

Perspektiven der industriellen Beziehungen in Deutschland
und Folgen des “Krisenkorporatismus” unter besonderer
Berücksichtigung des öffentlichen Dienstes

Berndt Keller

Symposium

Die Euro-Krise und das deutsche Modell der
industriellen Beziehungen

30. November- 1. Dezember 2012

FATK/Tübingen

Gliederung

- 1. Einleitung und Problemstellung
- 2. Veränderungen und Konsequenzen für die Beschäftigten
- 3. Veränderungen und Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen
- 4. Weiterreichende Konsequenzen
- 5. Zusammenfassung und Ausblick

1. Einleitung und Problemstellung

- ÖD in international-komparativer Perspektive (“comparative industrial/employment relations”)
- Betroffenheit des ÖD (erst) in der Finanz- (dann) in der Schuldenkrise
- Unterschiedlichkeit von Austeritätsprogrammen in EU- bzw. OECD-Mitgliedsländern
- Unterschiede innerhalb von Ländern (nach Ebenen und Sektoren)
- Veränderungen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland vor, nicht wegen der Schuldenkrise

2.1 Veränderungen und Konsequenzen für die Bediensteten – ein Überblick

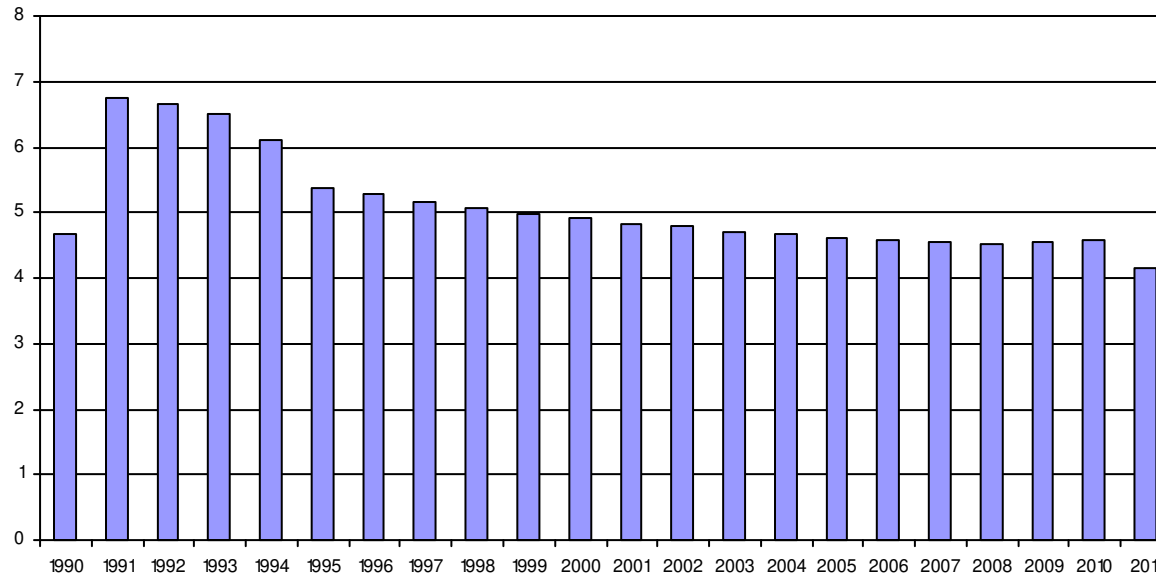
- - Einfrieren oder Kürzungen der Entgelte (einschl. Sozialleistungen)
- - Verlängerung der Wochen- und/oder Lebensarbeitszeiten
- - Kürzung der (aktuellen und/oder zukünftigen) Pensionen
- - Abbau von Beschäftigung (Nicht-Wiederbesetzung, Einstellungsstopp)
- - Aber: langfristige Folgen (u. a. für Motivation, Produktivität)
- - Aber: strategische Planung oder “muddling through” ?

2.2 Veränderungen und Konsequenzen für die Beschäftigten - in der Bundesrepublik

- - keine Kürzungen der Entgelte in der Krise, aber wachsende Differenz zwischen PW und ÖD
- - Reduzierung oder Streichung von Sozialleistungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld)
- - keine kurzfristigen Pensionskürzungen, aber langfristig-graduelle Anpassungen
- - seit 1990er Jahren deutlicher Beschäftigungsabbau, aber aktuell leichte Zunahmen
- - Bundesrepublik als aktuelle Ausnahme, aber Kürzungen in den frühen/mittleren 2000er Jahren

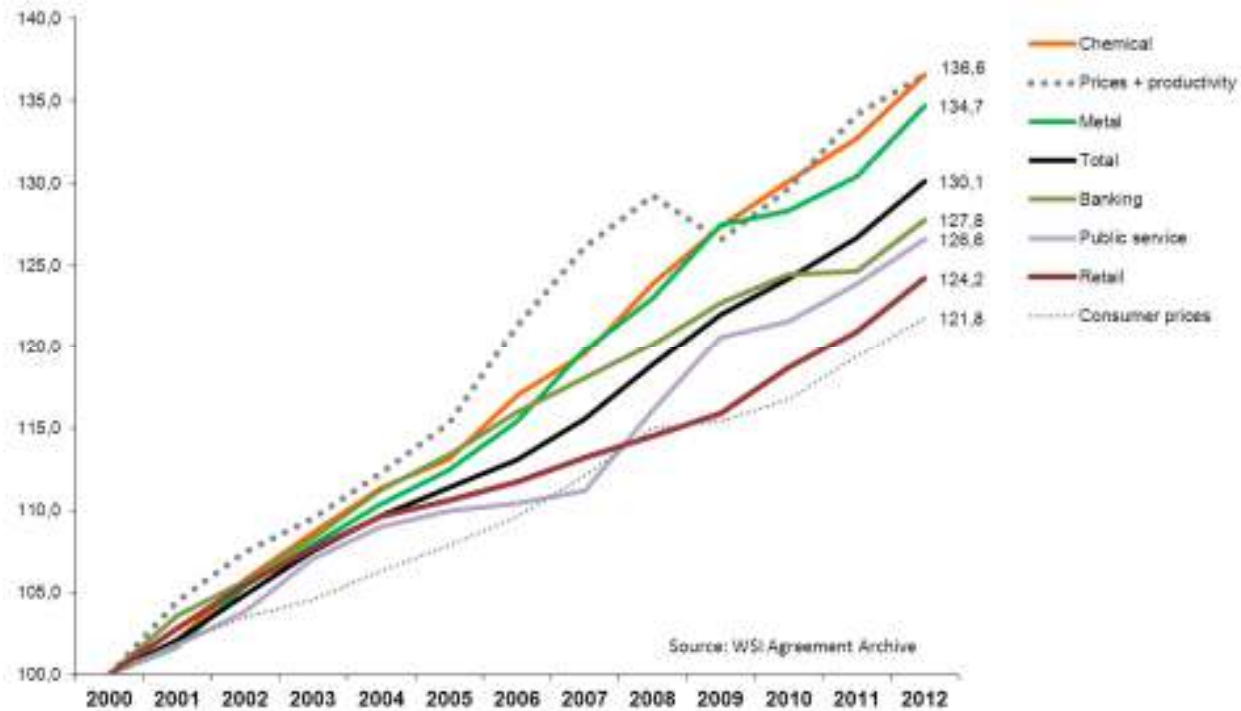
2.3 Veränderungen und Konsequenzen für die Beschäftigten – in der Bundesrepublik

- Beschäftigung im ÖD (1990 – 2011)



2.4 Veränderungen und Konsequenzen für die Beschäftigten - in der Bundesrepublik

Collectively agreed pay 2000 - 2012 (2000 = 100)



3.1 Veränderungen und Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen - ein Überblick

- - defensive Position der Gewerkschaften
- - Gefahr des Verlusts von Verhandlungs- und politischer Macht
- - Zunahme von Streiks und offenen Konflikten
- - Verschlechterung des “Klimas” der Arbeitsbeziehungen
- - Formen der Solidarität und koordinierter Aktion

3.2 Veränderungen und Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen – in der Bundesrepublik

- - spezifische Form von “concession bargaining” im ÖD
- - keine politischen Attacken gegen Gewerkschaften und ihre Rechte
- - (kontrollierte) Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen für Tarifbedienstete
- - (kontrollierte) Dezentralisierung der Beschäftigungsbedingungen der Beamten
- - keine Zunahme von Streiks (“Tertiarisierung”) und politischem Konflikt

4. Weiterreichende Konsequenzen

- - Wer trägt die Kosten der Krise (Arbeitnehmer, Steuerzahler, private Investoren, Gläubiger)?
-
- - orthodoxe Strategien (Ausgabenkürzungen) und Alternativen (Fiskal- und Wirtschaftspolitik)
- - gesellschaftliche Konsequenzen (u. a. Zunahme der Ungleichheit)
- - politische Konsequenzen (u. a. Parteiensystem, Post-Demokratie, Legitimität, Regierungsform der EU)
- - Zukunft des ÖD: Umfang und Qualität der Dienstleistungen

5. Zusammenfassung und Ausblick

- - Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und -beziehungen im ÖD
- - ÖD als “pattern setter” oder “pattern follower”
- - Folgen der “Schuldenbremse” für den ÖD
- - demographischer Wandel und künftige Rekrutierungsprobleme
- - wachsender Bedarf in Sub-Sektoren (u. a. Bildung und Erziehung, Pflege)