

Editorial

Über Beschäftigung, Lohnpolitik und Arbeitsbeziehungen aus nationaler und internationaler Perspektive: Eine Würdigung der wissenschaftlichen Arbeiten von Michael Mesch

Mit September 2020 ist der langjährige geschäftsführende Redakteur von „*Wirtschaft und Gesellschaft*“ und Mitarbeiter der Abteilung für Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, Michael Mesch, in Pension gegangen. Über 35 Artikel und 140 Rezensionen verfasste er bislang für die Zeitschrift. Durch zahlreiche gemeinsame Ko-Autor:innenschaften, aber auch die wissenschaftliche Begleitung von Forschungsarbeiten von Fachkolleg:innen förderte er den wissenschaftlichen Austausch insbesondere im Bereich der Arbeits- und Arbeitsbeziehungs-forschung sowie der Wirtschaftsgeschichte in den letzten Jahrzehnten enorm. Sein – frei nach Lukas Resetarits – geistiger „Unruhestand“ ist nach wie vor ungebrochen, doch wir möchten dieses Editorial dafür nützen, uns für seine verdienstvolle Arbeit zu bedanken. Hierfür werfen wir einen Blick zurück auf seine bisherige wissenschaftliche Tätigkeit. Ziel ist es, den Leser:innen nicht nur seine interessantesten Forschungen in Erinnerung zu rufen, sondern auch auf einige zukunftsweisende Gedanken aufmerksam zu machen, die in vielen seiner Arbeiten (darunter etliche, die vor 30, 40 Jahren geschrieben wurden) bereits angelegt sind.

Michael Mesch bearbeitet ein weites Feld wirtschaftswissenschaftlicher Themen. Seine Arbeiten (vor allem im Bereich der Arbeitsbeziehungs-forschung) sind geprägt durch detaillierte Einblicke, die er nicht zuletzt durch seine berufliche Nähe zu den lohn- und sozialpolitischen Akteur:innen in Österreich, insbesondere auf Seite der Arbeitnehmer:innen, gewinnen konnte. Mesch zeichnet aber auch aus, dass er stets über den österreichischen Tellerrand hinausschaut und es versteht, die Entwicklungen in Österreich mit jenen in anderen Ländern zu vergleichen sowie die Einflüsse internationaler und europäischer Entwicklungen auf Österreich in den Blick zu nehmen. Dabei schützt ihn seine Kenntnis der praktisch gelebten Arbeitsbeziehungen in Österreich davor, sich in theoretischen Abstraktionen zu verlieren, während seine profunde Vertrautheit mit der theoretischen Debatte ihn davor bewahrt die großen Zusammenhänge zu übersehen. Eine historische Kontextualisierung von Gegenwartsphänomenen ist ihm als gelerntem Historiker immer wichtig, hilft sie doch dabei, kurzfristige Trends von langfristigen gesellschaftlichen Prozessen zu unterscheiden und aus der Vergangenheit für die Zukunft zu lernen. Die u.a. von der Abteilung

für Wirtschaftswissenschaft und Statistik sowie dem Renner-Institut herausgegebene Bücherreihe zur „Ökonomik der Arbeiterbewegung“ konnte auch dank seines umfassenden historischen Fachwissens verwirklicht werden.

Anhand der vier Hauptschwerpunkte seiner Forschung (Arbeitswelt und Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Sozialpartnerschaft, Löhne und Lohnpolitik sowie Perspektiven auf Europa) möchten wir im Folgenden die wichtigsten Fragen, Themen und Ergebnisse seiner wissenschaftlichen Arbeiten herausgreifen und deren Relevanz für aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen hervorheben.

I. Arbeitswelt und Beschäftigung: Soziale Ungleichheiten im ökonomischen Strukturwandel

Die sich stetig wandelnde Arbeitswelt steht seit jeher im Zentrum des wissenschaftlichen Interesses Michael Meschs. Sein besonderes Augenmerk gilt historisch-empirischen Analysen in diesem Bereich auf historisch-empirische Analysen zum Wandel der Berufs- und Branchenstrukturen in Österreich (z.B. Prenner und Mesch 2000; Mesch und Weigl 2012; Mesch 2015d). Diese sind seiner Ansicht nach gute Indikatoren, um die Richtung des gesamtwirtschaftlichen Strukturwandels in Österreich zu bestimmen. Hoch entwickelte Volkswirtschaften wie Österreich müssen auf wissensintensive innovative Wachstumsstrategien setzen, um wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben. Der regionale Arbeitsmarkt Wiens und seine wirtschaftlichen Entwicklungen sind Mesch dabei stets ein besonderes Anliegen (z.B. Mesch 1989; 2014; Prenner und Mesch 2000). Anhand einer Analyse der Branchen- und Berufsstrukturen lässt sich zeigen, ob und inwiefern das urbane Zentrum Wien, aber auch die gesamte österreichische Volkswirtschaft den wirtschaftlichen Strukturwandel erfolgreich bewältigt.

Mesch zeichnet in seinen empirischen Analysen den Strukturwandel in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt 1910–2010 in Österreich nach. Er beschreibt, dass der Trend zur „Verangestelltheit“ bereits in der Zwischenkriegszeit begonnen hat und sich vor allem auf institutionelle Veränderungen und die Verbeamtung in öffentlichen Unternehmen nach 1945 zurückführen lässt (Mesch und Weigl 2012). Der sektorale Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft (Tertiärisierung) setzte in der Zweiten Republik ein. Eine Verschiebung der Branchenstruktur der Beschäftigung in Richtung wissens- und humankapitalintensiver Dienstleistungen trug in weiterer Folge dazu bei, dass in der immer größer werdenden Gruppe der Angestellten vermehrt hochqualifizierte Berufe nachgefragt wurden (z.B. Mesch 2015d).

Meschs historische Analysen zum Wandel der Berufs- und Branchenstrukturen können uns dabei helfen, den gegenwärtigen gesellschaftlichen Strukturwandel (Stichwort: Digitalisierung, Just Transition) besser einzuordnen. Sie zeigen, wie wandlungsfähig und adaptiv die österreichische Wirtschaft und der österreichische Arbeitsmarkt in den letzten 100 Jahren waren. Weder der generelle Wandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft noch konkrete Prozesse, etwa im Bereich der Automatisierung, haben das System kippen lassen, sondern den Wohlstand insgesamt erhöht.

Gleichzeitig hat allerdings auch die soziale Ungleichheit zugenommen, wie eine Analyse der Mikrodynamiken am Arbeitsmarkt zeigt. Zahlreiche Publikationen Meschs beschäftigen sich mit den Lohn- und Gehaltsstreuungen nach Branchen, beruflichem Status oder Geschlecht (z.B. Mesch 2002; 2003a; 2003b). Die Entwicklung der intraindustriellen und vertikalen Lohnstruktur hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, z.B. Beschäftigungsausmaß, Qualifikationsniveau, Arbeitsmigration sowie kollektivvertragliche und betriebliche Lohnpolitik. Sie steht in einem direkten Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel am Arbeitsmarkt (v.a. dem Wachstum des Dienstleistungssektors).

Generell findet sich im Dienstleistungsbereich eine größere Heterogenität und breitere Streuung der Einkommen als in der Sachgüterproduktion, in der vergleichsweise geringe Lohndifferenzen bestehen (Mesch 1990; 1993). Dabei zeigt sich die in Österreich so persistente geschlechtliche Arbeitsmarktsegmentierung besonders deutlich: Frauen sind in Dienstleistungsbranchen überrepräsentiert, ebenso bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen (z.B. Mesch 2016). Bereits in den späten 1980er-Jahren zeigen statistische Befunde, dass Beschäftigte bestimmter Branchen und Betriebe im Dienstleistungssektor (z.B. Personalbereitstellungsfirmen, Wachdienste) deutlich unterdurchschnittliche Löhne aufweisen (Mesch 1990). Über die Jahrzehnte sind die Veränderungen in der „Branchenhierarchie“ der Einkommensstruktur eher gering. Die eher männerdominierten Branchen Energie, Industrie und Technik weisen (mit Ausnahme des gering entlohnten Logistik-Bereichs) die höchsten Einkommen auf, während eher frauendominierte Branchen (mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes), z.B. der Care-Sektor, Tourismus und Reinigung, die niedrigsten Einkommen verzeichnen.

Die im (west)europäischen Vergleich relativ hohe Lohnspreizung in Österreich zeigt eine gewisse Verstetigung; in hochproduktiven, typischerweise kapitalintensiven Branchen sind die Verdienste deutlich höher als in den beschäftigungsintensiveren Dienstleistungsbranchen. Allerdings haben sich die Entgelte der Frauen zwischen 1980 und 1994 dynamischer entwickelt als jene der Männer. Das lässt sich – zumin-

dest teilweise – auf die gewerkschaftliche Mindestlohnpolitik zurückführen (Mesch 1993, 257; Mesch 2004, 111), die darauf ausgerichtet ist, überproportionale Lohnsteigerungen in den unteren Lohngruppen zu erreichen. Vom Ziel der Gewerkschaften, einen existenzsichernden Mindestlohn umzusetzen, profitieren überdurchschnittlich viele Frauen, die in Branchen wie Hotellerie und Gastgewerbe, Reinigung oder Leder- und Textilindustrie beschäftigt sind. Ein wichtiger Faktor für die Entwicklung der Einkommensstruktur ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen, insbesondere bei den Frauen (z.B. Mesch 2004). Für die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles ist sie ein wesentlicher, jedoch nicht der einzige Faktor. Kritisch anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die Datensätze der Sozialversicherungsträger – bis heute – keine Angaben zur Anzahl der wöchentlichen Beschäftigungsstunden beinhalten.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Lohnzuwächse, vor allem in den unteren Lohnsegmenten, ab Mitte der 1990er-Jahre abschwächen. Die Öffnung und Internationalisierung der Märkte, eine Deregulierungs- und Privatisierungspolitik, die Auslagerung von Betriebsteilen und Produktionsstätten in Niedriglohnländer, das Wachstum des Niedriglohnssektors, der Anstieg der Arbeitsmigration und die Technisierung und Digitalisierung wirken dämpfend auf die Lohnzuwächse. Der Trend zur Polarisierung zwischen hochqualifizierten Beschäftigten, deren Einkommen (stärker) wachsen, und der Gruppe der weniger qualifizierten bzw. prekär Beschäftigten, deren Einkommen kaum wachsen bzw. stagnieren (Mesch 2004), hat sich seither weiter verstärkt.

Im Fall der Ungleichheitsdynamiken am Arbeitsmarkt hilft Mesch sein historisch-empirischer Blick, sowohl Persistenzen aufzuzeigen (z.B. was die Lohnunterschiede nach Geschlecht betrifft) als auch etwaige Wandlungsprozesse (wie Vergrößerungen/Verkleinerungen der Lohnspreizungen in bestimmten Branchen) besser sichtbar zu machen. In seiner bisher letzten Forschungsarbeit zu diesem Themenbereich (Mesch 2017) weist er besonders auf die hohe intergenerationale Bildungspersistenz und die damit einhergehende hohe intergenerationale Einkommenspersistenz in Österreich hin.

II. Arbeitsbeziehungen und Sozialpartnerschaft: die Bedeutung von Macht und Institutionen

Wenngleich die Arbeitsbeziehungs-forschung in den letzten Jahrzehnten vor allem auf universitärer Ebene immer mehr zurückgedrängt wurde, bestätigen zahlreiche (internationale) Studien die nach wie vor bedeutende Rolle institutionalisierter Formen der Interessenakkordie-

rung und des Interessenausgleichs. Gut ausgebaute Strukturen der Mitbestimmung tragen nicht nur zum Funktionieren der Wirtschaft bei, sie sind auch ein wichtiges Instrumentarium für Wohlstand, Demokratie und Zusammenhalt.

Ökonomisch betrachtet sind Arbeitsbeziehungen ein Fachgebiet, in dem die Bedeutung institutioneller Systeme und die Rolle der Lohnfindung für die makroökonomische Performance untersucht wird. Mesch sieht Arbeitsbeziehungen stets als Feld, das eine spezifische institutionelle Ausgestaltung und bestimmte Kräfteverhältnisse zwischen den beteiligten Akteur:innen aufweist. Sehr intensiv beschäftigt er sich mit den institutionellen Voraussetzungen von Formen koordinierter Arbeitsbeziehungen. So finden sich rund um die gesellschaftliche Debatte zur Sinnhaftigkeit gesetzlicher Interessenvertretungen und der damals so genannten „Pflichtmitgliedschaft“ in den frühen 1990ern bereits einige Publikationen Meschs, in denen er auf den Nutzen der allgemeinen gesetzlichen Mitgliedschaften in Interessenvertretungen hinweist (z.B. Mesch 1995). Diese Analysen lieferten im Weiteren einen wesentlichen inhaltlichen Beitrag für die Mitgliederbefragung der Arbeiterkammer 1996, die schließlich mit einer Zustimmung zur gesetzlichen Mitgliedschaft von über 90% der Teilnehmenden (rund 67% der Mitglieder) endete.

Mesch argumentiert in seinen Analysen zum Nutzen der gesetzlichen Mitgliedschaft stets interdisziplinär und weist nicht nur auf deren ökonomischen Mehrwert (z.B. Bereitstellung von Kollektivgütern vs. Trittbrettfahrerverhalten, wirtschaftliche Entwicklung und Verteilung), sondern auch auf ihren rechtlichen (z.B. Rolle der Selbstverwaltung, Gesetzesbegutachtungen durch Expert:innen, Wahrnehmung von Staatsaufgaben durch die Kammern) und politikwissenschaftlichen (z.B. Vertretung gesamtgesellschaftlicher Interessen, Machtaufteilung/Kontrolle) Mehrwert hin.

Die grundlegenden Argumente zum Nutzen der gesetzlichen Mitgliedschaft aus den frühen 1990er-Jahren waren auch in den – noch Jahrzehnte später – folgenden Debatten zur Rolle der Sozialpartnerschaft in Österreich von Bedeutung. Insbesondere während der beiden Regierungsbeteiligungen der FPÖ (Anfang der 2000er-Jahre, 2017 bis 2019) wurde die Zeitgemäßheit – und die Legitimität – der gesetzlichen Mitgliedschaft und des Einflusses der Sozialpartner wiederholt in Frage gestellt (Tálos und Hinterseer 2019). Diese politischen Auseinandersetzungen hat Michael Mesch über viele Jahre begleitet und kommentiert (z.B. Mesch 2015b). Unter der türkis-grünen Regierung hat der innenpolitische Druck auf die Sozialpartnerschaft zwar abgenommen, allerdings bleibt die Rolle der Sozialpartner und speziell die gesetzliche Mitgliedschaft weiterhin ein umkämpftes Feld (Pernicka 2022). Die Auf-

bereitungen Meschs zur gesetzlichen Mitgliedschaft werden uns daher wohl auch in künftigen Debatten von großem Nutzen sein.

Unterschiede in den kollektivvertraglichen Deckungsgraden

Mesch interessiert sich in seinen Analysen der Arbeitsbeziehungen der letzten Jahre besonders für die Entwicklung der äußerst unterschiedlichen kollektivvertraglichen (KV-)Deckungsgrade in den europäischen Ländern. Hohe KV-Deckungsraten ermöglichen Mindeststandards und rechtliche Sicherheit sowie gute und faire Arbeitsbedingungen und regelmäßige Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen für möglichst viele Arbeitnehmer:innen. In einer umfassenden – auch in „*Wirtschaft und Gesellschaft*“ (Heft 3/2020) publizierten – Forschungsarbeit widmet Mesch sich nicht nur den Veränderungen der Niveaus dieser im Zeitverlauf (2000–2017), sondern weist ebenso auf relevanten Ursachen und Einflussfaktoren hin (wie den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, den Organisationsgrad auf Arbeitgeber:innenseite, die Verhandlungsebene und die Allgemeinverbindlichkeit). Diese Analysen zeigen auf der einen Seite, wie beständig bedeutende Einflussfaktoren im Bereich der Kollektivvertragspolitik sind: Wie bereits Traxler et al. (2001) in einer international vergleichenden Studie für eine frühere Zeitperiode nachweisen, erhöhen überbetriebliche Kollektivverträge mit Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bzw. mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad generell die KV-Deckungsrate. Auf der anderen Seite belegen Meschs Untersuchungen aber auch, wie schnell diese zurückgehen kann, wenn konkrete politische Maßnahmen zur Dezentralisierung getroffen werden. Ein besonders drastisches Beispiel ist hier der Fall Griechenland: Dort ging die KV-Deckungsrate im Zuge der Eurokrise 2008ff durch Eingriffe internationaler Finanzinstitutionen von rund 100% in den frühen 2000ern auf rund 25% 2017 zurück (siehe Abschnitt IV).

Machtverschiebungen zwischen Arbeit und Kapital

Die tatsächlich gelebte nationale Arbeitsbeziehungspraxis wird maßgeblich von allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst. Die zunehmende Machtverschiebung zwischen Arbeit und Kapital spielt hierbei eine besondere Rolle. In der Hochphase des Keynesianismus bzw. der Systemkonkurrenz zwischen Ost und West konnte die Beschäftigtenseite der Kapitalseite noch weitreichende Zugeständnisse abringen. Seit den 1970er- bzw. 1980er-Jahren gewinnt allerdings das Kapital durch Veränderungen in der globalen Ökonomie sowie gezielte staatliche Politiken der Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung die Oberhand. Ansätzen aus der gewerkschaftlichen Revitali-

sierungsforschung folgend, argumentiert Mesch, dass diese Prozesse nicht „naturegegeben“ sind, sondern Akteur:innen stets auch Einfluss auf die gesellschaftlichen Entwicklungen haben. So schließt er seine Analysen zur Stabilisierung bzw. Erhöhung der KV-Deckungsraten in ausgewählten Ländern u.a. mit der Feststellung, dass gewerkschaftliche Akteur:innen diese mit Hilfe der Aktivierung ihrer unterschiedlichen Machtressourcen durchaus wieder erhöhen können (Mesch 2020).

In Anlehnung an die Arbeiten von Mesch lässt sich für das Feld der Arbeitsbeziehungen natürlich die offene Frage „Quo vadis, (österreichische) Sozialpartnerschaft?“ stellen. Hier sei mit Mesch darauf hingewiesen, dass sich „eine universelle neoliberale Transformation [...] nicht feststellen lässt“ (Mesch 2020, 56). Vor allem auf dem Gebiet der Lohnpolitik – Österreich hat weiterhin eine der höchsten und stabilsten KV-Deckungsraten in Europa (siehe auch Abschnitt III) –, aber ebenso auf jenem der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (siehe u.a. die Einigungen zur Kurzarbeit im Zuge der Corona-Krise) bleiben die Sozialpartner relevante Akteure. Angesichts der Machtasymmetrien und der immer diverser werdenden Interessen der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen wird der Interessenausgleich für deren Kollektivorganisationen in manchen Bereichen gleichzeitig zunehmend herausfordernd, insbesondere in Hinblick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Ob die aktuelle Debatte rund um einen „Fachkräftemangel“ in einzelnen Branchen den Gewerkschaften nützt, um in diesen gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne durchzusetzen, können wohl nur zukünftige wissenschaftliche Arbeiten zeigen.

III. Lohn- und Einkommenspolitik: institutionelle Voraussetzungen in Österreich und Europa

In seiner langjährigen Arbeit zur Lohn- und Einkommenspolitik geht Michael Mesch unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen internationalen Forschungsliteratur der Frage nach, welche Auswirkungen die spezifische Ausgestaltung von Systemen der Lohnfindung auf makroökonomische Entwicklungen, im Hinblick auf die Lohnentwicklung, die Beschäftigung und auf andere Phänomene wie etwa den Strukturwandel hat. Dabei nimmt er auf grundlegende institutionentheoretische Konzepte der Lohnfindung Bezug. Auch hier zeichnet Michael Meschs Arbeiten vor allem die historische Perspektive aus, die er in seinen Betrachtungen einnimmt. Durch diese Sichtweise unterscheiden sie sich von eher ahistorischen Ansätzen anderer ländervergleichender Studien, welche rein auf Analysen der Beziehungen zwischen verschiedenen Merkmalen und Ausprägungen der Institutionen der Lohnfindung

basieren. Meschs Aufsatz (1984) über die Entwicklung einkommenspolitischer Systeme von sechs westeuropäischen Ländern (Großbritannien, Niederlande, BRD, Dänemark, Schweden und Norwegen) 1945–1980 beispielsweise setzt sich mit den Bedingungen, Formen und Folgen institutionell unterschiedlich ausgestalteter Einkommenspolitiken auseinander. Der Beitrag dokumentiert den Wandel und die Wandlungsfähigkeit von Lohnpolitiken mit einem Fokus auf deren Einbettung in neokorporatistische Arrangements.

Von der Zentralisierung als zentralem Analysekonzept zur „Lohnführerschaft“

Michael Meschs Arbeiten, die auf umfassenden Kenntnissen der Lohnfindungssysteme in Österreich und anderen europäischen Ländern basieren, folgen dem Ansatz der institutionellen Vielfalt. Mit der – vor allem in den 1980er- und 1990er-Jahren in der Forschungsliteratur verbreiteten – Zentralisierungsthese hat er sich wiederholt beschäftigt (siehe z.B. Mesch 1993). Die dominierende Ebene der Lohnfestlegung, die auf branchenübergreifender (Makro-), Branchen- (Meso-) oder Unternehmensebene (Mikroebene) erfolgen kann, hat Einfluss auf (Real-) Lohnentwicklung, Beschäftigung, Intensität und Form des strukturellen Wandels (z.B. Hochlohn-/qualitätsbasierte oder preisbasierte Produktion). Hinsichtlich des hohen Abstraktionsniveaus und der Tendenz zur Vereinfachung, die gegen die Zentralisierungsthese eingewandt werden kann, hat Mesch auf die Bedeutung „funktionaler Äquivalente“ zur Zentralisierung verwiesen. Dabei erkennt er die Mehrdimensionalität des Prozesses der Lohnfindung, die über den bloßen Grad der Zentralisierung hinausgeht, früh an und weist auf die Bedeutung von Mechanismen der Koordinierung hin, d.h. auf die Abstimmung der Lohnsetzung zwischen verschiedenen Aggregatsebenen des Handelns tarifpolitischer Akteur:innen einerseits und zwischen Wirtschaftsbranchen und -sektoren andererseits. Das Zusammenwirken der nationalen branchenübergreifenden, der Branchen- und der betrieblichen Ebene ist in der Lohnfindung entscheidend, wobei jede Ebene eine spezifische Funktion hat (Mesch 1993, 457; Mesch 2015c, 17). So können im Mehrebenensystem der Lohnbestimmung in Österreich nicht nur Interessen von Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innen, sondern auch die jeweils spezifischen Bedingungen und Erfordernisse auf nationaler, Branchen- und Betriebsebene miteinander in Einklang gebracht werden. Als entscheidende institutionelle Voraussetzung für ein inklusives Tarifsystem, das möglichst alle unselbständig Beschäftigten erfasst, gilt der Organisationsgrad der Arbeitgeber:innen (z.B. Mesch 2020). In Österreich besteht mit der gesetzlichen Mitgliedschaft der Unterneh-

men in der Wirtschaftskammer eine – im Europäischen Vergleich einzigartige – institutionelle Ressource, von der auch die Arbeitnehmer:innenseite profitiert. Für die Arbeitgeber:innenseite – sind koordinierte branchenübergreifende Lohnverhandlungen ein positiver Faktor im Standortwettbewerb, beispielsweise was den Erhalt des sozialen Friedens oder die Vermeidung eines Lohnunterbietungswettbewerbs betrifft.

Seit den frühen 1980er-Jahren hat sich in Österreich das Prinzip der „Lohnführerschaft“ (bzw. *Pattern Bargaining*) herausgebildet, bei dem den Kollektivvertragsverhandlungen im Metallsektor eine Schlüsselrolle in der Lohnfindung zukommt (Mesch 1993, 456). Die dort ausgehandelten Lohnerhöhungen haben eine Signalwirkung auf die Lohnverhandlungen in den nachfolgenden Branchen, vor allem im Bereich der industriellen Produktion, aber auch in Dienstleistungsbranchen wie dem Handel. *Pattern Bargaining* ist ein „latenter und impliziter Prozess“ (Traxler et al. 2008), bei dem die KV-Verhandler:innen ihre Führungsrolle nicht offen oder offensiv übernehmen (genauso wenig explizit ist das Selbstverständnis der *Pattern-Taker*). Vielmehr hängt die Effektivität des *Pattern Bargaining* von spezifischen institutionellen Voraussetzungen und teils informellen Verhandlungsnormen und -kulturen ab.

Benya-Formel und Steuerungsfähigkeit lohnpolitischer Systeme

Die in Österreich bestehenden Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchenebene sind ein wesentlicher Bestandteil des lohnpolitischen Systems, welches ein hohes Maß an makroökonomischer Steuerungsfähigkeit aufweist, d.h. die Ziele, Export- und Konsumnachfrage zu stimulieren und Preisstabilität sowie außenwirtschaftliches Gleichgewicht zu schaffen, miteinander in Einklang bringt. Ein zentrales Instrument ist dabei die sog. *Benya-Formel*, die seit den 1970er-Jahren der Maßstab für eine *produktivitätsorientierte Lohnpolitik* der Gewerkschaften ist (Mesch 2015c) und sich grob am mittelfristigen realen Produktivitätszuwachs und am Inflationsanstieg der vorangehenden zwölf Monate orientiert. Die Umsetzung der *Benya-Formel* sichert die volle Teilhabe der Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt. Sie ist Ausdruck einer *solidarischen Lohnpolitik*, bei der alle Beschäftigtengruppen unabhängig von ihrer Branchen- und Unternehmenszugehörigkeit von den Lohnerhöhungen profitieren. Ihr symbolischer Wert in KV-Verhandlungen ist nach wie vor hoch. Die *Benya-Formel* ist aber kein Instrument der lohnpolitischen Umverteilung *per se*, sondern Ausdruck der grundsätzlichen Orientierung der österreichischen Gewerkschaften an wirtschaftlicher Stabilität und Beschäftigungssicherung. Zumindest in den 1970er-Jahren haben sich die Gewerkschaften am Ziel einer konstan-

ten (bereinigten) Lohnquote orientiert und damit die „funktionelle Einkommensverteilung“, d.h. die Verteilung der gesamtwirtschaftlichen Einkommen auf die Faktoren Arbeit und Kapital, akzeptiert (Mesch 2015c). Die Lohnquote ist jedoch in Österreich – und vielen anderen Industriestaaten – seit Beginn der 1980er-Jahre zurückgegangen; die Einkommensverteilung hat sich somit zu Lasten der Erwerbstätigen entwickelt. Dieser Trend hat sich im letzten Jahrzehnt, als sich die Entwicklung der Lohnquote stabilisiert hat, abgeschwächt. Um eine Trendumkehr zu erreichen, müssten die Löhne mittelfristig stärker steigen als Produktivitätszuwachs und Preisanstieg. Dieses verteilungspolitische Ziel erfordert jedoch ein Bündel an Maßnahmen, wie die transnationale Regulierung der Finanzmärkte, die Stärkung kollektiver Lohnfindungssysteme und eine Stärkung des politischen Ziels der Vollbeschäftigung (Redaktion der Wirtschaft und Gesellschaft 2019).

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Teuerung befinden sich die Gewerkschaften in einem Dilemma: Einerseits ist ihr Beitrag zur Eindämmung der Inflation in makroökonomischer Hinsicht erforderlich, andererseits haben sie natürlich das Ziel für ihre Mitglieder Realloohnerhöhungen zu sichern. Wie hoch diese ausfallen werden, wird sich in voraussichtlich konfliktreichen Kollektivvertragsverhandlungen zeigen.

IV. Perspektiven auf Europa

Michael Meschs Arbeit zeichnet sich durch seine Analysen unterschiedlicher nationaler Arbeitsbeziehungen mit einem Fokus auf Lohnsetzungssysteme aus. Dabei nimmt er nicht nur die westeuropäischen Länder in den Blick, sondern lieferte bereits früh profunde Analysen zu mittelosteuropäischen Staaten. Mit den Umsetzungsbedingungen und Folgen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) auf die nationalen lohnpolitischen Arrangements hat er sich ebenso beschäftigt (Mesch 1999; 2000; 2003c) wie mit den Folgen der Wirtschafts- und Schuldenkrise der Jahre 2008ff (z.B. Mesch 2015c; 2020).

Europäische Lohnpolitik und lohnpolitische Koordinierung

Die Realisierung der EWWU als richtungsweisendes Projekt in der EU hat bei den Sozialpartnern, insbesondere bei den Gewerkschaften, neben (Wachstums-)Chancen und Hoffnungen auch Befürchtungen in Bezug auf einen verschärften Lohnunterbietungswettbewerb ausgelöst. Seit den 1980er-Jahren hat das Zusammenwirken einer Vielzahl von Faktoren zu einer Verschiebung der ökonomischen und politischen Macht zuungunsten der Arbeitnehmer:innenseite geführt (z.B. Rück-

gang der Reallöhne und der Lohnquote, sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrade, Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen, Marktliberalisierung und Outsourcing von Produktionsstandorten in Billigproduktionsländer). Die europäische Vergemeinschaftung der Geld-, Fiskal- und Budgetpolitik hat den Handlungsspielraum der (lohn-)politischen Akteur:innen in der EU eingeschränkt. Gewerkschaften fürchteten einen steigenden Anpassungs- und Wettbewerbsdruck auf die Löhne, den sie durch grenzüberschreitende Ansätze der lohnpolitischen Koordinierung eindämmen wollten.

Um dem Druck auf die Löhne entgegenzuwirken, braucht es eine unilaterale (gesamtwirtschaftliche oder branchenspezifische) lohnpolitische Koordinierung zwischen den Gewerkschaften in Europa, zum einen, um die Beteiligung der Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt zu sichern und Lohnwettbewerb zu vermeiden, und zum anderen, um makroökonomische Ungleichgewichte, vor allem aufgrund unterschiedlicher und divergierender Entwicklungen der Lohnstückkosten, in der Eurozone zu vermeiden (Mesch 1999; Mesch 2003c). Vor dem Hintergrund der institutionellen Vielfalt der nationalen Lohnfindungssysteme ist die Orientierung der Gewerkschaften an gemeinsamen grundlegenden Kriterien zentral, insbesondere an der mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität (Mesch 2000). Wie Mesch zeigt, wurden in den 1990er-Jahren einige Initiativen der grenzüberschreitenden lohnpolitischen Koordinierung von europäischen und nationalen Gewerkschaften auf gesamtwirtschaftlicher und Branchenebene ergriffen. Und obwohl diese Initiativen vom Problem einer geringen Verpflichtungsfähigkeit der europäischen Dachgewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern gekennzeichnet waren, können sie als wichtige Lern- erfahrung grenzüberschreitender Kooperation bewertet werden.

Wirtschafts- und Währungskrise und ihre Auswirkungen auf nationale Arbeitsbeziehungen in der EU

Die Ansätze zu einer grenzüberschreitenden lohnpolitischen Koordinierung Anfang der 2000er-Jahre haben danach an Dynamik verloren. Mit dem Beitritt neuer Mitgliedsstaaten, vor allem der mittel- und osteuropäischen (MOEL), hat sich die institutionelle Vielfalt weiter verstärkt (Mesch 2009a; 2009b; 2009c; 2009d; 2010). Trotz teils beträchtlicher Unterschiede zwischen den Ländern sind die Arbeitsbeziehungen in der MOEL dezentralisierter und fragmentierter als die in anderen europäischen Regionen. Wie Michael Mesch herausarbeitet, weisen sie in Slowenien (als dem einzigen mittelosteuropäischen Staat) neokorporatistische Elemente auf, die Tarifbindungsraten sind höher und die Organisation der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen ist stärker

ausgeprägt als in den anderen MOEL (Mesch 2009d). Viele Gewerkschaften in Mitteleuropa sind hinsichtlich ihrer Mitgliederdomänen fragmentiert und konkurrieren um Mitglieder (z.B. in Ungarn, siehe Mesch 2010), politisch und gesellschaftlich delegitimiert (wie in Polen, siehe Mesch 2009a) und durch Mitgliederverluste geschwächt, die in ihrem Ausmaß jene der west- und südeuropäischen Länder noch übersteigen. Auch die Organisation der Arbeitgeber:innen ist teils äußerst schwach, in manchen Wirtschaftsbereichen fehlen solche Strukturen gänzlich. In der Lohnbestimmung ist der Staat stark und normsetzend, während die Sozialpartner über weniger tarifpolitische Autonomie verfügen. Aufgrund der Schwäche der Tarifsysteme ist die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns für die Beschäftigten in Mitteleuropa hoch. Das (kaufkraftbereinigte) Niveau der mitteleuropäischen Mindestlöhne ist teilweise jedoch vergleichsweise niedrig (v.a. in den baltischen Staaten, Ungarn und Tschechien) und ihr Schutz vor Armut gering.

Dezentralisierung und Desorganisation der Arbeitsbeziehungen vs. „Krisenkorporatismus“

Als die Wirtschaftskrise, die 2007/08 in den USA begonnen hatte, die europäische Real- und Finanzwirtschaft erfasste, traf sie auf einen Wirtschaftsraum, der durch große institutionelle und sozioökonomische Heterogenität sowie erhebliche makroökonomische Divergenzen (z.B. hinsichtlich der Entwicklung der Lohnstückkosten und der Leistungsbilanzen) gekennzeichnet war. Dabei zeichnen sich zwei grundlegende Entwicklungen ab, mit denen sich auch Michael Mesch in seinen Publikationen auseinandergesetzt hat. Zum einen hat sich gezeigt, dass die Sozialpartnerorganisationen in Ländern mit eher zentralisierten Tarifsystemen, in denen Verhandlungen überwiegend auf der nationalen und/oder der Branchenebene stattfinden und Lohnverhandlungen effektiv zwischen den Verhandlungsebenen koordiniert sind, besser in der Lage waren, Arbeitsplätze zu erhalten und die sozialen Auswirkungen von Arbeitsplatzverlusten abzumildern (etwa durch Kurzarbeitsarrangements und Tarifverträge, die flexible Arbeitszeitregelungen und befristete Lohnzurückhaltung ermöglichen). Insbesondere die Tarifpolitik hatte in Ländern wie Deutschland, Österreich, Belgien, den Niederlanden, aber auch Italien sowie den nordischen Ländern eine wichtige Stabilisierungsfunktion. Hochkoordinierte und inklusive Arbeitsbeziehungen haben in der Debatte um die Bedeutung des „Krisenkorporatismus“ Wertschätzung erfahren (Mesch 2015c, 53ff). Zum anderen mussten jene hochverschuldeten Länder, die von der Troika (Europäische Kommission, Europäische Zentralbank und Internationaler Wäh-

rungsfonds) Hilfgelder erhalten hatten unter deren Druck sogenannte „Strukturreformen“ ihrer Arbeitsmärkte, Arbeitsbeziehungen und sozialen Sicherungssysteme durchführen (z.B. Schulten und Müller 2015). Im Feld der Tarifpolitik (siehe auch Mesch 2020) bedeutete das die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und die Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (z.B. in Griechenland, Portugal, Rumänien), die Kürzung der Mindestlöhne (z.B. in Griechenland, Irland, Portugal, Rumänien) oder Lohnstopps/Kürzungen im öffentlichen Sektor (z.B. Griechenland, Ungarn, Irland, Portugal, Rumänien). Die Dezentralisierung, Fragmentierung und Desorganisierung der südeuropäischen Arbeitsbeziehungen hat zu einer weiteren Schwächung kollektiver Arbeitsbeziehungssysteme in der EU geführt und in Kombination mit dem allgemeinen Trend des Rückgangs des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zu einem relativen Machtverlust der Arbeitnehmer:innenvertretungen gegenüber dem Finanz- und Unternehmenskapital. Und zu einem Verlust politischer Steuerungsfähigkeit geführt.

Für die Gewerkschaften in diesen Ländern – die, wie die Gewerkschaften in den meisten EU-Staaten, mit einem langjährigen Mitgliederverlust zu kämpfen haben – bedeuteten die weitreichenden Eingriffe in die nationalen Tarifsysteme eine erhebliche Schwächung ihrer institutionellen Machtressourcen. Revitalisierungsstrategien einzelner nationaler Gewerkschaften, die darauf abzielen, Mitglieder zu gewinnen, an die Organisation zu binden und stärker an Gewerkschaftspolitiken partizipieren zu lassen, können die Organisationsmacht aber auch wieder stärken, wie Michael Mesch am Beispiel der deutschen IG Metall ausführt (ibid. 2015, 55ff). Insbesondere in Kombination mit Maßnahmen zur Stärkung der Tarifautonomie und der Tarifbindung, wie beispielsweise das deutsche Tarifautonomiestärkungsgesetz (2014), hat sich die Machtposition der Gewerkschaften (zumindest in einigen Wirtschaftsbranchen) verbessert.

Wende zu einer Stärkung der europäischen Tarifsysteme?

Die neoliberale Politik von Deregulierung und Marktliberalisierung, die ihren Höhepunkt mit den Eingriffen der Troika (EU-Kommission, EZB und IWF) in die Tarifsysteme der krisenbetroffenen (vorwiegend südeuropäischen Schuldnerstaaten) fand, ist in den letzten Jahren zunehmend in die Defensive geraten. Die negativen sozialen (z.B. Anstieg der Armutsgefährdungsquoten, v.a. in Süd- und Osteuropa, Verstärkung der Einkommens- und Vermögensungleichheit) und politischen Auswirkungen (Brexit, weiterer Aufstieg rechtspopulistischer und europafeindlicher Parteien) haben zu einem Legitimitätsverlust der neoliberalen Deregulierungspolitik geführt. Das zeigt sich beispielswei-

se daran, dass die wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Antworten auf die Covid-19-Pandemie häufig zu einer verstärkten Einbindung der Sozialpartner – zumindest in Ländern mit funktionierenden sozialpartnerschaftlichen Institutionen – geführt hat.

Auf europäischer Ebene zeigt sich dieser Politikwandel in der Ausgestaltung eines europäischen Mindestlohnregimes, mit dem sich der Fokus von gesetzlichen Mindestlöhnen hin zur Stärkung von kollektiven Lohnfindungssystemen verschoben hat. Als ein Meilenstein kann die kürzlich erfolgte Einigung über die europäische Mindestlohn-Richtlinie betrachtet werden (siehe auch Müller und Schulten in dieser Ausgabe). Die Richtlinie sieht Kriterien vor, an denen sich die Mindestlohnsteigerungen orientieren sollen (z.B. Kaufkraft, Entwicklung der längerfristigen Arbeitsproduktivität). Das Niveau der nationalen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Mindestlöhne soll sich ebenso nach bestimmten Schwellenwerten richten (60% des Median- und 50% des Durchschnittslohns). Ein weiteres explizites Ziel ist die Stärkung von Branchen- oder branchenübergreifenden Lohnfindungssystemen, indem beispielsweise die Tarifbindungsrate schrittweise erhöht werden soll. Es bleibt abzuwarten, wie die Europäische Mindestlohn-Richtlinie umgesetzt wird und ob sie diese Entwicklungen zu geringen Tarifbindungen in Ländern, deren Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftsbewegungen in den letzten Jahrzehnten eine massive Schwächung erfahren haben, revidieren kann.

Die Bekämpfung des Machtverlusts der Arbeitnehmer:innenseite erfordert jedoch ein Bündel an Maßnahmen, zu denen nicht nur die Entwicklung von mitgliederorientierten Ansätzen und die Stärkung der diskursiven und gesellschaftlichen Macht der Gewerkschaften durch breitenwirksame Kampagnen zur Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen, insbesondere der „systemerhaltenden“ Dienstleistungsbranchen, zählen, sondern auch die Erhöhung institutioneller Ressourcen von Gewerkschaften, wie ihre gesetzliche Anerkennung, Regeln zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Einbindung der Sozialpartner in die Sozial-, Lohn- und Arbeitsmarktpolitik (z.B. Mesch 2020, 58). Die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Regelwerks zur Stärkung der Tarifautonomie, Tarifbindung und der Mindestlöhne kann deshalb als ein wichtiger Schritt zur Stärkung kollektiver Arbeitsbeziehungen gesehen werden. In Zeiten großer ökonomischer, sozialer und politischer Unsicherheit können umfassende und koordinierte Systeme der Arbeitsbeziehungen die soziale Ungleichheit verringern und damit über die ökonomische Sphäre hinaus eine wichtige Stabilisierungsfunktion ausüben.

V. Rückblick und Ausblick

Diese kurze Rückschau konnte nur einen kleinen Einblick in das umfassende wissenschaftliche Werk Michael Meschs geben. Wir hoffen aber, dass sie nicht nur gezeigt hat, was den „Mesch-schen Blick“ auszeichnet: Seine Analysen waren stets historisch-empirisch fundiert, dennoch am Puls der Zeit und nahe an politischen Entwicklungen mit großer gesellschaftlicher Tragweite (z.B. Umsetzung der EWWU, EU-Beitritt Österreichs, EU-Osterweiterungen). Unser Ziel war es darüber hinaus, den Blick in die Zukunft zu richten. Zahlreiche von Mesch behandelte Themen sind auch für zukünftige gesellschaftliche Auseinandersetzungen von höchster Relevanz. Man denke nur an die Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der überbetrieblichen lohnpolitischen Koordinierung bei der Gestaltung des sozioökonomischen und -ökologischen Wandels oder an Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segmentierung am österreichischen Arbeitsmarkt und der zunehmenden Spreizung der Einkommen.

Als Redaktion wollen wir zum Abschluss auf einen wesentlichen Aspekt von Michaels Tätigkeit hinweisen; als Redakteur der Zeitschrift *„Wirtschaft und Gesellschaft“*, Herausgeber vieler Sammelbände und Organisator vieler Konferenzen und Tagungen hat er das Wissen nicht nur durch eigene Forschung bereichert, sondern auch dazu beigetragen, dass Forschungsarbeiten anderer ans Licht der Öffentlichkeit und in die gewerkschaftliche und wissenschaftliche Debatte gekommen sind. Darum frei nach Brecht: „Loben wir den Weisen nicht nur für die Bücher, auf denen sein Name prangt, denn er musste vielen Weisen ihre Weisheit erst entreißen und dafür sei Michael auch bedankt.“

Wir jedenfalls freuen uns auf weitere Publikationen von dir, lieber Michael, in *„Wirtschaft und Gesellschaft“* und anderswo, und wünschen dir weiterhin einen schönen „Unruhestand“.

Alles Liebe von deiner WUG-Redaktion
und Vera Glassner

Literatur

- Mesch, Michael (1984). Einkommenspolitik in Westeuropa 1945–80. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 10/2, 237–269.
- Mesch, Michael (1989). Beschäftigungsentwicklung und -struktur im Raum Wien 1970 bis 1989. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 3/3, 349–387.
- Mesch, Michael (1990). Einkommensverteilung und Branchenstruktur in Österreich. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 16/3, 333–378.
- Mesch, Michael (1993a). Die Löhne und Gehälter nach Wirtschaftsklassen 1980/91. Einige Beobachtungen zur Lohnentwicklung und -verteilung anhand der Sozialversicherungsstatistik 19/3, 265–289.

- Mesch, Michael (1993b). Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung. Kommentar zu K. O. Moene und M. Wallerstein. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 19/4, 451–459.
- Mesch, Michael (1995). Argumente zur Pflichtmitgliedschaft in den Kammern. In: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 60. Wien.
- Mesch, Michael (1999). Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohnpolitik in der EU?. Teil 1. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 25/4, 387–422.
- Mesch, Michael (2000). Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohnpolitik in der EU?. Teil 2. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 26/1, 7–63.
- Mesch, Michael (2002). Die Branchenlohnstruktur in Österreich 1980–94. Daten und Auswertungen aufgrund der Einkommensstatistik der Sozialversicherung. In: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 81. Wien.
- Mesch, Michael (2003a). Vertikale und intraindustrielle Lohnstreuung in Österreich 1980–94. Ausgewählte Beobachtungen auf der Grundlage der SV-Statistik. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 29/2, 287–315.
- Mesch, Michael (2003b). Vertikale und intraindustrielle Lohnstreuung in Österreich 1980–94. Daten und Auswertungen aufgrund der Einkommensstatistik der Sozialversicherung. In: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 84. Wien.
- Mesch, Michael (2003c). Transnationale Koordination der Lohnpolitik in der Währungsunion. In: Silvia Angelo/Michael Mesch (Hg.). *Wirtschaftspolitische Koordination in der Europäischen Währungsunion*. Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der Arbeiterkammer Wien. Band 7. 113–120.
- Mesch, Michael (2004). Vertikale und intraindustrielle Lohn- und Gehaltsstreuung in Österreich 1995–2000. Einige Beobachtungen anhand der Einkommensstatistik des Hauptverbandes. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 30/1, 99–132.
- Mesch, Michael (2009a). Eine neue Rolle für Polens Gewerkschaften. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/1, 93–100.
- Mesch, Michael (2009b). Gewerkschaften und Lohnverhandlungen in der Tschechischen Republik. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/2, 257–263.
- Mesch, Michael (2009c). Arbeitsbeziehungen in der Slowakei. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/3, 453–461.
- Mesch, Michael (2009d). Arbeitsbeziehungen in Slowenien. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/4, 579–590.
- Mesch, Michael (2010). Kollektive Lohnverhandlungen in Ungarn. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 36/2, 231–245.
- Mesch, Michael (2012). Der Berufs- und Branchenstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991. In: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 140. Wien.
- Mesch, Michael (2014). Die Berufslandschaft im Strukturwandel einer urbanen Ökonomie. In: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 132. Wien.
- Mesch, Michael (2015a). Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU: Eine Einführung. In: Markus Marterbauer/Michael Mesch/Sepp Zuckerstätter (Hg.). *Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU 2004–2014*. Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der AK Wien. Band 18. Wien, ÖGB Verlag.
- Mesch, Michael (2015b). Über den Nutzen der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Wirtschaftskammern. In: *Arbeit&Wirtschaft Blog*. Online verfügbar unter <https://awblog.at/ueber-den-nutzen-der-gesetzlichen-mitgliedschaft-in-den-wirtschaftskammern/> (abgerufen am 11.10.2022).
- Mesch, Michael (2015c). Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik. In: *Arbeit&Wirtschaft Blog*. Online verfügbar unter <https://awblog.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/> (abgerufen am 11.10.2022).

- Mesch, Michael (2016). Typisch Mann? Geschlechtsbezogene berufliche Segregation. In: Arbeit&Wirtschaft Blog. Online verfügbar unter Typisch Mann? Geschlechtsbezogene berufliche Segregation - Arbeit&Wirtschaft Blog (awblog.at) (abgerufen am 11.10.2022).
- Mesch, Michael (2015d). Der Berufs- und Branchenstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991–2012. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 140. Wien.
- Mesch, Michael (2017). Erwerbs- und Einkommenschancen in Österreich im Kontext der intergenerationellen Einkommenspersistenz. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 166. Wien.
- Mesch, Michael (2020). Der kollektivvertragliche Deckungsgrad in 24 europäischen Ländern 2000–2017: Niveaus, Veränderungen und Einflussfaktoren. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 203. Working Paper Reihe der AK Wien. Wien.
- Mesch, Michael/Prenner, Peter (2000). Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im tertiären Sektor Wiens in den achtziger und neunziger Jahren. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 77. Wien.
- Mesch, Michael/Weigl, Andreas (2012). Angestellte, Beamte und der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 115. Wien.
- Pernicka, Susanne (2022). Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Wiesbaden, Springer VS.
- Redaktion der Wirtschaft und Gesellschaft (2019). Editorial: Der tendenzielle Fall der Lohnquote und wie man ihn wieder umkehren könnte. *Wirtschaft und Gesellschaft* 45/1, 3–12.
- Tálos, Emmerich/Hinterseer, Tobias (2019). Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende? Wien/Innsbruck, Studienverlag.
- Traxler, Franz/Brandl, Bernd/Glassner, Vera (2008). Pattern Bargaining: An Investigation into its Agency, Context and Evidence. In: *British Journal of Industrial Relations* 46/1, 33–58.
- Traxler, Franz/Blaschke, Sabine/Kittel, Bernhard (2001). *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford, Oxford University Press.