

# Tarifparteien und Regierungen in Europa: Mit Tarifverträgen gegen den Abschwung?

Vera Glassner

Der tiefe wirtschaftliche Abschwung, der Europa seit Herbst 2008 erfasst hat, scheint angesichts der derzeitigen Euro-Krise noch nicht überwunden zu sein. Die Tarifparteien in Europa haben auf unterschiedliche Weise versucht, Beschäftigung während des Produktionseinbruches zu schützen. Ein Überblick über innovative Lösungsansätze in verschiedenen EU-Staaten zeigt, dass sowohl staatliche Maßnahmen wie Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit als auch Tarifsysteme, die ein hohes Maß an Koordination zwischen verschiedenen Ebenen von Tarifverhandlungen sicherstellen, den Handlungsspielraum der Tarifparteien erweitern, um besser auf die Krise reagieren zu können.

## 1 Einleitung

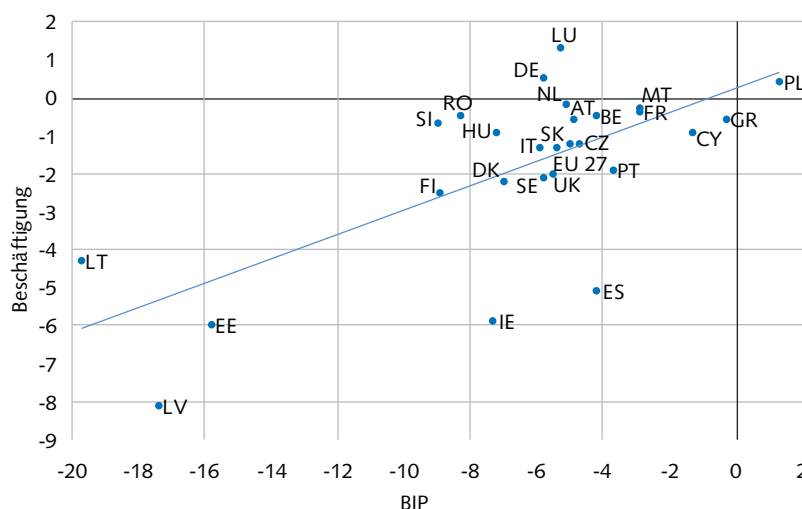
Im zweiten Jahr seit Beginn der weltweiten Finanzkrise hat die Rezession Europa schwer getroffen. Auch wenn ein Wendepunkt erreicht wurde und die industrielle Produktion in den meisten EU-Ländern im dritten oder vierten Quartal 2009 wieder gestiegen ist, hat sich die Arbeitsmarktsituation in Europa weiter verschärft. Die Arbeitslosenquote für die EU-27 insgesamt lag 2009 im Jahresdurchschnitt bei 9,1 %, wobei große Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten bestanden. Das statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) beziffert die Arbeitslosigkeit im März 2010 auf über 22 % in Lettland, 19 % in Spanien, etwa 15 % in Estland und Litauen und 13 % in Irland, was im Gegensatz zu relativ geringen Quoten – zwischen 4 % und 6 % – in den Niederlanden, Österreich und Luxemburg steht.

Abbildung 1 zeigt das Verhältnis zwischen der Veränderung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und der Beschäftigungsveränderung in den EU-Staaten vom zweiten Quartal 2008 zum zweiten Quartal des Folgejahres (ETUI 2010a). Die baltischen Staaten erlitten sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Produktion die größten Verluste mit einem Produktionseinbruch von mehr als 17 Prozentpunkten und Beschäftigungseinbußen von über acht Prozentpunkten innerhalb eines Jahres. Auch in Irland brachen Produktion und Beschäftigung be-

trächtlich ein (-7,3 bzw. -5,9 Prozentpunkte). In Spanien lag der Produktionsrückgang (etwa minus vier Prozentpunkte) unter dem EU-Durchschnitt, wohingegen die Beschäftigung um ca. fünf Prozentpunkte sank. Dies kontrastiert mit Ländern wie Luxemburg, Deutschland und den Niederlanden, denen es besser gelang, die Beschäftigung trotz Produktionsrückgängen, die (leicht) über dem EU-Durchschnitt lagen, zu halten.

ansätze zur Aufrechterhaltung und zur Förderung der Beschäftigung sowie zum Kaufkraftverlust der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konzentriert, stellt nationale Regelungen zur Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit sowie vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise beispielhafte und innovative Ergebnisse von Tarifverhandlungen, die zwischen Herbst 2008 und Jahresbeginn 2010 getroffen wurden, vor.

**Abb. 1: Veränderung des Bruttoinlandsprodukts und der Beschäftigung 2. Quartal 2008 – 2. Quartal 2009 – in % –**



Quelle: ETUI 2010a, Benchmarking Europe 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Regierungen und Tarifparteien haben unterschiedliche Ansätze der Krisenreaktion aufgegriffen, die ein breites Spektrum politischer Maßnahmen umfassen. Dieser Aufsatz, der sich auf politische Lösungs-

Vera Glassner, Dr., ist Soziologin und forscht am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI/ETUI) in Brüssel. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Industrielle Beziehungen. e-mail: vglassner@etui.org

Eines der herausragenden Kennzeichen dieser Krise ist die veränderte Rolle der Akteure. Dies betrifft vor allem die wichtige Rolle des Staates, der einen förderlichen Rahmen für die Tarifverhandlungen ausgestaltet oder direkt an den Verhandlungen der Tarifparteien beteiligt ist. Darüber hinaus sind das Zustandekommen von Verhandlungslösungen und ihr Charakter hinsichtlich Regulierungsinhalten und Maßnahmen von den institutionellen Bedingungen der nationalen Systeme industrieller Beziehungen geprägt.

Der Artikel ist wie folgt gegliedert: Abschnitt 2 behandelt staatliche politische Lösungsansätze und die Beteiligung der Tarifparteien, indem die Verbindung zwischen nationalen Kurzarbeits- und Teilarbeitslosigkeitsregelungen und Tarifverhandlungen beleuchtet wird. Exemplarische und innovative Tarifverträge, die von den nationalen Tarifparteien auf branchenübergreifender und Branchenebene angesichts der Krise abgeschlossen wurden, sind in Abschnitt 3 beschrieben. Abschnitt 4 befasst sich mit Betriebsvereinbarungen, die Beschäftigung durch flexible Arbeitszeitverkürzung, Job-Sharing, Qualifikation oder Arbeitsplatzmobilität der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens sowie durch die Steigerung der unternehmerischen Innovationsfähigkeit sichern sollen. Schlussfolgerungen (Abschnitt 5) runden den Beitrag ab.

## 2

### Regierungen und Tarifparteien gestalten Kurzarbeit

Die Lösungsansätze der Regierungen und Tarifparteien angesichts der Wirtschaftskrise umfassten ein großes Spektrum verschiedener politischer Maßnahmen und Instrumente. Hier sollen arbeitsmarktpolitische Ansätze im Fokus stehen, die sowohl auf den Beschäftigungserhalt durch Verkürzung der Arbeitszeit sowie den Schutz der Löhne durch einen (anteiligen) Ausgleich des Einkommensverlustes aufgrund der kürzeren Arbeitszeit durch staatliche Lohnzuschüsse abzielen.

Es gab bereits vor der Krise in einigen Ländern – wie z.B. Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Portugal und Österreich – gesetzliche Bestimmungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung, die hauptsächlich dem Schutz der Arbeitsbe-

dingungen in bestimmten Sektoren, die (saisonalen) Schwankungen unterliegen, dienen. Angesichts der Krise haben die Regierungen die Anwendbarkeitskriterien und die Dauer solcher Programme ausgedehnt. In den Niederlanden wurde das Instrument der Kurzarbeit im Herbst 2008 wieder eingeführt. Eine Vorbedingung für die Anwendung solcher Regelungen ist eine außerordentliche Krisensituation. Die Unternehmen müssen den Nachweis erbringen, dass sie einen Umsatz- oder Gewinneinbruch erlitten haben; die mögliche Dauer solcher Programme wurde ausgedehnt und bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern wurden in den Geltungsbereich aufgenommen, wie Leiharbeiter (in Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich).

Die Systeme zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung unterscheiden sich von Land zu Land hinsichtlich der zulässigen Dauer (von drei Monaten pro Jahr in Bulgarien und Rumänien bis zu zwei Jahren in Deutschland und Italien), der von den Maßnahmen erfassten Arbeitnehmer (zum Beispiel Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte), der Höhe des Lohnausgleichs für die „verlorene“ Arbeitszeit etc. (Glassner/Galgóczi 2009; Eurofound 2009a). Die gesetzlichen Systeme für Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit haben jedoch zwei Merkmale gemein. Erstens werden die Lohn- und Personalkostenzuschüsse durch die öffentlichen Arbeitslosigkeitskassen getragen und zweitens müssen die rechtlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit durch Tarifverträge umgesetzt werden. *Übersicht 1* zeigt die Verbindung zwischen den gesetzlichen Regelungen und deren Umsetzung durch Tarifverträge auf sektoraler und betrieblicher Ebene.

In den meisten Ländern wird die Kurzarbeit im Arbeitsrecht geregelt, aber in drei Fällen basieren die Bestimmungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung auf einem Tarifvertrag. In Schweden sieht der „Vertrag über vorübergehende Entlassungen“, der im März 2009 für gewerbliche Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie abgeschlossen und später auf technische Facharbeiter ausgedehnt wurde, einen Ausgleich des durch die Arbeitszeitverkürzung entstehenden Einkommensverlustes vor. Auch der dänische Vertrag über die Arbeitsplatzteilung („Job-Sharing“) wurde 2007 zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern in der verarbeitenden In-

dustrie geschlossen und sieht die Arbeitsplatzteilung für eine Dauer von 13 Wochen mit einer möglichen Verlängerung auf bis zu 26 Wochen per Betriebsvereinbarung vor. Der Fall Rumäniens hebt sich in dieser Hinsicht ab, da das nationale Abkommen über Lohnkürzungen bei der vorübergehenden Einstellung der Geschäftstätigkeit oder Produktion bereits 2007 abgeschlossen wurde. Ein als Reaktion auf die aktuelle Wirtschaftskrise verabschiedeter „Dringlichkeitserlass“ legt fest, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Dauer der Teilarbeitslosigkeit eines Arbeitnehmers von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit sind. Außerdem sind die Löhne der Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Produktionsstilllegung einkommensteuerbefreit.

Die Tarifparteien spielen bei der Umsetzung dieser Regelungen auf sektoraler und – insbesondere – betrieblicher Ebene eine wichtige Rolle. In Ländern wie Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Österreich wurden die Bestimmungen zur Umsetzung von Kurzarbeitsregelungen in verschiedenen Branchentarifverträgen geregelt. In anderen Ländern – vor allem denjenigen, in denen Tarifverhandlungen vorrangig auf Ebene des Unternehmens geführt werden, – werden Kurzarbeitsregelungen durch Betriebsvereinbarungen umgesetzt. In Ländern, in denen Tarifverhandlungen dezentral geführt werden und die Arbeitnehmervertretung schwach ausgeprägt ist (z.B. Bulgarien, Polen, Rumänien und Ungarn), wurden Tarifverträge über Kurzarbeit vor allem in großen und multinationalen Unternehmen umgesetzt.

Hinsichtlich des Ausmaßes der Anwendung der Instrumente der Kurzarbeit und der Teilarbeitslosigkeit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern. Beispielsweise bezog in Deutschland und Italien ein (relativ zur Gesamtbeschäftigtenzahl) großer Anteil von Arbeitnehmern zumindest vorübergehend Kurzarbeitergeld bzw. Leistungen aus den Lohngarantiefonds (laut Bundesagentur für Arbeit in Deutschland ca. 1,4 Mio. Arbeitnehmer im März 2009, in Italien dem Gewerkschaftsverband CGIL (2009) zufolge zwischen Januar und September 2009 über eine Million Arbeitnehmer). Im Vergleich dazu wurden beispielsweise in Frankreich ca. 300.000 Teilarbeitslose im 2. Quartal 2009 registriert (INSEE 2009).

# 3

## Branchenübergreifende und Branchenvereinbarungen gegen die Folgen der Krise

Dieser Abschnitt liefert einen Überblick über beispielhafte branchenübergreifende und Branchentarifverträge, die als Reaktion auf die Wirtschaftskrise abgeschlossen wurden und sich mit Themen wie Flexibilisierung der Lohnfestsetzung, Beschäftigungsschutz durch flexible Arbeitszeitverkürzung, Erhalt des Humankapitals und Weiterbildung beschäftigen (Übersicht 2). Folgende Zusammenhänge zwischen dem Charakter der „Verhandlungslösung“ hinsichtlich ihres Regulierungsinhalts und bestimmten Merkmalen der nationalen Tarifsysteme lassen sich zusammenfassen:

(1) Vereinbarungen zur *Flexibilisierung der Lohnfestsetzung*, die eine vorübergehende Aussetzung von Lohn- und Gehaltserhöhungen in Unternehmen ermöglichen, die wirtschaftliche Schwierigkeiten haben, wurden beispielsweise im Metallsektor in Deutschland, in der technologischen Industrie in Finnland und in den Sektoren der Sachgüterindustrie sowie für Ingenieure und Architekten in Schweden abgeschlossen. Diese Vereinbarungen stellen eine Fortsetzung des schon länger andauernden Prozesses der Dezentralisierung der Lohnfindung dar. In allen drei Ländern unterliegt die Lohnfindung einem Prozess der kontrollierten Dezentralisierung, da die Bedingungen für Abweichungen von überbetrieblich vereinbarten Lohnerhöhungen in Branchentarifverträgen geregelt sind.

Das in Belgien abgeschlossene „Interprofessionelle Abkommen“ zielt darauf ab, einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unter dem Kostenaspekt zu erhöhen, gleichzeitig aber die Kaufkraft der Arbeitnehmer und die Beschäftigung zu sichern. Dieses „ausgewogene“ Abkommen, das eine Vielzahl von Maßnahmen vorsieht und einen Ausgleich zwischen Lohnzurückhaltung und der Förderung von Nicht-Lohn-Elementen erzielt, stellt ein typisches Beispiel für zentralisierte Tarifverhandlungen dar, die jedoch ein hohes Maß an Koordinierung zwischen verschiedenen Verhandlungsebenen aufweisen. So wurde die im belgischen Chemiesektor im Früh-

### Übersicht 1: Umsetzung nationaler Kurzarbeitsysteme über Tarifverträge

Nationale Regelungen/ Kurzarbeitsysteme	Land/Länder	Rechtliche Form	Durch Tarifvertrag umgesetzt <sup>1</sup>	
			Sektorale Ebene	Betriebliche Ebene
Kurzarbeit	Deutschland, Österreich	Arbeitsrecht	**	**
Teilarbeitslosigkeit („chômage partiel“)	Frankreich	Arbeitsrecht	*	**
Teilarbeitslosigkeit bei „unternehmerischer Krise“	Portugal	Arbeitsrecht	*	**
Vorübergehende Arbeitslosigkeit aus betrieblichen Gründen	Belgien	Arbeitsrecht	**	**
Arbeitszeitverkürzung („Werktijdkortering“)	Niederlande	Arbeitsrecht	**	**
Kurzarbeit, Arbeitszeit-Verkürzung, Lohnbezuschung für Unternehmen	Polen, Bulgarien, Ungarn, Slovenien	Arbeitsrecht	–	**
Lohngarantiefonds („Cassa integrazione guadagni“, CIG)	Italien	Arbeitsrecht	*	**
Arbeitszeitverkürzung bei Produktionsstopp oder -aussetzung, Ausgleich der indirekten Personalkosten	Rumänien	Tarifvertrag, (Arbeitsrecht)	–	**
„Vorübergehende Entlassungen“	Schweden	Tarifvertrag	*	**
„Arbeitsplatzteilung“	Dänemark	Tarifvertrag	*	**

<sup>1</sup> \*\* = vorherrschende Ebene; \* = wichtige Ebene; – = marginale/nicht existente Verhandlungsebene.  
Quelle: Glassner/Galgóczi 2009; Glassner/Keune 2010a; Planet Labor 2010a.

jahr 2009 abgeschlossene Vereinbarung in hohem Maße vom nationalen Rahmenvertrag beeinflusst. Statt einer Lohnerhöhung (über die inflationsbasierte Lohnanpassung hinaus) enthalten die Tarifvereinbarungen indirekte Entgeltelemente.

(2) *Branchentarifverträge zur Spezifizierung und Umsetzung von Maßnahmen der Kurzarbeit auf Betriebsebene* wurden vor allem im deutschen Metallsektor geschlossen. Sie stellen ein Beispiel für die Bedeutung des Instruments der (überbetrieblichen) Tarifpolitik für die Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen zur Kurzarbeit dar. Die im Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen vereinfachen die Umsetzung von Maßnahmen zur Kurzarbeit weiter und sehen verschiedene Möglichkeiten des Verfahrens zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes vor. Als innovatives Element setzt der Tarifvertrag Anreize für Arbeitgeber, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte durchzuführen, die von Kurzarbeit betroffen sind. Eine Verknüpfung der flexiblen Reduzierung der betrieblichen Arbeitszeit mit Weiterbildungsmaßnahmen wird beispielsweise in Italien auf der Grundlage einer tripartistischen Vereinbarung auf nationaler Ebene hergestellt. Das Abkommen zielt auf die Förderung von Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die sich in Kurzarbeit (CIG, siehe *Übersicht 1*) und Mobilitätsmaßnahmen befinden.

(3) *Tripartistische Abkommen, die das Ergebnis von Verhandlungen der Tarifparteien mit Beteiligung des Staates sind*, befassen sich häufig mit der Regelung beruflicher Weiterbildung von Arbeitnehmern, oft in Kombination mit gesetzlichen Maßnahmen zur Kurzarbeit, wie z.B. in Italien auf sektoraler oder regionaler Ebene. In Frankreich traf der Staat – mit Unterstützung einer Gewerkschaft des Chemiesektors – eine Branchenvereinbarung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern mit dem Arbeitgeberverband. Das Fehlen von tripartistischen Abkommen in Ländern mit – zumindest formell – starken Institutionen der tripartistischen politischen Entscheidungsfindung (Finnland, Irland und Spanien) zeigt, dass die Stabilität und Effektivität tripartistischer Verhandlungsstrukturen – vor allem unter den Bedingungen der Krise – von der Einbindung der Tarifparteien im Prozess der politischen Entscheidungsfindung und deren Verhandlungsstärke gegenüber dem Staat und der Arbeitgeberseite abhängt.

Verhandlungslösungen, die von den Tarifparteien in den Niederlanden gefunden wurden, sind durch einen *Mix von verschiedenen Maßnahmen* (wobei die Dezentralisierung der Lohnfindung nur ein Aspekt ist) und einer Kombination verschiedener lohn- und tarifpolitischer Steuerungsmechanismen gekennzeichnet (Eurofound 2009b). Neben tripartistischen Verhandlungen,

## Übersicht 2: Ausgewählte innovative (multisektorale) Vereinbarungen

Land	Vertragsparteien (Datum des Abschlusses)	Inhalt der Vereinbarung
Belgien	Gewerkschaftsdachverbände FGTB/ABVV, CSC/ACV, CGSLB/ACLVB Arbeitgeberspitzenverband FEB/VBO und andere Branchenverbände (Dezember 2008)	Erhöhung der Nicht-Lohn-Elemente in den Tarifverträgen durch Bereitstellung von Essensgutscheinen, Fahrgeld etc. Erhalt realer Sozialleistungen und Erhöhung der Leistungen für Arbeitnehmer, die sich in Teilarbeitslosigkeit befinden. Beibehaltung des Systems der automatischen Indexierung für Lohnerhöhungen Steuerabzug für Personalkosten. Anreize für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen.
Belgien	Chemiegewerkschaften ACV/CSC MECC, AC/CG FGTB, CGSLB Arbeitgeberverbände des Chemie- und Energiesektors (März – April 2009)	Chemiesektor: Lohnerhöhung von zehn Eurocent/Stunde. Ölindustrie: Erhöhung von 0,26 % über den indexbasierten Lohnzuwachs hinaus. Glasindustrie: Nettobonus von mindestens 75 €; Erhöhung der Leistungen bei vorübergehender Arbeitslosigkeit auf 8,60 €/Tag; Fahrtkostenrückerstattung von 70 % für ÖPNV; Vorruhestandsregelung für Arbeitnehmer ab dem 56. Lebensjahr (Schichtarbeiter) bzw. 58. Lebensjahr. Energiesektor: Werterhöhung für Lebensmittelgutscheine, Krankenhausversicherung.
Finnland	Metallarbeitergewerkschaft Metalli; Verband Fach-/ Führungskräfte YTN, technologisch verarbeitender Sektor Finnischer Industrieverband EK (August 2009 bzw. September 2009)	Möglichkeit, Lohnerhöhungen auf Ebene des einzelnen Unternehmens je nach dessen wirtschaftlicher Situation festzulegen. Stärkung der flexiblen Lohnfestsetzung gemäß der Wirtschaftsentwicklung durch die Möglichkeit der schrittweisen („inkrementellen“) Gehaltserhöhung. Aussetzung der Gehaltserhöhungen nur im Falle einer anhaltenden arbeitsplatzge- fährdenden Nachfragekrise.
Schweden	Angestelltengewerkschaft Unionen, ähnlich auch Ingenieurs- und Architektenverband Sveriges Ingenjörer und Sveriges Arkitekter Arbeitgeberverband Architekten und Bauingenieure Almega STD (September 2009)	Tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung von 2,3 %, die im Einzelunternehmen unterschritten werden kann, wenn es die wirtschaftlichen Bedingungen erfordern. Ingenieurs- und Architektenverband: Für 2010 kein allgemeiner Gehaltsstandard, Gehälter werden ausschließlich auf Unternehmensebene festgelegt.
Niederlande	Gewerkschaftsdachverbände FNV, CNV Arbeitgeberverbände Transport und Logistik TLN, KNV, VVT (März–April 2009)	Vereinbarung für den Verkehrs- und Transportsektor: Zugang zu Vorruhestandsregelungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte Vorübergehende Ausweitung der zwingenden und freiwilligen Regelungen zur Abgeltung von Überstunden. Arbeitgeberseitige Festlegung, wann freie Tage aufgrund verkürzter Arbeitszeit genommen werden. Temporäres Zentrum zur Arbeitsvermittlung.
Frankreich	Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäf- tigung Arbeitgeberverband Chemie UIC unterstützt vom Chemieverband der Gewerkschaft CFDT (FCE-CFDT) (August 2009)	Branchenvereinbarung für den Chemiesektor: Stärkere Nutzung von Weiterbildungsprogrammen für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu verbessern und Entlassungen zu vermeiden.
Italien	Spitzenverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeber sowie die nationale Regierung (Februar 2010)	Vereinbarung über die Weiterbildung von Arbeitnehmern in Kurzarbeit: Festlegung von Fortbildungsleitlinien für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer, die vorübergehend nicht erwerbstätig sind, eine verkürzte Arbeitszeit haben und Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds erhalten, sowie Arbeitnehmer in Mobilitätsmaßnahmen.
Deutschland	IG Metall Gesamtmetall (April 2009)	Branchenvereinbarung zur vereinfachten Umsetzung von Kurzarbeit auf betrieblicher Ebene durch Verkürzung der Anmeldefrist auf ein Minimum von einem Tag, vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit. Einführung von zwei Methoden für die Zahlung zusätzlichen Kurzarbeitergeldes an die Beschäftigten. Öffnungsklausel zur vereinfachten Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen in den Unternehmen für Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit sind.
Deutschland	IG Metall (Nordrhein-Westfalen) Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Februar 2010)	Lohnvereinbarung: Bonus von 320 € (zahlbar am 1. Mai und 1. Dez. 2010), Lohnerhöhung von 2,7 % am 1. April 2011, kann je nach wirtschaftlicher Situation des Unternehmens zwei Monate früher oder später gezahlt werden. Vereinbarung „Zukunft in Arbeit“: Zwölf-monatige Beschäftigungsgarantie für Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt sind, die in den letzten zwölf Monaten oder mehr Kurzarbeit durchgeführt haben (Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“). Monatliche Zahlung des Urlaubsgeldes und des 13. Monatsgehalts im Verhältnis zu den tatsächlich über die mindestens sechs letzten Monate gearbeiteten Stunden Für weitere sechs Monate eine weitere Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 auf 28 Stunden mit Teilausgleich des Einkommensverlusts. Zwölf-monatige Beschäftigungsgarantie für Auszubildende. Teilzeitfortbildung (alternierend Weiterbildung und Arbeitsphasen).
Niederlande	Metallbereich der Gewerkschaft FNV Metallarbeitsgeberorganisation FME (Januar 2010)	Allgemeine Lohnerhöhung von 1,65 %, wobei im Elektrotechniksektor eine zweistufige Erhöhung von zunächst 0,5 % am 1. Juli und weiteren 1,15 % am 1. Januar 2011 beschlossen wurde. Vorruhestand für Arbeitnehmer ab dem 61,5. Lebensjahr in der Metallverarbeitung und ab dem 62. Lebensjahr in der Elektrotechnik. 30 Mio. € für lebenslanges Lernen im Elektrotechniksektor.
Italien	Chemie- und Pharmagewerkschaften Filcem-Cgil, Femca-Cisl und Uilcem-Uil Branchenarbeitgeberorganisationen Federchimica und Farmindustria (Dezember 2009)	Lohnvereinbarung mit dreijähriger Laufzeit: Monatliche Lohnerhöhung von 38 € ab Januar 2010, 48 € ab Januar 2011 und 49 € ab Januar 2012. Zahlung höherer Beiträge zur Zusatzrenten- und Zusatzkrankenversicherung der Branche durch die Arbeitgeber. Besseres Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und Dokumentation der absolvierten Schulungsstunden je Arbeitnehmer. Besondere Schulungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer.

Quelle: Glassner/Keune (2010b), Planet Labor (2010b); ETUI (2010b); Eucob@n Datenbank (1/2009–2/2010).

WSI MITTEILUNGEN

in denen die Tarifparteien beispielsweise gemeinsame Vorschläge zur Wiedereinführung der Kurzarbeit und zur Erweiterung von deren Anwendungsbedingungen einbrachten, wurden auf Branchenebene Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung, zum Erhalt von Humankapital und zum Vorruhestand vereinbart.

Obwohl die in *Übersicht 2* zusammengefassten Tarifvereinbarungen nur einen schematischen Überblick über Beispiele für innovative Verhandlungslösungen geben, lassen sich zwei grundlegende Aussagen hinsichtlich der Bedeutung der Tarifpolitik bei der Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung treffen. Zum einen regeln (multi-)sektorale oder Branchentarifverträge, die als Reaktion auf die Krise abgeschlossen wurden, Löhne und Beschäftigungsbedingungen in Sektoren der Sachgüterproduktion, besonders im Metall- und Chemiesektor und im Transportsektor. Zum anderen erweitert die Bereitstellung finanzieller Ressourcen und regulativer Arrangements zu Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit durch den Staat das Handlungsinstrumentarium der Tarifpartner auf dezentralen Ebenen.

## 4 Krisenbezogene Betriebsvereinbarungen

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene haben eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um den Auswirkungen der Krise zu begegnen. Vereinbarungen, die in Betrieben in wirtschaftlichen Schwierigkeiten getroffen wurden, befassen sich vor allem mit den im Folgenden dargestellten Regulierungsinhalten (*Übersicht 3*).

Die *Verschiebung oder Aussetzung von tariflichen Lohnerhöhungen* unter der Bedingung, dass das Unternehmen in vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten ist und Lohnerhöhungen Arbeitsplätze gefährden würden. Voraussetzungen dafür finden sich in den Abkommen auf höherer Ebene (vgl. *Übersicht 2*).

Bedingungen für die *flexible Arbeitszeitverkürzung auf Basis der Kurzarbeitsbestimmungen* (vgl. *Übersicht 1*) wurden vor allem in der Automobil- und Stahlindustrie vereinbart. Weitreichende Anwendung haben beispielsweise in Italien die sogenannten Lohngarantiefonds zur Kompensation

## Übersicht 3: Krisenbezogene Maßnahmen auf Betriebsebene

Themen/Maßnahmen	Beispiele (Instrument, Land, Unternehmen)
Flexible Arbeitszeitverkürzung mit Teilausgleich von Lohnverlusten auf Basis der gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit oder Teilarbeitslosigkeit, die aus der staatlichen Arbeitslosigkeitskasse finanziert werden	CIGO – ordentliche Lohngarantiefonds, greifen maximal 12 Monate: (Italien): <i>Ilva, Powertrain, Fiat</i> CIGS – außerordentliche Lohngarantiefonds, greifen für einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten (Italien): <i>Indesit, ThyssenKrupp, New Case Holland</i> Vorübergehende Entlassungen (Schweden): <i>Volvo, Scania</i> Solidaritätsverträge (Italien): <i>Italtel</i> Kurzarbeit (Deutschland): <i>Schaeffler, Daimler</i> Arbeitsplatzteilung (Dänemark): <i>Danfoss, Grundfos</i>
Flexible Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich	Kurzarbeit (Niederlande): <i>DAF Trucks</i> Erhalt des Nettolohns der Arbeitnehmer durch Einrichtung eines Krisenfonds bei Renault (Frankreich)
Interne Umstrukturierung, Mobilitätsverfahren, Solidaritätsverträge	Mobilitätsverfahren, interne Versetzung von Arbeitnehmern (Italien): <i>Indesit, Telecom Italia, Powertrain, Fiat</i> Solidaritätsverträge (Italien): <i>Telecom Italia, Italtel</i>
Fortbildungsmaßnahmen und Innovation	„Umstrukturierungsvereinbarung“ (Italien): <i>Telecom Italia</i> Vereinbarung über „Weiterbildung und Lohnausgleich während der Teilarbeitslosigkeit“ (Frankreich): <i>PSA Peugeot Citroën</i> Arbeitsplatzsicherungsabkommen (Deutschland): <i>EON</i> Arbeitsplatzsicherheitspakt einschließlich der Einrichtung eines „Innovationsfonds“, der Arbeitsplätze sichern und das Humankapital durch die Entwicklung neuer Geschäftsaktivitäten fördern soll (Deutschland): <i>Volkswagen</i>

Quelle: Glassner/Keune (2010a); Eucob@n Datenbank (1/2009–2/2010).

WSI MITTEILUNGEN

von Einkommenseinbußen aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen gefunden. Die Beanspruchungsdauer Ordentlicher Lohngarantiefonds (CIGO) ist auf maximal zwölf Monate begrenzt, außerordentliche Lohngarantiefonds (CIGS) können über einen Zeitraum von zwölf bis 24 Monaten in Anspruch genommen werden. In der deutschen Automobil- und Zuliefererbranche wurde eine Vielzahl von Arbeitsplatzsicherungsabkommen einschließlich der umfangreichen Nutzung der Kurzarbeit abgeschlossen. In Schweden wurde der branchenübergreifende Tarifvertrag zu vorübergehenden Entlassungen mithilfe von Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen umgesetzt, wie zum Beispiel bei Volvo und Scania. Einige dänische Unternehmen (z.B. das Technikunternehmen Danfoss und das multinationale Unternehmen Grundfos), die sich in der Umstrukturierung befinden, haben Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung auf Basis der Tarifvereinbarung über die Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing) beschlossen. Die 13-wöchige Dauer der Arbeitsplatzteilung, die in der branchenübergreifenden Vereinbarung festgelegt wird, kann per Betriebsvereinbarung bis auf 26 Wochen verlängert werden.

Die Einführung der Kurzarbeit geht oft mit *internen Umstrukturierungsmaßnahmen*, wie „Mobilitätsverfahren“, einher. Mobilitätsmaßnahmen, die die Verlagerung von Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens regeln, wurden beispielsweise bei einigen italienischen Unterneh-

men beschlossen (Indesit, Telecom Italia, Powertrain und Fiat). Ein Instrument zur internen Umstrukturierung, das in Italien Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung sichern soll, ist der Abschluss sogenannter „Solidaritätsverträge“.

*Weiterbildungsprogramme*, die vor dem Hintergrund der Krise vereinbart wurden, richten sich vor allem an vorübergehend arbeitslose oder nicht erwerbstätige Arbeitnehmer. Als beispielhaft gilt die Vereinbarung von PSA Peugeot Citroën zu „Weiterbildung und Ausgleich während der Teilarbeitslosigkeit“, die teilarbeitslosen Arbeitnehmern einen Anreiz bietet, bei vollem Lohnausgleich an einer Fortbildung teilzunehmen. Häufig sind Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen Bestandteil von Umstrukturierungsvereinbarungen, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhöhen oder Entlassungen und den damit einhergehenden Verlust von betrieblichem Know-how zu vermeiden.

## 5 Schlussfolgerungen

Ein großes Spektrum von Tarifvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen – national, multisektoral, sektoral und vor allem betrieblich – behandelt die Folgen des Wirtschaftsabschwungs in ganz Europa. Es hat sich herausgestellt, dass die

Krisen abfedernde Rolle des Staates von großer Bedeutung sein kann. So haben sich die Einführung oder Erweiterung von Rechtsvorschriften zur Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit bewährt, die über Tarifvereinbarungen auf betrieblicher oder Branchenebene umgesetzt werden müssen. Außerdem hat der Staat den Abschluss von Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien gefördert, indem den Arbeitnehmern und Arbeitgebern über öffentliche Arbeitslosigkeitsfonds Finanzmittel zur Verfügung gestellt wurden. Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung staatlicher (und tariflicher) Arrangements zur Kurzarbeit oder Teilarbeitslosigkeit zeigt sich bei Betrachtung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den EU-Staaten. Obwohl der krisenbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit auf eine Kombination verschiedener Faktoren zurückzuführen ist (z.B. ein hohes Maß an Arbeitsmarktflexibilität und -deregulierung, weite Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen), stieg die Arbeitslosigkeit im Verhältnis zum Rückgang der Produktion vor allem in jenen Ländern überproportional stark an (*Abbildung 1*),

in denen Instrumente wie Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit fehlen (z. B. die baltischen Länder, Spanien und Irland).

Die Systeme der Arbeitsbeziehungen haben sich in jenen Ländern, in denen Verhandlungen eher zentralisiert auf nationaler oder sektoraler Ebene koordiniert werden, als recht stabil und ausreichend flexibel erwiesen, um auf die derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen zu reagieren. In Ländern hingegen, wo die Tarifverhandlungen weitgehend dezentral und vorrangig auf betrieblicher Ebene stattfinden – wie in den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern und Großbritannien – waren die Bedingungen für die Tarifparteien, Lösungen auf dem Verhandlungswege zu erreichen, weniger günstig. Des Weiteren ist festzustellen, dass die Regelungen zur Kurzarbeit vorrangig in Unternehmen der verarbeitenden Industrie Anwendung finden, wohingegen die Arbeitnehmer im tertiären Sektor davon weniger profitieren.

Die Kehrseite der Priorität der Tarifparteien, Arbeitsplätze zu erhalten und in Standortsicherungspakten Kompromisslösungen mit der Arbeitgeberseite zu er-

zielen, ist eine weitere Verlangsamung der Lohndynamik, die insbesondere Arbeitnehmer in den Unternehmen zu spüren bekommen, die von der Krise betroffen sind und wenig Ressourcen für den Ausgleich des Lohnverlusts durch Kurzarbeit haben. Dies gilt speziell für kleine und mittlere Unternehmen und verstärkt in den mittel- und osteuropäischen Ländern.

Im Allgemeinen haben die Tarifparteien jedoch eine wesentliche Rolle bei der Erarbeitung und Verabschiedung vielfältiger Maßnahmen gespielt, die die interne Flexibilität der Unternehmen erhöhen, den Personalkostenanstieg begrenzen und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten steigern, womit sie zur Schaffung der Vorbedingungen für eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung beigetragen haben. Die günstigsten Voraussetzungen, eine Bandbreite verschiedener und umfassender Lösungsansätze zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise zu finden, hatten Tarifparteien in jenen Ländern, in denen Regelungen zu Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit existieren *und* Tarifverhandlungen auf überbetrieblichen Ebenen koordiniert werden.

## LITERATUR

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)** (2009): Per uscire della crisi e guardare al futuro serve una politica industriale: CIG, Rom

**Eurofound** (2009a): Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway, Dublin

**Eurofound** (2009b): Industrial Relations developments in Europe 2008, Dublin

**European Trade Union Institute (ETUI)** (2010a): Benchmarking Working Europe 2010, Brüssel

**European Trade Union Institute (ETUI)** (2010b): Collective bargaining newsletter, February, Brüssel, <http://www.etui.org/research/Publications/Newsletters/Collective-bargaining-newsletter/Issue-2-2010-February>

**Glassner, V./Galgóczi, B.** (2009): Plant-level responses to the economic crisis in Europe, ETUI Working Paper 01, Brüssel

**Glassner, V./Keune, M.** (2010a): Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe, ETUI Policy Brief 1, Brüssel

**Glassner, V./Keune, M.** (2010b): Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn, ILO Dialogue Working Paper 10, Genf

**Institut National de la Statistique et de la Recherche Economique (INSEE)** (2009): Poursuite de la hausse du chômage au deuxième trimestre, <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14&date=20090903>

**Jørgensen, C.** (2009): Economic crisis leads to extensive use of work-sharing, EIROnline, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/dk0903021i.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/dk0903021i.htm)

**Planet Labor** (2010a): Romania: government prolongs the temporary unemployment system established in 2009, 2. Februar, 100095, [www.planetlabor.com](http://www.planetlabor.com)

**Planet Labor** (2010b): Italy: government, social partners and regions sign agreement on guidelines for training in 2010, 23. Februar, 100165, [www.planetlabor.com](http://www.planetlabor.com)

**Vogel, S.** (2009): New collective agreement in metalworking sector, EIROnline, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/de0905049i.htm>