



# TARIFVERHANDLUNGSSYSTEME IN EUROPA

EIN PAAR STILISIERTE FAKTEN

Torsten Müller, ETUI

**etui.**

## Torsten Müller, ETUI

In Europa sind freie Tarifverhandlungen ein Grundpfeiler demokratischer Gesellschaften. Sie ermöglichen Arbeitgebern und Gewerkschaften als autonome Verhandlungsparteien, die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses frei zu bestimmen. Durch die Gewährleistung von Mindeststandards bei Lohn, Arbeitszeit und anderen Arbeitsbedingungen, haben Tarifverhandlungen insbesondere für diejenigen mit schwacher individueller Verhandlungsmacht, eine Schutzfunktion für die Arbeitnehmer/-innen. Sie haben ebenfalls eine wichtige Verteilungsfunktion, indem sie den Arbeitnehmer/-innen einen fairen Anteil am Wirtschaftswachstum sichert. Für Arbeitgeber/-innen haben Tarifverhandlungen eine wichtige Funktion im Konfliktmanagement, da sie einen strukturierten Prozess zur Lösung divergierender Interessen bieten.

Im Laufe der Zeit hat sich in den verschiedenen europäischen Ländern eine große Vielfalt an Tarifverhandlungssystemen entwickelt, die von den unterschiedlichen politischen und wirtschaftlichen Bedingungen, nationalen Traditionen, Sitten und Gebräuchen abhängig ist. Heute sind keine zwei nationalen Tarifverhandlungssysteme gleich. Trotz dieser großen Vielfalt ist es möglich, fünf geografische Cluster von Tarifverhandlungsmodellen zu identifizieren, die einige wichtige institutionelle Merkmale gemeinsam haben. Die folgende Tabelle gibt einen allgemeinen Überblick über die fünf Modelle.

Unter dem Vorbehalt, dass die reale Welt immer komplexer ist als idealtypische Modelle und dass die Zuordnung eines Landes zu einer bestimmten Klassifizierung bestenfalls eine Annäherung darstellt, besteht das Ziel dieses Dokuments darin, die Tarifverhandlungslandschaft in Europa zu kartieren. Anhand von konkreten Länderbeispielen werden entsprechende Schlüsselmerkmale erläutert. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den institutionellen Merkmalen der Verhandlungssysteme und nicht auf den Verhandlungsergebnissen, wie Löhnen, Arbeitszeiten oder anderen Bedingungen.

**Für weitere Informationen zu einzelnen Ländern siehe:** Müller T.; Vandaele K. und Waddington J. (2019): Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Band I-IV, Brüssel, ETUI. <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>

## Hauptmerkmale von Tarifverhandlungssystemen

|   | <b>Nord</b>     | <b>Mittel-West</b>       | <b>Süd</b>                  | <b>West</b>           | <b>Mittel-Ost</b>            |
|---|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| <b>Regelung der Arbeitsbeziehungen</b>      | Korporatistisch | Sozialpartner-schaftlich | Polarisiert staatszentriert | Liberal-pluralistisch | Fragmentiert staatszentriert |
| <b>Tarifbindung</b>                         | 87,1%           | 77,3%                    | 76,3%                       | 37,8%                 | 27,1%                        |
| <b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad</b> | 64,7%           | 29,1%                    | 19,1%                       | 36,2%                 | 13,1%                        |
| <b>Arbeitgeberanteil</b>                    | 76%             | 83,6%                    | 67,7%                       | 60%                   | 54,2%                        |
| <b>Hauptebene der Tarifverhandlungen</b>    | Branchenebene   | Branchenebene            | Variabel                    | Unternehmen           | Unternehmen                  |

|                              | <b>Nord</b>            | <b>Mittel-West</b>      | <b>Süd</b>          | <b>West</b>      | <b>Mittel-Ost</b>                      |
|------------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------|--|
| <b>Verhandlungsstil</b>      | Integrierend           | Integrierend            | Konflikthaft        | Konflikthaft     | Nachgiebig                             |
| <b>Die Rolle des Staates</b> | Begrenzt (vermittelnd) | Begrenzt (ermöglichend) | Häufiges Eingreifen | Nicht-Eingreifen | Organisator des Übergangs              |
| <b>Länder</b>                | DK, FI, SE             | AT, BE, DE, LU, NL, SI  | ES, FR, GR, IT, PT  | CY, IE, MT, UK   | BG, CZ, EE, HR, HU, LT, LV, PL, RO, SK |

Quelle: OECD-AIAS ICTWSS Datenbank (2020), Visser (2009)

Hinweis: Alle Zahlen sind auf der Grundlage von Daten für 2018 (oder dem letzten verfügbaren Jahr) berechnet.

## NORDEUROPA: KORPORATISTISCHES MODELL DER TARIFVERHANDLUNGEN (NORDISCHE LÄNDER)

Die Tarifverhandlungen in allen drei Ländern basieren auf einer starken voluntaristischen Tradition. Das bedeutet, dass sich der Staat nicht in die Arbeitsbeziehungen einmischt und die Festlegung der Spielregeln und Bedingungen des Arbeitsverhältnisses den Verhandlungsparteien überlässt. Es ist jedoch anzumerken, dass der Staat in Finnland traditionell eine aktivere Rolle spielt, indem er beispielsweise dreiseitige Verhandlungen über die Einkommenspolitik initiiert. Ein weiteres grundlegendes Merkmal des nordischen Modells der Arbeitsbeziehungen ist die Ausrichtung auf einen konsensbasierten Korporatismus, was wiederum bedeutet, dass Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften eng in die Politikgestaltung eingebunden sind.

### Niveau und Umfang der Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen im nordeuropäischen Modell sind stark zentralisiert und weitgehend auf Branchenebene verankert, bis vor kurzem in Finnland sogar auf branchenübergreifender Ebene. Ein weiteres bemerkenswertes Merkmal des nordischen Modells ist die außergewöhnlich hohe Tarifbindung mit einem Durchschnitt von mehr als 87%. Der voluntaristischen Tradition folgend, beruht die hohe Tarifbindung im Wesentlichen auf der Unterstützung von Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen durch stark organisierte Arbeitgeber/-innenverbände und Gewerkschaften. Der durchschnittliche Arbeitgeber/-innenanteil liegt in diesem Modell bei 76% und der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit fast 65% der mit Abstand höchste aller fünf Modelle. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in allen drei Ländern wird institutionell durch das so genannte „Genter System“ untermauert, in dem die Arbeitslosenversicherung freiwillig ist und an die Mitgliedschaft in einem Arbeitslosenfonds gekoppelt ist, der traditionell von den Gewerkschaften eingerichtet und kontrolliert wird, was wiederum einen starken Anreiz zum Beitritt in eine Gewerkschaft darstellt.

### Koordination durch Musterverhandlungen aus der Fertigungsindustrie

Die Tarifverhandlungen im nordischen Modell sind in der Regel mehrstufig und zeichnen sich durch ein hohes Maß an branchenübergreifender Koordination und Artikulation zwischen den verschiedenen Verhandlungsebenen

aus. Trotz des zentralisierten Charakters gibt es auch eine lange Tradition von Tarifverhandlungen am Arbeitsplatz. Die branchenübergreifende Koordination kann unterschiedliche Formen annehmen. In Dänemark und Schweden sind der wichtigste Koordinationsmechanismus die Musterverhandlungen, was bedeutet, dass die Vereinbarung in der international exponierten Fertigungsindustrie den Umfang der Lohnerhöhungen für die anderen Branchentarifverträge definiert. In Finnland spielte die Koordination auf höchster Ebene in Form von dreiseitigen Vereinbarungen zur Einkommenspolitik bis 2016 eine zentrale Rolle. Seitdem ist Finnland von einer dreiseitigen Einkommenspolitik zu einer von der Fertigungsindustrie geleiteten Musterverhandlung übergegangen.

## **Die starke Gliederung zwischen den Ebenen gewährleistet eine organisierte Dezentralisierung**

In allen drei Ländern gibt es wirksame Verfahrensmechanismen für die Artikulation zwischen den Ebenen, die durch strenge hierarchische Prinzipien untermauert werden, so dass Abweichungen zum Nachteil der Arbeitnehmer/-innen in der Regel nicht akzeptiert werden, es sei denn, sie sind in der Vereinbarung der höheren Ebene ausdrücklich erlaubt. Die meisten Vereinbarungen im privaten Sektor legen Mindestlohnsätze, die darin enthaltene Grunderhöhung und wichtige Bedingungen fest, während die Festlegung des tatsächlichen Lohns, einschließlich lokaler Zuschläge und anderer Bedingungen, zunehmend an Verhandlungen auf Unternehmensebene delegiert wird. Der Spielraum für die lokale Festlegung des tatsächlichen Lohns und der Arbeitszeit ist in Dänemark am weitesten fortgeschritten und bleibt in Finnland am eingeschränktesten. Diese strenge Artikulation wird durch starke einkanalige, gewerkschaftsbasierte Vertretungsregelungen auf Unternehmensebene begünstigt.

## **MITTEL-WESTEUROPA: SOZIALPARTNERSCHAFTLICHES MODELL DER TARIFVERHANDLUNGEN (ÖSTERREICH, BELGIEN, DEUTSCHLAND, LUXEMBURG, NIEDERLANDE, SLOWENIEN)**

Ein gemeinsames Merkmal dieser Länder ist, dass die Tarifverhandlungen auf einem Konzept der Sozialpartnerschaft beruhen, das traditionell von Arbeitgebern und Gewerkschaften geteilt wird. Das bedeutet, dass Tarifverhandlungen traditionell in einem Kontext kooperativer und kompromissorientierter Arbeitsbeziehungen mit vergleichsweise niedrigen Streikraten stattfinden. In der Regel ist der Staat nicht interventionistisch und hat eine ermöglichende Rolle, indem er die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen setzt, die autonome Verhandlungen ermöglichen – obwohl anzumerken ist, dass in Belgien in den letzten Jahren staatliche Interventionen den Spielraum für autonome Lohnfindung in gewissem Maße eingeschränkt haben.

## Niveau und Umfang der Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen in diesem Modell finden normalerweise auf Branchenebene statt. In jüngerer Zeit waren alle Länder von einem zunehmenden Trend zur Dezentralisierung mit einer Verlagerung von Verhandlungskompetenzen auf die Unternehmensebene betroffen. In allen Ländern erfolgte dies jedoch in Form einer organisierten Dezentralisierung, was bedeutet, dass Branchentarifverträge die Bedingungen festlegen, unter denen Verhandlungen auf Unternehmensebene stattfinden. Die häufigsten Instrumente zur Förderung der organisierten Dezentralisierung waren Opt-out-Regelungen aus erweiterten Tarifverträgen und sogenannte „Öffnungs-“ oder „Abweichungsklauseln“, die es erlauben, dass Verträge auf Unternehmensebene von Branchentarifverträgen abweichen können. Trotz dieses Trends dominieren in allen fünf Ländern nach wie vor die Verhandlungen auf Branchenebene. Daher ist die Tarifbindung in diesem Modell wesentlich höher als in den west- und mitteleuropäischen Modellen, wo die Verhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene stattfinden. Hinter der durchschnittlichen Tarifbindung von 76,3% verbergen sich jedoch große Unterschiede zwischen Deutschland und Luxemburg mit einer Abdeckung von 56% bzw. 59% und Österreich und Belgien mit einer Abdeckung von fast 100%.

## Starke institutionelle Unterstützung für Tarifverhandlungen auf Branchenebene

Im Gegensatz zum nordeuropäischen Modell, bei dem eine hohe Tarifbindung stark auf dem hohen Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeber/-innenverbänden beruht, ist der entscheidende Faktor im mitteleuropäischen Modell die starke institutionelle Unterstützung für Tarifverhandlungen. Diese Unterstützung kann verschiedene Formen annehmen. In Belgien, den Niederlanden und Slowenien ist es die häufige Nutzung des Ausdehnungsmechanismus, der sicherstellt, dass Branchentarifverträge nicht nur für die Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen gelten, sondern für alle Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen der jeweiligen Branche. In Österreich ist es die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer, die für die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zuständig ist.

## Die Bedeutung der Unterstützung durch die Arbeitgeber/-innen

Der hohe Organisationsgrad der Arbeitgeber/-innen und ihre Unterstützung für Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen ist ein weiterer wichtiger Faktor, der die hohe Tarifbindung in diesem Modell erklärt. In der Regel liegt der Arbeitgeber/-innenanteil bei über 80% und ist zwei- bis dreimal so hoch wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Der Ausnahmefall ist Deutschland mit einem Arbeitgeber/-innenanteil von nur 68%, was auf eine abnehmende Unterstützung durch die Arbeitgeber/-innen und ihren allmählichen Rückzug aus Branchentarifverhandlungen hindeutet - ein Trend, der in allen sechs Ländern besteht, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Der Ausnahmefall seitens der Gewerkschaften ist Belgien, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad immer noch über 50% liegt, was zum Teil auf das Quasi-Gent-System und die Beteiligung der Gewerkschaften an der Verwaltung und Auszahlung von Arbeitslosen- und Vorruhestandsleistungen zurückzuführen ist.

# SÜDEUROPA: POLARISIERTES STAATSZENTRIERTES MODELL DER TARIFVERHANDLUNGEN (FRANKREICH, GRIECHENLAND, ITALIEN, PORTUGAL, SPANIEN)

Dieses Modell zeichnet sich durch ein hohes Maß an staatlichen Eingriffen bei der Regulierung des Arbeitsverhältnisses aus. Eine Ausnahme von dieser Regel befindet sich in Italien mit seiner voluntaristischen Tradition, die eher dem nordischen Modell der Tarifverhandlungen ähnelt. Das südeuropäische Modell ist darüber hinaus durch eine Tradition kontroverser Verhandlungen mit hohen Streikraten gekennzeichnet - obwohl in den letzten Jahren die Tarifverhandlungen weniger konflikthaft verlaufen sind.

## Niveau und Umfang der Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen finden überwiegend auf Branchenebene statt, was zu einer hohen Tarifbindung von 76,3% führt. Von allen fünf Modellen zeigt das südeuropäische Modell den größten Unterschied zwischen der Organisationsstärke der Tarifparteien und der Tarifbindung. Dies verdeutlicht die wichtige Rolle des Staates bei der Sicherstellung einer hohen Tarifbindung durch die häufige gesetzliche Ausdehnung von Tarifverträgen auf nicht organisierte Unternehmen. In Italien, wo es keinen Ausdehnungsmechanismus gibt, basiert die - zumindest theoretische - vollständige Abdeckung auf dem verfassungsmäßigen Recht auf gerechte Entlohnung, dass die Arbeitsgerichte in der Regel als die durch Tarifverträge festgelegte Vergütung definieren. Der Staat spielt auch eine wichtige Rolle bei der Koordination von Tarifverhandlungen über verschiedene Verhandlungsebenen hinweg. Mit Ausnahme von Italien stellt das gesetzlich verankerte Günstigkeitsprinzip eine klare Hierarchie der Ebenen her, indem es sicherstellt, dass Verträge auf Unternehmensebene nicht zum Nachteil des Beschäftigten von Branchentarifverträgen abweichen können. Insbesondere in Griechenland, Portugal und Spanien kompensiert das Günstigkeitsprinzip die vergleichsweise schwache institutionalisierte Gewerkschaftspräsenz auf Unternehmensebene.

## Staatlicher Eingriff zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen

Angesichts des externen Drucks der wirtschaftlichen Anpassung, insbesondere als Folge der Krise 2008/2009, waren die Tarifverhandlungssysteme in allen fünf Ländern staatlichen Eingriffen ausgesetzt, die auf eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen abzielten. In Griechenland, Portugal und Spanien wurde dieser Druck durch die politische Intervention der Troika verstärkt. Zu den eingeführten Maßnahmen gehörten: erstens restriktivere Kriterien für die Ausdehnung von Tarifverträgen; zweitens die Umkehrung bzw. Abschaffung des Günstigkeitsprinzips, um die bestehende Hierarchie der Verhandlungsebenen umzukehren, die Verträgen auf Unternehmensebene Vorrang vor Branchentarifverträgen einräumt; und drittens die aktive Unterstützung von Verhandlungen auf Unternehmensebene, indem nicht-gewerkschaftlich organisierten Einrichtungen das Recht eingeräumt wird, Verträge auf Unternehmensebene abzuschließen.

## Die Gewerkschaftspräsenz am Arbeitsplatz sichert eine organisierte Dezentralisierung

In Frankreich, Italien und Spanien wurden die neu geschaffenen Möglichkeiten für Verhandlungen auf Unternehmensebene nur sehr begrenzt genutzt, so dass die Tarifbindung relativ stabil blieb. In Griechenland führten die neu eingeführten Maßnahmen zum Zusammenbruch des bestehenden Systems und zu einem Rückgang der Tarifbindung von mehr als 70% im Jahr 2000 auf nur noch 25% im Jahr 2018. In Frankreich und Italien sorgt die stärkere gewerkschaftliche Präsenz auf Unternehmensebene für eine besser organisierte Form der Dezentralisierung. Im Gegensatz dazu gab es in Spanien, Portugal und Griechenland nur wenig autonome Strukturen, die verhinderten, dass sich Verträge auf Unternehmensebene von Branchentarifverträgen ablösten, wenn der Staat seine Unterstützung für Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen zurückzog.

## WESTEUROPA: LIBERAL-PLURALISTISCHES MODELL DER TARIFVERHANDLUNGEN (ZYPERN, IRLAND, MALTA, VEREINIGTES KÖNIGREICH)

Ein gemeinsames Merkmal aller Länder dieses Tarifverhandlungsmodells ist die voluntaristische Tradition der Arbeitsbeziehungen in Verbindung mit einem Minimum an rechtlichen Eingriffen durch den Staat. Das bedeutet aber nicht, dass es keinen staatlichen Einfluss gibt. So gibt es in allen Ländern eine Form eines gesetzlichen Mindestlohns; in Zypern gilt dieser allerdings nur für bestimmte Berufe. Darüber hinaus nimmt der Staat indirekt Einfluss auf die Tarifverhandlungen, indem er die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften gestaltet, z.B. durch Regelungen zur Anerkennung von Gewerkschaften. Ein weiteres Merkmal dieses Modells ist die Tradition der kontroversen Verhandlungen mit hohen Streikraten. Obwohl, mit Ausnahme von Zypern, die Arbeitsbeziehungen in den letzten Jahren viel weniger konfliktuell waren.

### Niveau und Umfang der Tarifverhandlungen

In der Regel finden die Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft auf Unternehmensebene zwischen einzelnen Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften statt. Stärker zentralisierte Tarifverhandlungen sind weitgehend auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Zwischen 1987 und 2009 waren die Arbeitsbeziehungen in Irland jedoch von Sozialpartnerschaft mit dreiseitigen nationalen Tarifverträgen geprägt. Dieses Modell der zentralisierten Verhandlungen brach infolge der Krise 2008/2009 zusammen und seitdem finden die Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft auf Unternehmensebene statt.

### Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist entscheidend für die Tarifbindung

Im Einklang mit der voluntaristischen Tradition dieses Modells, gibt es keine staatliche Unterstützung für Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen durch einen Ausdehnungsmechanismus. Irland bildet mit seinen „sectoral employment orders“ und „employment regulation orders“, die vom Arbeitsgericht erlassen werden und die Löhne und Arbeitsbedingungen in einer begrenzten Anzahl von Branchen festlegen, in gewissem Maße eine Ausnahme. Da es außerdem kein gesetzliches Recht auf Tarifverhandlungen gibt, ist die Fähigkeit

der Gewerkschaften, einen Tarifvertrag auszuhandeln, daran gebunden, dass sie von den Arbeitgeber/-innen zu Verhandlungszwecken anerkannt werden. Infolgedessen hängt die Tarifbindung im Wesentlichen von der Stärke der Gewerkschaften ab – und nicht wie in vielen anderen westeuropäischen Ländern vom Anteil der Arbeitgeber/-innenverbände. Es ist daher nicht überraschend, dass in diesem Modell der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad (36,2%) stärker mit dem durchschnittlichen Grad der Tarifbindung (37,8%) übereinstimmt als in jedem anderen der fünf Modelle. Die Tarifverhandlungen sind dezentralisiert, zersplittert und unkoordiniert - die Ausnahme ist bis zu einem gewissen Grad wiederum Irland, wo einige der größeren Gewerkschaften eine koordinierte Lohnstrategie als eine Variante der Musterverhandlungen verfolgten.

## Voluntaristisch nur dem Namen nach?

Trotz der voluntaristischen Tradition der Arbeitsbeziehungen in diesem Modell, hat die Rolle der staatlichen Regulierung im Laufe der Zeit an Bedeutung gewonnen. Im Vereinigten Königreich zum Beispiel hat der Staat seit Anfang der 1980er Jahre durch restriktive Streikregelungen, die Vermarktlichung öffentlicher Dienstleistungen und seine Privatisierungspolitik den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum kontinuierlich untergraben. Dadurch verlagerte sich das Machtverhältnis bei freien Tarifverhandlungen in Richtung der Arbeitgeber/-innen. Während wenig getan wurde, um Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen zu unterstützen, wurde in allen vier Ländern eine beträchtliche Anzahl von Gesetzen eingeführt, die auf die Stärkung der Rechte der einzelnen Arbeitnehmer/-innen abzielen, meist als Reaktion auf EU-Richtlinien. In Ermangelung eines unterstützenden Rahmens für die Anerkennung von Gewerkschaften deutet dies auf eine Fortsetzung des Trends zu einem System hin, das auf individuellen Rechten sowie auf Kosten von Tarifverhandlungen und kollektivem Arbeitsrecht basiert.

# MITTEL-OSTEUROPA: FRAGMENTIERTES STAATSZENTRIERTES MODELL DER TARIFVERHANDLUNGEN (CEE-LÄNDER)

Das mittel- und osteuropäische Modell umfasst die größte und vielfältigste Gruppe von Ländern. Ein gemeinsames Merkmal aller Länder ist die neoliberale Untermauerung von Tarifverhandlungen, die sich in einer Politik äußert, die darauf abzielt, die Arbeitsmärkte zu flexibilisieren und ausländische Direktinvestitionen anzuziehen. Dies behinderte die Entwicklung von stark organisierten kollektiven Akteuren auf beiden Seiten und damit die Entwicklung von Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen. Infolgedessen spielt der Staat eine wichtige Rolle bei der Festlegung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses.

## Niveau und Umfang der Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen im mittel- und osteuropäischen Modell sind fragmentiert und dezentralisiert. In der Mehrzahl der Länder ist das Unternehmen die dominierende Verhandlungsebene. Kroatien, Tschechien und die Slowakei sind die einzigen Ausnahmen, bei denen ein wesentlicher Teil der Verhandlungen auf Branchenebene stattfindet. Die Dominanz der Verhandlungen auf Unternehmensebene in diesem Modell spiegelt sich in der niedrigsten Tarifbindung (22,7%) aller fünf Tarifmodelle wider. Der Grund für die geringe Tarifbindung kann in



vier weiteren Hauptmerkmalen dieses Modells gesehen werden: erstens in der Dominanz neoliberaler Politik, die von Beginn des Übergangsprozesses an die Entwicklung von Verhandlungen auf Branchenebene begrenzte; zweitens in der Schwäche und Fragmentierung der kollektiven Akteure auf beiden Seiten. Mit einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 12,3% und einem Arbeitgeber/-innenanteil von 52,4% hat dieses Modell den mit Abstand niedrigsten durchschnittlichen Organisationsgrad aller fünf Modelle.

## **Schwache und unwillige Arbeitgeber/-innenverbände behindern die Verhandlungen auf Branchenebene**

Der dritte Faktor ist die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber/-innen, sich an Verhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen zu beteiligen. Die organisatorische Schwäche und die mangelnde Bereitschaft zu verhandeln nehmen unterschiedliche Formen an. In Estland und Polen zum Beispiel fehlt den Gewerkschaften in vielen Branchen des privaten Sektors schlichtweg ein Verhandlungspartner auf Arbeitgeber/-innenseite. In Ungarn sind die Arbeitgeber/-innenverbände in erster Linie Lobbyorganisationen, bei welchen die Unternehmen zögern, ihnen beizutreten oder sie zu ermächtigen, Vereinbarungen auf Branchenebene auszuhandeln. In der Tschechischen Republik sind Verhandlungen auf Branchenebene vor allem in Branchen begrenzt, die von ausländischen multinationalen Unternehmen dominiert werden, die es vorziehen, individuell auf Unternehmensebene zu verhandeln. In der Slowakei schließlich haben sich die Arbeitgeber/-innenverbände zunehmend dazu entschlossen, aus Branchentarifverhandlungen auszusteigen, weil sie keinen Nutzen mehr darin sehen.

## **Zunehmende Bedeutung der Gesetzgebung auf Kosten von Tarifverhandlungen**

Der vierte Faktor ist die fehlende institutionelle Unterstützung für Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgeber/-innen durch den Staat. In vielen Ländern griff der Staat sogar restriktiv ein, indem er z.B. die Repräsentativitätskriterien für Gewerkschaften als Voraussetzung für Tarifverhandlungen verschärfte, das Verhandlungsrecht auf nicht-gewerkschaftliche Vertretungsstrukturen ausdehnte oder die Rolle bestehender dreiseitiger Dialogstrukturen von einem Verhandlungs- zu einem Beratungsgremium herabstufte. Trotz dieses Trends spielen die Strukturen des sozialen Dialogs immer noch eine wichtige Rolle für die Gewerkschaften, um sozioökonomische Entscheidungen zu beeinflussen und den Mangel an Tarifverhandlungen zu kompensieren. Die abnehmende Regulierungsfähigkeit von Tarifverhandlungen zeigt sich in der zunehmenden Bedeutung der Gesetzgebung bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen auf Kosten von Tarifverträgen. In einigen Ländern werden in Tarifverträgen lediglich die gesetzlichen Mindeststandards wiederholt, was jedoch zumindest garantiert, dass die Unternehmensleitung die Standards einhält und nicht umgeht. So, hilft es den Gewerkschaften, die Verhandlungsbeziehung mit der Unternehmensleitung aufrechtzuerhalten.

