

BÜCHER

Lohnpolitik und Gewerkschaften seit Beginn der Krise

Rezension von: Torsten Müller, Thorsten Schulten, Guy Van Gyes (Hrsg.),
Lohnpolitik unter europäischer „Economic Governance“.

Alternative Strategien für inklusives Wachstum, VSA-Verlag, Hamburg 2016,
322 Seiten, broschiert, € 29,80, ISBN 978-3-899-65704-3;

Steffen Lehndorff, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten (Hrsg.), Rough waters.
European trade unions in a time of crises, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI),
Brüssel 2017, 316 Seiten, broschiert, ISBN 978-2-874-52440-0.

Im Zentrum des von Torsten Müller (EGI), Thorsten Schulten (WSI) und Guy Van Gyes (Universität Löwen) herausgegebenen Sammelbandes zur Lohnpolitik in den EU-Mitgliedsländern stehen die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise und der im Zuge der Krise eingeführten neuen wirtschaftspolitischen Steuerung der EU auf die Entwicklung von Löhnen und KV-Systemen. Die AutorInnen der Beiträge unterziehen erstens die auf der neoklassischen Theorie beruhende wirtschafts- und lohnpolitische Konzeption der EU-Kommission einer kritischen Überprüfung und bewerten zweitens die Folgen der Austeritätspolitik, der neoliberalen Strukturreformen auf den Arbeitsmärkten und des neuen lohnpolitischen Interventionismus anhand empirischer Untersuchungen. Drittens präsentieren und diskutieren sie die potenzielle Rolle der Lohnpolitik und der KV-Systeme für ein alternatives, inklusives und wohlfstandsorientiertes wirtschaftliches Entwicklungsmodell für Europa.

Ziel dieses alternativen wirtschaftspolitischen Konzepts ist es, „die EU in eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft zu verwandeln, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist“, wie die EU-Kommission (2010, S. 5) selbst formuliert hat. Grundlegend ist die Einsicht, dass die zunehmende Ungleichheit in den europäischen Gesellschaften die wirtschaftliche Entwicklung hemmt und nur ein inklusives Konzept eine neue, wohlfstandsorientierte ökonomische Prosperität hervorbringen kann. Die Kernthese des Bandes lautet deshalb, „dass die Neuausrichtung des europäischen Wachstumsmodells in Richtung auf einen nachhaltigen und inklusiven Wachstumspfad nur dann gelingen kann, wenn die Institutionen, die soziale Ungleichheit verringern können, systematisch gestärkt werden. Hierzu gehört nicht zuletzt auch eine europaweit koordinierte Stärkung der Lohn- und Tarifpolitik“ (S. 17).

Lohnpolitischer Interventionismus

Kollektive Arbeitsbeziehungen (sozialer Dialog auf makroökonomischer und Betriebsebene, überbetriebliche KV-Verhandlungen, nationale Koordination der kollektivvertraglichen Lohnpolitik) bildeten bis zum Einsetzen der Krise 2008/09 wichtige Merkmale der kontinentaleuropäischen, der nordeuropäischen und der mediterranen Kapitalismusvariante.¹

Die neue wirtschaftspolitische Steuerung der EU legt einseitigen Fokus auf Austerität, neoliberal ausgerichtete Strukturreformen, vor allem bezüglich der Arbeitsmärkte, und preisliche Wettbewerbsfähigkeit. In besonders zugespitzter Weise betrifft diese Fokussierung die neun finanziell von der Troika bzw. vom IWF und der EU unterstützten Länder (GR, CY, I, E, P, R, H, LV, IRL). In Hinblick auf die Bekämpfung der makroökonomischen Ungleichgewichte innerhalb des Euro-raums wurde diesen Ländern eine Strategie der inneren Abwertung diktiert, die deflationär wirkte und die Schulden-, Wachstums- und Beschäftigungsprobleme verschlimmerte.

Im Gegenzug zur Gewährung finanzieller Leistungen verpflichteten sich die betroffenen Länder zu fiskal-, lohn-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenpaketen je unterschiedlicher Zusammensetzung: v. a. zur Durchführung weitreichender Haushaltsreformen und Austeritätsprogramme, zu umfassenden Reformen im Bereich des Arbeitsmarkts und der sozialen Sicherung² sowie zur Umsetzung einer Strategie der inneren Abwertung, welche lohnpolitische Interventionen des Staates und Änderungen des Kollektivverhandlungssystems beinhaltete.³

In diesen Ländern zeigte sich die potenzielle Reichweite des neuen europäischen Interventionismus im Bereich der Lohn- und Kollektivvertragspolitik bereits deutlich: Die Vereinbarungen zwischen den nationalen Regierungen der neun EU-Länder, die finanzielle Hilfe von der Troika bzw. vom IWF und der EU erhielten, mit den jeweiligen Unterstützern enthielten hinsichtlich Lohn- und Kollektivvertragspolitik

- erstens Lohnstopps und -kürzungen im öffentlichen Dienst,
- zweitens das Einfrieren bzw. die Senkung des nationalen gesetzlichen Mindestlohns und
- drittens Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen des Kollektivvertragsystems, welche auf Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen und generell die De-Kollektivierung und Deregulierung der Lohnfindung hinauslaufen.⁴

Im Bereich der Lohn- und Kollektivvertragspolitik brachte die neue wirtschaftspolitische Steuerung der EU also einen Paradigmenwechsel mit sich, nämlich von der Akzeptanz der Tarifautonomie hin zu einem europäischen Interventionismus in den nationalen Lohnpolitiken und in den nationalen Kollektivverhandlungssystemen.⁵

Aus der Perspektive der GD Wirtschaft und Finanzen sind kollektive Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften Hemmnisse für die Marktkoordinierung und damit für das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum. Der kollektivvertragliche Deckungsgrad soll demgemäß verringert, KV dezentralisiert, Mindestlöhne ge-

senkt und der Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnsetzung vermindert werden.

Mit dieser lohnpolitischen Linie wird die Position von Arbeitgeberverbänden sowie Gewerkschaften untergraben und eine Verlagerung hin zu Arbeitsmärkten gefördert, in denen kollektive Arbeitsbeziehungen nur eine untergeordnete Rolle spielen, was dem traditionellen Standpunkt der EU über ihre wesentliche Rolle widerspricht.⁶

Auswirkungen auf die KV-Systeme

Krise und Krisenpolitiken führten, wie Maarten Keune im Kapitel 8 über die Beeinträchtigung der lohnpolitischen Steuerungskapazität in der EU darlegt, zu zahlreichen Veränderungen der KV-Systeme und kollektiven Lohnbildungsmechanismen in den EU-Ländern, v. a. zu(r)

- weiteren Dezentralisierung der kollektiven Lohnverhandlungen;
- rückläufiger KV-Deckungsrate;
- einseitigen Festlegung von Löhnen und Gehältern im öffentlichen Sektor.

Unorganisierte Dezentralisierung bedeutet, dass Branchen-KV gar nicht mehr zustande kommen oder ihre Rolle als Rahmen für dezentrale Verhandlungen auf Betriebsebene verlieren. In Bulgarien und Griechenland gibt es in vielen Wirtschaftsbereichen keine Branchen-KV mehr, und sie wurden nur z. T. durch Betriebs-KV abgelöst. Und in Irland wurde die Praxis branchenübergreifender nationaler KV 2009 im Zuge der Krise aufgegeben und durch Betriebs-KV ersetzt.

Weitere Formen der unorganisierten Dezentralisierung bildeten die Einschränkung der rechtlichen Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Branchen-KV und die geringe Nutzung dieser Möglichkeit in der Praxis: Acht Länder vollzogen derartige Veränderungen (BG, D, GR, IRL, I, P, R, SK).

Eine dritte Form der Dezentralisierung bestand in der Abschaffung des Günstigkeitsprinzips, demgemäß die Standards von KV auf tieferer Ebene jene auf höherer Ebene nur verbessern dürfen. Eine solche Abkehr fand seit 2008 in drei Ländern statt (GR, E, P). Die Beseitigung des Günstigkeitsprinzips untergräbt in systematischer Weise Branchen-KV.

Zwischen der Dominanz von Branchen-KV und der Existenz von AVE einerseits und der Höhe des Deckungsgrads von KV andererseits ist in der EU ein enger Zusammenhang festzustellen. Insofern ist es nicht überraschend, dass als Konsequenz der angeführten Interventionen in die nationalen KV-Systeme die KV-Deckungsrate in einigen Ländern zwischen 2008 und 2013 stark sank: in Portugal von 82% auf 67%, in Spanien von 80% auf 57%, in Griechenland von 61% auf 42% und in Rumänien von 98% auf 35%.⁷ Schulten et al. weisen im Kapitel 11 über den Stellenwert der AVE darauf hin, dass für Portugal die KV-Deckungsrate auf der Grundlage ausschließlich jährlich erneuerter KV den aussagekräftigeren Indikator darstellt. Er kann als Maßstab dafür herangezogen werden, inwieweit v. a. Löhne und Gehälter durch KV geregelt werden. Lag der Deckungsgrad aktueller KV 2008 noch bei 56%, so fiel er ab 2011 dramatisch und erreichte 2013 nur noch 8% (S. 289).

Die skizzierten Veränderungen in den KV-Systemen haben Auswirkungen auf deren lohnpolitische Steuerungskapazität und auf die Lohnverteilung.

Abnehmende Steuerungskapazität

Ein KV-System als Steuerungsform stellt eine Alternative zur Steuerung durch den Markt und zur Steuerung durch den Staat dar. Ein umfassendes System von Branchen-KV kann eine Reihe wichtiger wirtschafts- und sozialpolitischer Funktionen erfüllen:

- Branchen-KV bewirken eine gewisse Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen einer Branche. Wettbewerbsverzerrungen durch einen Lohnwettlauf nach unten werden unterbunden.
- Durch Branchen-KV erfolgt ein überbetrieblicher Interessenausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen.
- Branchen-KV begünstigen *High-road*-Strategien von Unternehmen und Volkswirtschaften, indem sie Anreize für Investitionen in das Humankapital der MitarbeiterInnen, in Produktinnovationen und die Entwicklung qualitativ hochwertiger Waren und Dienstleistungen bieten sowie den Strukturwandel innerhalb und zwischen Branchen antreiben.
- Makroökonomisch sehr bedeutsam ist die Funktion der Branchen-KV als automatische Stabilisatoren: Aufgrund der längerfristigen Geltung (einschließlich ihrer Nachwirkung) und der i. d. R. jährlichen Anpassung tragen Kollektivverträge in Rezessionen zur Stabilisierung der nominellen Konsumnachfrage bei.
- Überbetriebliche KV erleichtern die horizontale und vertikale Koordination der kollektiven Lohnsetzung mit dem Ziel einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik. Empirisch besteht in der EU ein enger Zusammenhang zwischen Verhandlungszentralisierung und Verhandlungskoordination.⁸ Eine am mittelfristigen Trend der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und der Inflationsrate ausgerichtete Lohnpolitik⁹ verstetigt die Lohnentwicklung und damit die Konsumnachfrage und trägt zur Stabilisierung der Erwartungen der Unternehmen bei.
- Koordinierte Lohnverhandlungen wiederum ermöglichen die Internalisierung von negativen externen Effekten von Lohnerhöhungen.¹⁰
- Lohnkoordination und darauf beruhende gesamtwirtschaftliche Steuerungsfähigkeit der Lohnpolitik bilden ferner die Voraussetzung für eine sozialpartnerschaftliche Abstimmung zwischen Wirtschafts-, Lohn- und Sozialpolitik auf nationaler Ebene.
- Weiters stellt die nationale Koordination der Lohnverhandlungen eine notwendige Voraussetzung für eine europaweite Koordinierung der Lohnpolitik dar.
- Die Friedensfunktion des KV besteht darin, dass die von den Vertragspartnern ausgehandelten Arbeitsbedingungen für einen gewissen Zeitraum außer Streit gestellt und Arbeitskampfmaßnahmen hintangehalten werden. Durch Branchen-KV werden Konflikte von den einzelnen Betrieben ferngehalten.

Die beschriebenen Auswirkungen der Krise und der Krisenpolitiken auf die KV-Systeme haben somit die Steuerungskapazität der KV- und Lohnpolitik vermindert und die Effektivität eines für die Wirtschaftspolitik wichtigen Instruments weiter reduziert.

Überbetriebliche Kollektivverträge vermindern Ungleichheit

Keune nennt mehrere Kanäle, über die das KV-System die Verteilungssituation in einem Land beeinflussen kann:

- KV sorgen für eine gewisse Abschwächung des dem Kapitalismus innewohnenden, strukturellen Machtungleichgewichts zwischen Lohnabhängigen und Unternehmen. Das gilt auch für KV auf Betriebsebene, aber in noch stärkerem Maße für überbetriebliche KV. Letztere sind langfristig besser geeignet, die im Finanzkapitalismus strukturell angelegte Umverteilung von Arbeit zu Kapital einzuschränken als dezentrale KV.
- Branchen-KV bilden eine bessere institutionelle Voraussetzung für die volle Beteiligung der Beschäftigten am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt, da sie die gesamtwirtschaftliche Lohnkoordination mit dem Ziel einer im Hinblick auf die funktionelle Einkommensverteilung neutrale, produktivitätsorientierte Lohnpolitik erleichtern.
- Branchen-KV wirken egalitär, weil sie Mindestlöhne festlegen, welche die Verteilungssituation der Beschäftigtengruppen mit der geringsten Verhandlungsmacht verbessern. AVE verstärken diese Wirkung. Ein System von Branchen-KV mit hohem Deckungsgrad wirkt egalitär, weil es die Verteilungssituation auch der Beschäftigten in jenen Branchen, in denen unqualifizierte Berufstätige überwiegen und die Gewerkschaften wenig verankert sind, verbessern.
- Umfassende Systeme von Branchen-KV stellen weiters einen förderlichen institutionellen Rahmen für solidarische Lohnpolitik dar, die folgende Ziele verfolgt:
 - gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
 - gleiche jährliche Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne im Ausmaß von mittelfristigem Produktivitätsfortschritt und Teuerungsrate in allen Branchen;
 - überproportionale Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns der jeweils untersten Lohngruppe in den einzelnen Branchen;
 - Komprimierung der gesamtwirtschaftlichen Lohnstruktur durch Festlegung von gesamtwirtschaftlichen Mindestlohnzielen, die auf dem Wege der Branchen-KV mittelfristig realisiert werden sollen, was überproportionale Anhebungen in den Branchen mit den niedrigsten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen impliziert.

Unorganisierte Dezentralisierung der KV-Verhandlungen und abnehmender Deckungsgrad bedeuteten also, dass die institutionellen Voraussetzungen für solidarische und egalitäre Lohnpolitik erodierten, was die Ungleichheit in den betreffenden Ländern beförderte.¹¹

Keune zieht folgendes Resümee über die Auswirkungen der Krise und der Krisenpolitiken auf die KV-Systeme: Sie schränkten zum einen das verfügbare Instrumentarium an Steuerungsmechanismen in den einzelnen Ländern ein und verschärften zum anderen die soziale Ungleichheit und untergruben sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt.

Ein inklusives Entwicklungsmodell für Europa

Im abschließenden Kapitel skizzieren die Herausgeber eine inklusive wirtschaftliche und soziale Entwicklungsstrategie für Europa, die im Unterschied zu dem neoliberalen Konzept der EU-Kommission einen Ausweg aus der Krise bieten könnte. Im Zentrum dieser alternativen Strategie stehen die Verringerung der Ungleichheit und ein Anstieg der Realeinkommen für die große Mehrheit der Bevölkerung. Die Umsetzung dieser Strategie muss auf nationaler Ebene erfolgen, bedarf jedoch auch einer Neuausrichtung der europäischen Politik und einer europaweiten Koordinierung. Der sozialen Integration muss der Vorrang gegenüber der Marktintegration eingeräumt werden. Erstere soll europaweit geltende soziale Mindeststandards festlegen und die Spielräume für höhere soziale Standards auf nationaler Ebene wieder erweitern. Europaweite Koordination muss Sorge tragen, dass ökonomische und soziale Ungleichgewichte abgebaut und nationale *Beggar-thy-neighbour*-Strategien durch europäische Regeln unterbunden werden. Ohne eine Neuausrichtung der europäischen Wirtschaftspolitik, so die Autoren, könne es den Gewerkschaften nicht gelingen, ihre Lohnpolitik dauerhaft der transnationalen Marktkonkurrenz zu entziehen.

Der Lohnpolitik kommt im Rahmen der angestrebten inklusiven Entwicklungsstrategie eine Schlüsselrolle zu. Erforderlich sind:

- mittel- und längerfristig die Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik;
- kurzfristig eine expansivere Lohnpolitik, welche die Abnahme der Lohnquote zumindest teilweise rückgängig macht;
- eine solidarische Lohnpolitik in dem Sinne, dass die Lohnunterschiede zwischen den Branchen wieder reduziert, die Einkommen von NiedriglohnempfängerInnen überproportional angehoben werden – bspw. durch Mindestlohnpolitik (siehe oben) – und die prekäre Beschäftigung zurückgedrängt wird;
- eine europaweite Koordination der Lohnpolitik mit dem Ziel einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik, um den derzeitigen Lohnsenkungswettbewerb zu beenden.

Die Hauptaussage dieses Fazits im Kontext des Sammelbandes lautet, dass die Wiederherstellung und Stärkung von Branchen-KV-Systemen, AVE und anderen lohnpolitischen Institutionen zu den Kernelementen einer inklusiven Entwicklungsstrategie für Europa zählen, weil ohne sie eine Lohnpolitik entsprechend den obigen Grundsätzen gar nicht umgesetzt werden kann.

Im Einzelnen nennen die Autoren drei institutionelle Voraussetzungen für einen koordinierten Ansatz expansiver und solidarischer Lohnpolitik in der EU:

- Eine europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik hat die Aufgabe, angemessene Löhne für aller ArbeitnehmerInnen sicherzustellen, vorzugsweise durch eine Anhebung aller Branchenmindestlöhne auf 60% des jeweiligen nationalen Medianlohns.
- Eine hohe Deckungsrate der KV erfordert ein umfassendes System von Branchen-KV und AVE. Letzteres bedeutet, dass die Sozialpartner eine unterstützende Regulierung durch den Staat benötigen. Das wird nur erreich-

bar sein, wenn die EU-Kommission eine derartige Stärkung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene konsequent und nachhaltig vorantreibt und einfordert. Mit einer wirtschaftlichen *High-road*-Strategie für Europa wäre dies ausgezeichnet vereinbar.

Eine inklusive Entwicklungsstrategie auf der Grundlage einer ausgeglicheneren Einkommensverteilung erfordert schließlich deutlich stärkere Gewerkschaften.¹² Dabei obliegt es den Gewerkschaften selbst, ihre organisatorischen Machtressourcen systematisch und nachhaltig auszubauen, insbesondere den nach unten weisenden Trend des Organisationsgrades zu drehen. Aber es liegt auch in der Verantwortung der Gesellschaften, der nationalen Regierungen und der EU-Kommission, betonen die Autoren, für die Abschaffung gewerkschaftsfeindlicher Regelungen zu sorgen und den Wiederaufbau und die Stärkung der Gewerkschaften zu ermöglichen und zu unterstützen.

Die Gewerkschaften seit Beginn der Krise: Machtressourcen und Revitalisierungsstrategien

Die Entwicklung der Gewerkschaften und ihrer Machtressourcen in den EU-Ländern v. a. seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise ist das Thema des zweiten hier erörterten Sammelbandes, der von Steffen Lehdorff (Universität Duisburg/Essen), Heiner Dribbusch (WSI) und Thorsten Schulten herausgegeben wurde. Elf Länderbeiträge (F, E, I, GR, H, PL, A, D, NL, GB, S) befassen sich mit den jeweiligen strukturellen, organisatorischen, institutionellen und gesellschaftlichen Machtressourcen der nationalen Gewerkschaften. Aus den Länderbeiträgen geht hervor, dass sich in der EU die in den letzten zwei Jahrzehnten zunehmenden wirtschaftlichen Divergenzen und das politische Auseinanderdriften auch in den Entwicklungspfaden der nationalen Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaften sowie deren Machtressourcen niederschlagen.

Im finanzdominierten Kapitalismus verloren die europäischen Gewerkschaften in all ihren Ressourcenkategorien an Macht.¹³ Dies traf auch für die Gewerkschaften in jenen EU-Ländern zu, wo sie durch den Fortbestand der in der Zeit des Fordismus geschaffenen Arbeitsmarktinstitutionen und durch ihre Einbindung in den Wettbewerbskorporatismus bzw. durch den Abschluss von Sozialpakten (noch) über ein hohes Maß an institutioneller Macht verfügten. Der Grad der Erosion gewerkschaftlicher Machtressourcen variierte von Land zu Land je nach den Machtverhältnissen zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und nationalen Regierungen, der wirtschaftlichen Entwicklung und dem institutionellen Kontext. Bis zur Krise überlagerten pfadabhängige Entwicklungen die generellen Trends zur Dezentralisierung der kollektiven Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen sowie zur Machtverschiebung zulasten der Arbeitnehmerinteressenvertretungen.

Im Zuge der Wirtschaftskrise erlitten die Gewerkschaften der finanziell unterstützten Länder aufgrund der Vereinbarungen zwischen den nationalen Regierungen und der Troika weitere Machteinbußen durch die dort enthaltenen institutionellen Demontagen. Und auf europäischer Ebene wurden mit der neuen wirtschaftspolitischen Steuerung seit 2010 Regelungen verankert, welche die institu-

tionelle Macht der Gewerkschaften schwächen bzw. – im Falle weiterer Eingriffe in die Tarifautonomie – zu unterminieren drohen.

In ihrem zusammenfassenden Übersichtsartikel argumentieren die Herausgeber, dass die Beziehung zwischen den institutionellen Machtressourcen auf der einen Seite und der Rolle der Gewerkschaften als politisch autonome Akteure – eine ihrer gesellschaftlichen Machtressourcen – auf der anderen Seite in allen Ländern zu einer großen Herausforderung für die nationalen Gewerkschaften geworden ist. Die wirtschaftliche Krise, die Krisenpolitiken und die zunehmenden politischen Klüfte in den Gesellschaften haben diese Herausforderung im letzten Jahrzehnt noch weiter vergrößert.

Die erste Schlussfolgerung der Autoren aus den stark unterschiedlichen Ländertendenzen bezieht sich auf die institutionellen Machtressourcen und lautet, dass die Gewerkschaften dann in der Lage sind, die Fragmentierung des Kollektivverhandlungssystems einzuschränken und eine desorganisierte oder destruktive Dezentralisierung der KV in eine organisierte überzuführen, wenn sie Machtressourcen ausspielen oder entwickeln können, die über ihre Verbindungen zu etablierten politischen Akteuren und ihre institutionelle Verankerung hinausgehen.

Die zweite Schlussfolgerung ist nicht neu: Eine Kombination von organisatorischen und gesellschaftlichen Machtressourcen ist ein notwendiges Element jeder gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategie. Das praktische Problem besteht oft darin, dass selbst Gewerkschaften, die (auch) innerhalb einer breiten sozialen Bewegung agieren, sich der Entscheidung zwischen „Einflusskoalition“ und „Protestkoalition“ nicht entziehen können. Diese Gratwanderung wird am Beispiel der spanischen Gewerkschaften besonders deutlich: Während Gewerkschaftsführer bestrebt waren, keine Gelegenheit zu versäumen, als Partner im bestehenden politischen System anerkannt zu werden, kooperierten bedeutende Teile der Gewerkschaften mit sozialen Bewegungen, die das politische System radikal verändern wollen.

Mitgliederlogik und Einflusslogik müssen freilich nicht unvereinbar sein. Die Länderbeiträge für Österreich und die Niederlande zeigen, dass diese beiden Logiken einander wechselseitig unterstützen können. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn „Einflusslogik“ nicht als gleichbedeutend mit „Institutionenlogik“ verstanden wird.

Die dritte und wohl wichtigste Schlussfolgerung lautet, dass die Gewerkschaften dann, wenn die Regierung etablierte neokorporatistische soziale Dialoge abschafft oder nicht mehr wahrnimmt und/oder sozialdemokratische oder sozialistische Parteien relevanter Größenordnung als Bündnispartner nicht mehr zur Verfügung stehen, gar nicht umhin können zu versuchen, unabhängige politische Akteure zu werden. Letzteres schließt die Bemühungen ein, die organisatorischen Machtressourcen zu regenerieren oder zu stärken, also v. a. die Zahl der Mitglieder zu erhöhen und diese zu mobilisieren, ebenso wie die Entwicklung gesellschaftlicher und diskursiver Machtressourcen, insbesondere das Potenzial, den politischen Diskurs und das politische Handeln zu beeinflussen:

„(I)f unions don't find a way to develop the capacities of politically autonomous actors, their long-standing institutional power resources are in a permanent and increasing danger of being dismantled, or of losing their effectiveness within a

seemingly undamaged shell“ (S. 29). „(U)nions’ societal agenda-setting power is more and more required for the defence or recovery of trade unions’ everyday core business, that is, the improvement of working conditions“ (ebd.).

Sowohl für Fachleute der Arbeitspolitik als auch für SozialwissenschaftlerInnen, die sich für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der EU interessieren oder auf diesem Gebiet forschen, sind beide Bände eine höchst empfehlenswerte Lektüre.

Michael Mesch

Anmerkungen

- ¹ Siehe dazu zusammenfassend Mesch (2015a).
- ² Filipić, Beer (Hrsg., 2012).
- ³ Heimberger (2014).
- ⁴ Schulten, Müller (2014) 281, Tab. 1.
- ⁵ Schulten, Müller (2013).
- ⁶ Siehe dazu insbesondere Europäische Kommission (2002, 2004).
- ⁷ J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.
- ⁸ Visser (2011) 41.
- ⁹ Zur sog. Benya-Formel siehe Mesch (2015b).
- ¹⁰ Siehe dazu Mesch (1993, 1999/2000).
- ¹¹ Zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktinstitutionen und Ungleichheit siehe Jaumotte und Osorio Buitron (2015a).
- ¹² Siehe Jaumotte und Osorio Buitron (2015b).
- ¹³ Vgl. Urban (2014) 305.

Literatur

- Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission. Der europäische soziale Dialog. Determinante für Modernisierung und Wandel (= COM (2002) 341 endg., Brüssel 2002).
- Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission. Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des sozialen Dialogs (= COM (2004) 557 endg., Brüssel 2004).
- Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für nachhaltiges, intelligentes und integratives Wachstum (= KOM (2010) 2020 endg., Brüssel 2010).
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Industrial Relations in Europe 2010 (Luxemburg 2011).
- Filipić, Ursula; Beer, Elisabeth (Hrsg.), Sozialer Aderlass in Europa: Arbeit und soziale Sicherung unter Druck (= Sozialpolitik in Diskussion Bd. 13, Wien 2012).
- Heimberger, Philipp, „Innere Abwertung“ in Südeuropa: Erwartungen, Ergebnisse und Folgen, in: Wirtschaft und Gesellschaft 40/2 (2014) 235-262.
- Jaumotte, Florence; Osorio Buitron, Carolina, Inequality and Labor Market Institutions (= IMF Staff Discussion Note 15/14, IWF, Washington, D. C., 2015a).
- Jaumotte, Florence; Osorio Buitron, Carolina, Union power and inequality (= Vox, 22.10. 2015b); online: <http://voxeu.org/article/union-power-and-inequality> (zuletzt abgerufen am 20.12.2017).
- Lehndorff, Steffen (Hrsg.), Spaltende Integration. Der Triumph gescheiterter Ideen – revisited. Zehn Länderstudien (Hamburg 2014).

- Marterbauer, Markus; Mesch, Michael; Zuckerstätter, Josef (Hrsg.), Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU 2004-2014. Von der Tarifautonomie zum EU-Interventionismus (= Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der AK Wien, Bd. 18, Wien 2015).
- Mesch, Michael, Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung, in: Wirtschaft und Gesellschaft 19/4 (1993) 451-459.
- Mesch, Michael, Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohnpolitik in der EU?, Teil 1, in: Wirtschaft und Gesellschaft 25/4 (1999) 387-422; Teil 2, in: Wirtschaft und Gesellschaft 26/1 (2000) 7-63.
- Mesch, Michael, Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU: Eine Einführung, in: Marterbauer, Mesch, Zuckerstätter (Hrsg., 2015a) 9-68.
- Mesch, Michael, Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik, in: Wirtschaft und Gesellschaft 41/4 (2015b) 593-600.
- Schulten, Thorsten; Müller, Torsten, Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen *Economic Governance* auf Löhne und Tarifpolitik, in: Wirtschaft und Gesellschaft 39/3 (2013) 291-322.
- Schulten, Thorsten; Müller, Torsten, Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen *Economic Governance* auf Löhne und Tarifpolitik, in: Lehndorff (Hrsg., 2014) 273-301.
- Urban, Hans-Jürgen, Zwischen Krisenkorporatismus und Revitalisierung, in: Lehndorff (Hrsg., 2014) 302-325.
- Visser, Jelle, Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in: European Commission (2011) 17-53.