

1 Einleitung: Konzeptionelle Grundlagen und Vergleich von Arbeitsbeziehungen in ausgewählten Ländern der EU

Josef Schmid und Harald Kohler

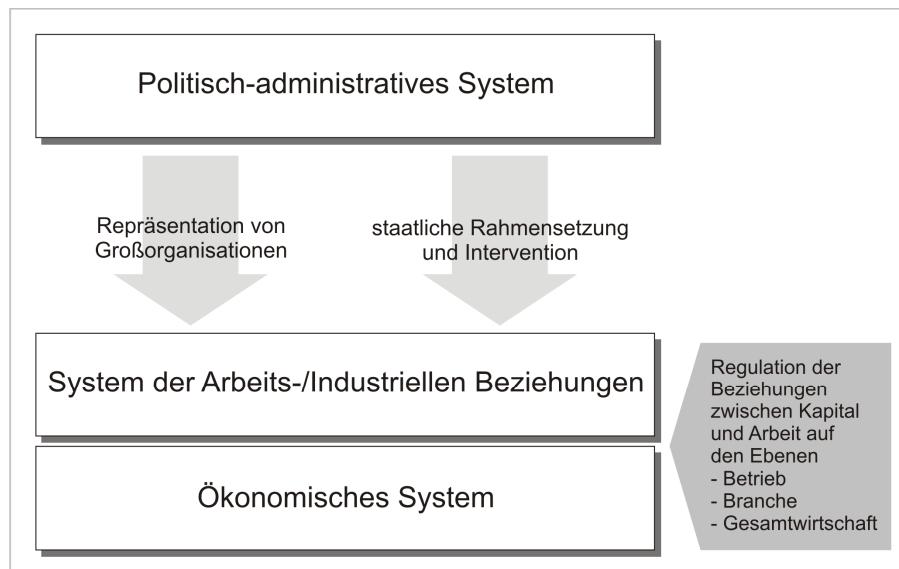
1.1 Konzeptionelle Grundlage

1.1.1 Analytischer Hintergrund: Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog

Was sind Arbeitsbeziehungen? Die Arbeitsbeziehungen bzw. die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern – auch industrielle Beziehungen genannt – dienen zur Regulierung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer sowie indirekt zwischen der Gesellschaft als Ganzem und ihren Bürgern. Sie betreffen sowohl den Inhalt des Arbeitsverhältnisses einschließlich Löhne und Gehälter als auch Arbeitszeitregelungen (mit ihren Auswirkungen auf alle anderen Aspekte des Lebens) sowie Regelungen für den Zugang zu Beschäftigung. Damit haben sie auch die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Mobilität zum Gegenstand. Darüber hinaus steigern die Arbeitsbeziehungen in Europa den Wert der frei ausgehandelten Verträge zwischen unabhängigen Akteuren, die bei der Gestaltung des sozialen Raumes partnerschaftlich agieren. So die Vorstellung der EU-Kommission (2000: 2, s. a. Müller-Jentsch 1997, Keller 2001) zu dem Phänomen.

Industrielle Beziehungen – so definiert es die gleichnamige Fachzeitschrift für „Arbeit, Organisation und Management“ – sind jene Netzwerke, Institutionen und Systeme, in die die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt eingebunden sind und mit denen sie ihre wirtschaftlichen Austauschverhältnisse und sozialen Konfliktbeziehungen faktisch gestalten und normativ regeln. Es reicht heute nicht mehr aus, diese Akteure mit dem traditionellen dichotomischen Modell von Kapital und Arbeit zu beschreiben; ihre mannigfache Ausdifferenzierung in Rollen, Koalitionen und Organisationen sowie ihre zunehmende Interdependenz machen komplexere Analysekonzepte erforderlich.

In einer stärker systemanalytischen Sichtweise liegen die Arbeitsbeziehungen zwischen dem politischen System und der Ökonomie und nehmen eine „intermediäre“ Funktion“ (Müller-Jentsch 1997) ein.



Quelle: Eigene Darstellung

Das Projekt „Old and New Europe (ONE)“ befasst sich mit den aktuellen Problemen und Entwicklungen in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, der Arbeitsgesetzgebung und dem Sozialen Dialog in den Mitgliedsstaaten der EU. Besondere Beachtung soll folgenden Punkten zukommen:

- dem Wandel in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der Grundlage von rechtlichen und tariflichen Regelungen.
- neuen Vertragsformen in den Beziehungen zwischen den Tarifpartnern und Formen prekärer Beschäftigung).
- Formen von finanzieller Grundsicherung (Mindestlöhne und grundlegende Sozialleistungen).
- den Auswirkungen der sich wandelnden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf die Ausbildung und Qualifikation der Beschäftigten.

Worin liegt nun die Bedeutung von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen begründet? Sie stellen einen wesentlichen Faktor für die Analyse des „*European social model*“ mit seiner Tendenz zum Neokorporatismus, zur sozialen Demokratie und zum koordinierten Kapitalismus dar (vgl. Platzer/Kohl 2003). Diese Faktoren bestimmen die Funktionsweise der Wirtschaft und der Beziehungen zwischen den Tarifpartnern eines Landes sowie dessen Veränderungen, die technologischer, wirtschaftlicher oder politischer Natur sein können. Aufgrund ihrer hohen Bedeutung haben nationale Regierungen, ebenso wie die EU, durch Gesetze und Bestimmungen, z.B. durch die Einführung von Mindestlöhnen, wichtige Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geschaffen.

In der EU gibt es unterschiedliche Traditionen in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie dem Staat. Die nordischen Länder können als gutes Beispiel für die Kombination aus hoher Integration und Kooperation der Sozialpartner auf der einen Seite und Vollbeschäftigung und hohen Wachstumsraten auf der anderen Seite angeführt werden. In diesen Ländern ist eine intensive Kooperation in Fragen der Modernisierung der Arbeitsverhältnisse, der Weiterbildung, des Gesundheitsschutzes und eines aktiven Alterns zu beobachten. Demgegenüber sind die industriellen Beziehungen in den südeuropäischen und angelsächsischen Ländern konfliktreicher. Milutinov (2006: 54, s. a. Schmid 1998) unterscheidet in Anlehnung an Ebbinghaus/Visser (1997) vier Typen von Industriellen Beziehungen:

- Der konfliktorientierte Typus zeichnet sich durch eine starke Polarisierung von Kapital und Arbeit besonders auf der Betriebsebene aus. Das führt zu häufigen Streiks, die v. a. auf einem Mangel an gegenseitiger Anerkennung basieren und das Eingreifen des Staates erforderlich machen. Der konfliktorientierte Typus herrscht in Frankreich und Italien sowie in Portugal, Spanien und Griechenland nach der Demokratisierung vor. Dabei ist die Arbeiterbewegung in diesen romanischen Ländern gespalten in syndikalistische, kommunistische und reformistische Bewegungen. Allerdings zeichnen sich in jüngerer Zeit Annäherungen ab.
- Der pluralistische Typus basiert auf einem freiwilligen Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit (Voluntarismus). Der Markt ist frei und hier werden – ohne den Staat – die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern reguliert. Das Verbandswesen ist fragmentiert bzw. pluralistisch aufgestellt, da sich einzelne Verbände stärker für die Realisierung von Partikularinteressen einsetzen als für zentralisierte, umfassende Interessen. Der pluralistische Typus der Arbeitsbeziehungen tritt im angelsächsischen Raum insbesondere in Großbritannien, aber auch in Irland auf.
- Im korporatistischen Typus hingegen dominieren national organisierte, umfassende Verbände auf Seiten der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer, die sehr konsensorientiert sind. Die Kollektivvereinbarungen werden von sozialpartnerschaftlichen Institutionen ausgehandelt, an denen der Staat ebenfalls beteiligt ist. Vertreter des korporatistischen Typus finden sich in Skandinavien.
- Der sozialpartnerschaftliche Typus bzw. die soziale Marktwirtschaft ist eine Variante des (Neo-)Korporatismus Typus. Er hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg in Kontinentaleuropa mit der Konkordanzdemokratie ausgebildet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer genießen zwar Tarifautonomie, jedoch hat der Staat bei der Ausbildung der Sozialpartnerschaft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene mitgewirkt. Ein typisches Beispiel hierfür ist Deutschland oder Österreich.

Ein wichtiges institutionelles Instrument in Europa ist der sogenannte „Soziale Dialog“, den die Kommission organisiert hat (Keller 2003). Dieses Instrument beruht auf einem Dialog zwischen den europäischen Organen mit den europäischen Sozialpartnern einerseits und einem Dialog zwischen den verschiedenen Auffassungen der Sozialpartner untereinander andererseits (mit oder ohne Partizipation der Europäischen Kommission).

Im Rahmen des EG-Vertrages ist der Soziale Dialog in den Artikeln 136-140 geregelt. Die beiden wichtigsten Artikel sind Artikel 138 EGV und Artikel 139 EGV. Artikel 138 EGV beschreibt einen durch die Kommission initiierten Sozialen Dialog. Artikel 139 EGV reguliert einen durch die Sozialpartner initiierten Sozialen Dialog, bei dem die Sozialpartner über den Inhalt ihres Abkommens entscheiden. Auf nationaler Ebene besteht in allen Mitgliedsländern der EU das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Warum benötigt man dieses Instrument der Steuerung (Governance) und wie hat es sich entwickelt? Aus der Sicht der Europäischen Kommission stellt sich die Strategie wie folgt dar:

Die Sozialpartner spielen im Modernisierungsprozess der Arbeiterorganisationen und im Bestreben nach mehr Wachstum und Beschäftigung eine Schlüsselrolle. Ihre Kooperation verbessert die Entwicklung und Steuerung innovativer und produktiver Beschäftigung und sozialpolitischer Maßnahmen. Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung der EU-Rechtsvorschriften verbessert deren Umsetzung. „Schon aufgrund seiner Organisationsstruktur, die von der Unternehmensebene bis hin zur zentralen Branchenebene reicht, vermag der soziale Dialog neue, innovative Lösungen hervorzubringen, die auf das jeweilige Unternehmensumfeld zugeschnitten sind und ein angemessenes Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit gewährleisten“ (EU-Kommission (2002: 2). Die Europäische Kommission konsultiert daher die Sozialpartner noch bevor sie Gesetzgebungsmaßnahmen vorbereitet. Zusätzlich förderte der Soziale Dialog eine Vielzahl konkreter Initiativen, die durch die Sozialpartner selbst umgesetzt werden.

Wichtige Neuerungen sind z.B. in einen Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen enthalten. Ferner haben sich die Sozialpartner auf einen Kompromiss zur Telearbeit geeinigt, der darauf abzielt, diese neue Form der flexiblen Beschäftigung auf ausgewogene Weise zu fördern und zu schützen. Die Sozialpartner haben ebenfalls vielfältige Maßnahmen im sektorspezifischen Dialog ergriffen, wo eine wachsende Tendenz zu gemeinsamen Verlautbarungen an die Mitglieder zu beobachten ist. Besonders deutlich ist dieser Trend in den Bereichen Berufsausbildung, Arbeitszeit und faire Arbeitsbedingungen zu erkennen. Ein Beispiel hierfür ist das Abkommen zur Berufsausbildung im landwirtschaftlichen Sektor von 2002. Dieses Abkommen versucht, das Qualifikationsniveau, der in der Landwirtschaft Beschäftigten anzuheben und ihre Mobilität innerhalb der EU zu erleichtern (http://ec.europa.eu/employment_social/social_model/12_de.html; s. a. zum gesamten Keller 2001, EU-Kommission 2002 und 2006).

In der EU haben Konsultation und Kooperation zwischen den Sozialpartnern eine lange Tradition: seit den 1960ern und 70ern gibt es beratende Ausschüsse, den ständigen Ausschuss für Beschäftigung und den Dreiparteien-Gipfel für Wachstum und Beschäftigung. Mit dem Beginn des zweiteiligen Sozialen Dialogs auf Initiative des

damaligen Kommissionspräsidenten Jaques Delors begann im Jahr 1985 der Wandel des Dialogs in ein Forum für Verhandlungen auf europäischer Ebene.

Die drei Phasen des Sozialen Dialogs in Europa

Bei der Rückverfolgung des inter-industriellen Sozialen Dialoges seit 1985 lassen sich drei Phasen erkennen:

- Während der **ersten Phase** (1985-1991) bestehen die Maßnahmen hauptsächlich in Deklarationen, Resolutionen und gemeinsamen Standpunkten, welche jedoch über keine hohe Bindungskraft verfügten.
- Die Unterzeichnung eines Abkommens zwischen den Sozialpartnern am 31. Oktober 1991 kennzeichnet den Anfang der **zweiten Phase**. Später wurde dieses Abkommen in das Protokoll über Sozialpolitik eingebunden und gliederte sich 1993 an den Maastrichter Vertrag an. Das Abkommen wurde in den Artikeln 138 und 139 in den Amsterdamer Vertrag integriert und führte, auf Direktive des Rates, zur Durchführung dreier weiterer Übereinkommen (1995 Abkommen zum Erziehungsurlaub, 1997 Abkommen zur Teilzeitarbeit und 1999 Abkommen zu befristeten Verträgen).
- Die Vorlage eines gemeinsamen Standpunktes der inter-beruflichen Sozialpartner für das Gipfeltreffen des Europäischen Rats in Laeken im Dezember 2001 markiert den Beginn der **dritten Phase**. Diese Phase ist charakterisiert durch eine Zunahme an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit des europäischen Sozialen Dialogs. Die Grundsteine für diese neue Ära wurden im folgenden Jahr auf dem Gipfel des Sozialen Dialogs in Genval (28. November 2002) gelegt, als die Sozialpartner ihr erstes gemeinschaftliches, mehrjähriges Programm für 2003-2005 verabschiedeten (www.etuc.org/a/1751).

Die oben beschriebenen europäischen Praktiken wurden in den Mitgliedsstaaten sowohl auf Branchen- als auch auf Betriebsebene übertragen, wobei sie jedoch unter hohem Einfluss des länderspezifischen Systems aus Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen oder der Arbeitsverhältnisse stehen (vgl. Altmeyer 2005, Kohl 2002).

Die folgende Tabelle soll einen kurzen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten, die es für die Organisation der Arbeitskräfte und der Tarifverhandlungen gibt, geben.

Tabelle 1: Möglichkeiten der Organisation von Arbeitskräften und von Tarifverhandlungen

Land	Nr.	Gewerkschaftsbünde	Haupttrennlinien zwischen den Gewerkschaftsbünden	Anzahl der Gewerkschaften in den größten Gewerkschaftsbünden	Partner der Hauptsparten	Anmerkungen
<i>CZ</i>	3	CMKOS; ASO; KUK; CMS; KOK	Politisch	13	Sektor/ Status	Christliche Gewerkschaft am größten
<i>DE</i>	1+2	DGB; CGB; DBB		8	Sektor	CGB und DBB sind klein; Ver.di & IG Metall von Bedeutung
<i>FR</i>	5+2	CGT; CISL; UIL; CGT-FO; CFTD; CFE-CGC + UNSSA & G10-SUD	Politisch, religiös und berufsbezogen	20	Sektor	5 "repräsentative" Verbände und zwei weitere, die nach nationaler Bedeutung streben
<i>IT</i>	3+8	CGIL; CISL; UIL; und weitere kleinere Dachverbände	Politisch; religiös	15	Sektor	Unabhängige und regionale Gewerkschaften aktiv
<i>SK</i>	1	KOZ		37	Sektor	Ebenfalls eine sehr kleine christliche Gewerkschaft
<i>CRO</i>		UATUC/SSH; URSH; Matica; UNI-CO	Berufs- und branchenbezogen	Ca. 240	Region	Sehr fragmentiert

Quelle: European Commission, Industrial Relations in Europe 2006, 20-21 mit eigenen Ergänzungen

1.1.2 Der vergleichende Ansatz und die Struktur der Länderstudien

Schon allein die Tatsache, dass die Organisation der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und der Arbeitsverhältnisse in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten variiert, ist Anlass genug für einen Vergleich. Der vergleichende Ansatz erweitert unser Verständnis über die Beziehungen zwischen den Tarifpartnern, der Arbeitsgesetzgebung und dem Sozialen Dialog. In einem Lehrbuch über Vergleichende Politikforschung (Hague/Harrop 2004, s. a. Schmid 2002) wird das Thema wie folgt diskutiert:

- Die erste Stärke des Vergleichens liegt auf der Hand: Er ermöglicht es, mehr über die Dinge heraus zu finden, über die nur geringe Kenntnisse vorhanden sind. Hintergrundinformationen über ausländische Regierungen ermöglichen es nicht nur, aktuelle Ereignisse besser zu interpretieren, sondern sie sind ebenso in der Lage, praktische politische Hilfestellung zu leisten. Ferner kann man durch Vergleiche den eigenen Ethnozentrismus erkennen und zugleich auf ein Mittel zu dessen Überwindung zurückgreifen.
- Ein zweiter Vorteil des Vergleichs ist vor allem für die Wissenschaft von Bedeutung, da diese Methode die Typisierung und Klassifikationen von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, der Beziehung von Politik und der Wirtschaft etc. verbessert. Darüber hinaus hat der Vergleich das Potential, wissenschaftliche Erklärungen zu liefern, in dem er es ermöglicht, Hypothesen zu formulieren und zu testen.
Beispiel: Haben stärker industrialisierte Länder einen höheren Grad an Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern? Sollte sich die Annahme beweisen lassen, ist es möglich, auf dieser Grundlage Vorhersagen zu treffen.
- In einer weicheren und stärker anwendungsbezogenen Form kann der Vergleich zum einen dazu dienen, Stärken und Schwächen zu identifizieren – im Rahmen einer sogenannten SWOT-Analyse¹ – und zum anderen kann man von anderen – auch von deren Fehlern – lernen.

Die Vorteile des Vergleichs

1. Das Kennenlernen anderer Systeme erweitert Verständnisse und wirft ein neues Licht auf die eigene Nation.
2. Vergleichen verbessert Klassifikationen über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
3. Der Vergleich ermöglicht die Ermittlung von Stärken/Schwächen und das Lernen von Anderen.
4. Der Vergleich liefert die Überprüfung allgemeiner Hypothesen und die Grundlage für Vorhersagen.

Wenn man nun Vergleiche von Ländern oder System der Industriellen Beziehungen durchführt, muss ein einheitliches Konzept zugrunde liegen, da das Verständnis des Sachverhalts zwischen den einzelnen Ländern variieren kann. Man muss also methodisch formuliert, Eigennamen durch Variablen und Definitionen ersetzen. Eine Möglichkeit, dies zu tun, besteht darin, politische Aktivitäten anhand ihrer zugrundeliegenden Funktionsweise zu vergleichen und nicht anhand ihrer vordergründigen Zielsetzung. Unterschiedliche Institutionen entsprechen sich funktionell, wenn sie die gleiche Rolle innerhalb eines Systems wahrnehmen.

¹ D.h. Strength, Weakness, Options, Threads

Studien zu mehreren Ländern werden darüber hinaus je nach der gewählten Methode differenziert nach Fallstudien, fokussierten Vergleichen und statistischen. Diese Vergleichsarten reichen von intensiven Überprüfungen eines oder mehrerer Länder (Fallstudien und fokussierte Vergleiche) bis hin zu der systematischen Analyse von Variablen, die aus einer großen Anzahl von Auswahloptionen gezogen wurden.

Tabelle 2: Methoden der Vergleichenden Politikforschung

	Fallanzahl	Fall- oder Variablenorientiert	Strategie
Fallstudien	Ein Fall	Fallorientiert	Intensive Studie eines singulären Falls mit weitreichender Bedeutung
Fokussierte Vergleiche	Mehrere Fälle	Fallorientiert	Intensiver Vergleich mehrerer Fälle
Statistische Analyse	Große Anzahl an Fällen	Variablenorientiert	Quantitative Bewertung des Einflusses von Variablen

Fallstudien: Eine Fallstudie durchzuführen bedeutet demnach, ein Phänomen zu beobachten, das über seine Grenzen hinaus Bedeutung besitzt. Anwälte beispielsweise untersuchen Fälle, die juristisch einen Präzedenzfall schufen. Fallstudien leisten einen Beitrag zum allgemeinen politikwissenschaftlich Wissen, wenn „*the analysis is made within a comparative perspective which mandates that the description of the particular be cast in terms broadly analytic constructs*“. Scarrow (1969: 7)

Mit anderen Worten: Ein einzelner Fall kann einen detaillierten Einblick in ein Thema von weitergehendem Interesse geben. Es gibt zwei Wege, die eine solche weitergehende Bedeutung schaffen können. Ein Fall ist entweder von Bedeutung, wenn er repräsentativ ist – ein typisches Standardbeispiel für eine weitreichende Kategorie – oder wenn er, aufgrund seiner Abweichung von der Norm oder wegen seiner Ungewöhnlichkeit, das Verständnis über Ausnahmen von der Regel fördern kann.

Fallstudien

Fallstudien sind eher ein Weg für die Themenauswahl als eine Forschungsmethode. Sie greifen häufig auf eine Vielzahl an Methoden des politikwissenschaftlichen Handwerks zurück: die Lektüre wissenschaftlicher Literatur, die Untersuchung von Sekundärlektüre (z.B. Zeitungen), die Recherche nach Primärlektüre (z.B. unveröffentlichte Berichte) und idealerweise die Durchführung von Interviews mit Teilnehmern und anderen Beobachtern.

Das Ziel von Fallstudien liegt in dem Versuch, eine Erklärung abzugeben, die sowohl umfassend als auch detailliert ist. Der Anthropologe Clifford Geertz sprach in diesem Zusammenhang von einer „*thick description (dichten Beschreibung)*“.

Fokussierte Vergleiche sind zwischen Fallstudien und Statistischen Analysen einzuordnen. Sie werden als „*small n*“ Studien bezeichnet, die sich auf den intensiven Vergleich eines politischen Aspekts in einer kleinen Anzahl an Ländern konzentriert. Fokussierte Vergleiche eignen sich insbesondere dann, wenn einige Länder über einen bestimmten Zeitraum hinweg beobachtet werden und untersucht wird, wie sie während dieser Periode auf gemeinsame Probleme reagieren (z. B. Transition zur Demokratie bzw. Wechsel vom Sozialismus zum Kapitalismus).

Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist, nach welchen Kriterien die Länder für einen solchen fokussierten Vergleich ausgesucht werden. Normalerweise wählt man Fälle, (1) die sich in einer Vielzahl ihrer Merkmale ähneln, um Aussagen über ein Phänomen treffen zu können, das die Länder gemein haben (z.B. die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates in den skandinavischen Ländern) oder (2) um Unterschiede in ansonsten gleichen Fällen erklären zu können (z.B.: Warum war Großbritanniens Weg zur Demokratie friedvoller als der Deutschlands?). Bei letzterem Vorgehen spricht man von einem *most-similar design*. D.h. es wird versucht, Länder zu vergleichen, die sich so ähnlich wie möglich sind, beispielsweise in Bezug auf ihre Geschichte, Kultur und politischen Institutionen, um diese Aspekte als mögliche Erklärungsfaktoren für beobachtete Unterschiede ausschließen zu können. Im Gegensatz dazu untersucht das *most dissimilar design* Fälle, die stark verschieden sind, aber das gleiche Phänomen hervorbringen.

Die sechs Länder, die Gegenstand dieser Studie und gleichzeitig repräsentativ für die Herkunft der Forschungsteilnehmer sind, sind eine Kombination aus beiden Methoden

- eine Fallgruppe repräsentiert die alten Mitgliedsstaaten mit deren Traditionen bei den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen
- die andere Fallgruppe ist beispielhaft für die neuen Mitgliedsstaaten und Beitrittskandidaten aus Zentral- und Südosteuropa (Tschechische Republik, Slowakei, Kroatien), deren Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sich in einer Phase des Wandels und der Neubildung befinden.

So kann man die Ähnlichkeiten in den beiden Gruppen als Basis für einfache Lernprozesse heranziehen; größere Lern- und Anpassungsprobleme weist das Übertragen von Good Practices aus anderen Typen auf.

Wie ist diese Studie organisiert? In einer ersten Einführung sollen jeweils grundlegende Informationen bezüglich der Wirtschaft, der Politik und der Geographie der Länder gegeben werden. Anschließend soll ein historischer Überblick über die Arbeiterbewegungen und die Arbeiterorganisationen (v.a. Gewerkschaften) gegeben werden. Darüber hinaus sollen spezifische Themen und Probleme der lokalen Sozialen Dialoge näher beschrieben und interessante Beispiele und Good Practices identifiziert werden (etwa neue Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Mindestlöhne und die Qualifizierung der Beschäftigten). Ausführungen über zukünftige Perspektiven des Sozialen Dialogs und – wenn möglich – über Mehrebenenansätze und -dynamiken – runden die Beiträge ab.

Jeder Landesbericht beinhaltet (schematisch):

- eine kurze Einleitung über das Land
- eine allgemeine Beschreibung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und des Sozialen Dialogs
- eine detaillierte Beschreibung
 - der neuen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen
 - der finanziellen Grundsicherung und
 - des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten
- einige *best practice* Beispiele je Branche/je Betrieb
- ein Blick auf die zukünftigen Perspektiven und Mehrebenenendynamiken
- und zum Ende: Literaturverzeichnis (Bücher, Paper und Links)

Vor die einzelnen Studien geschaltet sind diese Einführung in die konzeptionellen Grundlagen sowie eine knappe Zusammenfassung und ein Vergleich der Länder samt SWOT-Analyse. Nachgeschaltet ist ein Beitrag zu Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa, der mehrere Länder vergleicht und die Entwicklungsperspektiven auslotet.

1.2 *Ergebnisse der Länderstudien: Kurzfassungen und Vergleich*

1.2.1 Deutschland

1.2.1.1 Sozioökonomischer Hintergrund

Die Bundesrepublik Deutschland nimmt mit ihren 82,3 Mio. Einwohner eine führende Stellung in Europa ein, die sie dem Export von Industriegütern verdankt. Im Jahr 2006 konnte die Bundesrepublik Deutschland ihre Wachstumsschwäche der Vorjahre mit einem Wachstum des Bruttoinlandprodukts von 2,7 % überwinden. Parallel zum wirtschaftlichen Wachstum nahm erstmals seit einigen Jahren die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland wieder zu. Mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 12,0 % (2006) bewegt sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland auf einem hohen Niveau. Die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ist in Folge des Nachwirkens der wirtschaftlichen Transformation der DDR doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Zum zentralen Problem der Arbeitslosigkeit in Deutschland ist die Langzeitarbeitslosigkeit geworden. Im Jahr 2006 waren bereits rund 42 % der Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos.

Begünstigt durch Arbeitsmarktreformen (Hartz-Gesetze) und andere gesetzlichen Deregulierungsmaßnahmen, deren Ziel es war, die institutionellen Rahmenbedingungen

des Arbeitsmarktes beschäftigungsfreundlicher und flexibler zu gestalten, haben atypische Beschäftigungsformen² erheblich an Bedeutung gewonnen. Die umfangreichste atypische Beschäftigungsform in Deutschland ist die Teilzeitarbeit mit einem Anteil von mehr als 25 % an den Gesamtbeschäftigten (2006)³. Insbesondere die geringfügige Beschäftigung (Mini- und Midijobs) als eine sozialversicherungsbegünstigte Variante der Teilzeitarbeit verzeichnete in den letzten Jahren eine erhebliche Bedeutungszunahme, vor allem durch den starken Anstieg der Mini-Jobs⁴. Im Vergleich dazu bewegt sich die gewerksmäßige Arbeitnehmerüberlassung bzw. die Leiharbeit, obwohl sie sich dynamisch in den letzten Jahren entwickelt hat, mit einem Anteil von 1,5 % (2006) an den Gesamtbeschäftigten auf einem recht niedrigen Niveau. Ähnliches gilt auch für die befristete Beschäftigung. Trotz staatlicher Deregulierung stieg der Anteil der befristeten Beschäftigten nur leicht von 5,1 % (2000) auf einen Anteil von 6,4 % (2006) an den Gesamtbeschäftigten. Der Umfang der atypischen Beschäftigungsformen lässt sich für Deutschland nicht exakt bestimmen, es ist aber anzunehmen, dass die atypischen Beschäftigungsformen mittlerweile gut ein Drittel aller abhängig Beschäftigten umfassen.

1.2.1.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

Die industriellen Beziehungen in Deutschland basieren auf gewachsenen Kulturen der Konsensfindung und dem bewährten Einsatz von Instrumentarien zur politischen und wirtschaftlichen Problemlösung. Dadurch sind sie hochgradig sozialpartnerschaftlich – korporatistisch – angelegt. Maßgeblich bestimmt werden die industriellen Beziehungen durch die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften in Deutschland. Ihre besondere Stellung innerhalb der Arbeitsbeziehungen kommt durch die Institution der Tarifautonomie im Grundgesetz zum Ausdruck. Ein wichtiges Element der industriellen Arbeitsbeziehungen ist die Zentralisation und Konzentration der Verbände der Tarifparteien. Seitens der Gewerkschaften gehörte dazu die Durchsetzung des industrie- und einheitsgewerkschaftlichen Organisationsprinzips, das sich auf Arbeitgeberseite in Form von Parallelorganisationen widerspiegelte. Dadurch gibt es in Deutschland nur wenige Gewerkschaftsorganisationen.

2 Unter die atypischen Beschäftigungsformen fallen: Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung (Minijobs mit einem Monatsverdienst bis zu 400 €) sowie die Ein-Eurojobs als öffentliche Arbeitsgelegenheiten bzw. Beschäftigungsmaßnahmen.

3 Die Prozentangaben beziehen sich auf das IAB-Betriebspanel.

4 Ende des Jahres 2006 waren 6,7 Mio. Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt, davon 4,92 Mio. Personen ausschließlich.

Der 1949 als gewerkschaftliche Dachorganisation gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit seinen acht Einzelgewerkschaften stellt die zentrale Gewerkschaftsorganisation in Deutschland dar⁵. Bedingt durch die starke Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften nahm ihr Netto-Organisationsgrad in den vergangenen Jahren auf 18 % (2004) stark ab. Wie die Gewerkschaften sind die Arbeitgeberverbände, die sich in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zusammengeschlossen haben, gut etabliert und organisiert. Von der BDA werden ca. zwei Mio. Unternehmen mit einem Anteil von rund 80 % an allen Beschäftigten erreicht.

Geprägt werden die industriellen Beziehungen in Deutschland durch ihre Dualität. Dadurch verhandeln im Bereich der Tarifautonomie die kollektiven Akteure Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und vereinbaren vorwiegend die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft. Demgegenüber regeln im Bereich der Betriebsverfassung die Akteure Betriebsrat und Management die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeit im jeweiligen Unternehmen unter Ausschluss offener Kampfmaßnahmen. Infolge dessen spielen die Gewerkschaften innerhalb der Betriebe in Deutschland eine geringere Rolle als in den übrigen europäischen Ländern. Spezifisch verstärkt wird die betriebliche Interessenvertretung der Betriebsräte durch das Institut der Mitbestimmung auf der Unternehmensebene. Eingerichtet werden kann ein Betriebsrat in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich dabei nach der Beschäftigtenzahl.

Die wichtigste Ebene, auf der die Tarifverträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland ausgehandelt werden, ist der Industriesektor. Gekennzeichnet sind die sektoralen Tarifbeziehungen in Deutschland durch eine tarifliche Spaltung in Ost- und Westdeutschland sowie durch eine Tendenz zur Verlagerung tarifvertraglicher Prozesse und Regelungen von der sektoralen auf die betriebliche Ebene. Die Tarifspaltung in Ost- und Westdeutschland ist auf die Transformation der ehemaligen DDR-Wirtschaft zurückzuführen. Das ostdeutsche Lohnniveau liegt bis heute ca. 25 bis 30 % unter dem westdeutschen Lohnniveau zurück. Eine der Ursachen für die zunehmende Tendenz zur „Verbetrieblung“ liegt im kontinuierlichen Rückgang der Tarifbindung. In den letzten zehn Jahren gingen sowohl die Zahl der tarifgebundenen Betriebe als auch der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten deutlich zurück. Nur noch 57 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 41 % in Ostdeutschland arbeiteten 2006 in tarifgebundenen Betrieben. D.h. im Tarifgebiet Ost wird die Mehrzahl der Betriebe und mehr als die Hälfte der dort Beschäftigten formal nicht mehr von Tarifverträgen erfasst.

5 Neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund mit seinen rund 6,6 Mio. Mitgliedern sind noch zwei Gewerkschaftsorganisationen in Deutschland von Bedeutung. Zum einen der Deutsche Beamtenbund (DBB) als eine Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit rund 1,25 Mio. Mitgliedern, zum anderen der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) mit ca. 300.000 Mitgliedern.

1.2.1.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

Mindestlohnregelungen in Deutschland wurden lange Zeit sowohl von den Arbeitgeberverbänden als auch von den Gewerkschaften als staatliche Intervention in den Kernbereich der Tarifautonomie strikt abgelehnt. Die Tarifverträge galten als wirksames Äquivalent für einen gesetzlichen Mindestlohn. Dies hat sich seit dem Jahr 2004 grundlegend geändert. Ursächlich dafür sind u.a. die nachlassende Prägekraft des deutschen Tarifsystems durch eine stark rückläufige Tarifbindung der Betriebe, ein zunehmender Problemdruck sowie die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigung im Zuge der mit den Arbeitsmarktreformen verbundenen staatlichen Deregulierungen des Arbeitsmarktes.

Im Laufe des Jahres 2007 sind die Forderungen nach Einführung von Mindestlöhnen immer lauter geworden. Immer mehr zivilgesellschaftliche Organisationen (insbesondere Gewerkschaften, Kirchen und Parteien) und eine zunehmende Zahl von Arbeitgebern in einzelnen Branchen sprechen sich für die Einführung bzw. Ausweitung von Mindestlohnregelungen aus. Innerhalb der Regierungskoalition aus CDU und SPD werden gesetzliche Mindestlohnregelungen von der SPD favorisiert und bislang von der CDU strikt abgelehnt.

Obwohl es in Deutschland bislang keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, bestehen in Deutschland bereits partielle gesetzliche Mindestlohnregelungen. Sie basieren auf dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), über das bestehende Tarifverträge für bestimmte Branchen durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden können, die dann für inländische und für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer dieser Branche gelten. Erfasst von Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden derzeit folgende Branchen: Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackierhandwerk, Abbruchgewerbe, Gebäudereinigung, Elektrohandwerk. Die Aufnahme der Briefdienstleister in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfolgte zum 01. Januar 2008. Darüber hinaus plant die Regierungskoalition unter massiven Druck der SPD eine branchenbezogene Ausweitung der gesetzlichen Mindestlohnregelungen⁶. Dazu soll nach einem Koalitionsbeschluss das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen von 1952 novelliert werden. Mit der Novellierung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen wird erstmals eine gesetzliche Grundlage zur Entgeltfestsetzung für Branchen geschaffen, in denen es keine Tarifverträge gibt bzw. deren Tarifbindung unter 50 % liegt.

Charakteristisch für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland ist die fragmentierte Zuständigkeit der Bundesländer und des Bundes. Im Bereich der beruflichen Ausbildung fällt das berufliche Schulwesen in die ausschließliche Kompetenz der Bundesländer. Daneben gibt es Zuständigkeiten der Bundesländer für

⁶ In der Diskussion als weitere Tarifbereiche für Mindestlohnregelungen stehen das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie die Zeitarbeitsbranche.

Teilbereiche der politischen und beruflichen Weiterbildung. In die Zuständigkeit des Bundes fallen der außerschulische (praktische) Teil der dualen Berufsausbildung sowie die außerschulische berufliche Weiterbildung. Bundesweit bestehen über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – schwerpunktmäßig im Handwerk – Möglichkeiten zur Finanzierung einer beruflichen Aufstiegsfortbildung. Der Bundesagentur für Arbeit obliegt ferner nach dem Sozialgesetzbuch III die bundesweite Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen. In den letzten Jahren hat das Interesse seitens der Gewerkschaften an einer tarifvertraglichen Regulierung der betrieblichen Weiterbildung erkennbar zugenommen. Trotz der tariflichen Fortschritte bei der betrieblichen Weiterbildung bestehen tarifliche Regelungen, die über Freistellungsregelungen für Bildungsurlaubszwecke hinausgehen, bis heute nur für einen äußerst kleinen Teil der Beschäftigten. Exemplarisch für eine tarifvertragliche Ausgestaltung von betrieblicher Weiterbildung ist der im Sommer 2001 abgeschlossene Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Nach dem Tarifvertrag besteht ein Anspruch auf betriebliche Weiterbildung, allerdings nur, wenn Beschäftigte und Vorgesetzte einen Bedarf konstatieren und sich auf Maßnahmen verständigen.

Durch die Zuständigkeitsübertragung für den Ladenschluss durch den Bund auf die Bundesländer im Zuge der Föderalismusreform gibt es für die Ladenöffnungszeiten in den einzelnen Bundesländern inzwischen unterschiedliche Regelungen. Tendenziell hat sich in den Bundesländern eine 6x24 Stunden Regelung an Werktagen mit Beschränkungen der Öffnung auf wenige verkaufsoffene Sonntage im Jahr durchgesetzt. Insofern ist die Sonntags- und Feiertagsarbeit im Handel in Deutschland bislang noch stark eingeschränkt und daher eher die Ausnahme als die Regel. Tendenzen zur Ausweitung der Sonn- und Feiertagsarbeit im Handel sind aber unübersehbar.

1.2.2 Frankreich

1.2.2.1 Sozioökonomischer Hintergrund

Frankreich ist gemessen an seinem Bruttoinlandsprodukt (BIP) die viertgrößte Wirtschaftsnation der Welt. Seine internationale Spitzenstellung verdankt das Land sowohl seinen starken Industrien als auch seiner Position als größter westeuropäischer Produzent landwirtschaftlicher Erzeugnisse. In den letzten zehn Jahren wies Frankreich im Vergleich zu Deutschland durchweg ein höheres Wirtschaftswachstum auf. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg im Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2005 um 2,1 % an. 2006 lag das Wirtschaftswachstum in Frankreich bei rund 2,0 %. Gegenüber früher hat sich die Erwerbstätigenstruktur grundlegend gewandelt. Im Jahr 2005 arbeiteten ca. 73 % der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich, während nur noch 23 % in der Industrie und 3,8 % in der Land- und Forstwirtschaft tätig waren. Die Arbeitslosigkeit ging im Jahr 2006 auf 8,6 % zurück. Die hohe Jugendarbeitslosigkeit mit 21,5 % stellt bei der Arbeitslosigkeit das zentrale

arbeitsmarktpolitische Problem dar. Rekordverdächtig ist Frankreich in zweierlei Hinsicht: Zum einen besitzt das Land eine äußerst hohe Sozialausgabenquote; zum anderen den höchsten Beamtenstand der Welt, der sich je nach Zählart bis auf 4,5 Millionen Beamte beläuft.

Begünstigt durch Arbeitsmarktreformen nahm in Frankreich die Beschäftigung über atypische Arbeitsverträge in den vergangenen Jahren stark zu. Ein jüngeres Einfallstor für die atypische Beschäftigung wurde mit dem Contrat Nouvelle Embauche (CNE) in der Regierungszeit von Villepin geschaffen, der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten eine befristete Beschäftigung bis zu zwei Jahren erlaubt. Infolge der Ausweitung der Beschäftigung über atypische Arbeitsverträge sind in Frankreich prekäre und segmentierte Arbeitsmärkte entstanden. Besonders davon betroffen sind Jugendliche. Im Jahr 2002 waren 46 % der unter 24-jährigen in Frankreich über einen atypischen Arbeitsvertrag beschäftigt.

Seit einiger Zeit wird von der französischen Regierung eine Reformpolitik verfolgt, um das Wirtschaftswachstum dauerhaft zu steigern. Auf der derzeitigen Reformagenda der französischen Regierung steht eine Verschiebung des Renteneintritts, wengleich nicht in dem Ausmaß wie in Deutschland. Generell gilt die deutsche Reformpolitik für die französische Regierung als Beispiel gebend. Die Reformansätze in der Wirtschafts- und Sozialpolitik bzw. dem Arbeitsrecht der Regierung stoßen in Teilen der französischen Bevölkerung allerdings auf erbitterten Widerstand, der durch die Mobilisierung des sozialen Protests auf der Straße zu Tage tritt. Dadurch konnten bereits einige der Reformvorhaben der französischen Regierung verhindert werden, wie z.B. die Einführung des Vertrags zur Ersteinstellung (Contrat Première Embauche), dessen Einführung nach landesweiten Schüler- und Studentenprotesten im April 2006 von Regierung aufgegeben wurde.

1.2.2.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

Das französische Modell der Industriellen Beziehungen ist als ein staatsinterventionistisches Kollektivvertragssystem zu charakterisieren. Neben den kollektiven Organisationen von Arbeit und Kapital nimmt der Staat eine wichtige Funktion wahr. Aufgabe des Staates ist es nicht nur, die Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog festzulegen, sondern mit Hilfe von Gesetzen und Verordnungen das Arbeitsleben umfassend zu regeln. Die staatlichen Gestaltungsmöglichkeiten reichen hierbei von den verfassungsrechtlichen Möglichkeiten der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf dem Verordnungswege über die Festlegung von Mindestlöhnen, die Möglichkeit der Verhängung eines Lohn- und Preisstopps bis hin zu informellen Eingriffen, bei denen der Staat einen Vermittler ernannt. Das Streikrecht ist in der Verfassung als individuelles Recht jedes Beschäftigten verankert. Der Streik wird als Mittel angesehen, die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber besser einzuschätzen und die Eröffnung von Verhandlungen zu erzwingen. Geprägt werden die industriellen Beziehungen Frankreichs durch die Dominanz einer

Konfliktkultur, die einerseits auf die ideologische Zersplitterung der Gewerkschaften sowie andererseits auf das gegenseitige Misstrauen und die geringe Bereitschaft der Sozialpartner zur Verhandlung zurückzuführen ist.

Kennzeichnend für die französischen Gewerkschaften sind ihre antikapitalistische und gesellschaftskritische Tradition und ihre Zersplitterung in politisch unterschiedliche Richtungsgewerkschaften. Repräsentiert wird die Arbeitnehmerseite in Frankreich hauptsächlich durch sechs große Gewerkschaftsverbände, die auf nationaler Ebene agieren. Dazu zählen neben der ältesten Gewerkschaft, der Confédération générale du travail (CGT)⁷, die Confédération française démocratique du travail (CFDT)⁸, die Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)⁹, die Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)¹⁰, die Confédération française de l'encadrement de la Confédération générale des cadres (CGC)¹¹ sowie die Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)¹². Nur die ersten fünf Gewerkschaftsverbände (confédérations) vertreten Arbeitnehmer aller Kategorien. Sie fungieren als nationale, branchenübergreifende Dachverbände, die berechtigt sind, nationale (interprofessionelle) und Branchenkollektivabkommen abzuschließen. Daneben gibt es weitere autonome „Dachverbände“ sowie noch 1.500-2.000 Betriebsgewerkschaften, die keinem nationalen Dachverband angeschlossen sind. Der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad der französischen Gewerkschaften liegt mit 8 % (2004) auf einem äußerst niedrigen Niveau. Die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften definiert sich deshalb mehr über ihre Mobilisierungsfähigkeit gesellschaftlicher Gruppen für den sozialen Protest als durch ihre Organisationsstärke.

Im Gegensatz zu dem Pluralismus der Gewerkschaften sind die französischen Arbeitgeber einheitlicher organisiert. Der größte und am besten organisierte Unternehmensverband ist das Mouvement des entreprises (MEDEF) de France¹³. Neben dem MEDEF besteht eine eigenständige Interessenvertretung der kleinen und mittleren Unternehmen, die Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) sowie weitere kleinere Verbände, die in Konkurrenz zum MEDEF stehen bzw. mit ihm verflochten sind.

Frankreich weist eine komplexe Tarifverhandlungsstruktur mit einer hohen Tarifbindung von über 90 % auf, deren rechtliche Basis die Auroux-Gesetze von 1982 bilden. Die Tarifverhandlungen reichen von der nationalen, branchenübergreifenden

7 Kommunistisch orientierte Gewerkschaft, Mitgliederzahl ca. 600.000-650.000 (2003).

8 Sozialistisch, demokratisch orientierte Gewerkschaft, Abspaltung von der CFTC 1964, Mitgliederzahl ca. 670.000-740.000 (2003).

9 Sozialdemokratisch/reformistisch orientierte Gewerkschaft, Abspaltung von der CGT, Mitgliederzahl ca. 250.000-300.000 (2003).

10 Christlich-reformistisch orientierte Gewerkschaft, Mitgliederzahl ca. 100.000 (2003).

11 Liberal-reformistisch orientierte Gewerkschaft, Mitgliederzahl ca. 100.000 (2003).

12 Sozialdemokratisch orientierte Gewerkschaft, Mitgliederzahl ca. 100.000-150.000 (2003)

13 Der MEDEF organisiert mehr als 750.000 Mitgliedsfirmen, davon 35 % Kleinunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten. Jedes Unternehmen ist im MEDEF über seine Branche und über seinen Regionalverband vertreten.

Ebene über die regionale und die Branchenebene bis hin zur betrieblichen Ebene. Lange Zeit wurden die meisten Tarifverträge auf nationaler Ebene abgeschlossen und danach an regionale oder betriebliche Bedingungen angepasst. Unverkennbar ist inzwischen die Tendenz zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen (Verbetrieblichung). Die betriebliche Interessenvertretung in Frankreich wird durch seine historisch gewachsene Dreigliedrigkeit charakterisiert, die im wesentlichen auf den Belegschaftsdelegierten, den Betriebsausschüssen und den Gewerkschaftsdelegierten beruht.

1.2.2.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

Frankreich gehört zu denjenigen Ländern, die innerhalb Europas über die längsten Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlohnregelungen verfügen. Die Einführung des gesetzlich garantierten Mindestlohns unter der Bezeichnung SMIG erfolgte bereits 1950. Nach dem Gesetz über die Einführung des salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) von 1970 wird der SMIC nicht nur entsprechend der Preisentwicklung, sondern auch entsprechend der Entwicklung der realen Arbeitseinkommen angepasst. Der Anpassungsmechanismus für den gesetzlichen Mindestlohn SMIC enthält zwei Kernelemente: Erstens eine automatische Anpassung an die Inflationsrate, die auf der Grundlage der Entwicklung des Verbraucherpreisindex erfolgt, sobald die Inflationsrate 2 % überschreitet. Zweitens eine von der Inflation unabhängige Anpassung jeweils zum 1. Juli eines Jahres nach einer festgelegten Anpassungsformel. Im Jahr 2007 wurde der SMIC durch die französische Regierung erstmals nur um einen Inflationsausgleich erhöht. Mit dieser scheinbar geringeren Änderung bei der Anpassung des SMIC verdeutlichte die französische Regierung zugleich die stärkere liberale Ausrichtung ihrer Wirtschaftspolitik. Zuvor hatten alle Regierungen den SMIC jedes Jahr im Juli mindestens entsprechend des Verbraucherpreisindex und der Lohnerhöhung erhöht, so dass der Wert des Mindestlohns im Verhältnis zum Durchschnittslohn im Jahr 2004 mehr als 64 % erreichte. Vom SMIC ausgenommen sind nur wenige Beschäftigungsgruppen, wie z.B. Jugendliche unter 18 Jahren. Ferner bestehen für einzelne Branchen Ausnahmeregelungen, z.B. für den Einzelhandel, die den Branchen eine Entlohnung unterhalb des SMIC ermöglichen. Mit einem Mindestlohn von 8,27 € hat Frankreich von der Höhe her nach Luxemburg und Irland den dritthöchsten Mindestlohnstundensatz in Europa, der auf der Basis einer 35-Stunden-Woche einem Monatsverdienst von 1.254 € brutto (2007) entspricht. Den gesetzlichen Mindestlohn erhalten ca. 17 % aller Beschäftigten (2005) in Frankreich.

Die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung waren in Frankreich seit Mitte der 1980er Jahre Gegenstand zahlreicher Reformen. Dabei wurde seit 1993 eine schrittweise Übertragung der Kompetenzen auf die Regionen vorgenommen, die heute einen bedeutenden Einfluss auf die berufliche Erstausbildung haben. Im Mittelpunkt der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung stehen der betriebliche

Weiterbildungsplan, der individuelle Bildungsurlaub, die Kapital-Weiterbildungszeit sowie spezielle Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche. Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung erfolgt größtenteils über eine Umlage der Betriebe. So sind Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten verpflichtet, 1,5 % ihrer Bruttolohnsumme für die berufliche Weiterbildung aufzuwenden, davon 0,9 % für den betrieblichen Weiterbildungsplan. Erreichen die Aufwendungen des Betriebes die gesetzlich festgelegten Anteile an der Bruttolohn-Summe nicht, so muss die Differenz als Abgabe an einen von den Sozialpartnern gegründeten und paritätisch regional verwalteten Sammelfonds geleistet werden. Obwohl die Einführung der Umlagefinanzierung der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung Anfang der 1970er Jahre die Weiterbildungsteilnahme deutlich erhöhten, blieben bis heute Geringqualifizierte unter den Weiterbildungsteilnehmern unterrepräsentiert.

Generell sind in Frankreich die Ladenschlusszeiten freigegeben. Die einzelnen Geschäfte können die Öffnungszeiten selbst bestimmen. Dies gilt auch für Sonn- und Feiertagen mit gewissen Einschränkungen zum Schutz der Beschäftigten. Ohne Einschränkungen dürfen kleinere Verkaufsstellen durch ihren Geschäftsinhaber öffnen. In größeren Städten haben auch größere Geschäfte die Möglichkeit, an bestimmten Sonn- und Feiertagen im Jahr zu öffnen.

1.2.3 Italien

1.2.3.1 Sozioökonomischer Hintergrund

Seit 1992 verzeichnet Italien ein wirtschaftliches Wachstum, das durchweg unter dem EU-Durchschnitt liegt. Mit einem geschätzten Anteil von ca. 30-40 % des BIP in den 1990er Jahren ist die Schattenwirtschaft des Landes sehr bedeutend. Gekennzeichnet wird das Land durch ein starkes wirtschaftliches Gefälle zwischen dem Norden und dem Süden. Dies kommt nicht nur durch höhere Disparitäten etwa bei der Arbeitslosigkeit zum Ausdruck, sondern auch bei der Schattenwirtschaft des Landes, die im Süden des Landes deutlich ausgeprägter ist. In den letzten zehn Jahren nahm die Erwerbstätigkeit, die einen hohen Anteil an selbstständiger Erwerbstätigkeit aufweist, zu. Der Umfang der Erwerbstätigkeit in dem 58,5 Mio. Einwohner zählenden Land, liegt mit einer Erwerbsquote von unter 60 % aber immer noch deutlich unter den Erwerbsquoten anderer EU-Mitgliedstaaten. Gegenläufig zur Zunahme der Erwerbstätigkeit ging die Arbeitslosigkeit in Italien zurück. Mit einer Arbeitslosenquote von 6 % (2007) lag die Arbeitslosigkeit in Italien unter dem EU-Durchschnitt. Verglichen mit anderen OECD Ländern liegen die öffentlichen Rentenleistungen des Landes mit einem Anteil von 13,9 % (2003) am BIP aber weit über dem Durchschnitt der OECD Länder von 7,7 % (2003) am BIP.

Im letzten Jahrzehnt wurden mehrere teilweise recht umfangreiche und radikale Arbeitsmarkt- und Sozialreformen in Italien durchgeführt. Das „Paket Treu“ 1997 (L.196/1997) und das „Biagi Gesetz“ 2003 (L.30/2003) waren die bedeutendsten.

Die Arbeitsmarkt- und Sozialreformen reichten von der Reorganisation des Arbeitsmarktes und seiner Institutionen über Reformen des Rentensystems (Verlängerung des Renteneintritts) bis hin zur Regulierung bestehender bzw. Etablierung neuer flexibler Beschäftigungsformen und der Neugestaltung von Ausbildungs- bzw. Lehrverträgen. Infolge der Arbeitsmarkt- und Sozialreformen gibt es zahlreiche Arbeitsvertragsformen, die flexible bzw. atypische Beschäftigung – meist zeitlich befristet – in Italien rechtlich gestalten. Da den sozialen Sicherheitsaspekten bei der Ausgestaltung der „neuen“ Arbeitsvertragsformen nur wenig Achtung geschenkt wurde, entstand mit ihrer Etablierung unter den Erwerbstätigen eine Segmentierung in zwei Teile. Gekennzeichnet ist das erste Segment durch eine unbefristete Erwerbstätigkeit, einen hohen Kündigungs- und sozialen Schutz, u.a. durch den Zugang zu gewissen Arbeitslosenunterstützungsleistungen. Allerdings ist dieser Soziale Schutz im ersten Segment mit sehr hohen Beiträgen zur Rentenversicherung verbunden. Demgegenüber zeichnet sich das zweite Segment durch eine befristete Erwerbstätigkeit, geringen Kündigungs- und Sozialen Schutz und niedrigen Löhnen aus. Der Umfang der atypischen und befristeten Beschäftigung nahm in den vergangenen Jahren in Italien stark zu und erreichte 2005 einen Anteil von 13,6 % an der Gesamtbeschäftigung. Besonders im Dienstleistungsbereich verzeichnete die atypische Beschäftigung über befristete und Teilzeitverträge eine starke Zunahme.

1.2.3.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

In den Artikeln 39 (Koalitionsfreiheit) und 49 (Streikrecht) der italienischen Verfassung werden die zentralen kollektiven Arbeitsrechte garantiert. Traditionell sind die industriellen Beziehungen der Tarifparteien stark konfliktorisch geprägt. Durch regulative Eingriffe nimmt der Staat eine aktive Rolle bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen des Landes ein.

Charakteristisch für die industriellen Beziehungen Italiens ist der historisch entstandene und ideologisch geprägte Pluralismus der italienischen Gewerkschaften. Er kommt u.a. durch die drei großen Gewerkschaftsdachverbände des Landes, die CGIL¹⁴), CISL¹⁵ sowie die UIL¹⁶, zum Ausdruck, die in der Nachkriegsphase wieder neu entstanden. Die drei Gewerkschaftsdachverbände, die Mitglieder im Europäischen Gewerkschaftsbund sind, untergliedern sich in Branchengewerkschaften. Eine besonders starke Stellung nehmen ihre Metallgewerkschaften die FIOM, FIM und

14 Mit ihren 5,6 Mio. Mitglieder (2006) ist die CGIL der größte Gewerkschaftsdachverband in Italien. Die CGIL wurde 1906 gegründet und besaß eine langjährige Verbindung zur ehemaligen kommunistischen Partei (PCI).

15 Die 4,3 Mio. Mitglieder (2006) zählende CISL hat ihre Wurzeln in der katholischen Soziallehre und wurde 1918 gegründet.

16 Von CGIL spaltete sich die sozialdemokratisch orientierte UIL 1911 ab. Mit ihren 1,8 Mio. Mitgliedern ist die CGIL der drittgrößte Gewerkschaftsdachverband des Landes.

die UILM ein. Neben den drei Dachverbänden mit ihren angehörigen Einzelgewerkschaften gibt es einige unabhängige Branchengewerkschaften im Öffentlichen Sektor und im Bankensektor, linksorientierte betriebliche Basisgruppen (Cobas). Von Bedeutung ist noch die UGL, ein Gewerkschaftsverband, der ursprünglich der Neofaschisten Partei MSI nahe stand. Darüber hinaus nimmt als zivilgesellschaftliche Organisation die ACLI die Interessen von Arbeitnehmern in Italien wahr. In Europa gehört Italien zu den wenigen Ländern, in denen die Gewerkschaften hohe und anwachsende Mitgliederzahlen verzeichnen. Von 1986 bis 2006 stiegen die Mitgliederzahlen der drei großen Gewerkschaftsdachverbände (CGIL-CISL-UIL) von 8,928 Mio. auf 11,764 Mio. an. Damit verbunden ist ein hoher Nettoorganisationsgrad von rund 34 % (2004), der aufgrund der Alterstruktur der Gewerkschaften seit einem Jahrzehnt jedoch rückläufig ist. Ähnlich wie die Gewerkschaften sind auch die Arbeitgeber pluralistisch organisiert und teilweise politisch orientiert. Der wichtigste Arbeitgeberverband ist die Confindustria. Er deckt breite Unternehmensbereiche von der Produktion bis hin zu den Dienstleistungen ab. Daneben gibt es weitere größere¹⁷ und kleinere Arbeitgeberverbände.

Ein jüngeres Element der industriellen Beziehungen Italiens ist die „Konzertierung“. Durch gemeinsames Handeln bzw. tripartistische Übereinkünfte von Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wird seit den 1990er Jahren verstärkt versucht, die Modernisierung des Landes zu fördern. Im Vergleich zu den traditionellen industriellen Beziehungen Italiens führte diese Konzertierung Italien zu einer stärkeren Institutionalisierung und Einbindung der wichtigsten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in die Entscheidungsprozesse der Wirtschaft- und Sozialpolitik des Landes. In den letzten Jahren wurden im Rahmen dieser „Konzertierung“ zahlreiche Pakte auf nationaler und regionaler Ebene geschlossen.

Die zentrale Ebene der Tariffindung in Italien ist die Branchenebene bzw. der Industriesektor. Daneben ist die intersektorale, nationale Ebene von Bedeutung. Gestaltet wird die Betriebsverfassung weitgehend durch die Tarifparteien selbst. Neben kollektiven vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Dachverbänden der Gewerkschaften und der Arbeitgeber bildet das Arbeitnehmerstatut von 1970, das die gewerkschaftliche Betätigung am Arbeitsplatz schützt und die Bildung einer Arbeitnehmervertretung in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten erlaubt, die Grundlage für die betriebliche Interessenvertretung in Italien. Anfang der 1990er Jahre entstand die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung „RSU“ als betriebliche Interessenvertretung. Die RSU hat als betriebliche Interessenvertretung der Belegschaft und der Gewerkschaft eine Doppelfunktion inne. Gewählt wird die RSU, deren Umfang sich nach der Unternehmensgröße bestimmt, alle drei Jahre zu 2/3 von der Belegschaft. Das restliche Drittel der RSU-Sitze wird von den Gewerkschaften direkt besetzt. Als betriebliche Interessenvertretungen verfügt die RSU über gewisse Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsrechte im Hinblick auf betriebliche Belange, wie

17 Dies sind die Confindustria und Confagricoltura, die jeweils 820.000 bzw. 526.000 Unternehmen als Mitglieder haben.

z. B. der Regelung der Arbeitszeit oder der beruflichen Aus- und Weiterbildung, und können darüber hinaus betriebliche Vereinbarungen treffen, soweit sie nicht durch einen Branchentarifvertrag geregelt sind.

1.2.3.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

In Italien gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Mindestlohn- bzw. untere Lohnregelungen ergeben sich nur aus der Verbindlichkeit von nationalen und sektoralen Tarifvereinbarungen der Tarifparteien, die für alle Beschäftigten der Unternehmen gelten, die dem Arbeitgeberverband angehören.

Mit der Reform des italienischen Schul- und Ausbildungssystems wurde 2004 eine zwölfjährige Schul- und Berufsausbildungspflicht eingeführt. Das Schulsystem gliedert sich in eine fünfjährige Grundschule, dreijährige Mittelschule und Oberschulen. Durch die Zuständigkeiten der Regionen für die berufliche Bildung ist die berufliche Ausbildung in Italien nicht einheitlich strukturiert. Der betrieblichen Weiterbildung wird in Italien nur wenig Bedeutung beigemessen. Nur rund 1/3 der italienischen Arbeitnehmer besuchten im Jahr 2004 einen Weiterbildungskurs. Hierbei hatten geringer qualifizierte Arbeitnehmer weniger Chancen, eine betriebliche Weiterbildung zu erhalten.

Die Ladenöffnungszeiten sind in Italien auf werktags von 5 Uhr bis 21 Uhr sowie auf wenige verkaufsoffene Sonntage im Jahr beschränkt. Aufgrund der Zuständigkeitsverlagerung auf die Regionen, Provinzen und Gemeinden, mit der in den 1990er Jahren begonnen wurde, variieren die Ladenschlusszeiten örtlich und regional. Für Regionen, die stark vom Tourismus abhängig sind, gibt es im Hinblick auf die verkaufsoffenen Sonntage Sonderregelungen. Aufgrund dieser Restriktionen bei den Ladenschlusszeiten ist die Sonn- und Feiertagsarbeit der Beschäftigten im Handel in Italien bislang noch stark eingeschränkt.

1.2.4 Slowakei

1.2.4.1 Sozioökonomischer Hintergrund

In den vergangenen Jahren verzeichnete die Slowakei ein vergleichsweise kräftiges Wirtschaftswachstum. 2006 lag die Wachstumsrate des Bruttoinlandproduktes (BIP) bei 6,1 %. Trotz eines kontinuierlichen Rückgangs in den letzten Jahren ist die Arbeitslosigkeit mit 15,5 % (2006) nach wie vor recht hoch. Bei der Arbeitslosigkeit bilden insbesondere die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die Arbeitslosigkeit Älterer sowie die Langzeitarbeitslosigkeit (Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr), die rund 55 % der Arbeitslosen betrifft, die zentralen Problemfelder. Die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung des Landes ist gekennzeichnet durch ein enormes regionales Gefälle. Während die Region um Bratislava zu den führenden Wachstumszentren in

Mittelosteuropa zählt und eine Arbeitslosigkeit von rund 5 % aufweist, beträgt die Arbeitslosigkeit in den östlichen und südlichen Landesteilen teilweise über 25 %. Geprägt wird die inzwischen weitgehend privatisierte Wirtschaft der Slowakei durch eine kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur. Gegenwärtig arbeiten rund 80 % der Erwerbstätigen in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten.

Im Vergleich zu den anderen EU-Ländern weist die Slowakei deutlich geringere Anteile an atypischer Beschäftigung auf, die sich zudem weniger dynamisch entwickeln – trotz einiger jüngerer Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsmarktflexibilität. Die zentralen Formen atypischer Beschäftigung in der Slowakei sind die befristete Beschäftigung und die Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag an den Erwerbstätigen, der in den letzten fünf Jahren relativ konstant blieb, liegt bei rund 5 % (2006)¹⁸. Von der befristeten Beschäftigung sind insbesondere jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren betroffen, die mehr als ein Drittel der befristeten Beschäftigten stellen. Auch die Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil nur leicht von 2,1 % (2000) auf 2,8 % (2006)¹⁹ an den Erwerbstätigen zunahm, liegt im europäischen Vergleich auf einem sehr niedrigen Niveau. Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigung weist der Dienstleistungssektor auf, in dem sich 80 % der Teilzeitbeschäftigten konzentrieren. Damit ist die Vollzeitbeschäftigung bzw. Normalbeschäftigung in der Slowakei relativ stabil im Vergleich zum europäischen Trend der Erosion der Normalbeschäftigung durch atypische Beschäftigungsformen.

1.2.4.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

Obwohl sich die wirtschaftliche und soziale Transformation der Slowakei an westeuropäischen Mustern orientierte, kam es zu keiner Übernahme eines kompletten Systems westlicher Institutionen und Regelungsmuster bei den industriellen Beziehungen des Landes. Stark beeinflusst wurde die Entwicklung der industriellen Beziehungen durch die Loslösung von Tschechien 1993, die gravierende wirtschaftliche und politische Probleme mit sich brachte. Das Streikrecht genießt in der Slowakischen Republik grundsätzlich gesetzlichen Schutz. Einen Meilenstein für die industriellen Beziehungen stellte das Inkrafttreten eines neuen Arbeitsgesetzbuchs im Jahr 2002 und dessen Änderung im Jahr 2003 dar, das im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts den Tarifparteien stärkere Rechte bei der Gestaltung der tariflichen Beziehungen einräumte.

18 Angaben Eurostat.

19 Angaben Eurostat.

Mit der zum 1.9.2007 in Kraft getretenen Novelle des Arbeitsgesetzbuches erfolgten weitere umfangreiche arbeitsrechtliche Änderungen²⁰ sowie eine Stärkung der Rechte der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene²¹.

Sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie auch auf Seiten der Gewerkschaften besteht eine hohe Konzentration und Zentralisation ihrer Verbände. Die Gewerkschaften werden hauptsächlich repräsentiert durch die Slowakische Konföderation der Gewerkschaften (KOZ SR²²), die ca. 90 % aller Gewerkschaftsmitglieder in der Slowakei erreicht. Neben der KOZ SR existieren noch ein Christlicher Gewerkschaftsbund mit ca. 10.000 Mitgliedern und ein kleinerer Verband Kunst und Kultur mit 2.000 Mitgliedern. Der (Netto-)Organisationsgrad der Gewerkschaften ist in den letzten Jahren aufgrund von Mitgliederverlusten kontinuierlich auf 31 % (2004) abgesunken. Dennoch liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad weit über dem EU-25-Durchschnitt von 25 % (2004). Gleichsam umfassend und einheitlich ist die Arbeitgeberseite in der Slowakei organisiert. Vertreten wird die Seite der Arbeitgeber im Wesentlichen durch zwei Verbände²³: die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Slowakischen Republik (AZZZ SR²⁴) und die Nationale Union der Arbeitgeber der Slowakischen Republik (RUZ SR²⁵). Komplementär besitzen tripartistische Gesprächsrunden und Institutionen eine wichtige Funktion. Der Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen, der künftig unter dem neuen Namen Wirtschafts- und Sozialrat der Slowakischen Republik (HSR SR) firmiert, stellt dabei die wichtigste tripartistische Institution dar. Er setzt sich aus jeweils sieben Vertretern der Regierung, der Gewerkschaften sowie der Arbeitgebervereinigungen zusammen. In der Anfangsphase des Landes bestand seine Hauptfunktion vor allem darin, jährliche Generalabkommen abzuschließen, die neben wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen u. a. auch den Lohnrahmen für den öffentlichen Sektor und damit indirekt auch für die Gesamtwirtschaft festlegten. Gegenwärtig konzentrieren sich die tripartistischen Beratungen und Verhandlungen weitgehend auf die Festlegung von Mindestlöhnen.

- 20 Die arbeitsrechtlichen Änderungen betrafen insbesondere die Gestaltung von Arbeitsverträgen und der Arbeitszeit. So dürfen z.B. befristete Arbeitsverträge, abgesehen von wenigen Ausnahmen (Saison- und Zeitarbeit und Forschungsarbeiten), nur noch für einen Zeitraum von max. drei Jahren abgeschlossen und während dieser Zeit höchstens einmal verlängert oder neu vereinbart werden. Ferner wurde vor dem Hintergrund des Anstiegs der Zahl der Scheinselbstständigen der Begriff der abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Arbeit im Arbeitsgesetz exakter gefasst.
- 21 Den Gewerkschaftsfunktionären wurde ein Anspruch auf eine bezahlte Freistellung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeräumt. Der Freistellungsumfang bemisst sich nach der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb.
- 22 Die rund 590.000 Mitglieder (2005) starke KOZ SR untergliedert sich als Gewerkschaftsdachverband in 35 sektorale Gewerkschaftsorganisationen.
- 23 Daneben gibt es noch eine kleinere Vereinigung von KMU-Unternehmen.
- 24 Die AZZZ SR erreicht über ihre Mitgliedsunternehmen ca. 219.000 Beschäftigte.
- 25 Inzwischen ist die 2004 gegründete RUZ SR die größte Arbeitgeberdachorganisation in der Slowakei. Über die ihr angeschlossenen Verbände repräsentiert sie Unternehmen mit mehr als 219.000 Beschäftigten.

Das tendenziell eher unternehmens- als branchenzentrierte tarifpolitische Gefüge der Slowakei umfasst drei Ebenen: Erstens Generalabkommen auf tripartistischer Branchen übergreifender nationaler Ebene, zweitens Branchentarifverträge, die in der Regel nur Mindestbedingungen festlegen und rund die Hälfte der Beschäftigten erfassen, sowie drittens Unternehmenstarifverträge, die die Lohnhöhe und weitere Arbeitsbedingungen bestimmen. Die Tarifverhandlungen der Tarifpartner werden durch prozedurale Regelungen geprägt, wonach ein Schiedsverfahren (Mediation) sowie eine Schlichtung (Arbitrage) jeder weitergehenden Eskalation vorangehen muss. Dies bewirkt in der Praxis, dass Tarifstreitigkeiten in der Mehrzahl der Fälle gütlich gelöst werden. Im Jahr 2003 erfuhr die betriebliche Interessenvertretung eine weitreichende Veränderung, weil das ursprüngliche monistische Prinzip einer rein gewerkschaftlichen betrieblichen Interessenvertretung um die Option eines Betriebsrats ergänzt wurde. Seitdem können in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ein Betriebsrat (bzw. in kleineren Betrieben eine Vertrauensperson) auch parallel zu einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation von allen Arbeitnehmern gewählt werden²⁶. Bei den Arbeitgeberverbänden ist im Unterschied zu den Anfangsjahren der Republikgründung in jüngerer Zeit ein gewisser Paradigmenwechsel von einem mehr partnerschaftlichen zu einem Konfrontationskurs erkennbar, der gelegentlich eine „beabsichtigte Zuspitzung“ einschließt und der flexiblen, dezentral-betrieblichen Lohnfindung den Vorrang einräumt.

1.2.4.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

Von Anbeginn an haben Mindestlöhne den Transformationsprozess in der Slowakei begleitet, um die sozialpolitischen Verwerfungen der ökonomischen Transformation abzumildern und ein gesellschaftlich erforderliches Mindestmaß an Stabilität und Legitimation zu sichern. Der Mindestlohn wird staatlicherseits nach Konsultation der Sozialpartner im Rahmen des Tripartismus jährlich zum 1. Oktober festgesetzt. Derzeit beträgt der Mindestlohn rd. 130 % des offiziellen Existenzminimums in der Slowakei bzw. 41 % des Durchschnittslohns. Die derzeitige Regierung beabsichtigt, den Mindestlohn in nächsten fünf Jahren auf das Niveau von 60 % der Durchschnittslöhne anzuheben. Im Jahr 2007 betrug der monatliche Mindestlohn 7.600 SKK, umgerechnet ca. 217 € bzw. 1,32 € je Stunde, den knapp 2 % der Arbeitnehmer in der Slowakei beziehen. Abweichungen vom Mindestlohn gibt es bei Jugendlichen und bei Erwerbsgeminderten, die lediglich 50 bzw. 75 % des Mindestlohns als Arbeitsvergütung erhalten, um ihre Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

26 Die Größe des auf vier Jahre gewählten Betriebsrats richtet sich nach der Belegschaftsgröße. Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretung haben einen vergleichbaren Status im Betrieb mit entsprechenden Informations- und Kontrollrechten. Ausgenommen davon ist das Recht der Gewerkschaft zur Tarifverhandlung und der Kontrolle ihrer Umsetzung.

Für bestimmte Personengruppen im Niedriglohnssektor gibt es zusätzlich staatliche Zuschüsse als Beschäftigungsanreiz.

Im Vergleich zu den alten EU-Mitgliedstaaten sind die Ausgaben der Slowakei für den Bildungsbereich niedrig. Ein duales Ausbildungssystem wie in Deutschland existiert nicht. Nach Abschluss einer neunjährigen allgemeinen Schule besteht für Jugendliche die Möglichkeit, eine berufliche dreijährige Ausbildung an einer technisch-handwerklichen Berufsmittelschule (SOU) oder an einer Fachmittelschule (SOS) in den Bereichen Industrie, Handel und Gesundheitswesen zu beginnen. Sowohl die Erwachsenenbildung als auch die betriebliche Weiterbildung weisen eine niedrige Partizipationsrate auf. So lag beispielsweise der Anteil der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die 2004 an einer an einer Aus- und Weiterbildung teilnahmen, lediglich bei 4,6 % und damit weit unter dem EU-Durchschnitt von 9,4 %²⁷.

Die Ladenöffnungszeiten unterliegen in der Slowakei keiner Beschränkung. Daher haben einige Supermärkte an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr geöffnet. In der Slowakei ist damit seit langem die Sonn- und Feiertagsarbeit im Handel eine Realität.

1.2.5 Tschechische Republik

1.2.5.1 Soziökonomischer Hintergrund

Gegenüber dem Jahr 2005 verzeichnete Tschechien mit einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 6,1 % (2006) ein hohes Wachstum seiner Wirtschaft. Mit einem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf von 10.975 € (2006) erreichte das Land 76 % des EU-Durchschnitts. Geprägt wird die Wirtschaftsstruktur des Landes durch kleine und mittlere Unternehmen. Die Arbeitslosigkeit des Landes, die 2006 bei durchschnittlich 7,1 % lag, ist stark rückläufig. Im dritten Quartal 2007 sank die Arbeitslosigkeit auf ein Zehnjahrestief von 5,3 % ab. Die Jugendarbeitslosigkeit, die mit 17,5 % (2006) relativ hoch lag – sich aber auf dem EU-27-Durchschnittsniveau bewegt –, bildet das zentrale arbeitsmarktpolitische Problem des Landes. Bei der Arbeitslosigkeit sind starke regionale Disparitäten zu erkennen. So weist die Region Severozápad, die mit 12,8 % (2006) die höchste Arbeitslosen- bzw. Erwerbslosenquote in Tschechien besitzt, gegenüber Prag mit einer Arbeitslosen- bzw. Erwerbslosenquote von 2,8 % (2006) eine viermal so hohe Arbeitslosigkeit auf.

Der Umfang an atypischer Beschäftigung ist in Tschechien bislang noch gering. Die Teilzeitbeschäftigung erreicht lediglich einen Anteil von 5,0 % (2006) an der Beschäftigung. Auch die Beschäftigung mit befristeten Arbeitsverträgen, die einen Anteil von 8,7 % (2006) hat, bewegt sich auf einem äußerst niedrigen Niveau. Ursächlich für das geringe Niveau atypischer Beschäftigung dürfte u.a. die Arbeitsgesetzgebung des

27 Angaben Eurostat, Jahrbuch 2005.

Landes in Bezug auf atypische Beschäftigung sein. So wurde z.B. die „Scheinselbstständigkeit“ mit der Novellierung des Beschäftigungsgesetzes verboten und bei der Leiharbeit, die 2004 eingeführt wurde, versucht auf die Gleichstellung mit anderen Arbeitsverhältnissen zu achten.

1.2.5.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

Nach der Samtenen Revolution im Jahr 1989 entwickelten sich die industriellen Beziehungen in Tschechien unter den Bedingungen der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Transformation des Landes. In Folge dessen wurden neue Akteursstrukturen aufgebaut und ein neues System der industriellen Beziehungen etabliert. Ein weiterer Einschnitt für die industriellen Beziehungen brachte die Trennung von der Slowakei im Jahr 1993 mit sich. Die grundlegenden Prinzipien des Sozialen Dialogs, das Organisationsrecht und das Streikrecht sind in der Landesverfassung garantiert. Den neuen Herausforderungen angepasst wurde die Arbeitsgesetzgebung des Landes von 1964 durch eine schrittweise Novellierung. Mit dem zum 01.01.2007 in Kraft getretenen neuen Arbeitsgesetzbuch erfolgte eine grundlegende Reform der Arbeitsgesetzgebung des Landes. Im Zuge dieser Reform wurde kollektivvertraglichen Regelungen eine größere Bedeutung zugemessen, da der gesetzliche Schutz vor atypischen Beschäftigungsformen wegfiel. Daneben wurden zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die Einstellungs- und Kündigungsbedingungen liberalisiert.

Sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberorganisationen besitzen in Tschechien einen hohen Konzentrations- und Zentralisationsgrad. Die jeweils zwei größten Verbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften vertreten über 90 % der jeweiligen Interessensgruppen. Für die Gewerkschaften sind dies die Tschechisch-Mährische Konföderation (ČMKOS²⁸), die mit 34 Einzelgewerkschaften²⁹ der größte Dachverband in Tschechien ist, und die Assoziation der Selbstständigen Gewerkschaften (ASO³⁰). Mit 22 % (2004) liegt der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad unter dem EU-25-Durchschnitt von 25 % (2004). Arbeitgeberseitig sind die beiden größten Verbände: der Verband für Industrie und Verkehr (SP ČR) und die Konföderation der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände (ČR – KZPS). Als Interessensvertretungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sind die vier Verbände auch Mitglieder im Rat für wirtschaftliche und soziale Partnerschaft (RHSD ČR). Zu den wichtigsten Aufgaben des nationalen tripartistischen Rates zählen die jährliche Festlegung des Mindestlohnes und der Abschluss von Generalabkommen.

28 Die ČMKOS organisiert ca. 540.000 Mitglieder (2007).

29 Zu diesen 34 Einzelgewerkschaften zählen u.a. die mitgliedstärkste Gewerkschaft Tschechiens, die Metall KOVO (OS KOVO) mit ca. 350.000 Mitgliedern sowie die Handelsgewerkschaft OSPO mit ca. 20.000 Mitgliedern.

30 Im Vergleich zur ČMKOS besitzt die ASO mit ca. 170.000 Mitgliedern (2007) eine deutlich geringe Gewerkschaftsmitgliederzahl.

Zugleich stellt der RHSD die wichtigste Institution des Sozialen Dialogs in Tschechien dar, der einerseits durch die schwachen Tarifpartner und das schwache Tarifvertragssystem und andererseits durch einen starken staatlichen Einfluss geprägt ist.

Das tarifpolitische Gefüge umfasst drei Ebenen: erstens die nationale Ebene mit dem tripartistischen Rat und der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Branchentarifverträgen sowie der Mindestlohnpolitik, zweitens die Branchenebene, deren Bedeutung relativ gering ist, und drittens die Unternehmensebene. Bei einem Streik sehen die restriktiven tschechischen Arbeitskampffregelungen eine Schlichtung zwingend vor. Wird dabei kein Ergebnis erzielt, so können beide Seiten ein Schiedsverfahren (Arbitrage) einberufen, wobei das dabei erzielte Ergebnis für beide Seiten bindend ist. Bleibt die Schlichtung ohne Ergebnis, kann das zuständige Gewerkschaftsorgan das Mittel des Streikes anwenden. Die genaue Vorgehensweise ist gesetzlich geregelt. Auf einem einzigartigen Modell – dem „tschechisches Modell“, das 2001 eingeführt wurde, basiert die betriebliche Interessensvertretung in Tschechien. Bis zu diesem Zeitpunkt oblag die betriebliche Interessensvertretung ausschließlich den Gewerkschaften. Mit Einführung des Modells 2001 wurde eine „sowohl als auch Lösung“ etabliert, die weiterhin auf einer monistischen Grundstruktur basiert. So können Betriebsräte nur in Betrieben gebildet werden, in denen es keine gewerkschaftliche betriebliche Interessenvertretung gibt. Mit der Etablierung einer gewerkschaftlichen Vertretung in einem Betrieb endet daher die Existenz eines Betriebsrates.

1.2.5.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

Die Mindestlöhne sind Teil des Systems der industriellen Beziehungen des Landes und stellen zugleich den Versuch dar, allgemeine gesellschaftliche und einkommens- sowie sozialpolitische Problemlagen zu bearbeiten. Der gesetzliche Mindestlohn in Tschechien betrug 2007 8.000 CZK im Monat (288 €) bzw. rund 48 CZK je Stunde (1,76 Euro). Bezogen wird der Mindestlohn von 2 % (2005) der Arbeitnehmer. Im Jahr 2006 erreichte der Mindestlohn einen Anteil von 40,5 % des Durchschnittslohns. Damit blieb das Mindestlohniveau in Tschechien unterhalb der Armutsschwelle von 60 % des Medianeinkommens, trotz hoher Steigerungsraten wie zuletzt von 11,7 % im Jahr 2007. Für bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt gibt es bezüglich der Höhe des Mindestlohns Ausnahmeregelungen. Diese betreffen Jugendliche und Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsrenten, die einen geringeren prozentualen Anteil des Mindestlohns erhalten³¹. Daneben kennt das tschechische Arbeitsgesetzbuch noch 12 Mindestlohnstufen, die je nach Arbeitsbelastung,

31 Beispielsweise erhalten Jugendliche im Alter von 18-21 Jahren bei erstmaliger Beschäftigung für die Dauer von sechs Monaten nach Beschäftigungsaufnahme einen auf 90 % reduzierten Mindestlohn.

Mindestlohnzulagen für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen, gesundheits-schädlicher Umgebung und bei Nacharbeit vorsehen.

Die Berufsausbildung findet vollständig an speziellen Berufsschulen statt. Die Berufsmittelschule bietet meist eine dreijährige Lehrlingsausbildung im Handwerk an, die zur Hälfte in Lehrwerkstätten (oder evtl. in Betrieben) erfolgt. Sie endet mit dem Facharbeiterbrief (Gesellenbrief). Wer den vierjährigen Zug in der Berufsmittelschule (SOU) oder in der beruflichen Fachmittelschule (SOŠ) absolviert, kann auch das Fachabitur neben dem Berufsabschluss machen. Die beruflichen Fachmittelschulen bilden vor allem im Bereich Industrie, Telekommunikation, Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen aus. Die Erwachsenenbildung sowie Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung spielen eine wichtige Rolle im beruflichen Weiterbildungssystem. Den Hauptanteil mit 69 % (2001) stellen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe dar, insbesondere in den Branchen Maschinenbau und der verarbeitenden Industrie.

Die Ladenöffnungszeiten unterliegen in Tschechien keiner Beschränkung, trotz mehrerer Versuche und Gesetzesinitiativen zur Beschränkung der Öffnungszeiten.

1.2.6 Kroatien

1.2.6.1 Sozioökonomischer Hintergrund

Wie in allen osteuropäischen Transformationsländern erfolgten auch in Kroatien im Zuge der postkommunistischen Übergangsphase tief greifende wirtschaftliche und soziale Veränderungen, die zudem durch den Krieg des Landes Anfang der 1990er Jahre noch eine Verstärkung erfuhren. Infolge dessen entstanden Armut in der Bevölkerung des Landes und eine hohe Arbeitslosigkeit. Ungefähr 11 % der rund 4,44 Mio. Einwohner umfassenden Bevölkerung gelten nach einer Weltbankstudie als arm. Die Armutsrate differiert regional stark und reicht von weniger als 3 % im Umfeld von Zagreb bis zu mehr als 20 % in den ländlichen Gebieten Ost- und Zentralkroatiens. Trotz des leichten Rückgangs der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren bewegt sich die Arbeitslosigkeit mit 15,7 % (2006) und mehr als 270.000 Arbeitslosen auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus nimmt der Umfang atypischer Beschäftigungsformen weiter zu, insbesondere der befristeten Beschäftigung. Im Handel ist die befristete Beschäftigung bei Neueinstellungen fast schon die Regel.

1.2.6.2 Industrielle Beziehungen (Strukturen)

Das Organisationsrecht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist in den Artikeln 43 und 59 der Verfassung Kroatiens verfassungsrechtlich verankert. Gekennzeichnet werden die industriellen Beziehungen des Landes durch eine hohe Fragmentierung der Gewerkschaften. Die 600 Gewerkschaften des Landes, von denen 254 einem der

sechs etablierten Dachverbände³² angehören, organisieren ca. 45 % der beschäftigten Arbeitnehmer – allerdings mit rückläufiger Tendenz. In vier der Dachverbände vertreten zugehörige Einzelgewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer im Handel³³. Obwohl die Anzahl der Gewerkschaften in Kroatien weiter zunimmt, gibt es Bestrebungen zur Kooperation und Bündelung der Kräfte mit dem Ziel, dem mehr als fünfzehnjährigen Desintegrationsprozess innerhalb den Gewerkschaften in Kroatien entgegenzuwirken³⁴. Im Vergleich zu den Gewerkschaften weisen die Arbeitgeber einen hohen Grad an Zentralisierung sowie ein hohes Organisationsniveau auf. Der kroatische Hauptarbeitgeberverband HUP, der ca. 5.000 Mitglieder umfasst und sich in 26 Mitgliederverbände aufgliedert, erreicht schätzungsweise 30 % der Arbeitnehmer des Landes. Ergänzend werden um die 5 % der Arbeitnehmer von Arbeitgebern erfasst, die Mitglieder anderer Arbeitgeberverbände sind. Unterstützt wird der Soziale Dialog in Kroatien durch den Wirtschaftlichen und Gesellschaftlichen Rat (Gospodarsko-socijalno vijeće), der als tripartite Einrichtung aus Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern, die jeweils mit fünf Mitgliedern im Rat vertreten sind, wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen fördert bzw. trifft.

Geschlossen werden die Tarifvereinbarungen überwiegend auf Regionaler Ebene bzw. Unternehmensebene. Auch die wenigen sektoralen Tarifvereinbarungen weisen eine starke Tendenz zur Verbetrieblichung durch eine Verlagerung der tariflichen Ausgestaltung auf die Unternehmensebene auf. Von den Tarifvereinbarungen werden rund 60 % der Unternehmen und ungefähr 65 % der Beschäftigten in Kroatien erfasst. Seit 1996 erfolgt die betriebliche Interessenvertretung in einer dualen Struktur (Betriebsrat und Gewerkschaften). Eingerichtet werden kann ein Betriebsrat bei Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. Seine Größe bestimmt sich nach der

- 32 Der wichtigste gewerkschaftliche Dachverband ist die 1990 gegründete UATUC/SSSH (Union of autonomous Trade Unions of Croatia/Savez samostalnih sindikata Hrvatske), die mit ihren mehr als 211.000 Mitgliedern rund 2/3 aller Gewerkschaftsmitglieder in Kroatien organisiert. Aufgrund ihrer Größe ist sie nicht nur der zentrale Ansprechpartner der kroatischen Regierung, sondern auch Partner verschiedener europäischer Gewerkschaften wie z.B. des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die anderen, etwas nachrangigen Gewerkschaftsdachverbände sind: (1) die NHS (Independent Trade Unions of Croatia/Nezavisni hrvatski sindikati) mit ca. 93.000 Gewerkschaftsmitgliedern, (2) URSH (Association of Workers Trade Unions of Croatia/Udruga radničkih sindikata Hrvatske) mit ca. 41.000 Gewerkschaftsmitgliedern, (3) HUS (Croatian Association of Trade Unions/Hrvatska udruga sindikata) mit ca. 53.000 Gewerkschaftsmitgliedern, (4) Matica (Association of Croatian Public Service Unions/Matica hrvatskih sindikata javnih službi) mit ca. 50.000 Gewerkschaftsmitgliedern sowie (5) die UNICRO (Trade Union of Services/Sindikati usluga) mit ca. 20.000 Gewerkschaftsmitgliedern.
- 33 Bei dem gewerkschaftlichen Dachverband UATUC/SSSH ist dies die CTUC/STH (Commercial Trade Union of Croatia Sindikat trgovine Hrvatske), die 1990 gegründet wurde. Mit ihren rund 18.000 Mitgliedern ist die UTUC eine sehr große Einzelgewerkschaft in Kroatien, insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Handel aufgrund seiner kleinteiligen Unternehmensstruktur nur 12 % der Beschäftigten in einer Gewerkschaft organisiert sind.
- 34 Im Jahr 2006 führten diese Bestrebungen zur Gründung eines neuen Gewerkschaftsdachverbandes Glas HR.

Unternehmensgröße. Gewählt werden die Betriebsräte über Vorschlagslisten der Gewerkschaften für drei Jahre.

Sowohl das individuelle (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) als auch das kollektive Arbeitsrecht (Gründung von Gewerkschaften, Betriebsrat, Arbeitskampf usw.) werden in dem seit 1996 bestehenden Arbeitsgesetz des Landes geregelt. Die ursprünglich recht starre kroatische Arbeitsgesetzgebung erfuhr mit den jüngeren Änderungen eine deutliche Flexibilisierung u.a. durch die Vereinfachung der formellen Verfahren zur Arbeitnehmerentlassung bzw. durch den Abbau des Kündigungsschutzes.

1.2.6.3 Mindestlohnregelungen, berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Sonntagsarbeit im Handel

In der kroatischen Gesetzgebung und in der Praxis der kollektiven Tarifverhandlungen wird der Begriff „Mindestlohn“ nicht verwendet, stattdessen ist der Begriff „Niedrigstlohn“ gebräuchlich. Die Festlegung des „Niedrigstlohns“, den es seit 1996 gibt, erfolgt durch kollektive Tarifvereinbarungen auf der nationalen Ebene und auf der sektoralen Ebene. Der „Niedrigstlohn“ ist ein festgelegter Minimallohn, der an die Arbeitnehmer für ganztägige Arbeit zu entrichten ist. Seine Höhe darf brutto nicht niedriger liegen, als die niedrigste Grundlage für die Abrechnung und Zahlung der Beiträge für die Renten- und Invaliditätsversicherung. Nach dem Gesetz über die Beiträge für die Pflichtversicherung in Kroatien ist die niedrigste monatliche Basis für Beitragsberechnung die Multiplizierung des Durchschnittslohns mit einem Koeffizienten von 0,35. Obwohl sich der absolute Betrag des Niedrigstlohns im Laufe der Jahre verändert hat, ist der Anteil des Niedrigstlohns am Durchschnittslohn mit rund 1/3 nahezu unverändert geblieben. Seit Januar 2007 liegt der Niedrigstlohn nach der Nationalen kollektiven Tarifvereinbarung bei 314 €. Die Niedrigstlöhne in einzelnen Branchen wie dem Handel³⁵ liegen allerdings zum Teil weit unter diesem national tariflich vereinbarten Niedrigstlohn. Durch politische und wirtschaftliche Veränderungen, wie z.B. der Zunahme der Beschäftigung im Niedriglohnbereich und der damit verbundenen Lohnarmut³⁶ sowie der Ausweitung der Schattenwirtschaft, hat sich nach Ansicht der Gewerkschaften die schützende Wirkung des kroatischen Niedrigstlohnssystems in den letzten Jahren deutlich verringert. Deshalb wird von Gewerkschaftsseite darüber nachgedacht, das bestehende Niedrigstlohnsystem durch die Einführung eines Mindestlohns zu ersetzen.

35 Beispielsweise lag der Niedrigstlohn im Handel 2007 bei einem Koeffizienten von 1,0 für die Arbeitskompliziertheit bei 219 €.

36 Rund 56 % der Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer erhielten im März 2005 einen Lohn unterhalb des Durchschnittslohns.

Der Erwachsenenbildung wird in Kroatien wenig Aufmerksamkeit zuteil, obwohl ein Gesetz die Erwachsenenbildung seit 2007 regelt. Ähnliches gilt auch für die berufliche Ausbildung bzw. das berufliche Bildungswesen insgesamt. Die berufliche Bildungsinfrastruktur ist sehr schwach ausgebildet. Das größte Budget für die berufliche Weiterbildung stellt der kroatische Beschäftigungsservice CES zur Verfügung, der darüber Schulungsmaßnahmen für arbeitslose Erwachsene finanziert.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist im Handel in Kroatien nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Nur an Weihnachten, Ostern und Neujahr sind die Ladengeschäfte geschlossen. Bestimmt werden die Öffnungszeiten der Ladengeschäfte im Handel, die 24 Stunden erlaubt sind, lokal durch die Stadtverwaltungen. Die ca. 40.000 Verkäufer, die im Handel an Sonntag und Feiertagen tätig sind, erhalten meist keine zusätzliche Entlohnung für ihre Sonntags- und Feiertagsarbeit.

1.3 Vergleichende Aspekte und SWOT-Analyse

1.3.1 Variationen und Trends der industriellen Beziehungen

In den sechs untersuchten Ländern sind deutliche Unterschiede bei den industriellen Beziehungen/ Arbeitsbeziehungen zu erkennen. Sie ergeben sich insbesondere durch die Rolle und Stärke der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, der Bindungskraft tariflicher Regelungen, der Struktur der betrieblichen Interessenvertretung, den unterschiedlichen Arbeitsstreitkulturen, der Verankerung der Arbeitnehmerrechte im Rechtssystem sowie der Rolle des Staates generell. Diese Faktoren bestimmen zugleich, wie die Wirtschaft und das System der industriellen Beziehungen der untersuchten Länder arbeiten und in wie weit diese zur Veränderungen fähig sind.

Um die Systeme der industriellen Beziehungen in Westeuropa zu beschreiben und ihre wesentlichen Charakteristika zu identifizieren wird in der Regel zwischen vier Grundtypen unterschieden (s.o.): der nordische Korporatismus, das kontinentaleuropäische Sozialpartnermodell, der angelsächsische Pluralismus und der polarisierende romanische Typ der Industriellen Beziehungen. Die untersuchten neuen Europäischen Mitgliedsländer (Tschechien, Slowakei) sowie das europäische Beitrittskandidatenland Kroatien lassen sich dieser für die industriellen Beziehung in Westeuropa entwickelten Typologie nur schwerlich zuordnen. Denn zu unterschiedlich waren ihre wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ausgangslagen, ihre eingeschlagenen Transformationspfade sowie die daraus resultierenden Handlungsmuster bei den industriellen Beziehungen. Auch ein Typ *suis generis* der industriellen Beziehungen bei den drei osteuropäischen Ländern lässt sich nicht erkennen. Dies ist insofern bemerkenswert, als für die Entwicklung der industriellen Beziehungen in den drei osteuropäischen Ländern insbesondere das kontinentaleuropäische Modell als Vorbild diente.

Die Gewerkschaften stellen bei den industriellen Beziehungen der sechs Länder neben den Arbeitgeberverbänden den zentralen Akteur dar. In den untersuchten Ländern gibt es eine vielfältige Gewerkschaftslandschaft, die geprägt wird durch

Richtungs- und Einheitsgewerkschaften sowie Industrie- und Berufsgewerkschaften³⁷. Der gewerkschaftlichen (Netto-)Organisationsgrad als Verhältnis der in abhängiger Beschäftigung befindlichen Gewerkschaftsmitglieder zur Gesamtzahl der Beschäftigten, ging nicht nur im EU-25-Durchschnitt von 32 % (1995) auf 25 % (2004)³⁸, sondern auch in den untersuchten Länder – mit Ausnahme Italiens – zurück. Die teilweise dramatischen Mitgliederverluste in den drei osteuropäischen Länder und teils auch in Deutschland (Ostdeutschland) sind Ausdruck ihres Transformationsprozesses. Darüber hinaus müssen die Mitgliederverluste vor dem Hintergrund der ursprünglich äußerst hohen Organisationsgrade zu Beginn der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation der Länder gesehen werden.

In allen sechs Ländern sind die industriellen Beziehungen sowohl auf betrieblicher als auch auf kollektivvertraglicher Ebene in einem hohen Maße formalisiert und rechtlich.³⁹ Den Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene in den sechs Ländern stehen, wenngleich in einem unterschiedlichen Maße, Informations- und Konsultationsrechte zu. Gestaltet ist die Vertretungsstruktur der untersuchten Länder auf der betrieblichen Ebene überwiegend dualistisch⁴⁰. Die Tariffindung erfolgt in den sechs Ländern auf unterschiedlichen Ebenen. Dabei gewinnt die betriebliche Ebene der Tariffindung bzw. der Tarifaushandlung in zunehmendem Maße an Bedeutung. In Deutschland und Italien tritt diese Verbetrieblichungstendenz u.a. durch die Zunahme von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln zu Tage.

Die Erfassung atypischer Beschäftigung ist in einer vergleichenden Perspektive nicht einfach, zumal die Definitionen von atypischer Beschäftigung einerseits variieren, andererseits sich der Umfang atypischer Beschäftigungsformen nicht exakt bestimmen lässt, da sie in Varianten oder auch kumulativ auftreten können. Zur Konzeptionalisierung und Erfassung atypischer Beschäftigungsformen können insbesondere zwei Kriterien dienen: zum einen die Arbeitsstabilität (die Relation

37 Während Einheitsgewerkschaften Arbeitnehmer mit unterschiedlichen politischen Überzeugungen vertreten, übernehmen Richtungsgewerkschaften die Vertretung der Arbeitnehmer mit einer politischen Orientierung und unterhalten in der Regel enge Verbindungen zu politischen Parteien. Im Gegensatz zu den Industriegewerkschaften vertreten Berufsgewerkschaften ausschließlich berufsgruppenspezifische Interessen.

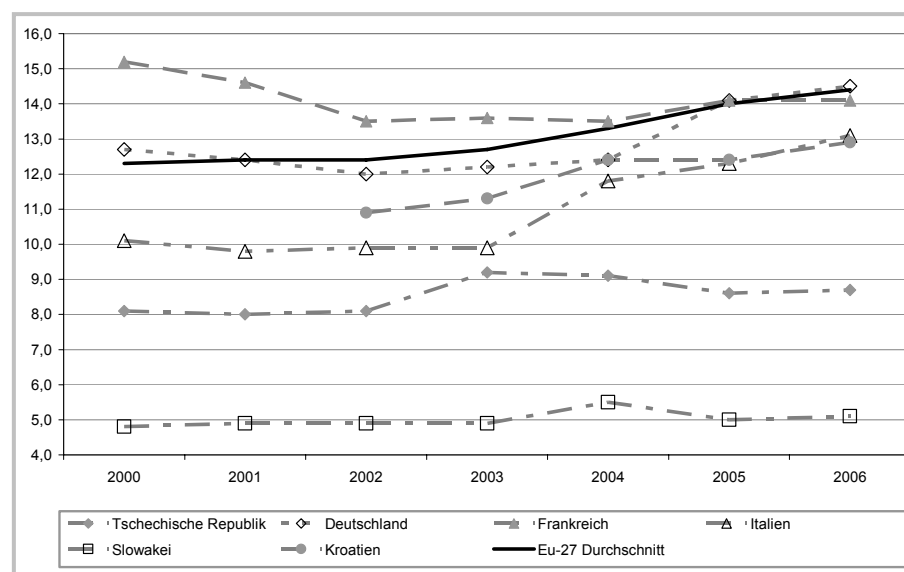
38 European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Industrial Relations in Europe 2006, Brüssel, 25, online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_en.htm

39 Aus vergleichender Sicht erweist sich der deutsche Fall dabei als am stärksten reguliert. Aus der Sicht der Praktiker weisen die deutschen Akteure entsprechend einen speziellen Habitus auf, der z.T. auf Mißverständnisse stößt. Um es plastisch auszudrücken: Bei Konflikten in den Betrieben „erwarten“ etwa die südeuropäischen Arbeitnehmervertreter schnelle Aktionen und auch Mobilisierungen von Beschäftigten, während der deutsche Betriebsrat verhandelt oder vor das Arbeitsgericht geht.

40 Im Vergleich zur monistischen Vertretungsstruktur auf betrieblicher Ebene zeichnet sich, die duale Vertretungsstruktur dadurch aus, dass es neben bzw. anstatt einer mit Verhandlungsmandat ausgestatteten Gewerkschaftsvertretungen im Betrieb ein über Wahlen der Belegschaft legitimes Vertretungsgremium gibt, das die gesamte Belegschaft vertritt.

zwischen permanenter und temporärer Arbeit) sowie zum anderen die Arbeitszeitlänge (die Relation zwischen Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit). Obwohl das Normalarbeitsverhältnis die dominante Beschäftigungsform bleibt, nehmen atypische Beschäftigungsformen in den meisten der untersuchten Länder zu. Die Zunahme erfolgt in unterschiedlichem Tempo, mit verschiedener Reichweite und ist in der Regel von Dauer. Darüber hinaus weisen die atypischen Beschäftigungsformen teilweise eine geschlechtsspezifische Komponente auf, wie z.B. die Teilzeitarbeit, die in weitaus höherem Maße von Frauen als von Männern geleistet wird. Begünstigt wird die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen u.a. durch arbeitsmarktpolitische Flexibilisierungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsmarkt- und Sozialreformen, die in Deutschland und Italien zu einer politisch gewollten Ausweitung atypischer Beschäftigung führten. Überdies werden in Europa atypische Beschäftigungsformen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitiken der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Steigerung der Beschäftigung spezifischer Problemgruppen am Arbeitsmarkt favorisiert und neben der Selbstständigkeit, die in allen sechs Ländern und in Europa in den letzten Jahren zunahm, entsprechend gefördert.

Schaubild 1: Befristete Beschäftigung – Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag (Jahresdurchschnitte) in % der Arbeitnehmer (insgesamt)



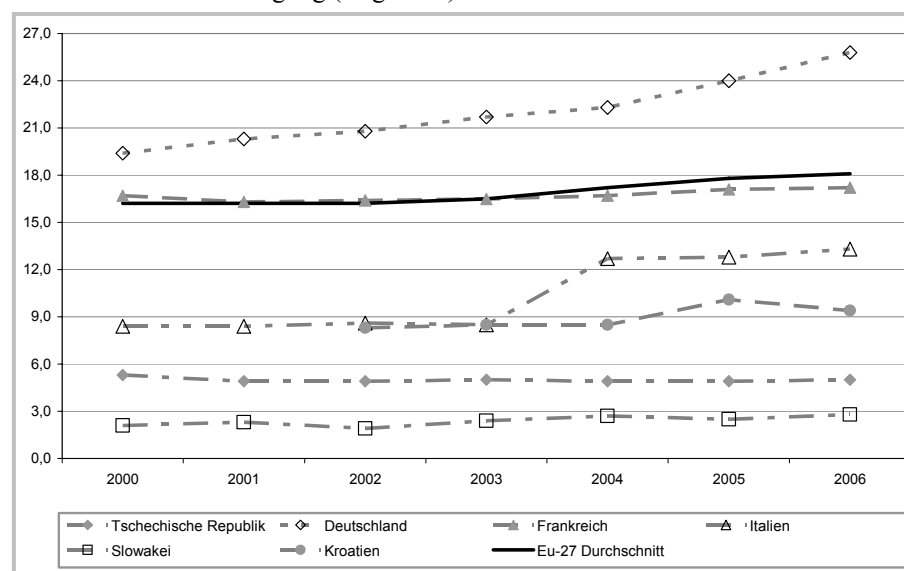
Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Den niedrigsten Anteil an befristeten beschäftigten Arbeitnehmern der untersuchten Länder weisen die Slowakei und Tschechien mit rund 5 % bzw. mit 9 % auf. Im Vergleich dazu besitzt Kroatien mit einem Anteil von rund 13 % (2006) als osteuropäisches Land einen besonders hohen Anteil an befristeter Beschäftigung.

Mit 14,5 % (2006) liegt der Anteil der befristet Beschäftigten in Deutschland inzwischen leicht über dem EU-27-Durchschnitt. Vor allem Italien verzeichnete von 2004 bis 2006 einen recht deutlichen Anstieg bei der befristeten Beschäftigung. Der Anteil der befristet Beschäftigten stieg hier von 11,8 % (2004) auf 13,1 % (2006) an. Demgegenüber fiel der Anstieg der befristeten Beschäftigung in Frankreich wesentlich geringer aus.

Besonders ausgeprägt ist die Teilzeitbeschäftigung bei den untersuchten Ländern in Deutschland. Der Beschäftigtenanteil der Teilzeitbeschäftigung stieg in Deutschland seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an und erreichte 2006 einen Anteil von mehr als 25 %. Damit lag der Beschäftigtenanteil Deutschlands zugleich weit über dem EU-27-Durchschnitt. Ähnlich wie Deutschland verzeichnete auch Italien einen starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung seit dem Jahr 2004. Demgegenüber weisen die anderen untersuchten Länder eine relative Konstanz ihrer Teilzeitbeschäftigung weit unter dem EU-27-Durchschnitt auf.

Schaubild 2 Teilzeitbeschäftigung – Teilzeitbeschäftigte Personen in % der Beschäftigung (insgesamt)



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Da atypische Beschäftigung oftmals einhergeht mit Niedriglohn, schlechteren Arbeitsbedingungen, lückenhafter sozialer Sicherheit, geringeren betrieblichen Weiterbildungs- und Aufstiegsstiegsmöglichkeiten, beinhaltet sie eine starke Tendenz zur Prekarisierung der Arbeit. In dessen Folge Armut und soziale Ungleichheiten begünstigt werden, die in einigen der sechs Ländern u.a. auch in Deutschland stark zugenommen haben. Gefördert wird die Tendenz zur Prekarisierung der Arbeit auch

durch die zunehmende Entgrenzung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit, wie dies u.a. im Einzelhandel durch die Ausdehnung der Ladenschlusszeiten zum Ausdruck kommt (vgl. Neugebauer 2007, Dörre 2008).

Bis auf Italien und Deutschland verfügen alle untersuchten Länder über gesetzliche Mindestlohnregelungen. In Deutschland gibt es bereits auf Branchenebene einige gesetzliche Mindestlohnregelungen. Darüber hinaus wird seit einiger Zeit auf der politischen Ebene eine intensive Debatte über die Ausweitung bestehender Mindestlohnregelungen auf weitere Branchen geführt. Mindestlöhne werden als geeignetes Mittel angesehen, um Lohndumping zu verhindern und Armut zu bekämpfen und Einkommensungleichheiten zu reduzieren. Ihre Einführung bzw. Ausweitung ist meist konfliktreich, wie die Beispiele Großbritannien und Deutschland zeigen. Die Wirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung sind wissenschaftlich umstritten. Während einerseits negative Wirkungen der Mindestlöhne auf die Beschäftigung bei einer theoretischen Betrachtung angenommen werden, gibt es andererseits für diese Annahmen bislang nur wenig an empirischer Evidenz. Empirische Analysen kommen mehrheitlich zum Schluss, dass die Effekte von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung, wenn es sie gibt, nur marginal negativ ausfallen. Dies bedeutet, dass eine vorsichtig festgelegte Mindestlohnhöhe keine negativen Beschäftigungseffekte zur Folge hat. In den vier untersuchten Ländern mit einem gesetzlichen Mindestlohn variieren die Höhe der Mindestlöhne, ihre Reichweite sowie die Form ihrer Festlegung. Der Mindestlohn betrifft nur einen Teil der abhängig Beschäftigten in den vier Ländern. Die niedrigsten Anteile an Mindestlohnbeziehern weisen die Slowakei mit 1,7 % (2005) und die Tschechische Republik mit 2 % (2005) auf, den höchsten Frankreich mit knapp 17 %. Das Mindestlohnniveau, das zugleich die enormen Einkommensschwankungen in der Europäischen Union reflektiert, variiert zwischen den vier Ländern stark und reicht von 217 € in der Slowakei bis zu 1.254 € in Frankreich. Bei einer Kaufkraftstandardbetrachtung fällt die Varianz des Mindestlohnniveaus der Länder allerdings deutlich geringer aus. Ausnahmeregelungen bzw. spezifische Mindestlohnregelungen für einzelne arbeitsmarktpolitische Gruppen z.B. für Jugendliche bestehen in allen drei Ländern mit gesetzlichen Mindestlohnregelungen. Eine von den gesetzlichen Mindestlohnregelungen der drei Länder deutlich abweichende Regelung besitzt Kroatien mit seinem Niedrigstlohn.

Will man also aus dem Vergleich lernen, so drängt der Blick in andere Länder durchaus den Schluss auf, dass in Deutschland eine offenere Diskussion über die Regelung von Mindestlöhnen sinnvoll wäre. So falsch liegen die Nachbarländer wohl nicht. Zumindest kann der Vergleich dazu beitragen, die kontroverse Diskussion zu entideologisieren und den Blick auf die Empirie zu lenken.

Tabelle 3: Übersicht 1 – Gesetzliche Mindestlohnregelungen 2007

	Euro	Kaufkraftstandard (KKS) ²⁾	Anteil der Arbeitnehmer, die den Mindestlohn beziehen	Mindestlohn in % der durchschnittlichen Bruttoverdienste in Industrie und Dienstleistungssektor 2005
Slowakei ¹⁾	217	351	1,7	34
Tschechische Republik ¹⁾	288	465	2,0	39
Frankreich ¹⁾	1.254	1.150	16,8	-
Kroatien ³⁾	314	-	-	ca. 33 % des Durchschnittslohns

¹⁾ Quelle: Eurostat Pressemitteilung, Stat/07/85 vom 18.06.2007

²⁾ Der Kaufkraftstandard (KKS) ist eine gemeinsame Kunstwahrung, durch die die zwischen den Ländern bestehenden Preisniveaunterschiede eliminiert werden. Mit einem KKS kann man somit in allen Ländern dieselbe Menge an Gütern/Dienstleistungen kaufen.

³⁾ Die Niedrigstlohne in einzelnen Branchen wie dem Handel liegen allerdings zum Teil weit unter dem nationalen, tarifvertraglich vereinbarten Niedrigstlohn.

1.3.2 SWOT-Analyse

Mit Hilfe der nachfolgenden SWOT-Analyse⁴¹ lassen sich einige der wichtigsten Aspekte der Industriellen Beziehungen der sechs Länder zusammenfassend darstellen. Zugleich erlaubt die Beschreibung durch die Berücksichtigung der verschiedenen Möglichkeiten (Strength/Weakness) sowie ihrem Potential im Hinblick auf die äußere Umwelt (Opportunities/Threats) diese Aspekte einer Bewertung zu unterziehen. Dabei wird ein hoher Konzentrationsgrad der Organisationen von Kapital und Arbeit positiv bewertet, weil sich so keine Konkurrenz um Mitglieder ergibt und Groorganisationen umfassend sind, d.h. auch nicht zu Lasten Dritter verhandeln können. Funktionierende Tarifpolitik auf Branchenebene ist ebenfalls positiv, da es hier zu sozialen Ausgleichen und Produktivitatsimpulsen kommt. Das Argument für eine duale Struktur der betrieblichen Interessenvertretung liegt in der konfliktminimierenden Funktion.

41 Stärken/Schwächen/Chancen/Risiken

Tabelle 4: Übersicht 2 – SWOT-Analyse „Aspekte der Industriellen Beziehungen“ der sechs Länder

Strength	Weakness
Hoher Konzentrationsgrad der Verbände der Tarifparteien (Deutschland, Slowakei, Tschechien)	Pluralistisch organisierte bzw. fragmentierte Verbandstruktur der Tarifparteien (Italien, Frankreich, Kroatien)
Etablierte tripartistische Institutionen bzw. hoher Grad an Konzertierung und staatlicher Regulierung (Frankreich, Italien, Kroatien, Slowakei, Tschechien)	Keine tripartistischen Institutionen bzw. geringer Grad an Konzertierung und staatlicher Regulierung (Deutschland)
Branchenebene als dominierende Ebene der Tarifpolitik (Deutschland, Italien)	betriebliche Ebene als dominierende Ebene der Tarifpolitik (Slowakei, Tschechien, Kroatien, Frankreich)
Stark ausgeprägte duale Struktur der betrieblichen Interessenvertretung (Deutschland)	Schwach ausgeprägte duale bzw. monistische Struktur der betrieblichen Interessenvertretung (Frankreich, Italien, Kroatien, Slowakei, Tschechien)
Niedriger Umfang und geringe Zunahme an atypischer Beschäftigung (Tschechien und Slowakei)	Hoher Umfang und starke Zunahme an atypischer Beschäftigung (Deutschland, Italien, Kroatien)
	Ausweitung atypischer Beschäftigung in Folge eingeleiteter Arbeitsmarktreformen (Deutschland und Italien)
Mindestlohnregelungen zum Ausgleich von Funktionsdefiziten des Tarifsystems und zur Bearbeitung allgemeiner gesellschaftlicher und einkommens- sowie sozialpolitischer Problemlagen (Frankreich, Slowakei, Tschechien, sehr eingeschränkt Kroatien)	Keine oder nur partielle Mindestlohnregelungen zum Ausgleich von Funktionsdefiziten des Tarifsystems und zur Bearbeitung allgemeiner gesellschaftlicher und einkommens- sowie sozialpolitischer Problemlagen (Deutschland und Italien)
Hoher Grad an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung (Deutschland, Frankreich)	Geringer Grad an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung (Italien, Kroatien, Slowakei, Tschechien)
Opportunities	Threats
Gesamtqualifikatorische Verbesserung der Beschäftigten durch Ausbau betrieblicher Weiterbildung über tarifvertragliche Regelungen, insbesondere für unqualifizierte Beschäftigte.	Tendenzen zur Verbetrieblichung der Tarifbindung (Deutschland, Italien)
Verhinderung der Ausweitung von Sonn- und Feiertagsarbeit durch entsprechende Aktionen und Sicherstellung tariflicher zusätzlicher Entlohnung für die davon betroffenen Arbeitnehmer.	Zunahme atypischer Beschäftigung (Deutschland, Frankreich, Italien, Kroatien)
Verhinderung der Ausweitung atypischer Beschäftigung durch entsprechende tarifliche Entlohnungsstrukturen.	
Aufbau bzw. Verstärkung sektoraler und regionaler Sozialer Dialoge	

Erkennbare Bedrohungen gehen von den erheblichen sozioökonomischen Veränderungen aus, die durch das System der Arbeits- bzw. Industriellen Beziehungen nicht mehr ausreichend reguliert werden können. Verschärft wird diese dadurch, dass z.T. Regierungen sogar auf Deregulierung setzen und/oder die Arbeitgeber dieses unterstützen (vgl. Bieling/Schulte 2002). Schließlich fehlt es – der Arbeitgeberseite noch mehr als den Arbeitnehmervertretungen – an organisatorischer Stärke; die Repräsentations- und Verhandlungsfähigkeit sinkt angesichts schrumpfender (wie in den alten Mitgliedsstaaten) oder fehlender Mitgliedschaften (wie in den neuen Ländern). Zwar setzt die EU-Kommission auf den Sozialen Dialog und induziert dadurch Kommunikations- und Lernprozesse, doch setzt die Vielfalt Europas, d.h. die Unterschiede in den nationalen Strukturen und Kulturen, dabei deutliche Grenzen. Die Gestaltung des Europäischen Sozialmodells ist schließlich auch deshalb schwierig, weil es ein unscharfes, verschieden interpretierbares Phänomen darstellt. Hier liegen allerdings die Chancen, gerade auch weil ein soziales Europa hohe Produktivitäts- und Innovationsvorteile aufweist, wie vor allem die skandinavischen Länder belegen.

1.4 Literatur

- Altmeyer, W. (2005): Betriebsräte in Westeuropa. Zu den Strukturen der betrieblichen Interessenvertretungen, in: dbr 4/2005, online verfügbar unter: http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/dbr_042005.pdf
- Bieling, H.J./Schulten, T. (2002): Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem in: Industrielle Beziehungen 3/2002
- Dörre, K. (2008): Armut, Abstieg, Unsicherheit: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 33-34, 11. August 2008, 3-6.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: Hradil, S./Immerfall, S. (Hrsg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen, 333-376.
- Europäische Kommission (2002): Arbeitsbeziehungen in Europa. Bericht der Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales – Direktion D, Brüssel
- Europäische Kommission (2006): Industrial Relations in Europe 2006. Report of the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F.1, Brüssel
- Keller, B. (2001): Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, München: Oldenbourg
- Keller, B. (2003): Sektorale Sozialdialoge – vernachlässigte Bestandteile europäischer Arbeitsbeziehungen in: Industrielle Beziehungen 1/2003
- Kohl, H. (2002): Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung? in: WSI-Mitteilungen 7/2002, 410-415
- Mesch, M. (Hrsg.) (1995): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien
- Milutinov, Christine (2006): Industrielle Beziehungen und Interessenvertretung in Osteuropa. Dissertation, München.
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt/Main: Campus, (2. Auflage).

- Neugebauer, G. (2007): Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Verlag J.H.W.Dietz.
- Platzer, H.W./Kohl, H. (2003): Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa und das "Europäische Sozialmodell", in: WSI-Mitteilungen Heft 1/2003
- Scarrow, H. A. (1969): Comparative Political Analysis. New York: Harper & Row.
- Schmid, J. (1998): Verbände. Interessenvermittlung und Interessenorganisation. München: Oldenbourg.
- Schmid, J. (2002): Wohlfahrtsstaaten im Vergleich, Wiesbaden: VS Verlag