhandwerk nach dem im März 2001 erzielten Tarifvertrag, die Möglichkeit pro Jahr bis zu 7 Extra-Urlaubstage "zu kaufen".

Die Tarifrunde 2002

Im Vorfeld der Tarifrunde 2002 kam es in den Niederlanden einmal mehr zu einer breiten öffentlichen Diskussion über die Rolle der Lohnpolitik (Grünell 2001c). Nachdem im Jahre 2001 die nominalen Tariflöhne mit durchschnittlich 4,3% deutlich höher als in den gesamten 1990er Jahren angestiegen waren, gleichzeitig die Niederlande mit etwa 4,5% einer der höchsten Preissteigerungsraten in Europa zu verzeichnen hatte, wurde vielfach vor dem Entstehen einer Lohn-Preis-Spirale gewarnt. Insbesondere Repräsentanten der niederländischen Zentralbank (*Nederlandsche Bank*) machten die Entwicklung der Löhne für die relativ hohe Inflation verantwortlich und forderten eine "Rückkehr zur Lohnzurückhaltung" (Bakker 2001). Hinzu kam, dass sich im Laufe des Jahres 2001 auch in den Niederlanden die konjunkturelle Lage deutlich verschlechtert hatte, während zugleich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der niederländischen Exportindustrie gegenüber den wichtigsten Handelspartnern (darunter insbesondere Deutschland) merklich zurückgegangen war. Vor diesem Hintergrund wurde vielfach die Forderung nach einem neuen *Abkommen von Wassenaar* erhoben, in dem sich Arbeitgeber und Gewerkschaften Anfang der 1980er Jahre zu einer Politik einer anhaltenden Lohnzurückhaltung verpflichtet hatten.

Die Gewerkschaften haben die Verantwortung für die relativ hohe Inflationsrate mit dem Hinweis zurückgewiesen, dass die Lohnsteigerungen im Jahr 2001 noch unterhalb der Inflationsrate lagen und mithin den Arbeitnehmern Reallohnverluste zugemutet wurden. Auf der Grundlage einer Inflationsprognose von 3,5% bezifferte der FNV-Dachverband den Verhandlungsspielraum für die Tarifrunde 2002 wiederum auf 4,5% und empfahl seinen Mitgliedsbünden eine Lohnforderung von maximal 4% (FNV 2001a, S. 11). Der CNV-Dachverband bestimmte dagegen eine relativ große Bandbreite zwischen 2,25% und 4% innerhalb derer sich entsprechend der besonderen ökonomischen Lage der einzelnen Brache oder des einzelnen Unternehmens die Lohnforderungen bewegen sollten (CNV 2001, S. 15f.). Als Mindestziel wurde von beiden Gewerkschaftsbünden der Ausgleich der Inflationsrate und damit der Erhalt der Kaufkraft der Beschäftigten angesehen.

Der Dachverband der niederländischen Arbeitgeber VNO-NCW (*Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond*) hatte dagegen von Beginn an insbesondere die Lohnempfehlung des FNV stark kritisiert und statt dessen für Lohnabschlüsse unter 3% plädiert, die durch ertragsabhängige Lohnbestandteile ergänzt werden sollten, um damit differenzierter auf die unterschiedliche ökonomische Lage in den einzelnen Unternehmen und Sektoren reagieren zu können (VNO-NCW 2002). Die niederländischen Arbeitnehmer haben dagegen mit großer Mehrheit die Forderungen der Gewerkschaften unterstützt. Nach einer im Auftrag vom FNV erstellten repräsentativen Befragung empfanden 54% der Beschäftigten die Forderung nach 4% mehr Lohn als angemessen, während weitere 34% diese Forderung sogar noch als zu gering ansahen (FNV 2001c). Aus der Umfrage ging auch hervor, dass die Gewerk-

schaften unter einem hohen Druck ihrer eigenen Mitglieder standen, die zum Teil deutlich höhere Lohnforderungen erwarteten. Dahinter verbirgt sich nicht zuletzt die Forderung nach mehr Verteilungsgerechtigkeit, die insbesondere in der von den Gewerkschaften stark thematisierten Entwicklung der Managementgehälter zum Ausdruck kommt. Insbesondere die Managementgehälter der großen Konzerne haben in den letzten Jahren zum Teil exorbitante Steigerungsraten erfahren, die kaum mit der permanenten Arbeitgeberforderung nach mehr Lohnzurückhaltung vereinbar sind (Schuit 2001).[24]

Der bisherige Verlauf der Tarifrunde 2002 spiegelt die zunehmend kontroversen Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften wider. Entgegen der traditionell kooperativen Verhandlungskultur kam es in einigen Branchen zu Arbeitskampfmaßnahmen, darunter z.B. bei dem niederländischen Elektrokonzern Philipps, in der Bauindustrie, im IT-Sektor und beim öffentlichen Nahverkehr (Grünell 2002a).[25] In den ersten fünf Monaten des Jahres 2002 stiegen die Tariflöhne im Durchschnitt um 4,0% (Arbeidsinspectie 2002a, S. 7). Allerdings gehen in diese Kalkulation auch Tarifabschlüsse ein, die bereits im Jahr 2001 getätigt wurden. Insgesamt dürften die Tarifabschlüsse 2002 deutlich unterhalb des Vorjahres liegen. Nach Angaben des FNV haben die Tarifparteien im ersten Quartal 2002 ein Lohnerhöhung von durchschnittlich 3,5% vereinbart (FNV 2002).

Entwicklungstendenzen im niederländischen Tarifvertragssystem

Die Grundstrukturen des niederländischen Tarifvertragssystem erscheinen auf den ersten Blick außerordentlich stabil. So hat es in den letzten Jahren weder einen signifikanten Rückgang der Tarifbindung gegeben, noch wurde der sektorale Flächentarifvertrag als dominierende Tarifvertragsform ernsthaft in Frage gestellt.[26] Die Stabilität des niederländischen Tarifvertragssystem stützt sich insbesondere auf einen besonders hohen Organisationsgrad der niederländischen Arbeitgeber von etwa 85% (Velsen/Toren 2002, S.4). Weiterhin trägt die breite Anwendung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen durch das niederländische Arbeitsministerium in doppelter Weise zur Stabilität

---

[24] Anders als z.B. in Deutschland ist es den niederländische Gewerkschaften gelungen, die Entwicklung der Managementgehälter zu einem breiten öffentlichen Thema zu machen. Dabei fordern die Gewerkschaften, dass auch die Managementgehälter durch Tarifvereinbarungen festgelegt werden sollen. Darüber hinaus hat der FNV-Vorsitzende *Lodewijk de Waal* bereits 2001 die Einführung einer neuen Steuer für Spitzengehälter (*Kleptokratentax*) gefordert (FNV-Pressemitteilung vom 1. Mai 2001).

[25] Eine recht ungewöhnliche Arbeitskampfmaßnahme wurde von niederländischen Busfahrern ergriffen, die anstelle eines Streiks ihren Fahrgästen eine kostenlose Beförderung anboten. Später ist diese Aktionsform sogar von einem Arbeitsgericht als legitime Arbeitskampfmaßnahme bestätigt worden (Grünell 2002a).

[26] Eine prominente Ausnahme bildet der Bankensektor, in dem es in den letzten Jahren zu einer Erosion des Flächentarifvertrages kam. Nachdem mittlerweile mehr als vier Fünftel aller ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor bei wenigen Großbanken beschäftigt sind, gingen letztere seit dem Jahr 1999 endgültig dazu über, nur noch Firmentarifverträge abzuschließen (Catz 2000c).

des Tarifvertragssystems bei. Zum einen erhöht sie auf direktem Wege die tarifvertragliche Deckungsrate. Zum anderen entfällt damit für die Arbeitgeber in vielen Branchen die Möglichkeit, sich durch Verbandsaustritt einer Tarifbindung zu entziehen.

Jenseits aller Stabilität der formellen Tarifvertragsstrukturen haben sich jedoch auch in den Niederlanden die Tarifvertragsbeziehungen im Laufe der 1990er Jahre stark gewandelt. Während einerseits inhaltlich die Anzahl der Themenfelder in Tarifverhandlungen deutlich ausgeweitet wurde, läßt sich andererseits ein deutlicher Trend hin zu einer Dezentralisierung der Tarifpolitik beobachten. Bereits 1993 haben Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Rahmen der Stiftung der Arbeit eine gemeinsame Grundsatzerklärung über einen *Neuen Kurs* in den Tarifbeziehungen verabschiedet, in der sie sich für eine Politik der *geregelten Dezentralisierung* ausgesprochen haben, die darauf abzielt innerhalb bestehender Tarifvereinbarungen sowohl für Betriebe als auch für einzelne Beschäftigte mehr Wahlmöglichkeiten zu schaffen (STAR 1993, S. 4). Seither wird die Diskussion um die Entwicklung des niederländischen Tarifvertragssystems durch Begriffe wie *Raam-CAO*, *Casco-CAO*, *Etage-CAO*, *CAO à la carte* usw. geprägt (Kraaijeveld 2002; Waal 2000). In zahlreichen Branchen haben die Tarifvertragsparteien begonnen, mit Öffnungsklauseln oder geregelten Wahlmöglichkeiten zu experimentieren.[27] Der gesamte Tarifvertrag für die niederländische Metallindustrie wurde beispielsweise in *A-Regelungen* und *B-Regelungen* untergliedert, wobei für alle *B-Regelungen* auf betrieblicher Ebene prinzipiell Abweichungen verhandelt werden können (Windt 2000).

Die niederländischen Gewerkschaften stehen der Dezentralisierung der Tarifpolitik prinzipiell positiv gegenüber und sehen hierin vor allem Chancen den betrieblichen und individuellen Interessen besser Rechnung zu tragen (CNV 2000; FNV 2001a; Waal 2000). Allerdings besteht für sie auch kein Zweifel, dass tarifvertragliche Kernbestandteile – wie z.B. Erhöhungen der Grundlöhne, Dauer der Arbeitszeit oder auch das gesamte Kostenvolumen – im Rahmen von Branchen- oder Firmentarifverträgen einheitlich geregelt werden müssen (FNV 2001a, S. 6). In der Tat beziehen sich die bislang getroffenen Regelungen zur Öffnung der Tarifverträge vor allem auf die Lage der Arbeitszeit sowie auf verschiedene qualitative Tarifthemen, während Löhne und Arbeitszeitdauer hiervon weitgehend ausgenommen sind (Velsen/Toren 2002, S. 17). Die Gewerkschaften treten darüber hinaus dafür ein, dass die Dezentralisierung der Tarifpolitik mit einer Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten auf betrieblicher Ebene einher gehen muss. So fordert z.B. die für die Metallindustrie zuständige Gewerkschaft *FNV-Bondgenoten*, dass bei Verhandlungen über betriebliche Abweichungen vom Metalltarifvertrag die bis dato bestehende gewerkschaftliche Friedenspflicht aufgehoben werden muss (Windt 2000, S. 111).

[27] Ein Auflistung verschiedener Beispiele für eine geregelte Dezentralisierung in niederländischen Tarifverträgen findet sich bei Ministerie van SZW (2001, S. 179f.).

Im Zusammenhang mit der Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen wurde in den letzten Jahren auch zunehmend über das System der nationalen, branchenübergreifenden Koordinierung der Tarifpolitik diskutiert (Ministerie van SZW 2001, S. 45ff.; Velsen/Toren 2002, S. 8f.). Letzteres hatte über Jahre hinweg nicht nur zu einer (relativen) Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften beigetragen, sondern zugleich auch eine relativ homogene Einkommensentwicklung im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik gefördert. In der Regel wurden die von den Gewerkschaftsdachverbänden auf der Basis der nationalen Durchschnittsproduktivität empfohlene Lohnforderung von den Einzelgewerkschaften übernommen und bildete damit unabhängig vom jeweiligen sektoralen oder betrieblichen Produktivitätswachstum die Grundlage der Tarifauseinandersetzungen. Mittlerweile mehren sich jedoch auch in den Niederlanden die Stimmen, die für eine größere Differenzierung bei der Lohnentwicklung eintreten. So hat sich z.B. die niederländische Zentralbank wiederholt dafür ausgesprochen, den einzelnen Betrieben mehr Spielraum bei der Lohnentwicklung zu geben (Pleus 2002). In die gleiche Richtung geht das vom niederländischen Arbeitgeberverband zur Tarifrunde 2002 herausgegebene Memorandum, in dem eine deutliche Steigerung der ertragsabhängigen Lohnkomponenten gefordert wird (VNO-NCW 2001). Schließlich fällt es auch den nationalen Gewerkschaften immer schwerer, das tarifpolitische Forderungsvolumen zwischen ihren sektoralen Mitgliedsverbänden zu koordinieren (Durma 2001). Hier hat insbesondere die günstige Lage auf dem Arbeitsmarkt dazu beigetragen, dass mitunter der innergewerkschaftliche Druck dazu führte, über die von den nationalen Dachverbänden empfohlenen Lohnforderungen hinauszugehen.

Die zukünftige Entwicklung des niederländischen Tarifvertragssystems hängt nicht zuletzt auch von der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften ab. Die Tatsache, dass gegenwärtig noch knapp ein Viertel aller ArbeitnehmerInnen gewerkschaftlich organisiert ist, war in den letzten Jahren wiederholt Anlaß für breite öffentliche Debatten über die *Repräsentativität* der niederländischen Gewerkschaften (Grünell 2001b, 2002b; Kaar 2001b). Dabei wurde vielfach die institutionelle und rechtliche Privilegierung der Gewerkschaften im Rahmen des niederländischen Korporatismus kritisiert. Bezogen auf das Tarifvertragssystem hat insbesondere die rechtsliberale Partei VVD (*Vereniging voor Vrijheid en Democratie*) mit Verweis auf den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad wiederholt die Einschränkung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gefordert.

Im August 2002 wurde diese Kritik auch von der niederländischen Arbeitgebervereinigung VNO-NCW aufgegriffen. In einem viel beachteten Interview mit der Tageszeitung *Het Financieele Dagblad* (5. August 2002) hat der Vorsitzende der VNO-NCW, *Jacques Schraven*, die Frage aufgeworfen, ob die Gewerkschaften angesichts ihres in vielen Branchen äußerst geringen Organisationsgrade noch Partner für Tarifverhandlungen sein können. Dabei denkt er öffentlich darüber nach, ob zukünftig nicht stärker der Betriebsrat (*Ondernemingsrad, OR*) oder auch der individuelle Beschäftigte als alternative Verhandlungspartner in Frage kommen. Neben der geringen Repräsentativität kritisiert der Arbeitgeberverbandsvorsitzende auch die verlorengegangene Bereitschaft

der Gewerkschaften, für eine Politik der Lohnzurückhaltung einzutreten, und spekuliert darüber, dass diese in direkten Verhandlungen mit den Beschäftigten weit eher zu erreichen sei. Auf Seiten der niederländischen Gewerkschaften hat dieses Interview eine Welle der Empörung hervorgerufen. Repräsentanten des FNV sprachen von einer "Kriegserklärung der Arbeitgeber", die die Grundfesten des niederländischen Poldermodells in Frage stellen könnte (*de Volkskrant*, 7. August 2002).

Krise des niederländischen Poldermodells?

Die deutliche Verschlechterung der ökonomischen Rahmendaten im Laufe des Jahres 2001 hat in den Niederlanden insgesamt eine breite öffentliche Debatte über die Zukunft des Poldermodells mit seinem ausgeprägten korporatistischen Strukturen und der darin angelegten *Konsensdemokratie* ausgelöst. Zugespitzt wurde die Debatte vom Präsidenten der niederländischen Zentralbank *Nout Wellink*, der offen die These vertrat, dass das "Haltbarkeitsdatum des Poldermodells" abgelaufen sei (*de Volkskrant*, 14. Dezember 2001). Die Symptome für die Krise des Poldermodells lassen sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen beobachten. In *ökonomischer* Hinsicht hat der rasante Aufschwung seit Mitte der 1990er Jahre die strukturellen Schwächen des niederländischen Wachstumsmodells überdeckt, die in einer ausgeprägten Produktivitäts- und Innovationsschwäche der niederländischen Wirtschaft liegen (Kleinknecht/Naastepad 2002). In den letzten Jahren hat diese Schwäche in Kombination mit höheren Lohnabschlüssen zu einem spürbaren Rückgang der internationalen Wettbewerbsfähigkeit geführt und im Jahre 2002 erstmals wieder einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen mit sich gebracht.

In *politischer* Hinsicht hat das korporatistische Poldermodell insbesondere unter der sogenannten "lila Koalition" aus Sozialdemokraten, Rechts- und Linksliberalen seit 1994 eine zunehmende Entpolitisierung hervorgebracht (Kolk 2000). Politische und soziale Interessenunterschiede schienen im allgemeinen "Polderbrij" verschwunden zu sein, während die Politik selbst sich als scheinbar alternativlose Verwaltung des gesellschaftlichen Konsens präsentierte (Vermaas 2001). Die wachsende Unzufriedenheit mit diesem Politikmodell äußerte sich vor allem in dem kometenhaften Aufstieg der rechtspopulistischen LPF (*Liste Pim Fortuyn*), die bei den Parlamentswahlen im Mai 2002 auf Anhieb zur zweitstärksten Liste wurde und seither zusammen mit der christdemokratischen CDA (*Christen Democratisch Appèl*) und der rechtsliberalen VVD die Regierung stellt. Bezeichnenderweise gehörte die Kritik an der politischen Kultur des Poldermodells neben der Einschränkung von Zuwanderung zu den zentralen politischen Botschaften der LPF (Fortuyn 2002).

Schließlich hat die Krise des niederländischen Poldermodells auch tiefer liegende *soziale* Ursachen, die in den Worten von *Henk von der Kolk*, einem führenden Repräsentanten des FNV, darin liegen, dass "die einfachen Arbeiter ... in der Praxis zu wenig von den Vorteilen der Konsensökonomie (merken)" (Kolk 2000). Bereits im Jahre 2000 hat

der FNV deshalb die Forderung erhoben, dass "die Verteilungsfrage mehr in den Mittelpunkt gerückt wird" (ebenda). In der Tat hat sich der Drang nach mehr Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Gewerkschaften in den letzten Jahren u.a. in vergleichsweise deutlich höheren Lohnforderungen artikuliert. Demgegenüber scheinen auch die niederländischen Arbeitgeber immer weniger von der Überlegenheit des Poldermodells überzeugt zu sein und folgen mit ihren Forderungen nach mehr Deregulierung und Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen immer mehr dem internationalen neoliberalen Mainstream. Die zukünftigen Tarifauseinandersetzungen in den Niederlanden dürften demnach eher von einer Zunahme der Konflikte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geprägt sein.

2.3 Österreich

Das österreichische Tarifvertragssystem

In Österreich werden Tarif- bzw. Kollektivverträge (KVs)[28] von wenigen Ausnahmen abgesehen grundsätzlich auf Branchenebene abgeschlossen. Die rechtlichen Grundlagen des österreichischen Tarifvertragssystems sind im sogenannten *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)* festgeschrieben (Mesch 2002).[29] Tarifverträge können demnach sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite prinzipiell nur von kollektiven Interessenvertretungsorganisationen abgeschlossen werden. Hierzu zählen zum einen die auf einer Pflichtmitgliedschaft beruhenden gesetzlichen Interessenvertretungen wie Wirtschafts- und Arbeiterkammern sowie zum anderen auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigungen wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften (ArbVG § 4). Anders als in Deutschland und den meisten anderen europäischen Staaten können hingegen einzelne Unternehmen in der Regel keine Tarifverträge abschließen.

In der Praxis werden auf Arbeitgeberseite in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen die Tarifvereinbarungen von den sektoralen Fachverbänden der *Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)* getroffen. Da die Unternehmen zur Mitgliedschaft in der WKÖ verpflichtet sind, gelten in diesen Fällen auch die Tarifverträge automatisch für alle Unternehmen einer Branche. Darüber hinaus werden in einigen Branchen, wie z.B. im Medienbereich, in der Druckindustrie oder bei den Banken und Versicherungen, die Tarifverhandlungen von Arbeitgeberverbänden außerhalb der WKÖ geführt, die auf einer freiwilligen Mitgliedschaft beruhen. In diesen Fällen wird der Tarifabschluss jedoch in der Regel vom Bundeseinigungsamt (einer dem Arbeitsministerium angegliederten Behörde) für allgemeinverbindlich erklärt (Traxler 2001). In der Tarifrunde 2001/2002 wurden insgesamt mehr als 70% aller neuen Lohn- und Gehaltsabschlüsse von einer Fachgruppe der WKÖ unterzeichnet (*Tabelle 15*).

Auf Arbeitnehmerseite werden Tarifverträge nahezu ausschließlich von den derzeit 13 im *Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB)* zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften unterzeichnet, die damit de facto ein Tarifvertragsmonopol besitzen.[30] Zudem wird im österreichischen Tarifrecht das Prinzip der *Außenseiterwirkung* festgeschrieben, wonach alle von den Gewerkschaften unterzeichneten Tarifverträge automa-

---

[28] In Österreich wird in der Regel nicht von *Tarif-* sondern von *Kollektivverträgen* gesprochen, was im Grunde eine genauere und umfassendere Bezeichnung ist und auch dem international verwendeten englischen Begriff *Collective Agreement* besser entspricht.

[29] Anders als in Deutschland gibt es in Österreich kein separates Tarifvertragsgesetz. Das Arbeitsverfassungsgesetz umfasst vielmehr sowohl tarifrechtliche Bestimmungen als auch Regelungen der Betriebsverfassung. Der vollständige Text des ArbVG findet sich unter: www.oegb.or.at/ooe/neue_seiten/framset_ArbVG.html?=arbvg.html?OpenView.

[30] In der Tarifrunde 2001/2002 wurden von insgesamt 232 neuen Lohn- und Gehaltsabschlüssen lediglich 4 von nicht zum ÖGB gehörenden Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen (*Tabelle 15*).

tisch auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte der entsprechenden Branchen gelten (ArbVG § 12). Die rechtliche und institutionelle Struktur des österreichischen Tarifvertragssystem führt insgesamt dazu, dass Österreich über eine außergewöhnlich hohe tarifvertragliche Deckungsrate verfügt, die auf einen Wert zwischen 95% und 99% geschätzt wird (Traxler 2001, Chaloupek 2002).

In personeller Hinsicht existieren in vielen Branchen nach wie vor getrennte Tarifabschlüsse für Arbeiter und Angestellte. Dies entspricht den traditionellen gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen innerhalb des ÖGB. Die Angestellten sind im wesentlichen in der *Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)* organisiert, die als größte Einzelgewerkschaft innerhalb des ÖGB in fast allen wichtigen Branchen Tarifvereinbarungen aushandelt. Die Arbeiter werden hingegen von verschiedenen sektoralen Einzelgewerkschaften organisiert, die in ihren jeweiligen organisatorischen Zuständigkeitsbereichen als Tarifvertragspartei auftreten. Mittlerweile werden in vielen Branchen die Tarifverhandlungen für Arbeiter und Angestellte jedoch parallel und in Abstimmung der jeweils zuständigen Gewerkschaften durchgeführt, so dass bei den jährlichen Lohnerhöhungen nur noch geringe Unterschiede bestehen.

Tabelle 15: Struktur des österreichischen Tarifvertragssystems am Beispiel der Tarifrunde 2001/2002*

Gesamtzahl der abgeschlossenen Lohn- und Gehaltstarifverträge	**232**	**100%**
Tarifvertragsparteien		
Arbeitgeber		
... Fachgruppen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	165	71,1%
... Sonstige Arbeitgeberverbände	67	28,9%
Arbeitnehmer		
... Mitgliedsgewerkschaften des ÖGB	228	98,3%
... Sonstige Arbeitnehmerorganisationen	4	1,7%
Geografische Reichweite		
... das gesamte österreichische Bundesgebiet	158	68,1%
... einzelne Bundesländer	72	31,0%
Form der Lohnerhöhung		
... Erhöhung der Löhne um Festgeldbeträge	13	5,6%
... prozentuale Erhöhung der KV-Löhne	219	94,4%
... prozentuale Erhöhung der IST Löhne	54	23,3%

* Auswertung aller Lohn- und Gehalts-KVs die zwischen dem 1. November 2001 und dem 31. Oktober 2002 in Kraft getreten sind

Quelle: AK Wien 2002[31]

[31] Für die Bereitstellung und Berechnung unveröffentlichter Daten danke ich *Sepp Zuckerstätter* von der AK Wien.

Bezüglich ihrer geografischen Reichweite werden in den meisten größeren Branchen die Tarifverträge auf nationaler Ebene für das gesamte Bundesgebiet von Österreich abgeschlossen. Darüber hinaus existieren in einigen wenigen Branchen (z.B. dem Hotel- und Gastgewerbe) regionale Tarifverträge, deren Geltungsbereich auf einzelne Bundesländer beschränkt ist. Hinzu kommen zahlreiche Tarifverträge für kleinere Branchen, die sich auf bestimmte Regionen konzentrieren. In der Tarifrunde 2001/2002 wurden etwas mehr als zwei Drittel aller neuen Lohn- und Gehaltstarifverträge für das gesamte österreichische Bundesgebiet abgeschlossen (*Tabelle 15*).

Eine tarifpolitische Sonderstellung nimmt der öffentliche Dienst ein, in dem formalrechtlich keine Tarifverhandlungen existieren, sondern Löhne und Arbeitsbedingungen per Gesetz vom österreichischen Parlament festgelegt werden. De facto wurden jedoch in der Vergangenheit auch im öffentlichen Dienst stets informelle Verhandlungen zwischen der österreichischen Regierung und den zuständigen Gewerkschaften geführt, deren Ergebnis dann in die entsprechenden Gesetze übernommen wurde (Stückler 2000).

Der Verlauf der Tarifrunden

Da die Lohn- und Gehaltsabschlüsse in der Regel für eine Laufzeit von 12 Monaten abgeschlossen werden, folgt die österreichische Tarifpolitik einem weitgehend geordneten Zyklus jährlicher Tarifrunden (Traxler 1999; Mesch 2002). Die Tarifrunde beginnt demnach im Herbst eines jeden Jahres mit den Verhandlungen in der österreichischen Metallindustrie, die in enger Abstimmung der beiden größten ÖGB-Einzelgewerkschaften des privaten Sektors GPA und der *Gewerkschaft Metall-Textil (GMT)* für etwa 250.000 Arbeiter und Angestellte durchgeführt werden. Das Ergebnis dieser Verhandlungen bildet dann den Orientierungsrahmen für die Tarifverhandlungen in den übrigen Branchen, wobei der Metallabschluss zur "inoffiziellen Lohnleitlinie" (Guger 1993, S. 229) der jährlichen Tarifrunde wird. Insgesamt werden jährlich etwa 250 Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen (Chaloupek 2002, S.12).[32] Die meisten hiervon repräsentieren weniger als 10.000 Beschäftigte, was auf eine sehr kleingliedrige und differenzierte Tarifbranchenstruktur hindeutet.

Es entspricht der besonderen Verhandlungskultur in den österreichischen Tarifauseinandersetzungen, dass die Gewerkschaften in den 1990er Jahren nur selten mit einer öffentlich konkret bezifferten Tarifforderung in die Verhandlungen gegangen sind. Statt dessen betonen die österreichischen Gewerkschaften wie in kaum einem anderen europäischen Land die Notwendigkeit einer keynesianische begründeten makroökonomischen Ausrichtung der Lohnpolitik (Chaloupek 2002; Klein 2002; Mesch 2002; ÖGB 1999; Tüchler 2002). Die Grundlage für die Lohnforderung bildet dabei nach wie vor die sogenannte *Benya-Formel*, wonach die Steigerung der Nominallöhne der Summe

[32] Hinzu kommen noch zahlreiche manteltarifvertragliche Bestimmungen, so dass die Gesamtzahl der jährlich neu abgeschlossenen Tarifverträge vom ÖGB (2002d) auf 450 geschätzt wird. Insgesamt existieren nach Angaben des ÖGB derzeit etwa 1.400 gültige Tarifverträge.

aus Inflationsrate plus dem langfristigen Produktivitätswachstum entsprechen soll (Marterbauer/Walterskirchen 2002, S. 5).[33] Die relative Stabilität der *österreichischen Sozialpartnerschaft* und die damit einher gehenden niedrigsten Streikzahlen in Europa liegen nicht zuletzt auch darin begründet, dass bislang diese makroökonomische Orientierung der Lohnpolitik im Prinzip auch von der WKÖ als wichtigster Arbeitgebervertretung akzeptiert wird.[34]

Neben der produktivitätsorientierten (Real-)Lohnpolitik vertritt der ÖGB das Prinzip der *solidarischen Lohnpolitik*, demzufolge auch schwächere Gruppen an der allgemeinen Einkommensentwicklung partizipieren sollen, um die Herausbildung eines breiten Niedriglohnsektors zu verhindern (ÖGB 1999; Tüchler 2002). Hierzu betreibt der ÖGB eine aktive Mindestlohnpolitik, wie z.B. die bereits vor einigen Jahren gestartete Kampagne für ein tarifvertraglich abgesichertes Mindesteinkommen von monatlich 1.000 Euro deutlich macht (Chaloupek 2002, S.11, ÖGB 2002a).

Eine Besonderheit der österreichischen Tarifpolitik liegt schließlich darin, dass mitunter nicht nur über die Steigerung der tarifvertraglichen Mindestlöhne (die sogenannten *KV-Löhne*) sondern auch über die Erhöhung der effektiv gezahlten Löhne (die sogenannten *IST-Löhne*) verhandelt wird. Dies gilt vorwiegend in den Industriebranchen, in denen Ende 2001 die IST-Löhne der Arbeiter um durchschnittlich 17% und die der Angestellten um durchschnittlich 21,7% über dem Niveau der KV-Löhne lagen.[35] In der Tarifrunde 2001/2002 wurden insgesamt in knapp einem Viertel der neu abgeschlossenen Lohn- und Gehaltstarifverträge auch IST-Löhne verhandelt (*Tabelle 15*). Nachdem bis in die 1980er Jahre hinein die österreichische Lohnentwicklung durch eine erhebliche positive Lohndrift gekennzeichnet war, ist seither der Anstieg der IST-Löhne tendenziell hinter dem Anstieg der KV-Löhne zurückgeblieben (Rosner 1999, S. 79f.).

Die Tarifrunde 2001/2002

Die Tarifrunde 2001/2002 stand auch in Österreich unter dem Vorzeichen einer deutlich verschlechterten Konjunkturlage (Scheiblecker u.a. 2002). Den Auftakt der Tarifauseinandersetzungen bildeten die Verhandlungen in der Metallindustrie, bei denen die Gewerkschaften GMT und GPA erstmals ein gemeinsames Forderungspaket für die Metallarbeiter und -angestellten vorlegten, zu dem neben einer allgemeinen Erhöhung der

---

[33] Die *Benya-Formel* wurde nach dem langjährigen ÖGB-Vorsitzenden (1963-1987) *Anton Benya* benannt. Die Orientierung an einer produktivitätsorientierten (Real-)Lohnpolitik hat für den ÖGB als Grundlage für eine europäische Koordinierung der Tarifpolitik im Rahmen der Europäischen Währungsunion sogar an Bedeutung gewonnen (ÖGB 1999; Tüchler 2002).

[34] Erst 1998 hatte der aus Repräsentanten der WKÖ, der Bundesarbeitskammer und des ÖGB zusammengesetzten *Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen* (1998) ein gemeinsames Gutachten über "wirtschaftspolitische Handlungsspielräume in der Europäischen Währungsunion" veröffentlicht, in dem einvernehmlich eine "langfristig am Produktivitätsfortschritt orientierte Lohnpolitik" gefordert wurde (ebenda, S. 27).

[35] Die Daten beruhen auf einer Auskunft von *Sepp Zuckerstätter* von der AK Wien und beziehen sich auf alle Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Industrie der WKÖ.

KV- und IST-Löhne auch manteltarifvertragliche Regelungen wie Aus- und Weiterbildung, Aufwandsentschädigungen und Altersteilzeit gehörten (GMT 2001). Bei den Löhnen und Gehältern haben die Gewerkschaften wie seit einigen Jahren in Österreich üblich kein konkretes Forderungsvolumen benannt, sondern statt dessen deutlich gemacht, dass sie einen Ausgleich der Inflationsrate plus einen "gerechten Anteil am Produktivitätsfortschritt" erwarten. Nach den in den Worten des GMT-Vorsitzenden *Rudolf Nürnberger* "schwierigsten Verhandlungen seit mehr als zwei Jahrzehnten" (*Der Standard*, 24. Oktober 2001) erzielten die Tarifvertragsparteien schließlich Ende Oktober 2001 ein Ergebnis, wonach die KV-Löhne um 3% und die IST-Löhne um 2,9% angehoben wurden.

In für österreichische Verhältnisse ungewöhnlich langen Verhandlungen konnte das Metalltarifergebnis erst in der 4. Verhandlungsrunde erzielt werden, nachdem die Gewerkschaften zuvor eine bundesweite Betriebsrätekonferenz für die Metallindustrie einberufen und damit ihre Bereitschaft für mögliche Arbeitskampfmaßnahmen signalisiert hatten (GMT 2001). Auch in anderen Branchen deutete der Verhandlungsverlauf auf ungewöhnlich starke Konflikte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften: Besonders deutlich wurde dies bei den Tarifverhandlungen für die Arbeiter in der Chemieindustrie, die von Demonstrationen und einer offenen Streikdrohung der *Gewerkschaft der Chemiearbeiter (GdC)* begleitet wurde. Auch wenn die Tarifverhandlungen für die Chemiearbeiter schließlich ohne einen Arbeitskampf zu Ende gebracht werden konnten, so bildeten sie nach Ansicht des Vorsitzenden der GdC *Wilhelm Beck* doch ein Symbol dafür, "dass das sozialpartnerschaftliche Denken in Österreich bei weitem nicht mehr so ausgeprägt ist, wie es einmal war" (GdC 2002). Der GdC-Vorsitzende warf darüber hinaus den Unternehmen vor, dass sie "offensichtlich ... immer mehr bestrebt (seinen), die Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Erfolgen nicht teilhaben zu lassen" und sah hierbei "eine direkte Verbindung mit der neoliberalen Philosophie der noch amtierenden blauschwarzen Regierung" (ebenda).

Tabelle 16: Ausgewählte Tarifabschlüsse der Tarifrunde 2001/2002 in Österreich*

Abschluss-datum	Branche	Persönl. Geltungsbereich	Beschäftigte	KV-Löhne	IST-Löhne
24.10.01	Eisen- und Metallindustrie	Arbeiter	150.000	3,0%	2,9% Mindest. 43,60 Euro
24.10.01	Eisen- und Metallindustrie	Angestellte	94.000	3,0%	2,9% Mindest. 43,60 Euro
24.10.01	Elektro- und Elektronikindustrie	Arbeiter		3,0%	2,9% Mindest. 43,60 Euro
24.10.01	Elektro- und Elektronikindustrie	Angestellte	59.000	2,9%-3,0%	2,9% Mindest. 47,20 Euro *Verteiloption 2,7+0,5%*
25.10.01	Papierindustrie	Arbeiter u. Angestellte	8.800	3,4%	3,2% Mindest. 54,50 Euro *Verteiloption 3,0+0,5%*
29.10.01	Chemieindustrie	Angestellte	18.000	2,9%	2,8% Mindest. 50,90 Euro *Verteiloption 2,6+0,5%*
31.10.01	Elektroversorgungsunternehmen**	Arbeiter	7.100	3,6%	14,53 Euro (Festgelderhöhung) + 3,1% *Verteiloption 2,9+0,5%*
31.10.01	Elektroversorgungsunternehmen**	Angestellte	22.500	3,6%	14,53 Euro (Festgelderhöhung) + 3,1% *Verteiloption 2,9+0,5%*
06.11.01	Nahrungs- und Genussmittelindustrie	Angestellte	11.500	2,7%	2,5%
09.11.01	Private Telekommunikationsunternehmen	Angestellte	5.000	2,6%; Einmalzahl.: 100 Euro	2,6% Höchst. 75 Euro
19.11.01	Groß- und Einzelhandel	Angestellte	350.000	1,8% + 9,45 Euro Festgelderhöhung	
23.11.01	Metallhandwerk	Arbeiter	111.500	3,0%	2,7%
26.11.01	Telekom Austria AG	Angestellte u. Beamte	18.500	2,5%; Einmalzahl.: 182 Euro	
27.11.01	IT-Dienstleistungen	Angestellte	25.000	Durchschnittl. 2,9% (zwischen 2,76% und 3,87%)	
28.11.01	Metallhandwerk	Angestellte	57.000	3,0%	2,7%
28.11.01	Allgemeines Gewerbe	Angestellte	80.000	2,5%	
04.12.01	Groß- und Einzelhandel	Arbeiter	100.000	2,6%	
05.12.01	Soziale Dienste	Angestellte	40.000	2,5%	
15.12.01	Banken	Angestellte	74.000	2,5% + 5,50 Euro durchschnittl. 2,81%	
05.02.02	Grafisches Gewerbe	Angestellte	12.800	2,7%	2,7%
13.02.02	Sozialversicherungsträger	Angestellte	28.000	2,76%	
13.02.02	Tages- und Wochenzeitungen	Angestellte	3.000	2,97%	
01.04.02.	Textilindustrie	Arbeiter	12.000	2,6%	2,2%
01.04.02.	Textilindustrie	Angestellte	5.000	2,6%	2,2%
04.06.02	Chemieindustrie	Arbeiter	24.000	3,0%	3,0%

* Wenn nicht anders vermerkt, haben die Tarifabschlüsse eine Laufzeit von 12 Monaten
** Laufzeit: 15 Monate

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Daten des ÖGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften[36]

[36] Für die Bereitstellung unveröffentlichter Daten danke ich *Henriette Killian* und *Karl Klein* aus der

Abteilung Kollektivvertragspolitik beim ÖGB.

Mit dem Tarifabschluss in der österreichischen Metallindustrie wurde nicht allein die Orientierungsmarke, sondern für die meisten Branchen auch die Obergrenze für die Lohnerhöhungen in der Tarifrunde 2001/2002 gesetzt. In der Mehrzahl der größeren Tarifbranchen bewegte sich die Erhöhung der KV-Löhne zwischen 2,5% und 3,0%, während die Erhöhung der IST-Löhne in der Regel etwas niedriger ausfiel (*Tabelle 16*). Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im ersten Halbjahr 2002 um 2,7% bei den Arbeitern und 2,6% bei den Angestellten (*Tabelle 17*).

Tabelle 17: Entwicklung der Tariflöhne in Österreich 1999-2002*

	1999	2000	2001	2002**
Arbeiter	2,5	2,3	3,0	2,7
Angestellte	2,4	2,1	2,7	2,6
Öffentliche Bedienstete	2,6	1,6	2,3	1,1
Insgesamt	**2,5**	**2,1**	**2,7**	**2,3**

* in % gegenüber dem Vorjahr; ** Stand: August 2002, vorläufige Ergebnisse

Quelle: Statistik Austria, Eigene Berechnungen

Mit einer durchschnittlichen Tarifsteigerung von nur 1,1% blieben die Löhne für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst hingegen deutlich hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurück. Die *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)* hatte sich bereits im Oktober 2000 mit der österreichischen Bundesregierung auf ein auf zwei Jahre angelegtes informelles Gehaltsabkommen geeinigt, in dem zur Reduzierung des staatlichen Budget-Defizits eine äußerst moderate Gehaltssteigerung vereinbart wurde. Hierdurch sollten die Gehälter im Jahr 2002 lediglich 0,8% ansteigen. Allerdings enthielt das Abkommen einen Passus, wonach Anfang 2003 "eine Überprüfung der tatsächlichen Inflationsentwicklung und eine sich daraus ergebende Anpassung" erfolgen soll (GÖD 2002). Ob es tatsächlich noch zu einer entsprechenden Anpassung der Gehälter an die deutlich höhere Inflationsentwicklung im Jahr 2002 kommen wird, ist indes derzeit ungewiss. Während die Regierung sich nach Ansicht der GÖD im Gehaltsabkommen 2001/2002 zu einer solchen Anpassung verpflichtet hat, vertritt die Regierung derzeit den Standpunkt, dass im Abkommen lediglich eine Überprüfung, keineswegs jedoch zwingend ein vollständiger Inflationsausgleich zugesagt wurde (*Der Standard*, 1. August 2002).

Während in der Tarifrunde 2001/2002 insgesamt die Lohnpolitik dominierte, spielte das Thema Arbeitszeit kaum eine Rolle. Auf einer großen arbeitszeitpolitischen Konferenz im Mai 2002 haben verschiedene Einzelgewerkschaften des ÖGB jedoch für die Zukunft neue Initiativen für eine tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung angekündigt und ihre Forderung nach einer schrittweisen Reduzierung der tariflichen Wochenarbeitszeit von derzeit durchschnittlich 38,5 auf 35 Stunden bekräftigt (ÖGB 2002b). Die österreichischen Arbeitgeber lehnen dagegen eine weitere Arbeitszeitverkürzung kategorisch ab und fordern statt dessen eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie eine Verlagerung arbeitszeitpolitischer Regelungskompetenzen in die Betriebe (Leutner 2002). Bereits mit der Novellierung des österreichischen Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1997

wurden bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung für die Unternehmen zwar im Prinzip sehr weitgehende Spielräume geschaffen, diese dürfen in der Praxis jedoch zumeist nur dann angewendet werden, wenn entsprechende tarifvertragliche Regelungen bestehen.[37]

Politische Auseinandersetzung um die Zukunft des österreichischen Tarifvertragssystems

Im internationalen Vergleich hat sich die Entwicklung des österreichischen Tarifvertragssystems auf den ersten Blick als außerordentlich stabil erwiesen. Gestützt auf die in Europa wohl am "dichtesten regulierte Arbeitsverfassung" (Firlei 2001, S. 120) und getragen von vergleichsweise starken Interessenverbänden, die auf Seiten der Arbeitgeber in den meisten Branchen sogar auf einer gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtmitgliedschaft beruhen, haben sich Grundstruktur und Reichweite des österreichischen Tarifvertragssystems über die 1990er Jahre hinweg kaum verändert. Die Tarifauseinandersetzungen blieben zudem politisch eingebettet in das übergreifende System der österreichischen Sozialpartnerschaft, das trotz anhaltender Veränderungen nach wie vor zu den ausgeprägtesten korporatistischen Regimen in Europa gehört (Karlhofer/Tálos 1999).

Obwohl das Tarifvertragssystems ein hohes Maß an Stabilität aufweist, haben sich in den letzten Jahren jedoch auch in Österreich bedeutsame Veränderungen vollzogen, die auf eine stärkere Flexibilisierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik hindeuten. Die Veränderungen betreffen dabei sowohl reale Entwicklungen innerhalb des Tarifvertragssystems als auch Verschiebungen in den (tarif-)politischen Positionen von Teilen der Arbeitgeber und der politischen Parteien (Flecker 1998; 2002).

Die bislang wohl spektakulärste politische Infragestellung des österreichischen Tarifvertragssystems erfolgte durch die im Frühjahr 2000 an die Macht gekommenen neuen Koalitionsregierung zwischen der konservativen *Österreichischen Volkspartei (ÖVP)* und der rechtspopulistischen *Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ)*. In ihrem gemeinsamen Regierungsprogramm kündigten ÖVP und FPÖ unter der Überschrift "Reform der Sozialpartnerschaft" eine "Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung" an, die "insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeit, Kollektivvertragsrecht" erfolgen sollte (Österreichische Bundesregierung 2000, S. 10). Auch wenn die österreichische Bundesregierung bislang keine wirklichen Initiativen für eine Deregulierung des österreichischen Tarifrechts in Hinblick auf eine stärkere Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ergriffen hat[38], so bringt der Passus des Regierungsprogramms doch einen erheblichen Akzeptanzverlust des bestehenden Tarifvertragssy-

---

37 Der vollständige Text des Arbeitszeitgesetzes findet sich unter: www.arge-recht.at/APG/Arbeitszeitgesetz.htm.

38 Zur den arbeitsrechtlichen Fragen einer möglichen Dezentralisierung und Deregulierung des österreichischen Tarifvertragssystems s.a. Firlei (2001).

stems, insbesondere bei Teilen der österreichischen Arbeitgeber, zum Ausdruck (Chaloupek 2002, S. 11).

An der Spitze der Forderung nach einer neoliberalen Umgestaltung des österreichischen Tarifvertragssystems steht in erster Linie die *Industriellenvereinigung (IV),* die als Wirtschaftsverband vor allem die österreichische Exportindustrie repräsentiert. Bereits Ende der 1990er Jahre hatte die IV in ihren Vorschlägen für ein "Unternehmerland Österreich" eine "verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Verlagerung von Regelungsbefugnissen auf die Betriebsebene" sowie eine "Entlohnungsflexibilität durch Stärkung der Verhandlungskompetenz auf Betriebsebene" gefordert (IV 1999, S. 13). Während sich die IV aktuell vor allem für eine stärkere Dezentralisierung der Arbeitszeitpolitik einsetzt, wird von Gewerkschaftsseite hinter dieser Forderung nur ein Einstieg in eine grundlegende Verbetrieblichung der Tarifpolitik vermutet, die letztlich auch auf eine Dezentralisierung der Lohnpolitik abzielt (Leutner 2002, S. 41). Einzelne Unternehmensvertreter, insbesondere aus der österreichischen Metallindustrie, fordern schon seit langem eine stärker ertragsabhängige Lohnpolitik und setzten sich dafür ein, dass die IST-Löhne zukünftig nicht mehr tarifvertraglich, sondern betrieblich verhandelt werden (Flecker 1998, S. 468; Auer/Welte 2001, S. 196). Die WKÖ als eigentlicher Arbeitgeberverband steht dagegen der Forderung nach einer stärkeren Dezentralisierung der Tarifpolitik schon aus organisatorischem Eigeninteresse eher reserviert gegenüber. Gleichzeitig fällt es der WKÖ jedoch immer schwerer die unterschiedlichen Interessen innerhalb des Arbeitgeberlagers zu bündeln. Bereits seit geraumer Zeit wird von verschiedenen Unternehmen insbesondere aus dem Umkreis der IV sogar die Forderung nach Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in der WKÖ erhoben (Karlhofer 1999, S. 34f.).

Die österreichischen Gewerkschaften haben dagegen die Ankündigungen zur Dezentralisierung der Tarifpolitik im ÖVP/FPÖ-Regierungsprogramm als grundlegenden "Angriff auf die Sozialpartnerschaft" gewertet, die sowohl die soziale Schutzfunktion als auch die ökonomische Steuerungs- und politische Ordnungsfunktion des Tarifvertrages zerstören würde (Klein 2000; Nürnberger 2001). Im Rahmen einer Kampagne gegen die sozial- und arbeitspolitischen Vorhaben der schwarz-blauen Regierung hat der ÖGB im Jahr 2001 unter seinen Mitgliedern eine Urabstimmung zur Zukunft der Sozialpartnerschaft, des Sozial- und Bildungswesens sowie des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Mehr als 95% der Befragten haben sich hierbei für eine Stärkung der Sozialpartnerschaft ausgesprochen, während sogar fast 97% die Forderung erhoben, "dass Lohnerhöhungen und Arbeitszeiten weiterhin durch die Gewerkschaften in Kollektivverträgen geregelt werden" (*Der Standard*, 20./21. Oktober 2001).[39] Vor dem Hintergrund dieses Mitgliedervotums sprechen sich die österreichischen Gewerkschaften strikt gegen eine weitere Dezentralisierung der Tarifpolitik aus, da "eine regionale und betriebliche Zersplitterung des Lohnverhandlungsprozesses das Prinzip der solidarischen Lohnpolitik,

[39] An der Urabstimmung hatten sich insgesamt mehr als 800.000 Gewerkschaftsmitglieder beteiligt, was einem Anteil von etwa 56,5% aller ÖGB-Mitglieder entspricht (*Der Standard*, 20./21. Oktober 2001).

also die gleichmäßige Teilhabe aller Arbeitnehmergruppen am Produktivitätsfortschritt, unterlaufen" würde (Nürnberger 2001).

Flexibilisierungs- und Dezentralisierungstendenzen im österreichischen Tarifvertragssystem

Jenseits aller politischen Debatten über die Zukunft des österreichischen Tarifvertragssystems haben sich in den letzten Jahren jedoch auch reale Veränderungen vollzogen, die zum Teil eine bedeutsame Verschiebung von Regelungskompetenzen zugunsten der Betriebe zur Folge hatten. Letzteres gilt insbesondere für den Bereich der Arbeitszeitpolitik. Auf der Grundlage des 1997 novellierten Arbeitszeitgesetzes haben mittlerweile zahlreiche Tarifvereinbarungen den Betrieben weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung der Arbeitszeiten eingeräumt (Leutner 2002).

Darüber hinaus existieren allerdings auch im Bereich der Lohnpolitik einige tarifpolitische Ansätze, die zu einer Aufwertung der betrieblichen Regelungsebene geführt haben. Bereits im Jahre 1993 wurde z.B. in der österreichischen Metallindustrie mit der Einführung von Öffnungsklauseln experimentiert. Diese haben den Betrieben die Möglichkeit eingeräumt, durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung die tarifvertraglich festgelegte Erhöhung der IST-Löhne (nicht die KV-Löhne !) für andere beschäftigungsfördernde Ziele zu nutzen (Auer/Welte 1994, S. 298). In der Praxis wurde diese Öffnungsklausel jedoch gerade mal von etwas mehr als 3% der in Frage kommenden Betriebe (mit etwa 13% der Beschäftigten) in Anspruch genommen (ebenda, S. 301). Während die Arbeitgeber die Erfahrungen mit der Öffnungsklausel insgesamt positiv bewerteten, erwiesen diese sich aus Sicht der Gewerkschaften als äußerst problematisch, da die Kriterien für ihre Umsetzung nicht besonders präzise definiert waren und damit von den Tarifvertragsparteien kaum kontrolliert werden konnten. Die negative Bewertung der Gewerkschaften hat wesentlich dazu beigetragen, dass diese Form der Öffnungsklausel in Österreich keine weitere Verbreitung fand und auch in der Metallindustrie nicht wieder erneuert wurde (Flecker 1998, S. 467).[40]

Ein weiterer Ansatz zu einer begrenzten Dezentralisierung der Lohnpolitik bildete die 1997 ebenfalls zunächst in der Metallindustrie vereinbarte sogenannte *Verteilungsoption* (Flecker 1998; Auer/Welte 2001). Wie schon bei der Öffnungsklausel von 1993 bezieht sich die betriebliche Möglichkeit zur Abweichung von der Tarifnorm wiederum nur auf die effektiven IST-Löhne, nicht jedoch auf die KV-Löhne. Das Grundprinzip der Verteilungsoption besteht darin, dass die Betriebsparteien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einen bestimmten Anteil der tarifvertraglich festgelegten Erhöhung der IST-Löhne auf bestimmte Beschäftigungsgruppen verteilen können. Nutzen die Be-

[40] Die öffentliche Debatte um Härte- und Öffnungsklauseln ist allerdings nach wie vor aktuell und wird immer wieder auch von entsprechenden Diskussionen in Deutschland beeinflußt (Chaloupek 2002, S. 13). Im Gegensatz zu Deutschland ist jedoch die Nutzung von Öffnungsklauseln in Österreich schon aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht unproblematisch, da anders als im deutschen Tarifvertragsgesetz in der österreichischen Arbeitsverfassung keine entsprechende Regelung vorgesehen ist (Firlei 2001, S. 127).

triebsparteien diese Möglichkeit, so muss allerdings die gesamte für die Lohnsteigerung zur Verfügung stehende Summe gegenüber dem tarifvertraglich festgelegten Niveau betrieblich noch einmal etwas aufgestockt werden. Die Dezentralisierung der Lohnpolitik führt in diesem Fall also insgesamt nicht zu einer Reduzierung, sondern zu einer Erhöhung der tariflichen Lohnsteigerung.[41]

Das erklärte Ziel der Verteilungsoption bestand in einer Verbesserung der Lohnstruktur, die einerseits den Interessen der Arbeitgeber nach einer Stärkung von qualifikations- und leistungsbezogenen Komponenten Rechnung tragen sollten, andererseits der Arbeitnehmerseite die Möglichkeit eröffnen sollte, vor allem niedrige Einkommensgruppen durch überdurchschnittliche Lohnsteigerung anzuheben (Auer/Welte 2001, S. 186f.). In der Tat konnten vielfach gerade Beschäftigte mit niedrigem Einkommen von der Anwendung der Verteilungsoption profitieren, so dass diese sich aus gewerkschaftlicher Sicht als ein wirksames Instrument für eine solidarische Lohnpolitik erwiesen hat. Dementsprechend positiv wird von den Gewerkschaften die Verteilungsoption als eine "kontrollierte Form der Dezentralisierung" bewertet, die eine flexible Gestaltung der IST-Löhne auf betrieblicher Ebene erlaubt und dabei sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt (Nürnberger 2001). Auf Arbeitgeberseite stieß die Verteilungsoption jedoch auf eine deutlich geringere Akzeptanz (Auer/Welte 2001, S. 188f.). Während nach der erstmaligen Einführung der Verteilungsoption im Jahr 1997 diese immerhin in etwa 15% aller in Frage kommenden Betriebe (mit knapp einem Viertel der Beschäftigten) zur Anwendung kam und über die Metallindustrie hinaus auch von einer Reihe anderer Industriebranchen übernommen wurde, ist ihr Verbreitungsgrad seither nahezu kontinuierlich zurückgegangen (Nürnberger 2001).[42] Problematisch erscheinen aus Arbeitgebersicht vor allem die mit der Verteilungsoption verbundenen höheren Lohnkosten sowie die entstehende Rivalität zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Auer/Welte 2001, S. 189).

Neben den Ansätzen für eine kontrollierte Dezentralisierung innerhalb bestehender Tarifverträge hat es in einigen Branchen Tendenzen hin zu einer stärkeren Regionalisierung der Lohnverhandlungen gegeben, die vor allem auf eine mangelnde tarifpolitische Bindungsfähigkeit der WKÖ zurückzuführen sind (Flecker 1998, S. 471, Karlhofer 1999, S. 40). So waren Ende der 1990er Jahre z.B. im Hotel und Gastgewerbe die regionalen Fachverbände der WKÖ nicht mehr bereit, einem bundesweiten Tarifvertrag zuzustimmen, und haben stattdessen auf der Ebene der Bundesländer separate Tarifver-

---

41 Der Metalltarifvertrag von 1997 sah beispielsweise eine generelle Erhöhung der IST-Löhne um 2,1% vor. Bei Nutzung der Verteilungsoption mußte die gesamte Lohnsumme auf 2,4% gesteigert werden, wobei alle Beschäftigten mindestens eine Erhöhung der IST-Löhne um 1,9% erhalten mussten, während die restlichen 0,5% auf verschiedene Beschäftigtengruppen verteilt werden konnten (Flecker 1998, S. 468).

42 In der Tarifrunde 2001/2002 wurde in der Metallindustrie sogar erstmals seit 1997 keine Verteilungsoption mehr beschlossen, da es aus Sicht der Arbeitgeber "nichts mehr zu verteilen gab" (*Der Standard*, 24. Oktober 2001). In einigen anderen Tarifvereinbarungen, wie z.B. bei den Chemieangestellten oder den Elektroversorgungsunternehmen, wurde hingegen die Verteilungsoption wieder erneuert (*Tabelle 2*).

träge abgeschlossen. In einigen Sektoren wie dem Metallgewerbe oder der Tourismusbranche haben die Konflikte zwischen dem Bundesverband und den regionalen Untergliederungen der WKÖ sogar zeitweilig zu tariflosen Perioden geführt. Im Vorfeld der Tarifrunde 2001/2002 kam es darüber hinaus zu internen Konflikten zwischen den zur Metallindustrie gehörenden Fachverbänden der WKÖ, in deren Folge der Fachverband für Elektro- und Elektronikindustrie sich erstmals nicht mehr an den allgemeinen Tarifverhandlungen der Metallindustrie beteiligte, sondern einen eigenständigen Tarifvertrag abgeschlossen hat (GMT 2001).

Perspektivisch werden auch die sich derzeit abzeichnenden organisatorischen Veränderungen innerhalb der österreichischen Gewerkschaften nicht ohne Auswirkungen auf die Struktur des österreichischen Tarifvertragssystems bleiben. Im März 2002 hatten fünf ÖGB-Einzelgewerkschaften – darunter GPA und GMT – eine Vereinbarung zur Gründung einer neuen gemeinsamen Gewerkschaft unterzeichnet (GPA u.a. 2002). Die damit verbundene Fusion von Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften hat bereits jetzt einen tarifpolitischen Prozess in Gang gesetzt, der über kurz oder lang zu einer Angleichung der Entgeltsysteme für Arbeiter und Angestellte führen wird.

Die bislang bedeutsamsten Veränderungen innerhalb des österreichischen Tarifvertragssystems haben sich in den letzten Jahren allerdings im öffentlichen Sektor vollzogen. Zum einen haben Privatisierungen und Ausgliederungen ehemaliger Staatsbetriebe dazu geführt, dass mit Hilfe einer Reihe von tarifrechtlichen Sondergesetzen in Unternehmen wie z.B. der Post und Telekom Austria AG (Traxler 2002a), der Bundestheater Holding, dem Umweltbundesamt u.v.a. faktisch Firmentarifverträge entstanden sind. Noch weit reichendere Folgen hat darüber hinaus die Tatsache, dass die ÖVP/FPÖ-Regierung seit ihrer Machtübernahme im Jahr 2000 von der bis dato gültigen Praxis abgewichen ist, auf zentraler Ebene informelle Tarifverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst zu führen (Traxler 2002b). Statt dessen ist die schwarz-blaue Regierung dazu übergangen, nur noch für die Bundesbeschäftigten auf nationaler Ebene zu verhandeln, während die Beschäftigten der Bundesländer und Gemeinden separate Tarifverhandlungen führen sollten. Die damit eingeleitete maßgebliche Dezentralisierung der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst hat insbesondere die Beschäftigten der Gemeinden vor große Probleme gestellt, da bislang überhaupt keine geordneten Tarifvertragsstrukturen bestehen, in denen Verhandlungen für die Gemeindebediensteten geführt werden könnten. So besteht in diesem Bereich die Gefahr einer weit reichenden Fragmentierung des Tarifvertragssystems (ebenda).

Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen

Neben Flexibilisierung und Dezentralisierung lassen sich jedoch auch einige gegenläufige Entwicklungen benennen, die eher zu einer Restabilisierung des österreichischen Tarifvertragssystems beigetragen haben. Wie in anderen Ländern sind auch in Österreich die Tarifvertragsparteien mit dem Problem konfrontiert, dass aufgrund des ökonomischen Strukturwandels und der Liberalisierung ehemaliger Staatsmonopole neue

Branchen entstanden sind, die sich nicht in die gewachsene Tarifvertragsstruktur einfügen.

In jüngster Zeit ist es den österreichischen Gewerkschaften allerdings gelungen, für eine Reihe neuer Branchen aus dem Bereich der "New Economy" neue Flächentarifverträge abzuschließen (Chaloupek 2002, S. 12; Flecker 2002). Im Zuge der Liberalisierung des Telekommunikationssektors wurde bereits im Dezember 1997 erstmals ein Branchentarifvertrag für die privaten Telekommunikationsunternehmen unterzeichnet (Traxler 2002a). Im November 2000 gelang es der GPA, erstmals einen Tarifvertrag für gewerbliche Finanzdienstleistungen zu erzielen, der mehr als 15.000 Angestellte bei Auskunfteien, Kreditvermittlern, Leasingunternehmen, Vermögensberatern und Vermögensverwaltern, Wertpapierdienstleistern usw. umfasst (GPA 2000). Den spektakulärsten Fall eines neuen Branchentarifvertrages bildete jedoch der Abschluss eines neuen Tarifvertrages für den IT-Sektor im Oktober 2000, der für etwa 20.000 Beschäftigte in verschiedenen IT-Dienstleistungsunternehmen gilt (Flecker 2002, S. 4). Das Zustandekommen des IT-Tarifvertrages ist dabei nicht unwesentlich durch politische Regulierung unterstützt worden. Da nach dem österreichischen Arbeitszeitgesetz eine umfassende Flexibilisierung von Arbeitszeitarrangements nur auf der Grundlage einer tarifvertraglichen Regelung möglich ist, hatten auch die Arbeitgeber ein hohes Interesse am Aufbau eigenständiger Tarifvertragsstrukturen für den IT-Sektor (ebenda).

Im Januar 2002 ist es den österreichischen Gewerkschaften schließlich gelungen, auch der Herausbildung neuer Beschäftigungsverhältnisse tarifpolitisch Rechnung zu tragen und erstmals einen Tarifvertrag für Leiharbeitsfirmen abzuschließen (GMT 2002). Darin wird u.a. der Grundsatz festgeschrieben, dass LeiharbeitnehmerInnen mindestens den im entleihenden Unternehmen gültigen tarifvertraglichen Mindestlohn erhalten müssen. Darüber hinaus werden Zuschläge und Sonderzahlungen sowie Kündigungsfristen und andere arbeitsvertragliche Mindeststandards geregelt. Durch die tarifvertragliche Absicherung von LeiharbeitnehmerInnen konnte insgesamt ein nicht unbedeutender Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems geleistet werden, da hierdurch der indirekt mit Leiharbeit erzeugte Druck auf die Stammbelegschaften reduziert bzw. begrenzt werden konnte (Flecker 2002, S. 4).

Perspektiven der österreichischen Sozialpartnerschaft – auf dem Weg zur europäischen Normalität?

Die Regierungsübernahme der ÖVP/FPÖ-Koalition im Frühjahr 2000 wird vielfach als Zäsur im System der österreichischen Sozialpartnerschaft gewertet (Karlhofer 2000; Tálos 2001). Getragen von einer stark anti-korporatistischen Orientierung innerhalb der FPÖ und in Teilen des ÖVP-Wirtschaftsflügels hat die schwarz-blaue Bundesregierung in zahlreichen wirtschafts- und sozialpolitischen Vorhaben die traditionell umfassende Einbindung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zugunsten einer gegenüber den Gewerkschaften und Arbeitskammern deutlich konfrontativeren Linie aufgegeben. Während bereits in den 1990er Jahren die politischen und ökonomischen Entwicklun-

gen zu einer erheblichen Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeberseite geführt und damit einen Wandel innerhalb der österreichischen Sozialpartnerschaft eingeleitet haben[43], wurde dieser Wandel durch die ÖVP/FPÖ-Regierung "in Tempo und Ausrichtung noch einmal beträchtlich radikalisiert" (Tálos 2001, S. 1). Demnach ist die schwarz-blaue Regierung nicht nur in vielen Fällen von der bis dato gängigen Praxis abgegangen, die Interessenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern institutionell in Gesetzgebungsvorhaben einzubinden. Sie steht darüber hinaus in nahezu allen zentralen politischen Projekten wie der Steuer- und Finanzpolitik, der geplanten Privatisierung öffentlicher Unternehmen, der Reform der Sozialversicherung oder der Senkung der Lohnnebenkosten[44] in offener Konfrontation mit den Gewerkschaften.

Die jüngsten politischen Veränderungen in Österreich haben nicht zuletzt auch innerhalb der Gewerkschaften eine Debatte über ihr eigenes politisches Selbstverständnis ausgelöst. In einem aktuellen Diskussionspapier der GPA wird dabei die These vertreten, dass "ein Umdenken in der Strategie der Gewerkschaften ... notwendig (ist), da die traditionelle Durchsetzung der Interessen auf Basis von Konsens und Konfliktvermeidung im Rahmen der Sozialpartnerschaft nicht mehr (bzw. nur mehr) in sehr begrenztem Ausmaß möglich ist" (GPA 2002, S. 3). Vor diesem Hintergrund erscheint der GPA "ein Fortsetzen der Konfliktvermeidung, ohne Zugeständnisse zu erzielen, (als) ein Zeichen der Schwäche von Seiten der Arbeitnehmerorganisationen. Konsequenz müsste ein zunehmendes Maß an Mobilisierung und Kampfmaßnahmen sein" (ebenda).[45]

Die Betonung eines stärker konfliktorientierten Handelns wird dabei nicht nur in Auseinandersetzungen mit der österreichischen Regierung, sondern auch im Verhältnis zu den österreichischen Arbeitgebern betont: "Die letzten Kollektivvertragsverhandlungen haben gezeigt, dass in vielen Fällen akzeptable Abschlüsse nur unter Androhung oder Durchführung von Aktivitäten ... zustande gekommen sind. *Der Einsatz von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen ist ein Schritt in Richtung 'europäische Normalität'*" (ebenda, Herv. T.S.). Gestützt wird diese Position durch das Ergebnis der im Jahr 2001 durchgeführten Urabstimmung des ÖGB, wonach in einem bis dato weitgehend von Streiks befreiten Land immerhin 88% der an der Abstimmung beteiligten Gewerkschaftsmitglieder dafür votierten, dass der "ÖGB ... nötigenfalls auch Kampfmaßnahmen ergreifen (sollte)" (*Der Standard*, 20./21. Oktober 2001). Auch wenn die These vom "Ende der Sozialpartnerschaft" nicht zuletzt wegen der bemerkenswerten Stabilität des österreichischen Tarifvertragssystems sicherlich übertrieben sein dürfte, so spricht

---

43 Vgl. hierzu die verschiedenen Beiträge in Karlhofer/Tálos (1999).

44 Anders als in Deutschland wenden sich die österreichischen Gewerkschaften in einer offensiven Kampagne gegen eine Politik der Senkung der Lohnnebenkosten, da diese letztlich nur zu einer Reduzierung sozialer Leistungen führt (ÖGB 2002c). Zur Reform der Finanzierung der Sozialversicherung schlägt der ÖGB statt dessen die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe vor (ebenda, S. 3).

45 Schärfer noch formuliert der Vorsitzende der GPA *Hans Sallmutter*: "Wir sind eine Kampforganisation. Wir werden im neoliberalen Zeitgeist Anliegen nur dann umsetzen, wenn wir uns nicht nur auf Argumente stützen. Mit der Kraft der Argumente hat man bei dieser Regierung Schwierigkeiten. Ich scheue mich nicht vor Kampf" (*Der Standard*, 4. Juli 2002).

doch einiges dafür, dass auch in der Tarifpolitik die Intensität der Konflikte zukünftig eher zunehmen wird.

2.4 Italien

Das italienische Tarifvertragssystem[46]

Das italienische Tarifvertragssystem geht in seiner heute bestehenden Form auf ein von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und italienischer Regierung unterzeichnetes, nationales Sozialabkommen vom Juli 1993 zurück, in dem erstmals ein verbindliches Regelwerk für Tarifverhandlungen geschaffen wurde.[47] Demnach existiert heute in Italien ein zweigliedriges Verhandlungssystem mit abgestuften Tarifverhandlungen auf national/sektoraler und betrieblich/lokaler Ebene.

Im Rahmen nationaler Branchentarifverträge werden alle vier Jahre die Manteltarifvertragsregelungen und alle zwei Jahre die Lohn- und Gehaltsentwicklung neu bestimmt. Die auf sektoraler Ebene verhandelten Lohnsteigerungen sollen laut dem Sozialabkommen von 1993 sowohl die Kaufkraft der Löhne sichern als auch die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage sowie die spezifische Wettbewerbssituation der einzelnen Branchen berücksichtigen. Die Grundlage der sektoralen Lohnabschlüsse soll dabei die prognostizierte Inflationsrate bilden, wobei mögliche Abweichungen von prognostizierter und realer Inflationsrate in den folgenden Lohnverhandlungen berücksichtigt werden sollen. Die Tarifverträge gelten dabei streng genommen nur für Mitglieder der Tarifvertragsparteien, sie werden in der Praxis jedoch von der großen Mehrzahl der Unternehmen akzeptiert. Zwar existieren in Italien keine expliziten Regelungen zur Allgemeinverbindlichkeit, die italienische Verfassung garantiert jedoch den Beschäftigten ein "gerechtes Einkommen", das von den italienischen Arbeitsgerichten mit dem jeweiligen tariflichen Mindestlohn gleichgesetzt wird und als solcher von den Beschäftigten einklagbar ist. Damit ist faktisch die Allgemeinverbindlichkeit der nationalen Branchentarifverträge festgeschrieben.[48]

Zusätzlich zu den zweijährigen Lohnverhandlungen auf sektoraler Ebene, sieht das Sozialabkommen von 1993 die Möglichkeit dezentraler Lohnverhandlungen vor, die alle

---

46 Für zahlreiche Hinweise und Informationen zum italienischen Tarifvertragssystem sowie zur aktuellen tarifpolitischen Entwicklung in Italien danke ich *Werner Pramstrahler* vom *Arbeitsförderungsinstitut* (AFI) in Bozen.

47 Bis zum Anfang der 1990er Jahre bildete die sogenannte *scala mobile*, d.h. ein System, in dem die Löhne automatisch an die Inflationsentwicklung angepasst wurden, den wesentlichen Eckpfeiler des italienischen Tarifvertragssystems. Darüber hinaus war das Tarifvertragssystem nur wenig institutionalisiert und folgte einer eher voluntaristischen Tradition, wonach die Existenz von Tarifverhandlungen auf unterschiedlichsten Ebenen in hohem Maße von den jeweiligen politischen Machtpositionen der Tarifvertragsparteien abhing. Das Sozialabkommen von 1993 führt nach der Abschaffung der *scala mobile* erstmals zu einer stärkeren Institutionalisierung der Tarifpolitik. Zu den Details des Sozialabkommens vgl. Telljohann (1998), Drexel (2002, S. 153ff.) und Pramstrahler (2002). Der Originaltext des *Accordo 23 Luglio 1993* kann u.a. unter folgender Adresse abgerufen werden: www.cgil.it/ufficiostampa/pattosociale/accordo23luglio_testo.htm.

48 Dies gilt natürlich nicht für den informellen Sektor, der große Teile insbesondere Süditaliens beherrscht und auf mehr als ein Viertel des italienischen Sozialproduktes geschätzt wird.

vier Jahre auf betrieblicher Ebene stattfinden und sich an den spezifischen Bedingungen der Unternehmen (Produktivität, Gewinnsituation, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsentwicklung usw.) orientieren sollen.[49] Gleichzeitig wurde mit dem Sozialabkommen die Einführung einer neuen gewerkschaftlichen Interessensvertretungsstruktur im Betrieb – der sogenannten *Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung* RSU (*Rappresentanza Sindacale Unitaria*) – beschlossen, der auch das Recht zur Durchführung betrieblicher Tarifverhandlungen zugesprochen wurde. Die RSU kann in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten gebildet werden und setzt sich zu zwei Dritteln aus über Gewerkschaftslisten gewählten Belegschaftsvertretern und zu einem Drittel aus direkt von den vertretenen Gewerkschaftsorganisationen benannten Vertretern zusammen.[50] Damit garantiert die RSU faktisch den drei großen repräsentativen Gewerkschaftsverbänden CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*), CISL (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*) und UIL (*Unione Italiana del Lavoro*) ein weitgehendes Vertretungsmonopol.[51]

Trotz der neugeschaffenen Möglichkeit zur Bildung einer gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstruktur im Betrieb konnte sich die zweite Ebene der betrieblichen Tarifverhandlungen bislang nur in einer Minderheit der Betriebe etablieren. Der Verbreitungsgrad betrieblicher Tarifverhandlungen korreliert dabei eng mit der Unternehmensgröße, so dass in der nach wie vor besonders stark klein- und mittelständisch geprägten italienischen Wirtschaft weite Teile nicht erfasst werden. Verschiedenen Untersuchungen zufolge fanden in der ersten Vierjahresperiode nach dem Sozialabkommen 1993 lediglich in 30-35% der Unternehmen mit etwa 50-60% der Beschäftigten betriebliche Tarifverhandlungen statt (Bordogna 2002). Die italienischen Gewerkschaften hatten dieses Problem von Anfang an antizipiert und deshalb ursprünglich gefordert, im Rahmen des Sozialabkommens von 1993 die Tarifverhandlungen auf betrieblicher bzw. lokaler Ebene verbindlich zu regeln. Der Vorstoß für eine verbindliche Festschreibung der zweiten Tarifvertragsebene scheiterte jedoch am Widerstand der Arbeitgeberseite.

Die Tarifvereinbarungen in den Jahren 2001 und 2002

Die Tarifauseinandersetzungen in den Jahren 2001 und 2002 markierten den Beginn der dritten Vierjahresperiode nach Verabschiedung des Sozialabkommens von 1993, in der neben Entgelttarifverträgen auch Manteltarifvertragsbestimmungen neu verhandelt wurden. Zwischen Juni 2001 und Juli 2002 wurden in fast allen großen Branchen neue Tarifabkommen vereinbart (*Tabelle 19*).

---

49 Darüber hinaus können auch sektorspezifische Abkommen auf lokaler Ebene abgeschlossen werden. Diese umfassen in der Regel vorwiegend Kleinbetriebe.

50 Diese Regelung gilt nach dem Sozialabkommen von 1993 für den privaten Sektor. Im öffentlichen Sektor werden nach einem 1997 von der italienischen Regierung verabschiedeten Gesetz *alle* Mitglieder der RSU von den Beschäftigten gewählt (Trentini 1997).

51 Nach eigenen Angaben hat die CGIL 5,4 Millionen, die CISL 4,1 Millionen und die UIL 1,8 Millionen Mitglieder. Allerdings bestehen die Gewerkschaftsmitglieder zu 30-50% aus Rentnern.

Bezogen auf eine Laufzeit von 2 Jahren bewegten sich die Abschlussraten bei den Löhnen zumeist zwischen 5% und 6%. Dabei liegt eine Besonderheit des italienischen Tarifvertragssystems darin, dass in der Regel zunächst nicht über Prozentsätze sondern über eine absolute Erhöhung des Ecklohnsatzes verhandelt wird, aus dem sich dann eine entsprechende prozentuale Lohnsteigerungsrate ergibt. So wurde in der Mehrzahl der Branchen eine absolute Erhöhung der monatlichen Ecklöhne zwischen 65 Euro und 75 Euro vereinbart, mit einigen Ausnahmen nach oben, wie z.B. dem öffentlichen Dienst oder den Banken, wo die Ecklöhne um mehr als 100 Euro angehoben wurden. Darüber hinaus wurden in vielen Branchen zusätzliche Vereinbarungen über Einmalzahlungen getroffen, die die zum Teil recht langen Zeiträume zwischen dem Auslaufen der alten und dem Abschluss der neuen Lohnvereinbarungen kompensieren sollen.

Nach Angaben des nationalen italienischen Statistikinstitutes *ISTAT* stiegen die sektoral festgelegten Tariflöhne im Jahr 2001 um durchschnittlich 2,4% und im ersten Halbjahr 2002 um durchschnittlich 2,7% (*Tabelle 18*). Gegenüber den Vorjahren lässt sich damit bei den Lohnsteigerungsraten eine leichte Zunahme feststellen. Im Jahre 2002 werden die sektoral vereinbarten Tariflöhne erstmals seit langem wieder schneller als die Inflationsrate ansteigen. Zugleich wird jedoch auch eine starke Reduzierung der Lohndrift erwartet, so dass sich die Effektivlohnentwicklung im Rahmen der Vorjahre bewegen dürfte. Während insgesamt die Lohnsteigerungsraten in den verschiedenen Sektoren recht eng beieinander liegen, fällt vor allem die überdurchschnittlich hohe Lohnentwicklung in der öffentlichen Verwaltung deutlich aus dem Rahmen.

Tabelle 18: Entwicklung der Tariflöhne in verschiedenen Sektoren*

	1999	**2000**	**2001**	**2002****
Agrarsektor	1,6	0,1	1,1	2,2
Industriesektor	2,1	1,9	1,9	2,8
Baugewerbe	3,0	2,8	1,1	2,4
Handel, Hotels und Gaststätten	2,1	1,9	1,4	2,4
Transport, Nachrichtenwesen	1,2	0,3	2,1	0,3
Banken und Versicherungen	0,3	1,6	1,4	1,3
Private Dienstleistungen	1,7	2,2	1,5	2,7
Öffentliche Verwaltung	1,7	2,4	4,1	3,8
Tariflöhne (insgesamt)	**1,8**	**1,9**	**2,4**	**2,7**
Inflationsrate (Konsumentenpreise)	*2,1*	*2,8*	*2,9*	*2,3*
Effektivlöhne	*2,4*	*3,0*	*2,8*	*2,7*

* Auf der Basis von Stundenlöhnen in % gegenüber dem Vorjahr;
** 1. Halbjahr 2002
Quellen: Tariflöhne: Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT); Inflationsrate und Effektivlöhne: Europäische Kommission (vgl. Tabellen 2 und 3).

In den Verhandlungen über die Manteltarifverträge, die u.a. auch Regelungen zur Durchführung von Tarifverhandlungen auf lokaler und betrieblicher Ebene enthalten, wurden die existierenden Bestimmungen im wesentlichen bestätigt. In einigen Sektoren wie z.B. der Energieversorgung (Paparella 2001c) oder bei den Angestellten von Freiberuflern (Anwälten, Architekten, Ingenieuren usw.) (Paparella 2001d) wurden erstmals neue branchenbezogene Flächentarifverträge unterzeichnet.

Auffällig ist, dass Arbeitszeitfragen in den jüngsten Tarifauseinandersetzungen kaum eine Rolle gespielt haben. Während in Italien noch vor einigen Jahren eine heftige Debatte über die gesetzliche Einführung der 35-Stunden-Woche nach französischem Vorbild geführt wurde[52], ist das Thema Arbeitszeitverkürzung von wenigen Sektoren abgesehen, wie z.B. der Energiewirtschaft oder Chemieindustrie (Paparella/Rinolfi 2002a), von der tarifpolitischen Tagesordnung verschwunden.

Darüber hinaus wurden schließlich für eine Reihe weiterer Themenfelder, wie z.B. Aus- und Weiterbildung, zusätzliche tarifvertragliche Renten- und Krankenversicherung, Chancengleichheit von Frauen und Männern usw. neue Vereinbarungen erzielt. Hervorzuheben ist u.a. ein neuer Tarifvertrag für Leiharbeitsunternehmen, in dem erstmals ein monatlicher Mindestlohn von 516 Euro für diejenigen Beschäftigten festgelegt wurde, die in einem bestimmten Zeitraum nicht von einer Firma entliehen wurden. Darüber hinaus wurde der Grundsatz bekräftigt, das die Beschäftigten die jeweils gültigen Tariflöhne der entleihenden Firma erhalten müssen (Paparella/Rinolfi 2002d).

[52] Der damalige italienische Ministerpräsident *Romano Prodi* hatte im Oktober 1997 eine gesetzliche Initiative zur Einführung der 35-Stunden-Woche angekündigt, nachdem die kommunistische Partei (*Rifondazione Comunista*) dies als Bedingung für die weitere Tolerierung der damaligen Mitte-Links-Minderheitsregierung gemacht hatte. Nachdem die Prodi-Regierung jedoch kurz darauf zurücktreten musste, wurde das Projekt der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung nicht weiterverfolgt, zumal es nicht nur auf erbitterten Widerstand der Arbeitgeberseite stieß, sondern auch bei den italienischen Gewerkschaften recht unterschiedliche Positionen hervorrief.

Tabelle 19: Ausgewählte Tarifvereinbarungen 2001 und 2002 in Italien

Abschluss	Tarifbereich	Beschäftigte	Ergebnis
Juni 2001	Nahrungsmittel-industrie	350.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um 64,56 Euro in zwei Stufen (23,24 Euro ab Juni 2001; 41,32 Euro ab Juni 2002) • Einmahlzahlung von 123,95 Euro • Gemeinsame Initiativen zur Überwachung der Nahrungsmittelsicherheit
Juli 2001	Handel	1.500.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um insgesamt 52,94 Euro in drei Stufen (10,33 Euro ab Juli 2001; 21,95 Euro ab Januar 2002; 20,66 Euro ab Juli 2002) • Einmalzahlung von 165,27 Euro
Juli 2001	Metallindustrie	1.200.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns (Gruppe 5) um insgesamt 67,14 Euro in zwei Stufen (36,15 Euro ab Juli 2001 und 30,99 Euro ab März 2002) • Einmalzahlung von 232,41 Euro
Juli 2001	Angestellte bei Freiberuflern (z.B. bei Anwälten, Architekten, Ingenieuren usw.)	1.000.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um 115 Euro in zwei Raten (1. Rate ab Oktober 2001, 2. Rate ab Oktober 2002) • Einmalzahlung von 364 Euro • Zusätzlicher sektoraler Krankenversicherungsfond
Juli 2001	Energieversorgung	250.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um insgesamt 77,47 Euro in zwei Stufen (3,99 Euro ab Juli 2001, 46,48 Euro von Juli 2002) • Einmalzahlung von 1.295 Euro zur Kompensation einer fehlenden Tarifvereinbarung in den letzten drei Jahren
November 2001	Holzverarbeitung	200.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um insgesamt 64 Euro in zwei Stufen (31 Euro von März 2002, 33 Euro von Januar 2003) • Einmalzahlung von 56 Euro
Januar 2002	Baugewerbe	1.000.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um insgesamt 65 Euro in zwei Stufen (32,30 Euro ab Januar 2002, 32,50 Euro ab Januar 2003)
Februar 2002	Chemieindustrie	200.000	• Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne um 5,6% • Erhöhung des monatlichen Ecklohns (Gruppe 4) um 88 Euro in drei Stufen (28 Euro ab März 2002; 30 Euro ab September 2002; 30 Euro ab Juni 2003) • Einmalzahlung von 62 Euro • Jahresarbeitszeitverkürzung von 8 Stunden • Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung (z.B. die Einrichtung eines gemeinsamen nationalen Gremiums von Arbeitgebern und Gewerkschaften für Ausbildungsfragen in der Chemieindustrie) • Einrichtung eines sektoralen Krankenversicherungsfond, in den der Arbeitgeber 181 Euro und der Arbeitnehmer 155 Euro pro Jahr einzahlen

Quellen: Tarifarchiv der CGIL Lombardia (www.lomb.cgil.it/contrattazione/osservatorio.htm), EIRR (2002), eigene Berechnungen

Tabelle 19: Ausgewählte Tarifvereinbarungen 2001 und 2002 in Italien (Fortsetzung)

Abschluss	Tarifbereich	Beschäftigte	Ergebnis
Februar 2002	Öffentlicher Dienst	3.500.000	• Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne um 5,56% • Erhöhung des monatlichen Ecklohns um 100,71 Euro (108,97 Euro für den Erziehungsbereich) • Einrichtung gemeinsamer Arbeitsgruppen zur Reform des öffentlichen Dienstes
März 2002	Gas- und Wasserversorgung	50.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um 69 Euro in drei Stufen (27,60 Euro ab Januar 2002; 17,25 Euro ab Oktober 2002; 24,15 Euro ab April 2003) • Einmalzahlung von 1.295 Euro zur Kompensation einer fehlenden Tarifvereinbarung in den letzten drei Jahren • Vereinbarungen zur Weiterbildung, Tarifrente und Chancengleichheit von Männern und Frauen
März 2002	Textilindustrie	700.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns um insgesamt 71,50 Euro in drei Stufen (26 Euro ab April 2002; 23 Euro ab Oktober 2002; 22,50 Euro ab April 2003) • Einmalzahlung von 78 Euro
März 2002	Schuhindustrie	120.000	• Erhöhung des monatlichen Ecklohns (Gruppe 3) um insgesamt 71,70 Euro in drei Stufen (25,59 Euro ab April 2002; 22,65 Euro ab Oktober 2002; 23,46 Euro ab April 2003) • Einmalzahlung von 78 Euro
April 2002	Banken	330.000	• Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne um 5,4% • Erhöhung des monatlichen Ecklohns um 118,95 Euro für Angestellte in fünf Stufen (38, 83 Euro ab März 2002; 17,57 Euro ab Juni 2002; 26,56 Euro ab November 2002; 17,92 Euro ab Februar 2003 und 18,07 Euro ab August 2003)
Juli 2002	Floristik	950.000	• Erhöhung der Monatslöhne um 5% in zwei Stufen (1. Stufe ab Juli 2002; 2. Stufe ab Januar 2003)

Quellen: Tarifarchiv der CGIL Lombardia (www.lomb.cgil.it/contrattazione/osservatorio.htm), EIRR (2002), eigene Berechnungen

Tarifkonflikte und Streiks

In einigen Branchen wurden die Tarifverhandlungen von zahlreichen Arbeitskampfmaßnahmen und Streiks begleitet. Besonders ungewöhnlich war der Verlauf der Tarifauseinandersetzungen in der italienischen Metallindustrie: Der im Juli 2001 erzielte neue Tarifvertrag wurde erstmals in der italienischen Tarifgeschichte nur von zwei der drei repräsentativen Metallgewerkschaften unterzeichnet (Paparella 2001b, Hege 2001). Während FIM-CISL und UILM-UIL die Vereinbarung unterstützten, wird sie von der FIOM-CGIL als der mit Abstand größten Metallgewerkschaft bis in die Gegenwart hinein abgelehnt. Ursprünglich waren alle Gewerkschaften wie üblich mit einer gemeinsamen Forderungsplattform in die Verhandlungen gegangen und hatten noch im Mai 2001 einen gemeinsamen Streiktag durchgeführt, an dem sich mehr als eine halbe Millionen

Metallbeschäftigte beteiligt hatten. Der Anlass für den Streik war die Weigerung der Metall-Arbeitgeber, bei der Lohnfindung – wie im Sozialabkommen von 1993 vorgesehen – die gesamte Inflationsentwicklung zu Grunde zu legen. Die Metall-Arbeitgeber wollten zunächst , nur die um die "importierte Inflation" (vor allem bedingt durch die Erhöhung der Energiepreise) bereinigte Kerninflationsrate berücksichtigen.

Nach Ansicht von FIM-CISL und UILM-UIL entspricht das schließlich im Juli 2001 erzielte Metallabkommen in vollem Maße den Anforderungen des Sozialabkommens von 1993 (*Tabelle 19*). Die FIOM-CGIL argumentiert dagegen, dass die neue Metallvereinbarung weder in der Lage sei, die Kaufkraft der Beschäftigten zu sichern, geschweige denn den Beschäftigten einen Anteil an der sektoralen Produktivitätsentwicklung zukommen lässt. Beides gehört nach Meinung der FIOM-CGIL jedoch zu den Anforderungen des Sozialabkommens von 1993. Im Herbst 2001 hatte die FIOM-CGIL schließlich noch einmal zu Protestaktionen gegen die Metallvereinbarung aufgerufen und in einem Referendum mehr als 350.000 Unterschriften von Metallbeschäftigten gesammelt, die ihre ablehnende Position unterstützten. Seither liegt der Konflikt jedoch auf Eis, während faktisch die Bedingungen des Tarifabkommens vom Juli 2001 für alle Beschäftigten in der Metallbranche angewendet werden.

Zu kontroversen und von Streikaktionen begleiteten Auseinandersetzungen kam es auch im Öffentlichen Dienst. Den Ausgangspunkt des Konfliktes bildete der Haushaltsentwurf 2002 der Berlusconi-Regierung, in dem der Rahmen für Lohnsteigerungen in den Jahren 2002 und 2003 auf zusammen 4,53% begrenzt wurde, womit die Löhne hinter der Inflationsentwicklung zurückgeblieben wären. Weiterhin wollte die Zentralregierung eine Bestimmung durchsetzen, nach der ihr das Recht eingeräumt worden wäre, Vereinbarungen auf lokaler Ebene, die zu "übermäßigen" Lohnerhöhungen geführt hätten, zu annullieren. Beide Maßnahmen hätten nach Ansicht der Gewerkschaften gegen die Prinzipien des Sozialabkommens von 1993 verstoßen. Nach zahlreichen Streiks und Protestaktionen haben sich im Februar 2002 die Tarifvertragsparteien schließlich auf eine neues Rahmenabkommen geeinigt, das für den Zeitraum 2002-2003 eine durchschnittliche Lohnsteigerung von 5,56% festschreibt und ausdrücklich die Tarifautonomie der lokalen Verhandlungsebene unterstreicht (Paparella/Rinolfi 2002b).

Positionen zur Reform des italienischen Tarifvertragssystems

In den letzten Jahren wurde sowohl von politischer Seite als auch innerhalb der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften vermehrt über mögliche Reformen des italienischen Tarifvertragssystems diskutiert. Bereits 1997 hatte die damalige italienische Regierung eine Kommission eingesetzt, um die Ergebnisse des mit dem Sozialabkommen von 1993 neu eingeführten zweistufigen Tarifvertragssystem zu evaluieren. Die Kommission kam in ihrem Abschlussbericht zu einem überaus positiven Urteil, wonach mit dem neuen Tarifvertragssystem eine neue Form der Einkommenspolitik etabliert werden konnte, die maßgeblich zum Rückgang der Inflationsraten und damit zur Erfüllung der Maastrichter Konvergenzkriterien als Vorbedingung zur Teilnahme an der Europäi-

schen Währungsunion beigetragen hat (Pedersini 1998). Gleichwohl hatte die Kommission auch einige Vorschläge zur Reform des italienischen Tarifvertragssystems unterbreitet, die allesamt auf eine Aufwertung der dezentralen Verhandlungsebene hinausliefen.

Seither besteht eine anhaltende Debatte über die Zukunft des italienischen Tarifvertragssystems, in der im Kern drei Positionen identifiziert werden können (Bordogna 2002): Die *erste Position* besteht in der Forderung nach einer radikalen Dezentralisierung des Tarifvertragssystems und wird insbesondere von relevanten Teilen der italienischen Arbeitgeberverbände – darunter dem Arbeitgeberdachverband *Confindustria* – vertreten.[53] Das Ziel dieser Position liegt letztendlich in der vollständigen Abschaffung sektoraler Tarifverträge auf nationaler Ebene, die als überholte Tarifrituale angesehen werden. Stattdessen sollen Löhne und Arbeitsbedingungen entsprechend den jeweiligen unternehmerischen Anforderungen und ökonomischen Performance der einzelnen Betriebe festgelegt werden.

Eine *zweite Position*, wie sie etwa jüngst von der Berlusconi-Regierung in ihrem Weissbuch zur Veränderung des Arbeitsmarktes in Italien vertreten wurde (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2001), zielt ebenfalls auf eine grundlegende Reform des bestehenden Tarifvertragssystems im Sinne einer weitgehenden Dezentralisierung der Tarifpolitik. Dies soll zu einer flexibleren Lohnstruktur führen, die der jeweiligen Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe entspricht und insbesondere den großen ökonomischen Entwicklungsunterschieden zwischen Nord- und Süditalien besser gerecht wird. Die sektoralen Verträge sollen dabei nur noch als Rahmenvereinbarungen fungieren, in denen bestimmte lohn- und arbeitspolitische Mindeststandards festgelegt werden.

Im Prinzip wird diese zweite Position auch von Teilen der italienischen Gewerkschaften vertreten. Im Sinne einer *kontrollierten Dezentralisierung* plädieren CISL und UIL für eine stärkere Kompetenzverschiebung bei den Tarifvereinbarungen zugunsten der Unternehmen bzw. zugunsten lokaler oder regionaler Tarifverträge, die die zahlreichen Klein- und Mittelbetriebe erfassen sollen (Paparella 2001a). Hinter einer solchen Position verbergen sich ganz unterschiedliche Motive: Zum einen geht es CISL und UIL insbesondere in Norditalien darum, durch eine betriebsnahere Tarifpolitik besser an den Gewinnen der Unternehmen partizipieren zu können. Zum anderen wird bezogen auf Süditalien eine dezentralere Tarifpolitik als Voraussetzung dafür angesehen, durch ein niedrigeres Lohniveau die ökonomische Entwicklung zu fördern und Anknüpfungspunkte für eine Reorganisierung des großen informellen Sektors zu finden.

---

53 Interessanterweise hat sich *Confindustria* zusammen mit dem britischen Arbeitgeberdachverband *Confederation of British Industry* (CBI) auch innerhalb der europäischen Arbeitgeberverbände zur marktradikalen Speerspitze entwickelt. In einem zum EU-Gipfel im Juni 2002 in Sevilla gemeinsam vorgelegten Positionspapier wenden sich Confindustria und CBI noch einmal strikt gegen jeglichen Ausbau einer europäischen Sozialpolitik (Confindustria/CBI 2002).

Eine *dritte Position*, die im wesentlichen von der CGIL vertreten wird, plädiert im Kern für eine Beibehaltung des derzeitigen zweigliedrigen Tarifvertragssystems oder fordert sogar eine Aufwertung der nationalen Ebene (Megale 2001).[54] Angesichts der Tatsache, dass nur knapp mehr als die Hälfte der italienischen Beschäftigten bislang überhaupt von der zweiten, dezentralen Tarifvertragsebene erfasst wird, bildet nach Meinung der CGIL die nationale Ebene eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, die Reallöhne für eine Mehrheit der Beschäftigten zu sichern. Darüber hinaus hat sich die CGIL auf ihrem jüngsten Kongress im Februar 2002 dafür ausgesprochen ihre bisherige Forderungspolitik zu überdenken und zukünftig auch verstärkt die Produktivitätsentwicklung bei den sektoralen Tarifverhandlungen zu berücksichtigen (CGIL 2002a).[55] Eine relevante Minderheit innerhalb der CGIL will sogar vollständig mit den einkommenspolitischen Restriktionen des derzeitigen Tarifvertragssystems brechen und statt dessen auf beiden Verhandlungsebenen für eine offensivere Lohnpolitik eintreten (CGIL 2002b). Schließlich will die CGIL neben dem Erhalt der sektoralen Flächentarifverträge auch den Verbreitungsgrad dezentraler Tarifverträge erhöhen und hat hierzu die Einrichtung gemeinsamer Kommissionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften vorgeschlagen.

Politische Auseinandersetzungen zwischen Berlusconi-Regierung und Gewerkschaften

Nachdem die Parlamentswahlen im Mai 2001 eine neue Rechtskoalition bestehend aus der rechts-populistischen *Forza Italia* von *Silvio Berlusconi*, der post-faschistischen *Alleanza Nazionale*, der separatistischen *Lega Nord* sowie zwei kleineren christdemokratischen Parteien an die Macht gebracht hatten, haben sich auch die Beziehungen zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften grundlegend gewandelt. Die Berlusconi-Regierung hat das mit dem Sozialpakt von 1993 etablierte System der *sozialen Konzertierung*, das den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bei allen wichtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen weitreichende Konsultationsrechte einräumte, zunächst offen in Frage gestellt und gegenüber den Gewerkschaften eine deutlich konfliktorientiertere Politik eingeschlagen.[56]

---

54 Megale (2001) identifiziert noch eine *vierte Position*, die eine stärkere gesetzliche Regulierung (z.B. eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung oder einen gesetzlichen Mindestlohn) fordert und im wesentlichen von der *Rifondazione Comunista* und von Teilen des linken Flügels der CGIL vertreten wird.

55 Wie *Bordogna* (2002) bemerkt hat, ist diese Strategie auch am ehesten mit den aktuellen Bestrebungen für eine europäische Koordinierung der Tarifpolitik kompatibel. Es ist durchaus möglich, dass die aktuelle Position der CGIL hier nicht zuletzt durch die Debatten im Europäschen Gewerkschaftsbund (EGB) oder in den branchenbezogenen Europäischen Gewerkschaftsausschüssen beeinflusst wurde.

56 Der zur Lega Nord gehörende neue Arbeitsminister *Roberto Maroni* hat das System der *sozialen Konzertierung* als "müden und ineffizienten Ritus" bezeichnet und angekündigt, dieses durch ein unverbindlicheres System des *sozialen Dialoges* zu ersetzen (Handelsblatt vom 8. Oktober 2001). Die "Risse im italienischen Sozialpakt" (Erne 2001) wurden jedoch schon einige Zeit vor Antritt der Berlusconi-Regierung deutlich: Einerseits hatte der italienische Arbeitgeberdachverband *Confindustria* seine Kritik an den Ergebnissen der sozialen Konzertierung deutlich verschärfte, andererseits wurde auch von Teilen der Gewerkschaften die politische Bilanz des italienischen Korpo-

Im Oktober 2001 hatte die Berlusconi-Regierung ein Weissbuch zur Reform des italienischen Arbeitsmarktes vorgelegt, das einen umfangreichen Katalog von Vorschlägen enthält, die u.a. die Modernisierung und Liberalisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die Förderung von Aus- und Weiterbildung, die Verschärfung der Berechtigungskriterien für den Bezug von Sozialleistungen, die Deregulierung von Arbeitsverhältnissen, die Reform des Tarifvertragswesens (s.o.) u.v.a. betreffen (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2001, Paparella 2001e). Der von Beginn an umstrittenste Punkt des Weissbuches lag jedoch in den Vorschlägen zur Veränderung des im Artikel 18 des sogenannten *Arbeiterstatuts* geregelten Kündigungsschutzes, wonach in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten niemand "ohne einen gerechten Grund" gekündigt werden darf und Beschäftigte bei einer ungerechtfertigten Kündigung in der Regel wieder eingestellt werden müssen.

Auf der Grundlage des Weissbuches präsentierte die italienische Regierung im November 2001 einen konkreten Gesetzesvorschlag, wonach – zunächst für eine Experimentierphase von 4 Jahren – für bestimmte Beschäftigtengruppen die Möglichkeit eingeräumt werden sollte, die bei ungerechtfertigter Kündigung ansonsten obligatorische Wiedereinstellung in eine finanzielle Entschädigung umzuwandeln.[57] Während die italienischen Arbeitgeber schon seit längerem eine weitgehende Reduzierung des Kündigungsschutzes forderten, haben die italienischen Gewerkschaften jede Änderung der bestehenden Regelung abgelehnt und die Regierung offiziell aufgefordert ihren Gesetzentwurf zurückzunehmen. Gleichzeitig haben die Gewerkschaften damit begonnen, zahlreiche Streik- und Protestaktionen gegen die Aufweichung des Kündigungsschutzes und andere Regierungsinitiativen (im Bereich der Arbeitsmarkt-, Steuer- und Rentenpolitik) zu organisieren (Pedersini 2002).

Obwohl sich alle drei großen Gewerkschaftsbünde im Prinzip gemeinsam gegen die Regierungspläne stellten, rückten jedoch immer mehr die politischen Unterschiede zwischen CGIL einerseits und CISL und UIL andererseits in den Vordergrund.[58] Während die CGIL das gesamte Regierungsprogramm als Ausdruck einer neoliberalen Offensive ablehnte und ihre Gesprächsbereitschaft mit der Regierung an die vollständige Beibehaltung des Kündigungsschutzes knüpfte (Cofferati 2002), zeigten sich CISL und UIL gegenüber einzelnen Regierungsvorschlägen durchaus aufgeschlossen und hofften diese

---

ratismus nach 1993 zunehmend kritischer diskutiert (Telljohann 2001).

57 Bei den betroffen Gruppen handelte es sich
- um Beschäftigte, deren ehemals inoffizielles in ein reguläres Arbeitsverhältnis überführt wurde,
- um Beschäftigte, deren befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wurde und
- um Beschäftigte, deren Einstellung die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Betriebes über die Schwelle von 15 Beschäftigten heben würde.

Auf Druck der *Lega Nord* wurde darüber hinaus zeitweilig erwogen, die Veränderungen nur für Süditalien gelten zu lassen (Erne 2002).

58 Zu den wachsenden politischen Differenzen innerhalb der italienischen Gewerkschaften s.a. Hege (2001).

in weiteren tripartistischen Gesprächen im gewerkschaftlichen Sinne beeinflussen zu können. Ohne Unterstützung von CISL und UIL organisierte die CGIL am 23. März 2002 alleine eine politische Großdemonstration gegen die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Berlusconi-Regierung in Rom, an der sich mehr als zwei Millionen Menschen beteiligten. Nachdem die Regierung auch nach dieser Demonstration zu keiner Änderung ihrer Gesetzesvorhaben bereit war, organisierten CGIL, CISL und UIL am 16. April 2002 schließlich gemeinsam einen eintägigen Generalstreik, der mit einer Beteiligung von mehr als 13 Millionen Beschäftigten die seit mehr als 20 Jahren größte Arbeitsniederlegung Italiens darstellte.

In Folge des Generalstreiks waren zunächst alle Gespräche zwischen Regierung und Gewerkschaften auf Eis gelegt. Während CGIL damit begann, ein Referendum gegen die Änderung des Kündigungsschutzes zu organisieren und darüber hinaus bekannt gab, den Fall vor das italienische Verfassungsgericht zu bringen, forderten CISL und UIL die Regierung auf, die Gespräche wieder aufzunehmen. Schließlich wurden Ende Mai 2002 die Konsultationen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Berlusconi-Regierung wieder aufgenommen und mündeten im Juli 2002 in die gemeinsame Unterzeichnung eines *Paktes für Italien*, in dem sich alle beteiligten Parteien auf ein umfangreiches Paket wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einigten (Paparella/Rinolfi 2002c).[59] Bezogen auf die umstrittene Regelung des Kündigungsschutzes vereinbarten die Vertragsparteien zunächst nur eine kleine Änderung, wonach neu geschaffenen, unbefristete Arbeitsverhältnisse in Kleinunternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten nicht in die Beschäftigtenschwelle mit eingerechnet werden, die normalerweise zur Anwendung der Kündigungsschutzregelung verpflichtet.

Während CISL und UIL es als Erfolg werten, der eher korporatismusskeptischen Berlusconi-Regierung einen neuen Sozialpakt abgerungen zu haben, hat der größte italienische Gewerkschaftsverband CGIL das neue Abkommen nicht unterzeichnet, da dieses in seiner Gesamtheit einer "klar neoliberalen Ausrichtung folgt" (CGIL 2002c). Auch wenn gegenüber den ursprünglichen Plänen der Regierung die Verminderung des Kündigungsschutzes im Rahmen des Sozialpaktes weiter eingeschränkt wurde, sieht die CGIL hierin einen ersten Schritt, durch den ein bis dato für alle Beschäftigten gleichermaßen geltendes Schutzrecht aufgebrochen wurde. Für den Herbst 2002 hat die CGIL deshalb weitere Protestaktionen bis hin zu einem neuen Generalstreik angekündigt. Insgesamt dürfte der anhaltende Konflikt zwischen Berlusconi-Regierung und CGIL sowie die sich in den letzten Monaten vertiefende Spaltung zwischen den italienischen Gewerkschaftsbünden auch für die kommenden Tarifauseinandersetzungen nicht ohne Bedeutung sein.

---

[59] Der Originaltext des *Patto per l'Italia – Contratto per il Lavoro* kann unter folgender Adresse abgerufen werden: www.minwelfare.it/pattoperl'italia.pdf.

2.5 Spanien

Das spanische Tarifvertragssystem

In Spanien sind in der Tarifrunde 2001 für knapp 8 Millionen Beschäftigte insgesamt mehr als 4.200 Tarifvereinbarungen getroffen worden (*Tabelle 20*).[60] Knapp ¾ davon sind Firmentarifverträge, die jedoch nur etwas mehr als 10% der Beschäftigten abdekken. Die große Mehrheit der spanischen ArbeitnehmerInnen wird dagegen von Branchentarifverträgen erfasst, deren geografische Reichweite jedoch wiederum recht unterschiedlich ist. Die große Mehrzahl der Branchentarifverträge wird demnach auf der Ebene der Provinzen abgeschlossen. Darüber hinaus bestehen Branchentarifverträge auf nationaler Ebene, auf der Ebene der autonomen Regionen (vergleichbar mit den deutschen Bundesländern) oder auch auf lokaler Ebene. Etwas ¾ aller Tarifverträge wurden von den beiden großen Gewerkschaftsverbänden CC.OO (*Comisiones Obreras*) und UGT (*Unión General de Trabajadores*) (davon 90% von beiden gemeinsam) unterzeichnet (CC.OO 2002, S. 21).

Tabelle 20: Tarifrunde 2001 in Spanien

	Anzahl der Tarifverträge	Anzahl der Beschäftigten	Durchschnittliche Tariferhöhung	Durchschnittliche tarifliche Jahresarbeitszeit
Firmentarifverträge	3.069	808.737	2,84 %	1.709,98 Stunden
Branchentarifverträge	1.142	7.140.244	3,55 %	1.764,16 Stunden
davon auf:				
• *Nationaler Ebene*	*71*	*1.938.686*	*2,98 %*	*1.733,86 Stunden*
• *Ebene der autonomen Regionen*	*48*	*750.364*	*3,68 %*	*1.752,00 Stunden*
• *Ebene der Provinzen*	*947*	*4.396.722*	*3,79 %*	*1.780,52 Stunden*
• *Sonstige*	*76*	*54.572*	*3,00 %*	*1,689,03 Stunden*
Insgesamt	**4.211**	**7.948.981**	**3,48 %**	**1.758,64 Stunden**

Quelle: CC.OO (2002, S. 17)

Lohnentwicklung im Jahr 2001

Nach Angaben der spanischen Gewerkschaften lagen die durchschnittlichen Tariferhöhungen 2001 bei knapp 3,5%, womit der neutrale Verteilungsspielraum in diesem Jahr voll ausgeschöpft wurde (*vgl. Tabelle 2*).[61] Auffällig ist, dass die durchschnittliche Steigerungsrate in den Firmentarifverträgen mit nur 2,8% deutlich unterhalb der in den

60 Vgl. im folgenden die ausführlichen Berichte der beiden großen spanischen Gewerkschaftsverbände UGT (2001a) und CC.OO (2002) zur Tarifrunde 2001.

61 Die auf der Grundlage von Daten des spanischen Arbeitsministeriums gemachten Angaben der Gewerkschaften zur Tariferhöhung 2001 unterscheiden sich demnach erheblich von den entsprechenden Daten des EIRO (*vgl. Tabelle 4*).

Branchentarifverträgen (3,6%) liegt. Ursprünglich hatten die spanischen Gewerkschaften für die Tarifrunde 2001 eine Lohnerhöhung von 4% gefordert. Ihr Forderungsvolumen orientierte sich dabei an der von der spanischen Regierung für das jeweilige Jahr prognostizierten Inflationsrate plus den erwarteten Produktivitätszuwächsen.[62] Da die prognostizierten Inflationsraten in den letzten Jahren oft deutlich unterhalb der tatsächlichen Preissteigerung lagen, sind die Gewerkschaften dazu übergegangen, die Einführung von sogenannten *Lohnrevisionsklauseln* zu fordern, wonach die Löhne bei einer bestimmten Preissteigerungsrate automatisch angepasst werden. Mittlerweile ist es den Gewerkschaften nach eigenen Angaben für mehr als 73% aller Beschäftigten gelungen, entsprechende *Lohnrevisionsklauseln* durchzusetzen (CC.OO 2002, S. 44f.).

Der gesetzliche Mindestlohn in Spanien wurde entsprechend der regierungsamtlichen Inflationsprognose für das Jahr 2002 um 2% auf ein Monatseinkommen von 442,20 Euro erhöht, was etwa 35% des spanischen Durchschnittslohnes entspricht (Martin 2002a). Insgesamt erhalten etwa 500.000 Beschäftigte nur den gesetzlichen Mindestlohn. Die spanischen Gewerkschaften hatten ursprünglich eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns um 7% gefordert, da die Erhöhungen in den letzten Jahren jeweils deutlich hinter den tatsächlichen Preissteigerungsraten zurückblieben und damit das reale Niveau des Mindestlohnes immer mehr nach unten getrieben haben. Perspektivisch fordern die Gewerkschaften unter Berufung auf die in der Europäschen Sozialcharta des Europarates enthaltende Bestimmung für ein "angemessenes Lohnniveaus" eine deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 68% des spanischen Durchschnittslohnes.

Entwicklung der Arbeitszeiten im Jahre 2001

Im Bereich der Arbeitszeit gab es in der Tarifrunde 2001 nur wenige Veränderungen. Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit betrug im Durchschnitt 38,6 Stunden in der Woche bzw. 1.759 Stunden im Jahr. Beeinflusst durch die arbeitszeitpolitischen Debatten in Frankreich haben die spanischen Gewerkschaften seit Ende der 90er Jahre vermehrt die Forderung nach Einführung der 35-Stunden Woche erhoben, deren Umsetzung jedoch zumeist am Widerstand der Arbeitgeber scheiterte. Im privaten Sektor existierten nach Angaben der UGT Ende 2001 gerade mal 422 Tarifverträge, in denen für insgesamt etwa 420.000 Beschäftigte die 35-Stunden Woche durchgesetzt werden konnte (Miguélez 2002). Deutlich erfolgreicher waren die spanischen Gewerkschaften mit ihren Arbeitszeitforderungen dagegen im öffentlichen Dienst. So gilt z.B. für 68% aller Beschäftigten in den regionalen öffentlichen Verwaltungen mittlerweile die 35-Stunden-Woche. 10 von 17 autonomen Regionen haben für ihre Verwaltung eine Vereinbarung zur 35-Stunden-Woche unterzeichnet. Trotz der relativ starken Verbreitung im öffentlichen Dienst schätzt die CC.OO (2002, S. 37) den Anteil der Beschäftigten

[62] In der Tarifrunde 2001 haben sich CC.OO (2002, S. 42f.) und UGT (2001b) erstmals auch explizit auf die vereinbarte Koordinierungsregel des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) berufen, wonach die Tarifabschlüsse mindestens der Summe aus nationaler Produktivitäts- und Preissteigerungsrate entsprechen sollen.

mit einer 35-Stunden-Woche insgesamt lediglich auf 4%. Die Debatte um die Wochenarbeitszeitverkürzung scheint zudem deutlich an Bedeutung zu verlieren, da eine wachsende Anzahl von Tarifverträgen nur noch Jahresarbeitszeiten festlegt und eine sehr flexible Umsetzung erlaubt (Miguélez 2002).

Beschäftigungssicherung als Ziel der Tarifrunde 2001

Da Spanien nach wie vor über die mit Abstand höchste Arbeitslosenrate in der EU verfügt, stand das Thema Beschäftigungssicherung auch im Zentrum der Tarifrunde 2001 (CC.OO 2002, S. 30f.). Mehr als 80% aller im Jahr 2001 unterzeichneten Tarifverträge enthalten demnach in der ein oder anderen Form Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung (EIRO 2002, S. 118). Dabei haben aus gewerkschaftlicher Sicht tarifvertragliche Regelungen zur Begrenzung von befristeten Beschäftigungsverhältnisse bzw. deren Umwandlung in unbefristete einen besonderen Stellenwert, da Spanien mit mehr als 30% der Gesamtbeschäftigten auch den EU-weit höchsten Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse hält. Nach Angaben von CC.OO (2002, S. 30) konnten die Gewerkschaften im Jahr 2001 für mehr als 1,7 Millionen Beschäftigte entsprechende Regelungen zur Begrenzung und Umwandlung befristete Beschäftigungsverhältnisse vereinbaren.

Debatte um die Reform des spanischen Tarifvertragssystems

Der eher fragmentierte Charakter des spanische Tarifvertragssystems, der in seinem Kern bis in die Franco-Periode zurückreicht, hat bis heute zur Folge, dass sich tarifvertragliche Regelungen vielfach überlappen und mangels einer eindeutigen Hierarchie und Kompetenzzuweisung der verschieden Tarifvertragsebenen oft ungeklärte Zuständigkeiten und Rechtsunsicherheiten mit sich bringen. Vor diesem Hintergrund haben die beiden großen Gewerkschaftsverbände CC.OO und UGT mit den beiden führenden Arbeitgeberverbänden CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*) und CEPYME (*Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*) bereits 1997 ein nationales Abkommen unterzeichnet, in dem sie sich gemeinsam für eine Reform des spanischen Tarifvertragssystems aussprechen, die eine bessere Kompetenzabgrenzung der einzelnen Tarifvertragsebenen ermöglichen soll (Alarcón 1997). Nachdem diese Vereinbarung jedoch über Jahre hinweg zu keinen praktischen Veränderungen führte, hat im Sommer 2001 die konservative spanische Regierung die Initiative ergriffen und auf nationaler Ebene eine tripartistische *Kommission zum sozialen Dialog über das Tarifvertragssystem* eingerichtet, deren Aufgabe darin bestehen sollte, konkrete Reformvorschläge zu erarbeiten (Albarracín 2001; Elvira 2001). Allerdings konnten sich die beiden Tarifvertragsparteien auch innerhalb der Kommission auf kein gemeinsames Reformprojekt verständigen, da sie sehr unterschiedliche Vorstellungen über die zukünftige Gestalt des spanischen Tarifvertragssystems vertreten. Während die Gewerkschaften dafür plädieren, die Branchentarifverträge auf nationaler Ebene zu stärken und mit ergänzenden Tarifregelungen auf betrieblicher Ebene zu kombinieren,

haben sich die Arbeitgeberverbände für eine weitgehende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und Konzentration auf die Unternehmensebene ausgesprochen.

Nachdem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht in der Lage waren, sich auf eine gemeinsame Position zu verständigen, hat die spanische Regierung offen damit gedroht, eine Reform des Tarifvertragssystems auch ohne Unterstützung der Tarifvertragsparteien per Gesetz durchzusetzen. Das oberste Ziel der Regierung lag dabei darin, neue Tarifvertragsstrukturen zu schaffen, die besser als die gegebenen in der Lage seien, die Entwicklung der Arbeitskosten zu begrenzen. Ihre konkreten Reformvorstellungen zielten dabei ebenfalls auf eine weitgehende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, bei der die regelmäßigen Lohnzuwächse auf betrieblicher Ebene verhandelt werden sollten, während die Branchenverhandlungen sich im wesentlichen auf Manteltarifvertragsbestimmungen konzentrieren sollten (Albarracín 2001). Obwohl die Regierungsvorstellungen deutlich näher bei denen der Arbeitgeberseite lagen, wandten sich beide Tarifvertragsparteien gegen einen gesetzlichen Eingriff in das Tarifvertragssystem, der die in der spanischen Arbeitsgesetzgebung garantierte Tarifautonomie einschränken würde. Mit der Unterzeichnung eines nationalen Rahmenabkommens zur Tarifrunde 2002, dessen Kern in der Verabredung einer moderaten Lohnentwicklungen liegt, gelang es den Tarifvertragsparteien zunächst, die Regierung von ihrem Gesetzesvorhaben abzubringen.

Nationales Rahmenabkommen zur Tarifrunde 2002

Im Dezember 2001 unterzeichneten die beiden großen Gewerkschaftsverbände CC.OO und UGT zusammen mit den beiden führenden Arbeitgeberverbänden CEOE und CEPYME ein nationales Rahmenabkommen zur Tarifrunde 2002, das ein umfangreiches Paket mit Richtlinien und Empfehlungen zur Lohnpolitik, Beschäftigungssicherung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung, Qualifikation, Chancengleichheit von Männern und Frauen, Arbeits- und Gesundheitsschutz u.v.a. darstellt (Alos 2002, EIRR 2002).[63] Im Zentrum des nationalen Rahmenabkommens stehen dabei die Richtlinien zur Lohnpolitik für das Jahr 2002, wonach sich die Tarifvertragsparteien auf einen moderaten Anstieg der Löhne verpflichten, um damit zur Kontrolle der Inflation, zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung sowie zur allgemeinen Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit beizutragen.[64] Die Löhne sollen sich demnach in erster Linie an der von der Regierung prognostizierten Inflationsrate orientieren und darüber hinaus entsprechend den spezifischen ökonomischen Begebenheiten die erwarteten Produktivitätszuwächse mit berücksichtigen. Die Summe aus prognostizierter Inflationsrate und erwartetem Produktivitätswachstum wird dabei als absolute Obergrenze für die Lohnsteigerung festgeschrieben. Auf Drängen der Gewerkschaften akzeptieren die Arbeitge-

---

63 Der vollständige Text des *Acuerdo para la Negociacíon Colectiva 2002* (ANC 2002) ist unter folgender Adresse abrufbar: www.ccoo.es/pdfs/CIS24.pdf

64 Die spanischen Gewerkschaften haben damit erstmals seit Anfang der 80er Jahre wieder einer nationalen "Lohnleitlinie" für die Tarifverhandlungen zugestimmt. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen auf nationaler Ebene in der jüngeren spanischen Geschichte s.a. Hamann (2001).

berverbände in dem nationalen Rahmenabkommen jedoch erstmals offiziell die Einführung von Lohnrevisionsklauseln zur Anpassung der Löhne an mögliche Differenzen zwischen prognostizierten und tatsächlichen Preissteigerungsraten. Die Lohnrevisionsklausel solle jedoch so beschaffen sein, dass sie das Ziel moderater Lohnsteigerungen nicht gefährden und die Entwicklung einer möglichen Lohn-Preis-Spirale verhindern kann. Darüber hinaus sollen Branchentarifverträge generell Öffnungsklauseln enthalten, die den Betrieben insbesondere in schwierigen ökonomischen Situationen ein Abweichen von branchenweit vereinbarten Tarifstandards ermöglichen. Schließlich werden tarifvertragliche Bestimmungen empfohlen, die die Betriebsparteien zu Maßnahmen zur Überwindung von Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen verpflichten.

Im Bereich der Beschäftigungspolitik spricht sich das nationale Rahmenabkommen für weitere Tarifvereinbarungen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen aus, die helfen sollen, insbesondere Massenentlassungen zu vermeiden. Hierzu werden eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit durch flexiblere Arbeitsorganisation und Arbeitszeitarrangements und bessere Qualifizierung der Beschäftigten vorgeschlagen. Gleichzeitig empfiehlt das nationale Rahmenabkommen tarifvertragliche Regelungen zur Begrenzung von Überstunden und zur verstärkten Nutzung von Altersteilzeit und Vorruhestand. Schließlich sollen die Bedingungen für Beschäftigungsverhältnisse jenseits unbefristeter Vollzeitarbeit stärker tarifvertraglich reguliert werden. Hierzu gehört auch die weitere tarifvertragliche Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und deren Umwandlung in unbefristete Stellen. Die zahlreichen beschäftigungspolitischen Empfehlungen werden insgesamt als "Gegenleistungen" der Arbeitgeberseite für die gewerkschaftliche Akzeptanz einer moderaten Lohnpolitik angesehen.

April 2002 legten die spanischen Tarifvertragsparteien eine erste gemeinsame Stellungnahme zur Umsetzung des nationalen Rahmenabkommens in den sektoralen und betrieblichen Tarifverhandlungen vor (Albarracín 2002). Demnach wurden in den ersten drei Monaten des Jahres 2002 insgesamt 1.872 Tarifverträge für etwa 4 Millionen Beschäftigte abgeschlossen. Die durchschnittlichen Tariferhöhungen in diesen Vereinbarungen betrugen 2,47% und lagen damit deutlich unter dem Niveau des Vorjahres. Auch wenn am Ende des Jahres die Lohnsteigerungsrate nach Anwendung der Lohnrevisionsklauseln möglicherweise noch etwas höher ausfallen könnte, so stellten doch Gewerkschaften und Arbeitgeber übereinstimmend fest, dass bislang die im nationalen Rahmenabkommen formulierte Richtlinie einer moderaten Lohnpolitik in den sektoralen und betrieblichen Tarifverhandlungen vollständig umgesetzt wurde.

Politische Auseinandersetzungen zwischen Asznar-Regierung und Gewerkschaften

Am 20. Juni 2002 organisierten die spanischen Gewerkschaften erstmals seit 1994 wieder einen eintägigen nationalen Generalstreik, an dem sich nach Angaben der Gewerkschaften 84% (nach Angaben der spanischen Regierung jedoch nur 17%) der Beschäftigten beteiligten (El País, 21. Juni 2002). Der Streik richtete sich insbesondere gegen Veränderungen des Arbeitslosengesetzes und eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes (Martin 2002b). Die konservative spanische Regierung hatte im Vorfeld ein

Dekret verabschiedet, mit dem die Zumutbarkeitskriterien zur Annahme einer Arbeitsstelle drastisch erweitert werden und die Ablehnung eines Jobangebots eine deutliche Reduzierung von Arbeitslosenunterstützung mit sich bringt. Jeder Arbeitslose muss zukünftig mit der Arbeitsverwaltung einen schriftlichen Vertrag abschließen, in dem er sich dazu verpflichtet, Vorschläge der Arbeitsverwaltung zur Findung einer neuen Arbeitsstelle anzunehmen. In einem gemeinsamen zu dem Generalstreik vorgelegten Manifest vertreten die spanischen Gewerkschaften dagegen die Auffassung, dass es sich bei der Arbeitslosenunterstützung um ein durch vorherige Versicherungsleistungen erworbenes Recht der Beschäftigten handelt, dass nicht einfach durch politische Vorgaben der Regierung beschnitten werden darf (CC.OO/UGT 2002).

Die Gewerkschaften werfen der Regierung insgesamt vor, sich zunehmend an einer neoliberalen Politikstrategie zu orientieren, die im wesentlichen auf unsicher Beschäftigungsverhältnisse und niedrige Arbeitskosten abzielt und dabei Grundelemente des "europäischen Sozialmodells" in Frage stellt. Auch wenn der Generalstreik nicht unmittelbar mit tarifpolitischen Problemen zusammenhängt, so hat er doch erheblichen Einfluss auf das soziale Klima und die Kooperationsbereitschaft der sozialen Akteure, zumal die von der Regierung beschlossenen Maßnahmen von den spanischen Arbeitgeberverbänden weitgehend unterstützt werden. Vor diesem Hintergrund können Konsequenzen für die kommenden Tarifauseinandersetzungen nicht ausgeschlossen werden.

Literatur

1. Tarifpolitik 2001/2002 – Ergebnisse im Überblick

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2002): Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2002, WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Juli.

Carley, M. (2002a): Pay Developments - Annual Update 2001, [www.eiro.eurofound.ie/2002/02/Update/tn0202102u.html].

Carley, M. (2002b): Working Time Developments - Annual Update 2001 [www.eiro.eurofound.ie/2002/02/Update/tn0202103u.html].

European Commission (2002): Economic Forecasts Spring 2002, in: European Economy No. 2. [europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2002/ee202en.pdf].

Gesamtmetall (2002): M+E-Abschlüsse weltweit: Mit 3,3% sind wir Spitze; Flugblatt verteilt während der Metall-Tarifrunde 2002.

Hein, E./Mülhaupt, B./Truger, A. (2002): WSI Standortbericht 2002: "Schlusslicht Deutschland" – eine makroökonomische Interpretation, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 307-318.

IG Metall/EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund) (2002): Frankfurter Erklärung - Streik in der deutschen Metallindustrie - Solidarität der Europäischen Metallgewerkschaften, Frankfurt, 10. Mai 2002 [www.igmetall.de/tarife/nachrichten/metall/frankfurter_erklaerung.html].

Mermet, E. (2001): Wage Formation in the European Union., Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel.

Mermet, E. (2002): Annual Report on the Coordination of Collective Bargaining at the ETUC, in: Dufresne, A./Mermet, E., Trends in the Coordination of Collective Bargaining in Europe, European Trade Union Institute, Discussion Paper DWP 2002.01.02, Brüssel 2002, S. 29-59.

Schulten, T. (2001a): Tarifpolitik in Europa 2000/2001 – 1. Europäischer Tarifbericht des WSI, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 407-417.

Schulten, T. (2001b): Rückkehr der Verteilungsgerechtigkeit? in: Die Mitbestimmung 10, S. 28-30.

Schulten, T. (2002): Europeanisation of Collective Bargaining - An Overview on Trade Union Initiatives for a Transnational Coordination of Collective Bargaining Policy, WSI Diskussionspapier Nr. 101, Düsseldorf, Mai 2002.

Schulten, T./Bispinck, R. (eds.) (2001): Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry, European Trade Union Institute, Brussels.

Schulten, T./Stückler, A. (2000): Lohnpolitik in Europa, WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Oktober 2000.

2. Tarifpolitik in ausgewählten EU-Staaten

2.1 Schweden

Berg, A. (2001a): Sweden: Chemicals Industry concludes first Agreement of 2001 Bargaining Round, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2001/01/inbrief/SE0101177N.html].

Berg, A. (2001b): Sweden: Working Time Legislation to be examined again, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2001/01/inbrief/SE0101176N.html].

Berg, A. (2001c): Sweden: Engineering Pay Deal agreed, in EIROnline February [www.eiro.eurofound.ie/2001/02/feature/SE0102182F.html].

Berg, A. (2001d): Sweden: First Collective Agreement signed for Call-Centres and Telemarketing, in: EIROnline February [www.eiro.eurofound.ie/2001/02/inbrief/SE0102183N.html].

Berg, A. (2001e): Sweden: Independent Pay Agreement signed for Temporary Agency Workers, in: EIROnline December [www.eiro.eurofound.ie/2001/12/InBrief/SE0112101N.html].

Berg, A. (2002a): Sweden: New Supplementary Pension Agreement for Government Employees, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2002/01/InBrief/SE0201112N.html].

Berg, A. (2002b): Sweden: "Collaboration Agreements" and Statutory Mediation helpful in 2001 Bargaining Round, in: EIROnline March [www.eiro.eurofound.ie/2002/03/Feature/SE0203105F.html].

Berg, A. (2002c): Sweden: New Pay Agreements concluded in Government Sector, in: EIROnline June [www.eiro.eurofound.ie/2002/06/InBrief/SE0206103N.html].

Berg, A. (2002d): Sweden: Committee proposes five more Days of Leave, in: EIROnline July [www.eiro.eurofound.ie/2002/06/Feature/SE0206105F.html].

EIRR (European Industrial Relations Review) (2001): Sweden: 2001 Bargaining Round produces three-year Accords, in: EIRR No. 331 (August 2001), S. 26-29.

EIRR (2002): Sweden: Successful first Year for Mediation Institute, in: EIRR No. 340 (May 2002), S. 21-24.

EIRO (European Industrial Relations Observatory) (2002): Annual Review 2001, Luxembourg.

Elvander, N. (2002): The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 8, No. 2, S. 197-216.

IDS Employment Europe (2001): Sweden's 2001 Pay Round yields moderate Rises, in: IDS Employment Europe No. 477 (September 2001), S. 22-23.

IDS Employment Europe (2002): Swedish Real Wage Growth causes concern, in: IDS Employment Europe No. 486 (June 2002), S. 10-17.

LO (Swedish Trade Union Confederation) (2001a): Negotiation Campaign: "Those who earn least shall have more than those with higher wages", Pressemitteilung, April 2001.

LO (2001b): The Income Ladder in the Year 2001, Stockholm, January 2001 [www.lo.se/english/pdf/incomeladder.pdf].

LO (2001c): Joint Proposal by LO, TCO and SACO on Reduction of Working Hours: Demand on Additional Five Days' Leave, Pressemitteilung, Oktober 2001.

Medlingsinstitutet (2001): National Mediation Office – A short Presentation of a new Swedish Agency [www.mi.se/pdfs/mi_eng.pdf].

Medlingsinstitutet (2002): Avtalsrörelsen och Lönebildningen 2001, Stockholm, Februar, (Englische Zusammenfassung unter: www.mi.se/pdfs/annualreport2001.pdf).

Meidner, R./Hedborg, A. (1984): Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft, Frankfurt/New York.

NIER (National Institute of Economic Research) (2002): The Swedish Economy – March 2002, Stockholm.

Ryner, M. (2002): Capitalist Restructuring, Globalisation and the Third Way. Lessons from the Swedish Model, Routledge: London.

Schulten, T. (2001): Solidarische Lohnpolitik in Europa – Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik, in: Abel, J./Ittermann, P. (Hrsg.), Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München und Mehrung , S. 167-194.

Swenson, P./Pontusson, J. (2000): The Swedish Employer Offensive against Centralised Wage Bargaining, in: Iversen, T./Pontusson, J./Soskice, D. (eds.), Unions, Employers, and Central Banks, Cambridge University Press, S. 77-106.

2.2 Niederlande

Arbeidsinspectie (2002a): Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2002, Juni 2002, Den Haag: Centraal Kantoor Monitoring en Beleidsinformatie [www.arbeidsinspectie.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=6250&doctype_id=].

Arbeidsinspectie (2002b): Arbeid en Zorg in CAO's 2000, Mai 2002, Den Haag: Centraal Kantoor Monitoring en Beleidsinformatie [docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2585.pdf].

Bakker, A. (2001): Terug naar Loonmatiging?, in: FNV, Brains in Actie. CAO-Jaarboek 2001-2002, Amsterdam, S. 19-21.

Catz, F. (2000a): Tien Hamvragen over CAP-Beleid in een krappe Arbeidsmarkt, in: FNV, Ruimte voor de CAO, CAO Jaarboek 2000-2001, Amsterdam, S. 5-15.

Catz, F. (2000b): Een Mini College over Onderhandelingsruimte in de Jaren Ngentig, in: FNV, Ruimte voor de CAO, CAO Jaarboek 2000-2001, Amsterdam, S. 16-20.

Catz, F. (2000c): 'Louter sleutelen aan Structuren leidt nog niet tot meer Geluk', in: FNV, Ruimte voor de CAO, CAO Jaarboek 2000-2001, Amsterdam, S. 115-121.

CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) (2000): CNV-Agenda Arbeidsvoorwaardenoverleg 2001. Weken aan Kwaliteit van Leven [www.cnv.nl/publicaties/000915%20arbeidsvoorwaardennota%202001%20compleet.pdf].

CNV (2001): CNV-Nota CAO-Beleid 2000: Van Werk, Werk, Werk naar Wervend, Weerbaar, Wendbaar, September [www.cnv.nl/publicaties/arbeidsvoorwaardennota%202002.PDF].

Doorn-Initiative (1998): EURO erzwingt lohnpolitische Kooperation, Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde aus Deutschland und den Beneluxländern vom 05. September 1998, Doorn (Niederlande) [www.boeckler.de/wsi/tarchiv/iwl/euro_koop.htm].

Flassbeck, H./Spiecker, F. (2002): Die Niederlande – ein Vorbild für Deutschland?, in: Wirtschaftsdienst Nr. 5, S. 266-271.

FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) (2000a): Arbeidsvoorwaardenbeleid 2001 – Bij de Tijd, Amsterdam, November [www.fnv.nl/download.do?id=5660&cd=true].

FNV (2000b): Ruimte voor de CAO, CAO Jaarboek 2000-2001, Amsterdam.

FNV (2001a): Arbeidsvoorwaardenbeleid 2002 – Leren Loont, Amsterdam, September [abvakabo.net/arbeidsvoorwaarden2002/fnvnota.html].

FNV (2001b): Brains in Actie. CAO-Jaarboek 2001-2002, Amsterdam.

FNV (2001c): NIPO: Massale Steun voor Looneis FNV, FNV Pressemitteilung vom 12. November 2001.

FNV (2002): Loonbeleid FNV is in Balans: 3,5 Procent, FNV-Pressemitteilung vom 28. März 2002.

Fortuyn, P. (2002): Kraak de Poldercultuur, mar niet het Poldermodel, in: Het Financieele Dagblad, 15. Januar 2002.

Douma, K. (2001): Van gecoördineerd Poldermodel naar decentral 'Deltaformule', in: FNV, Brains in Actie. CAO-Jaarboek 2001-2002, Amsterdam, S. 27-37.

Grünell, M. (2001a): Netherlands: 2001 Bargaining Round likely to be difficult, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2001/01/Features/nl0101123f.html].

Grünell, M. (2001b): Netherlands: Union Representativeness under debate, in: EIROnline, March [www.eiro.eurofound.ie/2001/03/Feature/NL0103127F.html].

Grünell, M. (2001c): Netherlands: Controversy over Wage Moderation, in: EIROnline July [www.eiro.eurofound.ie/2001/07/Feature/NL0107137F.html].

Grünell, M. (2002a): Netherlands: Pay Moderation Key Issue in difficult Bargaining Round, in: EIROnline April [www.eiro.eurofound.ie/2002/04/Feature/NL0204103F.html].

Grünell, M. (2002b): Netherlands: Unions face Financial Problems as Representativeness Issue resurfaces, in: EIROnline June [www.eiro.eurofound.ie/2002/06/Feature/NL0206105F.html].

Kaar, R. van het (2001a): Netherlands: Tight Labour Market and Inflation drive Collective Bargaining Outcomes, in: EIROnline April [www.eiro.eurofound.ie/2001/04/Feature/NL0104129F.html].

Kaar, R. van het (2001b): Netherlands: Trade Unions Finances and Representativeness under Debate, in: EIROnline December [www.eiro.eurofound.ie/2001/12/Feature/NL0112135F.html].

Kleinknecht, A/Naastepad, C.W.M. (2002): Schattenseiten des niederländischen Beschäftigungswunder, in WSI-Mitteilungen Nr. 6, S. 319-325.

Kolk, H. van der (2000): Das niederländische Poldermodell – seine Möglichkeiten und Risiken', Vortrag auf dem Randstad-Symposium 'The Dutch Model' am 19. Juni 2000 in Elsloo.

Kraaijeveld, A. (2002): Van CAO naar IAO, Vortrag an der Universität Twente am 21. Januar 2002 [www.fme.nl/smartsite.dws?id=5931].

Ministerie van SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (2001): Sociale Nota 2002, 's-Gravenhage, September [home.szw.nl/index/dsp_rb2002.cfm].

Ministerie van SZW (2002): Notie "CAO-Loosheid", Bericht an das niederländische Parlament, Juli [home.szw.nl].

Plas, P./Lindelauff,H./Catz, F. (2001): Het CAO-Seizon in Vogelvlucht, in: FNV, Brains in Actie. CAO-Jaarboek 2001-2002, Amsterdam., S. 123-170.

Pleus, J. (2002): Maak de CAO's minder collectief, in: NRC Handelsblad, 27. Mai 2002.

Schuit, M. (2001): Exorbitante Stijging Topsalarissen verziekt Onderhandlingsklimaat, in: FNV, Brains in Actie. CAO-Jaarboek 2001-2002, Amsterdam., S. 91-97.

Schulten, T. (1999): Lohnzurückhaltung – Grundlage für eine solidarische Lohn- und Beschäftigungspolitik in Europa? Erfahrungen aus Deutschland und den Niederlanden im Vergleich, in: Sozialismus Nr. 10, S. 38-41.

STAR (Stichting van de Arbeid) (1982): Centrale Aanbevelingen inzake Aspecten van een Werkgelegenheidsbeleid (Abkommen von Wassanaar), November [www.stvda.nl/overdestichting/default.asp?desc=overdest_akkoord_wassenaar&width=].

STAR (1993): Een Nieuwe Koers: Agenda voor het CAO-Overleg 1994 in het Perspectiv van de middellange Termijn, Dezember [www.stvda.nl/_uploads/1993_EenNieuweKoers.pdf].

STAR (2001): Er is meer nodig, Aanbevelingen voor her Arbeidsvoorwaardenoverleg 2001, Februar [www.stvda.nl/_uploads/2001_01.pdf].

Vermaas, P. (2001): Politiek zonder Visies, in: De Groene Amsterdammer, 12. Mai 2001.

Versen, E. van /Toren, J.P. van den (2002): Trends in CAO's in Nederland 2000-2002: Tussen Arbeidsmarktrapte en een Conjucturele Dip, Manuskript für das Collective Bargaining Yearbook 2001/2002 des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes [www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/NLD01draft.pdf].

VNO-NCW (2001): Arbeidsvoorwaardenoverleg 2002. Informatie voor Arbeidsvoorwaardenonderhandelaars, Den Haag.

VNO-NCW (2002): Schraven will Loonstijging van minder 3 Procent, VON-NCW Presssemitteilung vom 11. März 2002.

Waal, Lodewijk de (2000): De Toekomst van de CAO, Rede bei einer Funktionsärskonferenz des ABVAKABO FNV in am 14. September in Haren.

Windt, H. van der (2000): Interview met Hans-van der Windt over CAO-Decentralisatie in de Metalelectro en bij Unilever, in: FNV, Ruimte voor de CAO, CAO Jaarboek 2000-2001, Amsterdam, S,. 105-113.

2.3 Österreich

Auer, M./Welte, H. (1994): Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs – Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung, in: Industrielle Beziehungen Jg 1, Nr. 3, S. 297-314.

Auer, M./Welte, H. (2001): Die Verteilungsoption in Kollektivverträgen der österreichischen Industrie – ein erfolgreiches Instrument organisierter Dezentralisierung? in: Industrielle Beziehungen Jg 8, Nr. 2, S. 180-199.

Beirat für Wirtschafts- und Sozialpolitik (1998): Wirtschaftspolitische Handlungsspielräume, Publikationen des Beirats Nr. 73, herausgegeben von der Bundesarbeitskammer, Wien.

Chaloupek, G. (2002): Ist Kollektivvertragspolitik noch zeitgemäß? in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 5, S. 9-14.

Flecker, J. (1998): Stabilität und Erosion – aktuelle Entwicklungen im österreichischen Kollektivvertragssystem, in: WSI-Mitteilungen Nr. 7, S. 466-473.

Flecker, J. (2002): Stabile Arbeitsbeziehungen inmitten politischer Katastrophen? Die jüngere Entwicklung des österreichischen Kollektivvertragssystems. Beitrag zur Tagung des Arbeitsförderungsinstituts (AFI), Die Entwicklung des italienischen Kollektivvertragssystems im europäischen Kontext: neue Perspektiven für eine lokale Lohnpolitik?, Bozen, 29. April 2002.

Firlei, K. (2001): Flucht aus dem Kollektivvertrag, in: Das Recht der Arbeit (DRdA), Nr. 2, S. 118-127 (Teil 1) und Nr. 3 , S. 221-239 (Teil 2).

GdC (Gewerkschaft der Chemiearbeiter) (2002): 3% Lohnerhöhung für Chemiearbeiter!, Pressemitteilung der GdC vom 4. Juni 2002 [www.oegb.or.at/chemie/news/news2002/kvchemie_09.htm].

GMT (Gewerkschaft Metall – Textil) (2001): Rückblick: KV-Abschluss Metallindustrie und Bergbau 2001 im Detail [www.metaller.at].

GMT (2002): Das Ende der Leiharbeit! Kollektivvertrag Zeitarbeit, Informationsbroschüre [www.metaller.at/downloads/aue_folder.pdf].

GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) (2002): "Gehaltsabkommen für 2002: Inflationsrate wird abgegolten, Öffentliches Rundschreiben an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 20. Januar 2002 [www.goed.at].

GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten) (2000): Erstmals Kollektivvertrag für gewerbliche Finanzdienstleister, Pressemitteilung der GPA vom 21. November 2000.

GPA (2002): Thesen für die neue politische Positionierung der GPA, Diskussionspapier für das GPA Bundesforum im November 2002, Ms.

GPA u.a. (2002): Vereinbarung zur Gründung einer neuen Gewerkschaft, Velm, 6. März 2002 [www.gpa.at/wuu/koop-vertrag.pdf].

Guger, A. (1993): Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft, in: Tálos, E. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien, S. 227-242.

IV (Industriellenvereinigung) (1999): Unternehmerland Österreich. Vorschlag für ein Arbeitsprogramm der Bundesregierung [www.iv-newsroom.at/upload_pub/file_47.pdf].

Karlhofer, F. (1999): Verbände: Organisation. Mitgliederintegration, Regierbarkeit, in: Karlhofer, F./Tálos, E. (Hrsg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 15-46.

Karlhofer, F. (2000): Ende der Parität? Überlegungen zum veränderten Handlungsrahmen der Gewerkschaft, in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 11, S. 36-40.

Karlhofer, F./Tálos, E. (Hrsg.) (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien.

Klein, K. (2000): Das Ende der Sozialpartnerschaft? in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 3.

Klein, K. (2002): Produktivitätszuwächse in Löhne umsetzen. Zukunftskonferenz des ÖGB in Wattens, in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 5, S. 18-21.

Leutner, R. (2002): Es geht um die Löhne! Positionen zur beginnenden Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit, in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 3, S. 36-41.

Marterbauer, M./Walterskirchen, E. (2002): Bestimmungsgründe der Lohnquote und der realen Lohnstückkosten, Studie des Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Wien, Juli.

Mesch, M. (2002): Lohnpolitik und Einkommensverteilung (= Skriptum Wi 6, hrsg. von ÖGB und BAK), 2. überarbeitete Auflage, Wien.

Nürnberger, R. (2001): Die Zukunft der Kollektivverträge, in: Finanznachrichten Nr. 2.

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) (1999): Einkommen statt Almosen, Resolution des 14. ÖGB-Kongress im Oktober 1999 [www.oegb.or.at/bundeskongress/einkom.html].

ÖGB (2002a): Einkommensungleichheit eine Herausforderung für solidarische Lohnpolitik, Pressemitteilung vom 1. März 2002 [www.oegb.or.at].

ÖGB (2002b): Ergebnisse der ÖGB-Konferenz "Arbeitszeit - Lebenszeit" am 24. Mai 2002 in Laakirchen [www.oegb.or.at/startschuss-zukunft/konferenz7/konferenz7.html].

ÖGB (2002c): Sonderbeilage zum Thema Lohnnebenkosten, ÖGB Nachrichtendienst Nr. 3114a vom 3. Mai 2002 [www.oegb.at/downloads/nachrichtendienst/oegb_nachrichtendienst030502_beilage.pdf].

ÖGB (2002d): Der Kollektivvertrag (Informationsfolder) [www.oegb.or.at/downloads/oegb_folder_kollektivvertrag.pdf].

Österreichische Bundesregierung (2000): Österreich neu regieren, Regierungsprogramm [www.austria.gv.at/bundesreg/REGPRG.PDF].

Rosner, P. (1999): Lohnbewegung und Bewegung der Lohnpolitik, in: Karlhofer, F./Tálos, E. (Hrsg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 75-94.

Scheiblecker, M. u.a. (2002) Wachstum im Jahresverlauf stetig verlangsamt. Österreichs Wirtschaft im Jahr 2001 in: WIFO-Monatsbericht Nr. 4.

Stückler, A. (2000): Austria: Bargaining in the Public Sector, in: EIROnline May [www.eiro.eurofound.ie/2000/05/feature/AT0005221F.html].

Tálos, E. (2001): Ende der Sozialpartnerschaft? Zäsuren in der österreichischen Interessenpolitik, Ms. [www.demokratiezentrum.org/download/Talos.pdf].

Traxler, F. (1999): Austria: Structures and Patterns in Collective Bargaining reviewed, in: EIROnline December [www.eiro.eurofound.ie/1999/12/feature/AT9912207F.html].

Traxler, F. (2001): Austria: Collective Agreement Extension Mechanisms and Practices examined, in: EIROnline December [www.eiro.eurofound.ie/2001/12/Feature/AT0112250F.html].

Traxler, F. (2002a): Austria: Industrial Relations in Posts and Telecommunications examined, in: EIROnline March [www.eiro.eurofound.ie/2002/03/Feature/AT0203202F.html].

Traxler, F. (2002b): Austria: Changing Industrial Relations in Local Public Sector, in: EIROnline April [www.eiro.eurofound.ie/2002/04/Feature/AT0204202F.html].

Tüchler, E. (2002): Einkommens-, KV- und Lohnpolitik, Volkswirtschaftliches Referat des ÖGB, Wien, Februar, unveröffentlichtes Manuskript.

2.4 Italien

Bordogna, L. (2002): Kollektivvertragsverhandlungen im Zeitalter des Euro: Probleme und Perspektiven auf regionaler Ebene, Beitrag zur Tagung des Arbeitsförderungsinstituts über "Die Entwicklung des italienischen Kollektivvertragssystems im europäischen Kontext", Bozen, 29. April 2002 [www.afi-ipl.org/d/aktivitaet/bildung5.htm].

Confindustria/CBI (2002): Social Policy and the European Council of Seville: A Confindustria/CBI Paper, June 2002.

CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) (2002a): Labour and Rights in Italy and Europe, Document presented at the 14th Congress of CGIL, Rimini 7.-9.2. 2002 [www.cgil.it/congXIV/doc1%20english.html].

CGIL (2002b): Labour and Society Changing Course, Document presented at the 14th Congress of CGIL, Rimini 7.-9.2. 2002 [www.cgil.it/congXIV/doc2%20english.html].

CGIL (2002c): Separate Agreement: The Reason for the CGIL Dissent, Pressemitteiung vom 16. Juli 2002 [www.cgil.it/ufficiostampa/UfSta/inglese/notizia_large.asp?stato=english&ref=36].

Cofferati, S. (2002): Der Faden der Träume. Rede gehalten bei der Demonstration auf dem Circo Massimo in Rom am 23. März 2002, in: Sozialismus Nr. 5, S. 10-13.

Drexel, I. (2002): Neue Leistungs- und Lohnpolitik zwischen Individualisierung und Tarifvertrag. Deutschland und Italien im Vergleich, Frankfurt/New York.

EIRR (European Industrial Relations Review) (2002): Italy: Round-up of Key Settlements in 2002, in: EIRR No. 340 (May 2002), S. 18-21.

Erne, R. (2001): Risse im italienischen Sozialpakt, in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 2, S. 44-45.

Erne, R. (2002): Quo vadis Italia?, in: Arbeit & Wirtschaft Nr. 5, S. 42-44.

Hege, A. (2001): Italie: Négociation et Concertation, Le Front Syndical Désuni, in: Chronique Internationale de l'IRES Nr. 73 (November), S. 23-33.

Megale, A. (2001): Struttura della Contrattazione e Politica Contrattuale, in: Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori Nr. 2, S. 163-180.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2001): Libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia, Rom, Oktober 2001 [www.minwelfare.it/minlavoro/Download/LibroBianco.pdf].

Paparella, D. (2001a): La Contrattazione per il Federalismo Solidale, in: Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori Nr. 2, S. 149-162.

Paparella, D. (2001b): Italy: New Metalworking Collective Agreement signed despite CGIL Opposition, in: EIROnline July [www.eiro.eurofound.ie/2001/07/feature/IT0107193F.html].

Paparella, D. (2001c): Italy: Single National Agreement signed for Electricity Sector, in: EIROnline September [www.eiro.eurofound.ie/2001/09/InBrief/IT0109197N.html].

Paparella, D. (2001d): Italy: National Collective Agreement signed for Professional Offices, in: EIROnline September [www.eiro.eurofound.ie/2001/09/InBrief/IT0109196N.html].

Paparella, D. (2001e): Italy: Government presents White Paper on Labour Market, in: EIROnline October [www.eiro.eurofound.ie/2001/10/feature/IT0110104F.html].

Paparella, D./Rinolfi, V. (2002a): Italy: Collective Agreement signed for Chemicals Industry, in: EIROnline March [www.eiro.eurofound.ie/2002/03/InBrief/IT0203103N.html].

Paparella, D./Rinolfi, V. (2002b): Italy: Government and Unions reach Agreement for Public Sector, in: EIROnline March 2002 [www.eiro.eurofound.ie/2002/03/InBrief/IT0203102N.html].

Paparella, D./Rinolfi, V. (2002c): Government and Social Partners sign Pact for Italy, in: EIROnline July [www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/IT0207104F.html].

Paparella, D./Rinolfi, V. (2002d): Italy: National Collective Agreement for Temporary Agency Workers renewed, in: EIROnline July [www.eiro.eurofound.ie/2002/08/InBrief/IT0208101N.html].

Pedersini, R. (1998): Italy: Report assesses July 1993 Tripartite Agreement, in EIROnline March [www.eiro.eurofound.ie/1998/03/feature/IT9803223F.html].

Pedersini, R. (2002): Italy: Government Initiatives spark major Confrontation with Trade Unions, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2002/01/Feature/IT0201277F.html].

Pramstrahler, W. (2002): Grundtext industrielle Beziehungen Italiens: Die Rahmenbedingungen für die EGV-Arbeit, Arbeitsförderungsinstitut Bozen, unveröffentlichtes Manuskript.

Telljohann, V. (1998): Die Erfahrungen mit tripartistischen Abkommen in Italien, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 10, S. 650-660.

Telljohann, V. (2001): Italien: Ungewisse Zukunft für den Sozialpakt, in: Böckler zum Bündnis Nr. 10, S. 5.

Trentini, M. (1997): New Rules on Representativeness and Bargaining in the Public Sector, in: EIROnline September [www.eiro.eurofound.ie/1997/09/Feature/IT9709311F.html].

2.5 Spanien

Albarracín, D. (2001): Spain: Government seeks Reform of Collective Bargaining, in: EIROnline July, [www.eiro.eurofound.ie/about/2001/07/inbrief/ES0107150N.html].

Albarracín, D. (2002): Spain: Social Partners assess Collective Bargaining in 2002, in: EIROnline May, [www.eiro.eurofound.ie/2002/05/InBrief/ES0205203N.html].

Alarcón, M. R. (1997): The 1997 Labour Reform in Spain: the April Agreements, in: EIROnline June [www.eiro.eurofound.ie/1997/06/feature/ES9706211F.html].

Alos, R. (2002): Spain: Central Agreement on Bargaining in 2002, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2002/01/feature/ES0201207F.html].

CC.OO (Comisiones Obreras) (2002): Balance de la Negociación Colectiva Año 2001, Secretaría Confederal de Acción Sindical, Madrid 16. April 2002 [www.ccoo.es/Pdfs/NC2001.pdf].

CC.OO/UGT (2002): Employment and Social Protection are Your Rights. Don't let them take away, Gemeinsames Manifest der Gewerkschaften zum Generalstreik am 20. Juni 2002 [www.ccoo.es/publicaciones/DocSindicales/huelga20j_en.htm].

EIRR (European Industrial Relations Review) (2002): Spain: New National Deal secures Pay Moderation in 2002, in: EIRR, No. 337, S. 24-26.

EIRO (European Industrial Relations Observatory) (2002): Annual Review 2001, Luxembourg.

Elvira, M.C. (2001): Spain: Pay structure and collective bargaining examined, in: EIROnline September [www.eiro.eurofound.ie/2001/09/feature/ES0109204F.html]

Hamann, K. (2001): The Resurgence of National-Bargaining: Union Strategies in Spain, in: Industrial Relations Journal, Vol. 32, No. 2, S. 154-172.

Martin, A. (2002a): Spain: Minimum Wage increases by 2% in 2002, in: EIROnline January [www.eiro.eurofound.ie/2002/01/InBrief/ES0201249N.html].

Martin, A. (2002b): Spain: Controversy over Government's Unemployment Benefit Reform, in: EIROnline June [www.eiro.eurofound.ie/2002/06/Feature/ES0206210F.html].

Miguélez, F. (2002): Spain: 35-Hour Week spreads slowly, in: EIROnline May, [www.eiro.eurofound.ie/2002/05/Feature/ES0205204F.html].

UGT (Unión General de Trabajadores) (2001a): Avance de la Negociación Colectiva 2001, Report des UGT Secretaría de Acción Sindical Confederal, Madrid, November [www.ugt.es/Negcol/negcolnov.pdf].

UGT (2001b): Negociación Colectiva 2002. Conclusiones de las Jornadas Confederales de Acción Sindical de UGT, Madrid, 8./9. November 2001 [www.ugt.es/Negcol/negcol2002.htm].