

ZUSAMMENFASSUNG

ZEIT ZUM

HANDELN!

**SO KANN DIE POLITIK BRANCHENTARIFVERHANDLUNGEN
IN EUROPA STÄRKEN**

Stan De Spiegelaere

UNI Europa – The European Services Workers Union

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brussels | Belgium | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

ZUSAMMENFASSUNG

Die europäische Mindestlohnrichtlinie bietet der europäischen Gewerkschaftsbewegung eine historische Chance, ihre Macht durch die Stärkung von Tarifverhandlungen wiederherzustellen. Alle europäischen Länder sind nun verpflichtet, Tarifverhandlungen zu schützen und zu fördern, und in den Fällen, in denen die Deckungsgrad der Tarifverhandlungen unter 80 % liegt, sind die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, nationale Aktionspläne zur Erhöhung der Deckungsgrad auszuarbeiten und umzusetzen.

Auf der Grundlage von Berichten von 20 Länderexperten soll dieser Bericht die Gewerkschaften in Europa in ihren Bemühungen unterstützen, das Beste aus diesen nationalen Aktionsplänen zu machen, indem er einen detaillierten Überblick über eine Reihe von Ideen zur Förderung der Tarifverhandlungsabdeckung gibt. Dieser Bericht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Endgültigkeit und spiegelt auch nicht den Standpunkt von UNI Europa, der Sachverständigen oder der UNI Europa-Mitgliedsorganisationen wider. Es handelt sich lediglich um eine Liste von Ideen, die in verschiedenen Kontexten der Arbeitsbeziehungen wünschenswert oder effektiv sein könnten (oder auch nicht).

Die Ideen sind in 5 Hauptinterventionsbereiche gegliedert:

Erstens verweisen viele Ideen auf die Notwendigkeit, **die Verhandlungsfähigkeit der Gewerkschaften zu stärken**. Dies könnte durch die Beseitigung bestehender Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisierung und den Schutz der Arbeitnehmer vor gewerkschaftsfeindlichen Praktiken erreicht werden. Als Nächstes

könnte die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gefördert werden, indem die Kosten für den Beitritt zu einer Gewerkschaft durch Steuerbefreiungen oder -erstattungen begrenzt werden, indem Gent-ähnliche Strukturen eingeführt werden, indem den Gewerkschaften Zugang zu Arbeitnehmern, Einrichtungen und Ressourcen für die gewerkschaftliche Vertretung gewährt wird, oder indem (sektorale) Gewerkschaften direkt beim Aufbau von Kapazitäten unterstützt werden. Weitere Vorschläge betreffen die Einführung gewerkschaftsspezifischer Leistungen, die Einführung von Solidaritätsbeiträgen oder sogar von Systemen der Pflichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie die allgemeine Notwendigkeit einer Neuregulierung des Arbeitsmarktes zur Vermeidung prekärer Arbeit.

Der zweite Abschnitt konzentriert sich auf **Arbeitgeber**, wobei die Bedeutung williger und fähiger Arbeitgeber für wirksame Tarifverhandlungen und die Rolle der öffentlichen Politik in diesem Zusammenhang hervorgehoben wird. Ermöglichende Maßnahmen befassen sich mit dem häufig fehlenden Mandat der Arbeitgeberverbände für Tarifverhandlungen und mit der Herausforderung fragmentierter Verhandlungen in Systemen mit mehreren Arbeitgebern aufgrund sektoraler Definitionen. Andere, stärker fördernde Maßnahmen machen einige Unternehmensleistungen (z. B. Steuergutschriften, Ausbildung, Zugang zu subventionierter Beschäftigung) von Tarifverhandlungen abhängig. Zwingendere politische Vorschläge sind die Zwangsmitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden mit Verhandlungsmandat.

Drittens spielt die öffentliche Politik eine wichtige Rolle bei der Förderung **wirksamer Tarifverhandlungen**. Solche Maßnahmen können sich darauf konzentrieren, die Verfügbarkeit genauer und vollständiger Daten zu gewährleisten, Informationspflichten für Arbeitgeber vorzuschlagen und Regeln für Verhandlungen in gutem Glauben zu betonen, mit Empfehlungen für die Entwicklung von Chartas, die faire Verhandlungspraktiken umreißen. Die Streikgesetzgebung wird als entscheidend für erfolgreiche Tarifverhandlungen angesehen, und es wird eine Reform der Streikvorschriften gefordert. Zu den anreizbasierten Maßnahmen gehören die Gestaltung der Tarifverhandlungsinfrastruktur, die finanzielle Unterstützung von Tarifverhandlungen und die Unterstützung der Schlichtung. Auch hier kann die Politik einige Leistungen von Tarifverträgen abhängig machen, zusammen mit politischem Druck, um sektorale Verhandlungen zu fördern. Zu den Zwangsmaßnahmen gehören obligatorische Tarifverhandlungssysteme, obligatorische Schlichtung, Schiedsverfahren und die Festlegung sektoraler Standards durch staatliche Regulierung im Falle eines Scheiterns von Verhandlungen. Diese Politik zielt darauf ab, den Tarifverhandlungsprozess zu erleichtern, Anreize zu schaffen und, wo nötig, durchzusetzen, um faire und erfolgreiche Ergebnisse zu gewährleisten.

Viertens können Tarifverhandlungen gefördert werden, indem sichergestellt wird, dass **Tarifverträge wirksame Regulierungsinstrumente sind**. Zu diesem Zweck kann die öffentliche Politik verschiedene Strategien anwenden, um ihre Bedeutung zu steigern. So könnte die Politik beispielsweise den Rechtsstatus und die Anforderungen an sektorale Vereinbarungen klären, das Günstigkeitsprinzip gewährleisten und eine klare Normenhierarchie aufstellen. Die Ausdehnungspolitik wird als eine sehr starke Triebkraft für die Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen

angesehen. Vorgeschlagen wird u. a., den administrativen und politischen Ermessensspielraum einzuschränken, Verlängerungen automatisch vorzunehmen und qualitative Kriterien zu berücksichtigen. Weitere Maßnahmen sind die Einschränkung der Verwendung von Opt-out-Klauseln, die Schaffung von freiwilligen Chartas in Regionen ohne klare Rechtsvorschriften für Vereinbarungen mit mehreren Arbeitgebern und die Nutzung des öffentlichen Auftragswesens als Anreiz für sektorale Verhandlungen. Zu den verbindlicheren Maßnahmen gehören die bessere Durchsetzbarkeit von Vereinbarungen durch spezialisierte Arbeitsgerichte, die Verbesserung der allgemeinen Durchsetzung und der Einsatz von Sozialkontrolldiensten zur Überwachung der Einhaltung.

Im letzten Teil liegt der Schwerpunkt auf der Bedeutung der **Kultur**, da die kulturelle Akzeptanz von (Multi-Arbeitgeber-) Tarifverhandlungen eine entscheidende Rolle für deren Verbreitung spielt. Die politischen Entscheidungsträger können diese kulturelle Sichtweise auf verschiedene Weise beeinflussen, z. B. durch die Einrichtung von Überwachungsmechanismen zur Erfassung des Umfangs und des Inhalts von Tarifverhandlungen, die Gewährleistung von zwei- oder dreigliedrigen Strukturen für Überwachungsgremien und die Bereitstellung von Mitteln für die Forschung im Bereich des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen. Das Bildungswesen trägt auch dazu bei, kulturelle Einstellungen zu prägen, wobei der soziale Dialog durch das öffentliche Bildungssystem und durch Kurse in Unternehmensführung besser zugänglich gemacht werden kann. Öffentliche Kampagnen über die Vorteile von Tarifverhandlungen, an denen auch nicht-traditionelle Akteure wie NRO, Journalisten und Aktivisten beteiligt sind, können ebenfalls eine positive Kultur in Bezug auf gute Arbeitsbedingungen und Tarifverhandlungsrechte fördern.



UAI global
union
europa



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them