

Lösungsansätze der Gewerkschaften und Regierungen zur
Wirtschaftskrise in Europa: Tarifverhandlungen als Instrument zur
Bekämpfung des Wirtschaftsabschwungs?

Vera Glassner,
Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel

11. Internationale Konferenz der Otto Brenner Stiftung
„Krise und Beschäftigung – Beispiele in Europa“

15. – 16. April 2010
in Plzeň, Tschechische Republik

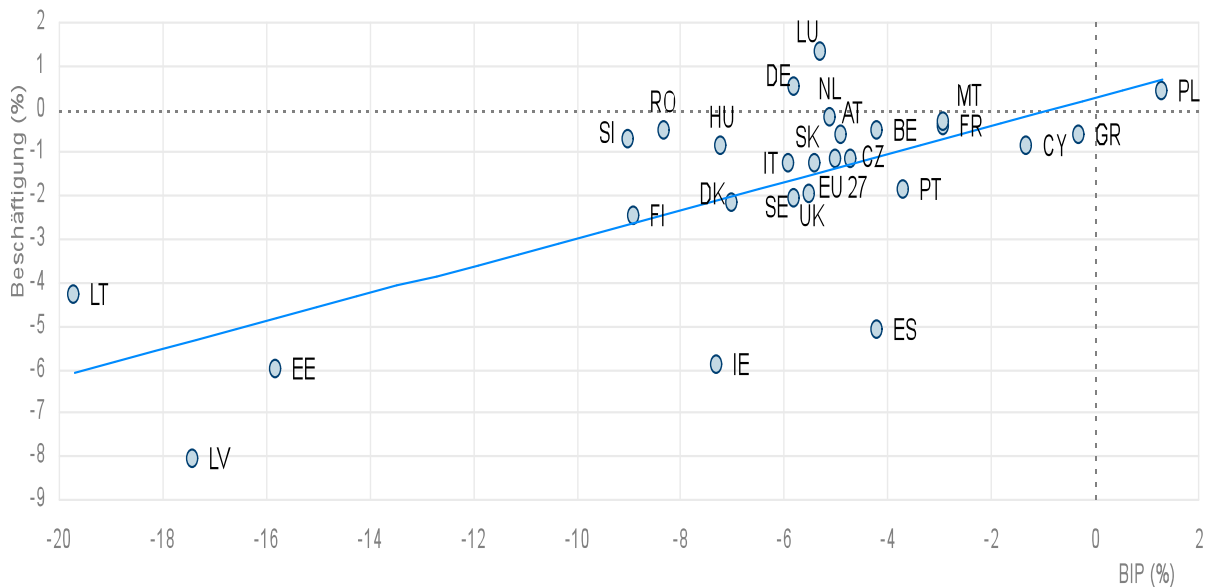
Einleitung

Im zweiten Jahr seit Beginn der weltweiten Finanzkrise hat die Rezession Europa schwer getroffen. Auch wenn ein Wendepunkt erreicht wurde und die industrielle Produktion in den meisten EU-Ländern im dritten oder vierten Quartal 2009 wieder gestiegen ist, hat sich die Arbeitsmarktsituation in Europa weiter verschärft. Die Arbeitslosenquote für die EU27 insgesamt liegt 2009 im Jahresdurchschnitt bei 9,1%, wobei große Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten bestehen. Die jüngsten Zahlen von EUROSTAT (Januar 2010) beziffern die Arbeitslosigkeit auf fast 23% in Lettland, 19% in Spanien, etwa 15% in Estland und Litauen und 14% in Irland, was im Gegensatz steht zu relativ geringen Quoten – zwischen 4 und 6% – in den Niederlanden, Österreich und Luxemburg. Im Laufe des Jahres 2009 hat sich außerdem in der EU eine eindeutige Kluft im Hinblick auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgetan.

Abbildung 1 zeigt das Verhältnis zwischen der Veränderung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und der Beschäftigungsveränderung in den EU-Staaten vom zweiten Quartal 2008 zum zweiten Quartal des Folgejahres (ETUI 2010a). Die baltischen Staaten erlitten sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Produktion die größten Verluste mit einem Produktionseinbruch von mehr als 17 Prozentpunkten und Beschäftigungseinbußen von über 8 Prozentpunkten innerhalb eines Jahres. Auch in Irland brachen Produktion und Beschäftigung beträchtlich ein (-7,3 bzw. -5,9 Prozentpunkte). In Spanien lag der Produktionsrückgang (etwa -4 Prozentpunkte) unter dem EU-Durchschnitt, wohingegen die Beschäftigung um ca. 5 Prozentpunkte sank. Dies steht im Gegensatz zu Ländern wie Luxemburg, Deutschland und den Niederlanden, denen es besser gelang, die Beschäftigung trotz Produktionsrückgängen, die (leicht) über dem EU-Durchschnitt lagen, zu halten.

Die Regierungen und Sozialpartner haben vielgestaltige Lösungsansätze ergriffen, die ein breites Spektrum politischer Maßnahmen umfassen. Dieses Dokument, das sich auf politische Lösungsansätze zur Aufrechterhaltung und zur Förderung der Beschäftigung sowie zum Kaufkraftersatz der Arbeitnehmer(innen) konzentriert, stellt nationale Regelungen zur Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit sowie vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise beispielhafte und innovative Ergebnisse von Tarifverhandlungen vor. Eines der herausragenden Kennzeichen dieser Krise ist die sich wandelnde Rolle der Akteure. Dies betrifft vor allem die wichtige Rolle des Staates, der einen förderlichen Rahmen für die Tarifverhandlungen ausgestaltet oder direkt an den Verhandlungen der Sozialpartner beteiligt ist. In dieser Hinsicht sind gesetzliche Regelungen zur Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung. Darüber hinaus spielen die Tarifpartner eine zunehmende Rolle, da die gesetzlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit auf sektoraler – und insbesondere – betrieblicher Ebene umgesetzt werden müssen.

Abb. 1 Veränderung BIP und Beschäftigung, 2008Q2-2009Q2



Quelle: ETUI 2010a, Benchmarking Working Europe 2010

Dieser Artikel befasst sich vorrangig mit lösungsorientierten Ansätzen der Sozialpartner, die eine bessere Praxis darstellen, anstatt einen erschöpfenden Überblick über die tarifvertraglichen Entwicklungen in Europa vor dem Hintergrund der Krise zu geben. „Verhandlungslösungen“ sind jedoch angesichts der Wirtschaftskrise bei weitem keine Selbstverständlichkeit. Vielmehr ist es so, dass sich in großen Teilen der Wirtschaft, vor allem dem Dienstleistungs- und dem öffentlichen Sektor, keine solchen Lösungsansätze abgezeichnet haben. In vielen Fällen waren Tarifverträge auch das Ergebnis langwieriger, konfliktgeladener Verhandlungsprozesse, manchmal auch von Arbeitskämpfmaßnahmen.

Der Artikel ist wie folgt gegliedert: Teil 1 behandelt staatliche politische Lösungsansätze und die Beteiligung der Sozialpartner, indem die Verbindung zwischen nationalen Kurzarbeits- und Teilarbeitslosigkeitsregelungen und Tarifverhandlungen (siehe Unterkapitel 1.1) beleuchtet wird. Exemplarische und innovative Tarifverträge, die von den nationalen Sozialpartnern auf branchenübergreifender und Branchenebene angesichts der Krise abgeschlossen wurden, sind in Teil 2 beschrieben. Teil 3 befasst sich mit Betriebsvereinbarungen, die Beschäftigung durch die flexible Arbeitszeitverkürzung, Job-Sharing, die Qualifikation oder Arbeitsplatzmobilität der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens sowie durch die Steigerung der unternehmerischen Innovationsfähigkeit sichern sollen. Die Reaktionen der Regierungen und Gewerkschaften auf die Krise im Finanzsektor – die sich stark von denen in der verarbeitenden Industrie unterscheiden – sind in Teil 4 zusammengefasst. Teil 5 beinhaltet die Schlussfolgerungen.

1. Staatliche politische Lösungsansätze und die Beteiligung der Sozialpartner

Die Lösungsansätze der Regierungen und Sozialpartner angesichts der Wirtschaftskrise umfassten ein großes Spektrum verschiedener politischer Maßnahmen und Instrumente. Dieser Artikel befasst sich vorrangig mit arbeitsmarktpolitischen Ansätzen, die sowohl auf den Beschäftigungserhalt durch Verkürzung der Arbeitszeit sowie den Schutz der Löhne durch einen (teilweisen) Ausgleich des Einkommensverlustes aufgrund der kürzeren Arbeitszeit durch staatliche Lohnbezuschussung abzielen. Der folgende Abschnitt stellt solche Systeme der Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit und die wesentliche Rolle, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei ihrer Umsetzung auf betrieblicher Ebene spielen, vor.

1.1 Kurzarbeitsregelungen und ihre Umsetzung über Tarifverhandlungen

Es gab bereits vor der Krise in einigen Ländern – wie z.B. Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden und Österreich – gesetzliche Bestimmungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung, die hauptsächlich dem Schutz der Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren, die (saisonalen) Schwankungen unterliegen, dienen. Angesichts der Krise haben die Regierungen die Anwendbarkeitskriterien und Dauer solcher Programme ausgedehnt. Eine Vorbedingung für die Anwendung solcher Regelungen ist eine außerordentliche Krisensituation, und die Unternehmen müssen den Nachweis erbringen, dass sie einen Umsatz- oder Gewinneinbruch erlitten haben; die mögliche Dauer solcher Programme wurde ausgedehnt und bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern wurden in den Geltungsbereich aufgenommen, wie Leiharbeiter (wie in Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich). In Portugal gab es bereits vor Einsetzen der Krise Bestimmungen zur Teilarbeitslosigkeit aufgrund einer „unternehmerischen Krise“, die einen Ausgleich des Lohnverlusts durch die öffentlichen Sozialversicherungskassen vorsehen. Es gibt jedoch kaum Informationen über die Umsetzung des portugiesischen Gesetzes zur Teilarbeitslosigkeit auf sektoraler und betrieblicher Ebene. In anderen Ländern, wobei Spanien das markanteste Beispiel ist, wird die Einführung eines Systems gesetzlich geregelter Kurzarbeit mit Lohnbezuschussung für die Arbeitnehmer, die weiter im Unternehmen beschäftigt sind, aber eine im Vergleich zu ihrem Tarif- oder Arbeitsvertrag verkürzte Arbeitszeit haben, diskutiert.

Die Systeme zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung unterscheiden sich von Land zu Land hinsichtlich der zulässigen Dauer (von drei Monaten pro Jahr in Bulgarien und Rumänien bis zu zwei Jahren in Deutschland und Italien), den von den Maßnahmen erfassten Arbeitnehmern (zum Beispiel Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte), der Höhe des Lohnausgleichs für die „verlorene“ Arbeitszeit etc. Im Allgemeinen hat sich die Kurzarbeit als wichtiges Instrument für den Erhalt der Beschäftigung und der Kaufkraft der Arbeitnehmer erwiesen (Glassner und Galgóczi 2009; Eurofound 2009). In einigen Ländern – Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowenien und Ungarn – wurden die gesetzlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit neu eingeführt und in anderen – wie den Niederlanden – wieder eingeführt.

Die gesetzlichen Systeme für Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit haben zwei Merkmale gemein. Erstens werden die Lohn- und Personalkostenzuschüsse durch die öffentlichen Arbeitslosigkeitskassen getragen und zweitens müssen die rechtlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit durch Tarifverträge umgesetzt werden. Tabelle 1 zeigt die Verbindung zwischen den gesetzlichen Regelungen und deren Umsetzung durch Tarifverträge auf sektoraler und betrieblicher Ebene.

In den meisten Ländern wird die Kurzarbeit im Arbeitsrecht geregelt, aber in drei Fällen basieren die Bestimmungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung auf einem Tarifvertrag. In Schweden sieht der „Vertrag über vorübergehende Entlassungen“, der im März 2009 für gewerbliche Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie abgeschlossen und später auf technische Facharbeiter ausgedehnt wurde, einen Ausgleich des durch die Arbeitszeitverkürzung entstehenden Einkommensverlustes vor. Auch der dänische Vertrag über die Arbeitsplatzteilung („Job-Sharing“) wurde 2007 zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern in der verarbeitenden Industrie (umfasst sowohl Angestellte als auch Gewerbliche) geschlossen und sieht die Arbeitsplatzteilung für eine Dauer von 13 Wochen mit einer möglichen Verlängerung auf bis zu 26 Wochen per Betriebsvereinbarung vor. Der Fall Rumäniens hebt sich in dieser Hinsicht ab, da das nationale Abkommen über Lohnkürzungen bei Produktionsniederlegung oder der vorübergehenden Einstellung der Geschäftstätigkeit bereits 2007 abgeschlossen wurde. Ein als Reaktion auf die aktuelle Wirtschaftskrise verabschiedeter „Dringlichkeitserlass“ legt fest, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Dauer der Teilarbeitslosigkeit eines Arbeitnehmers von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit sind. Außerdem sind die Löhne der Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Produktionsstilllegung einkommenssteuerbefreit.

Tabelle 1: Nationale Kurzarbeitssysteme und deren Umsetzung über Tarifverträge

Nationale Regelungen zur Kurzarbeit	Land/ Länder	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Basis des Arbeitsrechts (AR) • Auf Basis von Tarifverträgen auf mehreren Ebenen (TV) 	Durch Tarifvertrag umgesetzt	
			Sektorale Ebene	Betriebliche Ebene
Kurzarbeit	DE, AT	AR	**	**
Teilarbeitslosigkeit („Chômage partiel“)	FR	AR	*	**
Teilarbeitslosigkeit bei „unternehmerischer Krise“	PT	AR	*	**
Vorübergehende Arbeitslosigkeit aus betrieblichen Gründen	BE	AR	**	**
Arbeitszeitverkürzung („Werktijdkortering“)	NL	AR	**	**
Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung, Lohnbezuschussung für Unternehmen	PL, BG, HU, SI	AR	–	**
Lohngarantiefonds („Cassa integrazione guadagni“)	IT	AR	*	**
Arbeitszeitverkürzung bei Produktionsstopp oder -aussetzung, Ausgleich der indirekten Personalkosten	RO	TV, (AR)	–	**
„Vorübergehende Entlassungen“	SE	TV	*	**
„Arbeitsplatzteilung“	DK	TV	*	**

Hinweise:

** Vorherrschende Ebene;

* Wichtige Ebene;

– Verhandlungsebene marginal oder nicht existent.

Quellen: Glassner und Galgóczi 2009; Glassner und Keune 2010a; Planet Labor 2010a

Die Sozialpartner spielen bei der Umsetzung dieser Regelungen auf sektoraler und – insbesondere – betrieblicher Ebene eine wichtige Rolle. In Ländern wie Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Österreich wurden die Bestimmungen zur Umsetzung von Kurzarbeitsregelungen in verschiedenen Branchentarifverträgen geregelt.

In anderen Ländern – vor allem denjenigen, in denen Tarifverhandlungen vorrangig auf Ebene des Unternehmens geführt werden – werden Kurzarbeitsregelungen durch Betriebsvereinbarungen umgesetzt. In Ländern, wo Tarifverhandlungen dezentral geführt werden und die Arbeitnehmervertretung schwach ausgeprägt ist (z.B. Bulgarien, Polen, Rumänien und Ungarn), wurden Tarifverträge über Kurzarbeit vor allem in großen und multinationalen Unternehmen umgesetzt. In Slowenien ist für Kürzungen gegenüber der vollen Arbeitszeit eine betriebliche Tarifvereinbarung erforderlich. In Italien gleichen so genannte „Lohngarantiefonds“ Einkommensverluste infolge von Arbeitszeitverkürzung oder der vorübergehenden Einstellung der Geschäftstätigkeit aus. Die Nutzung dieser Mittel erfordert den Abschluss von Tarifvereinbarungen auf Unternehmens- oder Standortebene (siehe Abschnitt 3). Auch das schwedische Abkommen über vorübergehende Entlassungen, das für die gewerblichen Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie abgeschlossen wurde, sowie eine ähnliche später für technische Facharbeiter getroffene Regelung werden auf betrieblicher Ebene umgesetzt.

2. Branchenübergreifende und Branchenvereinbarungen gegen die Folgen der Krise

Dieser Abschnitt liefert einen Überblick über beispielhafte branchenübergreifende und Branchentarifverträge, die als Reaktion auf die Wirtschaftskrise abgeschlossen wurden und sich mit Themen wie **Flexibilisierung der Lohnfestsetzung**, Beschäftigungsschutz durch **flexible Arbeitszeitverkürzung**, Erhalt des Humankapitals und **Weiterbildung** (siehe Tabelle 2) beschäftigen.

Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Lohnfestsetzung erlauben die *vorübergehende* Aussetzung von Lohn- und Gehaltserhöhungen in Unternehmen, die wirtschaftliche Schwierigkeiten haben. Drei Vereinbarungen haben in dieser Hinsicht Beispielcharakter. Zunächst zu nennen ist der in der deutschen metallverarbeitenden Industrie im November 2008 vereinbarte Abschluss. Die Vereinbarung sieht – neben einer Pauschale und einer besonderen Einmalzahlung – eine allgemeine Lohnerhöhung von 2,1% in zwei Stufen vor, die ausgesetzt werden können, wenn die finanzielle Situation des Unternehmens besonders angespannt ist. Die zweite ist die „Pilotvereinbarung“ der finnischen Sozialpartner für die gewerblichen Arbeiter in der technologischen verarbeitenden Industrie (d.h. Elektronik, Mechanik, IKT und Metallverarbeitung), die im August 2009 abgeschlossen wurde und die Möglichkeit von „schrittweisen“ Lohnerhöhungen auf betrieblicher Ebene gemäß den im Flächentarifvertrag festgelegten Bedingungen vorsieht. Auf betrieblicher Ebene können die im Branchentarifvertrag beschlossenen Lohnerhöhungen verschoben oder unter bestimmten Umständen sogar ganz gestrichen werden – zum Beispiel wenn die aktuelle Finanzlage des Unternehmens die Belastung höherer Personalkosten nicht verkraften würde, die Nachfrage außergewöhnlich schwach ist oder die Lohnerhöhungen Arbeitsplätze bedrohen würden. Eine ähnliche Vereinbarung, die eine Neuverhandlung der Lohnerhöhungen für 2010 und 2011 unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens vorsieht, wurde später auch für die Angestellten in diesem Sektor abgeschlossen. Drittens sind zwei Tarifvereinbarungen für die Beschäftigten im Technologiesektor (d.h. Ingenieure,

Architekten und andere technische Facharbeitnehmer) zu nennen, die eine allgemeine Gehaltserhöhung von 2,3% für ein Jahr sicherstellen. Diese Erhöhung kann jedoch unterschritten werden, wenn sich das Unternehmen vorübergehend in finanziellen Schwierigkeiten befindet. Im Gegensatz zu der von der schwedischen sektorenübergreifenden Angestelltengewerkschaft Unionen abgeschlossenen Vereinbarung sieht der Vertrag für Architekten und Ingenieure keinen allgemeinen übertariflichen Lohnstandard für 2010 vor und Gehaltserhöhungen werden ausschließlich auf lokaler Ebene festgelegt.

Eine beispielhafte Vereinbarung, die ein Gleichgewicht zwischen dem Ziel herstellen soll, einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unter dem Kostenaspekt zu erhöhen, gleichzeitig aber die Kaufkraft der Arbeitnehmer und die Beschäftigung sichern soll, ist das in Belgien geschlossene „Intersektorale Abkommen“. Das Abkommen bestimmt den Rahmen für Tarifverhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen auf Branchenebene für einen Zeitraum von zwei Jahren. Der „ausgewogene“ Charakter der branchenübergreifenden Vereinbarung wird durch die Förderung von Nicht-Lohn-Elementen erreicht, wie der Bereitstellung von Lebensmittelgutscheinen und dem Erhalt oder der Erhöhung von Sozialleistungen und Leistungen für Arbeitnehmer, die teilarbeitslos sind, und Steuerabzüge für Personalkosten sowie finanzielle Anreize für Unternehmen, die Langzeitarbeitslose einstellen. Die im belgischen Chemiesektor im Frühjahr 2009 abgeschlossene Vereinbarung wurde in hohem Maße vom nationalen Rahmenvertrag beeinflusst. Statt einer Lohnerhöhung (über die inflationsbasierte Lohnanpassung hinaus) wurden in Tarifvereinbarungen indirekte Entgeltelemente geregelt, wie Lebensmittelgutscheine, Fahrgeldzuschüsse oder eine Erhöhung der Leistungen im Falle der Teilarbeitslosigkeit.

Das Abkommen über ein zusätzliches Kurzarbeitergeld über das gesetzliche Minimum hinaus, das in der deutschen Metallindustrie geschlossen wurde, ist beispielhaft für eine Branchentarifvereinbarung, die verbindliche Bestimmungen auf betrieblicher Ebene festlegt (siehe Abschnitt 1.1). Es sieht zwei Vorgehensweisen für die Festlegung zusätzlicher Unterstützung auf betrieblicher Ebene vor (Vogel 2009). Darüber hinaus enthält die Vereinbarung eine Öffnungsklausel über die Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen sind. Als Anreiz für die Arbeitgeber muss während der Dauer der Weiterbildung kein zusätzliches Kurzarbeitergeld geleistet werden. Die im Februar dieses Jahres abgeschlossene Vereinbarung für die Metallbranche ist eine Fortsetzung des lösungsorientierten Ansatzes der Sozialpartner, die Krise ohne nennenswerte Arbeitsplatzverluste zu überwinden. Die Vereinbarung garantiert eine stufenweise Lohnerhöhung, die ausgesetzt werden kann, wenn das Unternehmen vorübergehend einer hohen finanziellen Belastung ausgesetzt ist, eine 12-monatige Beschäftigungsgarantie für Arbeitnehmer in der Kurzarbeit, eine neue Option für die weitere Arbeitszeitverkürzung und eine neue Berechnungsmethode für das Kurzarbeitergeld, die es Unternehmen gestattet, den Jahresurlaub und das 13. Monatsgehalt im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Stunden zu zahlen.

Ein weiteres Beispiel für eine Vereinbarung, die die Arbeitszeit flexibler machen und Arbeitsplätze und Humankapital schützen soll, bietet der niederländische Transportsektor. Die Sozialpartner, die sich mit einem beträchtlichen Rückgang in der

Nachfrage nach Arbeitskräften konfrontiert sahen, erklärten, dass sie nach Möglichkeit betriebsbedingte Kündigungen und die Abwanderung von Arbeitnehmern aus dem Sektor verhindern möchten. Sie verständigten sich auf drei Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene durch die Geschäftsführung und einen Gewerkschaftsvertreter genauer ausgestaltet werden müssen: Erstens erhalten von Arbeitslosigkeit bedrohte ältere Arbeitnehmer Garantien, dass sie in den Frühruhestand gehen können. Zweitens wurde eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch eine vorübergehende Ausweitung der zwingenden und freiwilligen Regelungen zur Abgeltung von Überstunden (Tijd-voor-tijd regeling) beschlossen und drittens darf der Arbeitgeber einseitig entscheiden, wann die aufgrund der in der Branchenvereinbarung festgelegten Arbeitszeitverkürzung anfallenden freien Tage zu nehmen sind. Später haben die Sozialpartner vorübergehend ein Mobilitätszentrum eingerichtet, das die Vermittlung arbeitsloser Berufskraft- und Kranfahrer fördern soll.

Ein Beispiel für eine Vereinbarung zwischen dem Staat und einem Industrieverband bietet der französische Chemiesektor. Die Vereinbarung über die Fortbildung der in der Chemieindustrie Beschäftigten wurde zwischen der Arbeitgeberorganisation UIC (Union des Industries Chimiques) und dem Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung geschlossen und liefert einen nationalen Rahmen zur Anwendung von Fortbildungsprogrammen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Sektor (ICEM 2009). Die Vereinbarung genießt die Unterstützung der Fédération Chimie Energie der Gewerkschaft CFDT (FCE-CFDT). In Italien haben die nationalen Sozialpartner, die Regierung und Vertreter der Regionen ein tripartistisches Abkommen unterzeichnet, das Fortbildungsleitlinien festlegt für Arbeitssuchende und Arbeitnehmer, die vorübergehend nicht erwerbstätig sind, weniger Stunden arbeiten oder sich in Mobilitätsmaßnahmen befinden. Fortbildungsmaßnahmen werden aus dem Europäischen Sozialfond und sektorenübergreifenden Fonds bezahlt. Um die Qualifizierungsanforderungen der Unternehmen besser zu ermitteln, werden regionale Arbeitsmarktbeobachtungsstellen und Institutionen zur Konsultation der Sozialpartner eingerichtet.

Die jüngsten Entwicklungen in den Tarifverhandlungen lassen auf die Fortsetzung des Trends zur Lohnzurückhaltung schließen. Der vor kurzem in der verarbeitenden Industrie in Dänemark erzielte Abschluss beispielsweise, der zwei Jahre bis März 2012 gilt, sieht einen Stundenlohnzuwachs von etwa 1,07% auf Basis des Mindestlohns im Sektor im ersten Jahr und eine weitere Lohnerhöhung von etwa 1,7% (auf Basis des Mindestlohns im Februar 2010) im zweiten Jahr vor. Auch in Österreich haben sich die Sozialpartner im Energiesektor im Januar dieses Jahres auf moderate Lohnerhöhungen zwischen 1,45 und 1,6% (Stromsektor) und 1,7% (Ölsektor) geeinigt. In den Sektoren Metallverarbeitung und Elektrotechnik hat man sich in den Niederlanden auf einen Abschluss mit einer Laufzeit von 15 Monaten verständigt, der eine Lohnerhöhung von 1,65% vorsieht (mit einer mehrstufigen Auszahlung im elektrotechnischen Sektor). Die Vereinbarung regelt die Bedingungen für den Frühruhestand ab dem 61,5. (Metallverarbeitung) bzw. 62. Lebensjahr (Elektrotechnik). Die Sozialpartner haben sich außerdem auf eine Summe von 30 Millionen € geeinigt, die für Maßnahmen des lebenslangen Lernens in der Elektrotechnikbranche bereitgestellt werden sollen. In der

italienischen Chemiebranche wurde eine Vereinbarung mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2012 abgeschlossen, die man als besonders arbeitnehmerfreundlich betrachten kann. Sie sieht jährliche Lohnzuwächse, Fortbildungsmaßnahmen – insbesondere für gekündigte Arbeitnehmer – und höhere Beiträge zur Zusatzrenten- und Zusatzkrankenversicherung des Sektors durch die Arbeitgeber vor.

Tabelle 2: Beispiele für innovative (multisektorale) Vereinbarungen

Land	Vertragsparteien (Datum des Abschlusses)	Hauptbestimmungen der Vereinbarung:
Deutschland	IG Metall (Baden-Württemberg) und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall (November 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnerhöhungen in mehreren Stufen (2009 halbjährlich 2,1%) • Einmalzahlung von 510 € zum Ausgleich von drei Monaten ohne Lohnerhöhung (November 2008 bis Januar 2009) • Arbeitnehmerbeiträge (0,4% des Monatslohns von Januar bis April 2010) zur Finanzierung des Vorruhestands
Belgien	Arbeitgeberspitzenverband FEB/VBO und andere Branchenverbände und die Gewerkschaftsverbände (FGTB/ABVV, CSC/ACV, CGSLB/ACLVB), (Dezember 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Nicht-Lohn-Elemente in den Tarifverträgen durch Bereitstellung von Essensgutscheinen, höherem Fahrgeld etc. • Erhalt realer Sozialleistungen und Erhöhung der Leistungen für Arbeitnehmer, die sich in Teilarbeitslosigkeit befinden • Beibehaltung des Systems der automatischen Indexierung für Lohnerhöhungen • Steuerabzug für Personalkosten • Anreize für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen
Belgien	Gewerkschaften des Chemiesektors (ACV/CSC MECC, AC/CG FGFB, für den Chemiesektor zuständige Sektionen der CGSLB) und Arbeitgeberverbände des Chemie- und Energiesektors (März – April 2009)	<p>Chemiesektor: Lohnerhöhung von 10 Eurocent/Stunde Ölindustrie: Erhöhung von 0,26% über den indexbasierten Lohnzuwachs hinaus Glasindustrie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nettobonus von mindestens 75 € • Erhöhung der Leistungen bei vorübergehender Arbeitslosigkeit auf 8,60 € / Tag • Fahrtkostenrückerstattung von 70% für ÖPNV • Vorruhestandsregelung für Arbeitnehmer ab dem 56. Lebensjahr (Schichtarbeiter) und ab 58. Lebensjahr für andere Arbeitnehmer <p>Energiesektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werterhöhung für Lebensmittelgutscheine, Krankenhausversicherung
Finnland	Metallarbeitergewerkschaft (Metallityöväen Liitto) und finnischer Industrieverband – EK (August 2009) Später (September 2009) auch für Akademiker und leitende Angestellte im technologischen verarbeitenden Sektor verabschiedet (vom Verband der Fach- und Führungskräfte n-YTN und EK abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, Lohnerhöhungen auf Ebene des einzelnen Unternehmens je nach dessen wirtschaftlicher Situation festzulegen • Stärkung der flexiblen Lohnfestsetzung gemäß der Wirtschaftsentwicklung durch die Möglichkeit der schrittweisen („inkrementellen“) Gehaltserhöhung • Aussetzung der Gehaltserhöhungen nur im Falle einer anhaltenden Nachfragekrise, die erhöhte Personalkosten für das Unternehmen untragbar machen und Arbeitsplätze bedrohen würde
Schweden	Unionen und Almega STD (September 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung von 2,3%, die im Einzelunternehmen unterschritten werden kann, wenn es die wirtschaftlichen Bedingungen

		erfordern
Schweden	Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter; Almega STD (September 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung von 2,3%, die im Einzelunternehmen unterschritten werden kann, wenn es die wirtschaftlichen Bedingungen erfordern • Für 2010 kein allgemeiner Gehaltsstandard, Gehälter werden ausschließlich auf Unternehmensebene festgelegt
Niederlande	TLN (Transport en Logistiek Nederland), KNV (Königlicher Niederländischer Verkehrsbund) und VVT (Verband für Vertikaltransport) auf der Arbeitgeberseite und die Gewerkschaften FNV (Niederländischer Gewerkschaftsbund) und CNV (Nationaler Verband christlicher Gewerkschaften): Vereinbarung für den Verkehrs- und Transportsektor	<ul style="list-style-type: none"> • Garantierter Zugang zu Vorruhestandsregelungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte • Eine vorübergehende Ausweitung der zwingenden und freiwilligen Regelungen zur Abgeltung von Überstunden (Tijd-voor-tijd regeling) • Einseitige Festlegung durch den Arbeitgeber, wann freie Tage aufgrund verkürzter Arbeitszeit genommen werden müssen • Vorübergehendes Mobilitätszentrum
Frankreich	Branchenvereinbarung für den Chemiesektor, die zwischen dem Arbeitgeberverband UIC des Chemiesektors und dem Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung abgeschlossen wurden Wird vom Verband Chemie und Energie der Gewerkschaft CFDT (FCE-CFDT) ausdrücklich unterstützt (August 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Nutzung von Weiterbildungsprogrammen für Unternehmen, die wirtschaftliche Schwierigkeiten haben, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, Entlassungen zu vermeiden und die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu entwickeln
Italien	Tripartistische nationale Vereinbarung über die Weiterbildung von Arbeitnehmern, die sich in Kurzarbeit (CIG) und Mobilitätsmaßnahmen befinden (Februar 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Fortbildungsleitlinien für Arbeitssuchende und Arbeitnehmer, die vorübergehend nicht erwerbstätig sind, eine verkürzte Arbeitszeit haben und Unterstützung aus dem Lohngarantiefond erhalten, sowie Arbeitnehmer in Mobilitätsmaßnahmen
Deutschland	Branchenvereinbarung zur Umsetzung der Kurzarbeit in Unternehmen des Metallsektors (Gesamtmetall und IG Metall) (April 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinfachte Umsetzung von Kurzarbeit auf betrieblicher Ebene durch Verkürzung der Anmeldefrist auf ein Minimum von einem Tag, vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit • Einführung von zwei Methoden für die Zahlung zusätzlichen Kurzarbeitergeldes an die Beschäftigten (über das gesetzlich festgelegte Minimum hinaus) • Über eine Öffnungsklausel vereinfachte Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen in den Unternehmen für Arbeitnehmer, die in der Kurzarbeit sind
Deutschland	IG Metall (Nordrhein-Westfalen) und Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Februar 2010)	Lohnvereinbarung: <ul style="list-style-type: none"> • Bonus v. 320 € (zahlbar am 1. Mai und 1. Dez. 2010) • Lohnerhöhung von 2,7 % am 1. April 2011, kann je nach wirtschaftlicher Situation des Unternehmens zwei Monate früher oder später gezahlt werden Vereinbarung „Zukunft in Arbeit“: <ul style="list-style-type: none"> • 12-monatige Beschäftigungsgarantie für Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt sind, die in den letzten 12 Monaten oder mehr Kurzarbeit durchgeführt haben (Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“) • Monatliche Zahlung des Urlaubsgeldes und des 13. Monatsgehalts im Verhältnis zu den tatsächlich über die mindestens sechs letzten Monate gearbeiteten Stunden • Für weitere sechs Monate eine weitere Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 auf 28 Stunden mit Teilausgleich des Einkommensverlusts

		<ul style="list-style-type: none"> • 12-monatige Beschäftigungsgarantie für Auszubildende „Zukunft in Arbeit“: <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitfortbildung (alternierend Weiterbildung und Arbeitsphasen)
Dänemark	Produktionsgewerkschaft Co-industri und der Verband der dänischen Industrie (Februar 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnerhöhung von 1,10 DKK vom Mindestniveau von 103,15 DKK (13,86€*)/Stunde im ersten Jahr und eine Erhöhung von 1,75 DKK im zweiten Jahr
Österreich	Vereinbarungen im Öl- und Stromsektor durch die branchenübergreifende Gewerkschaft für gewerbliche Arbeitnehmer PRO-GE, die Gewerkschaft für private Dienstleistungen GPA-DIP und die Österreichische Wirtschaftskammer (Januar 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnerhöhung von 1,45 – 1,6% und 1,7% (für 12 Monate ab 1. Februar) im Strom- und Ölsektor mit der Möglichkeit höherer Zuwächse für gewerbliche Arbeitnehmer mit niedriger Lohnklasse auf Basis einer vom Unternehmensbetriebsrat unterzeichneten Vereinbarung („Verteilungsoption“)
Niederlande	Die für den Metallsektor zuständigen Abteilungen der Gewerkschaften FNV und die Branchenarbeitgeberorganisation FME (Januar 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Lohnerhöhung von 1,65%, wobei im Elektrotechniksektor eine zweistufige Erhöhung von zunächst 0,5% am 1. Juli und weiteren 1,15% am 1. Januar 2011 beschlossen wurde • Früruhestand für Arbeitnehmer ab dem 61,5. Lebensjahr in der Metallverarbeitung und ab dem 62. Lebensjahr in der Elektrotechnik • Summe von 30 Millionen € für lebenslanges Lernen im Elektrotechniksektor
Italien	Filcem-Cgil, Femca-Cisl und Uilcem-Uil und die Arbeitgeberorganisationen Federchimica und Farnindustria (Dezember 2009)	Lohnvereinbarung mit dreijähriger Laufzeit: <ul style="list-style-type: none"> • Monatliche Lohnerhöhung von 38 € ab Januar 2010, 48 € ab Januar 2011 und 49 € ab Januar 2012. • Zahlung höherer Beiträge zur Zusatzrenten- und Zusatzkrankenversicherung der Branche durch die Arbeitgeber • Besseres Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und Dokumentation der absolvierten Schulungsstunden je Arbeitnehmer(in) • Besondere Schulungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer(innen)

Quellen: Glassner und Keune 2010b, Planet Labor 2010b; Eucob@n Datenbank; ETUI 2010b;

* € - Referenzsatz, 1. März 2010

3. Betriebsvereinbarungen, die sich mit den Auswirkungen der Krise beschäftigen

In Abschnitt 1 wurde die äußerst wichtige Rolle geschildert, die die Sozialpartner bei der Umsetzung der gesetzlich oder durch (multi-)sektorale Tarifvereinbarungen festgelegten Regelungen zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung spielen. Tabelle 3 zeigt Betriebsvereinbarungen, die sich folglich meist mit der *flexiblen Arbeitszeitverkürzung* beschäftigen. Darüber hinaus befassen sich Betriebsvereinbarungen mit *internen Umstrukturierungen* durch Maßnahmen wie *Mobilitätsverfahren*, *Arbeitsplatzteilung* und *Solidaritätsverträge*.

Betriebsvereinbarungen, die die Bedingungen für die **flexible Arbeitszeitverkürzung** auf Basis der Kurzarbeitsbestimmungen regeln, wurden vor allem in der Automobil- und

Stahlindustrie abgeschlossen. In Italien haben zum Beispiel die Gewerkschaften des Metallsektors und die Firmenleitungen von Unternehmen wie dem Stahlhersteller Ilva, der Fiat-Tochter Powertrain und dem Neapeler Standort von Fiat Vereinbarungen über die Nutzung der Ordentlichen Lohngarantiefonds (CIGO) geschlossen, um Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung zu sichern. Ähnliche Vereinbarungen – allerdings auf Basis außerordentlicher Lohngarantiefonds (CIGS), die über einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen werden können (12 bis 24 Monaten) –, die Arbeitnehmern einen Ausgleich für den durch die kürzere Arbeitszeit bedingten Einkommensverlust bieten, wurden in Unternehmen wie den Stahlherstellern Indesit und ThyssenKrupp sowie bei dem Landmaschinenbauer New Case Holland abgeschlossen. Das Beispiel einer Fiat-Tochter in der Emilia Romagna, wo das Management erst bereit war, über die Einführung der Kurzarbeit zu verhandeln, nachdem die Arbeitnehmer gestreikt hatten, zeigt, dass die Tarifverhandlungen nicht immer konfliktfrei verlaufen sind. Auch bei dem Haushaltsgerätehersteller Indesit veranlassten Kollektivmaßnahmen der Beschäftigten die Unternehmensleitung dazu, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren und halfen, die Standortschließung zu verhindern.

In Schweden wurde der branchenübergreifende Tarifvertrag zu vorübergehenden Entlassungen mithilfe von Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen umgesetzt, wie zum Beispiel bei Volvo und Scania. Bei Volvo konnte man durch die Arbeitszeitverkürzung, vor allem mithilfe flexibler Arbeitszeitkonten, Stellen sichern und die Löhne fast auf dem regulären Niveau halten. Auch bei Scania wurde eine ähnliche Vereinbarung geschlossen, die den Lohnverlust auf 10% begrenzt (bei einer Arbeitszeitverkürzung um 20%) und gleichzeitig die Festlegung eines Weiterbildungsprogramms mit Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds umfasst. Einige dänische Unternehmen, die sich in der Umstrukturierung befinden, haben Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung auf Basis der Tarifvereinbarung über die Arbeitsplatzteilung (Job Sharing) beschlossen. Die 13-wöchige Dauer der Arbeitsplatzteilung, die in der branchenübergreifenden Vereinbarung festgelegt wird, kann per Betriebsvereinbarung bis auf 26 Wochen verlängert werden, wie es zum Beispiel das nationale Technikunternehmen Danfos und das multinationale Unternehmen Grundfos getan haben.

Der Abschluss von Arbeitsplatzsicherungsabkommen einschließlich der umfangreichen Nutzung der Kurzarbeit zog in zwei Unternehmen in Deutschland, die von der Krise besonders hart getroffen wurden – Schaeffler und Daimler –, mehr Konflikte nach sich. Die Ergebnisse der Verhandlungen sind jedoch vergleichsweise ausgewogen und stellen einen Interessensausgleich zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen dar. Bei Schaeffler wurden die Löhne der Beschäftigten im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung „angepasst“ und Einmalzahlungen beschnitten. Im Gegenzug wurden die Mitspracherechte der Arbeitnehmer erweitert. Das „Kostensenkungspaket“, das bei Daimler beschlossen wurde, sieht keinen Lohnausgleich für die verlorene Arbeitszeit vor. Die tarifvertraglich beschlossene allgemeine Lohnerhöhung von 2,1% wurde verschoben und eine in einer früheren Vereinbarung geregelte Arbeitsplatzgarantie unterliegt jetzt der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens im Jahr 2010.

Dies steht im Gegensatz zu den bei der niederländischen Tochter von DAF Trucks und bei Renault in Frankreich verhandelten Vereinbarungen, wo die Arbeitszeitverkürzungen keinen Einkommensverlust für die Arbeitnehmer nach sich ziehen. Bei Renault wurde ein „Sonderkrisenfonds“ eingerichtet, aus dem die Löhne der Arbeitnehmer, die teilarbeitslos sind, zusätzlich zum gesetzlichen Teilarbeitslosigkeitsgeld aufgestockt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit geht oft mit **internen Umstrukturierungsmaßnahmen**, wie „Mobilitätsverfahren“, einher. Mobilitätsmaßnahmen, die die Verlagerung von Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens regeln, wurden beispielsweise bei einigen italienischen Unternehmen beschlossen, wie Indesit, Telecom Italia, Powertrain und Fiat. Am Fiat-Standort in Neapel wurde die Einführung von Versetzungsmaßnahmen von den Gewerkschaften als „unilaterale Entsendung“ von Arbeitnehmern von einem Standort zu einem anderen durch die Unternehmensleitung kritisiert. Ein Instrument zur internen Umstrukturierung, das in Italien Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung sichern soll, ist der Abschluss so genannter „Solidaritätsverträge“, die bei Telecom Italia und dem italienischen Telekommunikationsanbieter Italtel angewandt wurden.

In Gegensatz zu „Notfallvereinbarungen“, die Massenentlassungen vermeiden oder die sozialen Folgen von Entlassungen abfedern sollen, sehen langfristige Umstrukturierungspläne oft **Weiterbildungsprogramme** für vorübergehend arbeitslose oder nicht erwerbstätige Arbeitnehmer vor. Die Umstrukturierungsvereinbarung von Telecom Italia zum Beispiel erklärt, dass der Erhalt des Fachwissens der Arbeitnehmer und ihre Fortbildung ein wichtiges Element sind. Auch die beim deutschen Energieanbieter EON geschlossene Beschäftigungssicherungsvereinbarung sieht – unter anderem – Fortbildungsmaßnahmen für einen großen Teil der Belegschaft vor. Die Vereinbarung von PSA Peugeot Citroën zu „Weiterbildung und Ausgleich während der Teilarbeitslosigkeit“ bietet teilarbeitslosen Arbeitnehmern einen Anreiz, bei vollem Lohnausgleich an einer Fortbildung teilzunehmen. Der bei Volkswagen beschlossene Arbeitsplatzsicherheitspakt gewährleistet die Verlängerung der bestehenden Beschäftigungsgarantie um drei Jahre bis Ende 2014. Im Gegenzug hat die Unternehmensleitung ein System des variablen Entgelts eingeführt und die Produktivitätsziele für die Unternehmensstandorte erhöht. Um Entlassungen infolge der gesteigerten Produktivität zu vermeiden, wurde ein Fonds für die Entwicklung neuer Geschäftsaktivitäten eingerichtet.

Tabelle 3: Übersicht über Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen, die sich mit den Folgen der Krise beschäftigen

Themen/Maßnahmen	Beispiele (Instrument, Land, Unternehmen)
<p>Flexible Arbeitszeitverkürzung mit Teilausgleich von Lohnverlusten auf Basis der gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit oder Teilarbeitslosigkeit, die aus der staatlichen Arbeitslosigkeitskasse finanziert werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CIGO – Ordentliche Lohngarantiefonds, greifen maximal 12 Monate: (IT): <i>Ilva, Powertrain, Fiat</i> • CIGS – Außerordentliche Lohngarantiefonds, greifen für einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten (IT): <i>Indesit, ThyssenKrupp, New Case Holland</i> • Vorübergehende Entlassungen (SE): <i>Volvo, Scania</i> • Solidaritätsverträge (IT): <i>Italtel</i> • Kurzarbeit (DE): <i>Schaeffler, Daimler</i> • Arbeitsplatzteilung (DK): <i>Danfoss, Grundfos</i>
<p>Flexible Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeit (NL): <i>DAF Trucks</i> • Erhalt des Nettolohns der Arbeitnehmer durch Einrichtung eines ‚Krisenfonds‘ bei <i>Renault</i> (FR)
<p>Interne Umstrukturierung („Mobilitätsverfahren“, „Solidaritätsverträge“)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilitätsverfahren, interne Versetzung von Arbeitnehmern (IT): <i>Indesit, Telecom Italia, Powertrain, Fiat</i> • Solidaritätsverträge (IT): <i>Telecom Italia, Italtel</i>
<p>Fortbildungsmaßnahmen und Innovation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Umstrukturierungsvereinbarung“ bei <i>Telecom Italia</i> (IT) • Vereinbarung über „Weiterbildung und Lohnausgleich während der Teilarbeitslosigkeit“ bei <i>PSA Peugeot Citroën</i> (FR) • Arbeitsplatzsicherungsabkommen bei <i>EON</i> (DE) • Arbeitsplatzsicherheitspakt bei <i>Volkswagen</i> (DE) einschließlich der Einrichtung eines „Innovationsfonds“, der Arbeitsplätze sichern und das Humankapital durch die Entwicklung neuer Geschäftsaktivitäten fördern soll

Quellen: Glassner und Keune 2010a; Eucob@n Datenbank

4. Lösungsansätze der Regierungen und Gewerkschaften zur Krise im Finanzsektor

Dieser Abschnitt befasst sich mit Lösungsansätzen der Sozialpartner und Regierungen angesichts der Wirtschaftskrise im Finanzsektor. Diese unterscheiden sich sehr von den Ansätzen in der verarbeitenden Industrie, wo Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit in großem Maßstab umgesetzt werden. Der europäische Bankensektor war während der ersten Phase der Wirtschaftskrise in besonderem Maße betroffen. Seit dem Frühherbst 2008 kündigten die Banken weit reichende Stellenkürzungen als Folge der Finanzkrise an (Glassner 2009). Aber auch in den Vorjahren kam es im europäischen Finanzsektor bereits zu massivem Personalabbau. Um die verschiedenen Maßnahmen darzustellen, die die Regierungen und Sozialpartner im Bankensektor ergriffen haben, wurde im Mai und Juni 2009 eine Erhebung unter ausgewählten Mitgliedsorganisationen der europäischen Branchengewerkschaft UNI Finance Europe durchgeführt. Gewerkschaften aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Großbritannien¹ nahmen an der Umfrage teil. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Es wurden zwei Arten von Maßnahmen abgefragt: einerseits *staatliche Maßnahmen* zur Stützung des Bankensektors, indem die Leihfunktion der Banken durch Übernahme von Kreditbürgschaften wiederhergestellt und Bankenpleiten durch Kapitalunterstützung abgewendet werden; die (Teil-)Verstaatlichung von Banken, die hohe Kreditbürgschaften erhielten; die Einrichtung „Bad Banks“ genannter Abwicklungsbanken mit staatlicher Unterstützung, um Not leidende Kredite und „giftige“ Wertpapiere auszulagern. Zum zweiten fragte die Erhebung nach Maßnahmen, die von den *Sozialpartnern* ergriffen wurden, wie Betriebsvereinbarungen zur Flexibilisierung oder Kürzung der Arbeitszeit; rechtliche Bestimmungen und/oder Tarifvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten vor Kündigung; Sozialpläne im Falle von Massenentlassungen; Umschulungs- und Qualifizierungsprogramme für die Beschäftigten; freiwilliger, vorübergehender Sonderurlaub für die Arbeitnehmer mit Rückkehrgarantie. Einige Gewerkschaften berichteten von anderen Ansätzen zur Überwindung der Wirtschaftskrise im Bankensektor, wie Aufnahme des Sozialdialogs, Mobilisierung der Beschäftigten im Bankensektor und Kollektivmaßnahmen.

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass alle Länder mit Ausnahme der Tschechischen Republik staatliche Maßnahmen ergriffen haben, wie direkte Kapitalspritzen und Bereitstellung von Krediten und Kreditbürgschaften für die Banken. Die Tschechische Republik hat als einzige Reaktion auf die Krise die Grenze für die Einlagensicherung erhöht. Die tschechischen Banken haben sich vorwiegend auf das traditionelle Geschäft konzentriert, wie die Kreditvergabe, und waren deswegen in geringerem Maße von den sinkenden Wertpapierkursen betroffen. Hohe Kredit-Einlagen-Verhältnisse, ein geringer Anteil an Krediten in Fremdwährungen und die relative Unabhängigkeit von externer Finanzierung sind unter anderem die Faktoren, die den tschechischen Sektor krisensicher gemacht haben. In Italien wurden von staatlich geführten Fonds und Agenturen neben Kapitalhilfen und Kreditbürgschaften „Hybridinstrumente“ ausgegeben. Nur in Dänemark wurden auch ausländischen Tochtergesellschaften Kreditbürgschaften

¹ Einschließlich Nordirland, auch im Folgenden.

gewährt. In Dänemark, Deutschland und Großbritannien hält der Staat Anteile an Großbanken. In Frankreich ist die staatliche Beteiligung eher eine indirekte über staatlich gesteuerte Kontrollbehörden. Unter den Ländern, die sich an der Umfrage beteiligten, haben Dänemark, Deutschland und Großbritannien “Bad Banks“ eingerichtet, um Not leidende Kredite und “giftige“ Wertpapiere auszulagern.

Im Bankensektor sind im Vergleich zu anderen Branchen wie der Metallverarbeitung und der Chemie weniger Lösungsansätze der Sozialpartner zu finden – insbesondere in Form von **Tarifvereinbarungen**. Obwohl es in Deutschland, Frankreich, Italien und Ungarn Regelungen über Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit zur Beschäftigungssicherung und staatlichen Entgeltbezuschussung gibt, wurden den Berichten zufolge im Finanzsektor keine solchen Vereinbarungen abgeschlossen. In Dänemark ermöglicht das Instrument der Arbeitsplatzteilung auf Basis eines Branchentarifvertrags für eine Dauer von 13 Wochen die vorübergehende Arbeitszeitverkürzung, die mit einer Betriebsvereinbarung um weitere 13 Wochen verlängert werden kann (siehe Abschnitt 1.1). Im Finanzsektor wurde die Arbeitsplatzteilung jedoch nur sehr vereinzelt eingesetzt und blieb auf die tarifvertraglich festgelegten 13 Wochen beschränkt (Jørgensen 2009). Es überrascht, dass lediglich in Italien Tarifvereinbarungen über die flexible Arbeitszeitverkürzung – ein Instrument, das in anderen Sektoren in großem Maßstab angewendet wird, um Entlassungen zu vermeiden – im Rahmen eines so genannten “Solidaritätsfonds“ für den Bankensektor abgeschlossen wurden. Dieser Fonds, der auf einer Rahmenvereinbarung von 1998 basiert, sieht finanzielle Unterstützung für Maßnahmen zur Umschulung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, zur Arbeitszeitverkürzung oder vorübergehenden Einstellung der Erwerbstätigkeit und den Frühruhestand vor.

Es gibt in allen Ländern, die sich an der Umfrage beteiligt haben, **Rechtsvorschriften und/oder Tarifvereinbarungen über den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern** im Bankensektor, mit Ausnahme der Tschechischen Republik. In Deutschland wurde zum Beispiel das Rationalisierungsschutzabkommen von der größten Branchengewerkschaft ver.di Ende Dezember 2008 gekündigt und seither auf sektoraler Ebene nicht neu verhandelt. In verschiedenen Banken wurden Vereinbarungen zur Arbeitsplatzsicherung geschlossen, in denen sich das Unternehmen verpflichtet, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten und gegebenenfalls Beschäftigte innerhalb des Unternehmens umzubesetzen. In Dänemark gibt es eine Kombination aus Rechtsvorschriften und einer nationalen Branchenvereinbarung zum Kündigungsschutz von Arbeitnehmern. Es gibt in allen an der Umfrage beteiligten Ländern Bestimmungen über die Verhandlung und Umsetzung von Sozialplänen im Falle der Massenentlassung.

In den untersuchten Ländern wurden auf Branchenebene keine Programme mit **Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** beschlossen. Dies steht im Gegensatz zur Situation in anderen Sektoren wie der Chemieindustrie, wo in einigen Ländern Tarifverträge zur Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wurden (siehe Abschnitt 2). Die Fort- und Weiterbildung ist jedoch ein wichtiges Element in Betriebsvereinbarungen über Umstrukturierungsmaßnahmen, die bereits vor der Krise im Bankensektor zahlreich abgeschlossen wurden. In den meisten betrachteten Ländern haben die Arbeitgeber im Bankensektor nur wenig Gebrauch von freiwilligem Sonderurlaub für die Arbeitnehmer (zum Beispiel ein Sabbatjahr) gemacht. In einigen wenigen italienischen Banken (z.B.

UniCredit) haben Beschäftigte die Möglichkeit, einen freiwilligen Sonderurlaub zu nehmen. Großbritannien hebt sich in dieser Hinsicht ab, da flexible Arbeitszeitregelungen wie freiwilliger Sonderurlaub und ein Sabbatjahr recht verbreitet sind (CBI 2009).

Nur in Frankreich, Italien und Dänemark haben die sektoralen Sozialpartner den **sozialen Dialog** aufgenommen, um gegen die Folgen der Krise im Bankensektor vorzugehen. In Frankreich hat die Gewerkschaft CFDT auf ein tripartistisches Zusammentreffen mit den Arbeitgebern und der Wirtschaftsministerin gedrängt, um Themen wie Managergehälter in Banken, die Verbesserung der Bankenkontrolle und Regulierung der Finanzmärkte zu erörtern. Auch wenn dieses letztendlich nicht zustande kam, diskutierten die beiden nationalen Bankenverbände und CFDT Banques doch dringende Fragen, zum Beispiel wie die Liquidität der Kreditinstitute wiederhergestellt werden kann. In Italien nahmen die Sozialpartner im Bankensektor den Sozialdialog auf – kamen jedoch nicht zu gemeinsamen Erklärungen oder Vereinbarungen. In Dänemark ist der Sozialdialog – vor allem im Falle einer Krise – vorgeschrieben. So müssen Finansforbundet und der dänische Arbeitgeberverband für den Finanzsektor die Bedingungen und Modalitäten von Massenentlassungen verhandeln. Die Branchengewerkschaft Finansforbundet beschloss eine Reihe von Leitlinien für den Umgang mit Kündigungen, z.B. die Bereitstellung besonderer Unterstützung und Beratung für Arbeitnehmer, die von der Kündigung betroffen oder bedroht sind.

Kollektivmaßnahmen wurden nur von den französischen Gewerkschaften ergriffen. So wurde beispielsweise eine gewerkschaftsübergreifende Delegation der wichtigsten Verbände CFDT, CFTC, CGT, FO und SNB-CGC im März 2009 im Finanzministerium empfangen, um Themen wie die Fusion der Caisse d'Epargne/Banque Populaire, die Regeln für Managementgehälter, Risikokontrolle, höhere Transparenz und den Informationsaustausch zwischen der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern, Regulierung und Überwachung der Finanzmärkte und Abschaffung von Steuerparadiesen zu erörtern (CFDT 2009).

Tabelle 4: Schematische Übersicht über die Umfrageergebnisse (nach Ländern)

Maßnahme/Instrument	JA (existiert und wird im Bankensektor angewandt)	NEIN (existiert nicht)
Direkte Kapitalspritzen für Banken	DE, DK, FR, HU, IT, UK, IT	CZ
Bereitstellung von Krediten und Kreditbürgschaften für Banken	DE, DK, FR, HU, IT, UK, DK (auch für ausländische Töchter), IT	CZ
(Teil-)Verstaatlichung von Banken	DE, DK, UK	FR, IT, HU, CZ
Einrichtung von „Bad Banks“ mit staatlicher Unterstützung zur Abwicklung Not leidender Kredite und „giftiger“ Wertpapiere	DE, DK, UK	CZ, FR, HU, IT
Gesetzliche Kurzarbeitsregelungen	–	DK, UK, CZ
Betriebsvereinbarungen über die Flexibilisierung/Kürzung der Arbeitszeit (Arbeitszeitkonten etc.)	IT	CZ, DE, DK, FR, HU, UK
Rechtsvorschriften und/oder Tarifvereinbarungen zum Kündigungsschutz für Arbeitnehmer	DE, DK, FR, HU, IT, UK	CZ
Sozialpläne bei Massenentlassungen	CZ, DE, DK, FR, HU, IT, UK	-
Umschulungs-/ Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer	DK, HU, IT, UK	CZ, DE, FR
Freiwilliger, vorübergehender Sonderurlaub für Arbeitnehmer mit Rückkehrgarantie (z.B. Sabbatjahr)	DK, IT	CZ, DE, FR, HU, UK
Weitere Lösungsansätze der Gewerkschaften angesichts der Wirtschaftskrise im Bankensektor (z.B. Sozialdialog, Mobilisierung, Kollektivmaßnahmen)	FR, IT, DK	CZ, DE, HU, UK

Quelle: Glassner 2009

5. Schlussfolgerungen

Ein großes Spektrum von Tarifvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen – national, sektorübergreifend, multisektoral, sektoral und vor allem betrieblich – behandelt die Folgen des Wirtschaftsabschwungs in ganz Europa. Es hat sich herausgestellt, dass die Rolle des Staats von größter Bedeutung ist, indem er den Rahmen für Tarifverhandlungen vorgibt, insbesondere durch die Einführung oder Erweiterung von Rechtsvorschriften zur Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit, die über Tarifvereinbarungen auf betrieblicher und/oder Branchenebene umgesetzt werden müssen. Außerdem hat der Staat den Abschluss von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gefördert, indem den Arbeitnehmern und Arbeitgebern über öffentliche Arbeitslosigkeitsfonds Finanzmittel bereitgestellt wurden. Außerdem hat der Staat die Sozialpartner in tripartistischen Konsultations- und Entscheidungsstrukturen an der Gestaltung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beteiligt.

Insgesamt haben sich die Systeme der Arbeitsbeziehungen als recht stabil und ausreichend flexibel erwiesen, um auf die derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen zu reagieren. Dies gilt vor allem für die Länder, in denen Verhandlungen eher zentralisiert auf nationaler und/oder sektoraler Ebene koordiniert werden. In Ländern hingegen, wo die Tarifverhandlungen weitgehend dezentral und vorrangig auf betrieblicher Ebene stattfinden – wie in den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern und Großbritannien – waren die Bedingungen für die Sozialpartner, Lösungen auf dem Verhandlungswege zu erreichen, weniger günstig. Des Weiteren ist festzustellen, dass die Regelungen zur Kurzarbeit vorrangig in Unternehmen der verarbeitenden Industrie Anwendung finden, wohingegen die Arbeitnehmer im tertiären Sektor davon weniger abgedeckt sind.

Verhandlungslösungen sind größtenteils das Ergebnis eines recht ausgewogenen Interessenausgleichs, jedoch ist das zentrale Merkmal die Lohnzurückhaltung. Es werden oft Lohnzugeständnisse im Gegenzug für Beschäftigungsgarantien oder die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer gemacht. Die Kehrseite der Priorität der Sozialpartner, Arbeitsplätze zu erhalten, ist eine weitere Verlangsamung der Lohndynamik, die insbesondere Arbeitnehmer in den Unternehmen zu spüren bekommen, die von der Krise betroffen sind und wenig Ressourcen für den Ausgleich des Lohnverlusts durch Kurzarbeit haben. Dies gilt insbesondere für KMUs und – noch stärker – in den mittel- und osteuropäischen Ländern.

Im Allgemeinen haben die Sozialpartner jedoch eine wesentliche Rolle bei der Erarbeitung und Verabschiedung vielfältiger Maßnahmen gespielt, um die interne Flexibilität der Unternehmen zu erhöhen, den Personalkostenanstieg zu begrenzen und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu steigern, womit sie zur Schaffung der Vorbedingungen für eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung beigetragen haben. Für die Gewerkschaften ist es angesichts dessen sehr wichtig sicherzustellen, dass Abweichungen von tarifvertraglich vereinbarten Standards übergeordneten Vereinbarungen entsprechen und vorübergehender Natur sind. Genauso wichtig ist der Kampf gegen Lohnzurückhaltung und die Durchsetzung einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik. Die Gewerkschaften sollten die grenzübergreifende Koordinierung von Tarifpolitiken

verstärken, um dem Druck entgegenzuwirken, der erwartungsgemäß auch nach Ende der Krise auf die Löhne und Arbeitsbedingungen wirken wird.

Bibliographie:

CBI (2009) *Employment trends 2009. Work patterns in the recession*, CBI – Confederation of British Industry, Juni.

CFDT (2009) *CFDT Banques*, Syndicalisme Hebdo, Flash Banks, 5/2009.

ETUI (2010a), *Benchmarking Working Europe 2010*. Brüssel: ETUI – Europäisches Gewerkschaftsinstitut.

ETUI (2010b), *Collective bargaining newsletter*, Ausgabe 2/2010, Februar. Brüssel: ETUI – Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
<http://www.etui.org/research/Publications/Newsletters/Collective-bargaining-newsletter/Issue-2-2010-February>

Eurofound (2009) "Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway". Dublin: Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Eurostat (2010), Newsrelease euroindicators, Nr. 29/2010, 1. März 2010

Glassner, V. (2009), *Government and trade union responses to the economic crisis in the financial sector*. Working Paper 2009.09. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut.

Glassner, V. und Galgóczi, B. (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, Working Paper 2009.01. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut.

Glassner, V. und Keune, M. (2010a) "Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe". ETUI Policy Brief, Ausgabe 1/2010. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut.

Glassner, Vera und Keune, Maarten (2010b), *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE Working Paper Nr. 10, Genf: Internationale Arbeitsorganisation. Für 2010 angekündigt.

ICEM (2009) Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften, ICEM InBrief.
<http://www.icem.org>

Jørgensen, C. (2009) Economic crisis leads to extensive use of work-sharing, EIROonline, European Industrial Relations Observatory Online.
<http://www.eurofound.europa.eu>

Planet Labor (2010) 2. Februar 2010, No. 100095 – www.planetlabor.com

Planet Labor, 23. Februar 2010, Nr. 100165 – www.planetlabor.com

Vogel, S. (2009) New collective agreement in metalworking sector, EIROonline, European Industrial Relations Observatory Online.
<http://www.eurofound.europa.eu>

Datenbanken:

Eucob@n Datenbank, Eucob@n (European coordination of collective bargaining) Netzwerk des EMB (Europäischer Metallarbeiterbund) / ETUF-TCL (Europäischer Gewerkschaftsverband für die Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie) / EMCEF (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften) / EFFAT (Europäische Föderation der Nahrungsmittel-, Landwirtschaft- und Tourismusgewerkschaften). Konsultiert von Januar 2009 bis Februar 2010.

EUROSTAT (2009) Online-Statistikdatenbanken
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>