
Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohnpolitik in der EU? (Teil 2)

Michael Mesch

3. Vorteile einer transnationalen Koordination der Lohnverhandlungen in der EWU

In der Folge werden die Vorteile, welche eine grenzüberschreitende Koordination der Lohnverhandlungen aus gesamteuropäischer ökonomischer Perspektive mit sich brächte, in verschiedenen Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung der EWU erörtert. Darin kommen die Gefahren zu hoher bzw. zu niedriger Lohnsteigerungen zum Ausdruck. Die Aufgabe einer koordinierten Lohnpolitik besteht darin, übermäßige Inflation, aber auch Deflation zu vermeiden.

Die Überlegungen im Kapitel 3.1 gehen von den gegenwärtig bestehenden Bedingungen aus. Hohe Arbeitslosigkeit und verschärfter Wettbewerb verstärken Anreize für eine ‚wettbewerbsorientierte Lohnpolitik‘ (siehe oben Kap. 2.4.3). Für die EU insgesamt wäre eine derartige lohnpolitische Strategie nicht zielführend, denn sie würde ein deflatorische Lücke entstehen lassen bzw. verstärken und daher das Wachstum bremsen.

Im Kapitel 3.2 werden zunächst die theoretischen Argumente bezüglich der Effekte koordinierter Lohnverhandlungen (Internalisierung von Lohnexternalitäten u.a.) auf nationaler Ebene ausführlich dargelegt und die Ergebnisse von einigen neueren empirischen Untersuchungen zusammengefaßt. Externe Effekte der Lohnsetzung werden auch auf der EWU-Ebene wirksam. Europäische Koordination hätte den Vorteil, derartige negative transnationale Externalitäten zu internalisieren.

In den Kapiteln 3.2.4 bis 3.2.7 werden Szenarien (symmetrische und asymmetrische Schocks bestimmter Art, Annäherung an Vollbeschäftigung) diskutiert, in welchen transnationale Lohnexternalitäten in besonderem Maße zum Tragen kommen.

3.1 Wachstumsabschwächung und Deflationsgefahr durch wettbewerbsorientierte Lohnpolitik

Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und verschärften Wettbewerbs besteht in der EWU für die Mitgliedsländer ein noch stärkerer Anreiz, durch eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik, welche die Nominallohnzuwächse kontinuierlich unterhalb des jeweiligen (erwarteten) Fortschritts der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und der von der EZB angestrebten Inflationsrate hält, eine Verbesserung der preislichen Konkurrenzfähigkeit der heimischen Produkte auf den in- und ausländischen Märkten zu suchen. Die Gefahr, infolge einer Währungsaufwertung die solcherart errungenen Wettbewerbsvorteile wieder einzubüßen, besteht ja unter den neuen Bedingungen nicht mehr!

In vielen Ländern müßte dazu gar keine lohnpolitische Kurskorrektur erfolgen, es gälte lediglich, die bisherige Linie¹ beizubehalten (siehe oben 2.4.3). Wie erwähnt, dienten die Sozialen Pakte in erster Linie dem Zweck, eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik herbeizuführen. Regierungen, welche auf den Widerstand der Gewerkschaften gegen eine derartige Lohnpolitik trafen, hätten zu meist die Möglichkeit, durch einseitig-autoritative Intervention die Löhne festzusetzen. Jedenfalls stünden die Gewerkschaften in all jenen Ländern, wo Regierung und Arbeitgeberverbände eine solche Strategie umzusetzen beabsichtigten, vor einem Dilemma: Einer weiteren Verschiebung der funktionalen Einkommensverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer und ungewissen zukünftigen Beschäftigungseffekten stünde das Ende der Einbindung in gesamtwirtschaftliche Konzertierung und Vereinbarungen und damit der Verlust des Einflusses auf den wirtschafts- und sozialpolitischen Kurs gegenüber.

Der Versuch, durch eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik im obigen Sinne eine reale Abwertung zu erzielen, stellt freilich nichts anderes als eine *beggar-my-neighbour*-Politik dar, also eine Strategie zu Lasten der Nachbarn in der EU: Die Arbeitslosigkeit im Inland soll mittels Marktanteilsgewinnen im benachbarten Ausland gesenkt werden.

Diese Strategie beruht auf der Annahme unveränderter Preisentwicklung in den Handelspartnerländern. Handelt es sich bei dem Land, das den Weg einer realen Abwertung zur Ankurbelung der Nachfrage nach eigenen Produkten wählt, um ein kleines Land, so werden sich die negativen Arbeitsmarkteffekte auf viele Staaten verteilen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit wird in den betreffenden Handelspartnerländern dann vermutlich so gering sein, daß er keine lohnpolitische Reaktion nach sich zieht und die Preisentwicklung damit keine Änderung erfährt.

Verfolgen hingegen mehrere kleine Länder oder ein großes Land einen derartigen lohnpolitischen Kurs, so ist zu erwarten, daß die Arbeitslosenzahlen in den wichtigen Handelspartnerländern spürbar ansteigen. Es ist nicht davon auszugehen, daß die Regierung und/oder die Tarifpartner eines betroffenen Landes dies tatenlos hinnehmen würden. Anpassungsfähige Lohnverhandlungssysteme reagierten von sich aus auf gestiegene Arbeitslosigkeit, in den anderen Fällen (d.h. jenen mit geringer Reagibilität der Nominallöhne auf Änderungen der Arbeitslosenrate) wäre eine staatliche Intervention im Lohn-

setzungsprozeß des privaten Sektors wahrscheinlich. Die breite Nachahmung der wettbewerbsorientierten Lohnpolitik aber würde die reale Abwertung jener Länder, die zuerst diesen Kurs einschlugen, zunichte machen.

Für die EU insgesamt ist eine solche lohnpolitische Strategie mithin nicht zielführend, denn sie würde die monetäre Stabilität in der EWU untergraben, den Zuwachs der Kaufkraft der Löhne und damit der Massenkaukraft dämpfen oder diese sogar senken, eine deflatorische Lücke aufreißen oder verstärken und daher das Wachstum bremsen.² Eine deflatorische Lücke bedeutet, daß durch Kaufzurückhaltung über Multiplikatorprozesse Produktions- und Beschäftigungseinschränkungen ausgelöst werden. Dies muß nicht unbedingt einen Preiserückgang (echte Deflation) nach sich ziehen.

Diese Risiken sind nicht von der Hand zu weisen, leidet doch die EU seit 1992 unter einer Nachfrageschwäche – das BIP verbleibt seither unter dem potentiellen Output³ – und liegt die Inflation derzeit bei 1,5% und zeigt gleichbleibende Tendenz.

Die gegenwärtige Situation ist mithin durch weitgehend stabile und teils sinkende Preise gekennzeichnet. Schon diese Disinflation hat Auswirkungen auf die Vermögensverteilung und die Produktionsentscheidungen: Geht bei nominell fix vereinbarten Kreditzinsen die Teuerungsrate zurück, so steigt die reale Schuldenbelastung von Unternehmungen, privaten Haushalten und Staat. Disinflation verlagert somit die Vermögensverteilung zu den Gläubigern, d.h. Schichten mit geringerer Ausgabenneigung. Sinken bei generell geringer Teuerung einzelne Preise, so werden die Konsumenten in Erwartung weiterer Preiserückgänge Kaufkraftentscheidungen eher hinausschieben. Sinkende Reallöhne aufgrund von wettbewerbsorientierter Lohnpolitik über mehrere Perioden würden diese Tendenz verstärken. Pessimistische Absatzerwartungen der Unternehmungen würden dann die Investitionsneigung dämpfen. Ginge die Inflationsrate rascher zurück als die nominellen Zinssätze, resultierten höhere Realzinsen, welche in dieselbe Richtung wirkten.⁴

Eine transnationale Koordination der Lohnverhandlungen mit dem Ziel, eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik zu erreichen, würde die genannten Gefahren der Entstehung oder Verstärkung einer deflatorischen Lücke bannen. Das Risiko einer echten Deflation⁵ ist aus mehreren Gründen als gering einzuschätzen: Die Geldpolitik kann auf einen expansiveren Kurs umschwenken, bevor die Liquiditätsfalle wirksam wird; sinkende Lohnstückkosten veranlassen Unternehmungen eher dazu, die Preise zu halten und die Gewinnspannen zu erhöhen usw.

3.2 Internalisierung von Lohnexternalitäten durch Koordination

3.2.1 Theoretische Argumente bezüglich koordinierter Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene

a) *Internalisierungseffekte durch Zentralisierung⁶ der Lohnverhandlungen:* Aus Gründen der Klarheit der Darstellung wird zunächst auf den Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Zentralisierung der Lohnver-

handlungen und dem aggregierten Reallohn (und damit unter bestimmten Annahmen dem Beschäftigungsniveau) eingegangen. Der Begriff ‚Zentralisierung‘ stellt dabei sowohl auf die Verhandlungsebene (Gesamtwirtschaft, Branche, Betrieb) als auch auf die Organisationsstruktur (Konzentrationsgrad⁷) der Tarifparteien ab (in jedem Verhandlungssegment – gleichgültig welcher Ebene – nur je eine Organisation der beiden Arbeitsmarktparteien). Im ersten Schritt erfolgt die theoretische Analyse unter der Annahme homogener Arbeitskräfte, eines sehr hohen Erfassungsgrades der Kollektivverträge, einer geschlossenen Wirtschaft und unvollständiger Konkurrenz, welche den Produzenten u.U. gewisse preisstrategische Möglichkeiten bietet (endogene Preise). Die Löhne resultieren aus Verhandlungen zwischen Unternehmern bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften über die Aufteilung der Quasi-Renten der Produktion. Die Unternehmer suchen ihre realen Gewinne (deflationiert mit den Verbraucherpreisen) zu maximieren, und die Gewerkschaften eine Nutzenfunktion, welche den realen Konsumlohn (Nominallohn deflationiert mit Verbraucherpreisen) und das Beschäftigungsniveau enthält.

Im Falle unkoordinierter Lohnverhandlungen auf der Branchen- oder auf der Betriebsebene verursachen Lohnerhöhungen für eine Gruppe von Arbeitnehmern negative Externalitäten. Von letzteren sind in den meisten Fällen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber betroffen:

1.) *Verbraucherpreis-Externalität*: Eine Lohnerhöhung in einem Bereich trägt zum Anstieg des allgemeinen Preisniveaus bei, woraus reale Einkommenseinbußen für alle nicht betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmer resultieren.

2.) *Lohnhierarchie-Externalität*: Realistischerweise ist davon auszugehen, daß Gewerkschaftsmitglieder den Nutzen, der ihnen aus der Zahlung des Mitgliedsbeitrags zufließt, auch an ihren relativen Löhnen ermessen. Jede Lohnerhöhung verschlechtert die Position der nicht begünstigten Arbeitnehmer in der Lohnhierarchie. Auch für die Arbeitgeberseite sind die relativen Löhne von Belang, denn Verschlechterungen erschweren die Bemühungen, Arbeitskräfte zu rekrutieren oder zu halten.

Die Teilnehmer an unkoordinierten Lohnverhandlungen in einzelnen Branchen oder Betrieben befinden sich jeweils über die Lohnverhandlungsergebnisse in der Vielzahl der anderen Tarifbereiche weitgehend im unklaren. Erwägungen über Preiseffekte und relative Löhne führen somit unter diesen Bedingungen dazu, daß die jeweiligen Verhandlungspartner zusätzliche Lohnzuschläge vereinbaren, um sich gegen eine Verschlechterung der relativen Löhne und gegen eine reale Entwertung der Lohnzuwächse und Gewinne durch die zu erwartende Reaktion anderer Arbeitnehmergruppen von vornherein zu schützen. Im ungünstigsten Fall resultieren inflationäre Lohn-Lohn- und Lohn-Preis-Lohn-Spiralen (*leap-frogging*).

3.) *Inputpreis-Externalität*: Lohnerhöhungen, die steigende Inputpreise in anderen Bereichen auslösen, führen dort zu geringerer Produktion und Beschäftigung.

4.) *Effizienzlohn-Externalität*: Hängen die Motivation und die Arbeitsleistung der Beschäftigten von ihren relativen Löhnen ab, so hat eine Lohner-

höhung in einem Bereich negative Konsequenzen auf den Arbeitseinsatz aller nicht begünstigten Arbeitskräfte.⁸

5.) *Fiskalische Externalität*: Hat eine Realloohnerhöhung in einem Bereich höhere Arbeitslosigkeit auf diesem Teilarbeitsmarkt zur Folge und werden die Kosten der Arbeitslosenversicherung durch generelle Steuern oder Abgaben finanziert, so unterliegt die übrige Wirtschaft einer negativen fiskalischen Externalität. Zudem bewirkt der mit dem Reallohnanstieg einhergehende Beschäftigungsrückgang eine Verringerung des Steueraufkommens im betreffenden Bereich, woraus – sollen die öffentlichen Ausgaben unverändert bleiben – eine zusätzliche Belastung für die anderen Sektoren resultiert.

Weiters sind eine *Arbeitslosigkeits-Externalität*⁹ und eine *Investitions-Externalität*¹⁰ zu nennen.

Bei zentralisierten Lohnverhandlungen werden die genannten Externalitäten *internalisiert*: *Umfassende Verbände* sind veranlaßt, die gesamtwirtschaftlichen Implikationen ihrer Verbandspolitik zu berücksichtigen: Schließlich sind es die eigenen Mitglieder, welche die Folgen zu tragen haben.

Werden nur die genannten Internalisierungseffekte in Betracht gezogen, so ergibt sich ein monoton fallender Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Zentralisierung der Lohnverhandlungen einerseits und dem aggregierten Reallohn andererseits. Unter der Annahme einer konventionell verlaufenden Arbeitskräftenachfragekurve ist der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsstand dann bei zentralisierten Lohnverhandlungen am höchsten.

Im Falle unkoordinierter dezentralisierter Lohnverhandlungen haben die Akteure in den einzelnen Tarifbereichen keinerlei Anreize, negative Externalitäten zu berücksichtigen. Aus Lohnhierarchie- bzw. Effizienzlohnüberlegungen werden die Verhandler eher trachten, sich durch einen Risikozuschlag (dessen Höhe sich an den Erwartungen über den gesamtwirtschaftlichen Lohnanstieg orientiert) gegen eine sonst drohende Entwertung des Verhandlungsergebnisses zu schützen.

b) *Zentralisierung und Marktmacht*: Der Grad der Zentralisierung der Lohnverhandlungen beeinflusst jedoch nicht nur das Ausmaß der Internalisierungseffekte, sondern auch die Marktmacht der Verhandlungspartner.

Unkoordinierte Lohnverhandlungen auf *Betriebsebene*: Aufgrund der intensiven Konkurrenz zwischen Anbietern von Substituten (hohe Preiselastizität der Produktnachfrage) hat ein einzelnes Unternehmen keine Möglichkeit, in Reaktion auf eine Lohnerhöhung Produktpreise zu erhöhen. Der neue Produktreallohn (Nominallohn deflationiert mit den Produzentenpreisen) stimmt mit dem neuen realen Konsumlohn überein. Die Gewerkschaften müssen die vollen Konsequenzen der Lohnerhöhung in Form von Beschäftigungsverlusten tragen, und gleichzeitig sinken die realen Gewinne. Somit unterliegen sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber Anreizen zur moderaten Lohnerhöhungen.

Unkoordinierte Verhandlungen auf der *Branchenebene*: Werden jeweils diejenigen Betriebe, welche nahe Substitute herstellen, zu Verhandlungseinheiten zusammengefaßt, so ergibt sich auf der Branchenebene ein Preiserhöhungsspielraum (niedrigere Preiselastizität der Produktnachfrage). Ein Teil der Lohnerhöhung kann auf die Produktpreise überwältzt werden. Der im Vergleich zum Anstieg des realen Konsumlohns reduzierte Anstieg des Produktreallohns dämpft den Beschäftigungsverlust. Für beide Tarifparteien besteht daher weniger Anreiz zur Lohnzurückhaltung als bei unkoordinierten Verhandlungen auf Betriebsebene.

Gesamtwirtschaftlich *zentralisierte* Lohnverhandlungen: Alle Löhne steigen im gleichen Ausmaß, und die relativen Produktpreise bleiben unverändert. Wie im Falle der unkoordinierten Lohnverhandlungen auf Betriebsebene stimmen neuer Produktreallohn und neuer realer Konsumlohn überein, womit beide Tarifpartner Anlaß zur Lohnzurückhaltung haben.

Werden nur die Marktmacht-Effekte und die Verbraucherpreis-Externalität berücksichtigt, so besteht somit zwischen der Zentralisierung der Lohnverhandlungen und dem aggregierten Reallohn ein buckelförmiger Zusammenhang: Der Reallohn ist am höchsten (und der Beschäftigungsstand am geringsten) bei unkoordinierten Lohnverhandlungen auf der Branchenebene.

In der Folge sollen einige der unrealistischen Annahmen, die den bisherigen Überlegungen zugrunde lagen, fallengelassen werden und durch wirklichkeitsnähere ersetzt werden. (Von den Lohnexternalitäten wird vorerst nur die Verbraucherpreis-Externalität in Rechnung gestellt.)

* *Monopolistische Konkurrenz*: Unter diesen Wettbewerbsbedingungen können auch einzelne Unternehmungen (aufgrund der preiselastischen Produktnachfrage) die Lohnerhöhung teilweise auf die Produktpreise überwälzen. Unkoordinierte Lohnverhandlungen auf Betriebsebene schneiden daher im Hinblick auf die Beschäftigung schlechter ab als Zentralisierung; d.h. der oben abgeleitete Buckel ist unter diesen Bedingungen asymmetrisch.

* *Offene Wirtschaft bei unvollständiger Konkurrenz*: In einer offenen Wirtschaft steigt im Gefolge einer auf zentraler Ebene vereinbarten Lohnerhöhung die Preisrelation zwischen Inlands- und Importprodukten, und die inländischen Produktpreise steigen schneller als die Verbraucherpreise. Der Produktreallohn nimmt daher weniger zu als der reale Konsumlohn, wodurch die Beschäftigungs- und die (realen) Gewinneinbußen gedämpft werden. Der Anreiz für gemäßigte Lohnabschlüsse ist somit geringer als bei unkoordinierten Verhandlungen auf Betriebsebene. Der buckelförmige Zusammenhang besteht auch in einer offenen Volkswirtschaft, solange in- und ausländische Produkte nicht perfekte Substitute sind, die Kurve verläuft allerdings flacher als in einer geschlossenen Wirtschaft. Der Anstieg der Marktmacht durch Kooperation innerhalb einer Branche ist umso geringer, je intensiver der internationale Wettbewerb ist; die Preiselastizität der Produktnachfrage steigt dann tendenziell.

* *Offene Wirtschaft bei monopolistischer Konkurrenz*: Unterstellt man eine offene Wirtschaft bei monopolistischer Konkurrenz, so ist unklar, ob Zen-

tralisierung oder ein System mit unkoordinierten Betriebsverhandlungen hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung günstiger ist.

c) *Internalisierung der Reaktionen von Notenbank und Regierung:* Zu berücksichtigen sind ferner die je nach dem Zentralisationsgrad unterschiedlichen Interaktionen zwischen Lohnverhandlern einerseits und der unabhängigen Notenbank bzw. der Regierung andererseits.¹¹

Teilnehmer an unkoordinierten Lohnverhandlungen auf der Betriebsebene gehen mit Recht davon aus, daß die Auswirkungen der betreffenden Lohn- und Preisänderungen auf Makrovariablen jeweils vernachlässigbar gering sind. Jeder einzelne dieser Akteure sieht daher die Notenbankpolitik und die Wirtschaftspolitik der Regierung als völlig unabhängig von den eigenen Verhandlungsergebnissen und erwartet keine Rückwirkungen.

Am wichtigsten ist die Interaktion zwischen Tarifpartnern und Geldpolitik (siehe Teil 1, Kapitel 2.1). Bei unkoordinierten Lohnverhandlungen auf der Betriebsebene bestehen für die Akteure keine Anreize, die negativen Externalitäten nicht stabilitätskonformer Lohnerhöhungen zu internalisieren. Die Notenbank reagiert auf Lohnanhebungen, welche ihr Stabilitätsziel gefährden, mit restriktiver Geldpolitik, welche alle Wirtschaftsbereiche trifft.

Umfassende Verbände hingegen sind dazu veranlaßt, die wahrscheinlichen Reaktionen einer unabhängigen Notenbank auf ihre Lohnabschlüsse und die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen dieser Reaktionen von vornherein zu berücksichtigen: Zinsanhebungen als Antwort auf Lohnerhöhungen, welche das Preisstabilitätsziel der Notenbank gefährden, treffen sowohl die Gewerkschaften (Beschäftigungseinbußen) als auch die Arbeitgeberverbände (Gewinneinbußen). Die Mäßigung der Tarifpartner erlaubt es in diesem Szenario, das Preisstabilitätsziel ohne Kosten in Form von erhöhter Arbeitslosigkeit zu erreichen.

Berücksichtigt man sowohl die Internalisierungs- als auch die Marktmacht-Effekte sowie die Überlegungen über die Auswirkungen verstärkter internationaler Marktoffenung, so bestehen auch in einer offenen Volkswirtschaft bei gesamtwirtschaftlich zentralisierten Lohnverhandlungen alles in allem stärkere Anreize zu gemäßigten Lohnabschlüssen als im Falle unkoordinierter Lohnverhandlungen auf Betriebsebene. Unkoordinierte Branchenverhandlungen schneiden hinsichtlich der Beschäftigungseffekte am schlechtesten ab.¹²

Im Modell von Rama (1994), welches auch *Terms-of-Trade*-Effekte auf die Wohlfahrt berücksichtigt, sind bei moderater und bei starker weltwirtschaftlicher Einbindung eines Landes die makroökonomischen Ergebnisse umso günstiger, je stärker zentralisiert die Lohnverhandlungen.

d) *Zentralisierung und gesamtwirtschaftliche Koordination:* In den westeuropäischen Ländern kam eine Zentralisierung der Lohnverhandlungen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene in den beiden letzten Jahrzehnten nur noch in Ausnahmefällen vor. Eine weitgehende Internalisierung der Lohnexternalitäten ist jedoch auch durch gesamtwirtschaftliche Koordination der Lohnverhandlungen zu erreichen. Die unterschiedlichen Formen gesamtwirtschaftlicher Koordination, die in Westeuropa praktiziert wurden und wer-

den, sind im Teil 1, Kapitel 2.3.3 dargelegt worden: K. durch Musterabkommen (*pattern bargaining*); staatliche K.; intraverbandliche K.; zwischenverbandliche K.; K. durch dreiseitige Abkommen zwischen den Dachverbänden der Tarifparteien und der Regierung. Die Zentralisierung der Lohnverhandlungen (=zwischenverbandliche Koordination) ist somit als Spezialfall gesamtwirtschaftlicher Koordination anzusehen.

Inwieweit mittels der genannten Formen der Koordinierung der Lohnverhandlungen jeweils eine Internalisierung der Lohnexternalitäten erreicht werden kann, hängt vor allem davon ab, ob die horizontale Koordination alle Wirtschaftsbereiche erfaßt (siehe unten Punkte e und i), wo die Lohnführerschaft angesiedelt ist (siehe unten Punkt e) und inwieweit die horizontale Koordination (zwischen Wirtschaftsbereichen) von effektiver vertikaler Koordination (zwischen Verhandlungsebenen, siehe unten Punkt f) begleitet wird, welche die Steuerungsfähigkeit der Verhandlungspartner auf nationaler oder Branchenebene sicherstellt (siehe dazu Teil 1, Kapitel 2.3.2 und 2.3.3).

Gesamtwirtschaftliche Koordination der Lohnverhandlungen durch *pattern bargaining* (wie in Ö, D, phasenweise in NL, DK, S) beruht erstens auf einem Musterabkommen¹³ in einem exportorientierten Wirtschaftszweig (v.a. Metallindustrie) und zweitens darauf, daß sich die übrigen Verhandlungsbereiche in der folgenden Lohnrunde an der dortigen Vereinbarung orientieren. Die Tarifpartner, die das Musterabkommen aushandeln, können in diesem Fall erwarten, daß die von ihnen vereinbarten Lohnerhöhungen von den anderen Verhandlungsbereichen weitgehend übernommen werden. Daher bestehen für diese Tarifpartner wie im Zentralisierungsszenario Anreize, negative Externalitäten zu internalisieren. Beispielsweise haben sie keinen Grund, einen Risikoaufschlag vorzunehmen, um sich gegen höhere Lohnzuwächse in anderen Bereichen zu schützen.¹⁴

e) *Lohnführerschaft*: Wesentlich für die gesamtwirtschaftlichen Effekte von *pattern bargaining* ist die sektorale Ansiedlung der Lohnführerschaft. Nur wenn das Musterabkommen im *exponierten Sektor* ausgehandelt wird und der öffentliche Sektor sich als Lohnfolger verhält, lassen sich die diskutierten Vorteile koordinierter Lohnverhandlungen realisieren.¹⁵ Gewerkschaften des exponierten Sektors berücksichtigen im Interesse der eigenen Mitglieder die Auswirkungen von Lohnerhöhungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit: Ein relativer Anstieg der Lohnstückkosten beeinträchtigt die preisliche Konkurrenzfähigkeit des betreffenden Wirtschaftsbereichs sowohl auf dem Inlandsmarkt als auch auf den ausländischen Märkten und löst u.U. auch eine restriktive Reaktion der Notenbank aus, welche die Inlandsnachfrage dämpft. Beides führt zu Produktions- und Beschäftigungsrückgängen im exponierten Sektor.

Ganz anders sehen die Anreizstrukturen für Gewerkschaften im *öffentlichen Sektor* aus. (Entsprechendes gilt in abgeschwächtem Maße für Gewerkschaften in anderen Bereichen des geschützten Sektors.) Für diese Organisationen sind die Anreize für zurückhaltende Lohnpolitik wesentlich schwächer. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist kaum lohnelas-

tisch, und restriktive Geldpolitik trifft die dortigen Gewerkschaften nur indirekt und abgeschwächt. Obwohl die Regierungen durch hohe, nicht aufrechterhaltbare strukturelle Defizite und die Bestimmungen des Maastrichter Vertrags sowie des Stabilitätspakts zur Haushaltskonsolidierung gezwungen sind, ist ihr Arbeitgeberwiderstand gegen Lohnerhöhungen eher schwach: Erstens sind die öffentlich Bediensteten eine gut organisierte Arbeitnehmergruppe, die punktuelle Streiks mit sehr hoher Wirkung durchführen können; zweitens machen erstere einen erheblichen Teil der Wählerschaft aus; drittens unterliegt die Regierung beträchtlichem politischen Druck, den Umfang und die Qualität gewisser sensibler arbeitsintensiver öffentlicher Dienste aufrechtzuerhalten.¹⁶ Die Gewerkschaften der öffentlich Bediensteten können somit davon ausgehen, daß ein Teil der Kosten höherer Löhne auf gegenwärtige und zukünftige Steuerzahler abgewälzt werden kann. Von einer Lohnführerschaft des öffentlichen Sektors sind demzufolge besonders ungünstige gesamtwirtschaftliche Konsequenzen zu erwarten.

f) *Vertikale Koordination*: Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß Lohnverhandlungen bezüglich eines bestimmten Wirtschaftsbereichs in den meisten westeuropäischen Ländern auf mehreren Ebenen, überwiegend auf der Branchen- und auf der Betriebsebene, geführt werden. Es stellt sich daher die Frage, ob gesamtwirtschaftlich koordinierte Lohnverhandlungen, auf welche regelmäßig Verhandlungen auf der Betriebsebene folgen, überhaupt Kontrolle über den Gesamtlohnzuwachs (d.h. über den Zuwachs der Effektivverdienste) haben; denn nur dann ist eine Internalisierung der Lohnexternalitäten möglich. Mit anderen Worten: soll horizontale Koordination wirksam sein, bedarf sie der Ergänzung durch effektive vertikale Koordinierung der Lohnsetzung.

Lohndrift, d.h. jene Komponente des Effektivlohnzuwachses, welche nicht auf die Lohnverhandlungen auf nationaler oder Branchenebene zurückgeht, ist das Resultat von Verhandlungen auf der Betriebsebene zwischen dem Management auf der einen Seite und Betriebsräten, Gewerkschaftsrepräsentanten oder Belegschaftsvertretern auf der anderen Seite über ertragsbezogene (Bonuszahlungen) und leistungsbezogene Lohnelemente (Prämien), über das Akkordlohnsystem usw. sowie von einseitig zugestandenen übertariflichen Lohnzuschlägen. Theoretisch wird Lohndrift interpretiert entweder als Folge von Arbeitskräfteknappheiten oder aber mittels der verschiedenen Effizienzlohnansätze.¹⁷

Für eine effektive vertikale Koordination, welche eine ausreichende Steuerungsfähigkeit der Tarifpartner auf übergeordneter Ebene gewährleistet, sind rechtliche Verpflichtungshilfen (Friedensverpflichtung etc.) und innerverbandliche Koordinations- und Kontrollmechanismen (z.B. Kontrolle über die Streikfonds) entscheidend: Moene, Wallerstein, Hoel (1993) zeigen, daß, sofern die Vereinbarung auf höherer Ebene eine zum Arbeitsfrieden verpflichtende Klausel enthält oder Streiks auf der Betriebsebene de facto ausgeschlossen sind, da etwa die Streikfonds unter der Kontrolle der Branchengewerkschaft oder des Dachverbandes stehen, die Lohndrift un-

abhängig von dem auf höherer Ebene ausgehandelten Lohnanstieg ein konstanter Zuschlag ist. Die Verhandler auf höherer Ebene haben in diesem Fall Kontrolle über den Gesamtlohnzuwachs, jede Schwankung im Tariflohnanstieg findet Niederschlag im Effektivverdienstanstieg.

g) *Insider-Outsider-Effekte*: Ferner ist in Rechnung zu stellen, daß die Präferenzen der Gewerkschaften nicht unabhängig von der Verhandlungsebene sind.¹⁸ Die Bereitschaft von Betriebsgewerkschaften, gemäßigte Lohnforderungen zu stellen, hängt von der Arbeitslosigkeit unter den eigenen Mitgliedern ab. Umfassende gewerkschaftliche Dachorganisationen haben hingegen eine breitere Definition der *Insider*. Sie berücksichtigen sowohl die Arbeitslosigkeit unter Mitgliedern als auch unter Nicht-Mitgliedern. Dies führt zu einer im Verhältnis zu dezentraler, betrieblicher Lohnfestsetzung erhöhten Bereitschaft, die Lohnforderungen zugunsten zusätzlicher Beschäftigung zurückzunehmen.¹⁹

h) *Kooperation von komplementären Beschäftigtengruppen*: In der Realität sind nicht alle Arbeitskräfte Substitute, wie bislang angenommen wurde; Arbeitnehmer in verschiedenen Berufen, Arbeiter und Angestellte, Arbeitnehmer aus dem privaten Sektor und öffentlich Bedienstete sind in der Produktion komplementär.

Folgende Effekte der Lohnverhandlungen durch Gewerkschaften komplementärer Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen: Die relative Verhandlungsmacht der betreffenden Gewerkschaften ist größer, wenn sie jeweils separat verhandeln. Eine Lohnerhöhung für die eine Gruppe hat jedoch einen Beschäftigungsrückgang für die andere Gruppe zur Folge. Bei koordinierten Lohnverhandlungen bestehen somit Anreize für geringere Lohnforderungen als im Falle unkoordinierter Lohnsetzung.

Der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Lohnkoordination unter komplementären Beschäftigtengruppen und dem Reallohn ist ein monoton negativer. Die Kooperation von Gewerkschaften, deren Mitglieder komplementär sind, ist daher auf allen Ebenen gesamtwirtschaftlich vorteilhaft.²⁰

i) *Effekte einer unvollständigen Erfassung durch Kollektivverträge*: Im Hinblick auf Marktmachteffekte und die Verbraucherpreis-Externalität wirkt die Existenz eines von Kollektivverträge nicht erfaßten Wirtschaftsbereichs wie die Öffnung einer Volkswirtschaft²¹ (siehe dazu Punkt b oben). Zudem sind die (oben unter Punkt a beschriebenen) Internalisierungseffekte umso schwächer, je größer das von Kollektivverträgen nicht abgedeckte Wirtschaftssegment ist.

j) *Anpassung des Lohnverhandlungssystems an ökonomische Schocks*: Gesamtwirtschaftlich koordinierte Lohnverhandlungssysteme sind in der Lage, auf ökonomische Schocks rascher zu reagieren als Systeme mit unkoordinierten dezentralen Lohnverhandlungen. Die Verzögerungen in der Anpassung²² bei letzteren resultieren einerseits aus der Unsicherheit der einzelnen Verhandlungsbereiche über das Verhalten anderer Gruppen, andererseits aus der Existenz von Kollektivverträgen, die einander zeitlich überlappen: Die Tarifpartner sichern sich gegen eine nachträgliche relative und reale Entwertung ihres Verhandlungsergebnisses durch einen Risiko-

zuschlag ab bzw. sie orientieren sich an den zeitlich zurückliegenden Abschlüssen anderer Bereiche, die noch die makroökonomischen Bedingungen vor dem Schock widerspiegeln.

k) Lohnverhandlungen und Strukturwandel: Nicht nur in der skandinavischen, sondern auch in der österreichischen Diskussion spielen die Auswirkungen unterschiedlicher Grade der Zentralisierung bzw. der gesamtwirtschaftlichen Koordination der Lohnverhandlungen auf den Strukturwandel eine wesentliche Rolle. In diesem Zusammenhang werden folgende theoretische Argumente vorgebracht:

Gesamtwirtschaftlich koordinierte Lohnverhandlungen orientieren sich an der Zunahme der durchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität, bei unkoordinierten Verhandlungen auf Betriebsebene hängt der Lohnanstieg von der jeweiligen betrieblichen Produktivitätsentwicklung ab. Daraus folgt, daß der Lohnzuwachs in modernen, hochproduktiven Betrieben bei dezentralen Verhandlungen höher ausfällt als bei koordinierten, in alten, weniger produktiven Betrieben die Löhne aber im Falle gesamtwirtschaftlich koordinierter Verhandlungsführung stärker steigen als bei Dezentralisierung. Mit anderen Worten, bei unkoordinierter Lohnsetzung auf der Betriebsebene sind Investitionen in neue Anlagen und Ausrüstungen weniger profitabel als im Falle gesamtwirtschaftlicher Koordination. Letztere hingegen verkürzt die durchschnittliche Lebensdauer von Produktionsanlagen und sorgt damit für einen rascheren Produktivitätsanstieg, für eine modernere Industriestruktur.²³ Eine derartige lohnpolitische Strategie bedarf allerdings der Begleitung durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, welche die Folgen der Umstrukturierungen abfedern.

3.2.2 Koordination der Lohnverhandlungen und Wirtschaftsleistung: Empirische Ergebnisse für die nationale Ebene

Aus der obigen Diskussion geht die Komplexität – d.h. die Vielfalt wesentlicher Merkmale – der Lohnverhandlungssysteme hervor. Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen unterschiedlicher Lohnverhandlungssysteme hängen jeweils von den konkreten Ausprägungen der wichtigen Merkmale ab: vom Ausmaß horizontaler Koordination, von der Art der gesamtwirtschaftlichen Koordination (freiwillig und dezentral: K. durch Musterabschluß; freiwillig und zentralisiert: intraverbandliche K.; zwischenverbandliche K.; K. durch dreiseitige Abkommen zwischen Regierung und Dachverbänden der Tarifparteien; autoritativ: staatliche K.), von der Effektivität vertikaler Koordination, von der Kooperation verschiedener Beschäftigtengruppen (v.a. zwischen Arbeitern und Angestellten), vom Erfassungsgrad der Kollektivverträge.

Die Existenz mehrerer qualitativ unterschiedlicher Merkmale bedeutet, daß die Zuordnung der nationalen Lohnverhandlungssysteme zu einer einzigen ordinalen Skala, welche die Ausprägungen nur eines Merkmals (z.B. Zentralisierungsgrad) enthält, nicht sinnvoll ist. Da die meisten empirischen Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungs-

system und wirtschaftlicher Leistung genau dies tun, werden sie der Komplexität der Lohnverhandlungssysteme sowie ihrer Auswirkungen nicht gerecht und sind daher mit Skepsis zu betrachten.²⁴

a) *Koordination und Lohnstückkostenentwicklung*: Die Untersuchung von Traxler und Kittel (1999) sucht der Mehrdimensionalität der Lohnverhandlungssysteme Rechnung zu tragen. Diese Multidimensionalität widerspiegelt die Tatsache, daß die Internalisierung von Lohnexternalitäten die Lösung mehrerer Probleme kollektiven Handelns voraussetzt: die Erreichung eines hohen kollektivvertraglichen Erfassungsgrades, die horizontale Koordination auf verschiedene Art und Weise, die vertikale Koordination. Von der Erkenntnis eines dreifachen Problems kollektiver Aktion nimmt die Studie ihren Ausgang.

Die ökonometrische Analyse, durchgeführt anhand von Daten für 18 OECD-Länder aus dem Zeitraum 1970-90, ergibt einen signifikanten Einfluß der unterschiedlichen Koordinationsmechanismen der Lohnverhandlungen auf die Wirtschaftsleistung (gemessen am Anstieg der Lohnstückkosten, welcher im Hinblick auf die Anforderungen in der Währungsunion wesentlich ist).

Bevor auf die einzelnen Koordinationsformen näher eingegangen wird, soll ein zentrales Resultat hervorgehoben werden: Eine gesamtwirtschaftliche horizontale Koordination der Lohnverhandlungen erweist sich nur dann im Hinblick auf die Dämpfung des Lohnkostenauftriebs überlegen gegenüber unkoordinierten dezentralen Lohnverhandlungen, wenn es gelingt, eine effektive vertikale Koordination herbeizuführen. Gesamtwirtschaftliche horizontale Koordination, der es wegen unzureichender vertikaler Koordination an Steuerungsfähigkeit mangelt, schneidet hingegen schlechter ab als unkoordinierte dezentrale Lohnverhandlungen.

Den stärksten dämpfenden Effekt auf die Lohnstückkostenentwicklung zeitigen die Koordination via Musterabschluß (*pattern bargaining*) und zentralisierte, aber freiwillige Formen der gesamtwirtschaftlichen horizontalen Koordination mit hoher Steuerungsfähigkeit.²⁵

Da es sich bei *pattern bargaining* um eine freiwillige, indirekte, eher dezentralisierte Form der horizontalen Koordination der Lohnverhandlungen handelt, sind die Probleme vertikaler Koordination hier deutlich geringer als im Falle stärker zentralisierter Koordinationsformen. Koordination via Musterabschluß und Lohnrunde, wie sie u.a. in Österreich und in Deutschland praktiziert wird, beruht auf intensiven Verflechtungen zwischen der Branchen- und der Betriebsebene. Wo Gewerkschaften in den Betrieben stark verankert sind, Informationen zwischen Branchengewerkschaften und betrieblichen Vertrauenspersonen derselben in beide Richtungen fließen und letztere in Verhandlungsteams auf der Branchenebene vertreten sind, können Abstimmungsprobleme zwischen den Verhandlungsebenen weitgehend vermieden werden.

Zentralisierte, aber freiwillige Formen der gesamtwirtschaftlichen horizontalen Koordination (Koordination innerhalb der Dachverbände; Koordination durch zentrale Abkommen zwischen den Dachverbänden; Koordination

durch dreiseitige Vereinbarungen zwischen Regierung und Tarifpartnern) ergeben dann signifikant bessere Resultate als unkoordinierte Lohnverhandlungen, wenn sie ausreichende Steuerungsfähigkeit über die effektive Lohnentwicklung besitzen. Letztere setzt eine effektive vertikale Koordination voraus. Diese wiederum beruht vor allem auf arbeitsrechtlichen Regelungen, welche opportunistische Verhaltensweisen auf den unteren Ebenen unterbinden: rechtliche Durchsetzbarkeit kollektivvertraglicher Bestimmungen; Friedensverpflichtung während der Laufzeit eines Kollektivvertrags; spezielle Friedensverpflichtung für Belegschaftsvertreter in den Betrieben; gewerkschaftliches Streikmonopol.

Falls die Steuerungsfähigkeit wegen unzureichender vertikaler Koordination jedoch nicht gegeben ist, schneiden zentralisierte, aber freiwillige Formen der gesamtwirtschaftlichen Koordination – wie bereits erwähnt – am schlechtesten ab. Lohn-Lohn-Spiralen, die aus Konflikten über relative Löhne resultieren, beschleunigen unter diesen Bedingungen den Lohnkostenantrieb.

Auch die Ergebnisse gesamtwirtschaftlicher *Koordination* der Lohnverhandlungen *durch den Staat* (autoritativ durchgesetzter Lohnstopp, Zwangsschlichtung u.a.) sind ungünstiger als jene unkoordinierter dezentraler Lohnverhandlungen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß derartige massive staatliche Interventionen in den Lohnsetzungsprozeß große Legitimitätsprobleme mit sich bringen, weshalb die imperativen Eingriffe meist nur von kurzer Dauer sind.

Diese Resultate von Traxler und Kittel unterstreichen somit die Bedeutung der Lösung aller drei Probleme kollektiven Handelns: Wirkungsvolle horizontale Koordination kann nur dann herbeigeführt werden, wenn erstens ein hoher Deckungsgrad der Kollektivverträge besteht und zweitens eine effektive vertikale Koordination sichergestellt ist. Lohnverhandlungssysteme, welche die Probleme horizontaler und vertikaler Koordination zu lösen vermögen, sind aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive vorteilhafter als unkoordinierte dezentrale Lohnverhandlungen.

b) Inflation und Arbeitslosigkeit als Folge der Interaktion zwischen Notenbank und Lohnverhandlungen: Hall und Franzese (1998) stellen die Interaktion zwischen der Notenbank und den Tarifpartnern in den Vordergrund ihrer empirischen Untersuchung über die Auswirkungen unterschiedlicher Koordinationsformen der Lohnverhandlungen auf Inflation und Arbeitslosigkeit:

Der Grad der Unabhängigkeit der Notenbank beeinflusst sowohl den Inhalt als auch die Glaubwürdigkeit der ausgesendeten geldpolitischen Signale: Eine unabhängige Notenbank ist nur oder stärker der Preisstabilität verpflichtet, und die Glaubwürdigkeit ihrer Signale ist höher. (Im Hinblick auf die fehlende Relevanz für die EWU wird von einer Darstellung jener Ergebnisse, welche sich auf abhängige Notenbanken, die inflationäre Lohnabschlüsse eher glattzustellen bereit sind, abgesehen.)

Unter den OECD-Ländern mit unabhängiger Notenbank wiesen jene mit gesamtwirtschaftlich koordinierten Lohnverhandlungen im Zeitraum 1955-

90 signifikant günstigere Kombinationen von Inflation und Arbeitslosigkeit auf als jene mit unkoordinierten Verhandlungen: Die Inflationsrate war in beiden Ländergruppen gleich hoch, aber die Arbeitslosenrate war in ersterer niedriger. Mit anderen Worten, bei unkoordinierten Lohnverhandlungen war eine niedrige Inflationsrate nur um den Preis erhöhter Arbeitslosigkeit zu erzielen.²⁶

Den gesamtwirtschaftlich vorteilhaften Ergebnissen liegen spezifische institutionelle Ausstattungen (unabhängige Notenbank, gesamtwirtschaftlich koordinierte Lohnverhandlungen) zugrunde, welche effektive Interaktionen zwischen den Akteuren ermöglichen: Vor dem Beginn der Lohnverhandlungen sendet die preisstabilitätsorientierte Notenbank an Verhandler auf zentraler Ebene bzw. an jene Tarifpartner, welche das für die folgende Lohnrunde relevante Schlüsselabkommen aushandeln, klare und glaubwürdige Signale über den geldpolitischen Kurs. Die betreffenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind erstens in der Lage, diese Signale zu interpretieren (d.h. sie verfügen über ausreichend qualifizierte Stäbe), und sie haben zweitens Anreize, die Signale auch zu beachten. Sie wissen, daß die Notenbank auf einen zu hohen Lohnabschluß auf zentraler Ebene bzw. im Leitsektor reagieren würde. Bei gesamtwirtschaftlich koordinierten Lohnverhandlungen sind die Tarifpartner somit veranlaßt, sowohl die direkten (Anstieg der Lohnstückkosten) als auch die indirekten (Zinsanhebung durch die Notenbank) Auswirkungen ihres Lohnabschlusses auf Inflation und Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen.

Im Falle einer Vielzahl unkoordinierter Lohnverhandlungen in kleinen Wirtschaftsbereichen und Betrieben hingegen hat die Notenbank gar keine Adressaten, die Anreize haben, die geldpolitischen Signale aufzunehmen und auf sie zu reagieren. Die einzelnen Verhandlungspartner gehen davon aus, daß ihre Abschlüsse keine Auswirkungen auf die Notenbankpolitik haben und Lohnerhöhungen in gewissem Maße auf die Preise überwältzt werden können, ohne daß dies Folgen für die gesamtwirtschaftliche Teuerungsrate zeitigt. Sie haben daher in geringerem Maße Anreize für zurückhaltende Lohnvereinbarungen.

Aus einer Studie von Franzese (1997) geht eine wichtige Einschränkung dieser Resultate hervor: Die Interaktion zwischen einer unabhängigen Notenbank und via *pattern bargaining* gesamtwirtschaftlich koordinierten Lohnverhandlungen haben nur dann die obengenannten günstigen Ergebnisse, wenn das Musterabkommen, an dem sich die übrigen Tarifbereiche orientieren, im exponierten Sektor ausgehandelt wird. Unter dieser Bedingung schneiden koordinierte Lohnverhandlungen in bezug auf Inflation und Arbeitslosigkeit signifikant besser ab als unkoordinierte.

Erfolgt die Lohnführerschaft hingegen durch den öffentlichen Sektor, ist die Arbeitslosigkeit sogar höher als bei unkoordinierten Lohnverhandlungen, da die Notenbank die inflationäre Lohnentwicklung nicht toleriert und restriktive Maßnahmen setzt.

3.2.3 Internalisierung von Lohnexternalitäten und Interaktion zwischen Notenbank und Lohnverhandlungen auf der europäischen Ebene

Externe Effekte der Lohnsetzung werden auch auf der EWU-Ebene wirksam:

Verbraucherpreis-Externalität: Die zunehmende Marktverflechtung im Binnenmarkt erhöht tendenziell die Bedeutung von Lohn- und Preiserhöhungen im EWU-Land A für die Konsumenten im EWU-Land B, zumal eine Wechselkursänderung als Anpassungsmechanismus nicht mehr zur Verfügung steht.²⁷

In diesem Zusammenhang ist wiederum (vgl. oben Kap. 3.2.1, Punkt b) auf die *Marktmacht-Effekte* hinzuweisen: Fände in der EWU eine transnationale Koordination der Lohnverhandlungen nur in den einzelnen Branchen statt, so eröffnete sich den betreffenden Unternehmungen (aufgrund der niedrigeren Preiselastizität der Produktnachfrage) in noch stärkerem Maße als bei unkoordinierten Branchenverhandlungen auf nationaler Ebene die Möglichkeit, erhöhte Lohnkosten auf die Preise zu überwälzen. In diesem Fall bestünden somit weniger Anreize zur Lohnzurückhaltung als bei europaweiter intersektoraler Koordination. Herrschte *monopolistische Konkurrenz* vor, gäbe dies auch den einzelnen Unternehmungen Preiserhöhungsspielräume.

Inputpreis-Externalität: Das Wachstum des intra-industriellen Handels in der EU impliziert, daß Lohn- und Preisanhebungen in Zulieferbranchen des Landes A in erheblichem Maße auch die Unternehmungen derselben Branche im Land B treffen. Abgeschwächt besteht dieser Zusammenhang auch im interindustriellen Handel (nicht nur zwischen Unternehmungen verschiedener Industriezweige, sondern auch zwischen Dienstleistungs- und Industrieunternehmungen) unter den EU-Ländern.

Lohnhierarchie- und Effizienzlohn-Externalitäten: Die Einführung einer gemeinsamen Währung erhöht die Transparenz der Entlohnungsverhältnisse. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer und Gewerkschaften werden Lohnunterschieden innerhalb bestimmter Wirtschaftszweige bzw. in einzelnen Transnationalen Konzernen (TNKs) im Euro-Währungsgebiet verstärkte Aufmerksamkeit widmen.

Aufgrund der Existenz der gemeinschaftlich finanzierten Struktur- und Sozialfonds kommen in geringerem Maße auch *fiskalische Externalitäten* zum Tragen.

Und das Problem der *Externalisierung von Notenbankreaktionen* auf zu hohe Lohnabschlüsse stellt sich auf der europäischen Ebene noch stärker als auf der nationalen: Ein – im gesamteuropäischen Maßstab – sehr kleiner Verhandlungsbereich (ein einzelner Betrieb, ein Wirtschaftszweig eines EWU-Staates) kann mit noch mehr Berechtigung als ein Pendant im nationalen Zusammenhang davon ausgehen, daß seine Lohn- und Preisänderungen keinerlei Auswirkungen auf die Notenbankpolitik haben.

Durch eine alle Sektoren umfassende transnationale Koordination der Lohnverhandlungen in der EWU ließen sich diese externen Effekte der

Lohnsetzung internalisieren. Ein gesamteuropäisch koordiniertes Lohnverhandlungssystem wäre zudem in der Lage, auf symmetrische externe Schocks rascher zu reagieren als unkoordinierte dezentralisierte Lohnverhandlungen (siehe dazu Kap. 3.2.5).

Zweifelloos ist eine gesamtwirtschaftliche Koordination der Lohnverhandlungen auf EWU-Ebene weitaus schwieriger zu realisieren als auf nationaler Ebene. Die genannten Internalisierungseffekte hängen wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, möglichst alle Verhandlungsbereiche (Branchen, Großunternehmen) aller Mitgliedsländer in die Koordination einzubeziehen, wie hoch der Deckungsgrad der koordinierten Kollektivverträge ist und ob eine effektive vertikale Koordination erreicht werden kann.

Um die Chancen, in der EWU zu einer transnationalen Koordination der Lohnverhandlungen und zu einem effektiven Zusammenwirken zwischen der EZB und den Tarifpartnern (Abschnitt 5) zu gelangen, steht es gegenwärtig jedoch (noch?) schlecht. Auf die allerersten gewerkschaftsseitigen Ansätze zu einer grenzüberschreitenden Abstimmung der Lohnpolitik wird unten im Abschnitt 6 eingegangen.

Was die Notenbank betrifft, so ist davon auszugehen, daß die vorrangig auf das Ziel der Preisstabilität orientierte EZB rasch ausreichend Reputation besitzen wird, um glaubwürdige Signale über ihren geldpolitischen Kurs aussenden zu können. Auf das Problem der mangelnden Transparenz der Geldpolitik des ESZB wurde bereits oben im Kapitel 2.1 hingewiesen. Der Klarheit der geldpolitischen Signale dienlich wäre die Veröffentlichung von Inflationsziel und -prognose durch die EZB sowie der Protokolle des EZB-Rates und eine stärkere Bereitschaft dieses Gremiums, die geldpolitische Strategie zu erläutern.

Weil eine grenzüberschreitende lohnpolitische Kooperation von Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbänden in der EWU noch in den allerersten Ansätzen steckt, steht der EZB noch kein tarifpolitischer Empfänger geldpolitischer Signale gegenüber, welcher Anreize hätte, diese in seinem Handlungskalkül zu berücksichtigen. Die bestehenden Dialogansätze zwischen den europäischen Sozialpartnern und der EZB werden unten im Abschnitt 5 dargelegt. Sie haben allerdings keine unmittelbare Bedeutung für die Lohnpolitik, da die Euro-Dachverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeber keine lohnpolitischen Kompetenzen besitzen.²⁸ Im 'Euroland' kann daher gegenwärtig von einer auch nur einigermaßen effektiven Interaktion zwischen Notenbank und Tarifpartnern keine Rede sein.

Geht man von diesen Argumenten aus, so ist zu befürchten, daß in der EWU mangels transnationaler Lohnkoordination und mangels Transparenz der Geldpolitik niedrige Inflation u.U. nur um den Preis erhöhter Arbeitslosigkeit erreicht werden kann. Die Durchsetzung von Preisstabilitätszielen gegenüber dezentralen, unkoordinierten Lohnverhandlungsbereichen auf dem Wege präventiver restriktiver Maßnahmen der Notenbank ist sicherlich nicht die optimale Lösung.

Angesichts der weithin praktizierten wettbewerbsorientierten Tarifpolitik (siehe Kap. 2.4.3 und 3.1) kommt Erwägungen über ein Szenario, in dem

unkoordinierte Lohnverhandlungen aus den oben ausführlich diskutierten Gründen zu hohe Lohnzuwächse hervorrufen, gegenwärtig wenig praktische Bedeutung zu. Dies würde sich freilich ändern, sollten symmetrische oder asymmetrische Schocks bestimmter Art eintreten oder sollte sich die Beschäftigungssituation wesentlich verbessern.

3.2.4 Lohnpolitische Anpassung an ökonomische Schocks

Der wirtschaftliche Wachstumsprozeß vollzieht sich nicht stetig, die Entwicklung wird durch negative Angebots- oder Nachfrageschocks gebremst und durch positive Schocks beschleunigt. Ökonomische Schocks sind definiert als unerwartete und wesentliche Marktstörungen. Wirtschaftspolitisch relevant sind nur ‚dauerhafte‘ Schocks, d.h. solche, bei denen – im Gegensatz zu ‚temporären‘ Schocks – eine rechtzeitige und in die gewünschte Richtung wirkende Reaktion der Marktkräfte nicht unterstellt werden kann, so daß eine wirtschaftspolitische Intervention notwendig ist. ‚Permanente‘ Schocks, auf die ausschließlich mit Strukturpolitik reagiert werden kann, bleiben hier außer Betracht.

Ein negativer Nachfrageschock bedeutet, daß Käufer zu jedem gegebenen Preis eine geringere Menge als zuvor nachfragen (Linksverschiebung der Nachfragekurve). Im Falle eines negativen Angebotsschocks fordern Anbieter für jede gegebene Menge einen höheren Preis als bislang (Verschiebung der Angebotskurve nach oben).

Zu unterscheiden sind ferner symmetrische und asymmetrische Störungen. Symmetrische Schocks sind solche, die alle Länder der EWU in mehr oder weniger gleicher Intensität treffen. Unter asymmetrischen Schocks werden hier jene Störungen verstanden, welche nur einzelne Länder oder Ländergruppen der EWU betreffen. Symmetrische Schocks können sich durch unterschiedliche Reaktionen der Mitgliedstaaten faktisch länder-spezifisch – also asymmetrisch – auswirken.

Weiters kann zwischen exogenen Schocks, deren Entstehungsgründe außerhalb des Einflußbereichs der EWU liegen, und binnenverursachten differenziert werden.

Die Lohnpolitik muß auf Schocks flexibel reagieren und die Lohnzuwächse den geänderten Rahmenbedingungen anpassen. Unter derartigen Umständen ist die Anpassungs- und Steuerungsfähigkeit der nationalen Lohnverhandlungspartner noch stärker gefordert als bei eher ‚gleichgewichtiger‘ Wirtschaftsentwicklung. Wie oben im Kapitel 3.2.2 bereits diskutiert, ist die Anpassungsfähigkeit der nationalen Lohnverhandlungssysteme der EU-Länder auf Veränderungen der Inflation, auf Niveau und Änderungen der Arbeitslosenrate und auf Trendbrüche in der Produktivitätsentwicklung stark unterschiedlich.²⁹

Um die Vorteile transnationaler Koordination der Lohnverhandlungen in der EWU herauszustellen, ist es zweckmäßig, unterschiedliche Szenarien im Hinblick auf ökonomische Schocks und die Anpassungsfähigkeit der nationalen Lohnverhandlungssysteme zu konstruieren und zu erörtern:

- 1.) In allen von einem symmetrischen oder asymmetrischen Schock betroffenen Ländern paßt sich das jeweilige Lohnverhandlungssystem an die geänderten makroökonomischen Rahmenbedingungen an. Der Vorteil europaweiter Koordination der Lohnverhandlungen beschränkte sich hier auf die Internalisierung der (oben unter 3.2.3 diskutierten) transnationalen Lohnexternalitäten.
- 2.) In einigen größeren Ländern, die von einem symmetrischen oder asymmetrischen Schock betroffen sind, reagieren die Lohnverhandler unzureichend, und der Effekt auf die Inflationsrate in der EWU ist so stark, daß sich die EZB zum Eingreifen veranlaßt sieht. In diesem Fall sind erstens die transnationalen Lohnexternalitäten stärker als im Szenario 1, und zweitens resultieren negative externe Effekte in Gestalt der Konsequenzen der restriktiven Notenbankmaßnahmen: Alle EWU-Länder, auch jene, deren Tarifpartner sich adäquat verhielten, haben die negativen realwirtschaftlichen Folgen des restriktiven geldpolitischen Eingriffs zu tragen. Eine europäische Koordinierung der Lohnverhandlungen hätte demgegenüber erstens den Vorteil, die stärkeren transnationalen Lohnexternalitäten zu internalisieren, und zweitens ließe sich auf diese Weise eine einschränkende Notenbankreaktion, die reale ökonomische Kosten und Externalitäten hervorriefe, vermeiden.
- 3.) In keinem der EWU-Länder erfolgt eine ausreichende lohnpolitische Anpassung an einen negativen symmetrischen Schock, so daß die Löhne überall zu stark steigen. Unter diesen Annahmen sind die transnationalen Lohnexternalitäten noch bedeutender als im Szenario 2, und die EZB ist wegen der Gefährdung des Stabilitätsziels zur Intervention verpflichtet. Mittels europaweiter Koordination der Lohnverhandlungen ließen sich die erheblichen transnationalen Lohnexternalitäten internalisieren, und die restriktive geldpolitische Intervention könnte unterbleiben.

3.2.5 Anpassung der Löhne in der EWU an symmetrische Schocks

Ein typisches Beispiel für einen negativen symmetrischen Angebotschock ist ein sprunghafter Anstieg der Preise von importierten Rohstoffen, z.B. Rohöl und Erdgas. Die damit verbundene *Terms-of-Trade*-Verschlechterung müßte von den Tarifpartnern bei den jeweils folgenden Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene berücksichtigt werden. Bliebe diese Anpassung in allen oder zumindest in mehreren großen EWU-Ländern aus (Szenarien 2 und 3 im Kap. 3.2.4), so drohte eine Lohn- und Preisspirale wie nach den beiden Ölpreisschocks 1973/74 und 1979-81. Um die Erhaltung der Preisstabilität zu gewährleisten, wäre die EZB zur Intervention gezwungen. Alle Mitgliedsländer der Währungsunion, also auch jene, deren Lohnverhandler sich den geänderten makroökonomischen Bedingungen anpaßten, bekämen die negativen Auswirkungen der kontraktiven Geldpolitik zu spüren.

Transnationale Koordination der Lohnverhandlungen in der EWU hätte den Zweck, derartige negative Lohnsetzungsexternalitäten im Gefolge von symmetrischen Schocks der obigen Art zu vermeiden. Zu erreichen wäre

dies durch eine jeweils produktivitätsorientierte Lohnentwicklung, welche auch Änderungen der *Terms of Trade* zu berücksichtigen hätte (siehe unten Abschnitt 4). Ein solcher Kurs der Lohnpolitik würde Konflikte mit der EZB erst gar nicht entstehen lassen.

3.2.6 Anpassung der Löhne in der EWU an asymmetrische Schocks

Der Grad der länderbezogenen Asymmetrie der Wirkung von ökonomischen Schocks hängt von der Ähnlichkeit der Außenhandels- und der Branchenstrukturen der EWU-Mitgliedstaaten ab. Länder mit diversifizierter Wirtschaftsstruktur werden von branchen- oder sektorspezifischen Schocks weniger getroffen als Länder mit einseitiger Wirtschaftsstruktur. Bestünde die EWU aus Staaten mit relativ einheitlicher, stark diversifizierter Wirtschaftsstruktur, so führten branchenspezifische Störungen nicht zu länderspezifischen Schocks.

Es stellen sich mithin die Fragen, wie es um die Ähnlichkeit der Wirtschaftsstrukturen der EWU-Länder derzeit steht und wie die diesbezüglichen Entwicklungsperspektiven aussehen. Gemessen werden kann die Ähnlichkeit der Außenhandels- und Wirtschaftsstrukturen anhand des Anteils des intra-industriellen Handels am gesamten Industriewarenhandel bzw. am Korrelationskoeffizienten der BIP-Entwicklung oder der Entwicklung der industriellen Wertschöpfung. Verschiedene empirische Untersuchungen gelangen zu dem Ergebnis, daß gegenwärtig nur die mitteleuropäischen Hartwährungsländer (Deutschland, Österreich, Benelux) und Frankreich ähnliche Wirtschaftsstrukturen aufweisen.³⁰ Länderbezogen asymmetrische Schocks wären somit in der EWU nicht auszuschließen.

Wird durch die Einführung der EWU die Vereinheitlichung der Produktionsstrukturen unter den Mitgliedsländern zunehmen, oder wird es zu einer stärkeren branchenspezifischen Spezialisierung der einzelnen Staaten kommen? Einerseits werden mit dem Wegfall des Wechselkursrisikos grenzüberschreitende Zuliefernetze in der EWU vermutlich an Bedeutung gewinnen: Großunternehmen verringern ihre Fertigungstiefe und schließen längerfristige Verträge mit Zulieferfirmen, welche Komponenten liefern, die in wenigen Hauptwerken zusammengefügt werden. Die Folge ist eine Zunahme der räumlichen Streuung einzelner Branchen in der EWU und ein starkes Wachstum des intra-industriellen Handels. Andererseits können infolge der Beseitigung von Handelshemmnissen und der Verringerung von Transaktionskosten komparative Vorteile leichter genutzt werden. Wäre die letztgenannte Tendenz stärker, so würde die regionale Spezialisierung in der EWU – nach dem Muster der USA – steigen. Branchenspezifische Schocks würden dann tendenziell zu länderspezifischen asymmetrischen Schocks. Welche der beiden Entwicklungen eintreten wird, ist aus theoretischer Sicht offen.³¹ In der Vergangenheit führte die zunehmende wirtschaftliche Integration Westeuropas nicht zu verstärkter regionaler Konzentration einzelner Branchen.

Sollten sich länderbezogene asymmetrische Schocks ereignen, werden diese jedenfalls für die betreffenden nationalen Lohnverhandlungssysteme

eine besondere Herausforderung darstellen, denn andere Instrumente zur Anpassung werden nicht oder nur in eingeschränktem Ausmaß zur Verfügung stehen:

- 1.) Mit dem Eintritt in die dritte Stufe der EWU begaben sich die Mitgliedsländer ihres eigenständigen geldpolitischen Instrumentariums.
- 2.) Die Reaktionsmöglichkeiten der nationalen Fiskalpolitik sind durch den Maastrichter Vertrag und den Stabilitätspakt sowie in einigen Fällen durch ein nach wie vor hohes strukturelles Budgetdefizit erheblich eingeengt (siehe oben Kap. 2.2).³²
- 3.) Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte ist innerhalb der EWU sehr schwach ausgeprägt.³³
- 4.) Im Zusammenhang mit der Kapitalmobilität, die prinzipiell einen Beitrag zur Bewältigung von Schocks (beispielsweise eines starken Exportrückgangs) leisten könnte, stellt sich das Problem, daß die internationalen Finanzmärkte in derartigen Krisensituationen erfahrungsgemäß eher mit Kapitalabzug reagieren, was die externe Störung zusätzlich verschärft.
- 5.) Einen weiteren Anpassungsmechanismus könnten Transferzahlungen zwischen den Ländern der EWU bilden. Die EU-Strukturfonds und der Kohäsionsfonds dienen jedoch nicht der kurzfristigen Anpassung an länderspezifische Schocks (siehe oben Kap. 2.2). Somit besteht gegenwärtig kein nennenswerter innereuropäischer Finanzausgleich zur kurzfristigen Unterstützung der Absorption asymmetrischer Schocks.
- 6.) Standortpolitik schließlich ist nur längerfristig wirksam. Zu den wichtigsten Standortbedingungen zählen die materielle und die immaterielle Infrastruktur einschließlich der Effizienz des öffentlichen Dienstes, des Bildungs- und des Forschungswesens. Verbesserungen in diesen Bereichen können über die längere Frist die Produktivität erhöhen.

Die Last der Anpassung an asymmetrische Schocks wird somit zu einem großen Teil der jeweiligen nationalen Lohnpolitik zufallen.³⁴

Negative externe Effekte ergeben sich daraus, daß in mehreren größeren Ländern, die von einem negativen asymmetrischen Schock bestimmter Art (siehe unten) getroffen werden, die Tarifpartner nicht adäquat reagieren, und die Wirkung auf die Teuerung in der EWU so bedeutend ist, daß die EZB kontraktive Maßnahmen setzt (siehe Szenario 2 im Kap. 3.2.4). Die Vorteile einer europaweiten Koordinierung der Lohnverhandlungen bestünden in der Vermeidung der Notenbankintervention und in der Internalisierung der transnationalen Lohnexternalitäten.

Welche Arten asymmetrischer Schocks, die das Risiko beschleunigter Inflation erhöhen, könnten in der EWU eintreten?

Erstens wäre hier eine Branchenkrise aufgrund eines Rohstoffpreisanstiegs zu nennen, wobei die Branche, welche von dem betreffenden Rohstoff in besonderem Maße abhängig ist, in wenigen EWU-Staaten konzentriert ist.

Zweitens wird nicht selten die Möglichkeit eines durch die Lohnentwicklung selbst induzierten negativen asymmetrischen Angebotschocks genannt. Zwei Hypothesen sind in diesem Zusammenhang anzu-

führen, die beide durchaus plausibel sind und auch nicht im Widerspruch zueinander stehen:

Zum einen wird unterstellt, daß die Gewerkschaften in den südeuropäischen Ländern durch die höhere Transparenz des innereuropäischen Lohngefälles dazu veranlaßt werden, jeweils Lohnforderungen³⁵ zu stellen, die auf eine rasche Verringerung der Lohndifferentiale zu den mittel- und nord-europäischen Ländern abzielen, aber deutlich oberhalb des entsprechenden Produktivitätsfortschritts liegen.

Zum anderen wird davon ausgegangen, daß im Bereich der Niedriglohnbranchen weitere Verlagerungen von Produktionsstätten aus den Hochlohn- in die Niedriglohnländer der EU stattfinden bzw. sich Kapazitätserweiterungen in diesen Branchen innerhalb der EU auf die Niedriglohnländer konzentrieren. In der Folge steigen in diesen Branchen der südeuropäischen Länder die Arbeitsproduktivität und die Löhne. Sofern es zu *Spillover*-Effekten dieser Lohnerhöhungen in andere Wirtschaftszweige kommt, wo der Kapitalstock nicht im gleichen Maße erneuert wurde, liegt die aggregierte Lohnzuwachsrate über der Steigerungsrate der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität.

3.2.7 Lohnentwicklung bei Annäherung an die Vollbeschäftigung

Gelingt es, in der EU durch eine geeignete makroökonomische Politik eine höhere wirtschaftliche Dynamik herbeizuführen und aufrechtzuerhalten, steigt infolgedessen die Beschäftigung und sinkt die Arbeitslosigkeit, so besteht die Gefahr, daß sich eine derartige Strategie mit zunehmendem Erfolg selbst unterminiert, sofern eine europaweite Koordination der Lohnverhandlungen unterbleibt: Aufgrund von partiellen Arbeitskräfteknappheiten in mehr und mehr Branchen und Regionen nehmen transnationale Lohnexternalitäten tendenziell zu. Resultiert daraus eine Bedrohung des Preisstabilitätsziels, muß die EZB intervenieren. Die Wahrung der Preisstabilität ist dann mit einem vorzeitigen Abbruch der Phase hohen Wirtschaftswachstums verbunden. Eine europaweite Koordination der Lohnverhandlungen hätte erstens den Vorteil, die unter den genannten Umständen beträchtlichen transnationalen Lohnexternalitäten zu internalisieren, und zweitens könnte auf diese Weise u.U. ein kontraktiver Notenbankeingriff abgewendet werden.

4. Leitlinien für eine koordinierte Lohnpolitik in der Währungsunion

4.1 Produktivitätsorientierte Lohnpolitik

Welche Anforderungen sind aus theoretischer Perspektive an eine koordinierte europäische Lohnpolitik zu stellen, die Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum sowie eine Verringerung der Arbeitslosigkeit begünstigt? Erforderlich ist eine Lohnpolitik in den einzelnen Ländern, die sich bezüglich der nominellen Lohnkosten jeweils an dem von der Europäischen

Zentralbank gesetzten Preisstabilitätsziel sowie dem mittelfristigen Trend der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität³⁶ orientiert und wesentliche Änderungen der *Terms of Trade* berücksichtigt. Veränderungen der nominellen Lohnkosten ergeben sich aus Tariflohnabschlüssen, aus der Gestaltung nicht kollektivvertraglich bestimmter Direktlohnelemente (Lohndrift) sowie aus Modifikationen der Lohnnebenkosten.

Produktivitätsorientierte Lohnpolitik berücksichtigt sowohl die Kosten- als auch die Nachfrageeffekte von Lohnänderungen. Sie gewährleistet, daß die nominellen Ansprüche das zur Verfügung stehende reale Sozialprodukt nicht übersteigen und die realen Lohnstückkosten unverändert bleiben. Somit trägt eine derartig ausgerichtete Lohnpolitik weder zur Entstehung von Inflation noch von Deflation bei, und die monetären Restriktionen in der EWU werden nicht verletzt.

Die Einhaltung der Produktivitätsorientierung über einen längeren Zeitraum würde Unsicherheiten reduzieren. Dies wiederum begünstigte Realkapitalinvestitionen, Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum.

Der Anteil der Arbeitseinkommen am Sozialprodukt wird stabilisiert.³⁷ Damit würde darauf verzichtet, die Lohnquotensenkung in den letzten zwei Jahrzehnten seitens der Tarifpolitik wieder rückgängig machen zu wollen.³⁸

Ferner würde eine sich an dieser Leitlinie orientierende Lohnpolitik jenen südeuropäischen Ländern, die sich gegenüber dem EU-Durchschnitt in einem Aufholprozeß mit hohen Produktivitätszuwächsen befinden, Raum für relativ hohe reale Lohnzuwächse lassen und damit die Konvergenz der realen Arbeitseinkommen begünstigen.³⁹

4.2 Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit

Zur Vermeidung dauerhaft hoher Arbeitslosenraten sollte die Lohnpolitik zusätzlich auch Veränderungen und Niveau der Arbeitslosigkeit berücksichtigen.

Adäquat wären nach Meinung einiger Autoren⁴⁰ kurzfristige asymmetrische Reaktionen der Lohnpolitik auf nominelle oder reale wirtschaftliche Schocks: Im Falle steigender Arbeitslosigkeit (oder sinkender Inflation) sollte die Lohnpolitik rasch handeln, bei rückläufiger Arbeitslosigkeit (oder beschleunigter Inflation) sollte die Lohnpolitik hingegen einen gemäßigten Kurs beibehalten.⁴¹ Die historischen Zeitreihen belegen, daß wesentliche Verringerungen der Arbeitslosigkeit nur in ausgedehnten konjunkturellen Aufschwüngen herbeigeführt werden können. Einschränkende Geldpolitik der EZB, hervorgerufen durch übermäßig hohe Lohnzuwachsraten in einer Phase steigender Arbeitskräftenachfrage, würde einen derartigen Aufschwung vorzeitig beenden.

EWU-Länder mit sehr hoher Arbeitslosenquote – wie Spanien – müßten eine außergewöhnlich starke Wirtschaftsdynamik erreichen und auf arbeitsumverteilende Maßnahmen setzen, um eine Annäherung an den europäischen Durchschnitt zu verwirklichen. Sofern die Wachstumseffekte von realen Zinssenkungen nicht ausreichen, sollte diesen Ländern für einige Zeit die Möglichkeit gewährt werden, durch eine gewisse Senkung der realen

Lohnstückkosten, welche aus einer temporären Verletzung der obengenannten lohnpolitischen ‚Spielregeln‘ resultierte, Marktanteile zu Lasten der anderen Mitgliedstaaten zu gewinnen. Selbstverständlich bedürften derartige Ausnahmeregelungen der Abstimmung unter den europäischen Gewerkschaften.

4.3 Lohnpolitik und Strukturwandel

Lohnpolitik, die sich am jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt orientiert, begünstigt den Strukturwandel und dient daher dem längerfristigen Wachstumsziel (siehe dazu oben Kap. 3.2.1, Punkt k). Unter diesen Umständen erzielen jene Unternehmungen, die bei der Durchsetzung neuer Produkte und Verfahren erfolgreich sind und ihre Produktivität überdurchschnittlich erhöhen, Pioniergewinne bzw. gewinnen Marktanteile. Dies schafft Anreize für die Konkurrenten, dem Pionier zu folgen. Der Kapitalstock wird rascher erneuert.

Erfolgt hingegen die Lohnsetzung auf betrieblicher Ebene und ohne gesamtwirtschaftliche Koordination, so orientieren sich die Lohnzuwächse stärker an der jeweiligen betrieblichen Leistungsfähigkeit, und ein erheblicher Teil der Pioniergewinne wird durch überdurchschnittlich steigende Löhne abgeschöpft. Dies schwächt die Anreize zur Imitation. Zudem erleichtert ein derartiger Lohnverhandlungsmodus Betrieben mit relativ schwachem Produktivitätswachstum das Überleben. Beide Effekte bremsen den Strukturwandel und den Produktivitätsfortschritt.⁴²

Voraussetzung für die Realisierung der positiven Wachstumseffekte einer gesamteuropäisch koordinierten produktivitätsorientierten Lohnpolitik im obigen Sinne ist freilich die Bereitstellung eines ausreichend weit geschneiderten monetären Mantels durch die EZB. Ist dieser nämlich zu eng, können in expansiven Bereichen nicht genügend Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Einbußen in schrumpfenden Branchen und nachhinkenden Betrieben zu kompensieren.

Die optimale Geschwindigkeit des Strukturwandels ist allerdings nicht unabhängig von den Anpassungsmöglichkeiten der Unternehmungen bezüglich des Kapitalstocks und jenen der Arbeitskräfte:

Unternehmungen sind nicht selten gezwungen, sich binnen kurzer Frist an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen. Sie reagieren darauf vor allem mit Produkt- und Prozeßinnovationen. Zum Zeitpunkt der dafür notwendigen Investitionen ist freilich der Erfolg der neuen Produkte ungewiß. Unsicherheiten verhindern somit eine perfekte und friktionsfreie Reallokation von Kapital, oder, anders formuliert, zeitliche Restriktionen von Investitionen und Innovationen bilden eine Schranke für die Geschwindigkeit des Strukturwandels.

Zumeist sind mit Produkt- und Prozeßinnovationen auch veränderte Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte verbunden. Kann sich das Arbeitsangebot trotz steigendem Mitteleinsatz für die aktive Arbeitsmarktpolitik nicht schnell genug an die veränderte Nachfrage anpassen,

nimmt die strukturelle Arbeitslosigkeit zu. Je größer die Unterschiede zwischen schrumpfenden und expandierenden Branchen in bezug auf die Berufs-, Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur sind, umso schwieriger ist für die betroffenen Arbeitskräfte der Branchenwechsel. Friktionen und Grenzen bezüglich der beruflichen, qualifikatorischen und regionalen Mobilität der Arbeitskräfte bilden somit weitere Schranken für das Tempo des Strukturwandels.

Finden die Kollektivvertragsverhandlungen in den einzelnen Staaten auf der Branchenebene statt – wie dies in fast allen westeuropäischen Ländern der Fall ist – und knüpft die transnationale Koordination dort an, so hat dies gemäß den obigen theoretischen Erwägungen den Vorteil, daß in gewissem Maße auch Spezifika der jeweiligen nationalen Branche bei der Lohnsetzung berücksichtigt werden. Es vermag in diesem Verhandlungsmodus das im Vergleich zur Mobilität zwischen Betrieben derselben Branche geringere Mobilitätspotential der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Branchen in Betracht gezogen werden, so daß die Geschwindigkeit des Strukturwandels mit der Reaktionsfähigkeit der Unternehmungen und der Arbeitskräfte annähernd in Einklang gebracht werden kann.

Die gravierendsten Probleme in diesem Zusammenhang dürften in den (freilich ohnehin schon erheblich geschrumpften) Niedriglohnbranchen der Hochlohnländer Westeuropas auftreten: Wirtschaftszweige wie die Textil- und die Bekleidungsindustrie, die Schuherzeugung, die Keramikbranche und die Spielwarenherstellung zeichnen sich durch hohe Arbeitskostenintensität, eine geringe Intensität von FuE-Ausgaben sowie große Unterschiede in Lohnstückkosten und Produktpreisen zwischen Nord- und Südeuropa aus.⁴³ Vor allem in den genannten Branchen sind somit innerhalb der EU weitere Verlagerungen von Produktionsstandorten aus Ländern mit hohen Lohnstückkosten in Niedriglohnländer wahrscheinlich, neue Investitionen in diesen Industriezweigen werden sich in den südeuropäischen Ländern konzentrieren. Das Ausbleiben von Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen dämpft den Produktivitätsfortschritt in den betreffenden Branchen der Hochlohnländer Westeuropas. Eine Lohnpolitik, die sich ausschließlich an gesamtwirtschaftlichen Indikatoren orientierte, würde den dortigen Niedergang dieser Industriezweige und die Abwanderungstendenzen beschleunigen. Und dies umso mehr, je stärker gleichzeitig Investitionen in Hochlohnbranchen innerhalb der EU (wegen modernerer Infrastruktur, besser ausgebildeten Arbeitskräften, Agglomerationsvorteilen usw.) in den Hochlohnländern konzentriert sind.⁴⁴

4.4 Simulationsergebnisse

Das DIW (1997) führte zum Thema Lohnpolitik in der EWU Simulationen mittels eines neoklassisch konzipierten Makro-Modells (Oxford Economic Forecasting Model) durch:

Folgt innerhalb der EWU allein Deutschland der neoklassischen Empfehlung einer Reallohnsenkung, so ergibt sich dort gegenüber dem Referenz-

szenario eine deutliche Beschäftigungsausweitung. Dieses Ergebnis beruht ausschließlich auf massiven Substitutionseffekten. Gleichzeitig erfolgt jedoch ein Wachstumsrückgang, der vor allem durch den Einbruch des privaten Konsums ausgelöst wird.⁴⁵

Falls die Strategie der Reallohnkürzung in allen EWWU-Ländern zur Anwendung gelangt, führt dies zu insgesamt höherer Beschäftigung, aber auch zu erheblich niedrigeren Wachstumsraten. Mehr Personen stehen in Beschäftigung, aber 'Euroland' ist insgesamt eine Region mit geringerem Pro-Kopf-Einkommen. Reale Lohnsenkungen bewirken einen Rückgang des privaten Konsums, und sie implizieren auch einen Einbruch der Investitionen, weil der Einsatz von Kapital im Vergleich zum Einsatz von Arbeit zu teuer ist und daher eher desinvestiert werden muß.

Wird eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik, so wie sie im Kap. 4.1 definiert wurde, nur in Teilen der EWU praktiziert, so muß jene Ländergruppe, wo keine derartige Lohnpolitik betrieben wird, Wachstums- und Beschäftigungsverluste hinnehmen. Die deutliche Verschlechterung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit führt dort – trotz der unterstellten monetären Lockerung – zu rückläufigen Exporten im Vergleich zum Basisszenario. In jenen Ländern hingegen, wo sich die Lohnzuwächse an der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung orientieren, beleben die Wettbewerbsvorteile die Exporte.⁴⁶

Folgen alle EWU-Länder einer produktivitätsorientierten Lohnbildung, so steigen Wachstum und Beschäftigung gegenüber dem Referenzszenario. Gegenüber den anderen Weltregionen werden die EWU-Mitglieder konkurrenzfähiger, so daß Wachstumsimpulse aus dem Außenhandel entstehen. Wesentlich wichtiger ist jedoch, daß die durch die lohnpolitische Ausrichtung gedämpften Preissteigerungen eine monetäre Lockerung erlauben und diese eine binnenwirtschaftliche Expansion initiiert, welche auf die Beschäftigung durchschlägt.

5. Wirtschaftspolitische Kooperation in der Europäischen Währungsunion

5.1 Begriff und theoretische Begründung

Kooperation wird hier als Oberbegriff für Strategien zur Konfliktbearbeitung, genauer gesagt zur wechselseitigen Berücksichtigung der jeweiligen Entscheidungen wirtschaftspolitischer Akteure verstanden. Dieser Oberbegriff umfaßt somit eine breite Palette von Interaktionsformen: Schwache Kooperationsformen sind beispielsweise der informelle Informations- und Meinungsaustausch, die Einholung von Stellungnahmen, die Anhörung, der institutionalisierte Dialog ohne bindende Vereinbarungen. Stärkere Kooperation erfolgt u.a. durch die Vereinbarung von Regeln und Leitlinien für den Einsatz der Instrumente, durch Überwachungsverfahren, Abgabe von Empfehlungen etc. Koordination schließlich stellt die intensivste Ausprägung von Kooperation dar, beinhaltet explizite Verhandlungen und

explizite Abkommen über die wechselseitige Anpassung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen.⁴⁷

Die Begründung für Kooperation geht erstens von hoher wirtschaftlicher Verflechtung aus, die für nationale wirtschaftspolitische Maßnahmen grenzüberschreitende Auswirkungen erwarten läßt, und zweitens – im Gegensatz zum neoklassischen *assignment*-Ansatz⁴⁸ – von Interdependenzen zwischen den wirtschaftspolitischen Instrumenten (Geld-, Fiskal-, Beschäftigungs-, Lohn-, Strukturpolitik). Beide Voraussetzungen sind innerhalb der EWU gegeben. Hier ist nur die Geldpolitik zentralisiert, die übrigen Politikfelder sind Angelegenheit der einzelnen Mitgliedstaaten. Die Berücksichtigung der genannten externen Effekte⁴⁹ durch den wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozeß setzt Kooperation voraus. Letztere trägt ferner zur Verringerung von Unsicherheit und damit zur Stabilisierung der Erwartungen der Unternehmungen bei.

Kooperation auf europäischer Ebene zum einen innerhalb einzelner Politikfelder, beispielsweise in der Fiskalpolitik zwischen den Regierungen der EU-Mitgliedsländer, sowie zum anderen zwischen Politikfeldern kann wohlfahrtsteigernde Auswirkungen haben. Mittels Kooperation angestrebt wird ein im Hinblick auf die wirtschaftspolitischen Ziele (dauerhaftes und hohes Wirtschaftswachstum bei geringer Inflation, möglichst hoher Beschäftigungsstand) konsistentes Maßnahmenbündel (*policy mix*). Anders ausgedrückt: Einzelne Akteure sollen ihre Ziele nicht über Externalisierung der Kosten auf andere Politikfelder bzw. andere Länder erreichen.⁵⁰ Ungenügende Kooperation kann zu suboptimalen Politikbündeln führen, etwa einer Kombination von expansiver Fiskalpolitik und kontraktiver Geldpolitik.

Obwohl Kooperation zwischen den Politikfeldern Geld-, Fiskal- und Lohnpolitik ein Positivsummenspiel darstellen kann, kommt eine freiwillige, spontane Verhaltensabstimmung unter den betreffenden makroökonomischen Akteuren nicht zustande, denn sie befinden sich in einer Kooperationsfalle⁵¹ (Gefangenendilemma-Situation): Die Realisierung des gesellschaftlich wünschenswerten Ergebnisses scheitert am Rationalverhalten der isolierten Akteure.

Es bedarf somit institutioneller Vorkehrungen, um hinreichende Anreize für die Kooperation der makroökonomischen Akteure zu schaffen, welche die individuelle und die kollektive Rationalität tendenziell in Einklang bringt. Unabdingbar für Kooperation ist Vertrauen, d.h. es gilt, das Vertrauen der Akteure in die Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Partner zu stärken.

Bestimmungsfaktoren der Vertrauensgabe bzw. -bestätigung sind die Reputation des Vertrauensnehmers, die Höhe der Kooperations- und der Defektionsgewinne, die Interaktionsdauer (Anzahl der Begegnungen), Kontrollmöglichkeiten, Sanktionen bei Defektion, die Kommunikation, die Sequenzierung und die Kooperationsstrategie.⁵² Von überragender Bedeutung ist ein kontinuierlicher Kommunikationsprozeß zwischen den potentiellen Kooperationspartnern. Die Funktion eines derartigen makroökonomischen Dialogs liegt darin, einen Informationsaustausch über die Problemlage (Kooperationsbedarf), die Vorteile der Kooperation (Kooperations-

gewinne für einzelne und für die Allgemeinheit) und erforderliche Verhaltensweisen (Kooperationsbeiträge und -strategien, z.B. Prinzip der Gegenseitigkeit, Handlungssequenzen) sowie die betreffenden Einschätzungen der Akteure herbeizuführen. Diese spezifische Kommunikation bildet eine notwendige Voraussetzung für die Bereitschaft zur Vertrauensgabe bzw. -erwidern. Kontrollmechanismen und Sanktionen können den Prozeß der Vertrauensbildung wirksam unterstützen.

Die tatsächlich in der EU bzw. EWU eingeführten Mechanismen entsprechen in unterschiedlichem Maße den oben skizzierten, aus der Spieltheorie abgeleiteten Kriterien:

5.2 Formen der makroökonomischen Kooperation in der EWU

In der EWU ergeben sich komplexe Abstimmungsfragen in einzelnen Politikfeldern (Fiskal-, Lohnpolitik) und zwischen Wirtschaftspolitiken (Geld-, Fiskal-, Lohn-, Beschäftigungspolitik), von deren Lösung die Effektivität der makroökonomischen Politik abhängt. Es existiert diesbezüglich eine Reihe von wirtschaftspolitischen Kooperationsmechanismen und -gremien, wobei der Grad der Kooperation in den einzelnen Bereichen⁵³ unterschiedlich ist:

Schwache Kooperationsformen (Informations- und Meinungsaustausch, Stellungnahme etc.) bestehen u.a. auf folgenden Gebieten:

- makroökonomischer Dialog zwischen Rat und Kommission einerseits und den Sozialpartnern andererseits (siehe unten Kap. 5.4);
- Dialog zwischen der EZB und den Sozialpartnern (siehe unten Kap. 5.6);
- Dialog zwischen dem Rat und der EZB: Dieser ist im EG-Vertrag (Art. 113) vorgesehen. Der EZB-Präsident nimmt an Tagungen des Ecofin-Rates (und des Euro-11-Rates) zu bestimmten Themen – wie etwa zu den ‚Grundzügen der Wirtschaftspolitik‘ – teil, und der Vorsitzende des Ecofin-Rates und ein Mitglied der Kommission an den Sitzungen des EZB-Rates. Die EZB kann auf diese Weise für die Geldpolitik wichtige Informationen erhalten (Wirtschaftspolitiken der Mitgliedstaaten, Einschätzung der Wirtschaftslage durch den Ecofin-Rat usw.) und aufgrund dieser möglicherweise rascher und angemessener auf ökonomische Probleme reagieren. Externalitäten der Politiken könnten früher erkannt und das Maßnahmenbündel effektiver gestaltet werden; denn bei Ausbleiben der Kooperation kann die Geldpolitik das Ziel der Preisstabilität auch über Kostenexternalisierung in Form von Produktions- und Beschäftigungseinbußen erreichen.⁵⁴ Für die nationalen Fiskalpolitiken wiederum sind möglichst präzise Informationen über die geldpolitische Strategie der EZB wesentlich, bildet doch die erwartete Entwicklung des nominellen BIP einen der wichtigsten Ausgangspunkte bei der Festlegung der jeweiligen Budgetpolitik.⁵⁵

Stärkere Kooperationsformen, die auf institutionalisierten Mechanismen zur Verhaltensänderung beruhen, bestehen u.a. in bezug auf:

- die ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft‘ (Art. 99 (1) EGV: „Mitgliedstaaten betrachten ihre Wirtschaftspoli-

tik als eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse"). Kooperationsgremium ist hier der Ecofin-Rat (Wirtschafts- und Finanzminister der Mitgliedstaaten). Vorbereitende Aufgaben nimmt die Kommission in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Finanzausschuß (WFA; Vertreter der Finanzministerien, der Zentralbanken und der EU-Kommission) und dem Wirtschaftspolitischen Ausschuß (WPA) wahr. Die Verabschiedung der ‚Grundzüge‘ erfolgt nach einem mehrstufigen Verfahren der Beschlußfassung (siehe Art. 99 (2) EGV) mit qualifizierter Mehrheit durch den Ecofin-Rat. Im Rahmen des multilateralen Verfahrens wird die wirtschaftliche Entwicklung in den Mitgliedstaaten und in der Gemeinschaft anhand von Berichten der ersteren durch Kommission und Rat überwacht (Art. 99 (3)). Der Rat hat die Möglichkeit, Empfehlungen an einzelne Mitgliedsländer zu richten und kann als weiche Sanktionsmaßnahme mit qualifizierter Mehrheit auch deren Veröffentlichung beschließen.

- die Fiskalpolitik (siehe unten Kap. 5.3) und
- die Beschäftigungspolitik (siehe unten Kap. 5.5).

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß makroökonomische Politik-Koordination im Sinne der Festlegung eines explizit abgestimmten Maßnahmenbündels durch die Regeln der EWU weitgehend ausgeschlossen wird. So kann in Bereichen der Subsidiarität kein Mitgliedsland mit Mehrheitsbeschluß zu bestimmten Schritten gezwungen werden. Schwache Formen der Kooperation dominieren, stärkere Formen beschränken sich auf wenige Politikfelder, vor allem auf die Fiskal- und die Beschäftigungspolitik. "Die einheitliche Geldpolitik ist den anderen Politiken gleichsam übergeordnet und nur gering in das wirtschaftspolitische Kooperationsnetz eingebunden."⁵⁶

5.3 Kooperation zwischen den nationalen Fiskalpolitiken

Die Kooperation im Bereich der Fiskalpolitik basiert auf Leitlinien, Regeln (sog. ‚negative Politikabstimmung‘), einem multilateralen Überwachungsverfahren und Sanktionsmechanismen, die im Artikel 104 EGV und im Stabilitäts- und Wachstumspakt festgelegt werden. Kooperationsgremien sind der Ecofin-Rat und der informelle Euro-11-Rat (Finanzminister der EWU-Länder). Eine eingehende Diskussion über die Erfordernisse und die Umsetzungsmöglichkeiten fiskalpolitischer Kooperation kann im Rahmen dieses Beitrags nicht stattfinden. Zu diesem Thema gibt es umfangreiche Literatur. Es können hier nur einige wichtige Aspekte herausgegriffen werden.

* Die Kooperation zwischen den nationalen Fiskalpolitiken in der EWU konzentriert sich auf die Überwachung der Budgetdisziplin (*No-bail-out-Klausel* und multilaterales Überwachungsverfahren im EGV Art. 103 bzw. 104; Defizitobergrenze, Ausnahmetatbestände, Stabilitätsprogramme der Mitgliedsländer, Frühwarnsystem und Sanktionen im Stabilitätspakt; siehe oben Kap. 2.2). Die Begründung für diesen Aspekt der Kooperation kann daraus abgeleitet werden, daß in der EWU die Anreize für ein diszipliniertes Haushaltsgebaren schwächer sind. Erstens vermindern *Spillover*-Effekte

den Disziplinierungsdruck. Und zweitens übernehmen die Finanzmärkte nur noch bedingt die Sanktionsfunktion gegenüber Ländern mit einer unsoliden Fiskalpolitik: Das Wechselkursrisiko entfällt. Öffentliche Schuldner haben lediglich das Bonitätsrisiko mit einem Risikozuschlag auf den Zins zu tragen.

* Was die Stabilisierungsfunktion der Fiskalpolitik betrifft, so sind im Rahmen der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Gesamtstrategie der EWU die automatischen Stabilisatoren das wichtigste Instrument zur Dämpfung von konjunkturellen Schwankungen und von Schocks. Aus mindestens zwei Gründen sollte eine multilaterale Überwachung der Funktionsfähigkeit der Stabilisatoren⁵⁷ stattfinden:

- 1.) Durch den Stabilitätspakt wird die Wirksamkeit der automatischen Stabilisatoren eingeschränkt, und zwar so lange, bis die Konsolidierung abgeschlossen ist und die nationalen Staatshaushalte bei konjunktureller Normallage weitgehend ausgeglichen sind.
- 2.) Aber selbst im Falle mittelfristig ausgeglichener nationaler Budgets ist das Wirksamwerden der automatischen Stabilisatoren nicht unbedingt gewährleistet. Aufgrund der *Spillover*-Effekte fiskalpolitischer Maßnahmen bestehen in der EWU Anreize zu prozyklischem Verhalten. Der Stabilitätspakt setzt kaum Anreize zur Konsolidierung in Hochkonjunkturphasen, sondern ist auf die Einhaltung des oberen Limits auch bei schwacher wirtschaftlicher Dynamik angelegt.

Über die (wie gesagt ohne Kooperation nicht sichergestellte) Wirkung der automatischen Stabilisatoren hinaus existieren keine expliziten Vorkehrungen für einen abgestimmten antizyklisch korrigierenden Einsatz von Fiskalpolitik im Sinne der Ziele Wachstum und Beschäftigung.⁵⁸ Der Stabilitätspakt ist asymmetrisch zugunsten restriktiver Fiskalpolitik formuliert und schränkt die Spielräume für expansive Politik wesentlich ein. Die Möglichkeit, durch Empfehlungen an die Mitgliedsländer in Bezug auf die ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik‘ zu kooperieren, trug bis dato nichts zu einer gesamteuropäisch koordinierten aktiven Fiskalpolitik bei: Die Vorschläge des Rates waren meist eher zurückhaltend und angebotspolitisch ausgerichtet.

Weiters wird eingewandt, daß Externalitäten nicht nur bei Defizitfinanzierung auftreten könnten, sondern bei unterschiedlichen Formen national autonomer Fiskalpolitik; die in der EWU derzeit vorgesehene Kooperation verfüge nicht über hinreichende Vorkehrungen gegen alle Arten fiskalischer *Spillover*-Effekte. Insbesondere biete die gegenwärtige fiskalpolitische Strategie keine Beschränkungen gegen übermäßig restriktive Politik und keinen Schutz gegen angebotspolitische *beggar-my-neighbour*-Maßnahmen: „Expansive Fiskalpolitik muß eingeschränkt werden, betont restriktive nationale Fiskalpolitik wird eher belohnt. Es ergibt sich, daß ... das Land mit der restriktivsten Nachfragepolitik das Gesamtsystem dominiert. Die Partnerländer erleiden pekuniäre externe Effekte (Exportrückgang und Importüberschüsse) und müssen längerfristig dem restriktiven Trend folgen.“⁵⁹

* Weiters wird befürchtet, daß der Steuerwettbewerb in der EWU zu einer Verminderung der Steuereinnahmen und damit zur Erosion des

Sozialstaats, zu einer Verlagerung auf regressiv wirkende indirekte Steuern und auf immobile Bemessungsgrundlagen sowie zu wettbewerbsverzerrenden Steuerstrukturen führe. Selbst für eine Mindestharmonisierung der Unternehmenssteuern und die Schaffung eines Verhaltenskodex zur Abgrenzung legitimer Steuerbegünstigungen ließ sich bislang die notwendige Einstimmigkeit im Ministerrat nicht herstellen. Und eine Einschränkung des sog. ‚fairen‘ Steuerwettbewerbs steht überhaupt nicht auf der Tagesordnung.⁶⁰

5.4 Makroökonomischer Dialog zwischen Rat, Kommission und den Sozialpartnern

Mehrere Kooperationsmechanismen und -gremien dienen dem Dialog zwischen dem Rat bzw. der Kommission einerseits und den Sozialpartnern andererseits über die makroökonomische Politik in der EU bzw. in der EWU. In allen Fällen kommt den Sozialpartnern jedoch nur beratende Funktion zu.

Im Rahmen der Makroökonomischen Gruppe des Sozialen Dialogs diskutieren Kommission und Sozialpartner über die wirtschaftliche Lage, die Prognosen, die Empfehlungen zu den ‚Grundzügen der Wirtschaftspolitik‘ und den Jahreswirtschaftsbericht. Eine weitere wichtige Plattform für den makroökonomischen Dialog ist der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen (StAB; siehe unten Kap. 5.5). Anhörungsrechte kommen dem Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) zu; gemäß Art. 262 EGV hat der WSA das Recht zur Stellungnahme zu allen durch den EG-Vertrag erfaßten Politikfeldern. Informelle Kontakte bestehen zwischen den Sozialpartnern und dem Euro-11-Rat.

Unter der Bezeichnung ‚Köln-Prozeß‘ wurde 1999 eine verstärkte Kooperation zwischen Fiskal-, Geld-, Beschäftigungs- und Lohnpolitik initiiert. Der Dialog ist informell und unverbindlich, die vertraglichen Zuständigkeiten werden in keiner Weise beeinflusst, Unabhängigkeit der EZB und Tarifautonomie der Sozialpartner bleiben somit voll und ganz gewahrt. Der Austausch von statistisch und analytisch fundierten Informationen und Meinungen über die wirtschaftliche Ausgangslage, die Entwicklungsperspektiven und die Empfehlungen zum *policy mix* sowie Diskussionen über die Umsetzung der in den ‚Grundzügen der Wirtschaftspolitik‘ festgelegten makroökonomischen Politik sollen ein spannungsfreies Zusammenwirken der obengenannten Politikfelder begünstigen.

Für Erörterungen auf fachlicher Ebene zu den genannten Zwecken wird im Rahmen des WPA in Zusammenarbeit mit dem Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt (ABA) eine Arbeitsgruppe eingesetzt, unter Beteiligung von Vertretern beider Ausschüsse (einschließlich der EZB), der Kommission und der Makroökonomischen Gruppe des Sozialen Dialogs. Damit eine angemessene Vorbereitung der Tagungen auf politischer Ebene gewährleistet ist, soll die erste Tagung der Arbeitsgruppe vor der Verabschiedung der ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik‘ durch die Kommission stattfinden, und die zweite Tagung nach der Vorlage der Herbstprognose und des

Jahreswirtschaftsberichts der Kommission. Der Gedankenaustausch der politischen Entscheidungsträger soll zweimal jährlich im Rahmen des Ecofin-Rates in Zusammenarbeit mit dem Rat ‚Arbeit und Soziales‘ unter Beteiligung von Vertretern beider Räte, der Kommission, der EZB und der Sozialpartner erfolgen. Die erste Tagung soll stattfinden, bevor der Ecofin-Rat den Entwurf der ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik‘ erstellt, die zweite Tagung, bevor der Europäische Rat seine Schlußfolgerungen in bezug auf die ‚Beschäftigungspolitischen Leitlinien‘ annimmt, z.B. anlässlich des gemeinsamen Treffens der Räte Wirtschaft und Finanzen sowie Arbeit und Soziales (sog. ‚Jumbo-Rat‘).⁶¹ Der solcherart intensivierte makroökonomische Dialog bildet die dritte Säule des Europäischen Beschäftigungspaktes (siehe unten Kap. 5.5). Der konstituierende Makrodialog erfolgte im November 1999. Bereits 1998 fand vor den beiden Treffen des Europäischen Rates jeweils eine Zusammenkunft der Rats-Troika (vorangegangene, derzeitige und künftige Präsidentschaft) und der Kommission mit den europäischen Sozialpartnern statt.

Die ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik‘ nehmen auch Bezug auf die Lohnpolitik. In der entsprechenden Empfehlung der Kommission⁶² für das Jahr 1999 heißt es dazu:

- “(i) Nominalloohnerhöhungen müssen mit Preisstabilität vereinbar sein; ...;
- (ii) Reallohnsteigerungen im Verhältnis zum Wachstum der Arbeitsproduktivität sollten der Notwendigkeit Rechnung tragen, daß die Rentabilität der Investitionen erforderlichenfalls gestärkt und anschließend gewahrt werden muß und daß gleichzeitig ein stetiger Anstieg der Kaufkraft und des privaten Verbrauchs ermöglicht werden muß; und
- (iii) Lohnabschlüsse sollten den Produktivitätsunterschieden nach Qualifikationen, Regionen und Sektoren Rechnung tragen;”

Diese Anforderungen ziehen somit sowohl angebots- als auch nachfrageseitige Aspekte in Betracht, bleiben in dieser Hinsicht allerdings ziemlich unscharf. In zahlreichen anderen in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre publizierten Dokumenten, beispielsweise in der Empfehlung vom 23.4.1997 für die ‚Grundzüge‘, sprach sich die EU-Kommission für eine Reallohnsteigerung erheblich (oft genannt: 1%punkt) unterhalb des Produktivitätsfortschritts aus.⁶³

5.5 Kooperation im Bereich der Beschäftigungspolitik

Mit der Aufnahme des Beschäftigungskapitels in den Vertrag von Amsterdam wurden beschäftigungspolitische Kooperationsmechanismen zwischen den EU-Mitgliedstaaten, dem Rat, der Kommission und den Sozialpartnern eingeführt.⁶⁴ Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gilt demnach als eine Angelegenheit des ‚gemeinsamen Interesses‘, die Handlungskompetenzen in der Beschäftigungspolitik verbleiben aber auf der nationalen Ebene (Art. 126 und 127 EGV).

Die Kooperation zwischen Mitgliedsländern, Rat und Kommission (sog. ‚Luxemburg-Prozeß‘) erfolgt mittels gemeinsamer Analyse, Erfahrungsaus-

tausch, Festlegung von Leitlinien (Art. 128 (2) EGV), eines multilateralen Überprüfungsverfahrens, des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts und Empfehlungen an die Mitgliedstaaten. Die Sozialpartner haben beratende Funktion (via Ausschuß Sozialer Dialog, ABA, WSA, v.a. StAB) und nehmen gemäß ihren jeweiligen nationalen Funktionen an der Festlegung und Umsetzung der einzelstaatlichen Aktionspläne teil.

Die Kommission entwickelt mit Unterstützung des ABA Vorschläge für die ‚Beschäftigungspolitischen Leitlinien‘, wobei der ABA bei der Erfüllung seines Auftrags die Sozialpartner anhört (Art. 130 EGV).⁶⁵ Diese ‚Leitlinien‘ werden jährlich – nach Anhörung u.a. des WSA und des ABA – mit qualifizierter Mehrheit durch den Rat festgelegt. Sie müssen im Einklang mit den ‚Grundzügen der Wirtschaftspolitik‘ stehen. Ihrem Wesen nach sind die ‚Leitlinien‘ gemeinsame Empfehlungen. Alle Mitgliedstaaten sind verpflichtet, auf der Grundlage der ‚Leitlinien‘ mehrjährige nationale Aktionsprogramme (NAP) zu erstellen und umzusetzen. Die beschäftigungspolitischen Maßnahmen werden durch die Kommission, den ABA und den Rat erörtert, überprüft und bewertet. Im Zuge dieses multilateralen Überprüfungsverfahrens sollen vorbildliche und übertragbare Maßnahmen identifiziert werden. Der Rat kann mit qualifizierter Mehrheit Empfehlungen an die Mitgliedsländer aussprechen. Auf der Grundlage der Bewertungen erstellen Rat und Kommission jährlich den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht. Anhand dieses Berichts prüft schließlich der Europäische Rat die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und nimmt hiezu Schlußfolgerungen an. Vor dem Beschluß findet – wie bereits oben im Kap. 5.4 festgestellt – im Rahmen des ‚Köln-Prozesses‘ ein makroökonomischer Dialog zwischen Rat, Kommission, EZB und Sozialpartnern statt.

Ein regelmäßiger Dialog zwischen Rat, Kommission und Sozialpartnern über die beschäftigungspolitische Gesamtstrategie der EU, den sog. Europäischen Beschäftigungspakt (siehe unten) findet im (1998 reorganisierten) StAB statt, der mindestens zweimal jährlich tagt. An der Arbeit des StAB nehmen die Troika des Ecofin-Rates und des Rates ‚Arbeit und Soziales‘, die Vorsitzenden des WPA und des ABA sowie Vertreter der Kommission und der europäischen Sozialpartner teil.⁶⁶ Dieser Ausschuß bildet ein geeignetes Forum, um die Interdependenzen zwischen makroökonomischer Politik und Beschäftigungspolitik und demgemäß die Kompatibilität der ‚Grundzüge der Wirtschaftspolitik‘ und der ‚Beschäftigungspolitischen Leitlinien‘ zu diskutieren.

Bisherige Schwerpunkte (sog. ‚Säulen‘) der ‚Leitlinien‘ waren: erstens eine größere Effektivität der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Säule ‚Beschäftigungsfähigkeit‘); zweitens angebotsseitige Maßnahmen wie die Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung des Faktors Arbeit, die Stärkung der Anreize für Unternehmensgründungen, die Modernisierung der Arbeitsorganisation (in Kooperation mit den Sozialpartnern) und die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung (‚Unternehmergeist‘ und ‚Anpassungsfähigkeit‘); drittens die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen (‚Chancengleichheit‘). Die gewählte Form der Kooperation läßt die konkrete natio-

nale Ausrichtung (z.B. Betonung von Deregulierung oder Abfederung von Marktprozessen oder aktive Beschäftigungsförderung) und Gewichtung der Maßnahmen im empfohlenen Mix prinzipiell offen.

Mit dem makroökonomischen Problem mangelnder Arbeitskräftenachfrage befassen sich die bislang beschlossenen ‚Leitlinien‘ nicht. Zentrale Ausgangshypothese ist ein strukturelles Mißverhältnis zwischen latenter Arbeitskräftenachfrage und bestehenden Qualifikationen der ArbeitsanbieterInnen. Einigen Vorschlägen ist zwar das Potential, Wachstum und Beschäftigung zu beeinflussen und Produktivitätsgewinne in Arbeitsplätze umzusetzen, nicht abzusprechen, es fehlt jedoch die sorgfältige Integration in ein konsistentes Gesamtkonzept der Wirtschafts- und der Beschäftigungspolitik.

Die Lohnpolitik wird von den ‚Leitlinien‘ nicht berührt. Im Rahmen der beschäftigungspolitischen Gesamtstrategie der EU, zusammengefaßt im sog. Europäischen Beschäftigungspakt,⁶⁷ bilden die makroökonomischen Aspekte (Kooperation in der Wirtschaftspolitik zur Begünstigung eines nachhaltigen, nicht-inflationären Wachstums) eine der drei Säulen (‚Köln-Prozeß‘, siehe oben Kap. 5.4; die beiden anderen sind der ‚Luxemburg-Prozeß‘, also die oben angeführten beschäftigungspolitischen Leitlinien, und der ‚Cardiff-Prozeß‘, d.h. Maßnahmen zur Verbesserung der Innovationsfähigkeit und der Effizienz der Güter-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte). In den ‚Grundzügen der Wirtschaftspolitik‘, auf die sich der makroökonomische Dialog bezieht, wird – wie oben erwähnt – auch die Lohnpolitik angesprochen.

5.6 Kooperation zwischen der EZB und den europäischen Sozialpartnern

Unter den gegenwärtigen Regeln der EWU besteht eine strukturelle Asymmetrie im Zusammenwirken der Wirtschaftspolitiken. Die EZB hat eine strategisch dominante Rolle in der Interaktion mit den anderen Politiken inne, es kommt ihr eine Sanktionsfunktion zu: Durch den Einsatz ihres Instrumentariums, das von medialen Stellungnahmen bis zu Leitzinsveränderungen (siehe Kap. 2.1) reicht, kann sie normkonformes Verhalten von Lohn- und Fiskalpolitik erreichen.

Allerdings kann die Geldpolitik ohne Unterstützung durch eine angemessene Lohnpolitik (und durch eine solide Budgetpolitik) ihr Ziel nur unter Inkaufnahme von hohen realen Kosten realisieren. Eine unabhängige Notenbank, die nicht kooperiert, kann Inflationsbekämpfung im wesentlichen lediglich durch Abwürgen der Konjunktur betreiben. Somit bleibt die Geldpolitik von einem mit den Stabilitäts- und Stabilisierungszielen konsistenten Verhalten der Tarifpartner abhängig. Kooperation – in welcher Form auch immer – hat genau *den* Zweck, die genannten Reibungsverluste (Produktionseinbußen und Arbeitslosigkeit als Folge einer restriktiven geldpolitischen Intervention) durch wechselseitige Berücksichtigung der Ziele und Handlungsspielräume der jeweils anderen Akteure zu vermeiden.

Nur bei rascher Wechselwirkung zwischen Geld- und Lohnpolitik ergeben sich keine negativen realwirtschaftlichen Folgen: Wenn einerseits die Tarifpartner rasch auf geldpolitische Signale reagieren und die Verletzung des Inflationsziels vermeiden und andererseits die Notenbank dieses Verhalten der Lohnverhandler sofort in Rechnung stellt, lassen sich Stabilitätsvorgaben ohne reale Kosten verwirklichen.⁶⁸

Finden hingegen Stabilitätsvorstellungen der Notenbank und die hieraus abgeleiteten Entscheidungen über die Leitzinsen keine Berücksichtigung bei den Lohnverhandlungen und schreitet die Notenbank bei Vorliegen einer derartigen Stabilitätsverletzung erst spät ein – nämlich dann, wenn sie als erhöhte Inflationsrate sichtbar wird –, so kann das Stabilitätsziel nur über eine Rezession erzwungen werden. Zwischen diesen beiden Extremfällen existieren Zwischenformen von Interaktionen, bei denen nur eine Seite entsprechende Signale beachtet.

Ferner ist zu beachten, daß Geldpolitik nur dann wachstumspolitische Aufgaben übernehmen kann, wenn sie stabilitätspolitisch von der Lohnpolitik entlastet wird. Insbesondere in längeren Aufschwungsphasen empfiehlt sich zurückhaltende Lohnpolitik, welche ein bremsendes Einschreiten der Notenbank hinauszögern und auf diese Weise erhebliche Beschäftigungszuwächse begünstigen kann.

Trotz institutionalisierter Dominanz läßt sich somit für die Geldpolitik in der EWU ein Eigeninteresse an wirtschaftspolitischer Kooperation ableiten.⁶⁹ Selbst eine Notenbank, die sich nur an schwachen Kooperationsformen wie Informations- und Meinungsaustausch beteiligt, erhält mehr und qualitativ überlegene Informationen, kann diese besser verarbeiten und die Reaktionen der anderen Akteure besser einschätzen.⁷⁰

Die EZB ist – wie bereits festgestellt – gegenwärtig in das Kooperationsnetz der EWU nur gering eingebunden. Kontakte zwischen der EZB und den europäischen Sozialpartnern beschränken sich auf wenige Kanäle. Auf den im Rahmen des ‚Köln-Prozesses‘ institutionalisierten Informations- und Meinungsaustausch zwischen EZB und Sozialpartnern sowie anderen Akteuren über die Ausrichtung der makroökonomischen Politik wurde oben im Kap. 5.4 hingewiesen. Informelle Kontakte bestehen zwischen EZB und WSA sowie zwischen EZB und EGB.

Der Realisierung einer effektiven Kooperation zwischen Geld- und Lohnpolitik in der EWU stehen einige wesentliche Hindernisse entgegen:

- 1.) Der derzeitigen geldpolitischen Strategie des EZB mangelt es an Transparenz (siehe Kap. 2.1). Der EZB-Rat gibt weder ein Inflationsziel noch eine Inflationsprognose bekannt, legte sich nicht auf eine bindende Zielregel fest.⁷¹ Daher mangelt es den ausgesandten geldpolitischen Signalen an Klarheit. Dies wiederum kann zu Fehlinterpretationen führen, die negative realwirtschaftliche Folgen haben können.

Der Transparenz dienlich wäre zum einen die Veröffentlichung der Protokolle des EZB-Rates als Zusammenfassung einschließlich der gefaßten Beschlüsse und der ihnen zugrundeliegenden Argumente sowie der Zusammenhänge mit anderen Politikbereichen, zum anderen verstärk-

te Bereitschaft des EZB-Rates zur Erläuterung der geldpolitischen Strategie und der Beweggründe für einzelne Maßnahmen.

- 2.) Da eine grenzüberschreitende Koordination der Lohnverhandlungen in der EWU noch nicht erfolgt, findet die EZB gegenwärtig unter den Tarifparteien keinen Kooperationspartner vor, der Anreize hat, die ausgesandten geldpolitischen Signale zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend zu handeln (siehe oben Kap. 3.2.3).⁷² Diese Situation änderte sich, fände eine transnationale Koordination statt, etwa mittels Lohnführerschaft der Metallbranche. In diesem Fall würden sich die Tarifpartner der deutschen Metallindustrie als Adressaten geldpolitischer Signale anbieten.⁷³
- 3.) Die bestehenden Dialoge zwischen der EZB und den europäischen Sozialpartnern besitzen keine unmittelbare Bedeutung für die Lohnpolitik, da EGB und UNICE keinerlei lohnpolitische Kompetenzen haben.

Somit besteht die Gefahr, daß wegen fehlender transnationaler Lohnkoordination und zu wenig transparenter Geldpolitik eine effektive Kooperation zwischen diesen beiden Politiken nicht zustande kommt und u.U. (etwa wegen Unklarheiten über das Inflationsziel der EZB) in der EWU eine niedrige Inflationsrate nur unter Inkaufnahme realwirtschaftlicher Kosten (verminderter Output, Arbeitslosigkeit) erreicht werden kann.

Bessere Ergebnisse im Hinblick auf Inflation und Arbeitslosigkeit wären zu erwarten bei einer (instrumentell) unabhängigen Notenbank⁷⁴ mit einer glaubwürdigen und transparenten geldpolitischen Strategie, transnational koordinierten Lohnverhandlungen (mit Lohnführerschaft im exponierten Sektor) und intensiverem Dialog zwischen der Notenbank und den Lohnverhandlern im Schlüsselbereich.⁷⁵ Dies erforderte freilich die Lösung zahlreicher Kooperationsprobleme und daher entsprechende institutionelle Vorkehrungen.

6. Ansätze transnationaler Koordination der Lohnverhandlungen in der EU

Das Zustandekommen einer transnationalen Kooperation der europäischen Gewerkschaften ist im Prinzip als weniger problematisch einzuschätzen als jenes der makroökonomischen Kooperation (siehe oben Kap. 5.1), befinden sich doch die Akteure nicht in einer Gefangenendilemma-Situation, sondern in einem sog. *chicken game*: Eine einseitige und von den anderen Gewerkschaften ausgebeutete Kooperationsbereitschaft bringt der betreffenden Gewerkschaft einen höheren Nutzen als die allseitige Kooperationsverweigerung (potentiell deflationärer Lohnunterbietungswettbewerb).⁷⁶

6.1 Grenzüberschreitende Koordination durch die Gewerkschaften

Mit der Realisierung des europäischen Binnenmarkts und dem Eintritt von elf Ländern in die dritte Stufe der Währungsunion befinden sich die Gewerkschaften Westeuropas im Zugzwang: Da – wie bereits in der Einleitung festgehalten – jener Arbeitsmarktpartei ein strategischer Vorteil zu-

kommt, deren organisatorische Domäne den größeren Teil des Arbeitsmarkts⁷⁷ abdeckt, müßten sie danach trachten, auf die zunehmende Integration der Produktmärkte und die hohe Mobilität des Kapitals innerhalb Europas mit einer entsprechenden Ausweitung ihrer organisatorischen und koordinativen Kapazitäten zu reagieren.⁷⁸

Emilio Gabaglio, der Generalsekretär des EGB, stellte dazu fest: "Eine Koordinierung der europäischen Tarifpolitik ist eine Bringschuld der europäischen Gewerkschaftsverbände."⁷⁹ Tatsächlich unternahmen einige Gewerkschaften in den letzten Jahren die allerersten Schritte in Richtung einer europaweiten grenzüberschreitenden Koordinierung der nationalen Lohnverhandlungen. Bis zur vollständigen Begleichung der Schuld ist es freilich noch ein sehr weiter Weg.

Die grenzüberschreitende Koordination der Lohnverhandlungen hat eine organisatorische bzw. prozedurale (Form der Koordination), eine inhaltliche (leitende Prinzipien einer europäischen Lohnpolitik) und eine institutionelle Dimension (Verbindlichkeit der Absprachen, Sanktionen bei Verstößen). Wegen der ablehnenden Haltung der Arbeitgeberseite setzen die betreffenden europäischen Gewerkschaftsausschüsse in organisatorischer Hinsicht auf einen unilateralen Ansatz, welcher die grenzüberschreitende Koordination nationaler Branchentarifverhandlungen durch ein europaweites gewerkschaftliches Netzwerk vorsieht. Was den Inhalt betrifft, einigten sich einige Gewerkschaftsausschüsse bereits auf eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik. Die konkrete Umsetzung dieses leitenden Prinzips soll in den einzelnen Ländern im Rahmen der Branchentarifverhandlungen und den darauffolgenden Betriebsverhandlungen erfolgen. Am meisten Probleme bereitet die institutionelle Dimension; bislang wurden – wenn überhaupt – nur sehr schwache Sanktionsformen bei Verstößen gegen die vereinbarten lohnpolitischen Prinzipien beschlossen.

6.1.1 Vorteile des unilateralen Koordinationsansatzes

Der von einigen europäischen Gewerkschaftsausschüssen gewählte Koordinationsansatz hat in erster Linie den Vorteil,⁸⁰ weniger voraussetzungsvoll als andere Koordinationsformen zu sein:

1.) Unilaterale Koordination ist nicht von der Mitwirkung der Arbeitgeberseite und von EU-Instanzen abhängig.⁸¹ Jedes Konzept, das auf supranationale Verhandlungsstrukturen setzte, hätte aus folgenden Gründen⁸² keinerlei Realisierungschancen:

- Auf Arbeitgeberseite fehlt in vielen Wirtschaftsbereichen ein europäischer Branchenverband, und einige der existierenden Branchenorganisationen haben nur die Funktionen eines Produzentenverbandes, nicht aber jene eines Arbeitgeberverbandes, auf die es im gegebenen Zusammenhang ankommt.
- Die bestehenden europäischen Gewerkschaftsausschüsse und branchenbezogenen Arbeitgeberverbände besitzen kein Mandat für Lohnverhandlungen. Sie sind ressourcenschwach, und es fehlt ihnen im Gegen-

satz zu vielen nationalen Verbänden an Unterstützung durch Regierung und politische Parteien.

- Die Arbeitgeber lehnen supranationale Tarifverhandlungen ab.⁸³
- Es existiert kein europäisches Koalitions-, Streik- bzw. Aussperrungs- und Tarifvertragsrecht.⁸⁴ Die EU ist kein supranationaler Staat, der die Entscheidungs- und Steuerungskapazitäten hätte, eine Harmonisierung in diesen Rechtsfeldern durchzusetzen.⁸⁵

2.) Das obengenannte Konzept transnationaler Koordination knüpft bei den bereits praktizierten überbetrieblichen Lohnverhandlungen in den einzelnen Ländern an. Mit Ausnahme Großbritanniens sind überall Branchen-tarifverhandlungen der dominante kollektive Lohnsetzungsprozeß (siehe oben Kap. 2.3.3). Transnationale Koordination und nationale Tarifverhandlungen stehen gemäß diesem Ansatz nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen und stabilisieren einander im Rahmen eines entstehenden europäischen Mehrstufen-Verhandlungssystems.

3.) Grenzüberschreitende Koordination nationaler Branchenverhandlungen anhand des Leitprinzips Produktivitätsorientierung ist keinesfalls gleichbedeutend mit einer europaweiten Vereinheitlichung der Lohnzuwachsrate oder gar der Lohnniveaus in den einzelnen Branchen. Im Gegenteil, da dieser Koordinationsmodus neben dem jeweiligen mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Fortschritt der Arbeitsproduktivität sowie dem Niveau und der Veränderung der Arbeitslosigkeit in gewissem Maße auch die Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen nationalen Branche (Arbeitsmarktsituation, Anpassungsmöglichkeiten der Unternehmungen und der Arbeitskräfte) ermöglicht, kann er die notwendige Flexibilität gewährleisten (siehe oben Kap. 4.1 bis 4.3).

4.) Abstimmung und Umsetzung lohnpolitischer Leitprinzipien unter den Gewerkschaften eines bestimmten europäischen Wirtschaftsbereichs setzen im oben ausgeführten Konzept nicht die Errichtung einer hierarchischen Organisationsstruktur der betreffenden europäischen Gewerkschaften voraus, sondern beruhen auf der Kooperation in nicht-hierarchischen Netzwerken. Die Koordination kann durch eine Kombination aus freiwilliger intraverbandlicher Abstimmung (in den Gewerkschaftsausschüssen) und Lohnführerschaft (*pattern bargaining*) realisiert werden.⁸⁶

5.) Transnationale Koordination der beschriebenen Art erfordert daher auch nicht die aktive Beteiligung der Gewerkschaften und ihrer Euro-Verbände aller Branchen. Wie in einigen Mitgliedsländern könnten die Gewerkschaften der Metallbranche bzw. (falls die Bedeutung von industriellen Konglomeratverbänden weiter zunimmt) der verarbeiteten Industrie die kritische Masse bilden und zur Lösung des Problems der kollektiven Aktion wesentlich beitragen. Dem Lohnabschluß in der wichtigsten Industriebranche des größten EU-Landes, der deutschen Metallindustrie, könnte eine Schlüsselrolle zufallen.⁸⁷

6.1.2 Organisatorische und institutionelle Erfordernisse

Zur Verwirklichung des dargelegten Koordinierungsansatzes sind auf Gewerkschaftsseite die organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen⁸⁸ zu schaffen:

- der Aufbau eines umfassenden Informationssystems über die Tarif- und Effektivlohnentwicklungen in den EU-Ländern. Dieses Netzwerk sollte den EGB, die europäischen Gewerkschaftsausschüsse, die nationalen Dachverbände und Einzelgewerkschaften, die interregionalen Gewerkschaftsräte⁸⁹ und die Europäischen Betriebsräte⁹⁰ umfassen.
- regelmäßige (branchenbezogene, aber auch intersektorale) Treffen nationaler TarifexpertInnen und politische Konsultationen im Vorfeld von nationalen Branchentarifverhandlungen. Die Ziele dieser Kontakte sind der Informationsaustausch, die Vertrauensbildung als wesentliche Voraussetzung für eine langfristig angelegte Kooperation und die Koordinierung der Lohnpolitik im Sinne einer (informellen oder formellen) Einigung über die lohnpolitischen Leitprinzipien.
- die regelmäßige Beteiligung von GewerkschafterInnen derselben Branche aus den jeweiligen Nachbarländern an nationalen Branchentarifverhandlungen.
- Angestrebt wird ferner die Synchronisierung nationaler Tarifverhandlungen in einer bestimmten Branche.

Selbst die unilaterale Koordination, die – wie gesagt – weniger voraussetzt als andere Koordinationsformen, ist somit alles andere als leicht zu realisieren. Vor allem die folgenden Problemfelder bilden erhebliche Hürden für die Realisierung:

- Die nationalen Divergenzen in den Arbeitsbeziehungen (siehe Kap. 2.3.1) behindern die lohnpolitische Koordination in der EU.⁹¹ Unterschiede in der Größe, im Organisationsgrad und in den finanziellen Ressourcen, in der politischen Ausrichtung, im Rollenverständnis (Konflikt- oder Konsensorientierung u.a.) der Gewerkschaften erschweren deren grenzüberschreitende Kooperation. Tarifverträge haben bezüglich der Löhne verschiedene Regelungsfunktionen. Tarifautonomie besteht nicht in allen Mitgliedstaaten; lohnpolitische Interventionen einzelner Regierungen können eine europaweite Koordinierung verhindern. Inkohärenzen in bezug auf die Verbandsdomänen der nationalen Gewerkschaften stören den branchenbezogenen Ansatz der Kooperation. Letztlich ist festzuhalten, daß die Überwindung dieser Hindernisse die Kosten der Kooperation in die Höhe treibt.
- Transnationale Koordination erfordert den Fortbestand von Branchentarifverträgen (siehe Kap. 6.1.4). Die Einbindung Großbritanniens, wo überbetriebliche Lohnregelungen kaum noch vorhanden sind, in die EU-weite Koordination der Lohnverhandlungen stellt daher eine besondere Herausforderung dar.
- Die in mehreren europäischen Gewerkschaftsausschüssen bereits erfolgte Einigung über eine mittelfristige Produktivitätsorientierung als

Leitprinzip der Lohnpolitik steht im Widerspruch zu den lohnbezogenen Inhalten einiger nationaler Sozialpakete (siehe oben Kap. 2.3.5).

- Die finanziellen Mittel der Gewerkschaften sind äußerst knapp. Mitgliederverluste und die zunehmende Bedeutung der betrieblichen Ebene für die Regelung der Arbeitsbedingungen veranlassen dazu, die Ressourcen auf die Bereitstellung von selektiven Anreizen für Mitglieder, auf verstärkte Präsenz in den Betrieben und andere Maßnahmen, welche unmittelbar Mitgliederzuwächse versprechen, zu konzentrieren. Scheinbar ‚mitgliederferne‘ Aktivitäten wie die Intensivierung internationaler Kontakte und die Dotierung supranationaler Verbände droht die finanzielle Austrocknung.⁹²
- Ein weiteres gravierendes Problem ist die mangelnde Verbindlichkeit der lohnpolitischen Absprachen in den europäischen Gewerkschaftsausschüssen.⁹³ Diese verfügen über keine ‚harten‘ Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Mitgliedsverbänden, welche gemeinsamen Beschlüssen signifikant zuwiderhandeln.⁹⁴ Wenn überhaupt, bestehen lediglich schwache Sanktionsmechanismen, wie die regelgebundene Berichtspflicht im Falle des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB): Entsprechend den im Oktober 1996 verabschiedeten Leitlinien zur Tarifpolitik müssen Mitgliedsorganisationen einen Bericht an den EMB erstatten, wenn in drei aufeinanderfolgenden Jahren Tariflohnsteigerungen jeweils unter der Preissteigerungsrate verabredet wurden. Dieser Bericht soll dann im Tarifpolitischen Ausschuß des EMB beraten werden.⁹⁵ Im übrigen wird offenbar eher auf informellen Druck bei Verstößen gesetzt: Demgemäß würden die jeweiligen Kooperationspartner bei zu hohen bzw. zu niedrigen Lohnsteigerungen in einem Mitgliedsland wegen der negativen Lohnexternalitäten bzw. der angebotsseitigen Störungen auf Korrektur dringen.

6.1.3 Erste Ansätze

Die allerersten konkreten Ansätze einer *expliziten* grenzüberschreitenden Koordination von nationalen Branchenkollektivvertragsverhandlungen durch die Gewerkschaften erfolgten in der EU während der neunziger Jahre. Sie beschränken sich bislang allerdings auf einige wenige Bereiche (siehe unten).⁹⁶

Weit bedeutsamer war in den letzten zwei Jahrzehnten die *implizite* Koordination der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Die sich stetig intensivierenden Produktions- und Marktverflechtungen innerhalb Westeuropas waren ausschlaggebend dafür, daß die Gewerkschaften aus dem exponierten Sektor immer häufiger Vergleiche mit den Kosten-, Lohn- und Produktivitätsentwicklungen etc. in den jeweils wichtigsten Handelspartnerländern anstellten, bevor sie in Tarifverhandlungen eintraten. In ganz besonderem Maße galt dies für die betreffenden Gewerkschaften aus den Ländern des DM-Blocks, da hier Abwertungen zur Verbesserung der kostenmäßigen Wettbewerbssituation ausgeschlossen waren. So bildeten beispielsweise für die österreichischen und die niederländischen Gewerkschaften aus dem

Industriesektor spätestens seit Anfang der achtziger Jahre die entsprechenden Lohn- und Lohnstückkostentendenzen etc. in (West-)Deutschland wesentliche Orientierungsdaten.

Durch die Tätigkeit von Europäischen Betriebsräten, interregionalen und europäischen Gewerkschaftsausschüssen verbesserten sich in den letzten Jahren die Informationsgrundlagen für derartige Vergleiche wesentlich. Und mit dem Eintritt in die dritte Stufe der EWU sind nunmehr alle Gewerkschaften der Euro-Zone in der Lage, in welcher sich jene aus den Hartwährungsländern bereits seit längerer Zeit befunden haben.

Ansätze *expliziter* transnationaler Koordination der gewerkschaftlichen Lohnpolitik bestehen u.a. in folgenden Bereichen:

Metall: Die erste Tarifpolitische Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) verabschiedete 1993 eine Tarifpolitische Grundsatzerklärung ('Tarifpolitik im Europa des Wandels'), welche die substantiellen Leitlinien einer europaweit koordinierten Tarifpolitik enthielt: Kaufkraftsicherung, gleichgewichtige Beteiligung am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt und Umverteilung ungerechtfertigt hoher Kapitaleinkommen.⁹⁷ Ansatzpunkte der Koordinierung seien die in den einzelnen Mitgliedstaaten verhandelten branchenbezogenen Flächentarifverträge.

1996 suchte die zweite Tarifpolitische Konferenz des EMB durch die in den 'Leitlinien und Schwerpunkten der Tarifpolitik' verankerte Einführung einer regelgebundenen Berichtspflicht der Mitgliedsverbände (siehe oben Kap. 6.1.2) die Verbindlichkeit der 1993 beschlossenen Grundsätze zu erhöhen.

Die europäische Dimension sollte über neue bi- und multilaterale Kooperationsformen (u.a. regelmäßiger Informationsaustausch und Treffen, gemeinsame Beratungen im Vorfeld von Tarifverhandlungen, Einladung von Beobachtern zu Tarifkommissionssitzungen und zu den Verhandlungen) zwischen den Mitgliedsorganisationen in den tarifpolitischen Alltag integriert werden. Pionier war in dieser Hinsicht die deutsche IG Metall, die 1997 das Konzept 'grenzüberschreitender Tarifpartnerschaften' beschloß. Mittlerweile haben alle regionalen IG Metall-Verhandlungsbezirke derartige Kooperationsbündnisse mit den jeweils benachbarten ausländischen Schwestergewerkschaften gebildet.⁹⁸ Der EMB strebt den flächendeckenden Ausbau grenzüberschreitender Tarifpartnerschaften an. Die beobachtende Teilnahme ausländischer (im konkreten Fall: belgischer und niederländischer) GewerkschafterInnen konnte erstmals in der Tarifrunde 1997 der westdeutschen Stahlindustrie verwirklicht werden.⁹⁹

Auch die österreichische Gewerkschaft MBE nimmt an der grenzüberschreitenden Kooperation teil. Im März 1999 unterzeichneten Metallgewerkschaften aus Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn, Slowenien und der Slowakei in Wien ein Memorandum zur interregionalen Tarifpolitik.¹⁰⁰ Vergleichsweise intensiv ist die transnationale Zusammenarbeit auch in Nordeuropa: Die Metallgewerkschaften der betreffenden Länder haben gemeinsame Arbeitsgruppen zur Lohnpolitik eingerichtet.

Die Entschließung 'Tarifpolitik mit dem Euro' des dritten Tarifpolitischen Kongresses des EMB im Dezember 1998 bestätigte die produktivitäts-

orientierte Lohnpolitik: "Die Verpflichtung, die Kaufkraft und eine gleichgewichtige Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu erhalten, stellt die neue europäische Koordinationsregel für Tarifverhandlungen in der europäischen Metallwirtschaft insgesamt dar."¹⁰¹ Die Entscheidung darüber, wie der Verteilungsspielraum zu verwenden sei (für Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitverkürzung, Ausbildung, andere beschäftigungsfördernde Maßnahmen, Frühpensionierungen usw.), liege ausschließlich bei den nationalen Mitgliedsverbänden. Beobachter sehen die Gefahr, "daß zur (rechnerischen) Ausschöpfung der Verteilungsspielräume alle nur erdenklichen kostenrelevanten Politikfelder hinzugezogen werden".¹⁰² Damit drohe eine Verwischung der lohnpolitischen Leitprinzipien. Umso wichtiger ist es daher, daß in möglichst vielen Feldern der Tarifpolitik gemeinsame Positionen gefunden werden.

Bauwirtschaft: Die deutsche IG Bau, die Schweizer GBI und die österreichische GBH vereinbarten im März 1999 in Wien die grenzüberschreitende Koordinierung ihrer Tarifpolitik.¹⁰³

Textil und Bekleidung: Im September 1999 beschloß der europäische Dachverband der Gewerkschaften der Textil-, Bekleidungs- und Lederbranchen (ETUF:TCL) gemeinsame Leitlinien der Lohnpolitik, nämlich eine Produktivitätsorientierung. Die Umsetzung, die den nationalen Mitgliedsorganisationen vorbehalten bleibt, soll spätestens in den Lohnverhandlungen 2000/1 erfolgen.¹⁰⁴

Chemie: Im April 1999 unterzeichneten die deutsche IG BCE und die französische FCE-CFDT ein Kooperationsabkommen. Eines der vereinbarten Ziele ist die Harmonisierung der Lohnpolitik der beiden Verbände.¹⁰⁵

Private Dienstleistungen: Die europäische Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten (Euro-FIET) verabschiedete im Juni 1999 einen Aktionsplan über die Entwicklung eines europaweiten Kooperationsnetzwerks, dessen Ziel u.a. die Definition gemeinsamer Leitlinien für nationale Tarifverhandlungen in den einzelnen Bereichen (Handel, Banken und Versicherungen, etc.) ist.¹⁰⁶

Sektorübergreifende multilaterale Kooperation: Alle gewerkschaftlichen Dachorganisationen aus Deutschland (DGB, DAG), den Niederlanden (CNV, FNV, MHP), Belgien (ABVV, ACV) und Luxemburg sowie die größten Branchengewerkschaften dieser Länder verständigten sich im September 1998 in der *Gemeinsamen Erklärung von Doom* auf Grundprinzipien der Tarifpolitik: "Die beteiligten Gewerkschaften streben ein tarifliches Abschlußvolumen an, das der Summe aus Preisentwicklung und Steigerung der Arbeitsproduktivität entspricht."¹⁰⁷ In welchem Verhältnis das angepeilte Abschlußvolumen auf Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen oder andere beschäftigungs- und kostenwirksame Maßnahmen verteilt wird, ist der Entscheidung der einzelnen Gewerkschaften vorbehalten.

Im September 1999 zogen die an der Doorn-Initiative beteiligten Gewerkschaften eine positive Bilanz über die Kollektivvertragsverhandlungen des Jahres 1999: Die vereinbarte Orientierungslinie für die Tarifpolitik sei in allen vier Ländern umgesetzt worden.¹⁰⁸

Tarifpolitische Kooperation im EGB: Der EGB-Ausschuß Arbeitsbeziehungen/Tarifverhandlungen erstellte im Dezember 1998 einen Entwurf für eine EntschlieÙung ‚Auf dem Weg zu einem europäischen System industrieller Beziehungen‘. Sie wurde vom neunten EGB-KongreÙ, der Ende Juni/Anfang Juli 1999 in Helsingfors stattfand, angenommen. Darin wird die Notwendigkeit der transnationalen Koordination der in den einzelnen Ländern geführten Branchentarifverhandlungen betont: „Mit einer sektoralen Ausdifferenzierung der Koordinierung auf Basis gemeinsam zu vereinbarenden europäischer Koordinationsregeln kann den jeweiligen ökonomischen und tarifpolitischen Besonderheiten Rechnung getragen werden.“¹⁰⁹ Hauptträger dieses Kooperationsansatzes müÙten die branchenspezifischen europäischen Gewerkschaftsausschüsse sein, unterstützt wo immer möglich durch den EGB.

Die mit der Doorn-Erklärung eingeleitete multilaterale Tarifkooperation wird als wegweisend bezeichnet. Derartige Kooperationsmechanismen sollten auf die gesamte Euro-Zone ausgedehnt werden.

Auffallend ist, daÙ diese EntschlieÙung kein tarifpolitisches Leitprinzip – etwa entsprechend der produktivitätsorientierten Lohnpolitik der Doorn-Erklärung oder der Koordinierungsregel des EMB – enthält. Auf die Inhalte des Abkommens von Doorn wird nur indirekt Bezug genommen. In der EntschlieÙung heiÙt es lediglich: „Entwickelt werden muÙ ein gemeinsames Verständnis über zentrale tarifpolitische Begriffe wie Inflationsausgleich, Arbeitsproduktivität und Produktivitätssteigerung.“

Offenbar bestehen im EGB nach wie vor erhebliche Meinungsunterschiede im Hinblick auf grundlegende Prinzipien der lohnpolitischen Koordination in der EU. Einige Gewerkschaften haben weiterhin Vorbehalte gegenüber dem Konzept einer transnationalen Koordination von Branchentarifverhandlungen und gegenüber dem Leitprinzip Produktivitätsorientierung. Sie geben einem supranationalen Ansatz bzw. der Fortsetzung restriktiver Lohnpolitik den Vorzug.¹¹⁰

6.1.4 Nationale Voraussetzungen

Die gewerkschaftsseitige Koordination nationaler Lohntarifverhandlungen setzt erstens den Fortbestand von Flächentarifverträgen¹¹¹ (siehe unten) und zweitens eine ausreichende Kontrolle der Verhandler auf übergeordneter Ebene über die betriebliche Ebene (vertikale Koordination) voraus (siehe Kap. 3.2.1, Punkt f).

Das Weiterbestehen von Flächentarifverträgen hängt zum einen davon ab, inwieweit diese den Interessen der Tarifpartner und des Staates entsprechen.¹¹² Zum anderen ist im gegebenen Zusammenhang zu berücksichtigen, daÙ es sich bei den Funktionen der Flächentarifverträge ausnahmslos um kollektive oder öffentliche Güter handelt. Dies wiederum bedeutet, daÙ der Bestand der Flächentarifverträge auch die Lösung des Trittbrettfahrerproblems voraussetzt, und zwar sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite.

Die wichtigsten Instrumente zur Unterbindung von opportunistischem Verhalten von Arbeitsmarktparteien sind staatliche Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (bzw. deren funktionale Äquivalente, wie z.B. die Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich), welche die Geltungszone von Flächentarifvertragsnormen auch auf die von den Tarifverbänden nicht erfaßten Bereiche ausdehnen und damit Wettbewerbsverzerrungen vermeiden. Doch selbst bei annähernd umfassender Geltung eines Flächentarifvertrags können Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber Anreizen unterliegen, Normen zu brechen. Der Verhinderung von opportunistischem Verhalten dieser Art dienen staatliche Verpflichtungshilfen wie die rechtliche Erzwingbarkeit von Tarifvertragsnormen, die Friedenspflicht und das gewerkschaftliche Streikmonopol.

Weiters ist für den Fortbestand von Flächentarifverträgen die Stärke der Tarifverbände wichtig, d.h. der Organisationsgrad von Gewerkschaften (siehe Kap. 2.3.2) und Arbeitgeberorganisationen. Mitte der neunziger Jahre erfaßten die zu Arbeitgeberverbänden gehörenden Unternehmungen im Durchschnitt der EWR-Länder rd. 63% der Beschäftigten des privaten Sektors.¹¹³

Aus einer empirischen Untersuchung von Traxler¹¹⁴ geht hervor, daß die Allgemeinverbindlichkeitserklärung unter den Bestandsbedingungen des Flächentarifvertrags die bedeutendste Position einnimmt. Sie bewirkt selbst in Ländern mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad wie Frankreich und Spanien einen hohen Erfassungsgrad der Tarifverträge. Zusätzlich geht von ihr ein indirekter positiver Einfluß auf die tarifvertragliche Deckungsquote aus: Da Unternehmungen bei Existenz einer Allgemeinverbindlichkeitsregelung (oder auch nur einer Option darauf) damit rechnen müssen, selbst dann den Tarifvertragsnormen zu unterliegen, wenn sie nicht Mitglied eines an den Verhandlungen teilnehmenden Arbeitgeberverbandes sind, besteht für sie (insbesondere für Großunternehmen) ein Anreiz, einem von diesen beizutreten und auf diese Weise Einfluß auf die Vereinbarungsinhalte auszuüben.¹¹⁵ Allgemeinverbindlichkeitserklärungen wiederum sind nur im Zusammenwirken mit bestehenden Flächentarifverträgen anwendbar. Der Organisationsgrad der Gewerkschaften schließlich ist lediglich dort entscheidend für den Erhalt eines hohen Erfassungsgrades der Tarifverträge, wo Allgemeinverbindlichkeitserklärungen fehlen, z.B. in Dänemark, Schweden und Norwegen. In diesen drei Ländern existieren allerdings staatliche Organisationshilfen für die Gewerkschaften, vor allem durch deren Beteiligung an der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung.

Was die unterschiedlichen Interessenlagen betrifft, so befürworten die Gewerkschaften den Fortbestand von Flächentarifverträgen uneingeschränkt. Allerdings nehmen auch für sie die Probleme der Interessenvereinheitlichung zu.¹¹⁶

Auf Arbeitgeberseite schwächte sich das Interesse an überbetrieblichen Regelungen der Arbeitsbedingungen in den letzten beiden Jahrzehnten ab. Ausschlaggebend dafür war vor allem, daß erstens infolge der Internationa-

lisierung nationale Flächentarifverträge ihre einstige Standardisierungsfunktion¹¹⁷ gar nicht mehr oder nur noch in geringerem Maße erfüllen. Und zweitens ist der Schutz vor Lohneskalation durch Flächentarifverträge derzeit wegen der hohen Arbeitslosigkeit für die Arbeitgeber nicht relevant.

Wie die Realität zeigt, sind die Unternehmer in der Mehrzahl der EU-Länder unter bestimmten Bedingungen dennoch weiterhin am Fortbestand von überbetrieblichen Tarifvereinbarungen interessiert (siehe Kap. 2.3.3). Die wettbewerbsverzerrenden Effekte einer Umstellung auf Unternehmenstarifverträge würden die Unsicherheit verstärken. Im Systemvergleich erweist sich der Flächentarifvertrag keineswegs als leistungshemmend. Gerade innerhalb der EWU ist die Kontrolle über die makroökonomische Lohnentwicklung sehr wichtig; Unternehmungen des exponierten Sektors profitieren am meisten davon. Differenzierung und Dezentralisierungsschritte sind auch innerhalb eines Flächentarifvertrags möglich. Und angesichts der – technisch und organisatorisch bedingten – steigenden Kosten von Arbeitskonflikten für vielfältig vernetzte Unternehmungen dürfte die Befriedungsfunktion von überbetrieblichen Regelungen an Bedeutung gewinnen.¹¹⁸

Am bedrohlichsten für den Fortbestand des Flächentarifvertrags wäre die Aufhebung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen.¹¹⁹ Diese verringerte unmittelbar den Erfassungsgrad der Tarifverträge, bewirkte die Entstehung oder Vergrößerung eines tariflosen Arbeitsmarktsegments (v.a. im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe) und schwächte die Arbeitgeberverbände, was wiederum negativ die Flächentarifverträge beeinflusste. Vor allem dort, wo sie mit eher schwachen Gewerkschaften konfrontiert wären, tendierten die Unternehmungen zum Austritt, zu tariflosen Arbeitsverhältnissen oder zum Abschluß von Unternehmenstarifverträgen. Innerhalb des (schrumpfenden) organisierten Arbeitsmarktsegments stiege die Bedeutung von Haustarifverträgen zu Lasten von Flächentarifverträgen. (Großbritannien in den achtziger Jahren liefert dafür ein beeindruckendes Beispiel.) Die Wettbewerbsverzerrungen zwischen den beiden Segmenten würden Unternehmungen dazu veranlassen, eine Anti-Gewerkschafts- und Deregulierungs-Politik zu betreiben. Die Schwächung der Gewerkschaften trüge ihrerseits zur Ausdehnung des tariflosen Segments bei.

Die Bestandsbedingungen des Flächentarifvertrags erweisen sich somit als Existenzvoraussetzung jeglicher Form des Kollektivvertrags, denn ein Systemwechsel vom Flächen- zum Unternehmenstarifvertrag verursacht eine Dynamik zu Lasten jeglicher Tarifverträge.

Dem Staat, der die rechtlichen Grundlagen für die Arbeitsbeziehungen festlegt, fällt daher eine Schlüsselrolle für den Fortbestand des Flächentarifvertrags zu. Abgesehen von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und den erwähnten rechtlichen Verpflichtungshilfen, kann er umfassende Verbände durch institutionelle Regelungen schaffen bzw. unterstützen, letzteres vor allem auch durch ihre Einbeziehung in neokorporatistische Steuerung.¹²⁰

Letztlich läßt sich aus den obigen Ausführungen ableiten, daß die Gewerkschaften – so paradox das auch scheinen mag – daran interessiert

sein müßten, die bestehenden Arbeitgeberorganisationen zu erhalten und zu stärken.¹²¹

6.2 Perspektiven

Die informationellen Grundlagen für die implizite grenzüberschreitende Koordination gewerkschaftlicher Tarifpolitik in der EU verbessern sich stetig. Durch die Einrichtung bzw. die intensivierte Tätigkeit von Europäischen Betriebsräten, interregionalen Gewerkschaftsräten und tarifpolitischen Komitees in europäischen Gewerkschaftsausschüssen sowie die Vernetzung dieser Informationssammelstellen erhalten die nationalen Tarifverhandler vielfältigere und qualitativ hochwertigere Daten über die Arbeitsbedingungen, Lohn- und Kostenentwicklungen in den Mitgliedsländern.

Bis dato haben sich explizite Formen der grenzüberschreitenden Koordination nationaler Branchenverhandlungen auf Gewerkschaftsseite in einzelnen Teilen der EU unterschiedlich rasch entwickelt; sie sind am weitesten fortgeschritten in der ehemaligen 'DM-Zone'. Intensive tarifpolitische Kooperation durch Informationsaustausch und Diskussion besteht in Nord-europa und auch zwischen den Gewerkschaften Spaniens und Portugals.

Auch auf Arbeitgeberseite verstärkt sich die implizite Koordination, und zwar vor allem insofern, als Manager von transnationalen Konzernen (TNKs) im Zuge von Verhandlungen über betriebliche Arbeitsbedingungen internationale Vergleiche heranziehen. Der in vielen TNKs eingeleitete Prozeß der Diffusion von besten Praktiken wird unterstützt durch konzernweite Systeme der Ergebniskontrolle. Konzern- und Divisionsmanager erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, die Leistungen und Kosten der Belegschaften verschiedener europäischer Standorte miteinander zu vergleichen. Diese Informationen werden dazu verwendet, auf das Management einzelner Betriebe Druck auszuüben und die betreffenden Belegschaftsvertreter (Betriebsräte, Gewerkschafter) zu Konzessionen in den Arbeitsbedingungen zu veranlassen.¹²²

Zusammenfassend läßt sich konstatieren, daß die wirtschaftliche Integration Westeuropas schon bislang deutliche Auswirkungen auf den Verlauf und die Ergebnisse von lohnbezogenen Branchen- und Betriebsverhandlungen in den Mitgliedstaaten gehabt hat. Vorwiegend ist dieser Einfluß implizit: Gewerkschaften bzw. Belegschaftsvertretungen und Arbeitgeber verwenden internationale Vergleiche zur Untermauerung ihrer jeweiligen Verhandlungspositionen.

In einigen nationalen Kollektivverträgen bzw. Sozialen Pakten findet sich auch eine explizite Bezugnahme auf Entwicklungen in anderen Ländern, beispielsweise im italienischen Sozialpakt vom Dezember 1998 und im belgischen Rahmenabkommen aus demselben Monat. Derartige Vereinbarungen bergen allerdings u.U. das Risiko, lohnpolitischen Unterbietungswettbewerb einzuleiten, fortzuschreiben oder gar zu beschleunigen (siehe Kap. 2.3.5). So sollte gemäß dem norwegischen Sozialpakt für die Jahre 1993-97 die Lohnzuwachsrate um zwei Prozentpunkte hinter jener der wichtigsten Handelspartnerländer zurückbleiben.

Je stärker die europäischen Gewerkschaften ihre organisatorischen Kapazitäten und ihre koordinativen Domänen grenzüberschreitend ausbauen, desto mehr Anreize bestehen für die Arbeitgeber, mit organisatorischen Anstrengungen und Koordinationsbemühungen zu reagieren.¹²³ Die historische Entwicklung der Arbeitsmarktverbände und der Kollektivvertragsverhandlungen in vielen europäischen Ländern belegt dieses Interaktionsmuster: "... in the sphere of labour market interests companies have historically only come together for the purpose of regulating employment issues when placed under pressure by collective employee action."¹²⁴ Es ist daher zu vermuten, daß die unilaterale grenzüberschreitende Koordination durch die Gewerkschaften die unilaterale grenzüberschreitende Koordination tarifpolitischer Positionen auf der Arbeitgeberseite nach sich ziehen wird.¹²⁵ Vor allem Konzern- und Divisionsmanager aus TNKs werden bestrebt sein, Verhandlungspositionen in Branchen- und insbesondere Betriebsverhandlungen an den einzelnen Konzernstandorten transnational zu koordinieren. Andernfalls besteht u.U. die Möglichkeit, daß Präzedenzabkommen geschlossen werden, welche Gewerkschaften bzw. Belegschaftsvertretungen an anderen Standorten auszunützen trachten.¹²⁶

Auf diese Weise könnte in der EU ein Prozeß entstehen, im Zuge dessen die Arbeitsmarktparteien auf verstärkte transnationale Koordinationsbemühungen der jeweils anderen Seite reagieren, selbst versuchen, die erwarteten Reaktionen zu antizipieren, und bestrebt sind, die Ergebnisse von Branchen- und Betriebsverhandlungen über Arbeitsbedingungen auf nationaler Ebene durch internationale Vergleiche, *pattern-setting*, grenzüberschreitende Koordination und die Diffusion von (aus der jeweiligen Perspektive) ‚besten‘ Praktiken zu beeinflussen. Man könnte dieses Interaktionsmuster, das keine direkten Verhandlungen einschließt, ‚*arm's length bargaining*‘ oder ‚virtuelle Verhandlungen‘ nennen.¹²⁷

Eine flächendeckende, explizite transnationale Koordination der Lohnverhandlungen auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite in der EU ist auf absehbare Zeit wenig wahrscheinlich, sondern eher ein Fleckenteppich, wobei sich unilaterale Koordination auf bestimmte Branchen und Ländergruppen beschränkt und die Bereiche mit unilateraler Koordination auf Gewerkschaftsseite zahlreicher sind als jene mit unilateraler Koordination auf Arbeitgeberseite.

Ob aus der unilateralen grenzüberschreitenden Koordination nationaler Branchentarifverhandlungen auf beiden Seiten und den verstärkten Wechselwirkungen zwischen den beiden Prozessen direkte Verhandlungen resultieren, kann nur spekulativ behandelt werden. Möglich wären sowohl supranationale Tarifverhandlungen für einzelne Branchen, was die Bildung und adäquate Ausstattung europäischer Branchenverbände mit Kompetenzen und Ressourcen sowie einen entsprechenden europäischen institutionellen Rahmen (Koalitions-, Kollektivvertrags- und Arbeitskampfrecht) voraussetzte, als auch ein europäischer Sozialer Dialog auf sektoraler oder intersektoraler Ebene zu vielfältigen Themen außerhalb der Lohnpolitik.

Jacobi¹²⁸ präsentierte bereits die Vision eines in sich konsistenten mehrstufigen europäischen Verhandlungssystems. Demgemäß werden Ver-

handlungen über Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene (intersektoral und sektorspezifisch), in den einzelnen Mitgliedstaaten (intersektoral und branchenbezogen) sowie auf Betriebsebene geführt, wobei den einzelnen Ebenen klar umrissene Aufgaben zugewiesen sind.

Anmerkungen

¹ Vgl. auch Teague (1998) 120ff.

² Vgl. DIW (1997) 122ff. Nationale Lohn- und Steuerpolitiken auf Kosten der Nachbarn würden auch die Bemühungen jener EU-Länder bedrohen, welche ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Produktinnovationen, qualitative Verbesserungen, forcierten Strukturwandel, Investitionen in das Humankapital usw. (*upgrading*-Strategie) zu erhöhen trachten. Der österreichische sozialpartnerschaftliche Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1998) 14 stellt hierzu fest: „Ebenso wie die allgemeine wirtschaftspolitische Diskussion die Kreislaufeffekte der Wirtschaft vernachlässigt, vernachlässigt die Standortdebatte die Bedeutung und Voraussetzungen eines Qualitätswettbewerbs. Die europäischen Volkswirtschaften sind gezwungen, ein permanentes *upgrading* zu betreiben, da ein Preiswettbewerb mit den weniger entwickelten Wirtschaftsräumen weder sinnvoll noch erfolgversprechend wäre. Der durch den Binnenmarkt und die Liberalisierungsschritte ausgelöste Standortwettbewerb innerhalb der europäischen Wirtschaftsregionen führt darüber hinaus zu verstärkten Bemühungen der nationalen Wirtschaften, den eigenen Standort innerhalb Europas zu verbessern. Dies gefährdet den gesamteuropäischen *upgrading*-Prozeß, wenn damit Steuer- und (reale) Abwertungswettläufe verbunden sind.“

³ Guger et al. (1999) 635.

⁴ In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß der Stabilitätspakt übermäßig restriktive Fiskalpolitik begünstigt: Angebotspolitische Störungen, die *beggar-my-neighbour*-Effekte auslösen, werden nicht sanktioniert.

⁵ Zu den Risiken der Deflation und zu den diesbezüglichen wirtschaftshistorischen Erfahrungen in Österreich siehe: Chaloupek, Günther; Rosner, Peter; Zipser, Wolfgang, Die Risiken der Deflation und Wege zu ihrer Vermeidung (=Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 71, Wien 1999).

⁶ Zu den theoretischen Zusammenhängen zwischen der Zentralisierung bzw. Koordinierung der Lohnverhandlungen einerseits und den Realloöhnen und der Beschäftigung andererseits siehe die Übersichtsartikel von Pohjola (1992); Calmfors (1993a, 1993b); Moene, Wallerstein (1993); Moene, Wallerstein, Hoel (1993); OECD (1997); Traxler, Kittel, Lengauer (1997); Flanagan (1999).

⁷ Existieren in einem Verhandlungssegment mehrere Gewerkschaften, die in Konkurrenz zueinander stehen, so erschwert dies die lohnpolitische Koordination; siehe dazu Golden (1993). In der Realität haben derartige Probleme in den letzten Jahren in den westeuropäischen Ländern deutlich an Bedeutung verloren, denn die Spannungen zwischen politisch oder konfessionell unterschiedlich ausgerichteten Verbänden haben sich abgeschwächt, und die Kooperation zwischen den Dachorganisationen bzw. zwischen den jeweiligen Branchengewerkschaften in den einzelnen Ländern ist im allgemeinen erheblich intensiviert worden (siehe oben Kap. 2.3.2).

⁸ Siehe dazu auch Rødseth (1993).

⁹ Höhere Arbeitslosigkeit infolge einer Reallohnanhebung beeinträchtigt überall die Chancen der bereits Arbeitslosen, eine neue Stelle zu finden.

¹⁰ Infolge des höheren Beschäftigungsumschlags bei dezentralen Verhandlungen kommen einige Beschäftigte um die Vorteile höherer zukünftiger Löhne, die sich aus gegenwärtigen Investitionen in neues Realkapital ergeben. Das verringert den Anreiz für Gewerkschaften, Lohnzurückhaltung zu üben, um derartige Investitionen zu ermöglichen.

¹¹ Gewerkschaften bzw. Belegschaftsvertreter sind nicht nur an Löhnen und Beschäftigung interessiert, sondern auch an einer Arbeitslosenversicherung, Pensionsrege-

lungen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, einer Krankenversicherung, Arbeitsschutzgesetzen, am Steuersystem usw. Vieles spricht dafür, daß Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretern und der Regierung über diese Themen bei einem zentralisierten Verhandlungssystem wesentlich einfacher sind als bei dezentraler Struktur; siehe Pohjola (1992) 68.

¹² Vgl. Calmfors (1993b) 170. Wie der Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und aggregiertem Reallohn tatsächlich aussieht, hängt von der relativen Bedeutung der Internalisierungs-, der Marktmacht- und der Internationalisierungseffekte ab; siehe ebendort die Abbildung auf Seite 169.

¹³ Um ein ‚Musterabkommen‘ handelt es sich selbstverständlich nur im Hinblick auf die Tariflohnzuwachsrate.

¹⁴ Sind die Branchenkollektivverträge nicht weitgehend synchronisiert, sondern laufen über einen längeren Zeitraum gestaffelt aus, so besteht die Gefahr, daß gesamtwirtschaftliche Koordination via *pattern bargaining* die Anpassung an externe Schocks verzögert: Orientieren sich Verhandlungsbereiche noch viele Monate nach dem Abschluß des Musterabkommens an diesem, obwohl sich die makroökonomischen Bedingungen mittlerweile deutlich verschlechtert haben, so kann die mangelnde Synchronisierung erhöhte Arbeitslosigkeit nach sich ziehen; vgl. Flanagan (1999) 1162.

¹⁵ Vgl. Franzese (1997); Garrett, Way (1995).

¹⁶ Vgl. Calmfors (1993b) 169; siehe auch Olson, Mancur, *The Rise and Decline of Nations* (New York 1982) Kapitel 3.

¹⁷ Siehe u.a. Gerlach, Meyer (1995) 386.

¹⁸ Moene, Wallerstein, Hoel (1993).

¹⁹ Sofern Streiks die Konsequenz der zwischen Unternehmungen und Belegschaftsvertretern bestehenden informationellen Asymmetrien sind, läßt sich den bisherigen Argumenten zugunsten der Zentralisierung der Lohnsetzung ein weiteres hinzufügen. Auf nationaler Ebene existieren derartige Asymmetrien nicht. Die für die Lohnverhandlungen wesentlichen Kennzahlen sind beiden Seiten bekannt, wodurch Streiks bei zentralisierter Verhandlungsführung wesentlich seltener auftreten als bei Dezentralisierung.

²⁰ Wie wirkt die Existenz von mehreren Gewerkschaften, die um eine bestimmte Arbeitnehmergruppe konkurrieren? Hier sind zwei im Hinblick auf die Lohneffekte entgegengesetzte Auswirkungen zu beachten. Zum einen besteht die Gefahr, durch Lohnerhöhungen Beschäftigungsmöglichkeiten an andere Gewerkschaften zu verlieren. Dies veranlaßt zur Lohnzurückhaltung. Zum anderen sind Gewerkschaften in der beschriebenen Situation versucht, ihren Mitgliederstand zu behaupten bzw. zu vergrößern, indem sie ihre Fähigkeit unter Beweis stellen, höhere Lohnzuwächse als die jeweiligen Konkurrenzorganisationen durchzusetzen. Daraus resultiert eine Lohn-Lohn-Spirale. Für die westeuropäische Praxis sind diese Überlegungen allerdings nur noch von geringer Relevanz, da in der Regel Gewerkschaften unterschiedlicher konfessioneller oder politischer Ausrichtung miteinander bei Lohnverhandlungen kooperieren und die Beschäftigten einer bestimmten Gruppe (Arbeiter, Angestellte) eines Wirtschaftsbereichs allesamt einem einzigen Kollektivvertrag unterliegen, gleich welcher Gewerkschaft sie angehören. Vgl. Anmerkung 7.

²¹ Flanagan (1999) 1159.

²² Calmfors (1993a) 32f.

²³ Moene, Wallerstein (1992). Ob zentralisierte Lohnverhandlungen die Anzahl der je Periode errichteten Betriebe und die Gesamtproduktion im Vergleich zu unkoordinierten Betriebsverhandlungen erhöhen, hängt in diesem Modell vom Anteil der Gewerkschaften an den zu verteilenden Quasi-Renten ab. Unter der realistischen Annahme, daß im exponierten Sektor der verhandelte Lohn nicht wesentlich über dem markträumenden Lohn liegt, führen Verhandlungen auf zentraler Ebene zu einer größeren Anzahl neuer Betriebe, höherer Gesamtproduktion und Beschäftigung.

²⁴ Überblicke über die empirischen Untersuchungen zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von Lohnverhandlungssystemen finden sich in Calmfors (1993b); Gerlach, Meyer (1995); OECD (1997); Traxler, Kittel, Lengauer (1997); Flanagan (1999); Traxler (1999); Traxler, Kittel (1999).

- ²⁵ Traxler, Kittel (1999) 46, table 4. Diese Autoren haben in ihre ökonometrische Untersuchung mittlerweile auch Daten für die neunziger Jahre einbezogen; an den wesentlichen Aussagen ändert dies nichts.
- ²⁶ Vgl. auch Hall (1994) 6.
- ²⁷ Siehe dazu Driffill, van der Ploeg (1993).
- ²⁸ Vgl. Traxler, Schmitter (1994).
- ²⁹ Vgl. dazu Heylen, van Poeck (1995); DIW (1997) 55ff; Traxler (1999) 124ff.
- ³⁰ Vgl. Ochel (1997) 12f.
- ³¹ Vgl. Pauer (1996) 32ff; Pohl (1992).
- ³² Siehe dazu Hödl, Weida (1999) 125ff und die dort angegebene Literatur. In Finnland, für dessen Außenhandel die Holz- und die Papierbranche von großer Bedeutung sind und das deshalb für asymmetrische Schocks, die aus diesen Branchen herrühren, besonders anfällig ist, einigten sich die Sozialpartner im November 1997 auf die Einrichtung eines ‚Puffer-Fonds‘ (Zusatzfonds zur Arbeitslosenversicherung), der aus Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gespeist wird, zusätzlich zum bestehenden nationalen Vorsorgefonds und zu neu zu schaffenden betrieblichen Fonds. Der Zweck der drei ‚Puffer‘ ist die Stärkung der antizyklischen Reaktionsfähigkeit der Fiskalpolitik.
- ³³ Vor allem folgende Gründe werden dafür genannt: 1.) Nur für ganz wenige Arbeitskräftegruppen existiert ein europäischer Arbeitsmarkt. 2.) Zu den Faktoren, welche die landesinterne Mobilität der Arbeitskräfte hemmen, kommen Barrieren der Sprache und der Kultur hinzu. 3.) Ferner ist zu berücksichtigen, daß die Wohnbevölkerung (und die gewählten Politiker) große Zuströme von Arbeitskräften aus anderen Teilen der EU ablehnt, sofern der Eindruck vorherrscht, diese könnten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, verstärkte Konkurrenz um Arbeitsplätze, Wohnungen usw. bewirken.- Trotz des erheblichen (Netto-Real-)Lohngefälles in der EU hält sich die Migration von Niedrig- in Hochlohnregionen in engen Grenzen. „Arbeitskräftewanderungen tragen in Europa in weitaus geringerem Maße als in den USA dazu bei, daß regionale Unterschiede in den Arbeitslosenquoten abgebaut werden. In Europa induzieren regionale Rückgänge der Arbeitskräftenachfrage vor allem eine Abnahme der Erwerbsquote.“ Ochel (1997) 13.
- ³⁴ Vgl. Breuss (1992) 541; DIW (1997) 49f; Guger, Marterbauer (1997). Arbeitskosten bestehen freilich nicht nur aus den Direktlöhnen, sondern enthalten auch Lohnnebenkosten. Auch letztere können gestaltet werden, und ihre Gestaltung ist durch EU-Regeln kaum beschränkt.
- ³⁵ Siehe dazu u.a. Streeck (1998b) 22.
- ³⁶ Siehe dazu: Marsden (1992) 588ff; Guger, Marterbauer (1997); DIW (1997) insbes. 49ff; Guger u.a. (1999) 634; Heine, Herr (1999) 546f; Kramer (1999) 47; Priewe (1999) 153; Traxler (1999) 130. Der österreichische Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1998) 27 gelangt ebenfalls zu diesem Schluß. Zur Frage der Ausrichtung der nationalen Lohnpolitiken heißt es dort: „Auch in der EWWU bedarf eine makroökonomisch stabile Entwicklung einer längerfristig produktivitätsorientierten Lohnpolitik, um die gleichgewichtige Entwicklung von Angebot und Nachfrage sicherzustellen. Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist grundsätzlich eine langfristig am Produktivitätsfortschritt orientierte Lohnpolitik zur Stabilisierung von Kaufkraft und Wirtschaftswachstum notwendig. Verfolgten alle an der EWWU teilnehmenden Länder diese Strategie, so blieben die relativen Lohnstückkosten unverändert; die Geldpolitik hätte somit keinen Anlaß, bei kräftigerer Nachfrage restriktive Schritte zu setzen.“
- ³⁷ Dies gilt strenggenommen nur bei einer linear-homogenen gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktion.
- ³⁸ Und die Arbeitgeber müßten Abschied davon nehmen, permanent Lohnkostenentlastungen zu fordern.
- ³⁹ Die EU-Kommission trat häufig für Nominallohnsteigerungen ein, die den Spielraum aus gesamtwirtschaftlichem Produktivitätsfortschritt und Inflationsziel der EZB nicht voll ausschöpfen; siehe dazu unten Kap. 5.4. Zur Kritik an diesem Ansatz vgl. u.a. Hödl, Weida (1999) 155f.
- ⁴⁰ Vgl. DIW (1997) 53; Bayer, Katterl, Wieser (1998) 5.

- ⁴¹ Zur beschäftigungspolitischen Rolle der Lohnpolitik im Aufschwung siehe: Walther, Herbert, Zurück zur Vollbeschäftigung – aber wie?, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 22/4 (1996) 505ff. – Die Empfehlung, die Nominallohnsteigerung möge in Phasen steigender Arbeitslosigkeit den verteilungsneutralen Spielraum nicht ausschöpfen, wird auch damit begründet, daß ein Teil des Arbeitsproduktivitätsfortschritts 'erlitten' sei, also durch Beschäftigungsabbau in krisengeschüttelten Betrieben entstehe.
- ⁴² Eine empirische Überprüfung dieser These erfolgte durch Hibbs, Douglas A.; Locking, Hakan, Wage Dispersion and Productivity Efficiency. Evidence for Sweden (=Trade Union Institute for Economic Research, Diskussionspapier 128, Stockholm 1995); zitiert aus: DIW (1997) 80. Die Bedeutung der Lohnpolitik für den Strukturwandel und die längerfristige Wirtschaftsentwicklung brachte selbst Tony Blair vor einiger Zeit indirekt zum Ausdruck: "There is no future for Britain as a low wage sweatshop economy!"; *Financial Times* (15.9.1999).
- ⁴³ Siehe Erickson (1995) 169f. Zur Thematik 'soziales Dumping' siehe Adnett (1995).
- ⁴⁴ Vgl. Marsden (1992) 590ff.
- ⁴⁵ Siehe DIW (1997) 122ff.
- ⁴⁶ Vgl. ebendort 143ff.
- ⁴⁷ Vgl. Bryant, R.C., International Cooperation in the Making of National Macroeconomic Policies, in: Kenen, P.B. (Hrsg.), *Understanding Interdependence* (Princeton 1995) 406.
- ⁴⁸ Eindeutige Zuordnung der makroökonomischen Akteure und ihrer Instrumente zu den steuerbaren Variablen; v.a.: Tarifpartner bestimmen den Reallohn und damit die Beschäftigung, Notenbank bestimmt mit ihrer Geldmengenpolitik das Preisniveau.
- ⁴⁹ Makroökonomische Stabilität besitzt die Eigenschaften eines internationalen öffentlichen Gutes, das bei mangelnder Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten und mit den EU-Instanzen nicht ausreichend angeboten wird.
- ⁵⁰ Dieses Problem läßt sich anhand der wirtschaftspolitischen Strategien der EU-Länder vor dem Eintritt in die dritte Stufe der EWU demonstrieren: Die Konvergenzprogramme aller betreffenden Mitgliedstaaten setzten auf erhöhte Netto-Exporte zur Kompensation der restriktiven Effekte der Budgetsanierung; Bayer, Part (1997) 29.
- ⁵¹ Siehe dazu Hein, Heise (1999) 831ff.
- ⁵² Ebendort 833ff.
- ⁵³ Siehe Übersicht in Mooslechner, Schürz (1999) 108 und im einzelnen Katterl, Part (2000).
- ⁵⁴ Ein Dialog zwischen Rat und EZB findet darüber hinaus im Wirtschafts- und Finanzausschuß (WFA) statt. EZB-Vertreter nehmen weiters auch regelmäßig an Sitzungen des Wirtschaftspolitischen Ausschusses (WPA) teil.
- ⁵⁵ Vgl. Bayer, Katterl, Wieser (1998) 15f. Da die EZB kein Inflationsziel veröffentlicht, bestehen für die Finanzministerien erhebliche Unsicherheiten im Hinblick auf die geldpolitische Strategie und deren Auswirkungen auf die relevanten nominellen Variablen.
- ⁵⁶ Mooslechner, Schürz (1999) 115.
- ⁵⁷ So auch Ochel (1998) 23ff.
- ⁵⁸ Vgl. Hödl, Weida (1999) 31ff und 130ff.
- ⁵⁹ Ebendort 128f.
- ⁶⁰ In der Diskussion über intensivere fiskalpolitische Kooperation in der EWU werden u.a. folgende Vorschläge gemacht: regelgebundene Fiskalpolitik, aber größere Flexibilität bei den nationalen Kriterien durch Orientierung an den Konzepten des konjunkturneutralen Haushalts und der potentialorientierten Verschuldung; Beiträge zur Absorption von asymmetrischen Schocks durch vertikalen Finanzausgleich (bereits 1977 durch den MacDougall-Report empfohlen), d.h. durch einen größeren EU-Haushalt (zumindest 7% des EU-BIP), oder durch ein horizontales europäisches Ausgleichssystem, also direkte Zahlungen zwischen Ländern oder Regionen; Steuerharmonisierung. Siehe Hödl, Weida (1999) 206ff.
- ⁶¹ Europäischer Rat (1999).
- ⁶² Empfehlung der Kommission für die Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft (=KOM (1999) 143 endg., Brüssel 30.3.1999).

- ⁶³ Vgl. Schulten (1998) 485f.
- ⁶⁴ Zu den Argumenten für und gegen europäische Kooperation in der Beschäftigungspolitik siehe Hardes (1999) 209ff.
- ⁶⁵ Siehe Bogai (1998) 852; Hardes (1999) 210.
- ⁶⁶ EU, Der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen (1999).
- ⁶⁷ Europäischer Rat (1999).
- ⁶⁸ Vgl. Horn (1999) 420ff.
- ⁶⁹ Mooslechner, Schürz (1999) 111. Bei einem wirtschaftspolitischen Konfliktfall, in dem die Führungsrolle der Geldpolitik durch andere Akteure nicht mehr anerkannt wird und in der abgestimmte Verhaltensänderungen aller Akteure erforderlich wären, stößt die Kooperation aufgrund von institutionellen Beschränkungen an ihre Grenzen; vgl. ebendort 115.
- ⁷⁰ Beispielsweise stellt Pochet (1998) 273 die Frage, wie die EZB auf soziale Unruhen in Frankreich reagieren würde. Interpretierte sie diese als ausschließlich länderspezifischen Schock oder nähme sie an, daß sich diese auf andere Länder ausbreiten würden?
- ⁷¹ Brandner, Schuberth (1999).
- ⁷² Hall, Franzese (1998) 527; Franzese (1997) 48.
- ⁷³ Eine derartige Interaktion zeichnet sich bereits ab: Im Jänner 2000 kommentierte der EZB-Rat umgehend die vor der Aufnahme der Tarifverhandlungen für die deutsche Metallindustrie geäußerten Lohnvorstellungen der IG Metall.
- ⁷⁴ Vgl. Bleaney (1996) und den Überblick in Hein (1999) 28ff.
- ⁷⁵ Vgl. Hall (1994) 16f.
- ⁷⁶ Hein, Heise (1999) 838.
- ⁷⁷ So bereits J. R. Commons im Jahre 1909: derselbe, *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*, in: *Quarterly Journal of Economics* 19 (1909) 1-32.
- ⁷⁸ Siehe dazu auch Streeck (1998a) 10f.
- ⁷⁹ Gabaglio (1999).
- ⁸⁰ Siehe Ebbinghaus, Visser (1997a); Schulten (1999) 198f; Traxler (1999) 129f.
- ⁸¹ Dieser Ansatz "befreit die gewerkschaftliche Politik von einer tendenziell handlungslähmenden, institutionalistischen Fixierung auf originäre europäische Tarifverträge und löst die Abhängigkeit von einer ... europäischen Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite. Er betont damit zugleich die Notwendigkeit einer autonom handlungsfähigen europäischen Gewerkschaftsbewegung." Schulten (1999) 205.
- ⁸² Siehe Keller (1995, 1998).
- ⁸³ Lecher (1993) 405; Traxler, Schmitter (1995) 233ff.
- ⁸⁴ Vgl. Buda (1995); Kowalsky (1999) 268.
- ⁸⁵ Traxler, Schmitter (1995) 244ff; Streeck (1998a) 10f.
- ⁸⁶ Zu den verschiedenen Formen horizontaler Koordination der Lohnverhandlungen siehe Kap. 2.3.3.
- ⁸⁷ Die rasche und deutliche Reaktion der EZB auf die Veröffentlichung der Lohnforderungen der IG Metall im Jänner 2000 deutet dies an.
- ⁸⁸ Vgl. die Beschlüsse des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, zitiert in Schulten (1999) 489.
- ⁸⁹ Zur Rolle der interregionalen Gewerkschaftsräte in den transnationalen Netzwerken der europäischen Gewerkschaften siehe: Lecher (1993) 413; Baumann u.a. (1997) 142; Volz, Mayrhofer (1999) 355f.
- ⁹⁰ Nach den Kriterien der Richtlinie waren bis zum Herbst 1999 Europäische Betriebsräte in rund 1.500 TNKs einzurichten. Zur Rolle der EBR in den transnationalen Netzwerken der europäischen Gewerkschaften siehe Marginson, Sisson (1996); Baumann u.a. (1997) 142; Lecher (1998); Marginson, Sisson (1998); Bispinck, Schulten (1999); Schulten (1999) 201f; Volz, Mayrhofer (1999) 352f.
- ⁹¹ Siehe Keller (1995) 247f; Platzer (1998) 93f.
- ⁹² Vgl. Ebbinghaus, Visser (1997a).

- ⁹³ Die 14 europäischen Gewerkschaftsausschüsse (Stand 1999) sind in ganz unterschiedlichem Maße auf die neue Herausforderung vorbereitet; siehe dazu Keller (1995); Keller, Sörries (1999).
- ⁹⁴ Schulten (1999) 212.
- ⁹⁵ Vgl. Bahnmüller, Bispinck (1999).
- ⁹⁶ Jacobi (1996) stellte zu Recht eine Kluft zwischen dem Bekenntnis der Gewerkschaften zur EWU und ihren organisatorischen Vorbereitungen auf die neue Situation fest.
- ⁹⁷ Schulten (1999) 207, 222.
- ⁹⁸ Siehe im einzelnen Gollbach, Schulten (1999).
- ⁹⁹ Schartau (1998); Schulten (1998) 490.
- ¹⁰⁰ Arbeit und Wirtschaft 5 (1999) 32f; Die Presse (27.3.1999); Der Standard (27.3.1999).
- ¹⁰¹ Schulten, Bispinck (1999) 255.
- ¹⁰² Schulten (1999) 209.
- ¹⁰³ Frankfurter Rundschau (19.3.1999); zu den Perspektiven einer europaweiten Kooperation der Baugewerkschaften siehe Baumann u.a. (1997).
- ¹⁰⁴ EIRR 310 (November 1999) 3.
- ¹⁰⁵ EIRR 307 (August 1999) 3.
- ¹⁰⁶ Eiro Observer (1999): Comparative Supplement: The "Europeanisation" of Collective Bargaining.
- ¹⁰⁷ Siehe Bahnmüller, Bispinck (1999) 92; Kreimer-de Fries (1999) 192f; Arbeit und Wirtschaft 12 (1999) 30ff.
- ¹⁰⁸ Eiro Observer 6 (1999) 2.
- ¹⁰⁹ ETUC Executive Committee, Brussels (15./16.12.1998): 138.Ex/12.98/11.
- ¹¹⁰ Kreimer-de Fries (1999) 194.
- ¹¹¹ Siehe Traxler, Kittel (1999).
- ¹¹² Zu den unterschiedlichen Interessenlagen siehe Ebbinghaus, Visser (1997b) 340f; Traxler (1997b) 102ff; Visser (1999) 98ff.
- ¹¹³ Visser (1999) 93.
- ¹¹⁴ Traxler (1998a) 214.
- ¹¹⁵ Dies setzt allerdings voraus, daß alle Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes zur Einhaltung eines Tarifvertrags verpflichtet sind, der von diesem abgeschlossen wurde.
- ¹¹⁶ Vgl. Visser (1999) 99f.
- ¹¹⁷ Standardisierungsfunktion: Flächentarifverträge setzen Mindestlohnstandards und entschärfen dadurch die (Preis-)Konkurrenz. Schutz vor Lohneskulation: Flächentarifverträge schützen die betreffenden Arbeitgeber davor, daß gut organisierte Gewerkschaften einen Betrieb nach dem anderen unter Druck setzen und die Lohnkonkurrenz verschärfen.
- ¹¹⁸ Vgl. Traxler (1998a) 221.
- ¹¹⁹ Siehe Traxler (1997b) 113ff.
- ¹²⁰ Vgl. Crouch (1999) 45ff.
- ¹²¹ Vgl. Sisson u.a. (1999) 46. In Großbritannien kam einigen Gewerkschaften der entsprechende Arbeitgeberverband abhanden – und damit auch der Partner für überbetriebliche Regelungen.
- ¹²² Marginson, Sisson (1998) 515.
- ¹²³ Vgl. Ebbinghaus, Visser (1997a).
- ¹²⁴ Platzer (1998) 96.
- ¹²⁵ Sisson u.a. (1999) 35.
- ¹²⁶ Marginson, Sisson (1998) 521.
- ¹²⁷ Ebendort 508.
- ¹²⁸ Jacobi, Otto, Europäische Kollektivvereinbarungen. Vision oder Illusion?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 49/6-7 (1998) 383.

Literatur

- Adnett, Nick, Social Dumping and European Economic Integration, in: *Journal of European Social Policy* 5/1 (1995) 1-12.
- Bahn Müller, Reinhard; Bispinck, Reinhard, Deutschland: Ende der Bescheidenheit in Euroland? Zur Tarifpolitik der IG Metall, in: Schulten, Bispinck (1999) 71-98.
- Baumann, Hans; Laux, Ernst-Ludwig; Schnepf, Myriam, Tarifverhandlungen im europäischen Baugewerbe – Entwicklung zu europäischen Tarifverhandlungen?, in: *WSI Mitteilungen* 50/2 (1997) 134-145.
- Bayer, Kurt; Katterl, Alfred; Wieser, Thomas, Economic Policy in EMU. National Necessities and Coordination Requirements (=Working Papers 1/1998, Bundesministerium für Finanzen, Wien 1998).
- Bayer, Kurt; Part, Peter, Der Stabilitätspakt als Instrument zur Koordination der Wirtschaftspolitik in der WWU, in: *Kurswechsel* 1 (1997) 27-39.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wirtschafts- und Währungsunion (Wien 1999).
- Bispinck, Reinhard; Schulten, Thorsten, Europas Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Solidarität, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 2 (1999) 179-187.
- Bleaney, Michael, Central Bank Independence, Wage-Bargaining Structure, and Macroeconomic Performance in OECD Countries, in: *Oxford Economic Papers* 48/1 (1996) 20-38.
- Bogai, Dieter, Arbeitsmarktpolitik in der Europäischen Union, in: *WSI Mitteilungen* 51/12 (1998) 845-854.
- Brandner, Peter; Schuberth, Helene, Effizienz und Transparenz der geldpolitischen Strategie des EZB, in: *Wifo Monatsberichte* 72/1 (1999) 61-73.
- Breuss, Fritz, Was erwartet Österreich in der Wirtschafts- und Währungsunion der EG?, in: *Wifo Monatsberichte* 65/10 (1992) 536-548.
- Buda, Dirk, Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union, in: Mesch (1995) 289-333.
- Calmfors, Lars, The Extent of Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A Survey (=unveröff. Manuskript, Institute for International Economic Studies, Stockholm University, Stockholm 1993a).
- Calmfors, Lars, Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A Survey, in: *OECD Economic Studies* 21 (1993b) 161-191.
- Crouch, Colin, Adapting the European Model: the Role of Employers' Associations and Trade Unions, in: Huemer, Mesch, Traxler (1999) 27-52.
- DIW, Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt in einer erfolgreichen Wirtschafts- und Währungsunion der EU-Mitgliedstaaten (=Gutachten im Auftrage des Bundesministers für Wirtschaft, Berlin 1997).
- Driffill, John; van der Ploeg, Frederick, Monopoly Unions and the Liberalisation of International Trade, in: *Economic Journal* 103/2 (1993) 379-385.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle, European Labor and Transnational Solidarity: Challenges, Pathways, and Barriers, in: Klausen, Jytte; Tilly, Louise A. (Hrsg.), *European Integration in Social and Historical Perspective* (Oxford 1997a) 195-221.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle, Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: Hradil, Stefan; Immerfall, Stefan (Hrsg.), *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich* (Opladen 1997b) 333-376.
- Eichengreen, Barry; Frieden, Jeffrey; von Hagen, Jürgen (Hrsg.), *Monetary and Fiscal Policy in an Integrated Europe* (Berlin 1995).
- EIRR (European Industrial Relations Review), verschiedene Jahrgänge.
- Erickson, Christopher L., Regional Wage Differentials: A Comparison of the European Union and the United States, in: Eichengreen, Frieden, von Hagen (1995) 166-181.
- Europäischer Rat, Schlußfolgerungen des Vorsitzes Europäischer Rat in Köln, 3. und 4. Juni 1999 (=DOC/99/2, Brüssel 1999).
- Europäische Union, Der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen, Europäischer Beschäftigungspakt (=CPE 501/99, Brüssel 27.4.1999).

- Filc, Wolfgang; Köhler, Claus (Hrsg.), *Macroeconomic Causes of Unemployment: Diagnosis and Policy Recommendations* (Berlin 1999).
- Flanagan, Robert J., *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective*, in: *Journal of Economic Literature* 37/3 (1999) 1150-1175.
- Franzese, Robert J., *Monetary Policy and Wage/Price Bargaining: Macro-Institutional Interactions in the Traded, Public and Sheltered Sectors* (=unveröff. Manuskript, University of Michigan, Ann Arbor 1997).
- Gabaglio, Emilio, *Die Zeit der beschäftigungspolitischen Rhetorik ist vorbei*, in: *Frankfurter Rundschau* (19.5.1999).
- Garrett, Geoffrey; Way, Christopher, *The Sectoral Composition of Trade Unions, Corporatism, and Economic Performance*, in: *Eichengreen, Frieden, von Hagen* (1995) 38-61.
- Gerlach, Knut; Meyer, Wolfgang, *Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung*, in: *MittAB* 28/3 (1995) 383-390.
- Golden, Miriam, *The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance*, in: *American Political Science Review* 87/2 (1993) 439-454.
- Gollbach, Jochen; Schulten, Thorsten, *Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in Europa. Neue Ansätze zur europäischen Koordinierung nationaler Tarifpolitik in der Metallindustrie*, in: *WSI-Mitteilungen* 52/7 (1999).
- Guger, Alois; et al., *Deflationsgefahr und Auswirkungen auf die Wirtschaftspolitik*, in: *Wifo Monatsberichte* 72/9 (1999) 623-636.
- Guger, Alois; Marterbauer, Markus, *Währungsunion und Lohnpolitik. Die Bedeutung der Tarifpolitik unter den Rahmenbedingungen der WWU*, in: *GPA* (Hrsg.), *Hart, härter, EURO? Schlaglichter auf die Währungsunion* (Wien 1997).
- Hall, Peter A., *Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their Interaction in Germany and Europe*, in: *German Politics and Society* 31/1 (1994) 1-23.
- Hall, Peter A.; Franzese, Robert J., *Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union*, in: *International Organization* 52/3 (1998) 505-535.
- Hardes, H.-Dieter, *Zur Frage der Notwendigkeit einer strategischen Koordinierung der Beschäftigungspolitik in Europa*, in: *MittAB* 32/2 (1999) 203-218.
- Hein, Eckhard, *Zentralbank-Politik und makroökonomische Ergebnisse: eine sozio-institutionelle Erklärung* (=WSI-Diskussionspapier 73, Düsseldorf 1999).
- Hein, Eckhard; Heise, Arne, *Beschäftigungspolitische Möglichkeiten und Beschränkungen des Bündnisses für Arbeit: der fehlende "Makro-Dialog"*, in: *WSI Mitteilungen* 52/12 (1999) 825-838.
- Heine, Michael; Herr, Hansjörg, *Verdrängte Risiken der Euro-Einführung*, in: *WSI Mitteilungen* 52/8 (1999) 539-547.
- Heylen, Freddy; van Poeck, André, *National Labour Market Institutions and the European Economic and Monetary Integration Process*, in: *Journal of Common Market Studies* 33/4 (1995) 573-595.
- Hödl, Erich; Weida, Andreas, *Die Wirtschaftspolitik der Europäischen Union. Ansatzpunkte und Alternativen fiskalpolitischer Steuerung* (Frankfurt am Main u.a. 1999).
- Horn, Gustav A., *Zur Koordination von Geld- und Lohnpolitik. Eine empirische Analyse für die USA und Deutschland*, in: *Filc, Köhler* (1999) 419-439.
- Huemer, Gerhard; Mesch, Michael; Traxler, Franz (Hrsg. im Auftrag des Arbeitskreises für ökonomische und soziologische Studien), *The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU. Institutional Requirements for European Economic Policies* (Aldershot u.a. 1999).
- Jacobi, Otto, *Supranationale Arbeitsbeziehungen in Europa. Ein Literaturbericht*, in: *Mückenberger, Ulrich; Schmidt, Eberhard; Zoll, Rainer* (Hrsg.), *Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa* (Münster 1996) 116-134.
- Jacobi, Otto; Pochet, Philippe (Hrsg.), *Gemeinsamer Währungsraum – Fragmentierter Lohnraum?* (Hans-Böckler-Stiftung, Graue Reihe, Neue Folge 118, Düsseldorf 1996).
- Katterl, Alfred; Part, Peter, *Koordination der Wirtschaftspolitik in der EU* (=Working Papers 1/2000, Bundesministerium für Finanzen, Wien 2000).

- Kauppinen, Timo (Hrsg.), *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union* (Helsinki/Helsingfors 1998).
- Keller, Berndt, Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen – vor und nach Maasticht, in: *Zeitschrift für Soziologie* 24/4 (1995) 243-262.
- Keller, Berndt, National industrial relations and the prospects for European collective bargaining, in: Lecher, Platzer (1998) 47-64.
- Keller, Berndt; Sörries, Bernd, Der sektorale soziale Dialog und Europäische Sozialpolitik – erste Empirie und Entwicklungsperspektiven, in: *MittAB* 32/1 (1999) 118-127.
- Kowalsky, Wolfgang, *Europäische Sozialpolitik. Ausgangsbedingungen, Antriebskräfte und Entwicklungspotentiale* (Opladen 1999).
- Kramer, Helmut, Koordination der Wirtschaftspolitik in der Wirtschafts- und Währungsunion, in: *Wifo Monatsberichte* 72/1 (1999) 43-47.
- Kreimer-de Fries, Joachim, Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die "Erklärung von Doorn", in: Schulten, Bispinck (1999) 185-196.
- Lecher, Wolfgang, Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen, in: Bispinck, Reinhard; Lecher, Wolfgang (Hrsg.), *Tarifpolitik und Tarifsyste in Europa* (Köln 1993) 401-420.
- Lecher, Wolfgang, Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Das Beispiel der Euro-Betriebsräte, in: *WSI Mitteilungen* 51/4 (1998) 258-263.
- Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Werner (Hrsg.), *European Union – European Industrial Relations? Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics* (London 1998).
- Marginson, Paul; Sisson, Keith, Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining: A Review of the Research Issues, in: *European Journal of Industrial Relations* 2/2 (1996) 173-197.
- Marginson, Paul; Sisson, Keith, European collective bargaining - a virtual prospect?, in: *Journal of Common Market Studies* 36/4 (1998) 505-528.
- Marsden, David, Incomes Policy for Europe? or Will Pay Bargaining Destroy the Single European Market?, in: *British Journal of Industrial Relations* 30/4 (1992) 587-604.
- Mesch, Michael (Hrsg. im Auftrag des Arbeitskreises für ökonomische und soziologische Studien), *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa* (Wien 1995).
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, *The Process of Creative Destruction and the Scope of Collective Bargaining* (=Memorandum No 27, Department of Economicy, University of Oslo, Oslo 1992).
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, The Economic Performance of Different Bargaining Institutions: A Survey of the Theoretical Literature, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 19/4 (1993) 423-450.
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael; Hoel, Michael, Bargaining Structure and Economic Performance, in: Flanagan, Robert; Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, *Trade Union Behavior, Pay Bargaining and Economic Performance* (Oxford 1993) 63-131.
- Mooslechner, Peter; Schürz, Martin, Wirtschaftspolitische Kooperation in der WWU: Herausforderungen für die europäische Wirtschaftspolitik, in: *OeNB Berichte und Studien* 2 (1999) 105-121.
- Ochel, Wolfgang, Europäische Wirtschafts- und Währungsunion und Beschäftigung. Ein Überblick über die theoretischen und empirischen Zusammenhänge, in: *Ifo Schnelldienst* 15 (1997) 9-23.
- Ochel, Wolfgang, Europäisierung der Fiskalpolitik in der Währungsunion?, in: *Ifo Schnelldienst* 17-18 (1998) 19-28.
- OECD, *Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining*, in: *OECD Employment Outlook* (1997) 63-92.
- Pauer, Franz, Will Asymmetric Shocks Pose a Serious Problem in EMU? (=OeNB Working Paper 23, Wien 1996).
- Platzer, Hans-Wolfgang, Industrial relations and European integration. Patterns, dynamics and limits of transnationalisation, in: Lecher, Platzer (1998) 81-117.
- Pochet, Philippe, EMU and Industrial Relations: An Overview of National Debates, in: Kauppinen (1998) 262-276.

- Pohjola, Matti, Corporatism and Wage Bargaining, in: Pekkarinen, Jukka; Pohjola, Matti; Rowthorn, R.E. (Hrsg.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?* (Oxford 1992) 44-81.
- Pohl, Rüdiger, Tarifpolitik bei fortschreitender europäischer Integration, in: *WSI Mitteilungen* 45/12 (1992) 755-757.
- Prieue, Jan, Makroökonomische Politik für mehr Beschäftigung. Eine Skizze für mehr Beschäftigung, in: *WSI Mitteilungen* 52/3 (1999) 145-155.
- Rama, Martin, Bargaining structure and economic performance in the open economy, in: *European Economic Review* 38/2 (1994) 403-415.
- Rødseth, Asbjørn, Efficiency Wages and Local versus Central Bargaining, in: *Oxford Economic Papers* 45/3 (1993) 470-481.
- Schartau, Harald, Bündnis für Arbeit und europäische Gewerkschaftsperspektiven, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 10 (1998) 617-626.
- Schulten, Thorsten, Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion, in: *WSI Mitteilungen* 51/7 (1998) 482-493.
- Schulten, Thorsten, Europäisierung der Tarifpolitik – Der Koordinierungsansatz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), in: Schulten, Bispinck (1999) 197-226.
- Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard (Hrsg.), *Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie* (Hamburg 1999).
- Sisson, Keith; Arrowsmith, James; Gilman, Mark; Hall, Mark, A preliminary review of the industrial relations implications of economic and monetary union (=Warwick Papers in Industrial Relations 62, University of Warwick, Coventry 1999).
- Streeck, Wolfgang, Gewerkschaften zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, in: *WSI Mitteilungen* 51/1 (1998a) 1-14.
- Streeck, Wolfgang, The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems (=MPIfG Discussion Paper 98/2, Köln 1998b); abgedruckt auch in: *Politics and Society* 26/4 (1998) 429-459.
- Teague, Paul, Monetary Union and Social Europe, in: *Journal of European Social Policy* 8/2 (1998) 117-137.
- Traxler, Franz, Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte, in: *Industrielle Beziehungen* 4/2 (1997b) 101-124.
- Traxler, Franz, Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects, in: *European Journal of Industrial Relations* 4/2 (1998a) 207-226.
- Traxler, Franz, Wage-Setting Institutions and European Monetary Union, in: Huemer, Mesch, Traxler (1999) 115-135.
- Traxler, Franz; Kittel, Bernhard, The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries (=unveröff. Manuskript, Wien 1999, erscheint in: *Comparative Political Studies*).
- Traxler, Franz; Kittel, Bernhard; Lengauer, Stephan, Globalisation, collective bargaining and performance, in: *Transfer* 3/4 (1997) 787-806.
- Traxler, Franz; Schmitter, Philippe C., Perspektiven europäischer Integration, verbandlicher Interessenvermittlung und Politikformulierung, in: Eichener, V.; Voelzkow, H. (Hrsg.), *Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung* (Marburg 1994) 45-70.
- Traxler, Franz; Schmitter, Philippe C., Arbeitsbeziehungen und europäische Integration, in: Mesch (1995) 231-256.
- Visser, Jelle, Societal Support for Social Dialogue. Europe's Trade Unions and Employers' Associations, in: Huemer, Mesch, Traxler (1999) 85-114.
- Volz, Reiner; Mayrhofer, Wolfgang, Neue Akteure und Arenen in den europäischen Arbeitsbeziehungen, in: *WSI Mitteilungen* 52/5 (1999) 349-359.

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Integration Europas beeinflusst die Lohnverhandlungen. Dieser Einfluß ist vorwiegend implizit: Gewerkschaften und Arbeitgeber verwenden internationale Vergleiche zur Untermauerung ihrer jeweiligen Verhandlungspositionen. Die allerersten Ansätze einer expliziten grenzüberschreitenden Koordination von nationalen Branchenlohnverhandlungen bestehen auf Gewerkschaftsseite in einigen wenigen Bereichen. Der Überblicksartikel befaßt sich aus theoretischer Perspektive mit den Effekten einer transnationalen Koordination der Lohnverhandlungen (Internalisierung von Lohnexternalitäten, v.a. auch Vermeiden von Deflation) und mit den Voraussetzungen und Problemen der Umsetzung. Zur Erörterung gelangen ferner die Auswirkungen einer Produktivitätsorientierung der europäischen Lohnpolitik. Eine derartige Ausrichtung stünde im Widerspruch zur wettbewerbsorientierten Lohnpolitik, die in zahlreichen Sozialen Pakten ihren Niederschlag fand. Komplexe Abstimmungsfragen ergeben sich in der Währungsunion nicht nur in der Lohnpolitik, sondern auch in anderen Politikfeldern und zwischen den Wirtschaftspolitiken (Geld-, Fiskal-, Lohn-, Beschäftigungspolitik). Mittels Kooperation soll ein spannungsfreies Zusammenwirken dieser Politiken erreicht werden. Im Vordergrund der Diskussion steht hier die Interaktion zwischen Geld- und Lohnpolitik sowie die Einbindung der lohnpolitischen Akteure in die Gestaltung der makroökonomischen Politik der EU.