

# TARIFVERHANDLUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE IM EUROPÄISCHEN DIENSTLEISTUNGSSEKTOR IM 21 JAHRHUNDERT: EINE MOMENTAUFNAHME

UNI EUROPA-KONFERENZ 2021

Ein Bericht von  
Forschungsbeiträgen von

Ben Egan und Lisa Nathan  
Wouter Zwysen vom ETUI

Es ist seit langem bekannt, dass Branchentarifverhandlungen der effektivste Weg zu menschenwürdigen Löhnen und Arbeitsbedingungen für Beschäftigte sind. Eines der Ziele der Konferenz ist es, einem breiteren Publikum die Herausforderungen bekannt zu machen, denen unsere Mitgliedsgewerkschaften bei der Verteidigung, der Ausweitung und dem (Wieder-)Aufbau von Branchentarifverhandlungen gegenüberstehen. Der vorliegende Bericht baut auf dieser Erkenntnis auf und führt drei Stränge der von UNI Europa (mit Unterstützung des ETUI) durchgeführten Primärforschung zusammen, um eine gezielte Momentaufnahme des aktuellen Stands der Tarifverhandlungen für Beschäftigte des europäischen Dienstleistungssektors zu bieten.

Dieser Bericht bewertet ebenfalls die Kosten, die entstehen, wenn es keine Tarifverhandlungen gibt. Diese manifestieren sich auf vielfältige Weise, hier konzentrieren wir uns auf drei: Auswirkungen auf Löhne, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Die Zahlen sind drastisch und zeigen, dass den Arbeitnehmer/-innen in den Dienstleistungssektoren jährlich 25 Milliarden Euro in Form von entgangenen Löhnen ausbleiben und die öffentlichen Einnahmen durch nicht eingekommen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge um insgesamt 28 Milliarden Euro pro Jahr sinken. Angesichts der aktuellen Sorgen um die Erholung der Wirtschaft und die Stützung der öffentlichen Haushalte nach der Krise, wäre die Ausweitung der Tarifverhandlungen ein wichtiger Teil der Antwort.

Dieser Bericht unterstreicht die Tatsache, dass es kein Patentrezept für die Bewältigung der Herausforderungen gibt, vor denen wir in ganz Europa bei Tarifverhandlungen stehen. Die Angriffe, die unsere Mitgliedsgewerkschaften über einen längeren Zeitraum erdulden mussten, kamen von mehreren Fronten. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern bei der Stärkung ihrer Tarifverhandlungen von unterschiedlichen Standpunkten ausgehen, wie der Begleitbericht „Collective bargaining systems in Europe - some stylized facts“ (Tarifverhandlungssysteme in Europa – ein paar stilisierte Fakten) ausführlicher darstellt.

Es gibt jedoch eine zunehmende und sich ausweitende Anerkennung der Notwendigkeit, dem Niedergang der Tarifverhandlungen entgegenzuwirken. Die Europäische Kommission hat kürzlich einen Richtwert für die

Tarifbindung von 70% vorgeschlagen. Diejenigen Mitgliedstaaten, die unter einem solchen Schwellenwert liegen, müssten einen Aktionsplan vorlegen, um das gesetzte Ziel zu erreichen. Im Europäischen Parlament gibt es sogar die Absicht, den Richtwert auf 90% zu erhöhen. Unabhängig davon, auf welches Niveau man sich letztendlich einigt, ist klar, dass das Erreichen dieses erhöhten Niveaus multinationale Unternehmen (MNU) als Arbeitgeber/-innen betreffen wird, ebenso wie es den Regierungen und politischen Entscheidungsträgern in den EU-Mitgliedstaaten Verpflichtungen auferlegen wird. Wir müssen die Möglichkeiten, die solche Initiativen bieten, nutzen, um sicherzustellen, dass ein realer sozialer Fortschritt im Mittelpunkt dieser Initiativen steht. Dies sollte unter keinen Umständen oberflächlich und mit Resignation durchgeführt werden.

UNI Europa übernahm über viele Jahre hinweg eine führende Rolle bei Kampagnen für EU-Maßnahmen im Bereich der Tarifverhandlungen und begrüßt im Großen und Ganzen die aktuellen Diskussionen. Sie werden jedoch kein Allheilmittel sein. In den multinationalen Unternehmen, in denen UNI und ihre Mitgliedsgewerkschaften organisiert sind, gibt es Herausforderungen - und Lösungen, die einen Weg nach vorne weisen können. Im ersten Abschnitt dieses Berichts werden diese untersucht, wobei der Mangel an Informationen im Bereich der Tarifbindung von MNU hervorgehoben wird. Herausforderungen bestehen auch in den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen der EU-Mitgliedsstaaten - insbesondere in den Branchentarifverhandlungen. Dies wird im folgenden zweiten Abschnitt untersucht. Und schließlich sind sie in den Organisationsstrategien zu finden, die von den Mitgliedsorganisationen entwickelt werden, zunehmend unter direkter Beteiligung von UNI Europa und unseren Organisationszentren, wenn wir gemeinsam für Branchentarifverhandlungen kämpfen.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Der erste Abschnitt gibt einen Einblick in den Stand der Tarifverhandlungen in wichtigen multinationalen Dienstleistungsunternehmen. Millionen von Arbeitnehmer/-innen sind bei den MNU in Europa beschäftigt. Das bedeutet, dass die Tarifbindung und die Ergebnisse von Tarifverhandlungen einen bedeutenden Einfluss auf die Beschäftigten im Dienstleistungssektor haben. Im zweiten Abschnitt werden anhand der europäischen Verdienststrukturdaten die Abdeckung und die Auswirkungen von Tarifverträgen auf die Beschäftigten im Dienstleistungssektor in den EU-Mitgliedstaaten im Laufe der letzten 20 Jahre dargestellt, sowohl in Bezug auf die Löhne selbst als auch auf die Steuereinnahmen für den Staat und die Sozialversicherungsbeiträge. Der dritte Abschnitt konzentriert sich auf die Antworten der Gewerkschaften auf diese Herausforderungen, indem er die Verbreitung von Branchentarifverhandlungen in den UNI Europa-Sektoren und die durch diese Mechanismen aufgeworfenen Fragen aufzeigt. Außerdem wird kurz über die Organisationsstrategien berichtet, die die UNI Europa-Mitgliedsorganisationen zur Bewältigung dieser Herausforderungen angenommen haben.

Die wichtigste Erkenntnis aus diesem Bericht ist der Mangel an fundierten Informationen, mit dem wir konfrontiert sind, wenn wir beginnen, die Tarifverhandlungsfragen zu untersuchen, mit denen es die Beschäftigten in Europa im Jahr 2021 zu tun haben. Das muss sich ändern. Wir können die Probleme nicht angehen, wenn wir nicht ein klares Bild von der Art der Herausforderung haben. Tarifverhandlungen müssen in und durch MNU unterstützt werden. UNI Europa wird weiterhin Druck auf die MNU in diesem Bereich ausüben. Die nationalen Regierungen und die EU haben ebenfalls die Verantwortung, Tarifverhandlungen zu unterstützen, nicht nur mit netten Worten und leeren Gesten, sondern mit Taten, damit Gewerkschaften nicht länger in ihrer Arbeit, Tarifverhandlungen auf allen Ebenen zu etablieren und zu entwickeln eingeschränkt werden. Schließlich müssen die Gewerkschaften selbst bereit sein, sich anzupassen, um sich der Arbeitswelt zu stellen, wie sie ist, und nicht, wie sie früher war oder wie wir sie uns wünschen. Nur durch die Etablierung starker partizipativer Modelle für Tarifverhandlungen können wir die Macht einer aktiven und wachsenden Mitgliedschaft nutzen, die bereit ist, sich an den Tarifverhandlungen zu beteiligen, die ihre Arbeitsplätze, Löhne und Bedingungen bestimmen.

# I. VERSTÄNDNIS DER TARIFBINDUNG IN MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN IN EUROPA

Multinationale Unternehmen (MNU) sind die Hauptakteure bei der Festlegung der Standards für die Tarifbindung in Europa. Sie beschäftigen schätzungsweise 40 Millionen Arbeitnehmer/-innen in der gesamten EU,<sup>1</sup> was fast 18% der insgesamt 223,4 Millionen Beschäftigten ausmacht.<sup>2</sup> Mit dieser Größenordnung haben diese Unternehmen einen erheblichen Einfluss auf die Reichweite von Tarifverhandlungen in ihren eigenen Betrieben und darüber hinaus, da sie die Branchenstandards beeinflussen, die andere Unternehmen erfüllen müssen.

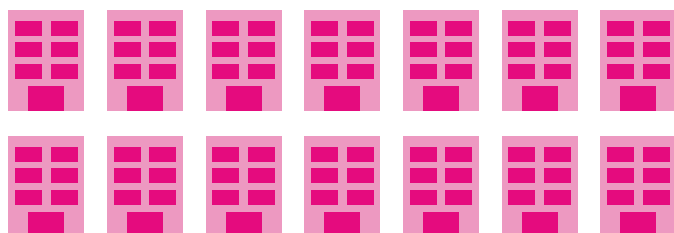
Viele MNU haben sich verpflichtet, das Recht auf Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit als Teil der grundlegenden ILO-Übereinkommen zu respektieren. Einige führende Unternehmen sind darüber hinausgegangen, indem sie in den sozialen Dialog auf internationaler Ebene sowie durch globale Rahmenvereinbarungen eingetreten sind. Auf der anderen Seite haben viele andere multinationale Unternehmen Muster der Untergrabung von Tarifverhandlungen gezeigt, darunter beispielsweise Amazon und Teleperformance.

Um das derzeit von der EU vorgeschlagene Ziel einer Tarifbindung von 70% zu erreichen, müssten multinationale Unternehmen eine Schlüsselrolle spielen, um dies in den EU-Mitgliedsstaaten Realität werden zu lassen. Es gibt auch Impulse für eine stärkere Rechenschaftspflicht von Unternehmen, ihrer menschenrechtlichen Verantwortung in Bezug auf Gewerkschaftsrechte nachzukommen. Die Entwicklung einer verbindlichen Gesetzgebung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene in vielen Ländern verspricht, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen als Grundrechte zu erfassen. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat außerdem empfohlen, dass öffentliche Aufträge für Reinigungsarbeiten nur an Unternehmen vergeben werden sollten, die Tarifverträge abgeschlossen haben.

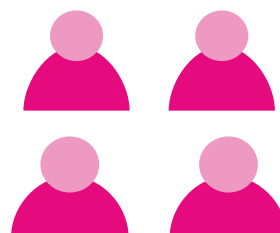
Damit diese Bemühungen wirksam sind, werden als Ausgangspunkt weitere vergleichbare Informationen über den Grad der Tarifbindung in MNU nach Ländern benötigt. Ohne diese Informationen können Strategien zur Verbesserung der Situation dazu verleiten, dass führende Praktiken nicht erkannt, die wichtigsten Herausforderungen nicht berücksichtigt oder die entsprechenden Bereiche für Verbesserungen nicht angesprochen werden.

## Die MNU-Umfrage von UNI Europa: ein erster Schritt zur Überwindung der Ungleichheiten

UNI Europa hat vor kurzem eine Umfrage über europäische multinationale Konzerne im Dienstleistungssektor gestartet, die sich im Rahmen ihres sozialen Dialogs auf internationaler Ebene an führenden Praktiken beteiligen, u.a. durch globale Rahmenvereinbarungen mit UNI Global Union.



**14 multinationale Unternehmen**



**1,27 Millionen Arbeitnehmer/-innen**

<sup>1</sup> [40 Millionen Arbeitnehmer/-innen in der gesamten EU](#)

<sup>2</sup> [insgesamt 223.4 Millionen Beschäftigten ausmacht](#)

Wir erhielten 14 Antworten von Unternehmen, die zusammen mehr als 2.420.000 Mitarbeiter weltweit und 1.270.000 Mitarbeiter in Europa beschäftigen. Dies entspricht mehr als 3% der von multinationalen Unternehmen in Europa beschäftigten Arbeitnehmer/-innen. Von den Antworten haben 12 Unternehmen vollständig geantwortet, ein Unternehmen hat nur über einen Teil seiner europäischen Aktivitäten berichtet, und ein Unternehmen gab an, dass es diese Daten für die Länderebene nicht auf Konzernebene erfasst.

Weitere Initiativen haben die Lücken in diesen Daten aufgezeigt. So hat beispielsweise die 2020 Workforce Disclosure Initiative, eine von Investoren unterstützte Initiative, die Unternehmen auffordert, Zahlen zu einer Reihe von beschäftigungsrelevanten Bereichen zu melden, einschließlich der Gesamtzahlen und aufgeschlüsselten Zahlen zur Tarifbindung, Antworten von 141, der von 750 befragten Unternehmen erhalten, die zur Teilnahme aufgefordert wurden. 20% der 141 Unternehmen, die bei der Berichterstattung führend waren, gaben den Gesamtprozentsatz der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitnehmer/-innen nicht an. Von denjenigen, die diese Gesamtzahl offenlegten, haben 31% sie nicht nach Ländern oder Regionen aufgeschlüsselt angegeben. Der Mangel an Transparenz ist eklatant.

## Ergebnisse der Umfrage

Die Teilnehmer/-innen der UNI Europa-Umfrage berichten von Tarifverträgen sowie Löhnen und Gehältern in 62% ihrer Betriebsländer in Europa, wobei die Spanne von 32% der Betriebsländer, die von Verträgen abgedeckt werden, bis zu 100% reicht. Dort, wo sie Tarifverträge melden, decken diese im Durchschnitt 89% der Beschäftigten in diesen Ländern ab. Etwas mehr als die Hälfte dieser Verträge wurden als Branchentarifverträge oder als sektorale Zusatzvereinbarungen zu Firmentarifverträgen gemeldet, die in vielen europäischen Ländern von Haus aus 100% der Belegschaft abdecken.



Unterhalb dieser Gesamtzahlen zeigten sich auch deutliche allgemeine Lücken in der Praxis. In ganz Mittel- und Osteuropa<sup>3</sup> sinkt der durchschnittliche Prozentsatz der Länder, in denen Tarifverträge gelten, auf nur 24%. Dieser auffällige Unterschied bestätigt die vielen Herausforderungen, von denen die Gewerkschaften beim Abschluss von Tarifverträgen in Ländern wie Kroatien, Ungarn, Polen, Rumänien, Serbien und der Slowakei berichten. Außerhalb Mittel- und Osteuropas fallen auch die Türkei und das Vereinigte Königreich durch Lücken in der Tarifbindung auf. Wo Unternehmen in diesen Ländern Tarifverträge hatten, variierten diese von einer Mehrheit, die 100% der Belegschaft abdeckte, bis hin zu einigen, die einen relativ kleinen Prozentsatz der Belegschaft abdeckten, wobei der niedrigste 30% der Beschäftigten abdeckte. Selbst in einigen Ländern mit einem insgesamt hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer hohen sektoralen Abdeckung gab es gewisse Lücken bei den Prozentsätzen der Belegschaft, die von solchen Tarifverträgen abgedeckt werden. So meldeten zwar alle Unternehmen mit Betriebsstätten in Deutschland, dass sie über einen Tarifvertrag verfügen, dieser deckt aber im Durchschnitt nur 79% der Beschäftigten ab.

<sup>3</sup> Dazu gehören Albanien, Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn gemäß der OECD-Definition.

Obwohl die Stichprobengröße für jeden Sektor relativ klein ist, deuten die ersten Ergebnisse auf einige Trends nach Sektoren in Verbindung mit den Betriebsländern hin. Der Prozentsatz der Länder, die von Tarifverträgen abgedeckt werden, sinkt bei den befragten Unternehmen im Handelssektor auf 56%, im Vergleich zu 74% im Finanzsektor, 73% im Bereich ICTS und 71% im Bereich Immobiliendienstleistungen. Dies ist zum Teil, aber nicht ausschließlich, auf die unterschiedliche Präsenz in Ländern mit einem insgesamt niedrigeren Niveau der Tarifverhandlungen zurückzuführen.

Auf der anderen Seite wiesen einige Unternehmen eine besonders hohe Tarifbindung auf. Sechs Unternehmen aus verschiedenen Sektoren gaben an, in allen Ländern, in denen sie innerhalb Europas tätig sind, Tarifverträge zu haben, und drei von ihnen wiesen eine durchschnittliche tarifvertragliche Abdeckung von mehr als 90% ihrer Beschäftigten auf.

## Nächste Schritte: Kartierung von MNU in Europa

Diese erste Umfrage weist auf eine Reihe von Schlüsselergebnissen hin, die für die Stärkung von Tarifverhandlungen wesentlich sind.

Erstens zeigt sie, wie wichtig es ist, dass diese Daten erfasst und transparent berichtet werden. Auch die Stichprobe aus einer kleinen Anzahl von Firmen bietet aussagekräftige Einblicke in die führenden Praktiken und Herausforderungen sowohl auf Unternehmens- als auch auf Landesebene, was für die Entwicklung von Strategien zur Umsetzung dieser Priorität in die Praxis unerlässlich ist.

Die Teilnahme der führenden Firmen in einem kurzen Zeitraum zeigt die Machbarkeit der Erfassung und Berichterstattung solcher Daten. Die fehlenden Antworten selbst der Unternehmen, die sich in diesem Bereich verpflichtet haben, ganz zu schweigen von den größeren Lücken in der Berichterstattung der Unternehmen, die von anderen Initiativen aufgezeigt wurden, zeigen jedoch, dass darauf geachtet werden muss, dass solche Daten erfasst, auf der Ebene der Hauptverwaltung zugänglich gemacht und öffentlich berichtet werden. Die Regulierungsbehörden müssen sicherstellen, dass dies von den Unternehmen gefordert wird. Um der Zeit voraus zu sein und ihre Verpflichtungen in der Praxis zu demonstrieren, sollten Unternehmen eine Vorreiterrolle übernehmen, indem sie in ihrem Geschäftsbericht den Grad ihrer Tarifbindung angeben. Auch Investoren sollten nach solchen Daten fragen und die Unternehmen entsprechend bewerten.

Darüber hinaus zeigen die Daten Schlüsselbereiche auf, in denen alle Akteure - Gewerkschaften, Unternehmen und Regierungen - zusammenarbeiten müssen, um die Tarifbindung voranzutreiben. Selbst bei führenden Unternehmen gibt es Lücken in der Praxis. Daten und Offenlegung sollten eine Grundlage für Verbesserungen in der Praxis sein. Insbesondere im Zuge der Einführung einer verpflichtenden menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch die EU-Initiative für nachhaltige Unternehmensführung (Sustainable Corporate Governance Initiative) müssen Unternehmen bei ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht mit den Gewerkschaften auf nationaler, europäischer und globaler Ebene zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen als herausragende Menschenrechte geachtet werden. Da Mittel- und Osteuropa eindeutig als eine Region identifiziert wurde, in der diese Rechte gefährdet sind, müssen Schritte unternommen werden, um die Achtung dieser Grundrechte zu fördern. Diese Bemühungen dürfen nicht auf einen Teil des Unternehmens verwiesen werden, sondern müssen durch die Aufsicht eines bestimmten Vorstandsmitglieds in die Überlegungen zum Kerngeschäft integriert werden. Darüber hinaus haben führende Unternehmen und die Gewerkschaften, die mit ihnen als Sozialpartner zusammenarbeiten, entscheidende Erkenntnisse, die sie mit anderen Unternehmen und Regierungen teilen können, um diese Herausforderungen zu bewältigen und auf nationaler, europäischer und globaler Ebene eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

## 2. TARIFVERTRÄGE UND IHRE AUSWIRKUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR IN DEN EU-MITGLIEDSTAATEN: TRENDS DER LETZTEN 20 JAHRE

UNI Europa hat das ETUI vor kurzem gebeten, einige Untersuchungen über die Tarifbindung in den Dienstleistungssektoren<sup>4</sup> in ganz Europa und ihre Auswirkungen auf die Lohnergebnisse<sup>5</sup> durchzuführen. Genauer gesagt wollten wir herausfinden, welche Auswirkungen die Zugehörigkeit zu einem Tarifvertrag oder die Nichtzugehörigkeit zu einem solchen hat:

1. Arbeitnehmer/-inneneinkommen
2. Steuereinnahmen
3. Höhe der Sozialversicherungsbeiträge

Die zugrunde liegende Logik für diesen Ansatz war unsere Überzeugung, dass Tarifverhandlungen das einzige nachhaltige Mittel sind, das den Beschäftigten zur Verfügung steht, um einen größeren Anteil an dem von ihnen geschaffenen Wohlstand zu erhalten. Daher stellen alle reduzierten Zahlungen in diesen Bereichen, die die Tarifverträge untergraben, Geld dar, das sowohl den Arbeitnehmer/-innen als auch dem Staat aus der Tasche gezogen wird und stattdessen an Arbeitgeber/-innen, Aktionäre und in Steueroasen fließt. Dies übt auch einen Abwärtsdruck auf die Gesamtnachfrage aus, da die Arbeitnehmer/-innen ihre Löhne tendenziell in der Realwirtschaft ausgeben.

Ende 2019 veröffentlichte der DGB eine Studie,<sup>6</sup> aus der hervorging, dass die Tarifbindung in Deutschland in den letzten Jahren gesunken ist und nun im Westen bei 54% und im Osten bei nur 45% liegt. Die Untersuchungen errechneten, dass die Einnahmen, die den fast 20 Millionen Beschäftigten jährlich entgehen, wenn sie nicht die in den Tarifverträgen festgelegten Löhne und Bedingungen erhalten, sich auf fast 75 Mrd. EUR belaufen: 35,1 Mrd. EUR an entgangenen Löhnen, 14,9 Mrd. EUR an entgangenen Steuereinnahmen und 24,8 Mrd. EUR an entgangenen Sozialversicherungsbeiträgen.

Unser Ansatz für diesen Bericht war es, eine ähnliche Bewertung vorzunehmen, allerdings für alle europäischen Länder, für die uns Daten vorliegen,<sup>7</sup> und uns auf die von uns vertretenen Dienstleistungssektoren zu beschränken. Die Ergebnisse weisen auf den anhaltenden Druck hin, der von skrupellosen Arbeitgeber/-innen auf Tarifverhandlungen ausgeübt wird, wobei sie von Regierungen, die der Arbeiterbewegung feindlich gegenüberstehen, geschickt unterstützt werden.

### Die Auswirkungen der rückläufigen Tarifbindung

Erstens gibt es einen Abwärtsdruck auf die Tarifbindung (sowohl sektoral als auch auf Unternehmensebene) über einen längeren Zeitraum. Allein von 2010 bis 2018 ist sie in den privaten Dienstleistungssektoren im europäischen Durchschnitt um rund 8,3% zurückgegangen, wobei der Rückgang in vielen Ländern im Zeitraum 2000 bis 2010 noch



<sup>4</sup> Die Unterscheidung der Sektoren ist nicht die gleiche wie bei uns in UNI

<sup>5</sup> Die Autoren sind der ausgezeichneten Arbeit von Wouter Zwysen in dieser Hinsicht dankbar

<sup>6</sup> veröffentlichte der DBG eine Studie

<sup>7</sup> Eurostat Struktur der Verdiensterhebungsdaten

deutlich stärker ausfiel. Zusätzlich zu diesem starken Rückgang gab es in vielen Ländern durchschnittlich sogar noch größere Rückgänge bei der Tarifbindung im privaten Dienstleistungssektor, wobei Mitteleuropa, die baltischen Staaten und der Balkan besonders besorgniserregend waren, ebenso wie die Länder, die im Zuge der letzten Finanzkrise den Reformen der Troika unterlagen.

Wir haben daraufhin die Frage gestellt: Welche Auswirkungen haben diese Rückgänge? Wie viel Einkommen geht den Arbeitnehmer/-innen verloren? Würden für alle Beschäftigten im Dienstleistungssektor in ganz Europa die in ihrem Land und in ihrem Sektor geltenden Tarifverträge angewendet, dann würden unsere Daten zeigen, dass der durchschnittliche Bruttolohn in ganz Europa - trotz großer nationaler Unterschiede - jeden Monat um 59 Euro höher wäre. Da es sich hierbei um einen Durchschnitt über alle Sektoren und Länder handelt, hätte dies besonders große Auswirkungen auf die niedriger bezahlten Beschäftigten in Europa. In einigen Ländern wäre der Anstieg noch viel größer - wobei Frankreich und Deutschland hervorstechen. In Frankreich würde dies eine Lohnerhöhung von 18% bedeuten, in Deutschland wären es 19%.

Es würde auch zu einem Anstieg der Staatseinnahmen (in ganz Europa) von insgesamt 28 Milliarden Euro pro Jahr an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen führen. Der Effekt in Deutschland ist bei weitem am größten, was auf die besondere Kombination aus einem großen Unterschied in der Bezahlung von Arbeitnehmer/-innen innerhalb und außerhalb von Tarifverträgen und der oben beschriebenen relativ geringen Tarifbindung zurückzuführen ist.

## Unterscheidungen zwischen Tarifverträgen

In vielen Ländern sind die in den Tarifverträgen festgelegten Lohnniveaus tatsächlich niedriger als die Durchschnittslöhne in der Branche - daher unterschätzen die obigen Zahlen sicherlich die Bedeutung eines Tarifvertrags auf die aggregierte Lohndynamik. Dies ist eigentlich keine schlechte Sache, da Tarifverträge typischerweise Untergrenzen festlegen, unter die die Löhne in einer Branche oder einem Unternehmen nicht fallen sollten. Auch dürfen wir nicht aus den Augen verlieren, dass nicht alle Tarifverträge gleich sind. Anhand der Verdienststrukturerhebung können wir die Art der Tarifverträge in vier Typen gruppieren, die vielen UNI Europa-Mitgliedsgewerkschaften vertraut sein werden: national, sektoral (Branche oder Branche-Region), auf Unternehmensebene oder „sonstige“.

Diese Arten von Tarifverträgen schließen sich natürlich nicht gegenseitig aus, da viele Arbeitnehmer/-innen auf die Bestimmungen von mehr als einem Tarifvertrag zurückgreifen. Genau aus diesem Grund hat UNI Europa immer wieder die Stärkung der Branchentarifverhandlungen gefordert und gleichzeitig die Organisierungsbemühungen in den Unternehmen unterstützt, um Verträge auf Unternehmensebene zu erreichen, die auf Branchentarifverträgen aufbauen. Wir brauchen beides.

Dies zeigt sich auch in den Daten. Im Durchschnitt aller Dienstleistungsbranchen sind die höchsten Durchschnittslöhne unter den Arbeitnehmer/-innen, die von einem Firmentarifvertrag abgedeckt sind, in Österreich, Bulgarien, Tschechien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, Ungarn, Portugal und der Slowakei zu finden. Während sie in Belgien, Zypern, Finnland, dem Vereinigten Königreich, Litauen, Luxemburg, Lettland, Malta, Rumänien und Schweden auf Branchenebene liegen. Schließlich handelt es sich um eine andere Art von Tarifvertrag in Polen und den Niederlanden - wo wir aus Erfahrung wissen, dass hybride Formen von Tarifverhandlungen Verträge mit Gruppen von Unternehmen ermöglichen (die somit zwischen den Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene und den wirklichen Branchentarifverhandlungen liegen, die für alle Arbeitgeber/-innen gelten).

Um noch ehrgeiziger zu sein: Würden alle Beschäftigten im Dienstleistungssektor durch die CPA abgedeckt, die in ihrem Land und Sektor am besten bezahlt werden, würde der Bruttolohn der Arbeitnehmer/-innen um 145 Milliarden Euro pro Jahr steigen. Und zwar für jeden Arbeitnehmer/-in, jeden Monat. Außerdem würde der Gesamtumsatz europaweit um 108 Milliarden Euro pro Jahr steigen. Alle Arbeitnehmer/-innen in Europa müssen sowohl von einem Branchentarifvertrag als auch von einem darauf aufbauenden Tarifvertrag auf Unternehmensebene profitieren.

**GEHALT**  
€145 Milliarden / Jahr

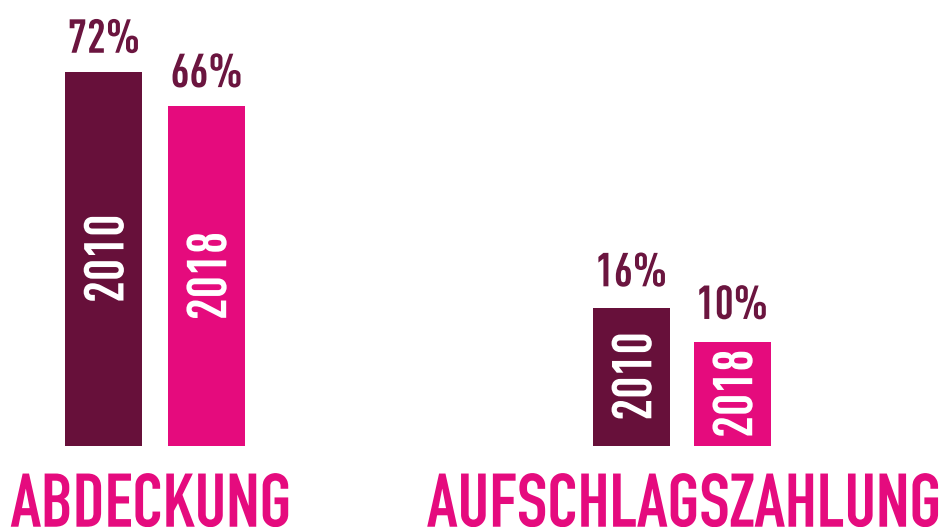


**ÖFFENTLICHE  
EINNAHME**  
€108 Milliarden / Jahr

## Die Tarifvertragsprämie

Die vernichtendste Erkenntnis, die die Daten in Bezug auf Tarifverträge zeigen, ist schließlich die verhängnisvolle Beziehung zwischen der Abdeckung und den zusätzlichen Leistungen, die sie für die Arbeitnehmer/-innen im Vergleich zu denen ohne Tarifvertrag erbringen - was wir hier die Tarifvertragsprämie nennen. Wie wir wissen, ist der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind, im letzten Jahrzehnt erheblich gesunken (von 72% auf 66% insgesamt). Gleichzeitig verdienten die Arbeitnehmer/-innen, die durch einen Tarifvertrag abgedeckt waren, im Jahr 2010 im Durchschnitt etwa 16% mehr als diejenigen, die nicht abgedeckt waren, und 2018 waren es nur noch 10%. Besorgniserregend für UNI Europa ist auch, dass die Tarifvertragsprämie bei den marktbestimmten Dienstleistungen wesentlich niedriger ist als in der Branche insgesamt.

## GERINGERE ABDECKUNG FÜHRT ZU EINER NIEDRIGEREN AUFSCHLAGSZAHLUNG



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine geringere Tarifbindung zu einer niedrigeren Tarifvertragsprämie führt. Die Löhne und Arbeitsbedingungen derjenigen Beschäftigten im Dienstleistungssektor, die selbst gut organisiert sind, werden von den Unternehmen, die Tarifverhandlungen nicht respektieren, unter Druck gesetzt. Dies unterstreicht unser zentrales Anliegen, dass Branchentarifverhandlungen das wirksamste Bollwerk gegen schlechte Bezahlung und schlechte Arbeitsbedingungen sind. Wir alle profitieren davon, wenn mehr Beschäftigte in Tarifverhandlungen einbezogen werden und wenn jeder Sektor stark ist.



### 3. ORGANISIERUNG FÜR BRANCHENTARIFVERHANDLUNGEN

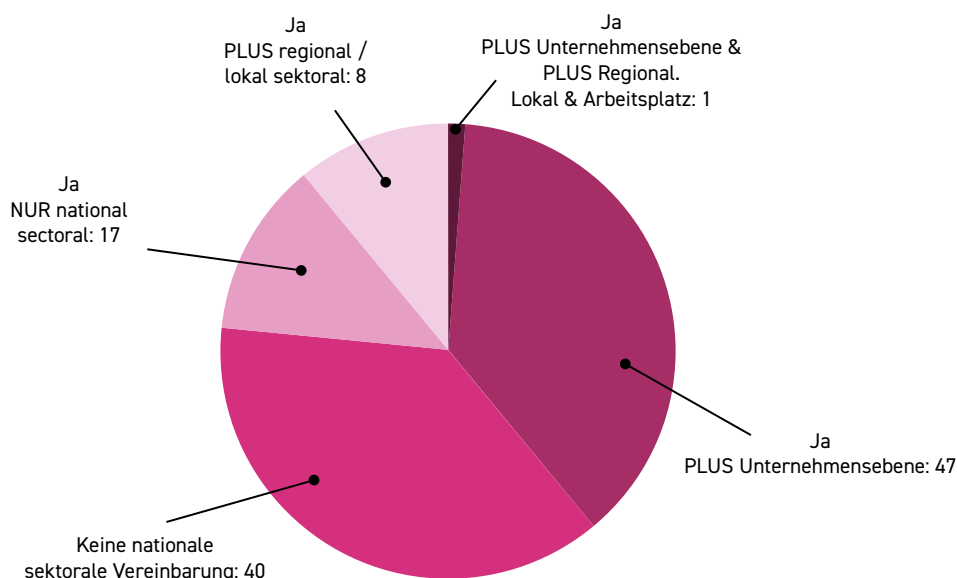
Im letzten Abschnitt dieses Berichts richten wir unsere Aufmerksamkeit nach innen auf die Gewerkschaftsbewegung. Was können wir tun, um uns bei Tarifverhandlungen zu wehren - was tun wir, um uns zu wehren? UNI Europa hat in den letzten Jahren erheblich in die Organisationsarbeit mit unseren Mitgliedsorganisationen investiert, mit dem klaren Ziel, Tarifverhandlungen zu verteidigen, auszuweiten und (wieder-)aufzubauen. Diese Arbeit war sehr erfolgreich und es beteiligen sich immer mehr Mitgliedsorganisationen, da wir sie in ihren Tarifverhandlungsrunden unterstützen.

Anfang 2020 haben wir damit begonnen, die Mitgliedsorganisationen nach Sektoren zu befragen, um die Systeme zu kartieren und einen ersten Überblick darüber zu erhalten, wo es in den europäischen Ländern derzeit Branchentarifverhandlungen gibt, wo sie möglicherweise unter Druck stehen und wo wir in der Lage sein könnten, Branchentarifverträge voranzutreiben und zu erreichen. Bis heute haben wir mehr als 120 Antworten von UNI Europa-Mitgliedsorganisationen auf die Umfrage erhalten, worauf ausführliche Diskussionen mit einigen dieser Gewerkschaften und mit mehreren UNI Europa-Sektoren sowie die Erhebung weiterer Informationen folgten, um das Bild zu vervollständigen. Dennoch stellt dies immer noch nur ein sehr partielles Bild dar und es sind weitere Erhebungen erforderlich.

#### Branchentarifverträge

Von den eingegangenen Umfrageantworten haben wir ein relativ ausgewogenes Bild (in Bezug auf Länder und Sektoren), wo unsere Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen haben. 40 Umfragen berichten über das völlige Fehlen eines nationalen Branchentarifvertrags. Die meisten dieser Antworten kommen aus Ländern mit schwachen Institutionen für nationale Branchentarifverhandlungen, aber es gibt auch einige Überraschungen, wie in Italien und sogar Finnland.

**Grafik I - Gibt es in Ihrem Land einen nationalen Branchentarifvertrag?**



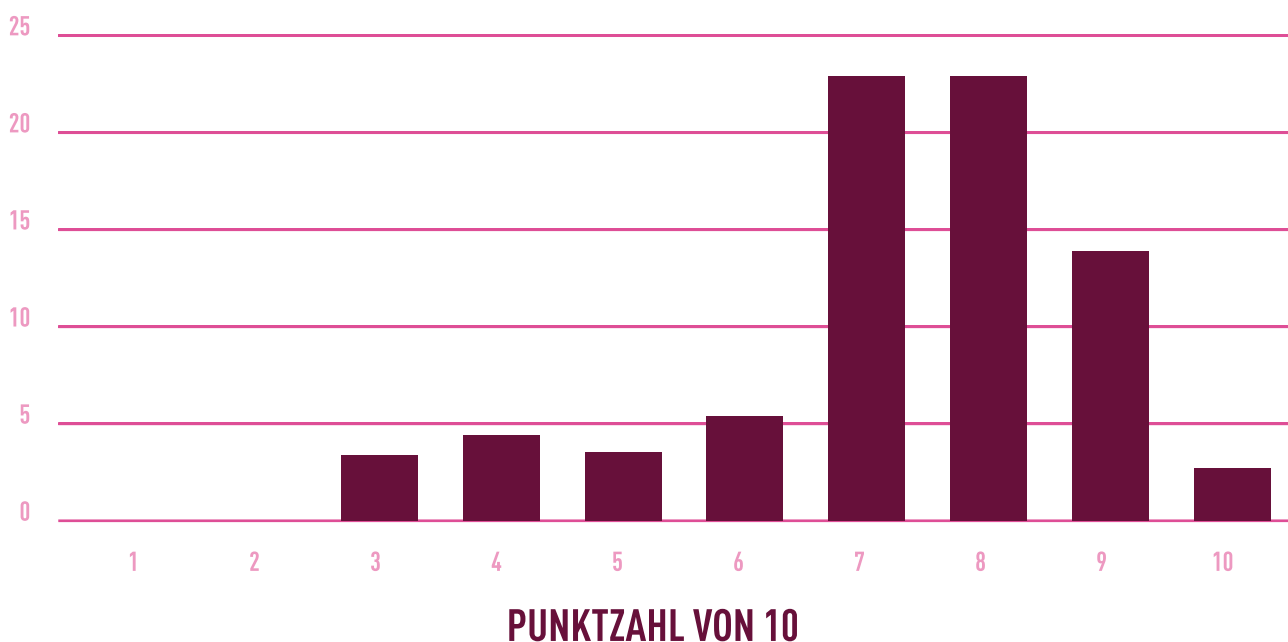
Insgesamt ergeben 73 Antworten das Vorhandensein eines nationalen Branchentarifvertrags mit einer Reihe von Optionen im Anschluss (siehe Grafik oben). Am häufigsten wird ein nationaler Branchentarifvertrag genannt, der auch Verhandlungen auf Unternehmensebene vorsieht. Die Länder, die dies berichten, sind tendenziell die Teile Europas, in denen die Gewerkschaften am stärksten sind, insbesondere alle nordischen Länder und Belgien (in vielen Sektoren). Auch in Spanien, Frankreich, der Schweiz und - überraschenderweise - im Vereinigten Königreich wird dies mehrfach gemeldet.

## Respekt für Tarifverhandlungen?

Ein klares Problem, das aus den Umfrageantworten hervorgeht, ist die große Bandbreite an Erfahrungen, über die die UNI Europa-Mitgliedsorganisationen berichten. Wie wir im vorangegangenen Abschnitt über Tarifverträge gesehen haben, sind nicht alle Tarifverträge gleich und die Existenz nationaler Branchentarifverträge bringt nicht automatisch Fortschritte für die Arbeitnehmer/-innen, insbesondere wenn sie nicht durch gut organisierte Gewerkschaften in jedem Unternehmen und eine aktive Mitgliedschaft, die in den Verhandlungsprozess einbezogen wird, untermauert werden.

Die gute Nachricht ist, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten mit nationalen Tarifverträgen ein hohes Maß an Zufriedenheit berichtet. 63 bewerten das Funktionieren des nationalen Branchentarifvertrags mit sieben von zehn oder höher. Drei bewerten es mit zehn von zehn Punkten (in Frankreich, Spanien und Schweden).

**Grafik 2 - Wie gut, würden Sie sagen, funktioniert der Branchentarifvertrag?**



Eine kleine Anzahl von Gewerkschaften berichtet jedoch über größere Probleme und bewertet ihre Tarifverträge mit nur drei von zehn Punkten (in Frankreich, Deutschland und Spanien). Andere Gewerkschaften, die über eine sehr geringe Zufriedenheit (fünf oder weniger) berichten, kommen aus vielen Sektoren in Ländern wie Luxemburg, Norwegen und Schweden.

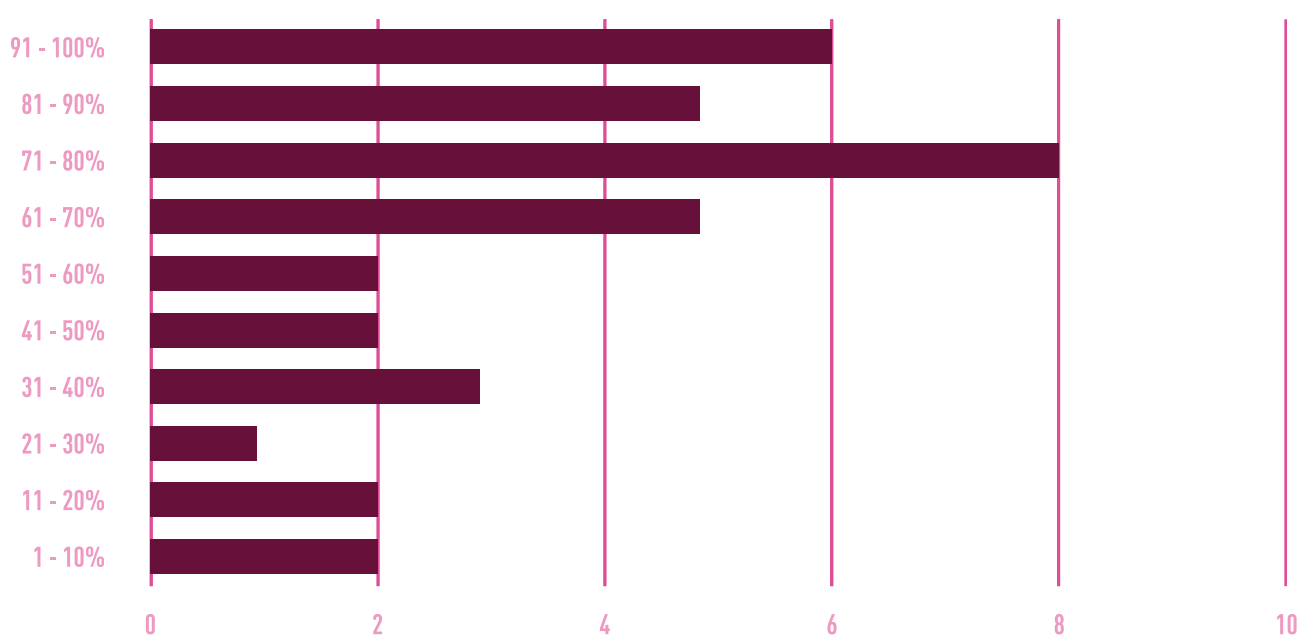
Die Gründe, die für das schlechte Funktionieren der Branchentarifverträge angegeben werden, variieren, aber es kristallisieren sich zwei Hauptthemen heraus. Das erste bezieht sich auf den Inhalt der Verträge. Mehrere Befragte berichten, dass der derzeitige Tarifvertrag schlechter ist als der, den er ersetzt hat, wobei wichtige Bestimmungen - einschließlich der Vergütung - nicht mehr auf der höheren Vertragsebene liegen, sondern auf die Unternehmensebene verlagert wurden. Das zweite Thema bezieht sich darauf, wie gut die Tarifverträge von den Arbeitgeber/-innen eingehalten werden. Hier berichten mehrere Befragte, dass Arbeitgeber/-innen sich einfach weigern, den Tarifvertrag zu respektieren, den sie unterschrieben haben.

## Organisierung für partizipative Tarifverhandlungen

Die im oberen Abschnitt skizzierten Herausforderungen zeigen, wie wichtig die Organisationsarbeit ist, der sich UNI Europa (& UNI Global) verschrieben hat, vor allem die Bemühungen um die Verteidigung, Ausweitung und den (Wieder-)Aufbau von Tarifverhandlungen, insbesondere auf sektoraler Ebene. Die ursprüngliche Motivation für diese Umfragen und die Kartierung bestand genau darin, Möglichkeiten für die Zuweisung von Organisationsressourcen zu ermitteln.

Um potenzielle Möglichkeiten für neue Branchentarifverträge zu ermitteln, wurde in der Umfrage - nur bei denjenigen Gewerkschaften, die angaben, keine nationalen Branchentarifverträge zu haben - gefragt, wie hoch der Marktanteil der fünf größten Arbeitgeber/-innen in der Branche ist. Wie das Diagramm im unteren Abschnitt zeigt, liegen die meisten von ihnen am oberen Ende der Konzentration, wobei sechs Befragte einen Anteil von über 90% angaben (vor allem Gewerkschaften aus den Sektoren Finanzen und ICTS). Dies zeigt das enorme Potenzial für Organisationskampagnen, wenn sie einen strategischen Ansatz verfolgen und wenn diese Strategie sektoral ausgerichtet ist. Wie dieser Bericht gezeigt hat, spielen auch die multinationalen Unternehmen in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle. Mehrere Gewerkschaften haben als unmittelbare Folge dieser Umfragen die Organisationsdirektoren von UNI Europa hinzugezogen, was zu starken Ergebnissen geführt hat.<sup>8</sup>

**Grafik 3 - Marktanteil der Top-5-Arbeitgeber/-innen in der Branche**



Die Gründung von EPOC im Jahr 2019 wurde mit der ausdrücklichen Absicht unternommen, mit den Gewerkschaften in den traditionellen Hochburgen der europäischen Gewerkschaftsbewegung zusammenzuarbeiten. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Tarifverhandlungen in diesen Ländern unter Druck stehen, und die Daten in diesem Bericht sind ein Beleg dafür. EPOC arbeitet nun eng mit Gewerkschaften von Finnland bis Irland und von der Schweiz bis Norwegen zusammen. Fast 20 Gewerkschaften profitieren von den Schulungen und der täglichen Kampagnenunterstützung, die letztendlich am Verhandlungstisch zum Erfolg führen.

Dass sich Arbeitgeber/-innen nicht an Tarifverträge halten, liegt fast immer daran, dass sie dies ohne nennenswerte Konsequenzen tun können. Tarifverhandlungen und Organisation sind daher zwei Seiten derselben Medaille, denn ohne gute Strukturen und gut organisierte Unternehmen und Arbeitsplätze laufen Betriebsvereinbarungen Gefahr, zu bedeutungslosen Stücken Papier zu werden. Letztlich sind es die koordinierte betriebliche Organisation und der Übergang zu partizipativen Tarifverhandlungsprozessen, die den Beschäftigten auf sektoraler Ebene einen Mehrwert bieten.

