



**NEGOTIATING
TOGETHER
AT WORK**

**ACHT GRÜNDE, WARUM
BRANCHENTARIFVERHANDLUNGEN
(UND STARKE GEWERKSCHAFTEN)
GUT FÜR DIE ARBEITGEBER UND DIE
GESELLSCHAFT SIND**

EINE KAMPAGNE VON

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION

**NEGOTIATING
TOGETHER
AT WORK**

Acht Gründe, warum Branchentarifverhandlungen (und starke Gewerkschaften) gut für die Arbeitgeber und die Gesellschaft sind

1 Auf Branchenebene geführt werden Verhandlungen professioneller und kosteneffizienter. Es führt nicht jedes einzelne Unternehmen und jede lokale Gewerkschaftsdelegation alle ein bis zwei Jahre eigene Verhandlungen durch, stattdessen werden die Verhandlungen von qualifizierten und erfahrenen Verhandlungsteams auf Branchenebene geführt. Einzelne Unternehmen müssen nicht mehr Zeit und Mühe in den Verhandlungsprozess investieren, sondern können diese Verantwortung den jeweiligen Branchenorganisationen überlassen und so spürbare Einsparungen realisieren. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren von einer gemeinsamen Ressourcenbasis.

2 Tarifverhandlungen schaffen soziales Vertrauen zwischen den Unternehmen und den Beschäftigten. Durch Verhandlungen auf Branchenebene werden Spannungen und konfliktreiche Diskussionen und Verhandlungen vom Arbeitsplatz ferngehalten und so die beruflichen Beziehungen vor möglichen ideologischen Ausfällen geschützt.



Verhandlungen nach der Krise in Spanien

Viele Unternehmensmanager in Spanien erfuhren dies in der jüngsten Euro-Krise auf die harte Tour, als ihre Versuche, die Branchenvereinbarung durch eine Betriebsvereinbarung oder gar eine einseitige Managemententscheidung zu ersetzen, zu verstärkten sozialen Unruhen führten und die Justiz infolge von Gerichtsverfahren in die Lohnpolitik des Unternehmens einbezogen wurde.

3 Branchenvereinbarungen bieten die Möglichkeit, allgemein akzeptable Standards für das festzulegen, was als fairer Lohn oder faire Lohnerhöhung angesehen werden kann, etwas was auf Unternehmensebene schwierig sein kann. Ein solcher Standard befriedet die sozialen Beziehungen und schafft so das soziale Vertrauen, das die Sozialpartner brauchen, um besser zusammenzuarbeiten und den Arbeitsplatz produktiver und innovativer zu gestalten. Darüber hinaus wird dies in vielen Verhandlungssystemen auf Branchenebene durch eine vorgeschriebene Friedenspflicht gefestigt, die Beschäftigte und Gewerkschaften verpflichtet, während der Dauer der Verhandlungen keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen oder Streiks zu organisieren.

4 Verhandlungen auf (Arbeitgeber-)Verbandsebene sind auch sehr nützlich, um verschiedene Arten von Marktversagen anzugehen. Marktkräfte führen dazu, dass zu wenig in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte investiert wird, da die Arbeitgeber größere Anreize haben, geschulte Mitarbeiter aus anderen Unternehmen abzuwerben, als in ihre eigenen Arbeitskräfte zu investieren.

5 Die Märkte leisten auch schlechte Arbeit, wenn es um die Bewältigung des Strukturwandels geht: freigestellte Beschäftigte, die von in Schwierigkeiten geratenen Unternehmen entlassen werden, sind diejenigen, die finanzielle Mittel am dringendsten benötigen, um an einen neuen Arbeitsplatz wechseln zu können. Sie haben aber in der Regel den schlechtesten Zugang zu ebensolchen Mitteln.

Branchenbezogene Ausbildungsfonds in Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Italien



Durch Branchenvereinbarungen können Ressourcen gebündelt und Risiken umverteilt werden. Wenn jeder Arbeitgeber einer Branche einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme in einen sektoralen Ausbildungsfonds einzahlt, ist das Koordinierungsproblem gelöst, dass sich einzelne Arbeitgeber vor der Verantwortung, in ihre Arbeitskräfte zu investieren, drücken. Alle Arbeitgeber zahlen in einen Ausbildungsfonds ein, zu dem alle Beschäftigten der jeweiligen Branche Zugang haben.



Job Security Council in Schweden

Diese basieren auf Branchenvereinbarungen und verpflichten alle Unternehmen der Branche, einen bestimmten Prozentsatz des Lohnes eines jeden Beschäftigten in einen von den Sozialpartnern verwalteten Fonds einzuzahlen, um Unterstützung und Schulung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz anzubieten, sobald die Beschäftigten über Entlassungen und Arbeitsplatzrestrukturierungen informiert werden. Eines der Ergebnisse ist, dass fast 90% aller freigestellten schwedischen Beschäftigten innerhalb eines Jahres einen neuen Arbeitsplatz finden, wobei in den meisten Fällen ein vergleichbarer Lohn gezahlt wird.

6

Gewerkschaften und Arbeitgeber führen gemeinsam einen Dialog mit Regierungen. Die Bündelung der Interessen und Befugnisse von Gewerkschaften und Arbeitgebern verbessert deren Position, wenn sie mit Regierungen über sozialökonomische Entscheidungen verhandeln. Ein wichtiges Beispiel ist die Bedeutung von Kurzarbeitsregelungen, um die Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft gegenüber Schocks zu erhöhen. Durch die Verkürzung der Arbeitswoche und die Finanzierung des (teilweisen) Lohnausfalls durch Arbeitslosenunterstützung wird der perverse Zyklus von schwacher Nachfrage, Arbeitsplatzabbau und noch schwächerer Nachfrage verhindert. Diese Politik erfordert jedoch starke Sozialpartner in Form von sektoralen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, um den Druck auf die politischen Entscheidungsträger erhöhen zu können, solche Systeme kofinanzieren.

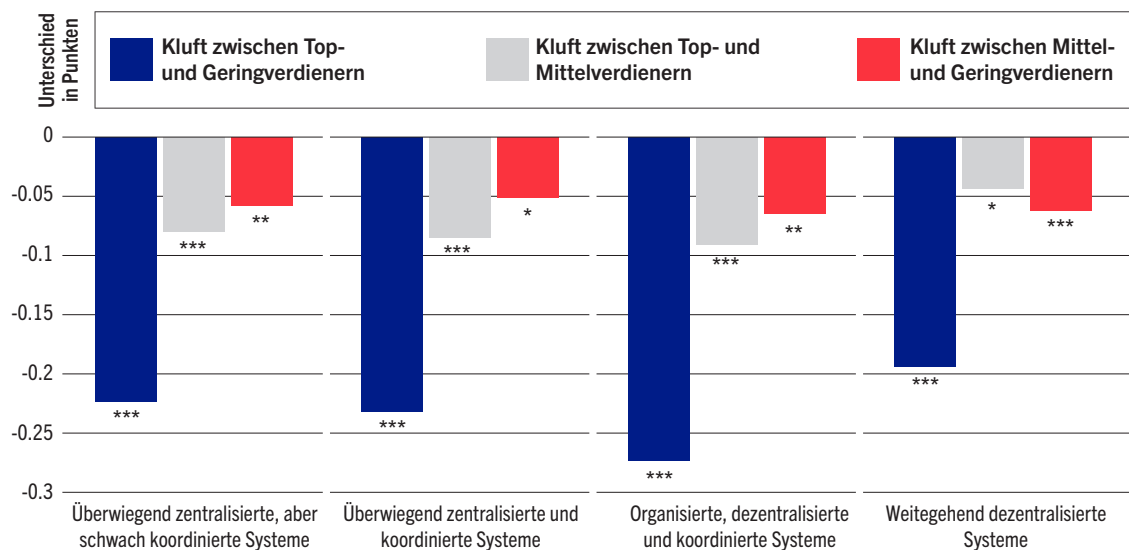
7

Branchentarifverhandlungen verhindern, dass sich Ungleichheiten weiter verschärfen. Ungleiche Volkswirtschaften erleben kürzere und schwächere Wachstumsphasen, da die Kräfte der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, die die Erholung vorantreiben sollen, in überproportionale Ersparnisse der Topverdienerhaushalte auslaufen. Ein hohes Maß an Ungleichheiten untergräbt außerdem die Investitionen in die Beschäftigten und schadet somit auch einem längeren Wachstum. Darüber hinaus schürt ein nicht breit geteilter Wohlstand die Ressentiments der Bevölkerung und schwächt das Vertrauen in die Institutionen und in die Demokratie selbst. Dies wiederum kann zu erheblichen wirtschaftlichen Turbulenzen und Instabilitäten führen, die sich nachteilig auf die Unternehmen auswirken.

Diese Grafik veranschaulicht, dass Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern zur Verbesserung der Chancengleichheit beitragen. Verglichen mit vollständig dezentralisierten Tarifverhandlungen werden durch zentralisierte Verhandlungsmodelle (mit mehreren Arbeitgebern oder branchenbezogen) die Löhne der Spitzenverdiener im Vergleich zu den Löhnen am unteren und mittleren Ende der Skala verdichtet. Die Grafik zeigt die Verringerung zwischen den Lohnempfängern in Prozentpunkten im Vergleich zu gänzlich dezentralen Systemen, was die positiven Effekte koordinierterer und zentralisierter Verhandlungen bei der Bekämpfung großer Ungleichheit deutlich macht.

Branchentarifverhandlungen verringern die Lohnungleichheit im Vergleich zu dezentralisierten Verhandlungen

Unterschied in Prozentpunkten von mehr oder weniger zentralisierten und koordinierten Verhandlungssystemen im Vergleich zu vollständig dezentralisierten Systemen

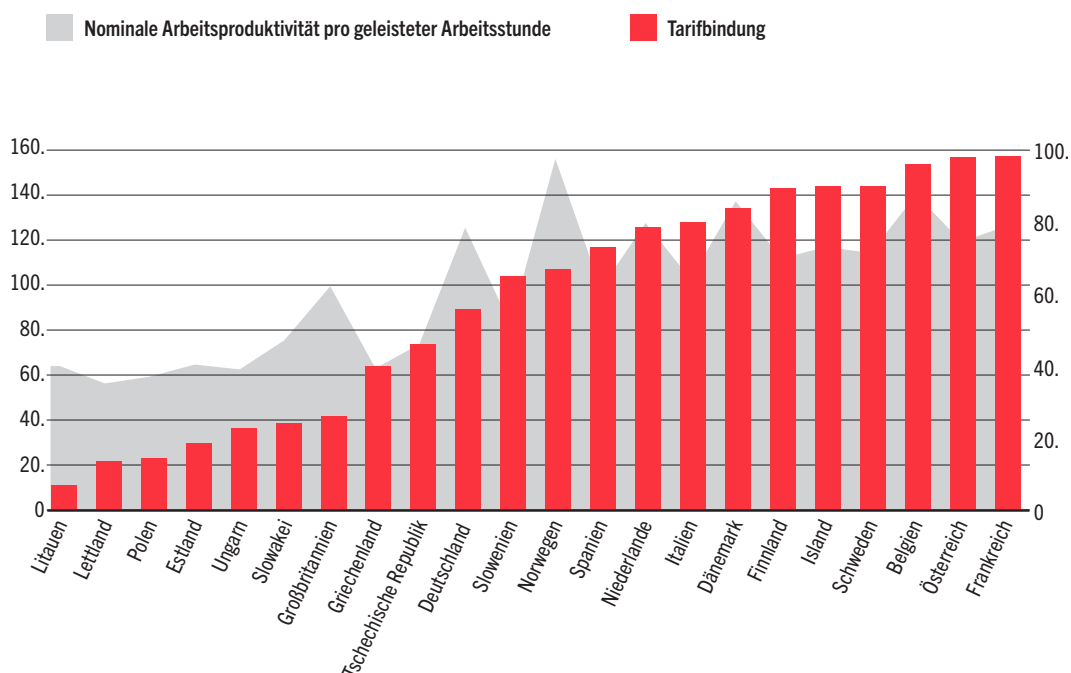


8

Indem sie gleiche Wettbewerbsbedingungen in Form von auf Branchenebene festgelegten Löhnen und Arbeitsbedingungen schaffen, stellen Branchentarifverhandlungen ein Schlüsselinstrument zur Bekämpfung übermäßiger Ungleichheiten dar. Erstens wird damit die „Outside“ Option für Unternehmen abgeschafft: Die Arbeitgeber können nicht mehr auf das Argument zurückgreifen, dass Löhne, wie von den Gewerkschaften in den Verhandlungen gefordert, nicht zu leisten sind, da Wettbewerber ihr Geschäft unterbieten werden. Dies stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten und trägt dazu bei, der sinkenden Lohnquote entgegenzuwirken. Darüber hinaus führen Branchenvereinbarungen zum Abbau der Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, da die Umsetzung der sektoralen Lohntabelle im Grunde zum „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ führt, und zwar unabhängig davon, in welchem bestimmten Unternehmen die Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind. Sie dienen außerdem als starker Anreiz, den Arbeitsplatz besser und produktiver zu gestalten: Unternehmen, die zurückliegen, sind stärker motiviert, in Bezug auf die Produktivitätsleistung aufzuholen.

Obwohl die Produktivität eines Landes ein kompliziert zu berechnendes Maß ist, geht der Trend eindeutig zu höherer Gesamtproduktivität, wenn die Tarifbindung größer ist. Andere Faktoren spielen zweifellos eine Rolle, aber diese Grafik zeigt, dass das Produktivitätsergebnis besser ist, wenn die Gewerkschaften in die Wirtschaft und insbesondere in die Lohnfestlegung eingebunden sind. Dies wird noch deutlicher, wenn wir vergleichbare Volkswirtschaften auch direkt miteinander vergleichen: Das Vereinigte Königreich hat lange Zeit mit seiner Produktivität zu kämpfen und hat eine der geringsten Tarifbindungen der Kernländer. Slowenien und Tschechien liegen unter den neuen Mitgliedstaaten sowohl bei der Tarifbindung als auch bei der Produktivität an der Spitze.

Nominale Arbeitsproduktivität pro geleisteter Arbeitsstunde (% des EU-Durchschnitts) ggü. Tarifbindung (% der Arbeitskräfte)



TOGETHER AT WORK

EINE KAMPAGNE VON



news.industrial-all-europe.eu