

Koordinierung hilft

Die Dezentralisierung von Tarifsystemen ist ein Irrweg: Koordinierte Systeme wie in Deutschland schneiden im Hinblick auf wichtige Arbeitsmarktindikatoren besser ab.

Flächentarifverträge gelten in neoliberalen Kreisen als Teufelszeug. Die These: Nur wenn jedes Unternehmen für sich selbst maßgeschneiderte Bedingungen aushandeln könne, entstünden ausreichend Jobs. Wie wenig diese Vorstellung von der Realität gedeckt ist, zeigt eine Studie des OECD-Ökonomen Andrea Garnero. Er hat für 36 OECD-Staaten untersucht, wie sich die Arbeitsmärkte zwischen 1980 und 2015 in Abhängigkeit vom jeweiligen Tarifsystem entwickelt haben.

Für die Analyse wurden die Länder in fünf Gruppen eingeteilt. Die Kriterien: die Ebene der Tarifverhandlungen, das Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Koordination und der Grad der Flexibilität. Weitgehend dem neoliberalen Ideal entsprechen die Staaten mit „vollständig dezentralisierten Tarifsystemen“ wie die USA, Großbritannien oder Tschechien, wo Löhne und Arbeitsbedingungen in der Regel auf Firmenebene ausgehandelt werden, ohne dass eine überbetriebliche Koordination stattfindet. Deutschland gehört zusammen mit den nordischen Ländern, den Niederlanden und Österreich zu den Ländern mit „organisiert dezentralisierten und koordinierten Systemen“. Hier herrschen Branchentarifverträge vor, die einen gewissen Spielraum für be-

triebliche Anpassungen lassen. Koordination findet statt, indem zum Beispiel Pilotabschlüsse in bestimmten Branchen oder Bezirken bei anderen Verhandlungen als Vorbild dienen. Ansonsten wird noch unterschieden zwischen „größtenteils dezentralisierten“ Systemen, zu denen unter anderem das japanische und das australische Modell zählen, „eher zentralisierten und schwach koordinierten“ wie in Frankreich oder Italien und den „überwiegend zentralisierten und koordinierten“ in Finnland und Belgien.

Garneros Berechnungen zufolge schneiden die Staaten mit vollständig dezentralisierten Tarifsystemen bei den untersuchten Arbeitsmarktkennziffern am schlechtesten ab. Die Beschäftigungsquote ist bei allen anderen Ländergruppen im Schnitt signifikant höher, die Lohnungleichheit geringer. In Volkswirtschaften mit koordinierten Tarifsystemen sind zudem traditionell benachteiligte Bevölkerungsgruppen besser in den Arbeitsmarkt integriert: Die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen, Frauen und Geringqualifizierten ist niedriger. <

Quelle: Andrea Garnero: The impact of collective bargaining on employment and wage inequality, European Journal of Industrial Relations 2/2021

CORONAKRISE

Stresstest für die Mitbestimmung

Die Corona-Pandemie stellt einen Stresstest für viele Bereiche des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens dar. Das gilt auch für die betriebliche Mitbestimmung. In der Krise werden die Rechte von Beschäftigten häufig missachtet – teilweise aufgrund von Überforderung des Managements, teilweise mit voller Absicht. „Unternehmen setzen in der Pandemie auf Informalität und Ad-hoc-Entscheidungen, um eine Beteiligung der Interessenvertretungen zu umgehen. In einigen Fällen wird die disruptive Situation von Unternehmensleitungen strategisch genutzt, um die eigenen Interessen in bereits länger bestehenden Konfliktfeldern durchzusetzen“, schreiben Daniel Behruzi, Ulrich Brinkmann und Tanja Paulitz von der TU Darmstadt. Die Analyse der Soziologen und der Soziologin stützt sich im Wesentlichen auf Interviews mit Expertinnen und

Experten aus Betriebsräten und Gewerkschaften, unter anderem aus den Bereichen Metallindustrie, Telekommunikation, Chemie und Gesundheit.

Statt die Beschäftigten an Entscheidungen zu beteiligen – etwa bei den Themen Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder Homeoffice –, setzten Leitungskräfte nicht selten auf „ein Regime von Notverordnungen“, so die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler. Das gelte vor allem dort, wo Mitbestimmung ohnehin als lästiges Übel angesehen wird. Einige Geschäftsführungen verlangten zu Beginn der Pandemie, dass Mitarbeitervertretungen aufgrund der Ausnahmesituation auf grundlegende Rechte verzichten. Tatsächlich hätten nicht wenige Gremien ihre Arbeit vorübergehend eingestellt, weil Präsenzsitzungen nicht möglich und die Voraussetzungen für digitale Treffen nicht gegeben waren oder weil die Betriebs-

räte voll zur Arbeit eingeteilt wurden. Besonders betroffen seien Betriebe im Gesundheitswesen, was daran liegen dürfte, dass diese in der Pandemie stark unter Druck stehen.

Ob Kollektivrechte infrage gestellt werden, hänge stark von der Mitbestimmungskultur im Betrieb ab, schreiben Behruzi, Brinkmann und Paulitz. Wo Geschäftsleitung und Belegschaftsvertretung vorher auf Augenhöhe miteinander kooperiert haben, täten sie das im Regelfall auch in einer Krisensituation. Weitere entscheidende Faktoren dafür, ob die Mitbestimmung den „pandemischen Stresstest“ besteht, seien die Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrats sowie die gewerkschaftliche Anbindung der Belegschaft. <

Quelle: Daniel Behruzi, Ulrich Brinkmann und Tanja Paulitz: Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 04/2021