

Wirtschaft und Gesellschaft

2x
75

Inhalt

Editorial
Sicher ist nur
die Unsicherheit

Franz Traxler
„Pattern Bargaining“:
Analyse und Empirie

Ch. Ragacs, M. Riedel,
U. Schuh, C. Wörgötter
Die Qualität der Arbeit

H. Zschiedrich, H. Kunzmann
Regionale Industriecluster

Gerd Kaminski
Quo vadis, China?

J. Meichenitsch, S. Dörfler
Elternteilzeit in Österreich

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

31. Jahrgang (2005), Heft 2

Inhalt

Editorial

Sicher ist nur die Unsicherheit 163

Franz Traxler

„*Pattern Bargaining*“ als analytisches und empirisches Problem der
Lohnpolitik 171

Christian Ragacs, Monika Riedel, Ulrich Schuh, Caroline Wörgötter

Die Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische
Implikationen 197

Harald Zschiech, Hanno Kunzmann

Regionale Industriecluster als Hoffnungsträger wirtschaftlichen Wachstums 229

Berichte und Dokumente

Gerd Kaminski

Quo vadis, China? 255

Kommentar

Josef Meichenitsch, Sonja Dörfler

Kritische Betrachtung der Elternteilzeit in Österreich 271

Bücher

Peter Bofinger, Wir sind besser, als wir glauben. Wohlstand für alle;

Albrecht Müller, Die Reformlüge. 40 Denkfehler, Mythen und Legenden,
mit denen Politik und Wirtschaft Deutschland ruinieren (Ewald Nowotny) 281

Berndt Keller, Hans-Wolfgang Platzer (Hrsg.), Industrial Relations

and European Integration. Trans- und Supranational Developments
and Prospects (Vera Glassner) 285

Birger P. Priddat, Strukturierter Individualismus. Institutionen als

ökonomische Theorie (Felix Butschek) 290

Martin Rümmele, Kranke Geschäfte mit unserer Gesundheit – Symptome,

Diagnosen und Nebenwirkungen der Gesundheitsreformen;

Oskar Meggeneder (Hrsg.), Reformbedarf und Reformwirklichkeit

des österreichischen Gesundheitswesens – Was sagt die Wissenschaft
dazu? (Agnes Streissler) 295

Ernst Bruckmüller, Ernst Hanisch, Roman Sandgruber, Norbert Weigl, Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im 20. Jahrhundert. Band 1: Politik. Gesellschaft. Wirtschaft; Ernst Bruckmüller, Ernst Langthaler, Josef Redl (Hrsg.), Agrargeschichte schreiben. Traditionen und Innovationen im internationalen Vergleich (Gerhard Melinz)	300
Maureen Healy, Vienna and the Fall of the Habsburg Empire. Total War and Everyday Life in World War I (Andreas Weigl)	305
Andreas Resch, Industriekartelle in Österreich vor dem Ersten Weltkrieg. Marktstrukturen, Organisationstendenzen und Wirtschaftsentwicklung von 1900 bis 1913; Andreas Resch (Hrsg.), Kartelle in Österreich. Historische Entwicklungen, Wettbewerbspolitik und strukturelle Aspekte (Josef Schmee)	308
Hans Christoph Buch, Bananenrepublik. Streifzüge durch die postkoloniale Welt (Felix Butschek)	311
Vorankündigung: Veranstaltung Vermögensverteilung	312
Materialien zu ‚Wirtschaft und Gesellschaft‘	U3

Unsere AutorInnen:

Sonja Dörfler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Familienforschung in Wien.

Gerd Kaminski ist Professor für Völkerrecht an der Universität Wien.

Hanno Kunzmann ist Mitarbeiter von IBM Ireland in Dublin.

Josef Meichenitsch ist Wirtschaftsreferent im Grünen Parlamentsklub in Wien.

Christian Ragacs ist Universitätsassistent am Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik der Wirtschaftsuniversität Wien.

Monika Riedel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien.

Ulrich Schuh ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien und Leiter der dortigen Abteilung Ökonomie und Finanzwirtschaft.

Franz Traxler ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien.

Caroline Wörgötter ist wissenschaftliche Projektassistentin am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien.

Harald Zschiedrich ist Professor am Institut für Außenwirtschaft/Internationales Management an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Editorial

Sicher ist nur die Unsicherheit

„There is certainly a certain uncertainty“ – so trefflich umschrieb eine Vertreterin der EU-Kommission – wenn auch in unfreiwilliger Komik – die aktuelle Lage anlässlich der jüngsten OECD-Prognosesitzung. Tatsächlich wird das internationale Konjunkturbild (noch) stärker von Unsicherheiten geprägt als üblich. War der Ölpreisanstieg nur vorübergehend oder müssen wir mit permanent höheren Energiekosten rechnen? Werden die asiatischen Zentralbanken weiterhin bereit sein, das gigantische Zahlungsbilanzdefizit der USA zu finanzieren? Wird es in China nach dem Höhenflug zu einer harten Landung kommen? Platzen die Immobilienpreisblasen in den USA und Großbritannien, die wesentlich für die Konsumbereitschaft der dortigen Haushalte verantwortlich waren? Werden die europäischen Exporteure den hohen Euro-Kurs verkraften? Dieser kleine Auszug aus der aktuellen Liste der Fragen, welche die zukünftige Wirtschaftsentwicklung maßgeblich beeinflussen, demonstriert eindrucksvoll die gegenwärtige Labilität der Konjunkturlage.

Globale Risiken

Angesichts dessen fiel die Konjunkturentwicklung im vergangenen Jahr global gesehen äußerst positiv aus, sieht man von der wieder einmal enttäuschenden *Performance* der Eurozone ab. So wuchs die US-Wirtschaft, angetrieben durch eine expansive Wirtschaftspolitik, mit knapp 4½ Prozent enorm, und die Wachstumsrate Japans fiel in Relation zum vorangegangenen Jahrzehnt mit gut 2½ Prozent ebenfalls recht kräftig aus. China läuft mit einem BIP-Zuwachs von knapp 10 Prozent weiterhin auf Hochtouren, und auch andere Länder außerhalb der OECD verzeichneten deutliche Zuwachsraten.

Offensichtlich sind außerhalb der Eurozone Mechanismen wirksam, welche den Konsumenten und Investoren die Unsicherheit nehmen, Zuversicht geben und sie zum Konsumieren und Investieren veranlassen. Einer dieser Mechanismen ist beispielsweise in einigen Ländern im Höhenflug der Immobilienpreise zu finden. Mit dem Vermögenszuwachs der Haushalte

steigt auch deren Konsumbereitschaft, was in den USA bereits zu einem Absinken der Sparquote auf einen nur noch knapp positiven Wert geführt hat.

Der wahrscheinlich entscheidendste Unterschied zwischen der Eurozone und dem Rest der Welt dürfte aber in der der Wirtschaftspolitik zugrunde liegenden Philosophie liegen. In den USA und Japan waren nach der globalen Stagnation zu Beginn dieses Jahrzehnts offensichtlich sowohl die Geld- als auch die Haushaltspolitik bestrebt, den Konsumenten und Investoren zu signalisieren, dass man nicht gewillt sei, tatenlos dem Schlitzen in eine Rezession zuzusehen, sondern dass man bereit ist, aktiv – auch um den Preis vorübergehend steigender Haushaltsdefizite – dagegen anzukämpfen. Das Bemühen der Wirtschaftspolitik war daher darauf gerichtet, die Zuversicht von privaten Haushalten und Unternehmen in Schwung zu halten.

Dagegen dominiert in der EU die in den „Grundzügen der Wirtschaftspolitik“ und anderen Vereinbarungen, allen voran dem Stabilitäts- und Wachstumspakt, festgeschriebene Prämisse der „Stabilität“ (die gemessen an den Resultaten dieser Politik wohl auch als „Stagnation“ verstanden werden könnte), flankiert von kostensenkenden Flexibilisierungsmaßnahmen. Das Verhängnisvolle an dieser Politik ist nicht alleine die unmittelbare Dämpfung aller wesentlichen Komponenten der Binnennachfrage (der Konsum wird durch die schwache Einkommens- und Arbeitsmarktentwicklung gebremst, die öffentlichen Investitionen durch den Zwang zur Haushaltskonsolidierung und private Investitionen durch die von Inflationsangst geprägte Geldpolitik und eben durch die Konsumschwäche), sondern dazu kommen die Verstärkung dieser dämpfenden Effekte durch einen Verlust der Zuversicht und des Vertrauens, durch eine Verstärkung der Unsicherheit.

Hausgemachte Unsicherheit in der Eurozone

So ist es kein Wunder, wenn z. B. in Deutschland nach Arbeitsmarktreform, Pensionsreform, Steuerreform und Reform des Gesundheitswesens die Lebensplanung so vieler Menschen durcheinander gewirbelt wurde, dass deren Verunsicherung die Sparquote in die Höhe treibt. Und damit hält sich naturgemäß auch die Investitionsbereitschaft der Unternehmer in engen Grenzen, da sie zumindest im eigenen Land keinen rosigen Absatzchancen entgegenblicken. Wenn nun die offizielle EU-Politik diesen Leuten erklärt, die matte Darbietung der europäi-

schen Wirtschaft sei auf zu wenig und zu langsame Reformen zurückzuführen, und daher seien umso mehr Reformen zur Verbesserung des Funktionierens der Märkte notwendig, so dürfte dies wohl kaum die notwendige Stärkung der Zuversicht der Wirtschaftssubjekte mit sich bringen.

Eine solche Politik der verstärkten Dosierung einer erwiesenermaßen unwirksamen Medikation¹ wird folglich das grundlegende europäische Problem nicht lösen können. Denn wie etwa die Zahlungsbilanz und die beachtliche Entwicklung der Gewinne zeigen, ist die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit nicht das zentrale europäische Problem – im Gegenteil, die nur langsam wachsende deutsche Wirtschaft wurde sogar wieder einmal „Exportweltmeister“! Das grundlegende Problem ist vielmehr der Mangel an Binnennachfrage. Die Unternehmen sehen keine Veranlassung, ihre durchaus hohen Gewinne zu investieren, und die verunsicherten Privathaushalte sparen aus Ungewissheit über die zukünftige Entwicklung.

Ganz wesentlich trägt dazu bei, dass die Rezepte der offiziellen Wirtschaftspolitik in der EU vergessen haben, dass es in der Wirtschaft Kreislaufzusammenhänge gibt und daher einseitige, angebotsorientierte, auf betriebswirtschaftlichen Kalkülen basierende Lösungen keine befriedigenden Resultate bringen können. Wenn etwa Löhne – wie in einzelwirtschaftlicher Sicht – ausschließlich als (unerwünschter und damit möglichst zu minimierender) Kostenfaktor betrachtet werden und dabei vernachlässigt wird, dass die Einkommen der Unselbstständigen den größten Bestandteil der Binnennachfrage ausmachen, dürfte man sich eigentlich nicht darüber wundern, wenn die heimische Nachfrage nicht anspringen will. Es liegt eben im Wesen einer Marktwirtschaft begründet, dass die Summe der für Einzelunternehmen optimalen Bedingungen *nicht* das gesamtwirtschaftliche Optimum ergibt, sondern dass makroökonomische Zusammenhänge berücksichtigt werden müssen.

Der Siegeszug mikroökonomischen Denkens über eine gesamthaft-systemische makroökonomische Betrachtungsweise kann somit durchaus einen wesentlichen Teil der Probleme der Eurozone erklären. Allerdings scheint mittlerweile kaum mehr Erklärungsbedarf dafür zu bestehen. Denn langsam dürfte die zögerliche und immer wieder von Rückschlägen geprägte wirtschaftliche Erholung zur Normalität werden. Während bis vor kurzem noch ein unmittelbar bevorstehender Aufschwung prognostiziert wurde (und das seit Jahren!), so scheinen die Ansprüche inzwischen deutlich zurückgeschraubt worden zu sein.

Während die Wirtschaft außerhalb der Eurozone boomt, wird in Österreich die im Jahr 2004 erzielte Wirtschaftswachstumsrate von zwei Prozent, die noch vor wenigen Jahren als unterdurchschnittlich bezeichnet worden wäre, von der Politik und in den Medien als großartiger Wachstumsschub bejubelt – und das bei einer (in absoluten Zahlen) Rekordarbeitslosigkeit, ohne dass sich in diesem Jahr die Arbeitslosenrate auch nur einen Zehntel Prozentpunkt abwärts bewegt hätte.

Auch die Statistik wird unsicherer

Zusätzlich zu all diesen Unsicherheiten scheint in jüngerer Vergangenheit auch die Verunsicherung über Zahlen und Daten zuzunehmen. Aus verschiedensten Gründen mehren sich die Indizien, dass die Wirtschaftsstatistiken zunehmend Mühe haben, die Realität abzubilden. Und es ist logisch, dass die Seriosität des Diskurses um die geeigneten wirtschaftspolitischen Maßnahmen durch eine Vergrößerung der Interpretationsspielräume der Statistiken nicht gerade gefördert wird. In der Folge sollen einige dieser Diskussionen der jüngeren Vergangenheit skizzenhaft in Erinnerung gerufen werden:

Die praktische Unmöglichkeit der exakten Messung des Outputpotenzials führt zu ausweglosen Diskussionen über Auslastungsgrad, Knappheit, Inflationsgefahr und angemessene Geldpolitik (Stichwort: Taylor-Regel).

Dass der oft strapazierte Vergleich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von EU und USA anhand des BIP pro Kopf ein Vergleich von Äpfeln mit Birnen ist und dass ein Vergleich der Stundenproduktivität, welcher freiwillige (Präferenz für mehr Freizeit) sowie erlittene (Arbeitslosigkeit) Unterschiede im Arbeitseinsatz herausfiltert, wesentlich präzisere Einblicke liefert, sollte sich mittlerweile herumgesprochen haben.² Dies wird aber weiterhin von vielen ebenso ignoriert wie unterschiedliche gesellschaftliche Wertesysteme (neben der bereits angeführten unterschiedlichen Bewertung von Freizeit gegenüber Arbeitszeit etwa auch bezüglich Sozial- und Gesundheitssystem sowie Umweltschutz, Sicherheit etc.) und andere Unterschiede in den Statistiken (Berücksichtigung der Qualitätsverbesserung bei der Inflationsermittlung, Erfassung der Militärausgaben als Investition oder Konsum ...).

Die Umstellung der realen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung auf verkettete Volumenindizes war in Japan wesentlich mitverantwortlich dafür, dass das BIP-Wachstum im Vorjahr

deutlich schwächer ausfiel, als prognostiziert worden war. In Deutschland erwartet man von der bevorstehenden Umstellung auf diese Berechnungsmethode dagegen eher eine Aufwärtsrevision, zumindest für die Werte früherer Jahre (2000-2002).

Stichwort Deutschland: Hier sei auch an die Diskussion über Arbeitstageeffekte und Saisonbereinigung erinnert.³ Rund ein Drittel (!) der deutschen Wirtschaftswachstumsrate des Jahres 2004 ist der wundersamen Vermehrung der Arbeitstage zu verdanken.

Schon seit längerer Zeit schwindet die Aussagekraft der Außenhandelsstatistiken, insbesondere durch die schwierige Erfassbarkeit der Außenhandelspreise. Dadurch werden von verschiedenen Institutionen unterschiedliche Ergebnisse präsentiert (Statistik Austria, OeNB).

Die Schwierigkeit der exakten Erfassung der Außenhandelsströme zeigt sich auch darin, dass die OECD beim Aggregieren ihrer nationalen Zahlungsbilanzen für die ganze Welt zu einem kumulierten Defizit (gegenüber dem Mond?) kommt, das in der jüngsten OECD-Prognose für das Jahr 2005 immerhin mit 127 Mrd. US-Dollar beziffert wird.

Die Gesundheitsreform in den Niederlanden wird dort im kommenden Jahr auf Grund statistischer Umstellungen zu einer negativen Inflationsrate von 3 Prozent führen (ohne dass tatsächlich irgend etwas billiger geworden wäre); auf Grund des Gewichtes der Niederlande im Korb bedeutet dies in der gesamten Eurozone eine Verminderung der Preissteigerungsrate um 0,2 Prozentpunkte.

Für Österreich wies eine Studie des WIFO⁴ nach, dass die Beschäftigung in Österreich zwischen 2000 und 2003 nicht um 51.000 gestiegen ist, wie die administrative Beschäftigungsstatistik suggeriert, sondern praktisch konstant geblieben ist, wenn sie um verzerrende institutionelle Veränderungen bereinigt wird. Die korrigierten Werte passen auch viel besser zum realen Konjunkturbild.

Nachfragewachstum und Glaubwürdigkeit

Neben den großen globalen ökonomischen Unsicherheiten (Rohstoffpreise, Wechselkurse ...) steht also die von der Euro-Wirtschaftspolitik geförderte Verunsicherung der Wirtschaftssubjekte, und dazu kommt noch, dass die Wirtschaftsstatistiken immer weniger Klarheit darüber geben, wo man überhaupt gerade steht. Dies ist eine denkbar ungünstige Ausgangsposi-

tion für die dringend notwendige Anhebung der europäischen Binnennachfrage. Die große Herausforderung für die Politik besteht also darin, die Zuversicht der Wirtschaftssubjekte soweit zu stärken, dass die Unternehmen wieder bereit sind zu investieren und die Haushalte wieder bereit sind zu konsumieren.

Dazu bedarf es zu allererst einer Politik, die glaubhaft auf Wachstum von BIP und Beschäftigung gerichtet ist. Auf europäischer Ebene wäre dies eine Wirtschaftspolitik, die unter Berücksichtigung der Kreislaufo Zusammenhänge die Nachfrage stimuliert, flexibel reagiert und alle Akteure der Wirtschaftspolitik zu einer aktiven Verfolgung des Wachstums- und Beschäftigungszieles verpflichtet. Haushalts-, Geld- und Lohnpolitik müssen also ihrer Verantwortung bezüglich des Wachstums der Gesamtnachfrage gerecht werden. Selbstverständlich ist auch eine entsprechende Koordinierung der einzelnen Bereiche der Makro-Politik notwendig.⁵

Auf nationaler Ebene wäre ein konsensuales Leitbild für die Zukunft der Wirtschaft und der Gesellschaft hilfreich. Viele Chancen zu einer solchen nationalen Dynamisierung der Wachstumspolitik wurden in den letzten Jahren vertan (zuletzt mit einer Steuerreform, die nicht die wünschenswerten Impulse brachte). Möglicherweise liegt eine weitere Chance in den nationalen Aktionsplänen zur Umsetzung der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, deren Einrichtung beim Ratsgipfel in Luxemburg beschlossen wurde.

Für die Stärkung des Vertrauens ist auch die Glaubhaftigkeit der Wirtschaftspolitik unerlässlich. Eine Politik, die versucht, eine Ideologie und Bestrebungen um eine Machtumverteilung als ökonomische Notwendigkeiten zu verkaufen, wird die Wirtschaftssubjekte nicht dauerhaft überzeugen können. Zu offensichtlich ist es, dass hinter Zielen wie Nulldefizit, radikale Marktöffnung, Liberalisierung von Dienstleistungen, Ausverkauf der ÖIAG, Verlagerung von umlage- zu kapitaldeckungsfinanziertem Pensionssystem kaum makroökonomische Ratio zu finden ist, sondern dass damit primär eine Umverteilung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse angestrebt wird, die von den Bürgern leicht an ihren personellen Begleiterscheinungen (wie Umfärbungen und Postenschacher) identifiziert werden kann.

Populistisch werden simple Zauberformeln oder aus dem (zumeist englischen) Management-Speak entlehnte Begriffe zweckentfremdet in der Makroökonomie verwendet und gaulen (unrealistischerweise) einfache Lösungen vor. Polemik, Gags und Provokationen bringen die gewünschten Schlagzei-

len – das seriöse, konstruktive Lösen von Problemen scheint an Legitimationskraft einzubüßen. Diese Entsachlichung zeigt sich an leeren Phrasen, Sprechblasen und Schlagwortorientierung des wirtschaftspolitischen Diskurses als Resultat der immer stärkeren Medienorientierung. Dies ist nicht nur vom intellektuellen Standpunkt aus bedauerlich, sondern es bringt mittel- und längerfristig auch beachtliche Kosten mit sich.

Eine Versachlichung der Diskussion über wirtschaftspolitische Fragen, wie sie traditionell in der Kooperation der Sozialpartner angestrebt wurde, wäre somit dringend vonnöten. Dies könnte sicherlich mehr Sicherheit sicherstellen.

Anmerkungen

- ¹ Diese verfehlte Politik kann vortrefflich mit dem alten – möglicherweise dem Anarcho-Komiker Karl Valentin zuzuschreibenden? – Spruch charakterisiert werden: „Jetzt habe ich das Stuhlbein bereits zum dritten Mal abgeschnitten, und es ist noch immer zu kurz!“
- ² Siehe dazu auch das jüngste Gutachten des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen, Nr. 80 vom Februar 2005: Die makroökonomische Politik und die Lissabon-Strategie der EU (Wien 2005).
- ³ Vgl. dazu das Editorial in *Wirtschaft und Gesellschaft* Nr. 4/2003.
- ⁴ Lutz, Doris; Walterskirchen, Ewald, *Aktive Beschäftigung in Österreich* (Wien 2004).
- ⁵ Siehe dazu *Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen* (2005).

**„Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen
der Arbeiterkammer Wien“
Reihe Band 8**

„US-amerikanisches und EUropäisches Modell“

hrsg. von Michael Mesch und Agnes Streissler

Vorwort

Erich Hödl

Grundzüge eines Europäischen Wirtschaftsmodells

Peter Filzmaier

Vom Wohlfahrtsstaat zur Plutokratie? Geld als Schlüssel des Erfolges im politischen Wettbewerb der USA

Jürgen Hoffmann

Übernimmt EUropa das US-amerikanisches Modell? Varianten des Kapitalismus: Liberale (anglo-amerikanische) und koordinierte (kontinentaleuropäische) Marktwirtschaften unter dem Druck der Globalisierung

Michael Landesmann

Wettbewerbsfähigkeit: USA und EU

Stephan Schulmeister

Das europäische und das amerikanische Modell in der Abfolge von Real- und Finanzkapitalismus

Agnes Streissler

Europa und die USA – Ein Vergleich der Sozialsysteme

Richard Sturn, Franz Prettenthaler

Verteilungskonsequenzen und Effizienzaspekte des Wohlfahrtsstaats: Koordinaten eines Vergleichs alternativer Designs

Wien 2004, 192 Seiten, € 25,-

Bestellungen bei: LexisNexis Verlag ARD Orac, A-1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. 01/534 52-0, Fax 01/534 52-140, e-mail: verlag@lexisnexus.at

„Pattern Bargaining“ als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik

Franz Traxler

1. Vorbemerkung

In der neueren Literatur zu den sozioökonomischen Effekten der Institutionen der Lohnbildung wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass *Pattern Bargaining* als eine spezifische Form koordinierter Lohnpolitik vergleichsweise günstige makroökonomische Ergebnisse erbringt.¹ Dass die Lohnbildung in Österreich dem Muster des *Pattern Bargaining* folgt, war bislang die übereinstimmende Auffassung zumindest der heimischen einschlägigen Forschung.² In seiner rezenten Analyse weist Pollan (2004)³ allerdings beide Auffassungen dezidiert zurück. Darauf aufbauend formuliert er weit reichende Vorschläge zur Reform des österreichischen Tarif(Kollektiv)vertragssystems: „Thus, in the Austrian setting, a reduction in wage disparity, either by way of more centralised bargaining with emphasis on wage moderation and solidarity or by way of decentralisation by moving to productivity-based wages, is likely to achieve two goals: higher efficiency and more wage equality“.⁴

Dies gibt Anlass für eine kritische Bestandsaufnahme, die folgende Argumentationsschritte umfasst: Zunächst wird das Konzept der makroökonomischen Koordinierung unter besonderer Berücksichtigung von *Pattern Bargaining* diskutiert. Es folgt ein Überblick über die Literatur zu den makroökonomischen Effekten alternativer Lohnverhandlungssysteme einschließlich *Pattern Bargaining*. Abschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit *Pattern Bargaining* tatsächlich die Tarifpolitik in Österreich anleitet.

2. Makroökonomische Lohnkoordinierung: Ziele, Mechanismen und der Status von *Pattern Bargaining*

Die Koordinierung der Lohnabschlüsse ist von makroökonomischen Belang, wenn sie ihrem Anspruch nach prinzipiell alle Arbeitnehmerkate-

gorien und alle Wirtschaftssektoren umfasst und ihrem tatsächlichen Umfang nach jedenfalls so viele Arbeitnehmergruppen und Sektoren erfasst, dass sich daraus ein signifikanter Effekt auf makroökonomische Aggregatgrößen (z. B. Inflation, Beschäftigung) ergibt.⁵ Aus analytischer Sicht gilt es zwei wesentliche Koordinierungsziele zu unterscheiden, die hier als „moderierungsorientierte“ und als „verteilungsorientierte“ Koordinierung bezeichnet werden sollen.

Im Zusammenhang mit der moderierungsorientierten Koordinierung geht es darum, die (prozentuellen) Lohnerhöhungsraten über die verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Sektoren so aufeinander abzustimmen, dass daraus ein günstiger Effekt für Preisstabilität und Beschäftigung resultiert. Im Einklang mit dieser Zielsetzung wird dieser Koordinierungsprozess zuweilen auch als „Lohnmoderierung“ bezeichnet.

Im Vergleich dazu bezieht sich die verteilungsorientierte Koordinierung auf die Lohnstrukturpolitik. Das Koordinierungsziel ist hier die Nivellierung der Lohnstruktur; dessen Konkretisierung steht in Abhängigkeit von dem jeweils vertretenen Gleichheitsprinzip (z. B. gleicher Lohn für gleiche Leistung; Minimierung jeglicher Lohnunterschiede). Von makroökonomischer Relevanz ist die verteilungsorientierte Koordinierung allerdings nur dann, wenn sich mit dem jeweiligen Gleichheitsprinzip ein universeller (d. h. auf alle Arbeitnehmerkategorien über alle Sektoren bezogener) Geltungsanspruch verbindet.

Bei der moderierungsorientierten Koordinierung und der verteilungsorientierten Koordinierung handelt es sich um voneinander unabhängige Zielsetzungen insofern, als Koordinierungsbemühungen in der einen Dimension die Lohnbildungseffekte in der anderen Dimension in keiner Weise präjudizieren. So ist z. B. eine Spezifikation der moderierungsorientierten Koordinierung die „kostenniveauorientierte“ Lohnpolitik. Als Makrokonzept verstanden stellt sie darauf ab, die Lohnstückkosten für die Volkswirtschaft insgesamt konstant zu halten, indem sich die Lohnerhöhungsraten neben der Inflation und den Wechselkursparitäten primär an der Produktivitätsentwicklung orientieren. Da aus der Makroperspektive nur die Aggregat-effekte aller Lohnabschlüsse interessieren, sind mit diesem Konzept ein breites Spektrum unterschiedlicher verteilungspolitischer Ergebnisse vereinbar. Deren Extreme bilden die einheitliche Erhöhung der Löhne für alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren im Ausmaß des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstums einerseits; sowie die nach den Betrieben differenzierte Lohnerhöhung auf der Grundlage deren Produktivitätsentwicklung andererseits. Im Einklang damit können auch die für die einzelnen Arbeitnehmergruppen und Sektoren vereinbarten Lohnerhöhungs-raten stark um den Mittelwert (dessen zentrale Referenzgröße das volkswirtschaftliche Produktivitätswachstum ist) streuen. Umgekehrt muss die verteilungsorientierte Koordinierung nicht notwendig den Ansprüchen

der moderierungsorientierten Koordinierung genügen. Wird die Nivellierung der Löhne auf hohem Niveau angepeilt, sind negative Effekte in Bezug auf Inflation und Arbeitslosigkeit nicht auszuschließen.⁶ Ebenso wenig wie aus der moderierungsorientierten Koordinierung folgt aus der verteilungsorientierten Koordinierung in jedem Fall die Vereinbarung eines einheitlichen Lohnerhöhungssatzes. Geht man davon aus, dass die Nivellierungsabsichten auf das Lohnniveau abzielen, sind bei einer gegebenen Lohnstruktur, die dem maßgebenden Gleichheitsprinzip widerspricht, in den Niedriglohnsektoren höhere Lohnzuwächse zu fixieren als in den Hochlohnbereichen.

Zum Verständnis der lohnpolitischen Koordinierung ist es geboten, nicht nur deren Ziele, sondern auch die Mechanismen ihrer Implementierung zu betrachten.⁷ Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass makroökonomisch koordinierte Lohnpolitiken die Zentralisierung der Tarifabschlüsse auf gesamtwirtschaftlichem Niveau (also idealiter den Abschluss eines einzigen Tarifvertrags für alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren durch die Dachverbände der Tarifparteien) unabdingbar voraussetzen.⁸ In der neueren Literatur wird jedoch darauf hingewiesen, dass auch dezentrale Koordinierungsmechanismen analytisch denkbar und empirisch beobachtbar sind.⁹ Ausgehend von jenen Akteuren der Tarifpolitik, die jeweils den Koordinierungsprozess tragen, lassen sich zwei Hauptformen dezentraler Koordinierung unterscheiden:

- Die Dachverbände bleiben für den Koordinierungsprozess verantwortlich, jedoch werden die Tarifverträge selbst von deren nachgeordneten Mitgliedern verhandelt und abgeschlossen. Im Hinblick auf die formale Ebene des Tarifabschlusses handelt es sich insofern um ein dezentrales Arrangement, in dem die Dachverbände – mehr oder weniger explizit – durch die Vorgabe von Richtlinien an ihre nachgelagerten Verhandlungseinheiten den Lohnbildungsprozess insgesamt koordinieren. Für das Zustandekommen dieses dezentralen Arrangements reicht es grundsätzlich aus, wenn der Dachverband einer der beiden Arbeitsmarktparteien in der Lage ist, die tarifpolitischen Strategien seiner Mitglieder zu koordinieren.¹⁰ Wie aber die Praxis zeigt, führen interne Koordinierungsbemühungen des Dachverbandes der einen Arbeitsmarktpartei zu analogen Bemühungen ihres Widerparts. Dies ergibt sich aus dem strategischen Gebot, mindestens ebenso viele Segmente des Arbeitsmarktes zu kontrollieren wie die Gegenseite, wenn man vermeiden will, dass diese die Gelegenheit erhält, verschiedene Gruppen der eigenen Seite gegeneinander auszuspielen.
- Die Koordinierungsimpulse gehen von tarifpolitischen Schlüsselakteuren unterhalb der Dachverbandsebene aus, deren Tarifabschlüsse eine Vorbild- bzw. Orientierungsfunktion für die anderen Tarifabschlüsse erfüllen. Da die Schlüsselakteure somit das Muster („*Pattern*“) für die

Tariffbildung der anderen Bereiche setzen, wird dieser Koordinierungsmechanismus in der englischsprachigen Debatte im Regelfall als *Pattern Bargaining* bezeichnet. Im Deutschen ist häufig von Lohnführerschaft die Rede. Zu betonen ist allerdings, dass in beiden Sprachen auch andere Begriffe zur Beschreibung dieses Phänomens in Verwendung stehen.¹¹ Wesentlich ist im Vergleich zum oben beschriebenen dezentralen Koordinierungsmechanismus, dass die Dachverbände im Fall des *Pattern Bargaining* keine nennenswerte Rolle im Koordinierungsprozess spielen. Die Rolle der Schlüsselakteure im Rahmen von *Pattern Bargaining* wird – z. T. im Zusammenspiel mit Großunternehmen ihres Organisationsbereichs – von sektoralen Tarifverbänden übernommen, die im Vergleich zu anderen Tarifverbänden über außergewöhnliche Verbandsmacht verfügen und gleichzeitig Sektoren von zentraler volkswirtschaftlicher Bedeutung repräsentieren.

3. Die Lohnverhandlungsinstitutionen und ihre sozioökonomischen Effekte

Die Grundprämisse aller Analysen zu den Effekten von Institutionen ist, dass Institutionen als Anreizstrukturen zu verstehen sind, die bei einer gegebenen Zahl von grundsätzlich zur Verfügung stehenden Handlungsalternativen bestimmte Alternativen für die Akteure zweckmäßiger erscheinen lassen.¹² Empirisch manifestieren sich Institutionen somit in Verhaltensregelmäßigkeiten.

Unter der Annahme rationalen Handelns begründen damit unterschiedliche institutionelle Arrangements je spezifische „Handlungskorridore“, die wiederum zu differierenden Handlungsergebnissen führen. Diese Prämisse liegt auch den Untersuchungen zu den Effekten der Lohnverhandlungsinstitutionen zugrunde. Im Anschluss an den vorangegangenen Abschnitt sollen hier zwei Effekte der Lohnverhandlungsinstitutionen im Allgemeinen und des *Pattern Bargaining* im Speziellen erörtert werden: zum einen die makroökonomischen Aggregateffekte in Bezug auf Inflation und Beschäftigung, und zum anderen die Verteilungseffekte hinsichtlich der Lohnstruktur. Beide Effekte sind deshalb getrennt zu betrachten, weil aus den oben dargelegten Gründen Verteilungsziele keineswegs notwendig mit Beschäftigungs- und Stabilitätszielen konvergieren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es sich um qualitativ unterschiedliche, in der Praxis sogar konfliktvolle Zielkategorien handelt, da die Realisierung von Beschäftigungs- und Stabilitätszielen die „technokratische“ Orientierung an ökonomischen Zusammenhängen erfordert, während sich Verteilungsziele aus normativen Gerechtigkeitsvorstellungen ableiten. Im Einklang damit kann nicht a priori angenommen werden, dass ein- und dieselbe Lohnverhandlungsinstitution der Realisierung beider Kategorien von Zielen in gleicher Weise genügen kann.

3.1 Verteilungseffekte und Lohnnivellierung

In der einschlägigen Literatur wird übereinstimmend die Auffassung vertreten, dass nur hoch zentralisierten Tarifsyste men ein Anreiz zu einer Politik der Lohnnivellierung immanent ist. Für diese Annahme finden sich unterschiedliche Erklärungen. Ein Hauptstrang der Argumentation geht davon aus, dass mit dem Zentralisationsgrad das Einflussgewicht unterscheidbarer Interessengruppen variiert, wobei mit wachsendem Zentralisationsgrad jene Gruppen an Einfluss gewinnen, die Nivellierungsinteressen vertreten. So weisen Freeman und Medoff (1984) darauf hin, dass in Fragen der Lohnstruktur die Interessen jener Arbeitnehmergruppen dominieren, deren Lohn dem Median in der (Gruppen übergreifenden) Verteilung der Löhne entspricht. Diese Gruppe ist bei gegebenem Durchschnittslohn ebenso wie alle Arbeitnehmergruppen mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau an einer Nivellierung deshalb interessiert, weil in der Regel der Medianlohn niedriger als der Durchschnittslohn ist. Durch diese Konstellation wird die tarifpolitische Orientierung an Nivellierungszielen mehrheitsfähig. Dieser Zusammenhang gilt grundsätzlich für jeden Tarifvertrag unabhängig vom Umfang seines Geltungsbereichs. Eine Nivellierung der Löhne über alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren vermag er allerdings nur im Kontext eines zentralisierten Tarifsystems zu bewirken. Eine ähnliche Erklärung für den positiven Zusammenhang zwischen tariflicher Zentralisation und Lohnnivellierung bieten Moene/Wallerstein (1997). Danach nimmt mit wachsender Zentralisierung die Relevanz politischer Entscheidungsprozesse (die auf dem Mehrheitsprinzip beruhen) für die Tarifpolitik im Verhältnis zur Relevanz des Marktes zu. Dies bedeutet auch, dass durch die Zentralisierung der Tarifpolitik die Lohnstruktur transparenter und legitimationsbedürftiger wird.¹³ Die Niedriglohngruppen verfügen deshalb in zentralisierten Systemen nicht nur über mehr Einfluss, sondern auch über mehr Informationen und Legitimationsgründe, um ihrem Interesse an einer Verringerung der Lohnspreizung Geltung zu verschaffen. Diese Überlegungen zur Legitimation der Lohnstruktur führen zu einem zweiten Erklärungsstrang, dem zufolge die (legitimierenden) Gerechtigkeitsvorstellungen der Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom tariflichen Zentralisationsgrad stehen, und zwar in der Weise, dass die Gerechtigkeitsstandards umso egalitärer werden, je zentralisierter die Tarifpolitik ist.¹⁴

Zum Zusammenhang zwischen dem tariflichen Zentralisationsgrad und der Lohnstruktur liegt eine Reihe von Länder vergleichenden, empirischen Untersuchungen vor.¹⁵ Obwohl sie sich in Forschungsdesign, Ländersample und Untersuchungszeitraum unterscheiden, bestätigen sie allesamt den signifikant nivellierenden Effekt der Zentralisierung der Tarifpolitik auf die Lohnstruktur. Dies gilt sowohl für die intersektoralen Lohndifferenziale als

auch für die Lohnspreizung zwischen den am besten und am schlechtesten verdienenden Arbeitnehmergruppen.

Da *Pattern Bargaining* immer auf einem vergleichsweise dezentralisierten Tarifsystem aufbaut, ist aus all dem zu folgern, dass von ihm keine nennenswerten Nivellierungstendenzen ausgehen. Folgt man der oben skizzierten Argumentation, sind Nivellierungsprozesse nur *innerhalb* des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags zu erwarten. Für dezentralisierte Tarifsysteme, die eine Vielzahl von in ihrem Geltungsbereich differenzierten Tarifverträgen umfassen, sind deshalb vor allem Nivellierungseffekte von makroökonomischer Relevanz in jedem Fall auszuschließen. Wahrscheinlich sind vielmehr intersektorale Differenzierungsprozesse, da im Rahmen dezentralisierter Systeme ökonomisch und verbandspolitisch starke Sektoren die Möglichkeit haben, sich durch höhere Tarifabschlüsse von den anderen Sektoren abzuheben. Ein solches Interesse an höheren Tarifabschlüssen ist grundsätzlich sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite der starken Sektoren gegeben. Für die Gewerkschaften resultiert es aus dem nahe liegenden Grund, dass die Verbesserung der relativen Lohnposition der Beschäftigten ihres Sektors im intersektoralen Vergleich ihre Legitimität als Interessenvertretung stärkt. Für die Arbeitgeber bieten höhere Tarifabschlüsse bessere Chancen in der Konkurrenz um qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte. Ein solches Differenzierungsinteresse ist auch für den lohnführenden Sektor, der zu den starken Verhandlungseinheiten zählt, anzunehmen. Bezeichnenderweise sind in Japan und Österreich, deren Tarifsysteme allgemein als Fälle von *Pattern Bargaining* klassifiziert werden, die intersektorale Lohndifferenziale größer als in den meisten anderen Ländern.¹⁶ In Schweden war es das Ausscheren der Metallindustrie aus dem Verhandlungsverbund der Spitzenverbände von LO und SAF in Reaktion auf den Verlust ihrer dominanten Position im Verbund, der 1983 den Niedergang der solidarischen Lohnpolitik und des zentralisierten Tarifsystems einleitete.

Die Quintessenz dieser Überlegungen ist, dass im Rahmen dezentralisierter Verhandlungssysteme eine Politik intersektoraler Lohnnivellierung nicht realisierbar ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die Tarifabschlüsse in diesen Systemen gesamtwirtschaftlich koordiniert sind oder nicht. Dies bedeutet, dass allein der Zentralisationsgrad, nicht jedoch der Koordinierungsgrad des Tarifsystems systematischen Einfluss auf die Lohnspreizung nimmt.¹⁷

3.2 Inflation und Beschäftigung

In ihren Anfängen konzentrierte sich die diesbezügliche Debatte auf den Zentralisationsgrad des Tarifsystems (d. h. auf die Ebene des formalen Tarifabschlusses) in Entsprechung des oben erwähnten Tatbestandes,

dass die strukturellen Voraussetzungen für gesamtwirtschaftlich koordinierte Politiken nur im Fall der Zentralisierung als gegeben angenommen wurden. Diese Debatte stimmt in der Annahme der komparativen Vorteile zentralisierter Tarifsysteme überein. Die Erklärung für deren Vorteil ist, dass der Geltungsbereich eines zentralen Tarifvertrags so umfassend ist, dass etwaige negative Folgeeffekte des Abschlusses in Form von Inflation und Arbeitslosigkeit von den beteiligten Akteuren nicht externalisiert werden können. Dadurch setzen zentralisierte Tarifsysteme einen Anreiz für eine „verantwortungsvolle“ Tarifpolitik, in deren Rahmen die Akteure mögliche negative Folgeeffekte ihrer Politik vorweg zu antizipieren und zu vermeiden suchen. Im Gegensatz zu dieser Übereinstimmung ist die Einschätzung der Effekte nichtzentralisierter Tarifsysteme kontroversiell: Die korporatistische Position vertritt die Auffassung, dass die strukturelle Fähigkeit des Tarifsystems zur Internalisierung negativer Externalitäten linear mit wachsendem Zentralisationsgrad zunimmt.¹⁸ Die Gegenposition dazu ist die sog. „*Hump shape*“-Hypothese, die einen U-förmigen Zusammenhang zwischen der Fähigkeit zur Internalisierung negativer Externalitäten und dem Zentralisationsgrad in der Weise behauptet, dass hoch zentralisierte und hoch dezentralisierte Systeme ungleich günstigere Effekte hinsichtlich Inflation und Beschäftigung zeitigen als Systeme mittleren Zentralisationsgrads.¹⁹

Gegenüber dieser Fokussierung auf den Zentralisationsgrad ist kritisch einzuwenden, dass nicht eigentlich die Zentralisierung des Tarifabschlusses, sondern der gesamtwirtschaftliche Koordinierungsgrad der Tarifpolitik entscheidend für die Fähigkeit der Akteure ist, negative Externalitäten zu internalisieren.²⁰ Insofern handelt es sich grundsätzlich bei hoch zentralisierten und dezentral koordinierten Tarifsystemen im Hinblick auf ihre Effekte um äquifunktionale Lösungen. Neuere Untersuchungen deuten allerdings darauf hin, dass dezentral koordinierte Systeme in der Regel die robusteren Arrangements darstellen. Denn hoch zentralisierte ebenso wie hoch dezentralisierte (und gleicherweise unkoordinierte) Systeme entfalten die ihnen unterstellten günstigen Effekte nur unter spezifischen Bedingungen. So gilt für die Internalisierungsfähigkeit hoch dezentralisierter Systeme (die durch den Abschluss nicht koordinierter Haustarifverträge charakterisiert sind) die Prämisse vollkommenen Wettbewerbs auf den Produktmärkten.²¹ Im Gegensatz dazu zeigen empirische Studien am Beispiel Großbritanniens, dass die Höhe der Lohnabschlüsse mit der gegebenen Marktmacht der Unternehmen variiert und somit in hochdezentralisierten Systemen durchaus die Tendenz besteht, die Folgen der Lohnpolitik zu externalisieren.²² In ähnlicher Weise ist auch die Internalisierungsfähigkeit hoch zentralisierter Systeme an spezifische Voraussetzungen gebunden.²³ Fehlen sie, so verkehren sich die vermeintlichen Vorzüge dieser Systeme in ihr Gegenteil. Dabei geht es vor allem um die Fra-

ge, inwieweit die in zentralisierten Systemen aus den oben skizzierten Gründen besonders virulenten Lohnstrukturkonflikte zugunsten der Beobachtung auf Inflation und Beschäftigung eingedämmt werden können. Diese Relativierung der Leistungsfähigkeit zentralisierter Systeme wurde in der jüngeren empirischen Forschung in dreierlei Hinsicht ausgearbeitet:

- Die Effekte des Zentralisationsgrads werden entscheidend durch das Kräfteverhältnis zwischen dem weltwirtschaftlich exponierten und dem geschützten Sektor beeinflusst. Dominiert der geschützte Sektor, verschlechtert sich mit wachsendem Zentralisationsgrad die Internalisierungsfähigkeit, da unter dieser Bedingung die Möglichkeit des geschützten Sektors, die Folgen der Lohnabschlüsse zu externalisieren, die zentralisierte Tarifpolitik insgesamt anleitet.²⁴
- Die Effektivität zentralisierter Tarifsyste steht in Abhängigkeit von deren strukturell (im Arbeits- und Tarifrecht) begründeten Fähigkeit, die Lohnbildung auf den nachgeordneten Ebenen zu kontrollieren. Mangelt es an dieser Fähigkeit, nimmt die Internalisierungsfähigkeit signifikant mit wachsendem Zentralisationsgrad ab, da dann die immanenten Lohnstrukturkonflikte auf den nachgeordneten Ebenen in einer Weise ausgetragen werden, die die zentralen Abschlüsse konterkariert.²⁵
- Eine konzessive Geldpolitik erweist sich als hilfreich, wenn es darum geht, die Lohnstrukturkonflikte zentralisierter Tarifabschlüsse zu entschärfen. Da dezentral koordinierte Systeme im Vergleich dazu weniger Lohnstrukturkonflikte generieren, interagieren sie besser als zentralisierte Systeme mit einer konservativen Geldpolitik (wie sie für das gegenwärtige monetaristische, angebotsorientierte Wirtschaftsregime kennzeichnend ist).²⁶

Diese Befunde unterstreichen die komparativen Vorteile von *Pattern Bargaining*: Es ist ein Arrangement dezentraler Lohnkoordinierung; in der Praxis gilt zusätzlich für alle Länder (Japan, Deutschland, Österreich und Schweden seit Mitte der neunziger Jahre), in denen es institutionalisiert ist, dass der exponierte Sektor (repräsentiert durch die Metallindustrie bzw. durch die Sachgüterindustrie insgesamt) als Lohnführer fungiert. Länder vergleichende empirische Studien bestätigen diese Vorteile hinsichtlich der Dämpfung der Lohnstückkostenentwicklung, der Inflation und der Beschäftigung im Verhältnis zu alternativen Lohnverhandlungssystemen.²⁷

Welche Einwände werden demgegenüber von Pollan (2004) vorgebracht? Eine sehr grundlegende Kritik richtet sich gegen die „subjektive“ Klassifikation der Tarifsyste, wie sie für die Debatte generell kennzeichnend sei. Für Österreich werde ohne empirischen Beleg die Existenz von *Pattern Bargaining* einfach behauptet.²⁸ Ohne hier die Schwierigkeiten in der Länderklassifikation leugnen zu wollen, lässt diese pauschale Kritik ein

grundlegendes Missverständnis zur Methodologie empirischer Forschung erkennen. Empirische Studien stehen in der Regel vor dem Problem, dass sie Phänomene untersuchen, die – wie z. B. der tarifliche Zentralisationsgrad – nicht unmittelbar beobacht- und messbar sind. Sie müssen vielmehr durch Operationalisierung in Form von Indikatoren erst messbar gemacht werden. Zwar ist es richtig, dass die Art der Operationalisierung a priori eine „subjektive“ Entscheidung ist; sie ist dann allerdings im Hinblick auf ihre Validität ebenso wie die Messergebnisse zu begründen. Die Beiträge zur komparativen Analyse der Lohnverhandlungssysteme unterscheiden sich – ebenso wie die Studien zu anderen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Themenfeldern – in der Genauigkeit ihrer messtheoretischen Begründung. Für eine ausführliche Dokumentation zur Operationalisierung der Tarifsysteme und der darauf aufbauenden Länderklassifikationen sei hier aber auf Traxler/Kittel (2000, S. 1184-1188) sowie Traxler et al. (2001, insbes. S. 113-119, 149-169) verwiesen. Angesichts des Umstandes, dass mittlerweile auch schon Evaluierungsstudien zur Klassifikation von Lohnverhandlungssystemen vorliegen, erweist sich der Vorwurf, Klassifikationen würden in der Debatte einfach behauptet, vollends als absurd.²⁹

In Anbetracht der pauschal gehaltenen Kritik Pollans ist hier auch noch auf die Art der für die Debatte relevanten Indikatoren einzugehen. Es versteht sich von selbst, dass im Rahmen einer hypothesenorientierten Analyse die Prädiktoren (Kausalfaktoren) *unabhängig* von der abhängigen Variable zu messen sind. In Bezug auf die hier interessierende Fragestellung bedeutet dies, dass das Lohnverhandlungssystem eines Landes unabhängig von dessen ökonomischen Effekten (wie Lohnstruktur, Inflation und Beschäftigung) zu operationalisieren und messen ist, wenn es darum geht, den Einfluss des Lohnverhandlungssystems auf eben diese ökonomischen Zielgrößen zu testen. Alles andere wäre tautologisch. Wie oben dargestellt, finden Institutionen ihren empirischen Ausdruck in Verhaltensregelmäßigkeiten. Die Messung von Institutionen hat demzufolge auf diese Regelmäßigkeiten abzustellen.

In diesem Sinne lässt sich *Pattern Bargaining* mittels folgender Indikatoren operationalisieren: (i) Es gibt eine generalisierte zeitliche Abfolge der Tarifabschlüsse in der Weise, dass der lohnführende Sektor die jährliche Tarifrunde eröffnet; (ii) dieser Sektor ist Themenführer auch in qualitativer Hinsicht, indem seine Abschlüsse „Präjudize“ hinsichtlich der relevanten Verhandlungsgegenstände und des Inhalts der Verhandlungskompromisse setzen. Entgegen der Behauptung Pollans lassen sich zu beiden Vorgaben für Österreich durchaus empirische Belege finden, wie im folgenden Abschnitt noch erläutert werden wird.

Ein anderer konzeptioneller Einwand zu *Pattern Bargaining* ist, dass Imitationsprozesse die Lohnbildung generell charakterisieren. Daraus wäre

zu schließen, das sich *Pattern Bargaining* (als ein Prozess, in dem die anderen Verhandlungseinheiten einen Lohnführer imitieren) kategorial nicht von anderen Lohnverhandlungssystemen abgrenzen lässt.³⁰ Selbst wenn man Imitationsverhalten als allgegenwärtiges Phänomen anerkennt, ist diese Schlussfolgerung keineswegs zwingend. Denn *Pattern Bargaining* lässt sich von anderen Imitationsprozessen zum einen durch die Art des imitativen Verhaltens abheben: nämlich als ein auf den oben dargelegten Mechanismen beruhender, *koordinierter* Imitationsprozess (im Gegensatz zu ausschließlich marktvermitteltem Imitationsverhalten); und zum anderen durch die Art des (hypothetischen) Effekts: Lohnmoderierung in Abgrenzung zu lohnlizitativen Imitationsprozessen („*Leap-frogging*“).

Weiters wirft Pollan die Frage auf, „why a ‚wage leader‘ would pursue a moderate wage policy?“³¹ Ein Blick in die oben referierte Literatur hätte helfen können, diese Frage zu beantworten. In allen Fällen von institutionalisiertem *Pattern Bargaining* wird die Lohnführerschaft durch den exponierten Sektor der Industrie, namentlich der Metallindustrie, wahrgenommen. Im Verhältnis zum geschützten Sektor sind Lohnerhöhungen im exponierten Sektor ungleich folgenreicher für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, sodass dieser Sektor strukturell weniger in der Lage ist, die Ergebnisse seiner Tarifpolitik zu externalisieren.³²

Da Pollan schon den Anreiz des lohnführenden Sektors zur Moderierung seiner Tarifpolitik in Zweifel zieht, kommen ihm die beiden eigentlich erklärungsbedürftigen Fragen zum gesamtwirtschaftlichen Moderierungseffekt von *Pattern Bargaining* erst gar nicht in den Blick: Warum bescheidet sich der exponierte Sektor nicht mit der Lohnmoderierung im eigenen Bereich, sondern entwickelt darüber hinaus ein Interesse an einer zurückhaltenden Politik der anderen Tarifbereiche unter seinem Führungsanspruch? Wenn ein solches Interesse gegeben ist, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen der exponierte Sektor in der Lage ist, seinen Führungsanspruch gegenüber den anderen Bereichen in einem dezentralen Verhandlungssystem durchzusetzen.

Das Interesse des exponierten Sektors an gesamtwirtschaftlicher Lohnmoderierung lässt sich dadurch erklären, dass die negativen Externalitäten der Tarifpolitik des geschützten Sektors auch auf ihn übergewälzt werden. Dies betrifft z. B. die Anreizfunktion des Lohns. Grundsätzlich vermag der geschützte Sektor höhere Tarifabschlüsse zu akzeptieren als der exponierte Sektor, da der geschützte Sektor eher in der Lage ist, Lohnerhöhungen auf die Produktpreise überzuwälzen. Je mehr allerdings die Tarifabschlüsse des exponierten Sektors in dieser Weise hinter jenen des geschützten Sektors zurückbleiben, desto größer werden dessen Schwierigkeiten, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte zu rekrutieren. Allein aus diesem Grund kann dem exponierten Sektor die Lohnbildung in anderen Bereichen nicht gleichgültig sein.

Dies führt zur zweiten Frage nach den Bedingungen für die Durchsetzung des tarifpolitischen Führungsanspruchs. Empirische Studien weisen darauf hin, dass das Zusammenwirken folgender Faktoren entscheidend ist:³³

- Einen Führungsanspruch können nur jene tarifpolitischen Akteure erheben, die einen volkswirtschaftlichen Schlüsselsektor repräsentieren. Dabei leitet sich der Status als Schlüsselsektor quantitativ weniger aus dessen Beschäftigungsanteil, sondern aus dem Grad der Verflechtung mit anderen Sektoren ab. Ein hoher Verflechtungsgrad stützt nämlich dezentrale Koordinierungsprozesse, indem es *spill over*-Prozesse begünstigt. Dies veranschaulicht insbesondere Japan, dessen *Pattern Bargaining* in elaborierte Netzwerkstrukturen der Unternehmen eingebettet ist.³⁴ Generell lässt sich festhalten, dass die Sachgüterindustrie ebenso wie die Metallindustrie im Besonderen einen außerordentlich hohen intersektoralen Verflechtungsgrad aufweisen. Dies prädestiniert sie vor allen anderen Sektoren zur Lohnführerschaft in der Tarifpolitik.
- Tarifpolitische Akteure können ihren Führungsanspruch nur durchsetzen, wenn sie über entsprechende verbandspolitische Macht verfügen. Diese Macht muss in zweierlei Richtung gegeben sein: Einerseits gegenüber dem eigenen Sektor, sodass die Kontrolle über die Lohnbildung „im eigenen Haus“ gesichert ist; zum anderen als Einflussgewicht gegenüber den Akteuren der anderen Bereiche, in der Weise, dass deren Politik de facto dominiert werden kann. Zusammengenommen werden auch diese Voraussetzungen kaum durch einen anderen Sektor als die Industrie im Allgemeinen und die Metallindustrie im Besonderen erfüllt. Das hohe Maß an Kontrolle im Binnenverhältnis ihres Tarifbereichs dokumentiert der Tatbestand, dass die Verbände der Industrie bzw. Metallindustrie im internationalen Vergleich ein überdurchschnittliches Niveau des (gewerkschaftlichen) Organisationsgrads³⁵ wie auch der tariflichen Deckungsrate³⁶ aufweisen. Im Vergleich zu anderen Sektoren finden sich in Industrie und Metallindustrie überdurchschnittlich große Unternehmenseinheiten.³⁷ Die Tarifverbände der Industrie repräsentieren damit Unternehmen, die ökonomisch wie politisch über besonderes Gewicht verfügen. Davon profitieren sie in der Regel durch eine im Vergleich zu den Verbänden anderer Sektoren überlegene Ressourcenausstattung, der ihnen eine Vorrangposition gegenüber diesen verschafft. So deckt z. B. in der Bundesrepublik Deutschland Gesamtmetall, der Arbeitgeberverband der Metallindustrie, mehr als 50% des Budgets der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, dem Dachverband der Arbeitgeber.³⁸ Diese Ressourcenverteilung führt zur direkten Abhängigkeit der „kleinen“ von den „großen“ Verbänden, indem die kleinen Verbände infolge chronischer

Defizite nicht selten der Dauersubventionierung durch die großen Verbände bedürfen.

Diese Faktoren sind als notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingungen für *Pattern Bargaining* zu interpretieren: Kaum ein anderer Sektor als die exponierte Industrie kann die Lohnführerschaft auf Dauer übernehmen. Aber selbst wenn alle strukturellen Voraussetzungen gegeben sind, muss es nicht zu *Pattern Bargaining* kommen. Denn die Genese und die Fortentwicklung von Tarifsystemen hängen nicht zuletzt von dem komplexen Zusammenwirken der Ziele und Strategien der tarifpolitischen Akteure, bestehender Traditionen, der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen ab. Anschauungsmaterial dafür bietet der konfliktreiche Übergang von einer langen Periode zentralisierter Tarifpolitik zu *Pattern Bargaining* in Schweden.³⁹

3.3 Zur Vereinbarkeit verteilungs- und moderierungsorientierter Koordinierung

Nach Pollan (2004, S. 91) ist es die zentrale These der Debatte zur Analyse der sozioökonomischen Effekte von Lohnverhandlungssystemen, dass koordinierte Systeme in gleicher Weise Lohnnivellierungs- und -moderierungsziele verfolgen können: „The theoretical literature on the economic effects of bargaining institutions has yielded two main conclusions: a high degree of centralisation or coordination fosters, first, full employment and price stability and, second, produces wage compression“. Obwohl er diese Behauptung noch an anderer Stelle wiederholt (2004:98), belegt er sie nirgends durch entsprechenden Quellenverweis.⁴⁰ Es fällt auch schwer, einen solchen Quellennachweis zu führen, zumindest dann, wenn man auf jene Literatur abstellt, die korrekterweise zwischen Zentralisierung und Koordinierung unterscheidet.

Wie oben dargelegt, setzen allein zentralisierte Tarifsysteme eine Anreizstruktur, die es ihren Akteuren nahe legt, Nivellierungs- mit Moderierungszielen zu verbinden. Selbst unter der Voraussetzung der Zentralisierung des Tarifsystems bleibt fraglich, ob es tatsächlich gelingt, beide Zielsetzungen zu realisieren. Diese Schlussfolgerung liegt nahe, wenn man die neuere Literatur zu den Effekten der Lohnverhandlungssysteme in Rechnung stellt. Sie betont übereinstimmend die Kontingenz dieser Effekte: Welche Ergebnisse Lohnverhandlungssysteme tatsächlich zeitigen, hängt von ihrer Interaktion mit anderen Faktoren (Stärke des exponierten Sektors, Fähigkeit der höheren Verhandlungsebenen, nachgelagerte Ebenen zu kontrollieren, Unabhängigkeit der Notenbank sowie deren Geldpolitik) ab.⁴¹

Es ist davon auszugehen, dass die Effektivität zentralisierter Systeme noch stärker als im Falle dezentral koordinierter Arrangements von begünstigenden exogenen Faktoren abhängt, da die simultane, hoch zent-

ralisierte Bearbeitung von Lohnstruktur- und Lohnniveauproblemen aller oder jedenfalls der Mehrzahl der Beschäftigten einer Volkswirtschaft enorme Probleme der Kompromissbildung und Loyalitätssicherung aufwirft. Dies verdeutlicht die Entwicklung in den nordischen Ländern, die alle auf eine lange Tradition zentralisierter und solidarischer Tarifpolitik zurückblicken können. In Schweden scheiterte sie am Problemdruck. In den übrigen Ländern wird der Fortbestand zentralisierter Entscheidungsstrukturen durch eine Reihe flankierender Maßnahmen gesichert, die den Problemdruck entschärfen: Sie reichen von z. T. massiver, fakultativer Staatsintervention (z. B. in Form der Zwangsschlichtung in Norwegen) bis zur Durchführung von Urabstimmungen unter den Mitgliedern (Dänemark, Norwegen), deren Ergebnis die Spitzenübereinkommen nicht notwendigerweise ratifizieren. Insgesamt wird die Labilität zentralisiert-solidarischer Tarifpolitik in diesen Ländern daran ersichtlich, dass deren Abfolge immer wieder durch den Übergang zu sektoralen Abschlüssen unterbrochen wird, wenn die Spitzenverhandlungen scheitern.

Während im Fall zentralisierter Tarifsysteeme die gemeinsame Realisierung von Nivellierungs- und Moderierungszielen überaus voraussetzungsvoll, aber immerhin möglich ist, ist dies für dezentralisierte Systeme auszuschließen, und zwar unabhängig davon, ob sie einem Koordinierungsmodus unterliegen oder nicht. Die Ursache dafür ist, dass die formale Dezentralisierung der Tarifpolitik den stärkeren Gruppen am Arbeitsmarkt jene Autonomie verleiht, ihren Differenzierungsinteressen auch dann Geltung zu verschaffen, wenn ihre Dachverbände Nivellierungsziele vertreten sollten.

Abbildung 1 fasst die Effektivität der verschiedenen Formen von Lohnverhandlungssystemen im Hinblick auf Lohnnivellierung und Lohnmode-

**Abbildung 1: Lohnnivellierung und Lohnmoderierung:
die Effektivität alternativer Lohnverhandlungssysteme**

Lohnverhandlungssystem	Effektivität in:	
	Lohnnivellierung	Lohnmoderierung
Zentrale Koordinierung der Tarifpolitik	Ja	Bedingt
Dezentrale Koordinierung der Tarifpolitik durch:		
Dachverbände	Nein	Bedingt
<i>Pattern Bargaining</i>	Nein	Ja
Dezentralisierte und unkoordinierte Tarifpolitik	Nein	Bedingt

rierung zusammen. Aus heuristischen Gründen ist die Klassifikation ihrer Effektivität nur kategorial. Wenn z. B. für alle dezentralen Systeme die strukturelle Fähigkeit zur Lohnnivellierung verneint wird, schließt dies graduelle Unterschiede zwischen jenen Ländern, in denen dezentrale Systeme bestehen, nicht aus. Sie lassen sich u. a. durch bestehende Unterschiede im Ausmaß der tariflichen Dezentralisierung erklären. Während die Fähigkeit zur Lohnnivellierung nur zentralisierten Systemen zuzubilligen ist, gilt dies hinsichtlich der Lohnmoderierung uneingeschränkt nur für *Pattern Bargaining*. Die Erklärung dafür ist, dass wichtige Voraussetzungen zur Lohnmoderierung *Pattern Bargaining* endogen sind, deren Existenz im Fall der anderen Formen koordinierter Tarifpolitik aber von der Existenz begünstigender exogener Rahmenbedingungen abhängen. Dies betrifft die Dominanz des exponierten Sektors. Sie ist *Pattern Bargaining* immanent, da aus den genannten Gründen nur die Industrie dauerhaft die Rolle des Lohnführers übernehmen kann. Im Gegensatz dazu ist diese Dominanz im Rahmen der anderen Formen koordinierter Tarifpolitik infolge der Politisierung der tariflichen Entscheidungsprozesse auf der Ebene der Dachverbände keineswegs gesichert. Analoges gilt für die Probleme koordinierter Tarifpolitik, nachgelagerte Ebenen der Lohnbildung effektiv zu kontrollieren. Generell nehmen diese Probleme mit wachsender Zentralisation (d. h. zunehmender Distanz zur Lohnpolitik in den Unternehmen) zu. Infolge der vergleichsweise stärkeren Dezentralisierung des Koordinierungsprozesses sind sie im Fall von *Pattern Bargaining* weniger virulent als in den anderen Formen gesamtwirtschaftlicher Koordinierung, die entweder auf der direkten oder indirekten Steuerung der Tarifpolitik durch die Dachverbände beruhen.⁴² Auch die effektive Lohnmoderierung durch dezentral-unkoordinierte Tarifsyste ist an eine exogene Voraussetzung gebunden: ein so hohes Maß an Wettbewerbsintensität auf den Produktmärkten, das Externalisierungsprozesse in einem makroökonomisch relevanten Umfang hintanhält.

Abbildung 1 macht auch verständlich, warum „eindimensionale“ Reihungen zur ökonomischen Effektivität der verschiedenen Tarifsyste (die die Bedingtheit ihrer Effektivität ausblenden) nicht sinnvoll sind und daran anknüpfende empirische Studien insgesamt inkohärente Ergebnisse liefern. Denn die Leistungsfähigkeit ein- und derselben Form von Tarifsyste variiert stark in Abhängigkeit davon, ob die jeweils erforderlichen, begünstigenden exogenen Voraussetzungen in jenen Ländern, in denen das betreffende Tarifsyste existiert, gegeben sind oder nicht. Da die Länder ein- und desselben Tarifsystems tatsächlich hinsichtlich dieser Bedingungen divergieren, gilt, dass eine eindeutige („unbedingte“) Beziehung zwischen der institutionellen Ausformung des Tarifsystems und seinen sozioökonomischen Effekten nicht existiert.

4. *Pattern Bargaining* in Österreich

Abweichend von der herkömmlichen Meinung stellt Pollan (2004) die Existenz von *Pattern Bargaining* in Österreich in Zweifel. Dazu ist zunächst anzumerken, dass das Tarifverhandlungssystem jene beiden oben erwähnten Merkmale erfüllt, die jedenfalls aus komparativer Perspektive nahe legen, Österreich als Fall von *Pattern Bargaining* zu klassifizieren:

- Es gibt eine klare, institutionalisierte zeitliche Abfolge der Kollektivvertragsverhandlungen in der Weise, dass traditionellerweise die Metallindustrie (repräsentiert durch eine Verhandlungsgemeinschaft der Gewerkschaft Metall-Textil und der Gewerkschaft der Privatangestellten für die Arbeitnehmer und mehrerer Fachverbände der Wirtschaftskammer für die Arbeitgeber) die jährliche Tarifrunde im Herbst eröffnet.⁴³ In den Massenmedien wird dem Abschluss dieses Sektors üblicherweise eine „Signalwirkung“ für die nachfolgenden Kollektivvertragsverhandlungen zugeschrieben.
- Ebenso gibt es Evidenz für die Themenführerschaft der Metallindustrie. So prägte sie u. a. die tarifliche Arbeitszeitpolitik entscheidend. Der 1985 fixierte Abschluss, der einerseits eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf unter 40 Stunden und andererseits erste Flexibilisierungsregeln (u. a. Bandbreiten- und Durchrechnungsregelungen) enthielt, wurde zum Anstoß und Modell für eine Vielzahl von nachfolgenden Verträgen für andere Sektoren.

Darüber hinaus wurde von der nunmehrigen Gewerkschaft Metall-Textil auch mehrfach der Anspruch auf Lohnführerschaft erhoben.⁴⁴ Quasi-offiziellen Charakter erhielt dieser Anspruch durch seine Publikation im Tätigkeitsbericht des ÖGB für 1982. Zu „Fragen der ‚Lohnpolitik‘“ wurde hier seitens der Gewerkschaft Metall – Bergbau – Energie (als der Vorgängerorganisation der Gewerkschaft Metall – Textil) unter anderem festgehalten: „Die Möglichkeiten der Lohnpolitik sind in den Bereichen der *Wettbewerbswirtschaft* festzustellen, die Lohnpolitik in den geschützten Bereichen hat sich daran zu orientieren ... Allgemein werden *Wachstum und Inflation* als Hauptgrößen der Lohnpolitik angesehen ... Die Möglichkeiten der *Umverteilung* zeigen sich fast ausschließlich im *Betrieb* ... Eine Umverteilung unter nicht zusammenhängenden Betrieben ist nicht nur nicht möglich, sondern auch nicht wünschenswert. ... Aber auch die extrem unterschiedlichen Erträge erzwingen extreme Lohndiskrepanzen...“⁴⁵

Aus all dem lässt sich zwar auf die Existenz von *Pattern Bargaining* (im Sinne einer Verhaltensregelmäßigkeit) schließen, keineswegs jedoch auf den Grad ihrer Effektivität. Dies ist das Thema der Studie von Pollan (2004). Seine Vorgangsweise ist folgende: Er misst *Pattern Bargaining* am Ausmaß der intersektoralen Lohnungleichheit und stützt seine Untersuchung im wesentlichen auf folgende Indikatoren: die Lohnstruktur (gemessen an

den kollektivvertraglichen Stundenlöhnen und den Arbeitskosten ausgewählter Sektoren), die kollektivvertraglichen Lohnerhöhungsraten ausgewählter Sektoren (gemittelt über Subperioden für den gesamten Beobachtungszeitraum von 1986/87 bis 2002) sowie deren Variationskoeffizient. Sein Befund ist, dass die Stundenlöhne, die Arbeitskosten ebenso wie die Lohnerhöhungsraten und deren Variationskoeffizient im intersektoralen Vergleich so stark divergieren, dass dies mit der Annahme der Existenz von *Pattern Bargaining* unvereinbar sei.

Gegen diese Vorgangsweise und die daraus abgeleitete Schlussfolgerung lassen sich eine Reihe von konzeptionell-methodischen Einwänden vorbringen.

Der erste und wichtigste Einwand betrifft die konzeptionelle Einengung des Verständnisses von *Pattern Bargaining* auf einen Mechanismus zur Verringerung der intersektoralen Lohnungleichheit. Wie oben dargestellt (siehe auch Abbildung 1), gibt es aus analytischer Sicht kein Argument, das für eine Nivellierungsfunktion von *Pattern Bargaining* spricht. Für die Lohnpolitik Österreichs wird dies durch das oben zitierte Konzept der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie zur Lohnführerschaft unterstrichen. Deutlicher lässt sich eine Absage an jede Form Sektoren übergreifender, tariflicher Lohnstrukturpolitik nicht formulieren. Es macht insofern wenig Sinn, *Pattern Bargaining* auf einen Effekt hin zu untersuchen, der mit der Struktur dieses Koordinierungsmechanismus kaum vereinbar ist und der überdies von der lohnführenden Gewerkschaft dezidiert als unerwünscht zurückgewiesen wird.⁴⁶ Bedingt durch seinen Fokus auf die Lohnungleichheit verzichtet Pollan auf eine eingehende Analyse der Moderierungsfunktion von *Pattern Bargaining* in Österreich (2004, S. 90), und klammert damit tendenziell die eigentlich aus empirischer Sicht relevante Problemstellung aus. Vor diesem Hintergrund bleibt die Validität des zweiten Indikators, der tariflichen Lohnerhöhungsraten, unklar. Folgt man der Argumentation von Pollan (2004, S. 93ff), dann nimmt er gleiche Erhöhungsraten über die verschiedenen Sektoren hinweg als Ausweis von *Pattern Bargaining*. Das Problem dieser Operationalisierung ist, dass intersektoral gleiche Lohnerhöhungsraten keineswegs mit Lohnnivellierung gleichzusetzen sind. Bei ungleichem Ausgangsniveaus der sektoralen Löhne führen sie vielmehr zu einer wachsenden Lohnspreizung. Ebenso wenig steht die (Un)Gleichheit der Erhöhungsraten in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Lohnmoderierung. Der Moderierungseffekt hängt insgesamt davon ab, wie sich einerseits der Lohnabschluss des Lohnführers zu den gesamtwirtschaftlichen Aggregatgrößen (Inflation, Beschäftigung, Produktivität) und andererseits die Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten zum Abschluss des Lohnführers verhalten. Unter der Annahme, dass der Lohnführer in Anlehnung an die gesamtwirtschaftlichen Aggregatgrößen abschließt, führen nicht nur *gleiche*, sondern auch

(beliebig) *niedrigere* Abschlüsse der anderen Einheiten zu einem Moderierungseffekt. Niedrigere Abschlüsse widersprechen auch nicht der Interessenlage des Lohnführers, ihn betreffende negative Externalitäten der Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten hintanzuhalten.

Die Gleichheit der Erhöhungsraten ist daher keine notwendige Bedingung für *Pattern Bargaining* und dessen Moderierungseffekt. Das entscheidende Kriterium im Verhältnis der Lohnabschlüsse zueinander ist vielmehr, dass die Abschlüsse der anderen Einheiten jedenfalls nicht höher sind als der lohnführende Abschluss. Dennoch gibt es einen guten Grund dafür, zu überprüfen, inwieweit die Lohnerhöhungsraten der anderen Verhandlungseinheiten vom Abschluss des Lohnführers abweichen. Je mehr sich die anderen Verhandlungseinheiten dem Abschluss des Lohnführers regelmäßig annähern, desto stärker sind die gesamtwirtschaftlichen Effekte der tarifpolitischen Entscheidung des Lohnführers und desto nachhaltiger wirken negative Externalitäten der Lohnbildung insgesamt auf ihn zurück. Deshalb sollten die Tarifabschlüsse des Lohnführers dann besonders zurückhaltend sein, wenn er davon ausgehen kann, dass die anderen Verhandlungseinheiten im Wesentlichen die gleichen Ergebnisse erreichen können. Anders formuliert: der Moderierungsanreiz für den Lohnführer selbst wächst im Maß der Gleichheit der Lohnerhöhungssätze. Vor diesem Problemhintergrund sind die von Pollan (2004) präsentierten Daten zu den tariflichen Lohnerhöhungssätzen von Interesse. Zunächst ist festzuhalten, dass im Vergleich zur Metallindustrie für nahezu alle anderen Branchen die gleichen oder niedrigere Abschlüsse getätigt wurden. Die wenigen Ausnahmen, die alle den Zeitraum vor 1995 betreffen, zeigen nur minimale Abweichungen. Die Gleichheit der Tarifabschlüsse misst der Autor in Form des Variationskoeffizienten. Dabei ist für Pollan (2004, S. 94) eine Spannweite des Variationskoeffizienten der Abschlüsse im privaten Sektor über die verschiedenen Perioden im Ausmaß von 0,07-0,16 (Arbeiter) bzw. 0,09-0,26 (Angestellte) Anlass, die These von der tendenziellen Gleichheit der Abschlüsse und damit die Existenz von *Pattern Bargaining* zurückzuweisen. In einer analogen Analyse für die Tarifabschlüsse in Deutschland von 1962 bis 1990 errechnet Meyer (1995) periodenspezifische Variationskoeffizienten (Arbeiter und Angestellte) in der Spannweite von 0,14-0,47 und nimmt dies aber als Indiz für die Effektivität von *Pattern Bargaining* in der Bundesrepublik.

Dies unterstreicht einen weiteren methodischen Mangel der Studie von Pollan. Indem sie sich ausschließlich auf die Mittel der Deskriptivstatistik stützt, unterliegt sie dem Risiko der Beliebigkeit in den Interpretationen und Schlussfolgerungen.⁴⁷ Im Unterschied zu Pollan überprüft Meyer seinen ersten Augenschein auf der Grundlage eines statistischen Modells, das die Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten auf signifikante Abweichungen vom lohnführenden Abschluss untersucht, und findet die Hypothese von *Pattern Bargaining* für Deutschland bestätigt.

Ein weiteres Problem der Studie von Pollan ist, dass seine deskriptiv-statistische Analyse kausale Schlussfolgerungen nicht zulässt. Beobachtungen zur Entwicklung der Lohnspreizung und der tariflichen Lohnerhöhungen in Österreich bieten keine Evidenz zum spezifischen Beitrag von *Pattern Bargaining* an dieser Entwicklung. Aus den oben angeführten Gründen erübrigt sich die nähere Betrachtung dieser Frage für die Lohnspreizung, für die Lohnmoderierung ist sie jedoch für die Beurteilung der Effektivität von *Pattern Bargaining* essenziell. Pollan, der sich mit dieser Frage nicht systematisch beschäftigt, gestattet sich dazu immerhin die Bemerkung, dass die hohen Lohndifferenziale in Österreich Anlass zu Zweifel daran geben, dass der Hochlohnsektor (und damit letztlich die lohnführende Metallindustrie, F.T.) tatsächlich eine Politik der Lohnmoderierung praktiziert (2004:99f). Dazu ist zunächst anzumerken, dass mit den Daten einer auf Österreich beschränkten Längsschnittanalyse der Löhne, wie sie Pollan vorliegt, der kausale Beitrag von *Pattern Bargaining* nicht ermittelt werden kann. Dies liegt an der langfristigen Stabilität dieses Koordinierungsmusters,⁴⁸ die zur Folge hat, dass es als Prädiktor für die kurz- und mittelfristige Varianz in der Lohnentwicklung ungeeignet wird. Da die Lohnverhandlungssysteme – wie institutionelle Arrangements jeder Art – auch in anderen Ländern ein hohes Maß an Kontinuität aufweisen, kann deren spezifischer (langfristiger) Einfluss⁴⁹ auf die Lohnentwicklung nur im Rahmen eines internationalen Vergleichs auf der Grundlage eines kombinierten Zeitreihen- und Querschnittsmodells empirisch überprüft werden. Analysen dieser Art, die *Pattern Bargaining* mit alternativen Lohnverhandlungssystemen vergleichen, belegen einen signifikant günstigen Einfluss von *Pattern Bargaining* auf die Lohn(stück)kostenentwicklung, die Beschäftigung, und die Preisstabilität.⁵⁰ Daraus lässt sich auf einen lohnmoderierender Effekt von *Pattern Bargaining* auch für Österreich schließen. Damit in Einklang stehen auch Studien zur Lohnstückkostenposition der Industrie, die Österreich eine im Vergleich zu den Handelspartnern langfristig günstige Entwicklung zubilligen.⁵¹

5. Schlussbemerkung

Die Studie von Pollan (2004) bietet einen informativen Einblick in die Lohnentwicklung, deren Ergebnisse frühere Studien bestätigen: Dass Österreich ein relativ hohes Maß an intersektoralen Lohndifferenzialen aufweist, ist durch frühere komparative Untersuchungen gut dokumentiert.⁵² Aber aus diesem Tatbestand – wie Pollan – Schlussfolgerungen auf die Existenz bzw. Effektivität von *Pattern Bargaining* in Österreich abzuleiten, ist aus den oben ausgeführten theoretischen und methodischen Gründen unzulässig. Dementsprechend sind auch seine eingangs zitierten politischen Empfehlungen, das österreichische Tarifsysteem entweder

zu zentralisieren oder zu dezentralisieren, um auf diese Weise sowohl dessen Effizienz zu erhöhen als auch die Lohnunterschiede zu verringern, obsolet. Nachvollziehbar ist an diesen Empfehlungen allein die Annahme, dass eine Zentralisierung des Tarifsystems zur Nivellierung der bestehenden Lohndifferenziale führen würde. Völlig unplausibel und in Widerspruch zu allen analytischen Argumenten und empirischen Befunden ist dagegen die Behauptung, dass auch die Dezentralisierung des bestehenden Systems Nivellierungseffekte erwarten lässt. Wenn unter Effizienz des Systems seine Fähigkeit zur Internalisierung von Externalitäten zu verstehen ist, ist auch zu bezweifeln, dass eine Zentralisierung oder Dezentralisierung zu einer moderateren Tarifpolitik führen würde. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, ist nur unter den günstigsten Bedingungen davon auszugehen, dass sich in dieser Hinsicht durch eine solche Veränderung die Leistungsfähigkeit des Systems nicht verschlechtert. Unter Berücksichtigung dieser Sachlage erweist sich eine Reform des bestehenden Systems nur dann als sinnvoll, wenn die beteiligten Akteure dem Nivellierungsziel eine deutlich höhere Priorität als dem Moderierungsziel einräumen sollten. Unter dieser Voraussetzung kann es allein um eine Reform in Richtung Zentralisierung gehen. Allerdings stehen einer solchen Reformagenda sowohl die Interessenlage der maßgebenden tarifpolitischen Akteure als auch die aktuellen Entwicklungstendenzen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (wie sie u. a. in fortschreitenden Flexibilisierungsprozessen zum Ausdruck kommen) entgegen.

Jenseits dieser kritischen Überlegungen ist Pollan in dem Punkt zuzustimmen, dass der Stand der Forschung zu *Pattern Bargaining* im Allgemeinen und zu seiner Praxis in Österreich im Besonderen lückenhaft ist. Diese Defizite bestehen jedoch weniger in Bezug auf dessen Effekte, sondern vor allem in der spezifischen Logik und Dynamik seines Koordinierungsprozesses. Diesbezüglich lassen sich zwei wesentliche Forschungsfragen benennen:

- *Pattern Bargaining* steht für ein Lohnverhandlungssystem, das gleichsam in der Mitte zwischen den Extremen einer weitgehenden Politisierung der Lohnbildung auf der Grundlage zentralisierter Tarifsysteme und ihrer weitgehenden Vermarktlichung im Rahmen dezentral-unkoordinierter Systeme positioniert ist. Dies macht das Zusammenwirken von Macht und Markt im Fall der Koordinierung der Tarifpolitik durch *Pattern Bargaining* kontingent: Sie mag grundsätzlich auf der expliziten Einigung aller Beteiligten auf das Prinzip der Lohnführerschaft, dem stillschweigenden Einverständnis der nichtführenden Verhandlungseinheiten unter dem Eindruck der ökonomischen und verbandspolitischen Kräfteverhältnisse oder auch auf der durch diese Verhältnisse gegen die Intentionen der nichtführenden Einheiten erzwungenen Folgebereitschaft beruhen. Die empirische Untersuchung dieser Frage

lässt Rückschlüsse auf die Stabilität von *Pattern Bargaining* zu. Sie erfordert ein Forschungsdesign, das systematisch die tatsächliche Tarifpolitik der nichtführenden Einheiten mit deren Selbstverständnis und Zielsetzungen vergleicht.

- Aus den schon erwähnten Gründen ist auch das Ausmaß der Konvergenz der einzelnen Tarifabschlüsse im Kontext von *Pattern Bargaining* kontingent. Dies führt zu der Frage, inwieweit die Abschlüsse der nichtführenden Einheiten signifikant von jenem des Lohnführers abweichen. Je mehr Verhandlungseinheiten vom Abschluss des Lohnführers nach oben abweichen, desto geringer wird die Reichweite von *Pattern Bargaining*. Andererseits ist auch zu überprüfen, inwieweit der Konvergenzgrad der Tarifabschlüsse das Ausmaß der Lohnmoderierung beeinflusst. Wie oben dargestellt, wächst aus analytischer Sicht der Anreiz für den Lohnführer zur Lohnmoderierung mit zunehmender Konvergenz der Tarifabschlüsse.

Entsprechend dem Umstand, dass Institutionen nur längerfristig einen systematischen Einfluss auf die ökonomische Entwicklung nehmen können, ist auch die langfristige Dynamik von *Pattern Bargaining* (vor allem hinsichtlich des Konvergenzgrads der Tarifabschlüsse) von Interesse.

Die Untersuchung dieser Fragen für Österreich sind Teil eines durch den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanzierten Forschungsprojekts, das gegenwärtig unter der Leitung des Autors dieses Beitrags durchgeführt wird. Derzeit befindet es sich in der Phase der Datenerhebung, die im Zusammenhang mit der Untersuchung der zweiten Frage einen erheblichen Aufwand mit sich bringt. Zur Überprüfung der Konvergenz der Tarifabschlüsse sind die – von Pollan (2004) verwendeten – Daten der Statistik Austria ungeeignet, da sie in der Regel nur auf einem Aggregatniveau vorliegen, das den Geltungsbereich der einzelnen Kollektivverträge überschreitet. Da die Fragestellung auf das Verhalten aller anderen (durch den Geltungsbereich des jeweiligen Kollektivvertrags voneinander abgegrenzten) Verhandlungseinheiten in Relation zum Lohnführer abstellt, ist von dem Verhandlungsergebnis der einzelnen in Österreich insgesamt abgeschlossenen Kollektivverträge als der relevante Untersuchungseinheit auszugehen. Für den Untersuchungszeitraum von 1970 bis 2003 liegen dazu keine Sekundärstatistiken vor, sodass eine zeitaufwändige Primärerhebung der Daten unabdingbar ist. Der Vorteil dieses relativ langen Untersuchungszeitraums liegt darin, dass er auf einer breiten Datenbasis eine detaillierte, quantitative Analyse der Dynamik der lohnpolitischen Koordinierung in Österreich erlaubt. Erste Projektergebnisse sind für 2006 zu erwarten.

Anmerkungen

- ¹ Z. B. Calmfors (1993), Franzese (2002), Hall (1994), Soskice (1990), Traxler et al. (2001).
- ² Z. B. Guger et al. (2000), Pollan (2000), Traxler (1998). In der internationalen Diskussion, insbesondere jener unter Ökonomen, hält sich zum Teil noch immer hartnäckig die Legende eines hoch zentralisierten Tarfsystems. Siehe z. B. Nickel (2003) 22.
- ³ Eine im Wesentlichen unveränderte deutschsprachige Version dieser Analyse bietet Pollan (2004a). Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der englischsprachigen Version (Pollan 2004), soweit nicht anders angegeben.
- ⁴ Pollan (2004) 100.
- ⁵ Eine Differenz zwischen prinzipiellem Anspruch und tatsächlichem Umfang des Koordinierungsprozesses kann sich allein aus dem Unstand ergeben, dass in der Regel nicht alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber Mitglieder in den koordinierenden (freiwilligen) Tarifverbänden (Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände) sind.
- ⁶ Z. B. Iversen (1998; 1999).
- ⁷ In diesem Abschnitt interessieren nur Formen freiwilliger Koordinierung – im Gegensatz zu staatlich oktroyierten Lohnkontrollen. Ferner bleibt hier außerhalb der Betrachtung, ob staatliche Akteure als dritte Partei an den freiwilligen Koordinierungsprozessen teilhaben.
- ⁸ Z. B. Headey (1970); Calmfors, Driffill (1988).
- ⁹ Z. B. Soskice (1990), Mesch (1993), Iversen (1998; 1999), Traxler et al. (2001).
- ¹⁰ Im Fall pluraler Verbändestrukturen, die den Regelfall in den OECD-Ländern darstellen, setzt dies voraus, dass die Koordinierungsfunktion mindestens vom bedeutendsten Dachverband übernommen wird und dieser dann die übrigen, konkurrierenden Dachverbände hinsichtlich der Mitgliederstärke dominiert.
- ¹¹ So z. B. „*mid-coordinated bargaining*“; Franzese (2000).
- ¹² Z. B. North (1990).
- ¹³ Rueda, Pontusson (1997).
- ¹⁴ Rabin (1998), Thaler (1998).
- ¹⁵ Z. B. Rowthorn (1992); Rueda, Pontusson (1997); Traxler et al. (2001); Wallerstein (1999).
- ¹⁶ Guger (1993).
- ¹⁷ In einer (unveröffentlichten) Analyse verwendete der Autor auf der Grundlage der in Traxler et al. (2001) dokumentierten Operationalisierungen und Daten die Koordinierungsvariable (BMO) als Prädiktor für die Erklärung der Unterschiede der intersektoralen Lohndifferenziale im Ländervergleich. Das Ergebnis war nicht signifikant, im Gegensatz zur analogen Analyse, in der der Zentralisationsgrad als Prädiktor Eingang fand: Traxler et al. (2001) 137.
- ¹⁸ Z. B. Cameron (1984).
- ¹⁹ Calmfors und Driffill (1988).
- ²⁰ Soskice (1990).
- ²¹ Calmfors, Driffill (1988).
- ²² Gregg, Machin (1991); Stewart (1990).
- ²³ Z. B. Moene, Wallerstein (1993); Moene et al. (1993).
- ²⁴ Franzese (2002).
- ²⁵ Traxler (2003).
- ²⁶ Iversen (1999).
- ²⁷ Traxler, Kittel (2000); Traxler et al. (2001).
- ²⁸ Pollan (2004) 88, 90).
- ²⁹ Siehe hierzu z. B. die Studie von Kenworthy (2001), der u. a. die von Traxler, Kittel (2000) sowie Traxler et al. (2001) entwickelte Zentralisationsvariable zu den zwei besten verfügbaren Operationalisierungen zählt.

- ³⁰ Pollan (2004) 90.
- ³¹ Ebendort.
- ³² Auch die von Pollan zitierte Analyse von Calmfors und Driffill (1988) 44 konzediert, dass ihre *Hump-shape*-Hypothese in dem Maß zu relativieren ist, in dem die weltwirtschaftliche Exponiertheit der Tarifpolitik zunimmt.
- ³³ Traxler et al. (2001).
- ³⁴ Sako (1997).
- ³⁵ Ebbinghaus, Visser (2000); Visser (1991). Vergleichbare Daten liegen für den sektoralen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es in dieser Hinsicht keine grundlegenden Unterschiede zu den Gewerkschaften gibt.
- ³⁶ Traxler (1994).
- ³⁷ Z. B. Observatory (2003).
- ³⁸ Mündliche Information eines Repräsentanten von Gesamtmetall.
- ³⁹ Elvander (2002).
- ⁴⁰ In der deutschsprachigen Version seiner Analyse scheint Pollan (2004a) 199 diese Behauptung mit einem Zwei-Satz-Zitat von Wallerstein (1999) 657 belegen zu wollen. Eine solche Interpretation der beiden zitierten Sätze ist jedoch unter Berücksichtigung des Gesamtkontexts der Studie von Wallerstein aus zwei Gründen unzulässig: Zum einen beschäftigt sich Wallerstein in der zitierten Arbeit allein mit den Lohnstruktureffekten der Tarifsysteme. Zum anderen zeigt die nähere Überprüfung der Textstelle überdies, dass Wallerstein – bezüglich der Lohnstruktureffekte – nicht eigentlich *Pattern Bargaining*, sondern einen hohen Konzentrationsgrad des Gewerkschaftssystems der Zentralisierung des Tarifsystems gleichhält. Bezeichnenderweise überprüft er in seiner empirischen Studie sowohl den Einfluss des tariflichen Zentralisierungsgrads als auch des gewerkschaftlichen Konzentrationsgrads; hingegen findet sich keine Messgröße zum tariflichen Koordinierungsgrad und somit auch keine systematische Bezugnahme auf *Pattern Bargaining*.
- ⁴¹ Diese Analysen zur Interaktion der Tarifsysteme mit anderen Faktoren werden im Literaturüberblick von Pollan völlig ignoriert, wodurch die empirischen Befunde zur Lohnmoderierung Pollan (2004) 91 weniger konkludent erscheinen als dies unter der Voraussetzung ihrer Rezeption hätte sein können.
- ⁴² Traxler, Kittel (2000). In ähnlicher Weise betont auch Calmfors (1993) 23, dass die Konzentration der Tarifpolitik auf eine einzige Verhandlungsebene in Japan, Deutschland und Österreich (als den drei typischen Fällen von *Pattern Bargaining*) die Fähigkeit zur Lohnmoderierung stützt.
- ⁴³ Nach Pollan (2004) 91, Anmerkung 8, gibt es hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs einen Abschluss für die gesamte Metallindustrie, während Pollan (2004a) 201, Anmerkung 8, auf die Ausnahme der Elektroindustrie hinweist. Richtig ist die zweite Aussage. 2001 verließ die Elektro- und Elektronikindustrie die Verhandlungsgemeinschaft, und es werden seither separate Kollektivverträge für diese Branche abgeschlossen; EIRO (2002).
- ⁴⁴ Ein solcher expliziter Anspruch ist kein unabdingbares Merkmal von *Pattern Bargaining*, da diese auch auf stillschweigendem Einverständnis bzw. faktischem Zusammenwirken aller Beteiligten beruhen kann.
- ⁴⁵ Tätigkeitsbericht des ÖGB (1982) III/169-171.
- ⁴⁶ Pollan (2004) 91 begründet die Problemstellung seiner Studie u. a. mit dem Anspruch des ÖGB, eine solidarische Lohnpolitik zu verfolgen. Dies stützt er einerseits mit einer Arbeit von Kienzl aus 1973(!), andererseits mit „impliziten“ Prinzipien der „offiziellen“ Lohnpolitik des ÖGB. Abgesehen davon, dass für *Pattern Bargaining* eben nicht die lohnpolitischen Vorstellungen der Dachverbände, sondern jene der dezentralen Verhand-

lungseinheiten maßgebend sind, ist zu bedenken, dass das Konzept des ÖGB zur solidarischen Lohnpolitik sehr breit gehalten ist (und auch die Beschäftigungsdimension mit einbezieht), sodass dessen Umsetzung erheblichen Interpretationsspielraum offen lässt. In keinem Fall entspricht es jenen Zielen nivellierenden Lohnstrukturpolitik, die im Zusammenhang mit den nordischen Ländern als „solidarisch“ verstanden werden.

- ⁴⁷ Dies lassen auch die Publikationen von Pollan im Vergleich erkennen. In einer früheren Studie zur Lohnbildung in Österreich, die sich ebenfalls mit den Lohndifferenzialen und der Entwicklung der Tarifierhöhungen im Sektorvergleich beschäftigte, akzeptiert er bei prinzipiell gleicher Datenlage die These von der Existenz von *Pattern Bargaining* in Österreich: Pollan (2000) 33ff.
- ⁴⁸ Es ist davon auszugehen, dass in Österreich *Pattern Bargaining* Anfang der achtziger Jahre den bis dahin auf der Paritätischen Kommission beruhenden Modus dachverbandlich-dezentraler Koordinierung ablöste. Dieser Übergang erfolgte in Reaktion auf einschneidende Änderungen in den ökonomischen Rahmenbedingungen, namentlich dem wachsenden internationalen Wettbewerbsdruck auf die österreichische Industrie, der Entscheidung zugunsten einer dezidierten Hartwährungspolitik und der OECD-weiten Abkehr von keynesianischen Wirtschaftspolitiken. Dieser Übergang vollzog sich gewiss allmählich. Für eine Datierung der definitiven Etablierung von *Pattern Bargaining* bietet sich das Jahr 1983 an, in dem die oben zitierte lohnpolitische Konzeption der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie im Tätigkeitsbericht des ÖGB veröffentlicht wurde.
- ⁴⁹ Es entspricht der Institutionen eigentümlichen Langfriststabilität, dass von ihnen auch nur langfristig wirksame Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung ausgehen können.
- ⁵⁰ Traxler, Kittel (2000); Traxler et al. (2001).
- ⁵¹ Z. B. Guger (1993; 1995; 2004).
- ⁵² Guger (1993), Rowthorn (1992).

Literatur

- Calmfors, Lars, Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey (=OECD Economic Department Working Papers No. 131, Paris 1993).
- Calmfors, Lars; Driffill, John, Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: Economic Policy 6 (1988) 13-61.
- Cameron, David, Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries, in: Goldthorpe, John H. (Hrsg.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism (Oxford 1984).
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle, Trade Unions in Western Europe since 1945 (Basingstoke und London 2000).
- EIRO, Annual Review 2001 (Luxembourg 2002).
- Elvander, Nils, The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, in: European Journal of Industrial Relations 8 (2002) 197-216.
- Franzese, Robert J., Credibly Conservative Monetary Policy and Wage/Price-Bargaining Organization: A Review with Implications for Monetary Policy in the European Common Currency Area (=Paper presented at the Workshop "Wage Bargaining Within EMU", Wien 9.10.2000).
- Franzese, Robert J., Macroeconomic Policies of Developed Democracies (Cambridge 2002).
- Freeman, Richard B.; Medoff, James L., What Do Unions Do? (New York 1984).
- Gregg, Paul; Machin, Stephen, Changes in Union Status, Increased Competition and Wage Growth in the 1980s, in: British Journal of Industrial Relations 29 (1991) 603-612.
- Guger, Alois, Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells (Wien 1993).

- Guger, Alois, Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit trotz sinkender Lohnstückkosten, in: *Wifo-Monatsberichte* 68 (1995) 533-538.
- Guger, Alois, Internationale Lohnstückkostenposition 2003 wechselkursbedingt verschlechtert, in: *Wifo-Monatsberichte* 77 (2004) 679-687.
- Guger, Alois; Runggaldier, Ulrich; Traxler, Franz, *European Employment and Industrial Relations Glossary: Austria* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, London, Luxembourg 2000).
- Hall, Peter A., Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their Interaction in Germany and Europe, in: *German Politics and Society* 31 (1994) 1-23.
- Headey, Bruce W., Trade Unions and National Wage Politics, in: *Journal of Politics* 32 (1970) 407-439.
- Iversen, Torben, Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money, in: *International Organization* 52 (1998) 469-504.
- Iversen, Torben, *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies* (Cambridge 1999).
- Kenworthy, Lane, Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment, in: *World Politics* 54 (2001) 57-98.
- Mesch, Michael, Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 19 (1993) 451-459.
- Meyer, Wolfgang, Is Pattern Bargaining Dead?, in: *Konjunkturpolitik* 41 (1995) 228-243.
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, The Economic Performance of Different Bargaining Institutions: A Survey of the Theoretical Literature, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 19 (1993) 423-450.
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, Pay inequality, in: *Journal of Labor Economics* 15 (1997) 403-430.
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael; Hoel, Michael, Bargaining Structure and Economic Performance, in: Flanagan, Robert; Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael (Hrsg.), *Trade Union Behavior, Pay Bargaining and Economic Performance* (Oxford 1993).
- Nickel, Stephen J., Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries, in: *DICE Report Journal for Institutional Comparisons* 1 (2003) 13-26.
- North, Douglass C., *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* (Cambridge 1990).
- Observatory, *Observatory of European SMEs 2003*, No. 7 (Luxembourg 2003).
- ÖGB, *Tätigkeitsbericht* (Wien 1982).
- Pollan, Wolfgang, *Einige Aspekte der Lohnbildung in Österreich* (Wien 2000).
- Pollan, Wolfgang, Pattern Bargaining and Wage Leadership in Austria, in: *Austrian Economic Quarterly* 2 (2004) 88-101.
- Pollan, Wolfgang, Zur Frage der Lohnführerschaft in Österreich, in: *Wifo-Monatsberichte* 77 (2004a) 197-211.
- Rabin, Matthew, Psychology and Economics, in: *Journal of Economic Literature* 36 (1998) 11-46.
- Rowthorn, Bob, Corporatism and Labour Market Performance, in: Pekkarinen, Jukka; Pohjola, Matti; Rowthorn, Bob (Hrsg.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?* (Oxford 1992).
- Rueda, David; Pontusson, Jonas, *Wage Inequality and Varieties of Capitalism* (=Institute for European Studies Working Paper No. 97.6, Ithaca, NY, 1997).
- Sako, Mari, *Wage Bargaining in Japan* (=Discussion Paper No. 334, London 1997).
- Soskice, David, Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6 (1990) 36-61.
- Stewart, Mark B., Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents, in: *Economic Journal* 100 (1990) 1122-1137.

- Thaler, Richard, Anomalies: Interindustry Wage Differentials, in: Journal of Economic Perspectives 3 (1989) 181- 193.
- Traxler, Franz, Collective Bargaining: Levels and Coverage, in: OECD Employment Outlook (Paris 1994).
- Traxler, Franz, Austria: Still the Country of Corporatism, in: Ferner, Anthony; Hyman, Richard (Hrsg.), Changing Industrial Relations in Europe (Oxford 1998).
- Traxler, Franz, Bargaining (De)Centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship, in: British Journal of Industrial Relations 41 (2003) 1-27.
- Traxler, Franz; Kittel, Bernhard, The Bargaining System and Performance, in: Comparative Political Studies 33 (2000) 1154-1190.
- Traxler, Franz; Kittel, Bernhard; Blaschke, Sabine, National Labour Relations in Internationalized Markets (Oxford 2001).
- Visser, Jelle, Trends in Trade Union Membership, in: OECD Employment Outlook 1991 (Paris 1991).
- Wallerstein, Michael, Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, in: American Journal of Political Science 43 (1999) 649-680.

Zusammenfassung

In der orthodoxen Analyse von Lohnverhandlungssystemen wird die gesamtwirtschaftliche Koordinierung der Lohnpolitik mit deren Zentralisierung auf intersektoraler Ebene gleichgesetzt. Angesichts der internationalen Dezentralisierungstendenzen der Tarifpolitik gewinnt ‚*Pattern Bargaining*‘ als ein dezentraler Mechanismus zur Koordinierung zunehmende Bedeutung. Es ist eben diese dezentrale Ausrichtung des Koordinierungsprozesses, die *Pattern Bargaining* zu einem schwer verständlichen Phänomen macht. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieser Aufsatz mit folgenden Fragen: Zunächst wird ein Überblick über die möglichen Ziele tariflicher Koordinierung und die alternativen Koordinierungsmechanismen gegeben. Dabei wird einerseits zwischen Moderierungs- und Lohnstrukturzielen und andererseits zwischen zentralisierten und dezentralisierten Mechanismen unterschieden. Im Anschluss daran wird die Effektivität der alternativen Koordinierungsmechanismen im Hinblick auf die Realisierung der beiden Koordinierungsziele diskutiert. Dabei zeigt sich, dass *Pattern Bargaining* infolge seiner spezifischen Anreizstruktur sich wohl für die Realisierung von Moderierungszielen, nicht jedoch von Lohnstrukturzielen eignet. Abschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit *Pattern Bargaining* die Lohnpolitik in Österreich prägt.

NEUERSCHEINUNGEN

Dominik Haubner, Erika Mezger, Hermann Schwengel (Hg.)

Agendasetting und Reformpolitik

Nach welchem wissenschaftlichen Mechanismus werden Themen zu Themen, welche politischen Akteure bestimmen die politische Agenda, wie entwickeln sich Themen und Meinungen innerhalb der verschiedenen Akteurskonstellationen über die Zeit? Diese Publikation will die Themenfelder Politische Kommunikation, Strategiefähigkeit politischer Organisationen, Politikberatung, Agenda-Setting, mediale Kommunikationsstrategien und Wissenstransfer näher beleuchten.

404 Seiten, 36,80 € [D], ISBN 3-89518-505-1

Eckhard Hein, Arne Heise, Achim Truger (Hg.)

Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Löhnen und Beschäftigung und wie wirkt sich die Einkommensverteilung auf das Wirtschaftswachstum aus? Die Beiträge des vorliegenden Sammelbandes stellen die vorherrschende Sichtweise in Frage. Auf der Basis makroökonomischer Analysen wird insbesondere die Behauptung, Arbeitslosigkeit sei langfristig ausschließlich von strukturellen Charakteristika des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherungssysteme verursacht, sowohl theoretisch als auch empirisch in Frage gestellt.

ca. 320 Seiten, 29,80 € [D], ISBN 3-89518-512-6

Heinz D. Kurz

Joseph Alois Schumpeter – ein Sozialökonom zwischen Marx und Menger

Dieser Essay beschäftigt sich mit Schumpeters Leben, Werk und Wirkungsgeschichte. Sein Denken bewegt sich im Spannungsfeld der allgemeinen Gleichgewichtstheorie von Walras und der Theorie der Kapitalakkumulation von Marx. Erstere versucht die auf ein Gleichgewicht drängenden Kräfte abzubilden, letztere die wegführenden Kräfte. Schumpeter, so könnte man überspitzt sagen, beginnt als *undisziplinierter Walrasianer* und endet als *disziplinierter Marxianer*.

76 Seiten, 12 € [D], ISBN 3-89518-508-6

metropolis Verlag

Metropolis-Verlag

Bahnhofstr. 16a, D-35037 Marburg

www.metropolis-verlag.de

Die Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische Implikationen

Christian Ragacs, Monika Riedel, Ulrich Schuh, Caroline Wörgötter

1. Einleitung¹

Die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen stellt seit dem Jahr 2000 einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungs- und Wohlfahrtspolitik dar, wobei die Europäische Kommission in die Qualitätsverbesserung hohe Erwartungen setzt: „Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität geht Hand in Hand mit Vollbeschäftigung, höherem Produktivitätswachstum und größerem sozialen Zusammenhalt.“² Hierbei bildet ein mehrdimensionaler Qualitätsansatz die Grundlage der Kommissionsstrategie. Eine Zwischenbilanz über die Implementierung des Qualitätsansatzes durch die Mitgliedstaaten fällt jedoch bescheiden aus.³ Große länderspezifische Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und im Fortschritt bei der Implementierung des Qualitätskonzepts werfen Fragen hinsichtlich der Kohärenz des Qualitätsansatzes und einer zielgerechten Umsetzung durch die Mitgliedstaaten auf.

Ziel dieses Beitrages ist es, durch Zusammenführung der ökonomischen Forschung zur Arbeitsplatzqualität das Potenzial des Qualitätsansatzes der Kommission zu diskutieren. Der EU-Ansatz stellt ein ambitioniertes, multidisziplinäres Konzept mit unterschiedlichsten Ansatzpunkten dar. Die Europäische Kommission untergliedert die Qualität der Arbeit in zwei Hauptkategorien:⁴ Einerseits in spezifische Merkmale des einzelnen Arbeitsplatzes und andererseits in Arbeitsumfeld und Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, also in Aspekte des globaleren Arbeitsumfelds. In der Folge werden die einzelnen Elemente, die in diesen beiden Hauptkategorien Platz finden, als „Qualitätskomponenten“ und synonym dazu als „Kategorien“ oder „Bestimmungsfaktoren“ von Arbeitsplatzqualität bezeichnet. Hierbei weist die Europäische Kommission selbst allerdings schon auf die Schwierigkeit der Gewichtung zwischen diesen beiden Hauptkategorien und den einzelnen Komponenten der Qualität der Arbeit hin.⁵ Darüber hinaus werden von der Europäischen Kommission zwar potenzielle Ziel-

konflikte zwischen den einzelnen Komponenten der Arbeitsplatzqualität angesprochen, aber nicht näher ausgeführt.⁶

In diesem Beitrag fokussieren wir die Betrachtung auf ökonomische Aspekte der Qualität von Arbeitsplätzen. Hierbei wird den EU-Bezeichnungen entsprechend einerseits zwischen den Wirkungen spezifischer Merkmale eines einzelnen Arbeitsplatzes und andererseits den Bedingungen des Arbeitsmarktes und -umfeldes unterschieden. Die traditionellen Modelle der Arbeitsmarkt- und Wachstumstheorie arbeiten allerdings nicht mit dem Begriff „Qualität“, wie ihn die Europäische Kommission gebraucht. Darüber hinaus weisen die verschiedenen theoretischen Ansätze sehr unterschiedliche theoretische Zugänge auf, die teils ergänzende, teils aber auch konkurrierende Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen von Aspekten der Arbeitsplatzqualität liefern. Insofern muss sich dieser Beitrag auf die Diskussion sowohl ausgewählter ökonomischer Bestimmungsfaktoren zur Beschreibung der Qualität von Arbeitsplätzen als auch auf ausgewählte ökonomische Theorieansätze, mit deren Hilfe diese Wirkungen diskutiert werden, beschränken.⁷ Vom theoretischen Blickpunkt aus sind hier im Wesentlichen neben der traditionellen neoklassischen Firmentheorie die Humankapitaltheorie, die Effizienzlohntheorie, die Theorie diskriminierenden Verhaltens, die Theorie kompensierender Lohndifferenziale, die Informationstheorie (einschließlich Suchverhalten) und die Theorie des Gewerkschaftsverhaltens (einschließlich *Insider-Outsider-Ansätze*) zu nennen. Weiters untersuchen wir, inwieweit die analysierten Effekte kurzfristiger Natur sind, oder ob langfristige Wachstumseffekte bedingt werden. Entsprechend findet auch die so genannte „endogene“ Theorie des Wirtschaftswachstums Anwendung.⁸ Auf die jeweiligen Ansätze wird im Beitrag – soweit nötig – noch genauer eingegangen.

Der Aufbau dieses Beitrages gliedert sich wie folgt: In Kapitel zwei werden Grundlagen, Entwicklung und zentrale Elemente des Ansatzes der Kommission zur Verbesserung der Qualität der Arbeit und eine Bilanz der bisherigen Fortschritte dargestellt. In Kapitel drei wird anhand der ökonomischen Literatur eine Diskussion möglicher Wechselwirkungen zwischen den von der Europäischen Kommission angeführten Merkmalen der Qualität von Arbeitsplätzen vorgenommen. Konkret werden Wechselwirkungen zwischen den folgenden Komponenten der Qualität von Arbeitsplätzen diskutiert: Lohnhöhe, Stabilität von Arbeitsverhältnissen, wobei Stabilität die Dauer eines bestehenden Arbeitsverhältnisses beschreibt, Bildungsmöglichkeiten, die hier sowohl Aus- als auch Weiterbildung umfassen, und intrinsische Qualität, welche die subjektive Arbeitszufriedenheit beschreibt.

Der Ansatz der Europäischen Kommission geht von einem kausalen Zusammenhang zwischen objektiv beobachtbaren Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Niveau der einzelnen Merkmale der Qualität

der Arbeit aus. Kapitel vier untersucht diesen Zusammenhang und fragt, welche Rahmenbedingungen unterstützend auf die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität wirken können. Es werden also Einflussmöglichkeiten und Grenzen staatlicher Steuerungskapazitäten aufgezeigt. Konkret werden folgende Rahmenbedingungen diskutiert: Gleichbehandlung der Geschlechter bzw. Reduktion von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt generell (einschließlich einer Diskussion von Diskriminierung von Frauen außerhalb des Arbeitsplatzes am Beispiel von Kinderbetreuungsstellen); Regulierungen der Arbeitsbeziehungen anhand der Fallbeispiele Beschäftigungsschutz und Arbeitszeitregulierungen, und institutionelle Rahmenbedingungen der Lohnbildung einschließlich deren Wirkung auf Lohnhöhe und Beschäftigungsniveau.

Der von der Europäischen Kommission vertretene positive Kausalzusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum sowie zwischen Arbeitsqualität und Produktivität wird in Kapitel fünf dieses Beitrags anhand neuerer Literatur zu Wirtschaftswachstum hinterfragt. Im Konkreten wird die Wirkung folgender Qualitätskomponenten der Arbeit auf das Wachstum diskutiert: Bildungsmöglichkeiten, wobei hier sowohl Aus- als auch Weiterbildung diskutiert werden; Reduktion von Diskriminierung; und Existenz eines sozialen Dialogs (Lohnbildung im Verhandlungsprozess). Eine zusammenführende Diskussion der Theorieansätze (Kapitel sechs) soll abschließend eine differenzierende Einschätzung des Qualitätskonzepts der Kommission ermöglichen.

2. Qualität der Arbeit in der europäischen Beschäftigungsstrategie

2.1 Historischer Abriss der EU-Beschäftigungspolitik

Das Gerüst einer europäischen Beschäftigungsstrategie ist Mitte der 1990er Jahre auf Grund der Erfahrung rasch ansteigender Arbeitslosenzahlen im gesamten EU-Raum entstanden. Vorerst war die Beschäftigungspolitik ausschließlich Angelegenheit der Mitgliedstaaten der EU, und Aufgabe der Europäischen Kommission war es, die zwischenstaatliche Zusammenarbeit zu fördern. Rechtliche Kompetenzen erhielten die supranationalen Organe erst durch den in den Amsterdamer Vertrag von 1997 eingebauten Beschäftigungstitel. Dieser legte den Grundstein für die gemeinsame koordinierte Beschäftigungsstrategie, und ein hohes Beschäftigungsniveau wurde zu einem der Schlüsselziele der Union erklärt. Die Koordination der Beschäftigungspolitiken wurde einem Länderüberwachungsverfahren unterstellt.⁹ Auf messbare makroökonomische Zielsetzungen konnte man sich nicht verständigen, doch wurde das Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen primär durch die Lösung struktureller Be-

schäftigungsprobleme sowie eine beschäftigungswirksame, makroökonomische Politik verfolgt.¹⁰ Der Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 definierte ein konkretes Ziel für die europäische Beschäftigungspolitik: Die Schaffung von mehr als 20 Millionen Arbeitsplätzen in der EU 25 bis zum Jahr 2010.¹¹

2.2 Der Ansatz der Europäischen Kommission zur Qualität der Arbeit

Der qualitative Aspekt der Schaffung von Arbeitsplätzen wurde beim Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 als politische Priorität in die Beschäftigungsstrategie der EU aufgenommen: Nicht nur eine größere Zahl, sondern auch bessere Arbeitsplätze müssten geschaffen werden, um „das Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen“,¹² zu erreichen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2003-2005 erklärten die Qualität der Arbeit zu einem der übergreifenden Querschnittziele, welche Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie verstärkter sozialer Zusammenhalt und soziale Eingliederung lauteten. Der Beschäftigungsbericht 2003/2004 betont das Festhalten an der Qualität der Arbeit als wesentliche Zielsetzung.¹³

Der qualitativen Aufwertung von Arbeitsplätzen schreibt die Kommission positive Effekte auf die Produktivität, die Gesamtbeschäftigungsquote sowie die gezielte Einbindung bestimmter Personengruppen in den Arbeitsmarkt, eine gesteigerte Anpassungsfähigkeit und Zugangserleichterungen zu.¹⁴

Durch eine verbesserte Dynamik in Richtung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze erhöht sich auch die Quantität der Beschäftigung, so die Annahme der Kommission. Nachhaltiges Beschäftigungswachstum basiere somit auf hoher Arbeitsplatzqualität.¹⁵ Erstens trage eine höhere Arbeitsplatzqualität zu einem Anstieg des Arbeitskräfteangebots bei. Zweitens setze bei Arbeitsplätzen mit geringer Qualität ein Teufelskreis ein, der mit Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und sozialer Ausgrenzung endet. Arbeitsplätze geringer Qualität könnten zwar ein Mittel zur Wiedereingliederung von Personen in den Arbeitsmarkt darstellen. Doch erst durch geringere Abgänge aus qualitativ geringwertiger Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit verbunden mit gleichzeitigen Verbesserungen der qualitativen Aufwärtsdynamik komme es zur Erhöhung der Beschäftigungsleistung, und darüber hinaus zur verbesserten sozialen Eingliederung.¹⁶

Der Ansatz der Kommission besagt weiter, dass auch Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sich gegenseitig bedingen. Durch den Anstieg der Beschäftigung auf Arbeitsplätzen höherer Qualität steige das Produktivitätsniveau. Ein spezifisches Potenzial zur Produktivitätssteigerung

durch Arbeitsplatzqualität sieht die Kommission in der Investition in Humankapital und Weiterbildung sowie in der Adaption neuer Formen der Arbeitsorganisation, darunter flexiblere Arbeitsmethoden, stärkere Beteiligung der ArbeitnehmerInnen und neue Systeme der Belohnung und Leistungsmessung. Ebenso können laut Kommission der soziale Dialog und die Arbeitsbeziehungen erheblich zur Verbesserung der Produktivität beitragen.¹⁷ Ausgegangen wird hierbei von einem starken positiven Zusammenhang zwischen der subjektiv berichteten Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsleistung.¹⁸

2.3 Bestimmung von Arbeitsplatzqualität

Zur Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze entwickelte die Europäische Kommission einen mehrdimensionalen Ansatz. Ausgangspunkt war die Bestimmung objektiver Arbeitsplatzqualität über drei Merkmale, nämlich Bezahlung – gemessen am Stundenlohn – als Indikator für die Produktivität, Arbeitsplatzsicherheit, sowie Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Doch wies die Kommission darauf hin, dass diese Faktoren die Arbeitsqualität nicht gänzlich bestimmen könnten. Zu berücksichtigen seien neben den objektiven Merkmalen der Beschäftigung auch die Charakteristika des/der Arbeitnehmers/in, die Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerkompetenz und Arbeitsplatzanforderungen und die subjektive Bewertung der Merkmale durch den/die ArbeitnehmerIn selbst. In der Folge wurden weitere Qualitätskomponenten in das Konzept integriert.

Zwei der insgesamt zehn Komponenten zur Bestimmung der Qualität der Arbeit beschreiben Merkmale des Arbeitsplatzes: 1.) Intrinsische Arbeitsplatzqualität (die Arbeitszufriedenheit vermittelt) sowie 2.) Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung (basierend auf stabilen Arbeitsverhältnissen); die weiteren Komponenten beziehen sich auf das Arbeitsumfeld und die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt: 3.) Gleichstellung der Geschlechter, 4.) Arbeitsschutz, 5.) Flexibilität und Sicherheit, 6.) Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt, 7.) Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, 8.) Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung, 9.) Diversifizierung und Nichtdiskriminierung, 10.) Gesamtwirtschaftsleistung.¹⁹

2.4 Bewertung des Fortschrittes der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Zielsetzung Arbeitsplatzqualität

Auf Basis der genannten Qualitätskomponenten bewertete die Kommission jüngst die Fortschritte der Mitgliedstaaten in der Verbesserung der Qualität der Arbeit.²⁰ Während das Beschäftigungswachstum Anfang

2003 zum Stillstand kam, beurteilt der Bericht die Leistungen der Mitgliedstaaten in bezug auf die Qualität der Arbeitsplätze als „ermutigend“.²¹ Genannt werden Fortschritte in den Bereichen Bildung und Qualifizierung, Gleichbehandlung der Geschlechter und Arbeitssicherheit. Die erbrachten Leistungen werden im Bericht jedoch relativiert, beispielsweise „[zeigten sich] nur wenige Mitgliedstaaten (...) entschlossen, tatsächlich mehr und effizienter in ihr Humankapital zu investieren“.²² Der Bericht konstatiert hinsichtlich aller Komponenten Handlungsbedarf. Bezüglich einiger der Qualitätsaspekte meldet die Kommission großen Aufholbedarf, beispielsweise der Integration bestimmter Gruppen in den Arbeitsmarkt oder der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

Zudem betont die Kommission die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in der Umsetzung des Querschnittziels Arbeitsplatzqualität. In der Implementierung können die einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Dieser Handlungsspielraum ermöglicht es ihnen, nicht nur ihre politischen Interessen einzubringen, sondern auch spezifische strukturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Doch verringert die Konzentration auf einzelne Komponenten der Arbeitsplatzqualität auch die Möglichkeit zu synergetischen Effekten. „Nur wenige Mitgliedstaaten versuchen, im Rahmen eines umfassenden Ansatzes jede einzelne Qualitätsdimension aufzugreifen.“²³ Einige Mitgliedstaaten räumten dem Qualitätsaspekt grundsätzlich einen nur untergeordneten Stellenwert ein. Auch wurde das Ziel der Produktivitätssteigerung in vielen Mitgliedstaaten nicht mit Arbeitsplatzqualität verknüpft.²⁴ Die mäßigen Fortschritte veranlassten den Europäischen Rat zum Beschluss einer verstärkten Überwachung der einzelstaatlichen Leistungen und einer stärker länderspezifischen Orientierung der Empfehlungen. Die Arbeitsplatzqualität behielt ihre Vorrangstellung in den beschäftigungspolitischen Leitlinien.²⁵

Große länderspezifische Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und im Fortschritt bei der Implementierung des Qualitätskonzepts werfen Fragen hinsichtlich der Kohärenz des Qualitätsansatzes und einer zielgerechten Umsetzung durch die Mitgliedstaaten auf. Im Folgenden werden diese Fragen auf Grundlage ökonomischer Literatur zur Qualität der Arbeit behandelt.

3. Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Merkmalen der Qualität der Arbeit

Im Standardmodell der (statischen) neoklassischen Theorie folgt aus der Profitmaximierung der Unternehmen, dass diese solange ArbeitnehmerInnen einstellen werden, bis der Nominallohn dem Wertgrenzprodukt des/der marginalen Arbeitnehmers/in entspricht, also solange die Perso-

Tabelle 1: Wechselwirkung zwischen den Merkmalen der Qualität der Arbeit nach ausgewählten Arbeitsmarkttheorien

	Auswirkung auf ...			
Wirkung von ...	Lohn	Stabilität	Aus- und Weiterbildung	Intrinsische Qualität
Lohn		Neoklass. Standardmodell, komp. Differenziale: - Effizienzlohn: im Effizienzlohnsektor +	kompensierende Differenziale: -	Effizienzlohn: je nach Ansatz: + bis - kompensierende Differenziale: -
Stabilität	kompensierende Differenziale: - Humankapital: +		Humankapital: +	
Aus- und Weiterbildung	Humankapital, Signalling: + kompensierende Differenziale: -	Humankapital: spezifisch: + allgemein: (-) Signalling: +		Humankapital: allgemein: +
Intrinsische Qualität	Effizienzlohn: im Effizienzlohnsektor: + kompensierende Differenziale: -			

nalkosten noch durch den Wert der produzierten Güter oder Leistungen gedeckt werden. Folglich wirkt ein hohes Nominallohniveau negativ auf die Beschäftigungschancen von ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Grenzprodukt und verringert damit die Stabilität (im Sinne einer durchgängigen Erwerbskarriere) der Beschäftigung. Wird dieser Modellrahmen um zusätzliche Aspekte wie beispielsweise Weiterbildungsmöglichkeiten erweitert, ergeben sich allerdings vielfältige Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Qualitätsmerkmalen von Arbeit.

Wie Tabelle eins zeigt, besteht im Querschnitt der in diesem Kapitel betrachteten Theoriestränge ein leichtes Überwiegen jener Mechanismen, die auf eine Vereinbarkeit eines hohen Niveaus von mehreren Qualitätsaspekten hinweisen (in der Tabelle mit „+“ gekennzeichnet). Effizienzlohn- und Humankapitaltheorie²⁶ weisen Paaren von Qualitätsaspekten tendenziell eine positive Beziehung bzw. eine Vereinbarkeit miteinander zu, sofern sie Aussagen über die Beziehung der entsprechenden Variablen-Paare überhaupt zulassen.

Die Tabelle enthält lediglich drei Minus-Zeichen als Symbol für die gegenläufige Wirkung zweier Qualitätsaspekte, die nicht durch kompensierende Lohndifferenziale erklärt werden, nämlich die bekannte negative Beziehung zwischen Beschäftigungs- und Lohnhöhe im neoklassischen Standardmodell, die bei Lohnschwankungen zu Beschäftigungsanpassungen und damit geringer Stabilität führt, eine negative Wirkung auf die intrinsische Qualität durch Kontrolleffekte bei Effizienzlöhnen und eine negative Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität bei hohem allgemeinen Humankapital (die aber als höhere arbeitnehmerinduzierte Mobilität positiv zu interpretieren ist). Somit sind die negativen Beziehungen zwischen Qualitätsaspekten wohl als etwas weniger gut abgesichert anzusehen als die positiven Beziehungen, die sich zwar bei weitem nicht zwischen allen Variablen-Paaren, aber abgesichert durch mehrere theoretische Ansätze bzw. Kausalketten darstellen.

Nicht zuletzt, da einzelne Theorien in der Regel nur zur Erklärung der Beziehungen zwischen einzelnen Variablen-Paaren herangezogen werden können, ist eine allgemeine Aussage zur Vereinbarkeit von Qualitätsaspekten schwierig. Die Effizienzlohntheorie macht besonders deutlich, dass es verfehlt wäre, von einem homogenen Qualitätsbegriff auszugehen: Je nachdem, wie begründet wird, warum die Lohnhöhe sich auf die Produktivität der ArbeitnehmerInnen auswirkt, kann sich eine unterschiedliche Wechselwirkung mit anderen Qualitätsaspekten wie der intrinsischen Qualität der Arbeit ergeben. Im Folgenden wird ausgeführt, wie die Arbeitsmarkttheorien die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründen.

3.1 Kompensierende Lohndifferenziale

Die auf Adam Smith zurückgehende Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale²⁷ geht davon aus, dass ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze mit unvorteilhaften Bedingungen nur dann akzeptieren, wenn die Firma einen entsprechend höheren Lohnsatz anbietet. Die ArbeitnehmerInnen werden für die schlechteren Arbeitsbedingungen demnach monetär entschädigt. Die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale erlaubt damit – gewissermaßen definitionsgemäß – eine recht direkte Interpretation der Wechselwirkung zwischen Lohn und anderen Qualitätsmerkmalen, da sie gerade von der Überlegung ausgeht, dass anderweitige Nachteile finanziell abgegolten werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Erhöhungen der Qualität für die Firma mit Kosten verbunden sind.

Daher steht die Lohnhöhe in einem negativen Verhältnis zu den anderen Merkmalen, bzw. ist (neben der Produktivität) auch davon abhängig, als wie gut andere Merkmale eines Arbeitsplatzes empfunden werden: Schlechte Bedingungen erhöhen tendenziell den Lohn. Wird beispielsweise die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundene Verpflichtung zu ständiger Weiterbildung von den betroffenen Beschäftigten mehrheitlich als lästige Verpflichtung empfunden, müsste sie mit einem höheren Lohnniveau einhergehen; wird sie mehrheitlich als positiv erlebt, würde sie den Firmen Spielraum für Lohnreduktionen eröffnen. Gehen wir im Sinne der Qualitätsdiskussion der EU davon aus, dass Stabilität und Weiterbildung von den ArbeitnehmerInnen als positive Aspekte erlebt werden, ergibt sich somit ein tendenziell negativer Zusammenhang in allen Konstellationen.

Einschränkend muss aber erwähnt werden, dass die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale mit Ausnahme einiger weniger, auf spezielle Berufsgruppen bezogener Untersuchungen nur wenig empirische Bestätigung gefunden hat. Andererseits sind derartige Überlegungen der realen Arbeitswelt durchaus nicht fremd, wie die Beispiele von Nachtschicht-, Schmutz- oder Schwerarbeiterzuschlägen zeigen.

3.2 Effizienzlohntheorie

Die Effizienzlohntheorie stipuliert einen kausalen und positiven Zusammenhang, der vom Lohnsatz auf die Leistung der Beschäftigten wirkt. Es kann für Firmen daher durchaus optimal sein, einen höheren als den Wettbewerbslohn zu zahlen, solange die höheren Lohnkosten durch höheren Output und damit höheren Profit kompensiert werden. Bei allen üblichen Erklärungsvarianten für Effizienzlöhne²⁸ ergibt sich in der Regel gleichzeitig mit höheren Löhnen auch eine größere Stabilität des Arbeitsverhältnisses (und wenig Stabilität bei niedrigem Lohn). Auch andere Merkmale hoher intrinsischer Qualität des Arbeitsplatzes könnten zum gleichen

Zweck wie Effizienzlöhne von Gewinn maximierenden Unternehmern eingesetzt werden, und in diesem Sinne könnte die Übersichtstabelle durch positive Einträge für eine solche adaptierte Effizienzlohntheorie erweitert werden. Vorauszusetzen ist allerdings, dass das entsprechende Kriterium von ausreichend vielen (potenziellen) ArbeitnehmerInnen als ein Qualitätsmerkmal für Arbeitsplätze angesehen wird.

Andererseits postuliert die Effizienzlohntheorie auch negative Beziehungen zwischen einzelnen Aspekten intrinsischer Qualität und der Lohnhöhe: In der *Shirking*-Variante müssen im Effizienzlohnsektor etwa Kontrollen der Arbeitsintensität durchgeführt werden, um Bummeln sanktionieren zu können. Diese Kontrollen und die damit verbundene Kündigungsdrohung müssten sich negativ auf die intrinsische Qualität auswirken. Der *Gift Exchange*-Ansatz hingegen argumentiert mit den positiven Anreizen, die der – gemessen am Wettbewerbslohn – „zu hohe“ Effizienzlohn per se ausübt. Damit dürften in dieser Spielart der Effizienzlohntheorie Lohnhöhe und intrinsische Qualität komplementär zueinander sein.

Das Bild der Effizienzlohntheorie ist jedoch keineswegs von positiven Anreizen allein geprägt: Damit der Effizienzanreiz – sei es über die Lohnhöhe oder sei es über andere Merkmale – wirken kann, muss je nach Ansatz ein gewisses Droh- oder Belohnungspotenzial mit ihm verbunden sein. Ein Drohpotenzial bedingt allerdings, dass ein Abgleiten des/r Arbeitnehmers/in in Arbeitslosigkeit oder in ein Arbeitsmarktsegment möglich ist, das mit niedrigerem Lohnniveau oder schlechterer intrinsischer Qualität verbunden ist.

3.3 Humankapitaltheorie

Die Effekte von Aus- und Weiterbildung auf die individuelle Erwerbstätigkeit sowie die Finanzierung dieser Bildungsinvestitionen bilden die zentralen Themen der Humankapitaltheorie: Über den Erwerb von Bildung wird die individuelle Produktivität gesteigert, die sich wiederum auf die erzielbare Lohnhöhe auswirkt. Investieren Beschäftigte oder ihre Arbeitgeber in Weiterbildung, sinkt das Risiko für einen unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes bzw. können auch die Chancen steigen, bei anderen Firmen angestellt zu werden. In diesem Sinne sind die Merkmale Lohnhöhe und Arbeitsplatzstabilität in der Humankapitaltheorie gleichgerichtet, da beide von derselben Variable positiv abhängen, nämlich von Bildungsinvestitionen.

Umgekehrt werden bei längerem Verbleib im Arbeitsleben allgemein verwendbare Erfahrung und berufs- und firmenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten gesammelt, die sich wiederum in einem höheren Lohnniveau niederschlagen. Somit geht auch eine positive Wirkung von der Stabilität

der Beschäftigung auf die Produktivität und das Einkommen aus. Gehen die beteiligten Akteure, Firmen und ArbeitnehmerInnen, davon aus, dass eine hohe Stabilität des Arbeitsvertrages zwischen Firma und Beschäftigten zu erwarten ist, müsste dies auch die Bereitschaft verstärken, in Weiterbildung zu investieren, sodass auch hier von einer komplementären Beziehung auszugehen ist.

Die Humankapitaltheorie unterscheidet zwischen schulischer Bildung (*Training off the Job*) und beruflichem Training (*Training on the Job*). Beide, egal ob generell oder vorwiegend firmenspezifisch anwendbar, erhöhen die Grenzproduktivität und damit (langfristig, d.h. oft erst nach Ablauf der Trainingsphase) das individuelle Lohnniveau. Bei spezifischem beruflichen Training wächst das Lohnniveau allerdings nicht in vollem Umfang der Produktivitätserhöhung, da der Ertrag hieraus mit dem Unternehmen geteilt wird.

Gerade diese Differenz erklärt aber die höhere Arbeitsplatzsicherheit bei Beschäftigten mit spezifischem Training: Bei fallenden Produktpreisen etwa fungiert die Differenz zwischen höherem Wertgrenzprodukt und Lohn als „Puffer“, und im Fall von konjunkturell bedingten Kündigungen werden bevorzugt ArbeiterInnen ohne ein derartig „abpufferndes“ spezifisches Training entlassen.²⁹ Spezifisches Training verringert im Gegenzug auch die freiwillige Mobilität der Beschäftigten, da sie die Lohnvorteile nicht in neue Beschäftigungsverhältnisse übertragen können. Beide Effekte gemeinsam resultieren in einer ausgeprägteren Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei höherem Bildungs- und wohl auch Lohnniveau. Diese stabilitätserhöhende Wirkung ist jedoch kritisch zu sehen, wenn sie mit *Lock in*-Effekten verbunden ist, also zu einem längeren Verbleib in einer weniger gut passenden Arbeitsstelle führt.

Die Bildungskosten werden bei spezifischem Training vorwiegend von den Firmen getragen, bei allgemein einsetzbarem Training hingegen hauptsächlich von den ArbeitnehmerInnen, da Firmen das Abwandern ausgebildeter Arbeitskräfte vermeiden wollen. In jüngeren Arbeiten zur Humankapitaltheorie wurde inzwischen auch die Mitfinanzierung allgemeinen Trainings durch Gewinn maximierende Firmen thematisiert,³⁰ die ja im Standardmodell nicht begründet werden kann: Verschiedene Imperfektionen des Arbeitsmarktes können dazu führen, dass die Differenz zwischen Wertgrenzprodukt und bezahltem Lohn mit dem Humankapital/Training steigt.³¹

Die Humankapitaltheorie geht von der Vorstellung aus, dass über Bildung die Produktivität erhöht werden kann. Es bleibt anzumerken, dass die empirisch beobachteten Lohndifferenziale zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Bildungsniveaus auch ohne produktivitätssteigernden Effekt der Bildung erklärbar sind, nämlich dann, wenn Bildungsabschlüsse als Signal für die wahren Fähigkeiten herangezogen werden können. Hierzu ist es nicht notwendig, dass Bildung tatsächlich Produktivitätsstei-

gerungen bewirkt; es ist ausreichend, dass die wahren Fähigkeiten einzelner Beschäftigter für Firmen vor der Einstellung nicht ersichtlich sind, der Erwerb von Bildung aber für weniger fähige Menschen teurer ist (z. B. weil größere Mengen an Unterrichtsmaterial oder -zeit aufzuwenden sind oder die Anstrengung größer sein muss). Obwohl kein formaler Beweis angetreten wird, dass Lohndifferenziale nach Bildung auch auf Produktivitätssteigerungen durch Bildung und nicht etwa allein auf *Signalling*-Effekten beruhen, geht der Arbeitsmarktökonom George Borjas³² davon aus, dass die produktivitätssteigernde Wirkung relevant ist. Er begründet seine Einschätzung damit, dass nach wie vor teure Schul- und Universitätsbildung angeboten wird, und diese Bildungsinstitutionen noch wenig Konkurrenz durch andere Einrichtungen haben, die ähnliche „Signale“ auf billigere Weise anbieten. Außerdem müsste die empirisch zu beobachtende Korrelation zwischen Ausbildungsniveau und Lohnhöhe mit zunehmenden Arbeitsjahren abnehmen, wenn *Signalling* eine wichtige Rolle spielt. Zu ergänzen ist, dass wenn Bildung ein *Screening*-Instrument ist, dieses offenbar für Firmen billiger als andere aussagekräftige Instrumente (Aufnahmetests etc.) sein muss, da sie sonst Letztere einsetzen würden.³³

Beide Varianten, Bildung zur Produktivitätssteigerung und Bildung als *Screening*-Instrument zum Herausfiltern der von sich aus fähigeren Beschäftigten, erfüllen aus Sicht der produktiven Arbeitskraft ihren Zweck und ermöglichen ein höheres Lohnniveau. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind hingegen Ausgaben für Bildung nur dann sinnvoll, wenn sie tatsächlich die Produktivität steigern. Wirkt Bildung lediglich als *Screening*-Instrument, werden fähige Beschäftigte zwar auch mit guter Wahrscheinlichkeit in zu ihren Fähigkeiten passende Arbeitsplätze „sortiert“, und sie arbeiten produktiver als in einer Welt ohne Bildung. Dieser Effekt des guten Zusammenpassens (*Matching*) zwischen Arbeitsplatz und ArbeitnehmerIn ist im Humankapitalmodell aber nur ein erwünschter Nebeneffekt, die Hauptmotivation für Bildung stammt aus der unterstellten produktivitätssteigernden Wirkung, die nach der *Signalling*-Theorie ja nicht stattfindet.

Nach der Humankapitaltheorie wie auch nach der *Signalling*-Theorie stellen sich somit die Merkmale der Arbeitsqualität als komplementär dar. Selbst wenn ein hohes allgemeines Humankapital negativ auf die Verweildauer im aktuellen Arbeitsplatz wirkt, ist dies eine Folge besserer Möglichkeiten, in andere Arbeitsplätze/Firmen zu wechseln, und damit ein Indiz für gesteigerte intrinsische Qualität.

4. Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und deren Einfluss auf die Merkmale der Qualität der Arbeit

Wie bereits in der Einführung dargelegt, unterstellt der Ansatz der Europäischen Kommission zur Bestimmung der Qualität der Arbeit einen kau-

salen Zusammenhang zwischen objektiv beobachtbaren Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Niveau der einzelnen Merkmale der Qualität der Arbeit. Auch bezüglich dieses postulierten Zusammenhangs ist einleitend festzuhalten, dass hierzu nur fragmentarische Evidenz vorliegt. Analog zur Vorgehensweise in Kapitel drei werden daher verschiedene theoretische Ansätze und dazugehörige empirische Evidenz dargestellt und im Hinblick auf deren Aussagen zu dieser Thematik diskutiert.

Tabelle zwei gibt einen Überblick über die aus der theoretischen und empirischen Arbeitsmarktliteratur abgeleiteten Wirkungen von Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf einzelne Qualitätsmerkmale von Arbeitsplätzen.

Tabelle 2: Einfluss der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf Merkmale der Qualität der Arbeit

	<i>Auswirkung auf ...</i>		
<i>Wirkung von</i>	Lohn	Stabilität	Weiterbildung
Gleichbehandlung der Geschlechter, Kinderbetreuung		Theorie des Arbeitsangebots: +/- Empirisch: +	+
Reduktion von Diskriminierung	+	+	
Kündigungsschutz	Effizienzlohntheorie: + Suchtheorie: <i>Insider +, Outsider -</i>	Effizienzlohntheorie: + Suchtheorie: <i>Insider +, Outsider -</i>	Suchtheorie: <i>Insider +</i>
Befristete Arbeitsverhältnisse	Suchtheorie: +	Suchtheorie: -	
Arbeitszeitregulierung, Überstundenzuschläge	<i>Insider</i> : + Standardmodell: -	<i>Insider</i> : -	
Rahmenbedingungen der Lohnbildung		Gesamtwirtschaftliche Koordinierung: +	

Wie aus Tabelle 2 sichtbar wird, weisen sowohl die theoretischen Überlegungen als auch die empirischen Befunde auf differenzierte Effekte der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf die Qualitätsmerkmale der Arbeitsplätze hin. Teilweise gibt es Hinweise darauf, dass bestimmte Rah-

menbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zwar einerseits positive Wirkungen auf die Qualität der Arbeitsplätze für beschäftigte „*Insider*“ zeigen, dass aber gleichzeitig der Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für Randgruppen auf dem Arbeitsmarkt („*Outsider*“) dadurch verwehrt wird. Im Folgenden wird ausgeführt, wie die Arbeitsmarkttheorien die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründen.

4.1 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Diskriminierung oder fehlende Gleichbehandlung einzelner Gruppen von ArbeitnehmerInnen kann im Wesentlichen über zwei Kanäle wirken, die die Qualität der Arbeit betreffen: entweder indem den diskriminierten ArbeitnehmerInnen niedrigere Löhne gezahlt werden als vergleichbaren nicht-diskriminierten Beschäftigten oder indem Mitgliedern der diskriminierten Gruppen der Zugang zu Arbeitsplätzen erschwert wird, insbesondere bei qualitativ besseren Arbeitsplätzen. Beide Varianten beeinträchtigen nicht nur die individuell Betroffenen, sondern können auch aus makro-ökonomischer Perspektive negativ für den Arbeitsmarkt bzw. die Gesamtwirtschaft sein. Im Folgenden wird zwischen Diskriminierung auf der Nachfrageseite, d. h. Verhalten von Arbeitgebern, das benachteiligten Gruppen den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen verwehrt, und angebotseitiger Diskriminierung, die es den ArbeitnehmerInnen erschwert, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, unterschieden.

4.1.1 Arbeitsnachfrageseitige Diskriminierung

Im neoklassischen Grundmodell mit rationalen Akteuren und ausschließlich ihren Gewinn maximierenden Firmen kann Diskriminierung per definitionem nicht auftreten, da das Gewinnmaximum genau dann erreicht wird, wenn die Lohnhöhe der Grenzproduktivität entspricht. Die ökonomische Theorie liefert aber einige Varianten des neoklassischen Modells, anhand derer die Wirkung von Diskriminierung gezeigt und deren dauerhafter Bestand erklärt werden kann.

Ehrenberg und Smith³⁴ unterscheiden drei Theorieansätze der Diskriminierung von Frauen oder Minoritäten auf dem Arbeitsmarkt. Diskriminierung kann auf persönliche Präferenzen oder Vorurteile zurückgehen, wobei Arbeitgeber, Kunden oder Mitarbeiter die Zusammenarbeit mit entsprechenden Beschäftigten ablehnen. Dieser Ansatz geht auf Becker (1971) zurück. Ein zweiter Ansatz bezieht sich auf statistisch bedingte Präferenzen und meint das Verhalten von Arbeitgebern, mit bestimmten Gruppen verbundene Charakteristika auf einzelne Angehörige dieser Gruppe zu projizieren; dieser Erklärungsansatz beschreibt daher Diskriminierung auf Grund eines Informationsproblems. Ein dritter Theoriestrang geht

von der Vorstellung eines Wettbewerbs-Arbeitsmarktes aus und basiert auf dem Vorhandensein verschiedener nichtkompetitiver Kräfte auf dem Arbeitsmarkt. Eine Erklärung für Diskriminierung im engeren Sinn liefern diese Modelle in der Regel nicht: Die Ursache, warum z. B. Firmen/Kollegen/Konsumenten bestimmte Beschäftigte im Produktionsprozess bevorzugt wissen wollen, ist eher Gegenstand der Psychologie als der Ökonomie.³⁵ Lediglich der Ansatz der statistischen Diskriminierung kommt ohne die Annahme von Vorurteilen oder einschlägigen Präferenzen auf Seiten einer Gruppe von MarktteilnehmerInnen aus.

Modelle dualer Arbeitsmärkte bzw. *Crowding*-Modelle³⁶ legen dar, wie unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes dauerhaft fortbestehen können, ohne dass es zu einer Angleichung der Lohnunterschiede bzw. der Beschäftigungshäufigkeit verschiedener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Erklärungsansätze für das Bestehen von Barrieren zwischen Arbeitsmarktsegmenten stellen soziale Normen, angeborene oder erworbene Fähigkeiten bzw. unterschiedliche Angebotskurven dar.

Diskriminierung wirkt im Hinblick auf Lohnniveau und Beschäftigung der betroffenen Gruppe negativ. Das Beschäftigungsniveau in einem Markt mit Diskriminierung ist insgesamt niedriger als in einem Markt mit rationalen Akteuren. Treten Suchkosten auf dem Arbeitsmarkt auf, so führt Diskriminierung zusätzlich zu einer niedrigeren Produktivität der Arbeitsplätze, weil das Zusammenpassen zwischen offenen Stellen und Arbeit Suchenden verschlechtert wird.

4.1.2 Arbeitsangebotsseitige Diskriminierung

In der Europäischen Union liegt die Beschäftigungsquote der Frauen weiterhin deutlich unter jener der Männer. Darüber hinaus bleibt die Entlohnung der Frauen signifikant hinter jener der Männer zurück, wobei ein beträchtlicher Teil dieser Differenz nicht durch objektive Kriterien wie Ausbildungsunterschiede erklärt werden kann. Vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderung und dem im Abkommen von Lissabon festgeschriebenen Ziel, die EU zum dynamischsten Wirtschaftsraum zu machen, kommt der Thematik der Arbeitsmarktintegration von Frauen erhöhte Bedeutung zu.

In diesem Zusammenhang ist zu thematisieren, inwieweit die Ausweitung der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen dazu beitragen kann, das Arbeitsangebot von Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten zu erhöhen. Da Frauen in der Europäischen Union weiterhin die Hauptlast der Kindererziehung tragen, wird ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Daher stellt die öffentliche Förderung der Bereitstellung von Kindererziehungseinrichtungen ein Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter dar. Zur Analyse dieser

Frage kann auf die ökonomische Theorie der Arbeitsangebotsentscheidung zurückgegriffen werden, die adaptiert wurde, um die Arbeitsangebotsentscheidungen von Familien darzustellen.³⁷ Aus der Optimierung auf Haushaltsebene folgt, dass die Auswirkungen des Preises und der Qualität der Kinderbetreuung auf die angebotene Arbeitsmenge in diesem Modell nicht eindeutig bestimmt sind und nur empirisch ermittelt werden können. Von den Beschränkungen öffentlicher und informeller Kinderbetreuungsmöglichkeiten gehen jedoch eindeutige Wirkungen aus. Steigt die Verfügbarkeit formaler Kinderbetreuung, erhöht sich sowohl die Wahrscheinlichkeit der Nachfrage nach formaler Kinderbetreuung als auch die nachgefragte Menge. Hingegen bewirkt eine Erhöhung der informellen Betreuung bzw. eine geringere Kinderanzahl den umgekehrten Effekt. Weiters implizieren die Beschränkungen, dass die optimale Zahl der Arbeitsstunden mit der Verfügbarkeit beider Betreuungstypen steigt und mit der Zahl der Kinder fällt.

Empirische Studien deuten darauf hin, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Gewährung von staatlichen Subventionen für Kinderbetreuung und der Beschäftigung gibt. Empirisch zeigt sich ein starker und signifikanter Effekt des Preises für Kinderbetreuung auf die Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und über diesen Kanal auf die Beschäftigungsentscheidung der Mütter.³⁸

4.2 Regulierung von Arbeitsbeziehungen

In allen entwickelten Ökonomien bestehen Regeln, welche die Form der Arbeitsbeziehungen bestimmen. Diese Regeln werden üblicherweise per Gesetz festgelegt, können aber auch durch kollektive Vereinbarungen bestimmt werden. Gegenstand der Regulierung von Arbeitsbeziehungen sind etwa die Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Bestimmungen zu Überstunden, Urlaub etc.), die Art von zulässigen Arbeitsverträgen, die Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen, die Arbeitsbedingungen und die Art und Weise der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungsschutz, Pflicht zur Vorwarnung, Abfertigungsansprüche etc.).

Vorab ist zu bemerken, dass im Standard-Wettbewerbsmodell der neoklassischen Theorie Regulierungen der Arbeitsmarktbeziehungen den Handlungsspielraum der Akteure mehr oder minder einengen und dadurch einen potenziellen Wohlfahrtsverlust bedingen. Hinsichtlich der Qualität der Arbeit ergibt sich aus dieser Überlegung, dass strikte Regulierungen der Arbeitsbeziehungen potenziell zu einer Verringerung der Wohlfahrt der ArbeitnehmerInnen führen sollten, wobei allerdings die Auswirkungen auf die einzelnen Merkmale der Qualität der Arbeit (Lohnhöhe, Beschäftigungsstabilität, Eingliederung in Beschäftigung) wiederum von den übrigen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt (etwa Lohnbildung, So-

zialsystem) abhängen. Die Hypothese, dass Regulierungen der Arbeitsbeziehungen zu gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtsverlusten führen, beruht allerdings darauf, dass die Grundannahmen des kompetitiven Modells erfüllt sind.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist aber davon auszugehen, dass Regulierungen von Arbeitsbeziehungen die Wohlfahrt erhöhen und folglich positive Effekte auf die Qualität der Arbeitsplätze ausüben können.

4.2.1 Kündigungsschutz

Eine Form der Informationsasymmetrie wurde bereits durch die Effizienzlohntheorie dargestellt. In diesem Fall beeinflusst der Einsatz der ArbeitnehmerInnen den Produktionserfolg, wobei die tatsächlichen Bemühungen der Beschäftigten vom Unternehmer nur unter hohem Kostenaufwand kontrolliert werden können. In einem Effizienzlohnmodell kann eine externe Bestimmung für den Kündigungsschutz die Wohlfahrt erhöhen.³⁹ Dies beruht auf der Tatsache, dass nur der Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen sicherstellt, ein effizientes Arbeitsabkommen mit dem Unternehmer zu schließen. Negative Auslese verhindert, dass ein derartiges Resultat durch private Verträge zustande kommt. Lediglich eine externe Regulierung des Kündigungsschutzes verhindert, dass einzelne Unternehmen von der gesamtwirtschaftlich effizienten Lösung abweichen.

Analog zu der soeben genannten Informationsasymmetrie besteht für Unternehmen der Anreiz, Mitarbeiter möglichst spät über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren. Wird von Unternehmen den MitarbeiterInnen die Information über eine beabsichtigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorenthalten, so wird deren Suchen nach einem neuen Arbeitsplatz beeinträchtigt und ein suboptimales gesamtwirtschaftliches Ergebnis erzielt.⁴⁰

Als geeigneter theoretischer Rahmen zur Beurteilung der Auswirkungen von Beschäftigungsschutzbestimmungen bieten sich Suchmodelle des Arbeitsmarktes an. Das moderne Standardmodell des Arbeitsmarktsuchgleichgewichts nach Mortensen und Pissarides (1999) modelliert simultan das optimale Suchverhalten von Unternehmen (d. h. Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Schaffung von Arbeitsplätzen) und ArbeitnehmerInnen (d. h. Arbeitsuche, Akzeptanz von Arbeitsplatzangeboten). Dies führt zu den folgenden theoretischen Effekten von erhöhtem Kündigungsschutz auf Arbeitsmärkten:⁴¹ Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen steigt an, und die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit geht zurück, die Dauer der Arbeitslosigkeit steigt an, und die Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote bleiben unbestimmt.

Im Hinblick auf die Thematik der Qualität der Arbeit ergibt sich daher ein differenziertes Bild der Wirkung von Kündigungsschutzbestimmungen. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsqualität gemessen an den Merkmalen Lohnhöhe und Beschäftigungsstabilität für ArbeitnehmerInnen in aufrechten Beschäftigungsverhältnissen erhöht wird. Zudem ist zu erwarten, dass Kündigungsschutzbestimmungen auf Grund der erhöhten Beschäftigungsstabilität auch positiv auf die Wahrscheinlichkeit von Fortbildungsaktivitäten der Unternehmen wirken sollten. Gleichzeitig hat Kündigungsschutz aber ungünstige Auswirkungen auf die Eingliederungsmöglichkeiten von Arbeit suchenden Personen. Kündigungsschutzbestimmungen stellen somit eine potenzielle Ursache für das Auftreten des *Insider-Outsider*-Phänomens dar. Eine Möglichkeit, dieses Problem auf stark regulierten Arbeitsmärkten einzudämmen, stellen befristete Arbeitsverhältnisse dar. Diese stärken im Mortensen-Pissarides-Modell die Position der Beschäftigten in Lohnverhandlungen durch verbesserte *Outsider*-Optionen, verringern aber gleichzeitig die durchschnittliche Stabilität der Arbeitsverhältnisse, weil der Umschlag auf dem Arbeitsmarkt ansteigt.

4.2.2 Arbeitszeit

Einen wesentlichen Aspekt der Regulierung von Arbeitsbeziehungen stellen Bestimmungen zur Arbeitszeit dar. In der Regel werden das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie allenfalls erforderliche Zuschläge bei Leistung von Überstunden festgelegt.

Theoretische Überlegungen zur Bestimmung des optimalen Ausmaßes der Arbeitszeit basieren auf Arbeitsnachfragemodellen, wie sie Ehrenberg (1971) entwickelt hat. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass der Einsatz von Arbeitskräften Fixkosten erfordert und die Grenzproduktivität mit zunehmender Arbeitszeit abnimmt. Für ein Unternehmen mit einem fixen Kapitalstock ergibt sich die optimale Arbeitszeit als Ergebnis eines Kosten-Minimierungsproblems. Es bestehen drei Möglichkeiten bezüglich der optimalen Arbeitszeit. Falls die optimale Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit liegt, wird die Unternehmung kürzere Arbeitszeiten anstreben, bei einer Ecklösung entspricht die optimale Arbeitszeit genau der Normalarbeitszeit, und schließlich besteht die Möglichkeit einer optimalen Firmenentscheidung, bei der Überstunden nachgefragt werden. Veränderungen der Zuschläge für Überstunden können folglich lediglich in jenen Fällen Auswirkungen nach sich ziehen, in denen die optimale Wochenarbeitszeit über der Normalarbeitszeit liegt. Werden die relativen Kosten von Überstundenleistungen erhöht, so steigen deren Grenzkosten an. Dies impliziert, dass insgesamt die Arbeitsnachfrage fällt, aber tendenziell die Ausweitung der Beschäftigtenanzahl gegenüber der Überstundenleistung begünstigt wird.

Theoretisch können Überstundenzuschläge durch private Arbeitsverträge vollständig neutralisiert werden, sodass weder Auswirkungen auf geleistete Arbeitszeit noch auf den Monatslohn entstehen.⁴² Empirische Untersuchungen für die USA⁴³ weisen jedoch darauf hin, dass die Effekte von Überstundenzuschlägen durchaus durch das Standard-Arbeitsnachfragemodell erklärt werden können. Wirkungen einer Verringerung der Normalarbeitszeit treten ebenfalls nur auf, wenn die optimale Arbeitszeit über der gesetzlich festgelegten liegt. Sie wirkt in diesem Fall analog zu einer Erhöhung der Fixkosten für Beschäftigte. Demnach ist sowohl ein Rückgang der Arbeitsnachfrage als auch eine relativ stärkere Nachfrage nach Überstundenleistung zu erwarten. Lediglich für den Fall, dass es für Unternehmen optimal ist, von einer Ecklösung (d. h. die optimale Arbeitszeit entspricht der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit) zu einer neuen Ecklösung zu wechseln, sind theoretisch positive Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau denkbar. Empirische Befunde weisen jedoch auf das Gegenteil hin. So findet etwa Hunt (1999) für die Bundesrepublik Deutschland, dass die kollektivvertraglich vereinbarte Verringerung der Normalarbeitszeit zu einer Verringerung der Beschäftigung geführt hat.

Im Hinblick auf die Qualität der Arbeit ist auf Grund obiger Überlegungen davon auszugehen, dass strikte Regulierungen der Arbeitszeit und Überstundenzuschläge in der Regel Verbesserungen der Arbeitsqualität im Hinblick auf Löhne und Beschäftigungsstabilität für beschäftigte *Insider* hervorrufen. Gleichzeitig sind jedoch in einer Gesamtbetrachtung Wohlfahrtsverluste zu erwarten, weil derartige Maßnahmen zu einer Verringerung des gesamten Beschäftigungsvolumens führen sollten.

4.3 Rahmenbedingungen der Lohnbildung

Die Diskussion in den vorangegangenen Abschnitten macht deutlich, dass die Lohnbildung von entscheidender Bedeutung für die Arbeitsmarktentwicklung und somit für die Bestimmung der Qualität der Arbeit ist. Im kompetitiven Wettbewerbsmodell gilt grundsätzlich, dass das Auftreten von Marktmacht auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite zu suboptimalen Allokationen führt. Auf dieser Überlegung basiert die These, dass dezentrale Lohnverhandlungen auf Ebene der Unternehmung in kompetitiven Märkten zu den besten gesamtwirtschaftlichen Ergebnissen, d. h. höchstmöglichem Beschäftigungs- und Lohnniveau, führen sollten.

In einer viel beachteten Studie haben Calmfors und Driffill (1988) aber darauf hingewiesen, dass einige neokorporatistische Staaten, wie etwa Schweden und Österreich, mit einem hohen Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen überdurchschnittlich gute Ergebnisse bei der Arbeitsmarktentwicklung aufweisen konnten. In diesem Zusammenhang besagt die Hypothese von Calmfors und Driffill, dass die beste Performanz ent-

weder mit dezentralen oder aber mit völlig zentralisierten Lohnbildungsprozessen erzielt wird, während ein mittleres Ausmaß an Zentralisierung die ungünstigsten Ergebnisse mit sich bringt. Die empirische Evidenz für die Calmfors-Driffill-Hypothese ist allerdings in einer Reihe von Studien in Zweifel gezogen worden.⁴⁴ Theoretisch ist zudem kritisch zu hinterfragen, inwieweit stark zentralisierte Lohnbildungsprozesse tatsächlich in der Lage sind, die erforderliche Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Rahmenbedingungen zu gewährleisten.⁴⁵

Traxler und Kittel (2000) weisen darauf hin, dass weniger das Ausmaß der Zentralisierung als vielmehr jenes der Koordinierungsfähigkeit für die Güte des Lohnbildungsprozesses von Bedeutung ist. Demnach können durchaus auch weniger zentralisierte Lohnbildungsprozesse die besten Ergebnisse erzielen, wenn die erforderliche gesamtwirtschaftliche Koordinierung sichergestellt ist. Die von staatlicher Seite gebotenen Rahmenbedingungen sind jedenfalls für die Ausgestaltung der Lohnbildung von entscheidender Bedeutung. Die Koordinierung von Lohnverhandlungen kann etwa dadurch unterstützt werden, dass die Verbindlichkeit von Lohnabkommen gesetzlich abgesichert wird bzw. auf Akteure ausgeweitet wird, die nicht in den Verhandlungsprozess eingebunden sind.

Im Hinblick auf die Elemente der Qualität der Arbeit ergibt sich also für die Wirkung der Lohnbildungsprozesse ein differenzierter Befund. Besteht die Möglichkeit der unkoordinierten Ausübung von Marktmacht, lässt die Theorie das Auftreten der *Insider-Outsider*-Problematik erwarten. Beschäftigte in Sektoren mit hoher Marktmacht werden demnach hohe Löhne lukrieren können, während die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für *Outsider* höher sein sollte. Bei koordinierter Lohnbildung sind diese Probleme in weit geringerem Ausmaß zu erwarten.

5. Qualität der Arbeit und langfristiges Wirtschaftswachstum

5.1 Wachstumstheoretische Ansatzpunkte

Obwohl sowohl zur Theorie des Wirtschaftswachstums als auch zur Arbeitsmarkttheorie eine Vielzahl von Publikationen erschienen ist, hat eine Verknüpfung beider Forschungsbereiche erst relativ spät stattgefunden.⁴⁶ Insofern ist auch die Anzahl von Beiträgen, die sich explizit mit Fragestellungen der Auswirkungen von Arbeitsqualität befassen, relativ gering.⁴⁷ Es sind allerdings Ansätze zu finden, in denen die Wirkungen zumindest einiger der im vorangegangenen Kapitel als Bestimmungsfaktoren für Arbeitsqualität herangezogen Variablen in impliziter Form diskutiert werden. Meist sind diese allerdings theoretischer Natur.⁴⁸ Insofern stützen sich abgeleitete wirtschaftspolitische Vorschläge meist auf die theoretische, nicht aber auf die empirische Analyse.

Es gibt in der traditionellen Wachstumsökonomik keine einhellig akzeptierte Theorie des Wirtschaftswachstums, die neuere Diskussion wird allerdings durch die „endogene“ beziehungsweise „neue“ Theorie des Wirtschaftswachstums wesentlich bestimmt.⁴⁹ Trotz einer Vielzahl miteinander konkurrierender Ansätze lassen sich zwei für die weitere Analyse zentrale Argumentationslinien aufzeigen:⁵⁰ Erstens werde Wirtschaftswachstum durch langfristig steigende Erträge der Produktion unter vollkommener Konkurrenz erzielt.⁵¹ Diese basieren auf permanenter Humankapitalakkumulation und positiven externen Effekten⁵² („Wachstum durch Bildung“, Humankapital-Modelle).⁵³ Die externen Effekte sind dadurch gegeben, dass die Humankapitalakkumulation umso größer ist, je mehr Humankapital bereits vorhanden ist. Dies soll widerspiegeln, dass Ausbildung produktiver ist, falls diese in einem „klugen Umfeld“ erfolgt. Wirtschaftspolitische Eingriffe können unter anderem an der Ausbildungszeit und -qualität ansetzen. Zweitens werde Wachstum unter monopolistischer Konkurrenz („Schumpeterianischen Unternehmer“⁵⁴) dadurch generiert, dass andauernd ein Anreiz besteht, in neue Technologien zu investieren, um die Gewinnsituation zu verbessern („Wachstum durch Forschung und Entwicklung“, F&E-Modelle).⁵⁵ Befindet sich neues Wissen nur in Privatbesitz, so ist permanentes Wachstum aber unmöglich, da auf Grund steigender Produktzahl die Gewinne immer geringer werden. Wenn allerdings positive externe Effekte der Wissensgenerierung auftreten („*Spill overs*“), ist lang anhaltendes Wachstum durch anhaltende Kostenreduktion möglich. Wirtschaftspolitische Eingriffe können unter anderem daran ansetzen, die Beschäftigung im F&E-Sektor zu vergrößern oder die Forschungsproduktivität zu erhöhen.

In beiden Ansätzen treten also externe Effekte als zentrale Ursache für die Generierung von Wachstum auf. Da diese von den ökonomischen Akteuren nicht berücksichtigt werden (Marktversagen), muss der Markt immer zu zu niedrigem Wachstum führen, woraus sich die Möglichkeit ergibt, dass wirtschaftspolitische Eingriffe wie die Verbesserung der Arbeitsqualität zur Erhöhung des Wachstums beitragen können.

5.2 Explizite und implizite Ergebnisse aus der endogenen Wachstumstheorie

Alle im Weiteren dargestellten Ansatzpunkte basieren auf einem der beiden oben dargestellten Ansätze.

Wie die Tabelle 3 zeigt, sind auch in diesem Abschnitt mit Ausnahme der Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit und der Reduktion von Diskriminierung keine generell eindeutigen Wirkungen von den gewählten Komponenten für Arbeitsqualität auf das Wirtschaftswachstum abzuleiten. Im

Tabelle 3: Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum

Komponente der Arbeitsqualität:	Pro-Kopf-Wachstum:
Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit	Humankapital(HK)-Modelle: +
„ <i>Training on the Job</i> “	HK-Modelle: Je nach Ansatz: + / -
Reduktion von Diskriminierung	HK- (F&E-) Modelle: +
Sozialer Dialog: Lohnbildung über Gewerkschaften	HK- (F&E-) Modelle: Je nach Ansatz: +/-

Folgenden wird näher ausgeführt, wie die Wachstumstheorie die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründet.

5.2.1 Arbeitsproduktivität, Löhne und Wachstumstheorie: Grundlegendes

Die Wachstumsökonomik ist nicht an der Erklärung des Wachstums in Niveaus, sondern an jener des Pro-Kopf-Wachstums interessiert.⁵⁶ Hieraus ergibt sich eine direkte Beziehung zwischen Wirtschaftswachstum und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Es lässt sich definitorisch zeigen, dass das Wachstum der Arbeitsproduktivität gleich der Differenz zwischen dem Wachstum des BIP in Niveaus und dem Wachstum der Beschäftigung ist. Begründet kann dies damit werden, dass bei wachsender Bevölkerung „ein Teil“ der Produktion für den Wohlstand der zusätzlichen Bevölkerung verwendet werden muss. Dies bedeutet auch, dass das Bevölkerungswachstum in allen Wachstumsmodellen einen wesentlichen Einfluss besitzt. Das BIP in Niveaus muss schneller als das Bevölkerungswachstum wachsen, damit die Ökonomie zu Produktivitätswachstum kommen kann. In allen entwickelten Ökonomien ist dies empirisch allerdings langfristig der Fall.⁵⁷ Unter dieser Bedingung bedeutet dies, dass in jedem Modell, das zu permanentem Pro-Kopf-Wachstum führt, dieses ident mit dem Wachstum der Arbeitsproduktivität ist. Insofern führt jeder positive oder negative Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Pro-Kopf-Wachstum zu gleicher Wirkung auf die Arbeitsproduktivität.

Die *Steady State*-Betrachtung impliziert immer die Betrachtung gleichgewichtig wachsender Märkte, also auch des Arbeitsmarktes, und hier insbesondere der Beschäftigung.⁵⁸ Falls die Wachstumsrate des BIP größer als jene der Beschäftigung ist, so ergibt sich ein Anstieg des Lohnes, da sich in allen vorliegenden Modellen zeigen lässt, dass die Aufteilung des gesamtwirtschaftlichen Reichtums im *Steady State* konstant sein muss. Somit steigt in diesen Ansätzen das Lohneinkommen proportional zur Wachstumsrate.⁵⁹

5.2.2 Bildung und Wachstum

Wie bereits zuvor in diesem Beitrag dargestellt, kann Bildung in mehrfacher Weise als Indikator für Arbeitsqualität herangezogen werden. Einerseits verbessern firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen („*Training on the Job*“) die Wahrscheinlichkeit für eine Verbesserung der beruflichen Chancen, Perspektiven und Entlohnungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen. Andererseits erhöht Ausbildung außerhalb der Arbeitstätigkeit („*Learning off the Job*“) die Wahrscheinlichkeit, Arbeitsstellen mit entsprechend relativ besseren Arbeitsbedingungen – sowohl nach nichtmonetären als auch nach monetären Kriterien – angeboten zu bekommen. Obwohl auf den ersten Blick in beiden Fällen die Wirkungen für die ArbeitnehmerInnen eindeutig positiv erscheinen, muss dies allerdings für die makroökonomische Entwicklung nicht immer der Fall sein:

Im Falle der Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit sind die Ergebnisse der endogenen Wachstumstheorie eindeutig. Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit ist ein zentraler treibender Motor des Wirtschaftswachstums, nicht zuletzt deshalb, da gerade diese der Kernpunkt eines Zweiges der endogenen Wachstumstheorie ist (Humankapital-Modelle). Während beim Lernen abseits des Arbeitsplatzes die Optimalentscheidung der Firmen selbst nicht beeinflusst wird, unterliegt Lernen am Arbeitsplatz allerdings selbst dem Optimalitätskalkül des Unternehmens und wird nur dann freiwillig vorgenommen, falls die zukünftige Gewinnsituation davon positiv beeinflusst wird. Sowohl im Humankapital- als auch im F&E-Zusammenhang ist dies aber gleichbedeutend mit höherem Wachstum. Exogene Eingriffe in diese Entscheidungen können aber dann problematisch für die Entwicklung des Wirtschaftswachstums sein, falls sie den Unternehmungen längere oder teurere Ausbildungsprogramme vorschreiben. Hiermit wird in die optimale Kostenstruktur des Unternehmens eingegriffen, was im Rahmen von F&E-Modellen zu niedrigeren Profiten und trotz höheren Humankapitalbestands zu niedrigerem Wachstum führt. So wird beispielsweise in einem Humankapital-Modell die Wirkung von Lernen am Arbeitsplatz für den Fall diskutiert, dass in der Ökonomie Mindestlöhne auftreten.⁶⁰ In diesem Fall erhöhen Mindestlöhne die Gesamtkosten der Firma, was niedrigere Profite und daher niedrigere Ausgaben für Training bedingt, was das Wirtschaftswachstum negativ beeinflusst. Andererseits wiederum können Ausbildungssubventionen zu eindeutig positiven Wachstumseffekten führen.

5.2.3 Diskriminierung und Wachstum

Obwohl eine Vielzahl theoretischer Beiträge zu unterschiedlichsten wachstumsbestimmenden Faktoren erschienen ist, wird die Frage nach

Diskriminierung von Frauen in der Wachstumsökonomik nur peripher behandelt.⁶¹ Es lässt sich allerdings relativ einfach zeigen, dass Diskriminierung auf Grund von Präferenzstrukturen, also auf Grund einer Nutzenbetrachtung der Unternehmungen (siehe hierzu auch Kapitel 4.1), unabhängig vom zugrunde liegenden endogenen Wachstumsansatz zu einer Reduktion des Wirtschaftswachstums führen muss, da Unternehmen kein profitmaximales Verhalten mehr aufweisen.

Eine Erweiterung der diskutierten Humankapital-Modelle um Männer- und Frauenbeschäftigung und die Annahme gleicher Produktivität in Kombination mit Diskriminierung auf Grund der Präferenzstruktur der Unternehmer bedeutet, dass Frauen in zu geringer Anzahl Beschäftigung finden. Dies bewirkt aber, dass zu jedem Zeitpunkt das in der Ökonomie tatsächlich eingesetzte Niveau an Humankapital geringer als im Falle ohne Diskriminierung ist, was zu insgesamt geringerem Wirtschaftswachstum führt.⁶² Eine entsprechende Erweiterung der diskutierten F&E-Modelle um Diskriminierung ist uns derzeit zwar nicht bekannt, würde aber mit ähnlicher Argumentation ebenfalls zu geringerem Wachstum führen, wie ein einfaches Kausalitätsargument aufzeigt. Diskriminierung im F&E-Bereich bewirkt eine relativ geringere Anzahl an ForscherInnen, was die Kosten für Forschungsoutput, und somit auch für die Generierung neuer Endprodukte, erhöht. Somit werden relativ weniger neue Endprodukte erzeugt, die erzielten Monopolrenten gehen zurück und das Wirtschaftswachstum wird reduziert.

Weiters muss darauf hingewiesen werden, dass – obwohl in den beschriebenen Ansätzen nicht explizit formuliert – Diskriminierung zusätzlich auch schon außerhalb der Arbeitsstätte stattfindet (Ausbildung/Sozialisierung etc.), was zusätzliche Reduktionen in der Humankapitalbildung bewirkt und sich auch auf der Arbeitsangebotsseite auswirken kann.

5.2.4 Gewerkschaften, Lohnbildungsprozess, *Insider-Outsider* und Wachstum

Sozialer Dialog und entsprechende gesellschaftliche Vereinbarungen zwischen Unternehmungen und Gewerkschaften können nicht nur kurzfristig statische Wirkungen auf das Niveau des Outputs und die Beschäftigung aufweisen, sondern auch den langfristigen Wachstumspfad einer Ökonomie verändern. Zentraler Ansatzpunkt dieses Literaturzweiges sind immer die Lohnverhandlungen. Hier stellt sich die Frage, inwieweit sich Löhne, die über den Marktgleichgewichtslöhnen liegen, auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirken.

Wir finden hierzu, im Gegensatz zu vielen anderen Forschungsbereichen zu Zusammenhängen zwischen Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum eine beträchtliche Anzahl an entsprechenden Beiträgen mit

allerdings relativ inhomogenen Modellansätzen. Gemeinsam ist diesen, dass die dynamischen Modelle auf wesentlichen Elementen der statischen Ansätze zum Gewerkschaftsverhalten aufbauen (z. B. Mikrofundierung, Ziele der Gewerkschaften, Modellierung des Lohnverhandlungsprozesses meist als „*Right to Manage*“-Modell⁶³). In vielen, aber nicht allen dieser Ansätze tritt auf Grund des Gewerkschaftsverhaltens unfreiwillige *Steady State*-Arbeitslosigkeit auf. Insofern führt das Gewerkschaftsverhalten dazu, dass ein typisches *Insider-Outsider*-Problem generiert wird, dass also die Besserstellung einiger Individuen (durch höhere Löhne) durch Schlechterstellung anderer erkaufte wird. Die *Outsider*-Interessen werden in diesem Fall durch die Gewerkschaften beziehungsweise die weiterhin Beschäftigten nicht mehr vertreten.

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Löhnen, die von Gewerkschaften beeinflusst sind, und dem Wirtschaftswachstum wird in der Literatur widersprüchlich beantwortet: Einerseits werden eindeutig negative Wachstumseffekte erwartet, da in Humankapital-Modellen der Kollektivvertragslohn Arbeitslosigkeit erzeugt, die wiederum die Humankapitalakkumulation verringert,⁶⁴ oder da in F&E-Ansätzen dadurch Forschung und Innovation zurückgehen.⁶⁵ Mehrere Analysen im Rahmen von Humankapital-Modellen kommen aber andererseits zu dem Schluss, dass höhere Löhne das Wachstum erhöhen oder zumindest nicht vermindern.⁶⁶ Ursache für diese Möglichkeit ist immer die Existenz externer Effekte, die aus unterschiedlichen Gründen zumindest teilweise internalisiert werden. Das durch einen Mindestlohn höhere Einkommen führt unter bestimmten Bedingungen zu einer relativen Erhöhung der Ausbildungszeit, was zu höherer Humankapitalakkumulation und damit höherem Wirtschaftswachstum führt. Zu einem qualitativ ähnlichen Ergebnis kommt ein Ansatz im Rahmen von F&E-Modellen, in welchem höhere Löhne für schlecht ausgebildete ArbeitnehmerInnen zu einem wachstumsfördernden Anstieg der Beschäftigung im Innovationssektor führen.⁶⁷ Letztlich lässt sich auch zeigen, dass sich selbst der Grad der Zentralisierung (vgl. Kapitel 4) der Verhandlungssituation auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. So führen zentrale Lohnverhandlungen zu geringerer Arbeitslosigkeit und damit höherem Wachstum.⁶⁸ Begründet wird dies in einem F&E-Modell dadurch, dass auf Firmenebene externe Effekte existieren, die durch die zentralen Lohnverhandlungen internalisiert werden.

6. Diskussion

Seit dem Jahr 2000 stellt der mehrdimensionale Ansatz zur Verbesserung der Qualität der Arbeit einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungspolitik dar. Obwohl die EU-Mitgliedstaaten einzelne Aspekte aufgegriffen haben, verläuft die Umsetzung der Strategie bezüglich Schwer-

punktsetzung und Tempo sehr unterschiedlich. Angesichts der Heterogenität der Mitgliedstaaten und ihrer Arbeitsmarktstrukturen, besonders aber angesichts der Komplexität des Ansatzes sollte dieser Befund nicht überraschen. Schließlich wurde der Ansatz anhand einer Vielzahl von mehr oder minder isolierten Komponenten vermittelt, deren Integration in ein zusammenhängendes, kohärentes Arbeitsmarktmodell bislang aussteht und wohl auch in näherer Zukunft nicht geliefert wird.

Die Komplexität des Ansatzes wird auch dann ersichtlich, wenn man sich wie im vorliegenden Beitrag auf die rein ökonomischen Aspekte beschränkt. In den bestehenden Arbeitsmarkttheorien wird Qualität der Arbeit nicht gesamthaft dargestellt, ja bislang als solche in der Regel nicht einmal thematisiert. Es können vielmehr – quasi als Nebenprodukt der Theorien – Aussagen über einzelne Komponenten der Qualität der Arbeit, deren Bezug zueinander und zu den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt abgeleitet werden. Dementsprechend stehen einige Einzelergebnisse zum Thema, die sich aus den Theorien und den an diese anknüpfenden empirischen Untersuchungen ableiten lassen, nicht unbedingt miteinander in Einklang.

Relativ einheitlich stellt sich das Bild noch dar, wenn wir auf die Beziehung der einzelnen hier untersuchten Qualitätsmerkmale der Arbeit zueinander abstellen. Die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale legt zwar – gewissermaßen definitionsgemäß – eine negative Beziehung zwischen den Qualitätsmerkmalen nahe, Humankapital-, *Signalling*- und Effizienzlohntheorie deuten in der Mehrheit der möglichen Konstellationen aber darauf hin, dass Verbesserungen bei einem Merkmal kompatibel mit Verbesserungen beim jeweils anderen Merkmal sind. Zu beachten ist aber, dass dieser Vorteil nach den Wirkungszusammenhängen eines Effizienzlohn-Arbeitsmarktes etwa nicht unbedingt „gerecht verteilt“ zu sein braucht: Höhere Entlohnung, Arbeitsplatzstabilität und in einigen Fällen wohl auch höhere intrinsische Qualität werden nur im Hochlohn-Segment erreicht und benötigen geradezu die Existenz eines Niedriglohn-Segments oder von Arbeitslosigkeit, um ihre positive Wirkung entfalten zu können. Wird die Wirkung der Arbeitsmarktbedingungen auf die einzelnen Qualitätskomponenten untersucht, setzt sich der geteilte Befund fort: Beschäftigungsschutz, Arbeitszeitregulierungen und Überstundenzuschläge wirken sich gleich auf mehrere Qualitätskomponenten positiv aus – allerdings nur für die so genannten *Insider*, die sich ohnehin schon in einer vergleichsweise vorteilhafteren Arbeitssituation befinden als *Outsider*. Der Zielkonflikt besteht hier offenbar weniger in einem *Trade off* unterschiedlicher Einzelziele, als vielmehr hinsichtlich unterschiedlicher Betroffenengruppen. Aber auch der klassische Zielkonflikt zwischen Einzelzielen tritt auf: Mithilfe der Suchtheorie kann argumentiert werden, dass Befristungen von Arbeitsverhältnissen sich positiv auf die Entlohnung auswirken

können, gleichzeitig aber die Stabilität der Arbeitsverhältnisse verringern. Betrachten wir letztlich die Wirkung unterschiedlicher Qualitätskomponenten auf das Wirtschaftswachstum, so setzt sich auch hier das divergente Bild fort.

Politische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit müssen demnach sehr spezifisch angelegt und treffgenau an die jeweiligen Rahmenbedingungen angepasst werden, will man unerwünschte Effekte vermeiden. Dass unterschiedliche Rahmenbedingungen zu anders gelagerten Nebeneffekten führen können, macht verständlich, warum die von den einzelnen EU-Mitgliedstaaten gewählten Schwerpunkte in ihren nationalen Beschäftigungspolitiken divergieren.

Aus der Analyse der arbeitsmarkttheoretischen Modelle kristallisieren sich jedoch zwei Bereiche heraus, die als frei von derartigen Zielkonflikten erscheinen: Sowohl eine Politik der Bildungsförderung als auch eine Anti-Diskriminierungspolitik sind geeignet, Beschäftigung und Entlohnung gleichzeitig positiv zu beeinflussen. Dieser Befund bewahrt für die kurzfristige, insbesondere aber auch für die langfristige Betrachtung seine Gültigkeit. Auf welche Weise diese Politiken effizient umgesetzt werden können, wird im Rahmen der ökonomischen Arbeitsmarktliteratur allerdings nicht dargelegt.

Anmerkungen

¹ Dieser Beitrag basiert auf Teilergebnissen einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Hofer, Ragacs, Riedel, Schuh, Wörgötter 2003). Wir danken für die finanzielle Unterstützung. Weiters danken wir Helmut Hofer und Rudolf Winter-Ebmer für hilfreiche Anmerkungen.

² Kommission der Europäischen Gemeinschaften, im Folgenden kurz EK (2001).

³ EK (2002).

⁴ EK (2001) 8ff.

⁵ EK (2001).

⁶ Beispielsweise zwischen Flexibilität und Sicherheit oder zwischen Insidern und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt.

⁷ Die Auswahl der verwendeten Theorieansätze orientierte sich daran, ob in deren Rahmen Bestimmungsfaktoren der Qualität von Arbeitsplätzen diskutiert wurden. Insofern fanden sowohl „Lehrbuchargumentationen“ aus der Arbeitsmarkt- und Wachstumsökonomik als auch spezifische Argumentationen aus den speziellen Fachdiskussionen Anwendung.

⁸ Im Wesentlichen werden die Wirkungen unterschiedlicher Indikatoren für Arbeitsqualität in zwei unterschiedlichen Modellstrukturen analysiert. Einerseits erfolgen im partialanalytischen Modellrahmen komparativ-statische Analysen. Hierbei werden also nie alle Märkte und auch nicht deren langfristige Entwicklung beachtet. Andererseits erfolgt die Analyse im Rahmen dynamischer Modelle der endogenen Wachstumstheorie, wobei gleichgewichtige Wachstumspfade (*Steady States*) für alle Märkte im Rahmen makroökonomischer Totalmodelle betrachtet werden.

- ⁹ Die 2004 der EU neu beigetretenen Mitgliedstaaten wurden infolge einer Vorbereitungsphase ab ihrem Beitritt vollständig in das System der Beschäftigungsstrategie integriert.
- ¹⁰ EK (2002b).
- ¹¹ Europäischer Rat (2000); der Europäische Rat von Stockholm ergänzte die Lissabonner Zielsetzungen durch bis 2005 zu erreichende Zwischenziele für die Beschäftigungsquote: 67% insgesamt und 57% bei Frauen, und ergänzte diese um die Zielvorgaben einer Beschäftigungsquote von 50% der älteren Menschen bis zum Jahr 2010 (Europäischer Rat 2001).
- ¹² Europäischer Rat (2000).
- ¹³ EK (2004).
- ¹⁴ EK (2001).
- ¹⁵ EK (2003).
- ¹⁶ EK (2002a).
- ¹⁷ EK (2003).
- ¹⁸ EK (2002a).
- ¹⁹ EK (2001); EK (2002a).
- ²⁰ EK (2003); EK (2004); die Mitteilung der Kommission beschränkte sich in der Bewertung auf die EU-15, auf Grund nicht ausreichender Informationen und Evaluierungsdaten für die neuen Mitgliedstaaten.
- ²¹ EK (2004).
- ²² Ebendort.
- ²³ Ebd.
- ²⁴ Ebd.
- ²⁵ Vgl. Europäischer Rat (2004).
- ²⁶ Für eine Kurzcharakteristik der verwendeten Arbeitsmarkttheorien siehe die Abschnitte 3.1-3.3.
- ²⁷ Für einen Überblick vgl. Rosen (1986).
- ²⁸ *Shirking, Turnover, Adverse Selection, Gift Exchange*, siehe Katz (1986) für einen Überblick.
- ²⁹ Borjas (2000), 261.
- ³⁰ Acemoglu und Pischke (1999a).
- ³¹ Begründungen hierfür sind Transaktionskosten, z. B. als Matching- oder Suchkosten (Acemoglu 1997), Informationsasymmetrien zwischen aktuellen und potenziellen Arbeitgebern bezüglich Umfang und Gehalt des erworbenen allgemeinen Trainings (Acemoglu und Pischke 1998), sowie Effizienzlöhne oder Informationsasymmetrien zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern (Acemoglu und Pischke 1999b).
- ³² Borjas (2000) 253f.
- ³³ Ehrenberg und Smith (2000).
- ³⁴ Ehrenberg und Smith (2000) 433ff.
- ³⁵ Ott (1999).
- ³⁶ Ehrenberg und Smith (2000).
- ³⁷ Siehe dazu Duncan et al (2001).
- ³⁸ Duncan et al (2001)
- ³⁹ Levine (1991).
- ⁴⁰ Kuhn (1992).
- ⁴¹ Bertola (1999).
- ⁴² Lewis (1969).
- ⁴³ Siehe dazu etwa Trejo (1993) oder Hamermesh und Trejo (2000).
- ⁴⁴ Siehe dazu etwa Soskice (1990).
- ⁴⁵ Siehe dazu Lindbeck und Snower (2001).

- 46 Ein Grund dafür war, dass in der Wachstumstheorie meist von geräumten Arbeitsmärkten ausgegangen wurde, während sich die Arbeitsmarktköonomik auf Friktionen des Arbeitsmarkts konzentrierte. Neuere Ansätze kombinieren allerdings die beiden Forschungsbereiche. Siehe etwa Zagler (2004) für einen Überblick.
- 47 Diese Beiträge unterscheiden sich in Methodologie und Modellstruktur teilweise grundlegend.
- 48 Empirische Beiträge konzentrieren sich häufig nach wie vor auf die Frage, welche der konkurrierenden Theorieansätze empirisch besser belegbar sind (vgl. den Überblick von Temple 1999).
- 49 Für einen Überblick seien Barro und Sala-i-Martin (1995) und Aghion und Howitt (1998) empfohlen. Eine empfehlenswerte Einführung in die formale Struktur der Modelle leistet Sala-i-Martin (1990).
- 50 Beiden gemeinsam ist, dass sie Modelle mikrofundierter Makroökonomie darstellen, und somit alle Entscheidungen neoklassischen Nutzenmaximierungs- bzw. Profitoptimierungskalkül unterliegen.
- 51 Lucas (1988).
- 52 Externe Effekte können nicht über den Marktpreismechanismus internalisiert werden.
- 53 Lucas (1988).
- 54 Schumpeter (1912).
- 55 Romer (1990), Grossman und Helpman (1994), Aghion und Howitt (1992).
- 56 Genau genommen wird zwischen Wachstum in Niveaus, in Pro-Kopfseinheiten und in „Effizienzeinheiten“ unterschieden.
- 57 Vom theoretischen Standpunkt ist dies auch in allen Ansätzen der Fall, die von Vollbeschäftigung bei konstantem *Steady-State*-Bevölkerungswachstum ausgehen.
- 58 Eventuelle Arbeitslosigkeit wäre im *Steady-State* dann konstant.
- 59 Im Falle von Cobb-Douglas Produktionstechnologie mit konstanten Skalenerträgen ergibt sich dies aus den technischen Eigenschaften der Produktionsfunktion. Im Falle steigender Skalenerträge muss gesamtwirtschaftliche Rentenaufteilung zwischen Profiten und Löhnen erfolgen. Wenn diese in *Nash-Bargaining-Situationen* erfolgt, wird die Aufteilung ebenfalls konstant sein.
- 60 Raven und Sorenson (1999).
- 61 Analog gelten natürlich alle hier gegen die Diskriminierung von Frauen vorgebrachten Argumente auch für jede Diskriminierung auf Grund von Präferenzstrukturen der Unternehmungen.
- 62 Karitnik (2000).
- 63 In *Right to Manage*-Modellen verhandeln Unternehmung und Gewerkschaft zuerst über den Lohn. Danach legt die Unternehmung die für den verhandelten Lohn optimale Arbeitsnachfrage fest.
- 64 Daveri und Tabellini (2000). Ravn und Sorenson (1999) diskutieren die Fragestellung in einem *HK-Ansatz*, in dem sowohl durch „*Training on the Job*“ als auch „*Learning off the Job*“ möglich ist. Höhere Löhne führen in diesem Modell zu zwei Effekten. Einerseits kompensieren Firmen die nun höheren Lohnkosten durch Reduktion der firmeninternen Ausbildung, andererseits werden die Ausbildungsanstrengungen außerhalb der Arbeitszeit erhöht. Der Nettoeffekt bleibt in diesem Ansatz unklar.
- 65 Peretto (1998).
- 66 Cahuc und Michel (1996), Ravn und Sorenson (1995), Ragacs (2004).
- 67 Palokangas (1966).
- 68 Zagler (2000).

Literatur

- Acemoglu, Daron, Training and Innovation in an Imperfect Labor Market, in: *Review of Economics Studies* 64 (1997) 445-464.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, Why Do Firms Train? Theory and Evidence. in: *Quarterly Journal of Economics* 113/1 (1998) 79-119.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets, in: *Economic Journal* 109/453 (1999a) F112-142.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, The Structure of Wages and Investment in General Training, in: *Journal of Political Economy* 107/3 (1999b) 539-572.
- Aghion, Philippe; Howitt, Peter, A Model of Growth through Creative Destruction, in: *Econometrica* 60 (1992) 323-351.
- Aghion, Philippe; Howitt, Peter, *Endogenous Growth Theory* (Cambridge 1998).
- Barro, Robert J.; Sala-i-Martin, Xavier, *Economic Growth* (New York 1995).
- Becker, Gary, *The Economics of Discrimination* (2. Auflage, Chicago 1971).
- Bertola, Giuseppe, Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* 3C (Amsterdam 1999) 2985-3024.
- Boeri, Tito, Enforcement of Employment Security Regulations, on the Job Search and Unemployment Duration, in: *European Economic Review* 43 (1999) 65-89.
- Borjas, George J., *Labor Economics*, 2nd Edition (San Francisco 2000).
- Bulow, Jeremy; Summers, Lawrence, A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, in: *Journal of Labor Economics* 4 (1986) 376-414.
- Cahuc, Pierre; Michel, Philippe, Minimum Wage, Unemployment and Growth, in: *European Economic Review* 40 (1996) 1463-1482.
- Calmfors, Lars; Driffill, John, Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy* 6 (1988) 13-61.
- Calmfors, Lars; Hoel, Michael, Work Sharing and Overtime, in: *Scandinavian Journal of Economics* 90/1 (1988) 45-62.
- Daveri, Francesco; Tabellini, Guido, Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries, in: *Economic Policy* 30 (2000) 47-104.
- Duncan, Allan.; Paull, Gillian; Taylor, Jane, Mothers' Employment and the Use of Child-care in the UK (=Institute for Fiscal Studies Workingpaper 01/23, London 2001).
- Ehrenberg, Ronald G.; Smith, Robert S., *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 7th ed. (Reading, Mass., 2000).
- Ehrenberg, Ronald, *Fringe Benefits and Overtime Behavior* (Lexington, Mass., 1971).
- Ehrenberg, Ronald; Smith, Robert, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 7th ed. (Reading, Mass., 2000).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon vom 23./24. März 2000 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2000).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm vom 23./24. März 2001 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2001).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Brüssel vom 25./26. März 2004 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2004).
- Grossman, Gene M.; Helpman, Elhanan, Endogenous Innovations and the Theory of Growth, in: *Journal of Economic Perspectives* 8 (1994) 23-44.

- Hamermesh, Daniel; Trejo, Stephen, The Demand for Hours of Labor, in: *Review of Economics and Statistics* 82/1 (2000) 38-55.
- Hofer, Helmut; Ragacs, Christian; Riedel, Monika; Schuh, Ulrich; Wörgötter, Caroline, *Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische Implikationen* (=Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2003).
- Hunt, Jennifer, Has Work Sharing Worked in Germany, in: *Quarterly Journal of Economics* 114 (1999) 117-148.
- Karitnig, Erika, *Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt und Wirtschaftsdynamik*, (=Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität, Wien 2000).
- Katz, Lawrence F., Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation, in: *NBER Macroeconomic Annual* (1986) 235-276.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität (=KOM (2001) 313 endg., Brüssel 2001).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Beschäftigung in Europa 2002: Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft (Luxemburg 2002a).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme (=KOM (2001) 313 endg., Brüssel 2002b).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität (=KOM (2003) 728 endg., Brüssel 2003).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004 (=SOC 114 ECOFIN 77, Brüssel 2004).
- Kuhn, Peter, Mandatory Notice, in: *Journal of Labor Economics* 10 (1992) 117-135.
- Lazear, Edward; Rosen, Sherwin, Male-Female Wage Differentials in Job Ladders, in: *Journal of Labor Economics* 8/1, Part 2 (1990) 106-23.
- Levine, David, Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection, in: *Journal of Labor Economics* 9/3 (1991) 294-305.
- Lewis, H. Gregg, *Employer Interests in Employee Hours of work* (= mimeo, University of Chicago 1965).
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are they compatible?, in: *European Economic Review* 45 (2001) 1851-1875.
- Lucas Robert E. Jr., On the Mechanics of Economic Development, in: *Journal of Monetary Economy* 22/1 (1988) 3-42.
- Mortensen, Dale; Pissarides, Christopher, Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, in: *Review of Economic Studies* 61 (1994) 397-415.
- Mortensen, Dale; Pissarides, Christopher, New Developments in Models of Search in the Labor Market, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* 3B (Amsterdam 1999) 2567-2627.
- Ott, Notburga, *Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis*, in: Dausien, Bettina; Hermann, Martina; Oechsle, Mechthild; Schmerl, Christiane; Stein-Hilbers, Marlene (Hrsg.), *Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft* (Opladen 1999) 169-196.
- Palokangas, Tapio, Endogenous Growth and Collective Bargaining, in: *Journal of Economic Dynamics and Control* 20 (1996) 925-944.
- Peretto, Pietro F., Market Power, Growth and Unemployment (=Duke Economics Working Paper 98-16, Durham 1998).

- Ragacs, Christian, Minimum Wages and Employment – Static and Dynamic Non-Market Clearing Equilibrium Models (Basingstoke 2004).
- Ravn, Morten; Sorensen, Jan. R., Minimum Wages: Curse or Blessing (=Centre for Economic Policy Research Discussion Paper 1212, 1995).
- Ravn, Morten; Sorensen, Jan. R., Schooling, Training, Growth and Minimum Wages, in: *Scandinavian Journal of Economics* 101/3 (1999) 441-57.
- Romer, Paul M., Endogenous Technological Change, in: *Journal of Political Economy* 98 (1990) 71-102.
- Rosen, Sherwin, The Theory of Equalizing Differences, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Bd. 1 (Amsterdam 1986) 641-692.
- Sala-i-Martin, Xavier, Lecture Notes on Economic Growth (II), Five Prototype Models of Endogenous Growth (=NBER Working Paper 3564, 1990).
- Schumpeter, Josef A., *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (Leipzig 1912).
- Soskice, David, Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6/4 (1990) 36-61.
- Temple, Jonathan R. W., The New Growth Evidence, in: *Journal of Economic Literature* 18/1 (1999) 112-156.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernhard, *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance* (Oxford 2001).
- Traxler, Franz; Kittel Bernhard, The Bargaining System and Performance, in: *Comparative Political Studies* 33/9 (2000) 1154-1190.
- Trejo, Stephen, The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation, in: *American Economic Review* 81/4 (1993) 719-740.
- Zagler, Martin, *Economic Growth, Structural Change, and Search Unemployment* (=European University Institute Working Paper ECO 00/16, Florenz 2000).
- Zagler, Martin, *Growth and Employment in Europe* (London 2004).

Zusammenfassung

Seit dem Jahr 2000 stellt ein mehrdimensionaler Ansatz zur Verbesserung der Qualität der Arbeit einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungspolitik dar, der allerdings nur sehr langsam und auf divergente Weise Eingang in die Wirtschaftspolitik findet. Ein Grund hierfür ist die Komplexität des Ansatzes, die auch dann ersichtlich wird, wenn man sich – wie im vorliegenden Beitrag – nur auf rein ökonomische Aspekte beschränkt. In den bestehenden Arbeitsmarkttheorien wird die Qualität der Arbeit nicht gesamthaft dargestellt, ja bislang als solche in der Regel nicht einmal thematisiert. Relativ einheitlich stellt sich das Bild noch dar, wenn wir auf die Beziehungen der einzelnen hier untersuchten Qualitätsmerkmale der Arbeit zueinander abstellen. Werden aber die Wirkungen der Arbeitsmarktbedingungen auf die einzelnen Qualitätsmerkmale oder auch die Wirkungen der Qualitätskomponenten auf die Wachstumsentwicklung betrachtet, so ist der Befund widersprüchlich. Zum Teil bestehen sowohl klassische Zielkonflikte zwischen Einzelzielen als auch ein Trade-Off zwischen Betroffenenengruppen. Es kristallisieren sich jedoch zwei Bereiche heraus, die als frei von derartigen Zielkonflikten erscheinen: Bildungsförderung und Anti-Diskriminierungspolitik.

Regionale Industriecluster als Hoffnungsträger wirtschaftlichen Wachstums

Harald Zschiedrich, Hanno Kunzmann

1. Einführung

Auf der Suche nach neuen Wegen zur Erlangung wirtschaftlichen Wachstums hat sich in den letzten Jahren das Gewicht industrieller Ballungsräume – im Amerikanischen „Cluster“ genannt – erhöht. Der nachfolgende Beitrag will neben der Darstellung der theoretischen Grundlagen von Clusterbildungen anhand von zwei ausgewählten Clusterregionen zeigen, warum und wie sich regionale Industriecluster als Wachstumsmotoren erweisen können. Eine besondere Rolle spielen dabei die ausländischen Direktinvestitionen, die immer stärker in Clusterräume fließen:

„Investors – domestic and foreign alike – seek to take advantage of dynamic clusters. In joining a cluster they often add to its strength and dynamism. This, in turn, tends to attract new skills and capital, adding further to the dynamism of the location. Where agglomeration economies are significant, the rest of the country might be of little relevance to the locational decisions of firms. Hence, attracting FDI in these activities depends increasing on the ability to provide efficient clusters.“ (World Investment Report 2001)

Aus wirtschaftspolitischer Sicht gelten Cluster und ihre Herausbildung als ein wichtiges Instrument, um die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Es ist daher kein Zufall, wenn auch in den neuen Bundesländern in Deutschland in letzter Zeit die Aufmerksamkeit stärker auf die industriellen Ballungsräume gerichtet wird. Ein positives Beispiel ist in diesem Zusammenhang die Region Dresden („Silicon Saxony“), wo ein leitungsstarkes Branchencluster im Bereich der IT-Industrie heranwächst. Auch in den Wirtschaften der neuen EU-Mitgliedsländer konzentrieren sich die Anstrengungen immer mehr auf die Bildung regionaler Cluster (Ungarn, Polen und Tschechische Republik). Unser Beitrag geht exemplarisch auf die Bildung des regionalen Clusters Székesfehérvár (Ungarn) ein. Methodischer Dreh- und Angelpunkt von Clusterbildungen ist die Betrachtung des

Wertschöpfungsprozesses, denn Cluster sind dadurch charakterisiert, dass alle Elemente des Wertschöpfungsprozesses von der Idee bis zum Produkt sehr schnell zusammengesetzt werden können.

Es ist gerade dieser Umstand, der es trotz globaler Billiglohnkonkurrenz möglich macht, dass solche Hochlohnstandorte wie Deutschland, Schweden oder Finnland in Branchen wie der Automobil- oder der IT-Industrie international wettbewerbsfähig sind. Kritisch wird die Situation dann, wenn leistungsstarke Zulieferindustrien gänzlich abwandern, weil damit eine essenzielle Grundlage für die noch vorhandenen, historisch gewachsenen Cluster verloren ginge.

2. Theoretische Grundlagen des Clusteransatzes

Die begriffliche Einordnung zur Clusterthematik ist sehr breit gefächert. So können für die Erörterung von Clustern bzw. des Clusteransatzes die Definitionen in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen herangezogen werden. Im Kern der wirtschaftswissenschaftlichen Herangehensweisen kann konstatiert werden: Cluster sind Zusammenballungen von Unternehmen eines bestimmten Wirtschaftsbereiches in einer Region, die eine höhere Produktivität und mehr Innovation generieren als räumlich weiter aufgefächerte Strukturen.¹ Der Clusterbegriff in dieser Form stellt auf ein regionales Profil ab, in dem das Cluster ein wesentlicher Teil ist. Das Zusammenspiel der unternehmerischen und regionalen Ebenen stellt an sich keine erstmalige Thematik dar. Im Kern des Clusteransatzes steht aber eine neue Qualität regional verankerter Wettbewerbsvorteile und Wachstumsimpulse. Zu betonen ist hier die Verknüpfung von Marktbeziehungen mit nicht-marktförmiger Zusammenarbeit, die zu einer regionalen Clusterung von Wachstumsressourcen führt, aus der *sui generis* neue Vorteile erwachsen.² Für die Beantwortung der Frage, welche Charakteristika Cluster kennzeichnen und warum Unternehmen in derartigen regionalen Branchenhäufungen überwiegend erfolgreicher sind, können spezifische Erklärungsgerüste aufgezeigt werden.

Zu berücksichtigen sind dabei vor allem die veränderten weltwirtschaftlichen Strukturen. Diese beziehen sich im Kern auf die vertiefte internationale Arbeitsteilung und die zunehmende Relevanz von Informationen und Wissen als Erfolgsfaktoren in der unternehmerischen Leistungserbringung. Darauf aufbauend kann die Erläuterung von Clusterbildung durch die Betrachtung von zunehmenden Skalenerträgen (*economies of scale*) und Verbundvorteilen (*economies of scope*) gezielt aufgezeichnet werden. Ausgangspunkt sind hier die Vorteile, welche bei der mehrfachen und zeitverzögerten Nutzung von Produktionsfaktoren sowie der Generierung von Skalenvorteilen entstehen. Zu nennen sind hier unternehmensübergreifende Produktionsverbünde sowie Forschungseinrichtungen und das

lokal verwurzelte implizite Wissen in Netzwerken. Dahinter steht die Vorstellung, dass aus dem eigenen Wissenspool des Clusters mehrere Unternehmen in unterschiedlichster Anwendungsform entlang der Wertschöpfungskette profitieren können.

Der Transaktionskostenansatz erklärt in diesem Bild die regionale Konzentration respektive Clusterbildung über die Funktion der distanzabhängigen Transaktionskosten pro Leistungseinheit. Je höher diese Kosten ausfallen, desto größer ist der Anreiz zur räumlichen Konzentration. Im Zuge unternehmerischer Expansionsprozesse kann bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an Unternehmensleistungen eine Kostenschwelle erreicht werden, die es vorteilhaft werden lässt, bestimmte Leistungen auszugliedern und diese spezialisierten Zulieferern bzw. Dienstleistungsunternehmen zu überlassen. Dem Clusteransatz folgend, entstehen so *Spin off*-Unternehmen. Im amerikanischen Silicon Valley waren mehr als die Hälfte der siebzig Halbleiterfirmen *Spin offs* der Fairchild Semiconductor.³ Aus Sicht des Transaktionskostenansatzes sind demzufolge desintegrierte Lösungen gegenüber vertikal integrierten Unternehmensorganisationen, d. h. Netzwerklösungen zu bevorzugen.⁴ Im Zuge einer desintegrierten Organisationsform findet aber gleichzeitig ein Prozess der unternehmensinternen Reduzierung auf Kernkompetenzen statt. Unternehmen nehmen hier eine nicht zu unterschätzende Abhängigkeit von anderen Firmen in Kauf. Das betrifft im Besonderen eine Vielzahl von nicht unwichtigen ergänzenden Funktionen des unternehmenseigenen Leistungserstellungsprozesses. Dadurch gewinnen für Unternehmen spezifische Kompetenzen an Bedeutung, welche die arbeitsteiligen Leistungen wiederum als ganzheitlich integrierende Leistungspakete darstellen können.

An dieser Stelle zeigt sich eine interessante Ambivalenz. Zum einen ist eine desintegrierte Unternehmensorganisation unter Transaktionskostengesichtspunkten respektive steigender Größen- und Verbundnachteile (*diseconomies of scale and scope* gegenüber einer hierarchischen Koordination zu bevorzugen. Zum anderen erscheint eine rein marktliche Lösung wegen der damit verbundenen Unsicherheit und Unstetigkeit der Unternehmensverbindungen nicht zielführend. Die voran beschriebenen, sich gegenüberstehenden Positionen werden durch das integrierende Element der Kooperationsnetzwerke verbunden. Sie gelten als ideale Verknüpfung von Flexibilität und Unabhängigkeit bei relativer Sicherheit der unternehmensübergreifenden Transaktionen. Branchencluster als regional verankerte Kooperationsnetzwerke bieten in diesem Zusammenhang ein ideales Umfeld, in dem eine solche Konzentration auf Kernkompetenzen erst möglich ist. Als ausschlaggebend für clusterspezifische Interaktions- und Kooperationsmöglichkeiten und im Besonderen für die Konzentration der Unternehmen auf spezielle Teile der Wertschöpfungskette muss daher der Aspekt der Nähe angesehen werden. Clusterbildung als

räumliche Verfestigung wirtschaftlicher Aktivitäten und spezifischen Wissens dient hier als Instrument der Reduzierung von Risiken der Informationsübertragung und Kommunikationsproblemen auf „unruhigen“ und wettbewerbsintensiven Märkten.

Herauszustellen ist, dass auf der einen Seite Unternehmen Cluster als standortspezifische Wettbewerbsvorteile sowohl nutzen als auch gleichzeitig durch ihr Engagement Vorteile generieren. Auf der anderen Seite erschaffen sich bestimmte Regionen als Aggregate dieser einzelwirtschaftlichen Aktivitäten einen wirtschaftlichen Wachstumsvorsprung gegenüber anderen Regionen. Sie sind somit wettbewerbsfähig.

Schiele (2003) verweist auf eine Studie zur Produktivität in räumlichen Branchenhäufungen. Diese ergab, dass in Großbritannien eine doppelt so hohe Mitarbeiterdichte zu einer durchschnittlich um 7 Prozent höheren Produktivität in einer Branche des produzierenden Gewerbes führt. Das Medizintechnik-Cluster im amerikanischen Massachusetts weist eine um 12 Prozent höhere Produktivität als der Landesdurchschnitt auf.⁵

Hervorzuheben ist ferner, dass sich die Wirtschaft einer Region aus einer Vielzahl von wirtschaftlichen Schwerpunktbildungen mit spezifischen Traditionen sowie spezifischen Einbindungen in lokale, regionale und internationale Zusammenhänge zusammensetzt.⁶ So sind bei der Betrachtung der Grenzen eines Clusters zwei wesentliche Gesichtspunkte zu betrachten. Zum einen gibt es geographische Grenzen und zum anderen definitorische Grenzen. Definitorisch werden die Grenzen eines Clusters über die Verflechtungsbeziehungen bestimmt. Die Verflechtungen können interindustriell und interinstitutionell sein. Der originäre Prozess der Clusterbildung hat dabei entscheidenden Einfluss auf die Ausprägung spezifischer Strukturen und kann auf verschiedenen Ebenen diskutiert werden.⁷ Zum einen kann die Clusterbildung entlang der Wertschöpfungskette und zum anderen auf der gleichen Wertschöpfungsstufe ansetzen. Vor allem bei Prozessen auf der gleichen Wertschöpfungsstufe handelt es sich dabei gleichermaßen um Kooperation als auch um Wettbewerbsprozesse. In Folge einer solchen Clusterbildung treten *Spill over*-Effekte auf. Diese zumeist positiven Effekte bewirken eine Beschleunigung des Entwicklungstempos, da die sich selbst verstärkenden Wissensaustausch- und Wissensanhäufungsprozesse der Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen der Unternehmen eines Clusters zu Gute kommen. Generell kann gesagt werden, dass sich die Wettbewerbskraft somit entlang der Wertschöpfungskette fortpflanzt bzw. auf der gleichen Wertschöpfungsstufe verstärkt und sich im Cluster konzentriert.

Wesentlicher Bestandteil der meisten Erklärungsansätze für Clusterbildung sind soziokulturelle und sozioökonomische Faktoren. Im Zentrum stehen hier Integrationsleistungen der Akteure eines Clusters, die darin bestehen, Unternehmen und andere Akteure über wechselseitig aufei-

inander bezogene soziale Erwartungsstrukturen auf verschiedenen Handlungsfeldern zu aufeinander abgestimmten Handlungen zu veranlassen.⁸ Für wirtschaftlich vernetzte Regionen ist die Güte der intraregionalen Verflechtungen ein essenzieller Einflussfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit und die Stabilität regionaler Wirtschaftsstrukturen. In letzter Zeit werden sogar verstärkt nicht-marktliche informelle Beziehungen als wesentliche Motivation für Clusterbildung angesehen.⁹ Dadurch wird das als maßgeblich für die Clusterbildung angesehene Moment der Transaktionskosten relativiert und durch die wichtige soziologische Ebene, d. h. sozioökonomische sowie soziokulturelle Aspekte, ergänzt.¹⁰

Abbildung 1: Soziale Transaktionsformen in Industrieclustern

		Art und Richtung der Interaktion	
		horizontal	vertikal
Intensität der Beziehungsform	stark	Interessenallianz: Abmachung zwischen Unternehmen einer Branche. Absicherung oder Entwicklung einer gemeinsamen Wissensbasis (Ausschaltung von Wettbewerb)	Produktionsverbund: relationale vertragliche Beziehungen zwischen Zulieferer und Abnehmer (Wertschöpfungskette). Austausch kodifizierbaren Wissens zwischen Branchen und Erfahrungslernen
	schwach	Fachkollegenschaft: Kollegiales Beziehungssystem von Experten über konkurrierende Unternehmen hinweg. Austausch personengebundenen Wissens, thematisiert, nicht an Firmen gebundenes interaktives Lernen, partnerschaftliche Beziehungen	Kontaktsystem: Unternehmenszusammenarbeit auf der Basis von Konventionen und persönlichem Vertrauen zwischen den Firmenleitungen. Erschließung externen Wissens, innovative Neuanschlüsse für das eigene Unternehmen.

Quelle: Dybe, Kujath (2000) 33

Mit dem clustereigenen Informations- und Wissenspool sind nicht nur auf materielle Produkte transferierbare technologische Kenntnisse gemeint, sondern auch Fähigkeiten zur Nutzung, Wartung und Pflege neuer Produkte und zur Organisation von Wissensströmen. Diese verschiedenen Arten von Wissen lassen sich in zwei wesentlichen Grundkategorien einteilen. Zum einen ist das explizite, d. h. als generell zugänglich zu betrachtende formalisierbare und kodifizierbare Wissen zu nennen.

Zum anderen ist das implizierte Wissen in Form von Know How, persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen (nicht kodifizierbares Wissen bzw. *tacit knowledge*) aufzuführen. Das Zusammenspiel dieser wird dabei als konstitutiv angesehen. Zu unterstreichen ist, dass implizites Wissen durch Unternehmen nur indirekt angesteuert werden kann. Das heißt: Formelle Markt- und Kooperationstransaktionen spielen eine untergeordnete Rolle. Von hoher Bedeutung für die Generierung dieser Art von Wissen ist Nähe, sind kollegiale Beziehungssysteme und unkonventionelle Unternehmenszusammenarbeit. In Bezug auf die Informationsverbreitung respektive Wissensentstehung muss spezifisches Wissen als immobil angesehen werden, d. h. dort, wo Wissen generiert wird, verbleibt auch der erfolgsentscheidende Wissensvorsprung.¹¹ Festzuhalten ist, dass die Neigung zur Konzentration von Unternehmen in Clustern und Clusteransätzen proportional zur wettbewerbsentscheidenden Wirkung der aus diesen Prozessen zu erzielenden Vorteile in der spezifischen Branche ist.

Auf den vorgestellten theoretischen Grundlagen aufbauend, werden in der Literatur Cluster auch eingebunden in ein Netz von Exportbeziehungen beschrieben. Diese Erklärungen stehen in einem deutlich wettbewerbstheoretischen Kontext, welcher durch die Untersuchungen von M. E. Porter über nationale Wettbewerbsvorteile verschiedener Nationen geprägt ist. Erfolgreiche Cluster besitzen demnach einen relativen Produktivitätsvorteil gegenüber der einheimischen Konkurrenz außerhalb des Clusters und sind dadurch gegenüber dieser wettbewerbsfähiger. Die sich wechselseitig beeinflussenden Bestimmungsfaktoren des Porter'schen Diamanten bilden dabei das Gerüst des entscheidenden Produktivitätsvorsprungs.¹² Im Kern steht dabei weniger die Güte der einzelnen Faktoren als vielmehr die Gesamt-*Performance*, geschaffen in einem interdependenten Prozess. Relative Produktivitätsvorteile bilden dann in einem weiteren Schritt die Grundlage für die Schaffung absoluter Produktivitätsvorteile. Diese beschreiben die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Cluster als Teil einer Volkswirtschaft gegenüber anderen Volkswirtschaften mit ihren Regionen und Unternehmen.

3. Entwicklungstendenzen von Clusterförderung und Clusterpolitik

Der Wettbewerbsfaktor Cluster muss als kooperative Entwicklungsaktivität zwischen Politik, ansässigen Unternehmen und den anderen für die wirtschaftliche Entwicklung der Region zentralen Einrichtungen und Akteuren dargestellt werden. Eine so verstandene regionalwirtschaftliche Entwicklung stellt einen gemeinsam getragenen Prozess dar.¹³ Die Aktivitäten und Instrumente im Rahmen einer Clusterpolitik bilden dabei ein wichtiges verbindendes Element. Unter Clusterpolitik wird eine spezifische

Industriepolitik¹⁴ verstanden, die auf die Förderung regionaler Spezifika ausgerichtet ist und in struktureller Hinsicht darauf abstellt, einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Branchenkonzentrationen oder Netzwerkbausteinen zu Clustern bzw. zur Entwicklung bestehender Cluster zu leisten. Im Zuge der Clusterbildung müssen sich die Akteure sowohl als Adressat als auch als (Mit-)Träger einer Clusterpolitik verstehen.¹⁵ Nur durch ein derart gelagertes Engagement kann eine neue Qualität der regional verankerten Wettbewerbsvorteile entwickelt und abgeschöpft werden.

Clusterpolitik muss in diesem Zusammenhang individuell Bezug nehmen auf vorliegende Strukturen, Stärken, Schwächen, Entwicklungsperspektiven und -risiken. Dabei kann je nach Ausgangslage und Förderbedarf ein ganzes Spektrum unterschiedlichster Förderinstrumente, z. B. Subventionen, Steuerermäßigungen, Förderstrukturfonds oder Mentorenprogramme, gebündelt werden. Vor allem bestehende Wachstumskerne sollten durch eine clusterorientierte Förderpolitik forciert werden. Eine hier ansetzende, abgestimmte Förderstrategie zur Unterstützung von Clustern in aussichtsreichen Wirtschaftssektoren kann einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der sektoralen, regionalen und nationalen Wettbewerbsfähigkeit leisten. Sind die Kommunikations- und Interaktionsprozesse innerhalb eines Clusters schwach ausgeprägt, können darüber hinaus nur in geringem Umfang Beziehungen zu Unternehmen benachbarter Wachstumskerne oder zu unterstützenden, aber externen Institutionen aufgebaut werden.

Mit Wissen um diese Fakten ist Clusterpolitik selbst erheblichen Qualitätsansprüchen verpflichtet. So müssen regionale Entwicklungen in Bezug auf ihr Potenzial richtig eingeschätzt werden. Eine regionale Wirtschaftspolitik oder sogar Clusterpolitik kann ohne Rücksicht auf die regionsinternen Verflechtungen und historische Hintergründe u. U. kontraproduktiv im Hinblick auf die Bildung dynamischer Wirtschaftskomplexe sein. Der Aufbau von innerregionalen Unternehmensnetzwerken kann an dieser Stelle deutlich erschwert werden. Die Folgen einer undifferenzierten Clusterpolitik zeigen sich in einer mangelnden Umsetzung von lokalen Potenzialen. Unternehmen erzielen hier eine geringere Produktivität und Innovationsintensität. Die Clusterregion kann daraufhin nur im geringen Umfang Entwicklungsimpulse aufnehmen. Die Wirtschaftsstruktur der Region selbst und die strategisch Ausrichtung der bereits regional ansässigen und zuwandernden Unternehmen müssen daher im Rahmen einer Clusterpolitik intensiv erörtert werden. So können Unternehmen in der Region zwar als Akteure zur Durchsetzung ihrer Interessen agieren, ansonsten aber an der Entstehung von regionalen Verflechtungen auf Grund des Weiterlebens ihrer alten Zuliefer- und Informationsbeziehungen kein Interesse haben.

Festzustellen ist, dass die nationale und regionale Politikebene die Diskussion um Potenziale von Clusterprozessen überwiegend positiv prägt.

Demgegenüber stellten sich für eine Unternehmung die Vernetzung und Kooperation innerhalb eines Clusters als Problem der Abwägung von Nutzen einerseits und Kosten und Risiken andererseits dar. Der Nutzen ist aus Sicht der Unternehmung häufig hypothetisch und langfristiger Natur, während Kosten und Risiken deutlich sind und sofort auftreten.¹⁶ Vor diesem Hintergrund erlangt die Clusterpolitik als konsolidierendes und gleichzeitig animierendes Moment zunehmende Bedeutung. Das ambivalente Moment der Clusterpolitik ergibt sich aus dem für Cluster eigenen Charakter von Konkurrenz und Kooperation. Die von Unternehmungen angestrebten Synergiepotenziale vernetzter Regionen sind durch ein aktives Engagement im Rahmen einer Clusterpolitik effizienter umsetzbar. Hier muss eine strategische Nutzenargumentation – animierend – erfolgen, die allen beteiligten Unternehmen verdeutlicht, dass durch Netzwerkstrukturen nicht nur die bestehenden Vorteile gehalten werden, sondern weitere Wettbewerbsvorteile nachhaltig geschaffen werden können. Das gilt im Besonderen, da die Nutzenerwartungen der meisten Unternehmen auf einen engen Zeithorizont ausgelegt sind.

Wirtschaftliche Entwicklungsprozesse und Märkte, das kann auch für Regionen konstatiert werden, zeigen darüber hinaus keinen gleichgewichtigen und kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Zentrales Interesse der Region muss es sein, die durch das Engagement der Unternehmen hervorgerufenen Entwicklungsimpulse gezielt und nachhaltig aufzunehmen. Eine Tendenz zur Überhitzung und Stagnation ist dabei immer gegeben. Für die Region als auch für Unternehmen und deren finanzielles sowie sachwertiges Engagement am Standort ist es wichtig, Entwicklungstendenzen des Standortes zu prognostizieren und rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen zu können. Das Zusammenwirken von Unternehmen und Institutionen im Rahmen der Clusterpolitik ist damit essenzieller Bestandteil neuer Impulse und einer positiven Entwicklung.

Eine effiziente Clusterpolitik darf dabei nicht nur lenkend begriffen werden, sie hat signifikanten Einfluss auf die Attraktivität der Region in Form von Zuflüssen ausländischer Direktinvestitionen (ADI).¹⁷ Hier wird davon ausgegangen, dass die Clusterpolitik als koordinierendes und Risiko minimierendes Moment die Wirksamkeit und Einbettung der ADI-Zuflüsse und damit deren Rentabilität bzw. regionale Entwicklungsimpulse fördern kann.

Die Entwicklung eines Clusters bzw. einer Clusterregion kann auf zwei grundlegende Faktoren zurückgeführt werden. Zum einen ist die endogene Ebene als Prozess des regionalen Entwicklungszusammenhangs und Entwicklungsdynamik aufzuführen. Im Kern stehen hier die clusterspezifischen Vorteile für das Unternehmen und für die Region. Zum andern ist die exogene Ebene, in Form von ADI-Zuflüssen, aber auch in Form der Neuansiedlung von Unternehmen und Branchen aufzuführen. Wie ange-

sprochen ergibt sich die Attraktivität der Region bzw. des Clusters aus einem endogenen Prozess. Dieser kann zum einen auf gewachsene, regional ausgeprägte Wettbewerbsvorteile und Kompetenzen zurückgeführt werden. Zum anderen kann eine wirtschaftspolitisch geschaffene Situation, z. B. durch regionale Förderfonds, wie etwa im ostdeutschen Raum, die entscheidende Grundlage bieten. Überwiegt in diesem Prozess das letztere Element, kann von extern getragenen Regionen bzw. auch Clusterregionen gesprochen werden. Im Extremfall handelt es sich hier um eine Region, die dauerhaft auf finanzielle Unterstützung der Wirtschafts- bzw. Strukturpolitik angewiesen ist. Regionen dieser Art entwickeln aus sich selbst heraus kaum wirtschaftliche Dynamik. Für die unternehmerische Vorteilsabschöpfung sind diese Zusammenhänge nicht unerheblich. Zum einen stellt die durch wirtschaftspolitische Maßnahmen geschaffene regionale Situation einen nicht weniger abschöpfungswerten Wettbewerbsvorteil dar. Zum anderen muss hier die Nachhaltigkeit dieser Art von Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigt werden. Unter der Voraussetzung, dass die Region ein relativ ausgeprägtes Infrastrukturpotenzial bzw. einen Attraktionskern für ADI in Form eines Clusters besitzt, kann eine dynamische Entwicklung von regional konzentrierten Wirtschaftsräumen deutlich auf die Wirkung von ADI zurückgeführt werden. Stellt ein extern getragenes Cluster die Basis für die katalytische Wirkung von ADI-Zuflüssen dar, muss von einer bedingten Nachhaltigkeit ausgegangen werden. Das gilt sowohl für den jeweiligen unternehmerischen Nutzenvorteil als auch für die regionale Impulswirkung der ADI-Zuflüsse. Diese Überlegungen fußen dabei auf dem Wissen um die geringe Erfolgsquote von allein durch wirtschaftspolitische Maßnahmen erstellte Netzwerke und Cluster.

Ein zentraler Schwerpunkt von Clusterpolitik besteht im Endeffekt darin, die Zusammenarbeitsbereitschaft und -fähigkeit der regionalen Akteure sowie deren Intensität und Qualität zu fördern.¹⁸ Ein solches System zu schaffen, verlangt differenzierte und unterstützende soziale und politische Institutionen und Organisationen. Konkret kann hier von staatlichen Instanzen, von Lokalregierungen, von Unternehmensverbänden und anderen Interessenverbänden gesprochen werden. Auch öffentliche und private Transfereinrichtungen und Hochschulen bilden neben der Wissensgenerierung und dem Wissenstransfer in der Wirtschaft einen äußerst wichtigen Aspekt der Clusterpolitik. Instrumente und Maßnahmen beziehen sich dabei primär auf die in der Region ansässigen regionalen Akteure als endogenes Potenzial und zielen dabei darauf ab, ihre aus der Vereinzelung resultierenden Schwächen zu überwinden.¹⁹

Sollen Cluster im Zuge von wirtschaftspolitischen Maßnahmen initiiert werden, ist die Rolle der beauftragten Institutionen durchaus herausfordernd. Zum einen kann die wirtschaftspolitische Clusterförderung allein wettbewerbsfähige Strukturen nicht erschaffen und lenken. Zum anderen

gilt es, die regionalen Interessen mit den Vorstellungen der Unternehmen in ihrer Rolle als potenzielle Clusterm Mitglieder abzustimmen. Vor allem vom Finanzmarkt getriebene transnationale Unternehmen haben allein aus der Gewinnmaximierung heraus klar definierte wirtschaftliche Interessen. Im Wettbewerbsprozess der Unternehmen um regional verankerte Wettbewerbsvorteile treffen somit Strategien der Unternehmen auf Strategien einer regionalen Wirtschaftspolitik. Mit einer gemeinsamen, von wirtschaftlichen und politischen Akteuren getragenen Clusterpolitik soll hier das neue Selbstverständnis öffentlicher und privater Pflichten betont werden. Investitionen in öffentliche Leistungen, wie z. B. die physische Infrastruktur einer Region, werden in diesem Zusammenhang häufig als Aufgabe des Staates angesehen. Aus der Perspektive des Clusteransatzes wird hingegen deutlich, dass für Unternehmen ein hohes regionales Engagement interessant ist, wenn aus der Ganzheit der örtlichen Aktivposten Vorteile generiert werden. Daher muss dieses Verständnis in einem Spektrum der gegenseitigen Abhängigkeit und gemeinsamen Verantwortung aller Beteiligten dargestellt werden.

Unternehmenscluster können zwar nicht politisch generiert werden, aber durch angepasste clusterpolitische Maßnahmen können zunächst vorhandene Potenziale zum Ausgangspunkt genommen werden. Für die Clusterpolitik ergeben sich hier die erwähnten konsolidierenden, animierenden und koordinierenden Funktionen. Damit nötige Abstimmungsprozesse und eine spätere Evaluierung von Clusterregionen nicht zu kurz greifen, muss die Clusterbildung respektive die regionale Entwicklung konstant erörtert werden.

Die erwähnten möglichen Stagnationen und negativen Entwicklungstendenzen können z. B. mit Hilfe eines Clustermonitoring (siehe Darstellung Clustermonitoring Kanton Bern)²⁰ frühzeitig erkannt werden. Das gilt vor allem, wenn regionalspezifische Kontextbedingungen und Perspektiven nicht richtig eingeschätzt werden können bzw. wurden. Der Gefahr von *Lock in*-Effekten, d. h. einer durch Unternehmen der Region bzw. des Clusters selbst verursachten Stagnation der wirtschaftlichen Dynamik, muss frühzeitig entgegengewirkt werden.

Eine generelle Kritik an der regionalen Profilierung durch Clusterprozesse ist in der Diskussion zu sehen, ob über eine Beteiligung am Wettbewerb der Regionen eine Lösung nicht nur der regionalen Probleme, sondern auch eine Steigerung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit angestrebt werden kann. Dabei muss zum einen auf eine mögliche Fehleinschätzung des Zeithorizonts hingewiesen werden, d. h. die Erwartungshaltung der Unternehmung und Regionen bezogen auf die Abschöpfung und Generierung von Vorteilen kann unscharf sein. Damit im Zusammenhang steht eine vermeintliche oder wirkliche Fehlallokation der vorhandenen Ressourcen. Vor allem ist aus Sicht der Clusterpolitik auf die

Konzept für ein Clustermonitoring im Kanton Bern Geographisches Institut der Universität Bern, März 2003

Das Clustermonitoring im Kanton Bern fußt auf drei Schritten: 1. Die Identifikation von Clusterfirmen, 2. Eine Referenzerhebung, 3. Das Monitoring welches Aussagen über die quantitative und qualitative Veränderung des Cluster aufzeigen soll. Die Anforderungen an ein Clustermonitoring sind je nach Adressat (politische Entscheidungsträger, Wirtschaftsförderung, Clusterorganisationen, und Unternehmen) sehr unterschiedlich. Deshalb besteht das Konzept des Geographischen Institutes der Universität Bern aus drei verschiedenen Erhebungs-Ebenen:

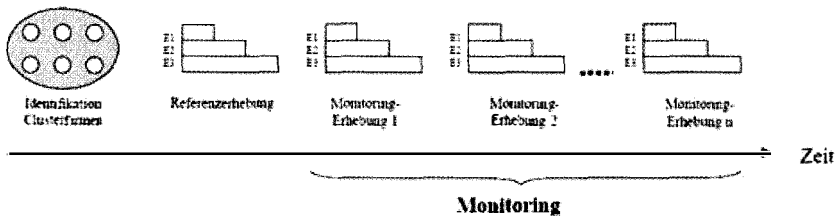
der volkswirtschaftlichen (E1) – quantitative Indikatoren z.B. BIP,

der strukturellen (E2) – quantitative und qualitative Indikatoren z.B. Exportorientierung der Firmen, regionale Kooperationen

der dynamischen (E3) – Geschäftsbeziehungen und Innovationsnetzwerke, Wirkungszusammenhänge der Clusterpolitik und Output in Form von Produkten und Projekten

Die folgende Darstellung veranschaulicht den Identifikations- und Erhebungsprozess:

Methodisch unterscheiden sich die Ebenen in der Tiefenschärfe im Untersuchungsprozess, wobei die Erhebungen von oben nach unten aufwändiger werden.



in der Praxis häufig zu findende ähnliche Spezialisierungstendenz – d. h. auch ähnliche Kompetenzkonzentration – der Regionen hinzuweisen. Für die wirtschaftspolitische Orientierung auf begehrte Wachstumsbranchen wie z. B. Biotechnik, Pharma, Medizintechnik, IT, Kommunikationstechnik und Luftfahrt kann ausgeführt werden, dass bei einer Aufsummierung aller relevanten US-amerikanischen Cluster nur 2,5% der Gesamtbeschäftigung auf diese Cluster entfallen.²¹ Auch wenn eine Region alle angesprochenen Branchencluster auf sich vereint, wird nach M. E. Porter kein durchschlagender Effekt auf das Einkommensniveau erwartet. Es ist somit auch Aufgabe einer Clusterpolitik und der handelnden Akteure, eine Konzentration auf *High tech*-Cluster nicht alleinig als wachstumsentscheidend anzusehen. Das gilt im Besonderen, wenn eine neue Qualität verankerter Wettbewerbsvorteile überwiegend in Form von regionalen F&E-Kompetenznetzwerken angestrebt wird. Eine erfolgreiche Regionalpolitik bzw. Clusterpolitik darf nicht darauf beschränkt sein, erfolgreich die Strategien und Bedürfnisse transnationaler Unternehmen im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung abzusichern.

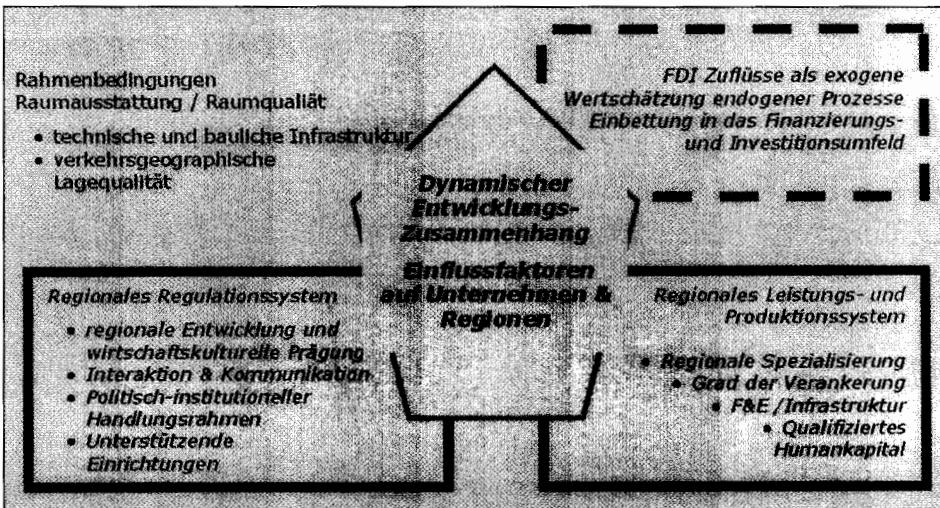
Vortrieb für diese Überlegungen liefert u. a. die Entwicklung des ungarischen Supplier Target Programms (STP), welches 1998 gegründet wurde und nach zwei Jahren als gescheitert angesehen werden musste.²² Ziel war es, direkte Kontakte zwischen Transnationalen und lokal ansässigen Unternehmen zu intensivieren und clusterspezifische Entwicklungen zu

forcieren. Das Programm schlug aus Interessenkonflikten zwischen den beiden Ebenen fehl, vor allem da an dieser Stelle aktiv lenkende und koordinierende Elemente einer Clusterpolitik noch nicht voll funktionsfähig waren. Das Programm wurde im Jahr 2000 in einer erweiterten Form als Supplier Integrator Target Programme (SITP) erneut aufgelegt.²³

Vor allem transnationale Unternehmen verfolgen eine Strategie, mit der sie die Komponenten ihres Produktionsnetzes unter Kostengesichtspunkten an verschiedensten Standorten weltweit verteilen und kontrollieren können. Auf Grund des auf die bloße Abschöpfung von Faktorvorteilen ausgerichteten unternehmerischen Engagements besteht die Tendenz, vorhandene regionale Teilökonomien abzukoppeln. Im ungünstigsten Fall ignoriert diese Entwicklung die ansässigen Unternehmen und kann letztendlich dazu beitragen, dass die örtliche und regionale Wirtschaft von den Möglichkeiten, sich zu entfalten, ausgeschlossen wird. Eine Dualisierung der regionalen Wirtschaft wird vorangetrieben. Im günstigsten Fall kann innerhalb solcher dualisierten Regionen von meist einseitigen *Spill over*-Effekten in Richtung der regionalen Wirtschaft ausgegangen werden. An diese *Spill over*-Effekte kann vor allem aus evolutionstheoretischer Sicht eine Clusterbildung anknüpfen.

Für die strukturierte Erfassung von regionalen Entwicklungszusammenhängen kann auf das in Anlehnung an Krätke und Scheuplein (2001) erarbeitete entwicklungsdynamische Modell zurückgegriffen werden.²⁴

Abbildung 3: Entwicklungsdynamisches Modell



Eigene Darstellung

4. Ausgewählte Fallbeispiele

Der internationale Standortwettbewerb bzw. der Wettbewerb der Regionen hat sich in den letzten Jahren intensiviert. Betrachtet man den deutschen Wirtschaftsraum, kann festgehalten werden, dass besonders die ostdeutschen Bundesländer mit ihren Standortbedingungen oft in Konkurrenz zu den östlichen Nachbarstaaten sowie zu weiteren nicht direkt angrenzenden MOEL stehen. Vor dem Hintergrund dieser Konkurrenzsituation bietet sich hier ein Vergleich von jeweils einer Region in Ungarn und in Ostdeutschland und die Untersuchung auf Clusterbildung an. Die im Fokus stehenden Regionen Székesfehérvár (Stuhlweißenburg) und Dresden mit den hier betrachteten Unternehmensaktivitäten von ZMD, Siemens und AMD in der Region Dresden und IBM sowie Videoton in der Region Székesfehérvár werden als stark durch die Elektrotechnik/Elektronik-Branche geprägt angesehen. Das darf aus Darstellungen über den historischen Kontext der Regionen sowie der dort aktiven Unternehmen selbst abgeleitet werden. Das herauszustellen ist wichtig, da dynamische Branchen und expandierende Märkte maßgeblichen Einfluss auf die spezifische Clusterbildung haben.

Festzuhalten ist, dass beide Regionen sich in unterschiedlichen Entwicklungszyklen befinden. So galt die Region Székesfehérvár Ende der neunziger Jahre als eine der wirtschaftlich stärksten Regionen in Ungarn, die Arbeitslosigkeit lag zu diesem Zeitpunkt unter 5 Prozent.²⁵ Seit dem Wegzug transnationaler Unternehmen, hier vor allem von IBM, müssen starke strukturelle Probleme konstatiert werden. Dennoch kann nach Aussagen von Experten festgehalten werden, dass vorhandene Netzwerkstrukturen das Potenzial haben, die Auswirkungen des Entwicklungswandels aufzufangen und gleichzeitig Ausgangspunkt für eine weitere Entwicklungsdynamik sein können. Demgegenüber kann für die Region Dresden konstatiert werden, dass Deutschland momentan in dieser Region über eines der im internationalen Vergleich wettbewerbsfähigsten industriellen Cluster der Halbleiterbranche verfügt.²⁶

In der folgenden Darstellung soll dargelegt werden, dass die Region Székesfehérvár trotz des Verlustes eines entscheidenden regionalen Leistungsträgers weiterhin als eine entwicklungsdynamische und wettbewerbsfähige Region angesehen werden kann. Die nachhaltige Funktionalität des Clusteransatzes wäre in diesem Fall bestärkt. Die Darstellungen zielen darauf ab, die oben erwähnten Potenziale der Region zu erörtern. Zum anderen kann dieses Beispiel dem wirtschaftspolitischen Ziel einer Konzentration auf Wachstumskerne zuarbeiten. Die Erörterung nachhaltiger Förderungen bzw. der politischen Maßnahmen dazu erlangt vor dem Hintergrund der derzeitigen Debatte auf Bundesebene in Deutschland zur Ausrichtung der ostdeutschen Wirtschaftsförderung auf Wachs-

tumskerne besondere Relevanz. Die Summe der Nettotransferleistungen in Richtung neue Bundesländer lässt sich je nach Datengrundlage zwischen 250 Mrd. Euro und 950 Mrd. Euro ansiedeln. An der Art dieser staatlichen Förderung, primär in Form unkonzentrierter und unspezifischer Impulse, wird auf Grund des geringen Erfolges zunehmend Kritik geäußert. In der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte steht daher die gezielte Förderung von Wachstumskernen im Zentrum. So reicht die positive Tendenz in der wirtschaftlichen Entwicklung nicht aus, um die drastische Arbeitslosigkeit nachhaltig abzubauen und die schädigende Abwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte zu stoppen.

Zu berücksichtigen ist, dass in Ungarn Clusterförderung bereits elementarer Bestandteil auf nationaler Ebene ist. So ist der Szechenyi-Plan mit seinem spezifischen Clusterprogramm für die ungarische Wirtschaftspolitik ein äußerst wichtiges Instrument der staatlichen Förderung und in der jetzigen Form bis 2006 angesetzt. Auch in Sachsen werden auf regionalpolitischer Ebene bereits ausgewählte Branchen konstant in das Zentrum wirtschaftspolitischen Interesses gestellt. Die gezielte Förderung von Wachstumskernen ist laut dem ansässigen Wirtschaftsministerium bereits elementarer Bestandteil der Strukturpolitik und kann bemerkenswerte Ansiedlungserfolge verzeichnen.

4.1 Székesfehérvár

Trotz positiver Entwicklungen und Impulswirkungen von funktionierenden Clustern konnten auch bereits vorhandene regionale Disparitäten in Ungarn nicht abgebaut werden. Nach Untersuchungsergebnissen von Iara und Traistaru (2003) sind im Besonderen Regionen, welche an die EU grenzen, durch einen geographischen Vorteil gekennzeichnet.²⁷ Dieser hat sich mit dem weitestgehend abgeschlossenen Transformationsprozess bis heute stetig ausgebaut. Diese Regionen sind meist gegenüber dem jeweiligen Landesdurchschnitt durch höhere Löhne, höhere Beschäftigung und einen gut ausgebauten Sektorservice gekennzeichnet. In den Regionen an den Grenzen zur EU bzw. der logistischen Achse zur EU werden auch weiterhin eine dynamische wirtschaftliche Entwicklung sowie die höchsten Wachstumsraten erwartet. Hervorzuheben ist der im Zuge des weitgehend abgeschlossenen Transformationsprozesses stärkere Rückgang von Investitionen aus dem Ausland. Dem quantitativen Rückgang stehen wie erwähnt tendenziell aber qualitativ hochwertigere und effizienzorientierte ADI-Zuflüsse gegenüber.²⁸ Dennoch muss die Wirtschaftspolitik den allgemeinen Rückgang durch eine Reihe neuerer Konzepte, wie z. B. Smart Hungary oder den Europa-Plan, begegnen.

Im Zuge des seit Anfang der neunziger Jahre schnell fortschreitenden Transformationsprozesses wurde die Region einem starken Struktur-

wechsel unterzogen, die Wirtschaftsstruktur in Székesfehérvár (Stuhlweißenburg) war massiven Zerrüttungen ausgesetzt. Ausgehend von diesen Einschnitten muss festgehalten werden, dass die in der Region ausgeprägt vorhandenen Spezialisierungen und Branchenaффinitäten im Laufe des Transformationsprozesses wiederum zum Ausgangspunkt einer dynamischen Entwicklung wurden. Die Region konnte massiv ausländische Direktinvestitionen anziehen. Darüber hinaus wurden Ende der neunziger Jahre fast zwanzig Prozent der ungarischen Exporte im Raum Székesfehérvár produziert. Durch die Dominanz der Elektronikindustrie konnten sowohl der Aufschwung der Weltwirtschaft in den neunziger Jahren, als auch die derzeitige Wachstumsminde rung direkte Wirkung auf die regionale Wirtschaft entfalten.²⁹ Als ein wichtiger regionaler Leistungsträger verlegte auch IBM im Zuge dieser Entwicklungen im Oktober 2002 sein Festplattenwerk von Székesfehérvár nach Asien.

Diese Entscheidung traf die Region völlig unvorbereitet, etwaige Vorabinformationen über diesen Schritt kamen öffentlichen Institutionen und Kooperationseinrichtungen sowie der politischen Ebene nicht zu. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stellt sich im Rahmen der regionalen Entwicklungsprozesse die Aufgabe eines bewusst durchdachten Entwicklungs- und Strukturmodells. Ziel der Wirtschaftsregion ist es, erneut Entwicklungsdynamik aufzunehmen und den Tertiärsektor zu stärken. Das gegenwärtige Verhältnis (Industrie 54%, tertiärer Sektor 39%) soll umgekehrt und dabei mindestens ein Verhältnis gleich dem in der europäischen Union erreicht werden (Industrie 35%, tertiärer Sektor 61%).³⁰ Durch günstige funktionelle Bedingungen, welche multinationalen Firmen gewährt werden, soll auf kurze Sicht erreicht werden, dass diese vor allem ihre Dienstleistungstätigkeiten nach Ungarn verlagern.

Der Hauptinhalt der neuen Entwicklungsprozesse und der unternehmerischen Kooperations- und Wettbewerbsbeziehungen liegt in der Steigerung der Innovationskraft und Produktivität. Der öffentliche Bereich konzentriert sich dabei auf die Entwicklung eines ziieldienlichen Umfeldes, in dem Wettbewerb und Kooperationsbeziehungen zur Steigerung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit gelingen können. Hiermit soll die Anziehungs- und Ausstrahlungskraft des Standortes gesteigert werden. Die Attraktivität der Region für hoch qualifizierte Arbeitskräfte und die weitere Qualifizierung eines auf die Anforderungen der Region ausgerichteten Arbeitskräftepools wird forciert.

Laut Aussage der Stadtverwaltung Székesfehérvár wird die Realisierung verschiedener Förderprogramme durch die Entwicklung und Stärkung der klein- und mittleren Unternehmen, die Entwicklung des institutionellen Umfeldes sowie hauptsächlich durch eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit sichergestellt. Im Kern steht dabei in erster Linie die Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten für die schon angesiedelten Firmen.

Damit wird im Grunde eine Politik der Kapitalerhaltung und Kompetenzbindung verfolgt. Ziel ist u. a. durch ein unternehmerfreundliches Institutionsumfeld die Entwicklungsrichtung klar zu definieren und das Wirtschaftswachstum der Stadt zu stabilisieren. Nicht zu unterschätzen ist die grundlegend positiv geprägte Haltung und Einstellung der lokalen Akteure in Bezug auf die Zukunft der Region. Es wird davon ausgegangen, dass sich vorhandene Kapazitäten und Potenziale schnell aktivieren lassen, sofern sich Investoren mit eigenen Absatzmärkten, also vor allem über den ungarischen Markt hinaus, im vorhandenen Wirtschaftsumfeld etablieren. Dabei stützt sich die kontinuierliche Entwicklung der Wirtschaftsstrukturen und Ansiedlungsmaßnahmen auf bereits vorhandene ältere Netzwerkstrukturen. Deutlich zu unterstreichen ist hier die Wirkung der unterstützenden Einrichtungen in Form von gut strukturierten und vernetzten Industrieparks der Stadt Székesfehérvár; ein System, das in der Form auch Modell für andere Regionen in Ungarn ist. Dieses aktive System der Industrieparks von Székesfehérvár kann nach Aussagen strukturpolitischer Institutionen die Ansiedlungsmöglichkeiten für Investitionen auch langfristig sicherstellen. Damit kann eine im Sinne des Netzwerkansatzes gleichgerichtete Interessenverknüpfung mit einem hohen Potenzial für Effizienz und Effektivität konstatiert werden. Es bietet sich hier ein Umfeld, in dem vor allem transnationale Konzerne für ihre wirtschaftlichen Interessen eine leichte Einbettung finden. Die Impulswirkung u. a. in Form von Direktinvestitionen könne dabei gleichzeitig durch die Region effizienter aufgenommen werden.

Für die regionale Spezialisierung bzw. die Branchenaffinität kann, wie bereits erwähnt, ein deutlicher Bezug zur Elektrotechnik/Elektronik konstatiert werden. Die Region wird hier vor allem aus historischer Sicht im hohen Maße durch das Unternehmen Videoton geprägt. Das ehemalige Staatskombinat kann in der heutigen Form einer Holding als größter unabhängiger Zulieferer von Elektronik-Bauteilen in Mitteleuropa angesehen werden. Damit rangiert Videoton unter den zehn Größten der EU und unter den dreißig Größten weltweit.

Ein prägnantes Beispiel für den Einbruch der Region ist der Wegzug von IBM aus Székesfehérvár und damit die Aufgabe von ca. 5.000 Arbeitsplätzen im Jahre 2002. 1995 hatte der amerikanische Computerhersteller die Produktionsanlagen für Festplattenlaufwerke in Székesfehérvár in Betrieb genommen. Im Rahmen günstiger Ansiedlungsvoraussetzungen wurden Anfangsinvestitionen in Höhe von 25 Mio. USD und Folgeinvestitionen in Höhe von ca. 20 Mio. USD umgesetzt.³¹ Geplant war der Ausbau des Standortes zur größten Laufwerksfabrik in Europa. Im Jahre 2001 erwirtschaftete IBM in Ungarn mit 5.700 Mitarbeitern einen Umsatz von 2,3 Mrd. Euro.³²

Nach dem Wegzug von IBM ist die Videoton Holding Rt. das größte Unternehmen der Region. Hauptziel von Videoton ist es, die regionalen

Aktivitäten weiterzuführen und zu entwickeln, Produktions- und Leistungsprozesse auf eine höhere Wertschöpfungsebene zu heben. Dazu sind weitere Investitionen in die Region in Höhe von 300 Mio. Euro geplant. Gegenüber der IBM Ungarn kann für die Videoton Holding Rt. allein aus der historischen Entwicklung ein höherer Grad der regionalen Verankerung konstatiert werden. Von einer Clusterbildung aus dem Umfeld der Videoton Holding Rt. ist also per se eine größere Nachhaltigkeit zu erwarten.

Hervorzuheben ist, dass die beiden Unternehmen in großem Umfang marktliche als auch nicht-marktliche Beziehungen zueinander aufwiesen. So wurde in verschiedenen Konstruktionsprojekten kooperiert, und gleichzeitig bestanden bedeutende Zulieferer-Abnehmer-Beziehungen. IBM war über große Teile des Engagements hinsichtlich der Zahl der Angestellten und des Umsatzes der bedeutendste Kunde der Videoton Holding Rt. Gleichzeitig bestand zwischen den Unternehmen ein Mitarbeiteraustausch, unter den gekündigten Mitarbeitern von IBM befanden sich 850 Mitarbeiter, die von der Videoton Holding Rt. ausgeliehen wurden; ein für die Clusterbildung nicht zu unterschätzender Fakt. Dadurch konnten hoch qualifizierte Arbeitskräfte an die Region gebunden werden, die heute wiederum mit die Grundlage für die Attraktivität für hochwertige Unternehmensaktivitäten – z. B. Forschungs- und Entwicklungsabteilungen – von transnationalen Konzernen darstellen. Dem deutlichen Struktureinbruch einerseits steht somit ein hohes Potenzial für neue Impulse andererseits gegenüber. Die Infrastruktur, die Industrieparks, die gut ausgebildeten Arbeitskräfte sowie die Anlagen ermöglichen eine gute Neueinbettung von ähnlichen Projekten, Investoren und Neuansiedlungen. Neben den Effekten durch ADI-Abflüsse von transnationalen Konzernen muss demzufolge auch ein verändertes Selbstverständnis der Region aufgezeigt werden. In der Tendenz meint dieses einen Wandel von einer Region der „vermeintlich“ verlängerten Werkbank zu regional konzentrierten, höherwertigen Wertschöpfungsaktivitäten.

Des weiteren kann die Region Székesfehérvár auf sich ausgeprägte verkehrstechnische Vorteile vereinen. Hier kreuzen sich die Ungarn durchquerenden Nord-Süd- sowie Ost-West-Verkehrsachsen, die so genannten Helsinki-Korridore. Ausgehend von diesem Standortvorteil werden weiterhin motivierende Momente für die städtische Entwicklung und regionale Entwicklung erwartet. Im Sinne einer dynamischen regionalen Entwicklung respektive Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit verfolgt die regionale Wirtschaftspolitik verstärkt die Entwicklung der infrastrukturellen Dienstleistungen. So steht u. a. das Investitionsprojekt eines Dienstleistungszentrums für Logistik Székesfehérvár im Zentrum der strukturpolitischen Aktivitäten.³³ Die komplexe Realisierung dieses Investitionsprojektes in Székesfehérvár liegt auch im Interesse der nationalen Ebene. Hier

sind Bestrebungen zu erkennen, Ungarn als Logistik-Drehscheibe in der Mitte Europas zu etablieren. Sollten die Ansätze zur Logistik-Drehscheibe verwirklicht werden, ist durchaus denkbar, dass im Umfeld der dann physisch ausgebauten Infrastruktur mehrere Clusterbildungen zu finden sein werden. Székesfehérvár kann im Zuge dessen ein zentrales Element bilden und weiter Impulse für die regionale Entwicklung aufnehmen.

4.2 Dresden

Für die Betrachtung der regionalen Entwicklung und wirtschaftskulturellen Prägung Dresdens ist vor allem ein Vorteil aufzuführen: Die Region verfügte über das größte Zentrum für Forschung und Entwicklung in der Mikroelektronik der DDR und war gleichzeitig ein wichtiger Produktionsstandort für elektronische und elektrotechnische Produkte und Ausrüstungen. Dass dieses wirtschaftliche Potenzial des traditionellen Elektronikstandortes im Zuge des Transformationsprozesses umgesetzt werden konnte, ist vor allem auf das entschlossene Handeln der lokalen Akteure zurückzuführen.³⁴

Die Landesregierung von Sachsen hat mit der Entscheidung zum Erhalt des Unternehmens Zentrum für Mikroelektronik Dresden GmbH (ZMD) einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung der Region geleistet. So ist das ZMD auch als Nukleus für die Ansiedlung von Siemens und AMD, der beiden derzeitigen regionalen Leistungsträger, anzusehen.³⁵ Darüber hinaus konnte die Region in Form von *Spin off*-Prozessen aus dem ZMD selbst eine Stärkung der Wirtschaftsstruktur verzeichnen. Die Entwicklung der Halbleiterregion Dresden muss daher als eine Abfolge von wichtigen Ansiedlungsentscheidungen begriffen werden.

In der Region Dresden, als bedeutender Standort der Elektrotechnik/Elektronik-Branche in Europa, ist das Ausgabevolumen für Investitionen seit Mitte der neunziger Jahre deutlich gestiegen. Die Investitionen in der Region beliefen sich für die Jahre 1995 bis 2002 auf rund 5,6 Mrd. Euro.³⁶ In den ersten Jahren wurden durch die Unternehmen der Region im Durchschnitt rund 250 Mio. Euro jährlich investiert.³⁷ In den Folgejahren überstiegen die Ausgaben die 500 Mio. Euro-Summe. Für die Jahre 2001 und 2002 betrug das Investitionsvolumen sogar jeweils über 1,2 Mrd. Euro.³⁸ Diese Entwicklung beschreibt auch die stringente Entwicklungsrichtung hin zu einer Region mit hochwertigen Wertschöpfungsanteilen.

Weltweit tätige Unternehmen wie Siemens tendieren auch an neuen Standorten in ihren tradierten Zuliefernetzwerken zu verbleiben. In Bezug auf die innerregionale Verknüpfung muss festgehalten werden, dass es für regionale Anbieter mit hohen Anstrengungen verbunden ist bzw. es externer Unterstützung bedarf, um mit Siemens/Infineon oder AMD nachhaltige marktliche Beziehungen aufzubauen. Für eine Ausgründung der

ZMD, die Dünnschicht Anlagen Systeme GmbH (DAS), kann dennoch eine positive Entwicklung festgehalten werden. Die DAS konnte für die komplette Ausrüstung einer Halbleiterfabrik von Siemens/Infineon mit ihren Anlagen den Zuschlag erhalten. Der Betrieb von Halbleiterfabriken ist in diesem Zusammenhang von einem ständigen Austausch von Fertigungsgeräten und ihren Komponenten gekennzeichnet. Folglich ist die Zusammenarbeit zwischen den Ausrüstungsherstellern und dem Halbleiterproduzenten selber von einer hohen Abhängigkeit geprägt.³⁹ Die Kooperation schließt in den meisten Fällen auch eine gemeinsame Erprobung und Entwicklung von neuer Ausrüstung ein. Dieser für die bisherige Unternehmensentwicklung entscheidende Erfolg kann auch für die regionale Verknüpfung von lokalen und transnationalen Unternehmen als bedeutend bezeichnet werden.

Neben der fachlichen Kompetenz des Unternehmens, die a priori gegeben war, stützte sich diese Vernetzung auf die Anstrengungen mehrerer politischer und privater Akteure. Aber nicht nur im Zuge dieses Projektes ist das Ziel zu sehen, die Region Dresden zu einem Mikroelektronikstandort von europäischem Rang zu entwickeln. Für die Zielerreichung wird eine langfristige Strategie verfolgt, in deren Rahmen Behörden, Institutionen und Unternehmen koordinierte und gemeinsame Maßnahmen ergreifen.

Basis dieser Strategie bildet die nach wie vor hohe Akzeptanz der Halbleiterbranche in der Region. Das lässt sich auch wie im Fall Székesfehérvár exemplarisch anhand der schnellen Anpassung der lokalen administrativen Infrastruktur darstellen. Die schnelle Realisierung von Projekten ist gerade in dynamischen Branchen und bei Vorhaben mit hohen Kapitalkosten von großer Bedeutung für die Attraktivität von Standorten. So konnten in Diskussionen und Debatten mit Politik, Bevölkerung und Umweltschutzverbänden die von den Unternehmen gewünschten Standorte mehrheitlich durchgesetzt werden. Das betrifft im Besonderen die ersten Ansiedlungsschritte von Siemens nahe einem Naturschutzgebiet.

Zur Stärkung der Wahrnehmung der Halbleiterregion in der allgemeinen und fachspezifischen Öffentlichkeit wurde im Dezember 2000 der Verein Silicon Saxony e. V. gegründet.⁴⁰ Als größter Vorteil dieser unterstützten Einrichtung auf regionaler Ebene wird es angesehen, dass die Kernunternehmen des Dresdener Elektronikverbundes und Mitglieder des Vereins, AMD, Siemens/Infineon und auch ZMD, auf unterschiedlichen Gebieten agieren. Diese nutzen die gleiche Infrastruktur, in Bezug auf den Markt bestehen aber noch keine Konfrontationen.

Als Grund für die Ansiedlung wird von Unternehmen vor allem auch auf die leistungsfähige technikspezifische Infrastruktur in Dresden verwiesen. So muss als ein weiterer wichtiger Schritt für die Entwicklung der Region die Investitionsentscheidung des US-amerikanischen Unternehmens Advanced Micro Systems (AMD) angesehen werden, sein neues Halbleiter-

werk in Dresden zu errichten. Diese Entscheidung fiel 1995 nach einem intensiven weltweiten Standortwettbewerb. Mit der Entscheidung für Dresden entschloss sich AMD, erstmalig einen eigenständigen Produktions- und Forschungsstandort außerhalb der USA zu etablieren. Im Zuge der fortschreitenden dynamischen Entwicklung der zentralen Akteure Siemens/Infineon und AMD sowie der Halbleiterregion selbst hat sich die Zahl der in der Region vertretenen großen Ausrüstungshersteller bzw. Zulieferer deutlich erhöht. Insgesamt sind rund dreißig internationale Ausrüstungshersteller mit Niederlassungen in der Region präsent.⁴¹ Teilweise sind in diesem Rahmen auch zusätzliche Unternehmensfunktionen oder komplette Niederlassungen nach Dresden verlagert worden.

Vor allem hat der Anteil von F&E-Aktivitäten in den regionalen Unternehmensnetzwerken deutlich zugenommen. In den Dresdner Werken werden im weltweiten Maßstab sehr fortschrittliche Prozesse realisiert. So bildet z. B. der Standort Dresden für die Siemens AG den Referenzstandort für die Einführung neuer Prozesstechnologien. Die in Dresden entwickelte Prozesstechnologie für die Volumenproduktion wird zeitversetzt an andere Produktionsstandorte und strategische Partner transferiert.

Für die wirtschaftliche Perspektive der Region Dresden und deren wirtschaftspolitischen Ziele erlangen die Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen eine außerordentlich wichtige Rolle. Diese stellen den Grundstock für regional verankerte hochwertige Wertschöpfungsaktivitäten dar. So beabsichtigen die ansässigen Fraunhofer Institute ihre Labore bei AMD und Siemens aktiv zu integrieren. Derartige Kooperationen bieten die Grundlage für die Entwicklung eines differenzierten Spektrums von Forschungsaktivitäten. Es werden F&E-spezifische Interaktions- und Kommunikationsprozesse gefördert, in deren Folge es zu positiven externen Effekten und folglich zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der technologischen Wettbewerbsfähigkeit der Region kommt.

Ein Indikator für die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit der Region Dresden als Forschungsstandort ist die im Mai 2002 getroffene Entscheidung der Unternehmen AMD, Infineon und DuPont Photomasks, das *Joint Venture* Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG (AMTC) in Dresden anzusiedeln. Das AMTC hat nach Experteneinschätzung das Potenzial, in den kommenden Jahren das in Europa führende Forschungs- und Entwicklungszentrum für die Entwicklung von Masken zu werden.⁴²

Konnten die neu angesiedelten Unternehmen zunächst durch das in der Region traditionell vorhandene, spezifische Arbeitskräftepotenzial profitieren, wird sich mittelfristig das vor Ort verfügbare Angebot von Hochschulabsolventen mit einschlägigen Fachrichtungen positiv auswirken. Dieses Angebot dürfte sich auf Grund der auf die Anforderung der regionalen Wirtschaft abgestimmten Universitäts- und Hochschulstruktur der Region deutlich günstiger entwickeln als in anderen Regionen Deutschlands.

In Dresden ist das Engagement der Akteure aus Politik und Verwaltung ein wichtiger Entwicklungsfaktor, der u. a. die Ansiedlungserfolge Siemens/Infineon und AMD begünstigt hat. Die Vorteilhaftigkeit der Förderkulisse des Standortes Dresden wurde durch Zinszuschüsse des Landes Sachsen und durch Maßnahmen der Technologieförderung verstärkt. So förderte der Freistaat Sachsen die Ansiedlung der Halbleiterwerke von AMD und Siemens/Infineon durch die Zahlung eines Zinszuschusses. Die Zinszuschüsse werden dabei auf der Basis von fest vereinbarten Förderzusagen jeweils über einen mehrjährigen Zeitraum in jährlichen Raten ausgezahlt.⁴³ Darüber hinaus wurde z. B. für die Errichtung eines Fertigungsmoduls einer neuen Technologiegeneration von Siemens/Infineon mit einem Investitionsvolumen von 1106 Mio. Euro vom Land und Bund Beihilfen in Höhe von 219 Mio. Euro gewährt.⁴⁴ Nach Angaben von AMD Dresden liegt der Fördermittelanteil vom Bund für die Chip-Fabrik von AMD, deren Fertigstellung für 2007 geplant ist, bei 540 Mio. Dollar.

5. Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Beschreibung der beiden Regionen mit ihren spezifischen Wachstumskernen lässt die Schlussfolgerung zu, dass international tätige Großunternehmen von elementarer Bedeutung für die Wachstumschancen einer Region und speziell eines Clusters sind.

Für die Ansiedlungen in Dresden muss festgehalten werden, dass zwar der Aspekt der Nähe für die Unternehmensansiedlung der transnationalen Konzerne mit entscheidend war, aber im weiteren Verlauf keine wichtigen direkten Beziehungen der regionalen Leistungsträger AMD und Siemens/Infineon entstanden sind. Demgegenüber bestehen zu ZMD von Seiten beider Konzerne anhaltende Interaktions- und Kommunikationsprozesse. Auf Grund der hohen regionalen Verankerung und Verflechtung, insbesondere zu den beiden lokalen Leistungsträgern, sehen Experten die ZMD als Kern einer Clusterbildung in Dresden an. Die Beziehungen des Chipherstellers in die Region reichen von partnerschaftlichen Kooperationen bis hin zu marktförmigen Geschäftsbeziehungen. Hintergrund bilden hier u. a. diverse *Spin offs* der ZMD. Unterstrichen wird diese impulsgebende Verflechtung durch den Fakt, dass die Unternehmung im Bereich von Forschung und Entwicklung als ein wichtiger Wissens- und Technologieknotenpunkt anzusehen ist. Die an zentrale historische Voraussetzungen anknüpfende Forschungsinfrastruktur bildet ein wichtiges Element der innerregionalen Verflechtung und Wettbewerbsfähigkeit der Region. Die Qualität dieser Infrastruktur sowie ihre Dynamik und Ausstrahlungswirkung, z. B. in Form des AMTC, werden vor allem durch das Engagement der beiden transnationalen Konzerne in einem fortschreitenden Prozess verbessert. Die sich daraus entwickelnde Forschungsinfrastruktur

tur ist eine der wettbewerbsfähigsten in Europa. Anhand dieses Forschungsnetzwerkes zeigt sich, dass der globale Wettbewerb in zunehmendem Maße als Wettbewerb zwischen Regionen als Träger wichtiger Standortfaktoren angesehen werden muss. Da aber weder Nationen noch Regionen in einem stringenten Sinn miteinander im Wettbewerb stehen, kann als rationaler Kern die Unterscheidung von Bedingungen der Produktivitätsentfaltung angesehen werden. Davon ausgehend können Cluster als eine wichtige ökonomische Basiseinheit der Produktivitätsbildung dargestellt werden.

So stellen in der Region Székesfehérvár das zentrale Unternehmen Videoton selbst sowie der angeschlossene Industriepark den Kern der innerregionalen Verflechtung dar. In dem Potenzial der Holding, sich in ihren Aktivitäten zu differenzieren, z. B. in Form von *Spin offs* sowie durch das integrierte System von Industrieparks, liegen Ansätze zur Vernetzung der Region und damit zu fortschreitenden Clusterbildung. Im Gegensatz zur Region Dresden bezog sich das Engagement der transnationalen Konzerne im Fall von Székesfehérvár überwiegend auf weniger wertschöpfungsintensive Aktivitäten. Die Bindung war weniger intensiv ausgeprägt. Dennoch konnten die Region und ansässige Unternehmen, vor allem die Videoton Holding Rt., während der Boomphase direkt oder indirekt Impulse aufnehmen. Die bis dahin stattgefundene Entwicklungsdynamik konnte zwar nach dem Weggang von IBM nicht kontinuierlich fortgeführt werden, bildet aber gegenwärtig die wichtige Grundlage für Netzwerkbildungen, in denen die Videoton Holding Rt. den zentralen Wachstumskern bildet. Die Abhängigkeit der regionalen Wirtschaft von der regions- und landesexternen Konzernpolitik muss daher als nicht unmittelbar angesehen werden.

Die Darlegungen zeigen auf, dass über wertschöpfungsintensive Aktivitäten eine stärkere Bindung der transnationalen Konzerne erreicht werden kann. So besitzt Dresden mit seinem dynamischen F&E-Netzwerk als Teil einer Clusterbildung ein nachhaltiges Moment für die Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der Region. Über dieses Cluster wird die nicht zu verleugnende überregionale Ausrichtung der Leistungsträger AMD und Siemens/Infineon in Bezug auf diese Aktivität an die Region gebunden.

In Dresden und auch in Székesfehérvár konnten die ersten Ansiedlungserfolge auf Instrumente der regionalpolitisch orientierten Investitionsförderung bzw. eine günstige Förderkulisse zurückgeführt werden. Darauf aufbauend können für beide Regionen clusterspezifische Maßnahmenpakete bzw. Instrumente einer Clusterpolitik für eine langfristige Wettbewerbssteigerung aufgezeigt werden.

Die langfristige Stabilität des Clusters hängt im Fall von Dresden wie auch in Székesfehérvár deutlich von der weiteren Entwicklung der zentralen Leistungsträger ab. Die strategischen Entscheidungen von AMD und

Siemens/Infineon werden auch in Zukunft wichtige Determinanten der Dynamik und Stabilität der Region Dresden sein. Diese Unternehmensentscheidungen werden dabei von generellen Trends der Branche beeinflusst, wie sich im Fall von IBM gezeigt hat. Auch die Videoton Holding Rt. unterliegt den generellen Branchentrends, gegenüber dem vorigen Leistungsträger in Székesfehérvár hat die Videoton Holding Rt. aber eine höhere regionale Verankerung. Transnationale Unternehmen wie Siemens/Infineon und AMD werden dagegen immer starke überregionale Bezüge haben,

Die Aussage der stärkeren regionalen Verankerung kann somit auch für den Clusterkern ZMD gegenüber Siemens/Infineon und AMD angenommen werden. Im Bewusstsein um die regionale Wertigkeit zeigt sich, dass eine globale und gleichzeitig lokale Ausrichtung von Konzernstrategien keine Gegensatzpaare bilden, sondern sich vielmehr ergänzen. Schlussfolgernd müssen vor allem die regional verwurzelten Unternehmen als die Basis für Clusterbildung angesehen werden. Die Entwicklung wirtschaftlich stark vernetzter Regionen und die Attrahierung von transnationalen Konzernen durch spezifische regionale Kompetenzen bauen darauf auf und treiben die Entwicklung weiter an. Für den weiteren dynamischen Aufbau regionaler Wirtschaftskerne ist die gezielte Attrahierung von ADI dabei ein wichtiger Einflussfaktor für die regionale Wettbewerbsfähigkeit und das Wirtschaftswachstum. Eine vorhandene Wirtschaftsstruktur und funktionierende Clusterpolitik schafft dabei die essenziellen Einbettungsbedingungen. Dieses ist wichtig, da transnationale Konzerne sich überwiegend dort engagieren, wo hoch qualifiziertes Arbeitskräftepotenzial, Zulieferfirmen und ergänzende Dienstleistungen vorhanden sind. Clusterentwicklungen sind dabei langfristige Prozesse, und ohne einen historisch gewachsenen Kernbestand lassen sich Cluster nicht einfach initiieren. Für die vorgestellten Regionen können differenzierte Prozesse von Ansiedlungsetappen festgehalten werden. Ähnliche oder gleiche Ausgangsbedingungen verzeichnen dabei eine unterschiedliche regionale Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit. Deshalb stellen z. B. Standort- und Investitionsentscheidungen hohe Anforderungen an die Wirtschaftspolitik bzw. die Clusterpolitik und ihre Akteure. Effektive Clusterpolitik ist so ausgerichtet, dass Standorte langfristig attraktiv gehalten werden, unabhängig von der Strategie einzelner transnationaler Konzerne.

Aus den erzielten positiven Effekten der Clusterbildung in Dresden und Székesfehérvár wird deutlich, dass eine spezifische wirtschaftspolitische Förderung, also die Konzentration auf Wachstumskerne, ein geeignetes Mittel ist, Wirtschaftswachstum und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.

Anmerkungen

- ¹ Porter (1999) 1-63.
- ² Dybe, Kujath (2000) 17.
- ³ Schiele (2003) 32.
- ⁴ Kujath (1998) 88.
- ⁵ Schiele (2003) 20.
- ⁶ Dybe, Kujath (2000) 15.
- ⁷ Ebendort 19.
- ⁸ Kujath (2000) o. S.
- ⁹ Krätke, Scheuplein (2001) 15.
- ¹⁰ Bruch-Krumbein, Hochmuth (2000) 44.
- ¹¹ Schiele (2003) 19.
- ¹² Porter (1993) 151.
- ¹³ Grote-Westrick, Rehfeld (2003) 18.
- ¹⁴ Bruch-Krumbein, Hochmuth (2000) 69.
- ¹⁵ Ebendort 87.
- ¹⁶ Meyer-Stamer (2000) 18.
- ¹⁷ Zschiedrich (2003) 338.
- ¹⁸ Dybe, Kujath (2000) 135.
- ¹⁹ Ebendort.
- ²⁰ Messerli, Häberli (2003).
- ²¹ Porter (2002) o. S.
- ²² Szanyi (2002) 3.
- ²³ Ebendort.
- ²⁴ Krätke, Scheuplein (2001) 34.
- ²⁵ Radetzky (2003) 38.
- ²⁶ Edler (2002) 157.
- ²⁷ Iara, Traistaru (2003).
- ²⁸ Bank Austria – Investitionsleitfaden Ungarn (2004) 10.
- ²⁹ Radetzky (2003) 39.
- ³⁰ Ebendort.
- ³¹ Handelsblatt (18.4.1996).
- ³² WTU (2002) o. S.
- ³³ Biro (2003) o. S.
- ³⁴ Blien et al. (2001) 47.
- ³⁵ Bruch-Krumbein, Hochmuth (2000) 161.
- ³⁶ Edler (2002) 4.
- ³⁷ Ebendort.
- ³⁸ Ebd.
- ³⁹ Ebd. 2.
- ⁴⁰ Wirtschaftswoche Nr. 11 (4.3.2004).
- ⁴¹ Edler (2002) 4.
- ⁴² Ebendort 11.
- ⁴³ Ebd. 46.
- ⁴⁴ Ebd.

Literatur

Bank Austria Creditanstalt Gruppe (Hrsg.), Leitfaden Report – Investitionsleitfaden für Ungarn (Wien 2004).

- Biro, Koppany Ajtony, Aktuelle Lage und Zukunft des Dienstleistungszentrums für Logistik Szekesfehervar (=Broschüre, Ungarischer Tag – Hamburg 2003).
- Blien, Uwe; Eickelpasch, Alexander; Gepperteue, Kurt, Einflussfaktoren der Regionalentwicklung – Neue Bundesländer (=Studie von IAB und DIW im Auftrag der KfW Frankfurt a. M.; München, Berlin 2001).
- Bruch-Krumbein, Waltraud; Hochmuth, Elke, Cluster und Clusterpolitik. Begriffliche Grundlagen und empirische Fallbeispiele aus Ostdeutschland (Hans Böckler Stiftung, Marburg 2000).
- Dybe, Georg; Kujath, Hans Joachim, Hoffnungsträger Wirtschaftskluster – Unternehmensnetzwerke und regionale Innovationssysteme – Das Beispiel der deutschen Schienenfahrzeugindustrie (Berlin 2000).
- Edler, Dietmar, Gesamtwirtschaftliche und regionale Bedeutung der Entwicklung des Halbleiterstandortes Dresden – Eine aktualisierte und erweiterte Untersuchung (Berlin Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 2002).
- Iara, Anna; Traistaru, Iulia, Integration, Regional Specialization and Growth Differentials in EU Acceding Countries: Evidence from Hungary (=Center for European Integration Studies, Universität Bonn, Bonn 2003).
- Krätke, Stefan; Scheuplein, Christoph, Produktionscluster in Ostdeutschland – Methoden der Identifizierung und Analyse (Frankfurt an der Oder 2001).
- Kujath, Hans Joachim, Institutionelle und interorganisationale Bedingungen der Bildung von Unternehmensclustern (Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung, Berlin 2000).
- Meyer-Stamer, Jörg, Clusterförderung als Element lokaler und regionaler Standortpolitik – Optionen, Hindernisse und Grenzen – Perspektiven für NRW (Institut für Entwicklung und Frieden, Duisburg 2000).
- Porter, Michael E., Nationale Wettbewerbsvorteile – Erfolgreich konkurrieren auf dem Weltmarkt (Wien 1993).
- Porter, Michael E., Unternehmen können von regionaler Vernetzung profitieren, in: Harvard Business Manager 3 (1999) 51-63.
- Radetzky, Jenő, Wenn ein Konzern geht ... Konsequenzen des Weggangs von IBM für die Stadt (=unveröff. Manuskript, Székesfehérvár 2003).
- Schiele, Holger, Der Standort-Faktor (Weinheim 2003).
- Szanyi, Miklos, Spillover Effects and Business Linkages of Foreign-Owned Firms in Hungary (=Working Paper Nr. 126, Institute for World Economics, Hungarian Academy of Science, Budapest 2002).
- UNCTAD, World Investment Report 2001, Promoting Linkages (New York, Genf 2001).
- WTU, Wirtschafts Telegramm Ungarn, IBM baut Stellen ab; <http://www.wtunet.de/archiv/index.htm> (2002).
- Zschiechrich, Harald, Regionale Cluster – Anziehungspunkt für ausländische Direktinvestitionen in Mitteleuropa, in: Osteuropa-Wirtschaft 48/4 (2003) 333–349.
- Zschiechrich, Harald, Ausländische Direktinvestitionen: Segen oder Fluch, in: Wirtschaft und Gesellschaft 30/1 (2004) 45–72.
- Zschiechrich, Harald; Schmeißer, Wilhelm; Hummel, Roland, Internationales Management in den Märkten Mittel- und Osteuropas (München 2004).

Zusammenfassung

Nationale und europäische Wirtschafts- und Regionalpolitiken müssen sich noch intensiver um die Bildung regionaler Wirtschaftskluster kümmern, denn der internationale Standortwettbewerb vollzieht sich schon seit geraumer Zeit nicht mehr nur zwischen einzelnen Ländern und Nationen. Aus den eigenen Untersuchungen und der internationalen Dis-

kussion zur Bildung von Wirtschaftsklustern ergeben sich zusammenfassend zwei Schlussfolgerungen:

Erstens: Clusterbildungen folgen häufig traditionellen Mustern und basieren auf branchenspezifischen Voraussetzungen. Neue Clusterbildungen lassen sich daher nicht einfach aus dem Boden stampfen. Erfolgreiche Clusterentwicklungen benötigen längere Zeiträume – mindestens 15 bis 20 Jahre.

Zweitens: Trotz der Formierung globaler Wertschöpfungsketten bleiben räumliche Nähe und regionale Identität sehr wichtig. Der Vorteil der Cluster besteht eben grade darin, dass auf relativ engem Raum verschiedene Unternehmen und Institutionen miteinander eng verflochten sind, die alle am Wertschöpfungsprozess direkt oder indirekt beteiligt sind.

Wirtschaft & Umwelt

Die Zeitschrift für Umweltpolitik



**Wir schreiben, was
Menschen&Umwelt
bewegt.
In der Politik. Im
Betrieb. Im Leben. Alle
drei Monate neu.
Ein Jahr Wirtschaft &
Umwelt kostet € 7,20.
Für AK-Mitglieder ist die
Zeitschrift kostenlos.
Rufen Sie an. Bestellen
Sie Ihr Gratis-Probeheft,**

**01/501 65-2424
www.wirtschaftundumwelt.at**



BERICHTE UND DOKUMENTE

Quo vadis, China?

Gerd Kaminski

Es geht nicht um einen, sondern um verschiedene parallel verlaufende Wege, auf denen China mit verschiedenen Geschwindigkeiten unterwegs ist. Am weitesten vorangekommen ist China zweifellos in der

1. Wirtschaft

Die Leistungen auf diesem Gebiet sind umso eindrucksvoller, wenn man die Ausgangssituation im Jahr der Gründung der VR China bedenkt. 1949 betrug das Einkommen pro Kopf 27 US-\$, während das Indiens 57 \$ ausmachte. Laut dem Weltentwicklungsbericht 2005 der Weltbank belief sich das Pro-Kopf-Bruttonationaleinkommen Chinas im Jahre 2003 bereits auf 1.100 \$ (bei Kaufkraftparität 4.990 \$). Indien erreichte mit 530 \$ nicht einmal die Hälfte des chinesischen Wertes.

Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts betrug laut Weltbank zwischen 1990 und 2003 nicht weniger als 9,5%! Der Anteil der Bruttoinvestitionen am BIP lag 2003 bei 42%! Gemäß dem Wirtschaftsausblick der OECD vom Dezember 2004 wuchs die chinesische Wirtschaft im Jahre 2004 um 9,2%, und für das laufende Jahr wird ein Wirtschaftswachstum von

8,0% prognostiziert. Die Regierung ist bemüht, durch eine Straffung der makroökonomischen Politik eine gewisse ‚Verlangsamung‘ des Wachstumstempos herbeizuführen.

Dass es in der Vergangenheit gelang, eine Überhitzung der Wirtschaft zu verhindern, wird daraus ersichtlich, dass das extrem rasche Wachstum von einer nur moderaten Teuerung begleitet war: Laut Weltbank belief sich der durchschnittliche jährliche Anstieg des BIP-Deflators zwischen 1990 und 2003 auf 4,9%. Gemäß OECD lag die Inflationsrate im Jahre 2004 bei 4,2%, und die Prognose für 2005 lautet 4,0%.

Diese wahrhaft erstaunlichen Fortschritte in der wirtschaftlichen Entwicklung wurden durch eine Politik der Öffnung nach außen und Strukturreformen im Inneren ermöglicht.

Mit der im Jahre 1978 beschlossenen „Öffnung nach außen“ begann eine Außenwirtschaftspolitik, die ausländisches Kapital und Wissen für den Aufbau der chinesischen Wirtschaft zu nützen beabsichtigte. Exporterfolge sollten Devisen für die notwendigen Importe von Anlagen, Ausrüstungen, Maschinen etc. bereitstellen. In der Praxis wurde über dieses Ziel weit hinausgeschossen: Die starke Exportorientierung der Wirtschaft und die Unterbewertung der chinesischen Währung (Wechselkursanbindung des Renminbi an den US-Dollar) in Relation zu den wichtigsten Weltwährungen versetzten China in die Lage, unter Beibehaltung starken Importwachstums (Außenbeitrag von Waren und Dienstleistungen 2003: +1% des BIP) sehr hohe Devisenreserven anzuhäufen: Ende 2004 hatte China mit rd. 600 Mrd. US-\$ an

ausländischen Währungsbeständen bereits weit zu Japan (rd. 820 Mrd. \$) aufgeschlossen.

Weiters wurde auf ausländische Direktinvestitionen gesetzt. Ihr Umfang war in den achtziger Jahren noch gering, schnellte aber in der ersten Hälfte der neunziger Jahre hoch. Laut Weltbank betrugen die ausländischen Direktinvestitionen allein im Jahre 2002 nicht weniger als 49,3 Mrd. \$. Sie boten (und bieten) der VR China den Zugang zum Weltmarkt über ausländische Partner sowie die Nutzung von Vertriebs- und Absatzkanälen und technischem Wissen.

Der starke Zustrom von ausländischen Direktinvestitionen konnte in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre mit hohen Leistungsbilanzüberschüssen verbunden werden. Gemäß OECD belief sich der chinesische Leistungsbilanzüberschuss im Jahre 2003 auf 3,1% und 2004 auf ca. 1,1% des BIP. Für 2005 wird ein Positivsaldo von 1,8% des BIP vorhergesagt.

Das extrem rasche Wachstum der chinesischen Volkswirtschaft war somit nicht auf hohe Netto-Kapitalimporte zurückzuführen. Die chinesische Regierung hat Kapitalimporte in der Form ausländischer Kredite und Portfolioinvestitionen immer streng begrenzt. Der Gegenwartswert der chinesischen Auslandsverschuldung betrug im Jahre 2002 laut Weltbank lediglich 14% des Bruttonationaleinkommens.

Die starke Industrieorientierung der chinesischen Wirtschaft geht aus der sektoralen Zusammensetzung der Wertschöpfung hervor: 2003 entfielen gemäß Weltbank 15% auf die Landwirtschaft, 53% (!) auf die Sachgüterproduktion und 32% auf den Dienstleistungssektor. Von den gesamten Warenexporten des Jahres 2002 waren 90% Fertigwarenexporte, und von die-

sen Ausfuhren wiederum waren 23% Hightech-Produkte.

Auf vielen Märkten von Industrieprodukten hat China mittlerweile eine führende Position erlangt. Bei DVD-Geräten, Camcordern, Spielwaren und Schuhen liegt der chinesische Weltmarktanteil bereits jeweils über fünfzig Prozent. Auch im Bereich von Fernsehapparaten, Klimaanlage und Eis-schränken besitzt China eine sehr starke Marktposition. Die VR ist zudem weltweit größter Nachfrager von Stahl, Zement, Kohle und Dünger.

Chinesische Unternehmungen sind inzwischen schon selbst zu weltweiten Akteuren geworden. Diese Tendenz wird verdeutlicht durch Aufsehen erregende Erwerbungen berühmter westlicher Unternehmungen wie jene von Rover durch die Shanghai Automotive Industry Corporation oder der IBM PC-Sparte durch den chinesischen Konzern Lenovo. Zur Sicherung seiner dringend benötigten Rohstoffe wurde China in der jüngsten Vergangenheit zum größten potenziellen Investor in Südamerika. Nachdem sich China bereits im Iran, in Aserbaidschan und im Sudan Rohstoffquellen gesichert hatte, stellte der chinesische Staats- und Parteichef Hu Jintao auf seiner kürzlich absolvierten Reise durch südamerikanische Staaten für die nächsten zehn Jahre Investitionen von 100 Mrd. Dollar in Aussicht.

Zu Chinas weltwirtschaftlicher Rolle hat Huang Jianrong, Professor an der Nankinger Universität, folgende Prognose abgegeben: „China entwickelt sich zur wirtschaftlichen Supermacht und wird so maßgeblich zum Weltproduktions- und dem globalen Exportmarkt beitragen.“ Sind das überzogene Erwartungen? Weniger pathetisch, sondern nüchterner hat der Österreicher Helmut Sohmen, größter

Reeder der Welt und mit Sitz in Hongkong, seinen Kommentar abgeben: „China hat sich in den letzten Jahrzehnten durch Ermutigung individueller Initiative, durch starken Arbeitseinsatz, durch institutionelle Reformen und durch aktives internationales Engagement zu einer Nation mit hohem ökonomischen Potenzial und beachtlichem politischen Einfluss entwickelt, nicht nur in Asien, sondern in der ganzen Welt.“

Auf welche internen Strukturreformen sind diese spektakulären Entwicklungen zurückzuführen? Dafür mögen vornehmlich maßgeblich sein:

- die zunehmende Verlagerung auf den Privatsektor;
- seine wachsenden Erträge bringen reichlich Kapital, welches in Forschung und Entwicklung investiert werden kann.
- Zur Umsetzung des technologischen Fortschritts steht eine Fülle gut ausgebildeter Arbeitskräfte zur Verfügung.

Die Aufgabe verknöcherter ideologischer Positionen hat einen sprunghaften Anstieg der Leistungen des Privatsektors ermöglicht. Während sich zwischen 1978 und 1996 der Beitrag der staatlichen Unternehmungen zum BIP von 56% auf 40,8% und jener der kollektiven Unternehmungen von 43% auf 35,2% reduzierte, erhöhte sich der Beitrag der Privatunternehmungen von 1% auf 24%.

Im Spätsommer 2003 billigte das Plenum des ZK die Aufnahme einer Garantie für das Privateigentum in die chinesische Verfassung. Damit wurde der Dynamik einer Entwicklung Rechnung getragen, welche zwischen 1993 und 2000 durch ein Wachstum der in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitskräfte um jährlich 31% gekennzeichnet war. Laut Asiatischer Entwicklungsbank stellt die-

se Tendenz den wichtigsten Faktor für das Wachstum der chinesischen Wirtschaft dar. Mittlerweile sagen Schätzungen, dass der Privatsektor ca. 2/3 des chinesischen BIP herstellt.

Es scheint, dass Deng Xiaopings Parole „Es macht nichts, wenn einige früher reich werden als andere“ Realität geworden ist, bedenkt man, dass etwa die 7er Reihe von BMW am stärksten in China abgesetzt wird. Selbst Angehörige des mittleren Managements chinesischer Reisebüros leisten sich einen VW Jetta und oft auch ein eigenes Haus.

Der Armutsanteil wurde auf 5% reduziert, was bei 1,3 Mrd. allerdings in absoluten Zahlen immer noch beträchtlich ist. Gemäß der Theorien Deng Xiaopings bemüht sich China gegenwärtig, von einem Land, das schon „einen mäßigen Wohlstand erreicht hat“ (Deng), zu einem reichen Land zu werden. China war übrigens schon einmal das reichste Land der Welt, allerdings am Anfang des 19. Jahrhunderts.

Pessimistische Beobachter sehen China und seine ausländischen Investoren auf diesem Weg mit einer Reihe von Hindernissen konfrontiert:

- dem wirtschaftlichen Ungleichgewicht zwischen Küsten- und Binnenprovinzen;
- politischer Instabilität und mangelnder Demokratie;
- Rechtsunsicherheit.

Während die Punkte 2 und 3 später in den einschlägigen Kapiteln behandelt werden, gilt es, Punkt 1 im hiesigen Kontext zu erörtern. Gewiss sind die Lebensumstände eines der Angehörigen einer der Minoritäten wie Miao, Dong oder Buyi in den Bergen Guizhous, dessen Dorf vielleicht nicht einmal über eine Straßenverbindung verfügt, eklatant anders als die eines Ar-

beiters in der gegenüber von Hongkong gelegenen wirtschaftlichen Sonderzone Shenzhen.

Dennoch sind Bemühungen der chinesischen Führung nicht zu verkennen, welche diese großen Unterschiede überbrücken sollen. Schon vor längerer Zeit liefen von der Zentrale empfohlene Partnerschaften zwischen reichen und armen Regionen an. Fortgeschrittene „adoptierten“ arme Gebiete, um diesen bei der Entwicklung zu helfen. So wurde zum Beispiel das hoch entwickelte Shenzhen für den armen Vetter Guizhou zuständig. Die Wirtschaftskommission Shenzhens förderte Betriebsgründungen in Guizhou, welche dort wirtschaftliche Entwicklung und den eigenen Unternehmen den Vorteil billiger Arbeitskräfte bringen sollten. Zu solchen Maßnahmen kamen in den letzten Jahren gezielte Förderungen des chinesischen Westens, die auch in den Fünf-Jahres-Plänen ihren Niederschlag fanden.

Im Einklang mit diesen Gewichtungen geht man derzeit in China daran, von Shanghai aus über den Yangtsekiang und von Kanton aus über den Perlfloss die zurückgebliebenen Regionen zu entwickeln. Zhang Dejiang, der mächtige Parteisekretär der Provinz Kanton, hat einen „9 plus 2-Plan“ vorgelegt, welcher eine gemeinsame Strategie für neun Provinzen vorsieht, finanziert durch die beiden Sonderverwaltungszonen Hongkong und Makao. Es handelt sich um die Provinzen Kanton, Fujian, Jiangxi, Hunan, Guangxi, Hainan, Guizhou, Yunnan und Sichuan. Dies ist eine Entwicklung, welche „The Economist“ Ende November 2004 zu dem Aufmacher auf der Titelseite veranlasst hat: „China's growth spreads inland“.

Eine beträchtliche Unterstützung erfährt Chinas wirtschaftlicher Fortschritt

durch die Aktivitäten der ca. 50 Mio. Überseechinesen, welche China verbunden geblieben sind und für einen ständigen Investitionsfluss und Know-how-Transfer sorgen. Überseechinesen besitzen nicht weniger als 1/10 der Grundstücke von San Franciscos Downtown. In Silicon Valley ist eine große Zahl der wichtigsten Firmen in der Hand von Überseechinesen. Alles in allem kontrollieren die Überseechinesen in den USA und in vielen anderen Ländern somit enorme Werte.

Die hohe Bewertung der Bildung spiegelt sich in den kalifornischen Studentenzahlen wider. Chinesen stellen dort 36% der Studenten. In den Vorbereitungskursen für das College sitzen 50% Chinesen gegenüber 34% „Weißen“. Damit ist ein weiterer Weg Chinas angesprochen, der mit dem wirtschaftlichen eng verbunden ist und ebenfalls sehr erfolgreich besritten worden ist:

2. Bildung

Während der Kulturrevolution ging China fast eine gesamte Ausbildungsgeneration verloren. Mittelschulen führten ihre Klassen nur bis Ende der Unterstufe. Mao beschränkte die Universitätsstudien – falls überhaupt welche angeboten wurden – auf genau drei Jahre.

Nach dem Sturz der „Viererbande“ zwischen 1976 und 1979, welcher durch den Tod Mao Zedongs ermöglicht worden war, versuchte man fieberhaft die Bildung wieder zu einem vorrangigen Wert zu machen. Deng, der Schöpfer des Post-Mao-China, erklärte dies im August 1978 einer Delegation der Österreichisch-chinesischen Gesellschaft im Beisein des Autors. Schon vorher hatte Deng in Streitgesprächen innerhalb der Partei seinen Unmut über die Situation der Intellek-

tuellen geäußert, jener Intellektuellen, welche von Mao als „stinkende Kategorie“ bezeichnet worden waren. Es könne nicht sein, so sagte er, dass man sich nicht in die Bibliotheken traue, um nicht als Bücherwurm verschrien zu werden. Der österreichischen Delegation gegenüber ließ Deng über sein Hauptanliegen keine Zweifel bestehen: „Was ich am besten beherrsche“ sagte er „sind eigentlich militärische Angelegenheiten. Doch verwende ich nun meine ganze Kraft auf die Förderung der Bildung, denn dort liegt die Zukunft des Landes.“

Diese Aufgabe war nicht ganz leicht zu bewältigen. Die Infrastruktur der Bildung ließ sich nicht von heute auf morgen herstellen. Immerhin öffnete Deng Türen in zwei verschiedene Richtungen: Große Zahlen chinesischer Studenten durften ins Ausland und beträchtliche Zahlen ausländischer Lehrer und Experten durften nach China.

Alte Geschichten welche die Schüler zu Höchstleistungen anspornen sollen, werden wieder gedruckt und illustriert. Da ist einmal die, welche von einem Kind erzählt, das immer so lange lernete, bis es vom Schlaf übermannt wurde. Um noch länger lernen zu können, band sich der Knabe mit einer an seinem Haarschopf befestigten Schnur an einen Baum, sodass er jedes Mal hochgerissen wurde, wenn sein Kopf vornüber sank. Eine andere Geschichte aus der chinesischen Überlieferung ermuntert die Kinder zu Ausdauer und handelt von einem Kind, das aus einem Stein eine Nadel schleift. Von beiden Szenarien kann man heute in China sogar plastische Darstellungen kaufen!

Heute ist wiederum intensives, durch Aufnahmeprüfungen zur Volksschule, Mittel- und Obermittelschule sowie zur Universität überprüfbares Lernen gefordert, mit welchem sehr früh begonnen

wird. Bereits mit Dreijährigen wird im Kindergarten eine Art Vorschule durchgeführt, sodass die Kinder beim Eintritt in die Volksschule Grundkenntnisse im Lesen, in Mathematik und musischen Fächern besitzen. Auf die Entwicklung der Gedächtnisleistung wird großer Wert gelegt. Die phänomenalen Leistungen, welche dabei erzielt werden, gehen auf alte Zeiten zurück, als die Klassiker auswendig gelernt werden mussten.

Das chinesische Schulsystem ähnelt also sehr dem Südkoreas, dessen Schüler in der letzten PISA-Studie so gut abgeschnitten haben, wobei das Südkoreas wiederum sehr an das Japans erinnert. Das gilt für die Vorteile wie auch für die Nachteile. In allen genannten Ländern ist der kompetitive Druck enorm.

Je nach der bei den Aufnahmeprüfungen erreichten Punktezahl können die Studenten damit rechnen, dass ihrer Bewerbung um Aufnahme in eine der Elite-Universitäten entsprochen wird oder nicht. Nur die Abgänger von Elite-Universitäten können nach der Graduierung mit einem guten Stellenangebot rechnen.

All dies zeugt von einem enormen Leistungsdruck, dem nicht jeder gewachsen ist. Die Anzahl der wegen schlechter Noten begangenen Selbstmorde ist hoch. Gegenwärtig beschäftigen sich chinesische Institutionen wie die Pekinger Pädagogische Universität damit, Vorschläge zu erarbeiten, wie man den gegenwärtig auf den Schülern lastenden Druck mildern könnte.

Druck lastet aber nicht nur auf den Schülern, sondern auch auf ihren Eltern. Das chinesische Bildungssystem ist nicht mehr kostenlos. Die Studiengebühren an den Universitäten entsprechen in der Höhe jenen, die derzeit in Österreich gelten. Allerdings –

und das ist ein maßgeblicher Beitrag auf dem Weg Chinas in Richtung eines fortgeschrittenen Bildungssystems – übertrifft die Opferbereitschaft chinesischer Eltern und Familien bezüglich der Ausbildung ihrer Kinder die im Westen vorhandene um ein Vielfaches. Chinesische Eltern sind bereit, einen großen Teil ihres Einkommens zu opfern, Familien legen ihre Ersparnisse zusammen, damit wenigstens ein Kind eine höhere Bildung genießen kann, und oft spart ein ganzes Dorf für die Erziehung eines viel versprechenden Jugendlichen. Dass die Familien zu dem Zweck sogar Kredite aufnehmen, ist keine Seltenheit.

Zu diesen Privatinitiativen kommen wichtige staatliche Maßnahmen. 200.000 von insgesamt 300.000 chinesischen Auslandsstudenten, welche im Ausland verblieben waren, wurden durch bessere Arbeitsbedingungen und Intensivierung der Wissenswirtschaft Anreize zur Rückkehr geboten. Tatsächlich gelang es, hier eine Trendwende herbeizuführen. Personen, die es zu Schlüsselpositionen im Ausland geschafft haben, will man dazu bewegen, unter Appellierung an ihren Patriotismus zu Gastprofessuren oder zumindest zu Symposien ins Heimatland zurückzukehren, um auf diese Weise von ihrer hochwertigen Expertise zu profitieren.

Aber auch für Lehre und Forschung in China wurden besondere Bedingungen geschaffen. Im Rahmen des Planes „863“, für den das Ministerium für Wirtschaft und Technologie sowie das Militär verantwortlich sind, werden folgende Bereiche mit Priorität gefördert: Elektronik und Informationstechnologie, Biotechnologie und pharmazeutische Industrie, neue Materialien, fortgeschrittene Fertigungstechnologie, Raumfahrttechnologie, neue Energien und

Technologien zum Energiesparen, Umweltschutztechnologie, Meerestechnologie, Nukleartechnologie und neue Technologien zur Ausrüstung kleiner und mittlerer Unternehmungen. 1998 wurde der Plan „973“ verkündet, mit dem die Grundlagenforschung in Gebieten wie Biologie, Mathematik, Astronomie und Chemie unterstützt wird.

Die Einbindung der Universitäten soll das Projekt 211 sichern, welches in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zur Auswahl von 100 Universitäten führte, die im 21. Jahrhundert den Sprung zur Weltspitze schaffen sollen. Eine wesentliche Rolle bei diesem Sprung zur Weltspitze, welcher seinerseits die *High Tech*-Produktion Chinas katapultieren soll, spielt die Vernetzung zwischen den Schwerpunkt-Hochschulen und den mit ihnen verbundenen Firmen, deren Gründung ermutigt und gefördert wird. Paradebeispiel ist die oben als Käufer der IBM PC-Produktion erwähnte Firma Lenovo, die aus der Akademie der Wissenschaften hervorgegangen ist.

Einen wesentlichen Beitrag zur Innovation in China liefern auch die Gründungen von *High Tech*-Parks in China, zu denen ebenfalls von der chinesischen Führung aufgerufen wird. Einen Geschmack davon wird man in nicht allzu ferner Zeit in Wien bekommen. Eine Delegation des chinesischen Wissenschaftsministeriums prüfte im Jahr 2004 Standorte in Wien, weil das Ministerium vor hat, in der Bundeshauptstadt ein großes Technologiezentrum für Mitteleuropa zu errichten, von wo chinesische *High Tech*-Firmen den europäischen Markt bearbeiten können.

3. Die Außenpolitik

Hinsichtlich des außenpolitischen Verhaltens ist ebenfalls zu vermerken,

dass China ein großes Stück weiter gekommen ist. Die Lasten der Vergangenheit sind auf diesem Weg nach und nach über Bord geworfen worden. Diese ideologischen Bürden waren beträchtlich.

Es ist das Verdienst Deng Xiaopings, Anfang der 1980er Jahre mit der Theorie der Unvermeidbarkeit des Krieges Schluss gemacht zu haben. Gleichzeitig wurden – ebenfalls durch sein Wirken – der nationale und internationale Klassenkampf aufgegeben.

Während der letzten zwanzig Jahre machte die chinesische Außenpolitik einen grundlegenden Wandel in Richtung der Nutzung traditioneller Instrumentarien durch. Wichtiger Mitgestalter dieser neuen Architektur der chinesischen Außenpolitik war übrigens der frühere chinesische Botschafter in Wien, Yang Chengxu, in seiner nachfolgenden Funktion als Chef der Hauptabteilung für Grundlagenforschung des chinesischen Außenministeriums sowie als Präsident des ministeriellen Instituts für internationale Beziehungen.

Im Gespräch mit dem Autor bestätigte Botschafter Yang, dass die chinesische Außenpolitik zwei neue wichtige Kriterien aufweist: Entwicklung der Beziehungen zu den Nachbarstaaten und Verfolgung einer von ideologischen Lasten befreiten Interessenpolitik. Ein rezentes Beispiel dafür ist die Reform des Sicherheitsrates. Während China im Sturm und Drang revolutionärer Pa- rolen während der 1970er Jahre zu einer „Demokratisierung“ des Sicherheitsrates aufrief, lässt es heute seine Interessen nicht aus den Augen. Das heißt: grundsätzliche Bereitschaft, die Sitze der ständigen Mitglieder des Sicherheitsrates zu vermehren – aber ohne Vetorecht!

4. Rechtswesen und Menschenrechte

Es gab vor 1978 weder einen Strafnach noch einen Zivilkodex, keine Verfahrensgesetze, keine ordentlich ausgebildeten Richter. Als der Verfasser Ende 1976 kurz nach dem Tode Mao Zedongs mit Justizminister Broda in China war, konnte mangels der Existenz eines Strafgesetzbuches nicht festgestellt werden, welcher Rahmen für Fahrraddiebstahl vorgesehen war. Die Richter am Obersten Gerichtshof Shanghais hatten keine juristische Fachausbildung absolviert.

Die Qualität des chinesischen Justizpersonals war nicht so rasch zu ändern. Als der Autor im Jahre 1981 mit Hugo Portisch in China filmte, gab es ein Zusammentreffen mit Richtern des Pekinger Obersten Gerichtshofs. Diese waren sämtlich „Barfuß-Juristen“ – ein vom Autor geprägter Ausdruck, der sich an den kulturrevolutionären „Barfußärzten“ orientiert. Sie hatten entweder gar nicht oder nur wenige Semester Jus studiert und erklärten im Brustton der Überzeugung, sie würden ihre Zeit nicht mit der Lektüre rechtswissenschaftlicher Fachlektüre verschwenden, sondern wären vielmehr bemüht, die Gedanken Mao Zedongs in ihrer Rechtssprechung durchzusetzen und diejenigen, welche dagegen verstießen, zu bestrafen. „Hart bestrafen!“ setzte einer hinzu.

Es war Deng Xiaoping, welcher mit diesen rechtsnihilistischen Positionen aufräumte. Gerade erst wieder rehabilitiert, sorgte er dafür, dass die kulturrevolutionäre Verfassung aus 1975 im Jahre 1978 durch eine neue abgelöst wurde, welche wiederum einen Grundrechtskatalog enthielt. Ebenfalls 1978 erhielt die Chinesische Volksrepublik zum ersten Mal ein Strafgesetzbuch,

welches die Rechtssicherheit verbesserte. Andere wesentliche Entwicklungen waren die Rückgabe der Aufsicht über den Strafvollzug vom Sicherheitsministerium an das Justizministerium, die erneute Etablierung des Rechtsanwaltsstandes und die Forcierung von rechtswissenschaftlicher Lehre und Forschung.

Es wäre allerdings Schönfärberei, behaupten zu wollen, dass die Verrechtlichung in China bereits weitgehend durchgesetzt ist. Einer der grundlegendsten Mängel besteht darin, dass so wie in den 1950er Jahren die Verfassung zwar eine Reihe von Grund- und Freiheitsrechten enthält, die Durchsetzung mangels Existenz von Ausführungsgesetzen aber heute wie damals nicht gegeben ist.

Es war ein Einzelfall, welcher im Jahre 2003 auf diesen Defekt in tragischer Weise aufmerksam machte. Der 27-jährige Sun Zhigang war ein Bauernbursche aus Hubei, für dessen Kunststudium sein gesamtes Heimatdorf zusammengelegt hatte. Nach seiner Graduierung fand er in einer Textilfabrik Kantons Anstellung als Designer. Wie viele Künstler trug er sein Haar lang. Dies und der Umstand, dass er nachts aus einem Internetcafé herauskam, erregte die Aufmerksamkeit einer Polizeistreife, die ihn nach seinen Papieren fragte. Er hatte gültige Ausweis-, Arbeits- und Aufenthaltspapiere und bot den Polizisten an, sie aus seiner Wohnung zu holen. Diese aber brachten ihn in ein Auffangzentrum für „sanwu-Leute“ (Leute, die nicht über die drei wichtigen Ausweisdokumente verfügen), um ihn abzuschieben. Als er sich hartnäckig auf seine Bürgerrechte berief, wurden die Polizisten unwillig und forderten Mithäftlinge auf, ihn zu prügeln. Dies geschah drei Tage lang, bis Sun Zhigang verstarb. Seiner Familie wur-

de weisgemacht, er sei an Herzversagen gestorben. Sein Vater war aber nicht bereit, das zu glauben. Die Polizei mauerte. Wären nicht die Journalisten einiger Zeitungen gewesen, die den Fall aufgriffen, so hätte kein Hahn mehr danach gekräht. So aber erhielten der neue Partei- und Staatschef Hu Jintao und der neue Ministerpräsident Wen Jia-bao Kenntnis von der Angelegenheit und ordneten eine restlose und schonungslose Aufklärung des Falles an. Wenig später wurde den Polizisten der Prozess gemacht und der Haupttäter zum Tode verurteilt. Die chinesischen Internet-Nutzer, welche nach denen der USA die zweitstärkste Gruppe weltweit darstellen, diskutierten lebhaft darüber und kamen zu dem Schluss: „Ohne die Intervention der Journalisten und der Benützer des Internets wäre rein gar nichts geschehen!“

Die Peking Volkszeitung schrieb am 10. Juni 2003: „Ohne dass die, welche mit der Vollziehung des Rechtes beauftragt sind, nicht selbst das Recht respektieren, gibt es keine Garantie, dass sich ein Fall wie der Sun Zhigangs nicht wiederholen wird.“ Um solche Garantien ging es auch den Rechtswissenschaftlern. An vielen juristischen Schwerpunktuniversitäten im ganzen Land wurden anlässlich des Todes von Sun Zhigang große Symposien abgehalten, auf denen diskutiert wurde, wie man die Rechte des Einzelnen besser schützen könnte. Eine Forderung bezog sich auf die Erlassung von Ausführungsgesetzen zur Verfassung, welche das *Procedere* und die Zuständigkeiten für eine Individualbeschwerde genau regeln sollten. Andere zielten auf die Einführung eines Verfassungsgerichtshofes und wieder andere auf die Aufnahme der Garantie der Menschenrechte in die chinesische Verfassung.

Dem Verlangen nach Aufnahme der Garantie der Menschenrechte in die Verfassung ist mittlerweile entsprochen worden. Die Erfüllung der anderen Anliegen befindet sich hoffentlich auf einem guten Wege. Dennoch ist Vorsicht geboten! Erst kürzlich hat die chinesische Führung angeblich eine ganze Reihe von Printmedien verboten, darunter auch die renommierte *Fazhibao*, die Justizzeitung, weil sie unerwünschte Inhalte veröffentlicht hatte. Dies ist zweifellos ein Schritt, welcher Skepsis hinsichtlich einer raschen positiven Entwicklung hervorruft. Ebenso wie die Tatsache, dass sich Anwälte, welche sich allzu sehr in politisch heiklen Fällen engagieren, trotz aller gesetzlichen Bestimmungen im Gefängnis wiederfinden können. Diesen Missstand hat die in englischer Sprache erscheinende chinesische Tageszeitung *China Daily* bereits am 11. 8. 1998 durch den Artikel aufgezeigt: „Lawyers need to be defended too“.

Es wäre Realitätsverweigerung, würde man diese Missstände nicht zur Kenntnis nehmen. Realitätsverweigerung wäre es allerdings auch, den Weg zu ignorieren, welchen die Befassung mit den Menschenrechten in China während der letzten 25 Jahre genommen hat. Zwischen 1958 und 1978/79 wurde in China die klassenunabhängige Qualität der Menschenrechte geleugnet. Dann durften sich Lehre und Forschung wiederum positiv damit befassen, ohne dass sich die Politik dafür begeisterte. Mit der Zeit kam jedoch die chinesische Führung zur Auffassung, dass es notwendig sei, dem Thema mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Beginnend mit 1991 wurden offizielle Weißbücher zur Menschenrechtslage in China publiziert, ergänzt durch solche, welche Spezialthemen behandelten wie Tibet, Frauenrechte, Kinder, Fa-

milienplanung, Religion. Der steigende Stellenwert der Menschenrechte in der chinesischen Politik kam auch dadurch zum Ausdruck, dass unter dem Vorsitz des ehemaligen Kulturministers Zhu Muzhi im Jahre 1993 eine Gesellschaft zum Studium der Menschenrechte gegründet wurde. Damit hatten Staat und Partei der Befassung mit dem Thema „Gesicht gegeben“. Ein Jahr darauf gründete sogar die Parteihochschule, die Kadenschmiede der zu höheren Funktionen Berufenen, ein eigenes Menschenrechtszentrum und führte auch mit ausländischen Institutionen, wie etwa der Friedrich Ebert Stiftung, gemeinsame Seminare zum Thema durch. Seit 1991 existieren an der Peking Universität und an der ebenfalls renommierten Volksuniversität Menschenrechtszentren. Das Zentrum an der Volksuniversität führte Forschungsaufträge des Zentralkomitees und des Pekinger Parteikomitees durch. Ein Jahr vorher kam es an der Shandong Universität zu einer ähnlichen Gründung. Dort ließ man es sich angelegen sein, dem einfachen Bürger Informationen über seine Rechte in die Hand zu geben durch Bücher wie zum Beispiel „Erläuterungen über die Rechte und Pflichten der Bürger“. Das 1992 gegründete Zentrum an der Wuhan Universität, welche eine juristische Schwerpunktuniversität des Landes ist, geht noch darüber hinaus und führt für benachteiligte Bürger wie Frauen, Jugendliche, Behinderte, Senioren und Haftentlassene Beratungen durch. Es kann auf 10.000 Besucher, 8.000 telefonische Konsultationen, 9.000 Briefbeantwortungen und 700 gewonnene Prozesse allein im Jahr 2000 zurückblicken. Zum Thema Menschenrechte wurde eine spezielle Zeitschrift ins Leben gerufen, und auch populär-juristische Zeitschriften wie „Recht und

Leben“, welche sich an den Bürger wenden, wirken aufklärend. Dazu kommen einschlägige Programme der zentralen und lokalen TV-Stationen. Die Sendung des zentralen Fernsehens „Recht und Gesellschaft“ erfreut sich einer Frequenz von ca. 100 Millionen Zuseher. Dennoch ist zweifellos noch ein weiter Weg zu gehen. Will das westliche Ausland China als gleichberechtigten Partner behandeln und es auf diesem Weg begleiten, so tut es gut daran, die oben beschriebenen Entwicklungen zur Kenntnis zu nehmen.

Die Rehabilitierung von Konfuzius, welche ab den achtziger Jahren erfolgte, und die Aufnahme seiner Lehren in die sozialistische Ethik haben die Stellung der Frauen in China, die nach Maos Aussagen „den halben Himmel tragen“, nicht verbessert. Dort, wo man es sich leisten kann, sieht man es gerne, dass die Frau an den Herd zurückkehrt und sich der Familie widmet. Das Dorf Daqiong, welches im ganzen Land wegen seines rapide anwachsenden Wohlstandes gefeiert wurde, war gleichzeitig ein Beispiel für eine parallel verlaufende Abkehr der Frauen vom Arbeitsplatz. 84% der Frauen kehrten an den Herd zurück. In den öffentlichen Stellen und vor allem in den Unternehmungen entstand ein neues Frauenbild, das sich an Entwicklungen in Hongkong und Südostasien orientierte. Die „xiao mi“, die „kleine Sekretärin“, jung und schön, wurde zum Ideal, mit dem ältere Jahrgänge nicht mithalten können. Hotels inserieren Sonderangebote für die xiao mis, wenn sie mit ihrem Chef essen gehen, und Reisebüros Sonderkonditionen für gemeinsame – nicht immer bloß berufliche – Ausflüge.

Der wirtschaftliche Aufstieg und die Wiederkehr früherer Verhaltensmuster begünstigen Prostitution und die so ge-

nannten „Kanarienvögel“ – Konkubinen reicher Männer, welche für ihren Lebensunterhalt sorgen, sie jedoch in einer Art Käfig halten. Ein weiteres Problem, das von der heute in den USA lebenden Universitätsprofessorin Ma Yuanxi 1995 auf der UNO-Frauenkonferenz in Peking angesprochen wurde, ist das „der guten Ehefrauen und freundlichen Mütter“, welche von ihr in provokanter Weise in weiterem Sinne auch den „Kanaris“ zugerechnet werden, da sie sich unter Aufgabe ihrer Selbstständigkeit vom Ehemann „aushalten“ lassen. Dazu zitierte sie den heute wieder gängigen feudalen Spruch: „The brilliant light the sun emits is reflected by the moon. When the husband is famous and wealthy, the wife feels honored and proud.“

Umso mehr ist der chinesische Familienverband bemüht, gegen feudale Relikte anzukämpfen und Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein der chinesischen Frauen zu fördern. Am 6. Kongress des Allchinesischen Frauenverbandes 1988 erregten die Vertreterinnen der Provinz Shanxi mit ihrem Modell großes Aufsehen, welches darin besteht, mit den aus den eigenen Betrieben erwirtschafteten Profiten Frauenkader im Dorf zu bezahlen, welche sich im Dorf um die Frauenrechte kümmern sollen. Inzwischen betreiben viele Frauenverbände im Dienstleistungssektor erfolgreiche Unternehmungen, deren Erträge es ihnen ermöglichen, Schulungen durchzuführen und diskriminierte Frauen bei Rechtsstreitigkeiten zu vertreten.

Hinsichtlich der Frauenquote im Parlament steht China mit 21% nicht so schlecht da, doch ist noch einiges bezüglich einer Bewusstseinsveränderung zu unternehmen. Noch immer lachen die männlichen Mitglieder chinesischer Delegationen auf, wenn sie in

Österreich von Gleichbehandlungsvorschriften und Gleichbehandlungsbeauftragten hören.

In Bezug auf die freie Religionsausübung hat sich in China während der letzten 25 Jahre ein grundlegender Wandel vollzogen, welcher auch dar- tut, dass China zu seinen traditionellen Wurzeln zurückkehrt. Bis Ende der siebziger Jahre konnte der Autor in den Tempeln bloß Buddhismusexperten und keine Mönche antreffen. Ab der Wende zu den achtziger Jahren sucht die Regierung ein positives Verhältnis zu den in China bestehenden großen Religionen. Das sind Buddhismus, Islam, das Christentum in beiden Varianten und der Daoismus. Der wegen seiner magischen Aspekte verdächtige Daoismus wurde ganz zuletzt „rehabilitiert“. Gottesdienste und die Ausbildung des Nachwuchses wurden wieder erlaubt. Als der Autor 1981 gemeinsam mit Hugo Portisch und Sepp Riff im Großen Lama Tempel in Peking, drehte erklärte der Abt freudestrahlend, er sei gerade von einer Reise durch die Innere Mongolei zurückgekommen und habe sechzehn Novizen im Alter von 12 bis 14 Jahren mitgebracht.

Der Buddhismus floriert. Der Staat trägt zur Erhaltung der Klosteranlagen bei und benützt die Religion auch als Vehikel zur Pflege der Beziehungen mit den ost- und südostasiatischen Staaten. Diese Methode wird auch gegenüber dem Daoismus angewandt. Es existiert im südlichen China eine so genannte Mazu- oder Tianhou-Kultur, welche in ganz Südostasien, in Kalifornien und sogar in Brasilien ihre Anhänger hat. Mazu war ein Fischermädchen aus Fujian, welche nach ihrem Tod zur Himmelskaiserin, zur Schutzgöttin des Meeres aufgestiegen ist. Unter dem wohlgefälligen Auge der Behörden reiste vor einigen Jahren die Statue aus

dem Haupttempel in Fujian mit der Evergreen Airline nach Taiwan, um den Mazu-Statuen in den dortigen Tempeln einen Besuch abzustatten. Bei Prozessionen und Tempelfesten, welche mit unseren kirchlichen Feier- und Kirchtagen vergleichbar sind, wirken die Parteifunktionäre mit und lassen sich in den Tempeln auch gerne Karriere- sprünge vorhersagen.

Der von den ethnisch chinesischen Hui praktizierte Islam ist tolerant und wurde zur Zeit Maria Theresias sogar vom chinesischen Kaiser Qian Long den missionierenden Jesuiten als Vorbild der Toleranz entgegengehalten. Belasteter ist das Verhältnis der Zentrale zu den moslemischen Minoritäten in Xinjiang, wo die Taliban, aber auch Geistliche aus den ehemaligen sowjetischen Republiken versuchten, den Fundamentalismus zu verbreiten. Von den beiden Spielarten des Christentums tat sich die protestantische leichter, weil sie im Gegensatz zur römisch-katholischen Kirche dezentral arbeitet. Es ist nicht allgemein bekannt, dass sich in Nanking ein großes staatlich gefördertes Zentrum christlicher Kunst befindet. Das vielfältige Schaffen dokumentiert sich in zahlreichen Bildern und Plastiken. Es gelang dem Autor gemeinsam mit dem Kunsthistorischen Museum, eine Auswahl dieser Werke zum ersten Mal nach Europa zu bringen, welche dann im Palais Harrach von vielen bestaunt wurden, die sich nicht hatten vorstellen können, dass so etwas in China möglich sei.

Das Schicksal der katholischen Landeskirche war schwieriger. Der Primat des Papstes und vor allem die diplomatischen Beziehungen zwischen Rom und dem Vatikan bildeten erhebliche Hindernisse. Während der letzten ca. zehn Jahre hat sich eine Annäherung ergeben. Der Chef der chinesischen

katholischen Kirche, Bischof Fu Tieshan, versicherte dem Autor in mehreren Gesprächen, dass es kein Problem sei, den geistlichen Primat des Papstes anzuerkennen. Die chinesischen katholischen Kirchen sind voll, wie man in den Dokumentarfilmen Dr. Hugo Portischs der Jahre 1981 und 1996 sehen konnte. Es bleiben die Probleme der Anerkennung Taiwans durch den Vatikan und das der so genannten Untergrundkirche.

Die diplomatische Anerkennung wird wahrscheinlich während der nächsten Jahrzehnte erfolgen. Hinsichtlich der verbesserten inoffiziellen Beziehungen Roms zum chinesischen Klerus versuchen katholische Taiwaner vergeblich, den Heiligen Stuhl zu einer Protegierung der Untergrundkirche zuungunsten der Staatskirche zu bewegen. Dazu erklärte der Bischofskoadjutor in Hongkong-Joseph Zen: „Die Verhältnisse der Kirche in China sind kompliziert, und nur Gott kann urteilen.“ Die letzten Ordinierungen chinesischer Bischöfe erfolgten immerhin mit offizieller Bestätigung durch den Vatikan und im Beisein offizieller weltlicher Würdenträger.

5. Parteikurs und Demokratie

Das weiteste Stück hat China wohl noch auf dem Weg zur Demokratie zurückzulegen. Der Sturz der kulturrevolutionären „Viererbande“ nach dem Tode Maos im Herbst 1976 wies noch keineswegs in eine neue politische Richtung. Es handelte sich dabei um eine Art Putsch der „chinesischen Prätorianer“ unter ihrem Kommandanten Wang Tongxin, der jene Einheit befahl, welcher der Schutz der Palastregion Zhongnanhai anvertraut war, wo die Parteispitze wohnte und arbeitete. Offensichtlich war die Witwe Maos mit ih-

ren unverhohlenen Nachfolgeansprüchen suspekt. Ansonsten fuhr man den linken Kurs weiter und kritisierte nach wie vor Deng Xiaoping, der im April 1976 aller Funktionen bis auf seine Parteimitgliedschaft enthoben worden war.

1978 setzte er sich dann durch und entledigte sich des „Reservemaos“ Hua Guofeng, dessen Bilder – manchmal einige Zentimeter kürzer – seit Herbst 1976 in den Amts- und Parteistuben geprängt hatten. Deng, der während der Kulturrevolution wegen seines Pragmatismus scharf angegriffen worden war („Es ist gleich, ob eine Katze schwarz oder weiß ist, Hauptsache sie fängt Mäuse“), verordnete der Partei wiederum Pragmatismus: Aus der Praxis lernen. Sich von Stein zu Stein fortbewegend den Fluss überqueren. Maos Anweisungen waren nicht mehr sakrosankt. Die „Was-immer-Fraktion“ („Was immer Mao Zedong gesagt hat, ist richtig“) wurde aus ihren Funktionen gedrängt. Die Volkskommunen wurden aufgelöst und der großen Masse der Landbevölkerung, welche 2/3 der Gesamtbevölkerung ausmachte, die Chance gegeben, auf eigene Rechnung zu arbeiten und den Lebensstandard zu verbessern. Deng schuf sich in der Akademie für Sozialwissenschaften eine Denkfabrik, deren Vorschläge zur Umgestaltung des Landes für ihn schließlich zu weit gingen. Deng Xiaoping war ein Macher, aber kein Demokrat. Er ließ die Unterdrückung der Proteste am Platz des Himmlischen Friedens am 4. Juni 1989 zu und handelte nachher als Verfechter uralter chinesischer Strategeme. Gemäß dem Prinzip „Den Hahn töten, um die Affen zu erschrecken“ ordnete er an, den Kreis der zu bestrafenden Rädelsführer möglichst klein zu halten, gegen diese aber energisch vorzugehen. An-

dererseits ließ er die konservativen *Hardliner*, welche glaubten, jetzt sei ihre Stunde gekommen, schon wenige Tage nach den Ereignissen wissen, dass sich am chinesischen Reformkurs nichts ändern werde.

Hinsichtlich der Chancen auf Reformen erklärte ein ehemaliger chinesischer Minister dem Verfasser damals: „Kleine Hoffnungen gibt es immer, aber keine großen“. Trotzdem gelang es dem greisen Deng Xiaoping, nochmals eine Kurskorrektur vorzunehmen und die Weichen von einer rigiden kommunistischen Planwirtschaft in die Richtung einer „sozialistischen Marktwirtschaft“ zu stellen. Er befreite die Marktwirtschaft vom Odium, kapitalistisch zu sein, und stellte fest, Plan- oder Marktwirtschaft seien keine Kriterien, um den sozialistischen Charakter eines Staates zu definieren. Deng betonte, dass es neben der Marktwirtschaft auch noch andere nützliche Elemente gäbe, die man ohne Sorge vom Westen übernehmen könne.

Nach seinem Tod wurde allerdings von der darauf folgenden Führung mehr der wirtschaftliche Aspekt betont. Mit den anderen wie der Demokratie ging man eher zögerlich um. Es ist Realität, dass es heute auf dem Land eine Basisdemokratie gibt, denn die Dorfvorsteher werden frei gewählt und sind nicht immer Kommunisten. Jedoch wird alles, was darüber ist, von der Partei determiniert. Kritik an Staat und Partei wird straffrei zugelassen, wenn nicht ein System dahinter steht. Erfolgt Kritik zwecks Hinterfragung der sozialistischen Grundlagen von Staat und Gesellschaft bzw. der Führungsrolle der KP Chinas mit dem Zweck, systemverändernd zu wirken, dann wird der Kritiker nach wie vor zum Konterrevolutionär gestempelt und gegen ihn mit Härte vorgegangen.

Die Partei zieht es vor, sich selbst zu kontrollieren. In Peking und in den nachgeordneten Provinzpartei sekretariaten sitzt die gefürchtete Parteidisziplinarkommission, welche gegen Parteikader vorgeht, die Verfehlungen – meist Korruption – begangen haben. Dass sie bei der Überwachung nicht immer erfolgreich ist, beweisen die Verhaltensweisen des ehemaligen Bürgermeisters von Peking und des früheren Gouverneurs von Guangxi, welche mit zahlreichen Konkubinen einem dekadenten Luxusleben frönten, dessen Finanzierung sie mit kriminellen Mitteln ermöglichten.

Schon Anfang der 1980er Jahre hat der altgediente Parteikader und frühere Vizeaußenminister Wang Bingnan bei seinem Besuch in Österreich geäußert, es wäre gut, wenn die KP durch die Politische Konsultativkonferenz kontrolliert werden könnte. Die Politische Konsultativkonferenz besteht wie das Parlament (Volkskongress) auf nationaler wie lokaler Ebene und zählt zu seinen Mitgliedern Vertreter der Minoritäten, Religionsgemeinschaften und von Berufsgruppen wie Wissenschaftlern und Künstlern. Sie hat, wie schon der Name sagt, bloß konsultativen Status. Es wäre also kein Risiko gegeben, würde man solchen Vorschlägen in China folgen. Mit den kleinen Parteien arbeitet man seit den 1940er Jahren zusammen. Man kennt sich. Dennoch hat sich die KP bis jetzt zu solchen völlig ungefährlichen Schritten nicht durchringen können. Im Gegenteil, tritt ein altgedienter Parteikader von der ersten Reihe der politischen Bühne ab, so gibt man ihm noch eine Funktion in der Politischen Konsultativkonferenz, damit er Dienstwagen mit Chauffeur, Reisen und andere Privilegien nicht entbehren muss. Was die Volkskongresse betrifft, welche theoretisch die Verwaltung

überwachen sollen, so sind Tendenzen erkennbar, dass sich ProvinzparteiSekretäre zusätzlich den Vorsitz im Volkskongress zulegen, damit sie in jenen westlichen Staaten, die kein Protokoll für ParteiSekretäre haben, doch mit einem gehobenen Empfang rechnen können.

Die „Kronprinzenpartie“ innerhalb der KP, welche aus Nachkommen der Vertreter in Staats- und Parteispitze besteht, liebäugelt schon seit Jahren mit dem Muster Singapurs: autoritäre konfuzianische Ethik, strammes Regime, gepaart mit wirtschaftlichem Erfolg.

Die chinesische Bevölkerung hat bis jetzt das bestehende System relativ gut angenommen. Man hat sich mit der Macht arrangiert. „Wie der Hund dem Geruch der Blähung, so folgt der Mensch den Mächtigen“, lautet ein altes chinesisches Sprichwort. Man tauscht eingeschränkte Rechte gegen den paternalisierenden Schutz durch Partei und Regierung.

Dieses System wurde allerdings im Jahre 2003 durch die Ereignisse im Zusammenhang mit SARS erschüttert. Der Schutz von oben funktionierte nämlich damals nicht. Immerhin hatte die chinesische Führung in ihren Weißbüchern über Menschenrechte das Recht auf Leben als wichtigstes herausgestellt und sich dessen Sicherung zugute gehalten! In Kanton, wo die Seuche ausbrach, aber auch andernorts wurden die Krankheitsfälle zuerst wie ein Staatsgeheimnis behandelt. Um oben nicht aufzufallen, wurden sie nicht weitergemeldet. Als die unvorbereiteten Spitäler Pekings die ersten SARS-Patienten aufnahmen und sich in Kantoner Spitälern nach Diagnose- und Behandlungsmöglichkeiten erkundigten, verweigerte man ihnen die Auskunft. Gegenmaßnahmen wurden viel zu spät ergriffen. Die Seuchenbe-

kämpfungsinfrastruktur erwies sich als kaum existent, weil man zugunsten betriebswirtschaftlicher Kennziffern keine Mittel vorgesehen hatte. Es gab Spitäler in Kreisstädten, die man vorher an den Meistbietenden verkauft hatte. Die Menschen waren verzweifelt und hilflos und begannen schließlich die Schuldigen für das Desaster ganz oben zu suchen. Im Internet wurde Jiang Zemin angekreidet, dass er mit seinem Sohn nach Shanghai geflüchtet war, wo relativ wenig Fälle aufgetreten waren. Immerhin, die neuen Führer Hu Jintao und Wen Jiabao wagten sich in die am meisten befallenen Gebiete, um durch ihre persönliche Anwesenheit Mut und Solidarität zu zeigen. Zeitungen und Professoren verlangten angesichts des Versagens der Behörden und der zahlreichen Opfer mehr politische Transparenz, mehr Information und mehr Beteiligungsmöglichkeiten für die Bevölkerung – etwa durch die Erweiterung freier Wahlen von den Dorfgemeinden auf die Kreisregierungen. Viel ist allerdings seitdem nicht geschehen.

Immerhin hat die chinesische Führung kürzlich erklärt, den Marxismus umschreiben zu wollen. Damit folgt sie einer alten These Deng Xiaopings, welcher im September 1973 vor einer österreichischen Delegation im Beisein des Autors eine heftige Debatte führte. Er erklärte nämlich, China exportierte keine Ideologie. Darauf fiel ihm sofort Botschafterin Ding Xuesong, eine sehr streitbare Dame, ins Wort und korrigierte ihn unter Hinweis auf die damalige Sprachregelung, man exportiere keine Revolution. Deng aber wiederholte in aller Gelassenheit seinen Anspruch und erläuterte ihn dann. Marx und Engels, so meinte er, hätten bei der Formulierung des Marxismus nicht an China gedacht, wo ganz andere Voraussetzungen bestünden.

Etwa 100 Experten wurden damit beauftragt, der herrschenden Ideologie eine neue Fassung zu geben. Man wird sehen, wie viel konfuzianische Autokratie sie zulassen werden. Andererseits kamen die letzten großen Delegationen des chinesischen ZK nach Österreich, um mit hiesigen Parteien über innerparteiliche Demokratie, das Verhältnis zwischen Parlamentsfraktion und Regierung und Ähnliches zu diskutieren. Auch die chinesischen Gewerkschaften haben ihre frühere Funktion als Erklärer und Umsetzer der Parteipolitik zugunsten der Rolle als Interessenvertretung aufgegeben und tragen so zum Wachsen der für eine Demokratisierung wichtigen Zivilgesellschaft bei.

Man darf die neue chinesische Ver-

sion des Marxismus mit Spannung erwarten. Dazu zum Abschluss zwei viel-sagende Bilder: Mao Zedong wird seit mindestens zehn Jahren als „Christophorus“ verkauft, den man an den Rückspiegel hängt, um bei den häufigen Autounfällen heil davonzukommen. Seit mindestens 2000 figuriert er aber auch unter Plexiglaskuppeln als Reichtumsgott, auf den, wenn man das Ganze umdreht, Dollar und chinesische Goldbarren regnen. Andererseits hat die christliche Künstlergemeinschaft in Nanking einen Holzschnitt geschaffen, welcher Adam und Eva zeigt, wie sie, von der Schlange verführt, nach den Früchten eines Baumes greifen. Es handelt sich dabei allerdings nicht um Äpfel, sondern um chinesische Münzen...

Reihe
„Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen
der AK-Wien“

Band 1: „Der Wandel des wirtschaftspolitischen Leitbildes seit den siebziger Jahren“, hrsg. von Günther Chaloupek und Michael Mesch, 198 Seiten, 1993, € 21,66.

Band 2: „Die Zukunft des Wohlfahrtsstaates“, hrsg. von Günther Chaloupek und Bruno Rossmann, 114 Seiten, 1994, € 14,39.

Band 3: „Faktorproduktivität im internationalen Vergleich – Belgien, Deutschland, Niederlande, Österreich und Schweden“, von Franz R. Hahn, Wolfgang Gerstenberger, Willem Molle und F. J. Meyer zu Schlochtern, 114 Seiten, 1995, € 14,39.

Band 4: „Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor“, hrsg. von Günther Chaloupek und Michael Mesch, 110 Seiten, 1998, € 14,39.

Band 5: „Kapitalismus im 21. Jahrhundert.“ Ein Survey über aktuelle Literatur, hrsg. von Günther Chaloupek und Thomas Delapina, 88 Seiten, 2001, € 14,39.

Band 6: „Finanzausgleich – Herausforderungen und Reformperspektiven“, hrsg. von Bruno Rossmann, 142 Seiten, 2002, € 22,-.

Band 7: „Wirtschaftspolitische Koordination in der Europäischen Währungsunion“, hrsg. von Silvia Angelo und Michael Mesch, 138 Seiten, 2003, € 20,-.

Band 8: „US-amerikanisches und EUropäisches Modell“, hrsg. von Michael Mesch und Agnes Streissler, 190 Seiten, 2004, € 25,-.

Band 9: „Öffentliche Wirtschaft, Geld- und Finanzpolitik: Herausforderungen für eine gesellschaftlich relevante Ökonomie“, hrsg. von Wilfried Altzinger, Markus Marterbauer, Herbert Walther und Martin Zagler, 154 Seiten, 2004, € 25,-.

Die Reihe erscheint im LexisNexis Verlag ARD Orac,
1030 Wien, Marxergasse 25, Tel 01/534 42-0, Fax 01/534 52-140,
e-mail: verlag@lexisnexus.at

KOMMENTAR

Kritische Betrachtung der Elternteilzeit in Österreich

Josef Meichenitsch

1. Einleitung

Am 1. Juli 2004 trat das Gesetz zur Elternteilzeit in Kraft, wonach Mütter und Väter, die in einem Betrieb mit mindestens 20 MitarbeiterInnen seit drei Jahren tätig sind, das Recht auf Reduzierung ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit haben. Sofern die Eltern mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt wohnen, haben sie Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit.

Dieser Beitrag analysiert derzeit Teilzeitbeschäftigte und Anspruchsberechtigte der Teilzeitregelung, untersucht Auswirkungen von Variationen der Anspruchskriterien und zeigt Mitnahmeeffekte der Elternteilzeit auf.

2. Daten und Methoden

Die Datenquelle bildet der österreichische Mikrozensus vom März 2001. Der Mikrozensus ist eine Haushaltserhebung, die vierteljährlich in einem Prozent aller Wohnungen durchgeführt wird.¹ Im März 2001 wurden im Sonderprogramm Fragen zum Erwerbsleben gestellt.

Die quantitative Auswertung stützt sich auf diesen Mikrozensus. Auf Basis eines SPSS-Berechnungsmodells werden verschiedene Auswirkungen der Elternteilzeitregelung berechnet.

3. Status quo der Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Um die Inanspruchnahme der Elternteilzeit zu analysieren, muss zunächst die Frage beantwortet werden, inwieweit Bedarf für eine solche Regelung besteht. Bei der Frage nach dem Grund für eine Teilzeitbeschäftigung² geben 44,5% der befragten teilzeitbeschäftigten Frauen „die Betreuung von Kindern und Erwachsenen“ an, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer 11,1% beträgt. Insgesamt ist die Betreuung von Kindern und Erwachsenen mit 39,6% der wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung in Österreich.³

In einer Bandbreite von 11,4 bis 15,7% bewegen sich die weiteren Antworten „will keine Vollzeitstätigkeit“, „keine geeignete Vollzeitstätigkeit gefunden“, „andere familiäre Gründe“ und „Sonstiges“. Insgesamt wenig Einfluss auf die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung hat die „Schul- oder Berufsausbildung“ mit 5,6%, wobei für Männer mit 16,7% der Respondenten im Vergleich zu den Frauen mit 3,7% dieses Kriterium einen deutlich höheren Stellenwert hat. Die Dominanz der Kinderbetreuung als Ursache für Teilzeitbeschäftigung von Frauen unterstreicht auch eine Studie von L&R, FORBA und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft,⁴ bei der auf Basis einer eigenen empirischen Erhebung 68,2% der Frauen die

Tabelle 1: Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Gründe	Frauen	Männer	Insgesamt
Schul- oder Berufsaus-, Fortbildung	3,7	16,7	5,6
Krankheit	1,1	3,7	1,4
Betreuung von Kindern, Erwachsenen	44,5	11,1	39,6
andere familiäre Gründe	15,3	6,2	14,0
keine geeign. Vollzeittätigkeit gefunden	10,9	20,9	12,4
will keine Vollzeittätigkeit	15,5	16,6	15,7
Sonstiges	9,1	24,8	11,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Familie als Motiv für eine Teilzeitbeschäftigung angeben.

Derzeit besteht bereits die Möglichkeit, über Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine Arbeitszeitreduktion zu realisieren. Die nachstehenden zwei Tabellen geben einen Überblick über die derzeitige Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung. Zeile 1 der Tabelle 2 zeigt beispielsweise, dass von allen unselbstständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen,⁵ die kein Kind unter sieben Jahren in ihrem Haushalt haben, 71,7% einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. 3,2% arbeiten bis zu 12 Stunden in der Woche, weitere 17,4% sind bis zu 25 Stunden tätig und 7,6% arbeiten zwischen 26 und 35 Wochenstunden.

Das Vorhandensein eines Kindes unter sieben Jahren im Haushalt beeinflusst das Arbeitsangebot von Frauen erheblich. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen geht von 71,7 auf 42,5% zurück. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen verdoppelt sich auf insgesamt 57,5%, wobei der größte Zuwachs beim Beschäftigungsmaß 13-25 Wochenstunden zu verzeichnen ist. Das Vorhandensein eines weiteren Kindes unter sieben Jahren im Haushalt resultiert in einen noch

niedrigeren Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen. Der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen steigt bei zwei Kindern unter sieben Jahren auf 10,6%. Jene Frauen, die vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sind jedoch nicht in dieser Tabelle enthalten.

Bei Männern in fertilen Altersklassen ist in der Ausgangssituation ohne Kinder der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den unselbstständig Beschäftigten mit 97% traditionell höher als bei den Frauen. Hier ändert das Vorhandensein eines bzw. zweier Kinder unter sieben Jahren im Haushalt wenig. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Männer steigt leicht an, was ein Indiz für die verstärkten Finanzierungserfordernisse innerhalb der Familie sein könnte.

Insgesamt kann daraus bereits ein dringender Bedarf für die Elternzeit abgeleitet werden. Wenn deutlich mehr als ein Drittel aller befragten Teilzeitbeschäftigten bzw. beinahe die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Frauen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung die Betreuung von Kindern und Erwachsenen angeben und sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei Vorhandensein eines Kindes unter sieben Jahren im Haushalt verdoppelt, so kann davon ausgegangen werden, dass vor

Tabelle 2: Derzeitige Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen in fertilen Altersklassen

Anzahl der Kinder im Haushalt	Ausmaß der Beschäftigung									
	bis 12 Stunden		bis 25 Stunden		bis 35 Stunden		Vollzeit		Insgesamt	
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	%
0	23.800	3,2	129.200	17,4	56.700	7,6	531.700	71,7	741.400	100
1	10.100	6,7	55.400	36,6	21.500	14,2	64.300	42,5	151.300	100
2	3.800	10,6	14.500	39,9	3.200	8,8	14.700	40,7	36.300	100
insgesamt	37.800	4,1	199.100	21,4	81.400	8,8	610.700	65,7	929.000	100

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Derzeitige Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Männer in fertilen Altersklassen

Anzahl der Kinder im Haushalt	Ausmaß der Beschäftigung									
	bis 12 Stunden		bis 25 Stunden		bis 35 Stunden		Vollzeit		Insgesamt	
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	%
0	6.400	0,6	14.600	1,4	10.300	1,0	1.026.300	97,0	1.057.600	100
1	500	0,2	2.500	1,2	3.500	1,7	206.500	97,0	212.900	100
2	400	0,5	1.100	1,2	1.100	1,2	86.800	97,1	89.400	100
insgesamt	7.300	0,5	18.100	1,3	14.900	1,1	1.319.500	97,0	1.359.900	100

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

allem Frauen das Instrument der Elternteilzeit begrüßen werden.

4. Die derzeitige Elternteilzeitregelung

Der Anspruch auf Elternteilzeit ergibt sich durch die Kombination der beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren“ und „Betrieb mit mindestens 20 MitarbeiterInnen“.⁶ Durch Anwendung dieser beiden Kriterien folgt eine Anspruchsberechtigung für 49,6% aller unselbstständig beschäftigten Männer und 33,2% aller unselbstständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen. Bei diesem Ergebnis macht sich die Benachteiligung von Frauen durch die Wahl der Kriterien bemerkbar. Unselbstständig beschäftigte Frauen arbeiten öfters in Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen und sind öfters weniger als drei Jahre bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt. Das Resultat ist ein größerer Anteil an anspruchsberechtigten Männern. Diese Tatsache ist insofern kontraproduktiv, als davon auszugehen ist, dass hauptsächlich Frauen die Elternteilzeit in Anspruch nehmen werden.

In Bezug auf die Berufsgruppen kann gezeigt werden, dass Beamte die zwei Kriterien ungleich stärker erfüllen

als ArbeiterInnen und Angestellte. Der Anteil der Anspruchsberechtigten liegt bei männlichen Beamten bei 70,3%, bei weiblichen Beamten bei 55,8%. Diese Werte befinden sich deutlich über den durchschnittlichen Anteilen der übrigen Berufsgruppen. Die Gründe dafür liegen in den beiden Zugangskriterien, die Beamte wesentlich leichter erfüllen als ArbeiterInnen und Angestellte.

5. Potenzial der Elternteilzeit bei Variation der Zugangskriterien

Nach der Darstellung der anspruchsberechtigten Personen werden nun die beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer“ und „Betriebsgröße“ variiert und die Auswirkungen auf den Anteil der anspruchsberechtigten Personen untersucht. Dabei können beide Kriterien jeweils einzeln oder auch simultan geändert werden. Im Gegensatz zur oben gewählten Darstellung wird bei diesen Berechnungen auch das Vorhandensein eines Kindes unter sieben Jahren berücksichtigt. Die Anteile der anspruchsberechtigten Frauen und Männer verändern sich im Vergleich zur oben gewählten Darstellung nicht erheblich, geben aber ein schärferes Bild der tatsächlich Anspruchsberechtigten wieder.

Tabelle 4: Anspruch der unselbstständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen bei Erfüllung beider Kriterien

	Frauen		Männer	
nicht anspruchsberechtigt	620.630	66,8	688.164	50,4
anspruchsberechtigt	309.007	33,2	676.753	49,6
Total	929.637	100,0	1.364.917	100,0

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Tabelle 5: Anspruch der unselbständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen nach Berufsgruppen

	Angestellte		Beamte		FacharbeiterInnen		Sonst. ArbeiterInnen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
nicht anspruchsberechtigt	68,4	54,8	44,2	29,7	80,6	54,3	70,8	59,9
anspruchsberechtigt	31,6	45,2	55,8	70,3	19,4	45,7	29,2	40,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Tabelle 6: Variationsmatrix - Anspruchsberechtigte als Anteil an den unselbständig Beschäftigten in den fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt

Betriebszugehörigkeitsdauer		Betriebsgrößenklasse				
		min. 1 MA	min. 6 MA	min. 11 MA	min. 20 MA	min. 50 MA
1 Monat	Frauen	99,1	79,4	64,1	51,1	36,0
	Männer	97,5	86,8	77,1	65,5	49,6
1 Jahr	Frauen	76,0	61,8	50,0	40,2	29,1
	Männer	87,5	78,5	69,7	59,5	45,9
2 Jahre	Frauen	64,1	52,4	43,1	35,1	26,2
	Männer	79,8	72,2	64,3	55,1	42,4
3 Jahre	Frauen	56,2	47,2	39,4	32,1	24,4
	Männer	73,5	66,9	59,5	51,2	40,0
4 Jahre	Frauen	50,6	42,3	34,9	28,7	22,7
	Männer	68,4	62,8	56,0	48,2	38,1
5 Jahre	Frauen	44,6	37,9	31,6	26,6	21,6
	Männer	63,3	58,3	51,9	44,6	35,3

MA...MitarbeiterInnen

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Die Ausgangssituation einer Betriebsgröße von 20 MitarbeiterInnen und einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren mit ihrem Ergebnis einer Anspruchsberechtigung für 32,1% der unselbstständig beschäftigten Frauen und 51,2% der unselbstständig beschäftigten Männer ist grau schraffiert. Der Tabelle ist zu entnehmen, wie durch Variationen der Kriterien diese Anteile variiert werden können. Eine Änderung der Betriebsgröße auf mindestens sechs MitarbeiterInnen bei gleichzeitiger Senkung der Zugehörigkeitsdauer auf mindestens ein Jahr hätte beispielsweise einen potenziellen Anteil von 61,8% der unselbstständig beschäftigten Frauen zur Folge. Ein mit 64,1% ähnliches Ergebnis würde eine Variation der Betriebsgröße auf mindestens elf MitarbeiterInnen bei simultaner Reduktion der Zugehörigkeitsdauer auf einen Monat bieten. Ebenfalls 64,1% an anspruchsberechtigten Frauen hätte eine Variation der Betriebszugehörigkeit auf zwei Jahre und der Größe des Betriebes auf mindestens eine MitarbeiterIn zur Folge. Zu beachten ist allerdings, dass die beiden Anteile von jeweils 64,1% nicht dieselben Personen beinhalten, sondern je nach Wahl der Kriterien unterschiedliche Personengruppen inkludieren.

6. Mitnahmeeffekte

Für derzeit bereits teilzeitbeschäftigte Personen stellt die Elternteilzeit, sofern die Anspruchskriterien erfüllt werden, einen Mitnahmeeffekt dar, da sie sich bereits in Teilzeit befinden. Die Änderung für diese sich bereits in Teilzeit befindlichen Personen durch die Elternteilzeit besteht lediglich in der Schaffung von Rechtssicherheit. Dieser Umstand wird im folgenden als „Mitnahmeeffekt“ bezeichnet.⁷

Der Mitnahmeeffekt kann als ein Maß für die Güte der Reform gesehen werden. Einerseits ist ein möglichst niedriger Mitnahmeeffekt anzustreben, um möglichst vielen neuen ArbeitnehmerInnen den Weg in eine Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Andererseits sollte der Mitnahmeeffekt möglichst hoch sein, um bereits in Teilzeit befindliche Personen Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Angeichts der Tatsache, dass vor allem Frauen auf Grund von Kinderbetreuung teilzeitbeschäftigt sind, wird der Schwerpunkt dieser Betrachtung auf Frauen gelegt werden.

Die folgende Tabelle 7 zeigt die Mitnahmeeffekte, welche die Kriterien der Elternteilzeit und deren Variationen implizieren. In der grau schraffierten Ausgangsposition sind von all jenen unselbstständig beschäftigten Frauen im Alter von 20 bis 44 Jahren, welche die Zugangskriterien erfüllen, 25,9% teilzeitbeschäftigt. Mehr als ein Viertel der unselbstständig beschäftigten Frauen hat demnach bereits auf betrieblicher Basis eine Vereinbarung über Teilzeitbeschäftigung getroffen und erhält durch die Elternteilzeit nun lediglich die Rechtssicherheit, dieser Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Für die übrigen 74,1% ergibt sich die Möglichkeit, das Arbeitsausmaß auf eine Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren.

Variiert man die Kriterien für den Anspruch auf Elternteilzeit, so kann man erkennen, dass eine Aufweichung der Kriterien die Mitnahmeeffekte tendenziell vergrößert. Eine Änderung der Betriebsgröße auf mindestens sechs MitarbeiterInnen bei simultaner Reduzierung der Betriebszugehörigkeitsdauer auf zumindest zwei Jahre würde den Anteil der sich bereits in Teilzeit befindlichen anspruchsberechtigten Frauen auf 29,6% erhöhen.

Tabelle 7: Mitnahmeeffekte von Teilzeitbeschäftigten in fertilen Altersklassen

Betriebs- zugehörigkeit		Betriebsgrößenklasse				
		min. 1 MA	min. 6 MA	min. 11 MA	min. 20 MA	min. 50 MA
1 Monat	Frauen	34,4	30,8	28,8	27,2	27,3
	Männer	3,0	2,4	2,1	2,0	1,8
1 Jahr	Frauen	33,2	29,9	28,2	26,5	26,7
	Männer	2,5	2,1	1,9	1,9	1,7
2 Jahre	Frauen	32,7	29,6	28,3	26,7	27,1
	Männer	2,1	1,9	1,6	1,6	1,4
3 Jahre	Frauen	31,9	29,0	27,8	25,9	26,9
	Männer	1,9	1,7	1,4	1,4	1,3
4 Jahre	Frauen	31,0	28,1	26,8	25,0	26,6
	Männer	1,8	1,6	1,4	1,3	1,2
5 Jahre	Frauen	29,9	26,9	25,9	24,7	26,3
	Männer	1,7	1,5	1,3	1,2	1,0

MA...MitarbeiterInnen

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Tabelle 8: Mitnahmeeffekte von Teilzeitbeschäftigten in fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt

Betriebs- zugehörigkeit		Betriebsgrößenklasse				
		min. 1 MA	min. 6 MA	min. 11 MA	min. 20 MA	min. 50 MA
1 Monat	Frauen	58,1	56,1	53,3	51,7	53,9
	Männer	3,1	2,7	2,5	2,7	2,5
1 Jahr	Frauen	56,7	55,1	53,2	52,0	55,2
	Männer	2,8	2,5	2,3	2,5	2,3
2 Jahre	Frauen	55,2	54,0	53,3	53,0	57,3
	Männer	2,2	2,3	2,1	2,3	2,2
3 Jahre	Frauen	56,2	55,0	54,8	54,4	58,6
	Männer	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8
4 Jahre	Frauen	55,2	53,9	54,0	53,5	57,4
	Männer	1,6	1,7	1,6	1,6	1,5
5 Jahre	Frauen	54,0	52,3	52,8	52,4	56,0
	Männer	1,7	1,8	1,6	1,7	1,7

MA...MitarbeiterInnen

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen

Tabelle 8 ist nach der gleichen Systematik aufgebaut. Hier werden bei der Identifikation der Personenanteile, für welche die Reform lediglich Mitnahmeeffekte darstellen, nur jene unselbstständig Beschäftigten berücksichtigt, die in ihrem Haushalt mit zumindest einem Kind unter sieben Jahren wohnen. Als Lesebeispiel soll wieder die grau schraffierte Fläche der derzeitigen Regelung dienen. Demnach sind 54,4% von jenen unselbstständig beschäftigten Frauen im Alter von 20 bis 44 Jahren mit Kind, welche die beiden Kriterien erfüllen, teilzeitbeschäftigt.

Im Vergleich zur vorigen Tabelle fallen vor allem bei Frauen die deutlich höheren Werte auf. Im Fall der derzeitigen Regelung sind statt 25,9 bereits 54,4% der Frauen, welche die Kriterien erfüllen, teilzeitbeschäftigt. Dies rührt daher, dass bei unselbstständig beschäftigten Frauen mit Kindern unter sieben Jahren der Anteil der Teilzeitbeschäftigten viel höher liegt, als bei unselbstständig beschäftigten Frauen ohne Kindern. Durch den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung sind auch die Mitnahmeeffekte bei Frauen mit Kindern größer.

Variiert man die Zugangskriterien zur Elternteilzeit, so kann man im Vergleich zur vorigen Tabelle erkennen, dass die Mitnahmeeffekte stabiler bleiben. Diese Robustheit gegenüber Veränderungen der Kriterien unterstreicht, dass unabhängig von der Größe des Betriebes und der Dauer der Beschäftigung Frauen mit Kindern unter sieben Jahren im Haushalt stärker zu Teilzeit tendieren als Frauen ohne Kinder.

7. Zusammenfassung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei unselbstständig beschäftigten

Frauen in den fertilen Altersklassen ohne Kindern bei 28,3%. Gibt es jedoch ein Kind unter sieben Jahren im Haushalt, so ist dieser Anteil mit 57,5% beinahe doppelt so hoch.

Als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung wird beinahe von der Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen die Betreuung von Kindern und Erwachsenen angegeben.

Aus diesen Umständen lässt sich vor allem bei Frauen ein großer Bedarf für die Elternteilzeitregelung ableiten.

Grundsätzlich haben nach Anwendung beider Kriterien der Elternteilzeit – Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als drei Jahren und Betriebsgröße von mehr als 20 MitarbeiterInnen – 33,2% der unselbstständig beschäftigten Frauen und 49,6% der unselbstständig beschäftigten Männer in den fertilen Altersklassen Anspruch auf Elternteilzeit. Unselbstständig beschäftigte Frauen sind durch die Wahl der Kriterien gegenüber Männern benachteiligt. Sie sind in der Regel kürzer bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt und arbeiten in kleineren Betrieben. Im Berufsgruppenvergleich gibt es auf Grund des stetigen Berufsfeldes und der Betriebsgröße deutliche Vorteile für Beamte.

Die Variation der Kriterien zeigt verschiedene Möglichkeiten, um die Anteile der anspruchsberechtigten Frauen und Männer zu verändern. Die Analyse der Mitnahmeeffekte zeigt, für welchen Anteil der Beschäftigten die Elternteilzeit lediglich Bestehendes durch das Schaffen von Rechtssicherheit absichert – welche Beschäftigten sich also bereits derzeit in Teilzeitbeschäftigung befinden. Im Ausgangsfall stellt die Elternteilzeit für mehr als ein Viertel aller unselbstständig beschäftigten Frauen im Alter von 20 bis 44 Jahren einen Mitnahmeeffekt dar. Bei un-

selbstständig beschäftigten Frauen, die auch ein Kind unter sieben Jahren im Haushalt haben, liegt der Mitnahmeeffekt deutlich höher als bei kinderlosen Frauen. Grund dafür ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei unselbstständig beschäftigten Frauen mit Kindern.

Ausgehend von den derzeitigen Kriterien der Elternteilzeit konnte gezeigt werden, dass durch Variationen der Zugangskriterien sowohl der Kreis der Anspruchsberechtigten als auch die Mitnahmeeffekte erheblich verändert werden könnten, was vor allem in Hinblick auf die Benachteiligung von Frauen und die Bevorzugung von Beamten erstrebenswert erschiene.

Anmerkungen

- ¹ Kritisch anzumerken ist die Selbsteinschätzung der Respondenten. Beispielsweise urteilen die Befragten über die Größe ihres Betriebes.
- ² Sofern keine andere Definition explizit angeführt wird, ist unter Teilzeit ein Arbeitsstundenausmaß von weniger als 35 Wochenstunden zu verstehen.
- ³ European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (2003) 4.
- ⁴ Bergmann et al. (2003) 53.
- ⁵ Da die Reform Kinder bis sieben Jahre einschließt werden auch Frauen, die nicht mehr im fertilen Alter sind, jedoch

noch ein Kind unter sieben Jahren im Haushalt haben, erfasst, indem die fertile Altersklasse von 20 auf bis zu 44 Jahre festgelegt wird. Für Männer wird die fertile Altersklasse mit 20 bis 49 Jahre festgelegt.

- ⁶ Das Gesetz sieht „mindestens“ 20 MitarbeiterInnen im Betrieb vor. Die Daten des Mikrozensus⁷ erlauben allerdings nur eine Betrachtung von Betrieben mit genau 20 MitarbeiterInnen.
- ⁷ Der hier verwendete Begriff des Mitnahmeeffektes unterscheidet sich vom finanzwissenschaftlichen Begriff, der sich im Allgemeinen auf die „Mitnahme“ von Geld- oder Sachleistungen bezieht.

Literatur

- Bergmann, N.; et al., Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich – Bestandsaufnahme und Potenziale (=Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, Wien 2003).
- Dörfler, S.; Meichenitsch J., Elternteilzeit – Top oder Flop? (=ÖIF Working Paper 38/2004, Wien 2004).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Part-time work in Europe (Dublin 2003).
- Gomez; Pons; Marti, Parttime work: its evolution and results (=IESE research paper, Barcelona 2002).
- Macintyre, S., The black report and beyond – what are the issues?, in: Social Science & Medicine 44 (1997) 723-745.

BÜCHER

Die Deutschen sind besser, als sie glauben

Rezension von: Peter Bofinger, *Wir sind besser, als wir glauben. Wohlstand für alle*, Pearson Studium, München 2005, 284 Seiten, € 20,60; Albrecht Müller, *Die Reformlüge. 40 Denkfehler, Mythen und Legenden, mit denen Politik und Wirtschaft Deutschland ruinieren*, Droemer, München 2004, 240 Seiten, € 19,90.

Die beiden hier zu besprechenden Bücher haben in der Grundtendenz vieles gemeinsam: Beide wirken als ökonomische Antidepressiva in einer Diskussionslandschaft, die speziell in Deutschland von einem Pessimismus geprägt ist, der psychologisch als Germano-Masochismus oder politisch als konsequente Verunsicherungsstrategie gesehen werden kann. Und beide Bücher wenden sich gegen die vor allem in Deutschland – und in der EU-Kommission – als „Angebots-Orientierung“ auftretende Markt-Orthodoxie und vertreten Positionen, die in Deutschland als „keynesianisch“ bezeichnet werden, international dagegen ökonomischen „*mainstream*“ darstellen. Im Einzelnen sind die beiden Bücher freilich so verschieden, wie Werdegang und Temperament der Autoren.

Peter Bofinger ist Ökonomieprofessor an der Universität Würzburg, anerkannter Spezialist für Geld- und Währungstheorie und seit 2004 engagiertes und eigenständiges Mitglied des deutschen Sachverständigenrates. Es

ist nicht ohne Pikanterie, dass Bofinger als positives Leitbild sich durchgehend auf Ludwig Erhard bezieht. War dessen Zielsetzung „Wohlstand für alle“, so ist das Leitmotiv der „Masochismus – Ökonomie“-: „Armut für viele“. Bofinger zitiert hierfür – nicht immer ohne Polemik – eine Vielzahl von Belegen, wobei er sich als besonderes Beispiel speziell auf den bekannten Münchner Ökonomen Hans-Werner Sinn und sein Buch mit dem vielsagenden Titel „Ist Deutschland noch zu retten“ bezieht.

Bofinger leistet hier eine intellektuelle Arbeit, die faszinierend und längst überfällig ist: Er konfrontiert konkrete Aussagen der „Untergangs-Ökonomen“ und der darauf aufbauenden „Gürtel-Enger“ Sonntagsredner mit der empirisch erfassten Wirklichkeit, und er vergleicht die Ergebnisse der unter dieser Stimmungslage gesetzten Maßnahmen mit den ursprünglich gegebenen Erwartungen und Versprechen. Dabei demonstriert er konsequent und methodisch unangreifbar: Die üblichen düsteren Darstellungen der internationalen Wettbewerbskraft und der Wachstumsperspektiven Deutschlands sind empirisch nicht haltbar. Gleichzeitig haben die angebotsorientiert konzipierten „Reformen“ in den Bereichen Arbeitsmarkt, öffentliche Finanzen, Pensionsystem bei weitem nicht die damit verbundenen Versprechungen erfüllt, so dass wie bei Süchtigen die Dosis immer weiter verstärkt wird – „nach der Reform ist vor der Reform“.

Um ein Beispiel zu geben: Es ist ja wirklich erstaunlich – oder bezeichnend für den Stand der deutschsprachigen Wirtschaftswissenschaften – dass die tatsächlichen Effekte der deutschen

Unternehmenssteuerreform 2000 kaum erfasst, geschweige denn analysiert wurden. Bofinger demonstriert überzeugend, dass diese „Reform“, die das deutsche Finanzministerium noch 2002 als „besondere Leistung der Bundesregierung zur Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft“ feiert, völlig verpuffte. Es kam zwar zu massiven Ausfällen bei den Unternehmenssteuern, aber zu keinem Anstieg, sondern sogar zu einem massiven Rückgang der Ausrüstungs- und Bauinvestitionen. Gleichzeitig wurde damit das Geld „verspielt“, das man für eine Entlastung des Faktors Arbeit von Sozialabgaben hätte nützen können. Dieses eindeutige Scheitern einer „angebotsorientierten“ Steuerreform wird jedoch in der Lobby-gesteuerten öffentlichen Diskussion in Deutschland nicht zur Kenntnis genommen, wie die jüngsten Vorschläge für weitere Senkungen der Unternehmenssteuer zeigen.

Die tiefer gehende Problematik liegt aber, wie Bofinger mit vielen Zitaten belegt, am Verlust des Denkens in gesamtwirtschaftlichen – d. h. kreislauftheoretischen – Zusammenhängen („wir brauchen wieder mehr Keynesianer in Deutschland“). Arbeitsmarktreformen werden nur mehr aus der einzelwirtschaftlichen Sicht eines Personalchefs durchgeführt; Budgetpolitik aus der Sicht eines Buchhalters, der sich dann wundert, dass Ausgabenkürzungen über Nachfragewirkungen auch zu Steuerausfällen führen, so dass die von ihm naiv angesetzte Defizitreduzierung wieder verfehlt wird.

Was Bofinger bei all seiner berechtigten Streitlust meines Erachtens noch zu wenig thematisiert, ist der Umstand, dass diese Verkümmern der makroökonomischen Analyse zu Gunsten einer überwiegend mikroökonomisch-betriebswirtschaftlichen Betrachtung nicht

nur auf volkswirtschaftlicher Unbildung beruht, sondern von der Mehrzahl der deutschen Fachökonomien getragen bzw. zumindest still akzeptiert wird. Zum Teil mag hier Gruppenzwang dahinter stehen, wie etwa die „Säuberungsaktion“ gegen kreislaufanalytische Ökonomen am DIW zeigte. Zum Teil steht dahinter aber auch ein zu rasches Kapitulieren vor Thesen der „Politikunwirksamkeit“ in Zeiten der Globalisierung und speziell der Liberalisierung der Kapitalmärkte. Bofinger, der ja auch als vehementer Befürworter der Europäischen Währungsunion aufgetreten ist, hat sich mit diesen Fragen wissenschaftlich beschäftigt, in das vorliegende „populäre“ Buch sind dagegen die Fragen des EU-Binnenmarktes und der Handlungsspielräume der Wirtschaftspolitik, abgesehen von einer Kritik am Stabilitätspakt als „selbst geschneiderte Zwangsjacke“, vergleichsweise wenig eingegangen.

Es ist Bofinger hoch anzurechnen, dass er sich nicht auf die fundierte Kritik beschränkt, sondern auch ein konsistentes Gegenmodell entwickelt, das er in zehn konkreten Lösungsvorschlägen zusammenfasst. Kernbereiche sind dabei: für die Finanzpolitik statt buchhalterischer Orientierung an Defizitziele ein stetiger Expansionspfad für jene Ausgaben, die vom Staat direkt kontrolliert werden können, eine umfassende Reform der sozialen Versicherungssysteme bei stärkerer Betonung der Steuerfinanzierung und Absenken der Lohnnebenkosten; statt Lohnsenkungen eine stetige Lohnpolitik, die sich – EU-weit – an der Produktivitätsentwicklung orientiert. Grundlegend ist aber vor allem eine entscheidende Bereitschaft zu einer nachhaltigen Wachstumspolitik, statt „Wende zum Weniger“ „dynamischer Durchbruch nach vorne“.

Der Autor des zweiten hier besprochenen Buches, Albrecht Müller, ist promovierter Ökonom, arbeitete bei Karl Schiller, war 1973-1982 Leiter der Planungsabteilung im Bundeskanzleramt bei Willy Brandt und von 1987-1994 Mitglied des deutschen Bundestages. Er arbeitet heute als Publizist, unter anderem über eine von ihm mitgegründete kritische Internet-Seite (www.nachdenkseiten.de). So wie Bofinger greift Müller in seinem Buch die Misere und Verlogenheit der wirtschaftlichen Diskussion in Deutschland auf, wo unter dem Schlagwort „Reform“ eine Politik des sozialen Rückschritts und der Stärkung der Unternehmenseite betrieben wird.

Die Unterschiede der beiden Bücher liegen in Bezug auf Zielgruppe, Stil und Erfahrungshintergrund. Müllers Buch will breit wirken, ist daher journalistisch zupackend und akzentuiert geschrieben. Sein Erfahrungshintergrund als Publizist und wirtschaftspolitischer Berater führt ihn dazu, detailliert der Frage nachzugehen, wie es denn zur neo-liberalen Meinungsübermacht, zum „merkwürdigen Erfolg einer erfolglosen Theorie“ kommen konnte. Dass die mit Selbstsicherheit von ökonomischen Beratern, Unternehmern und Politikern vorgelegten Analysen in vielen Fällen nicht mit der Realität übereinstimmen und die entsprechenden „Reformen“ nicht die versprochenen Ergebnisse gebracht haben, belegt Müller eindrucksvoll mit einer Fülle von Zitaten und Belegen. Dass diese Fehlschläge an der öffentlichen Debatte nichts ändern, führt Müller auf gezielte Strategien der Meinungsbildung und des Lobbying von Unternehmenseite zurück. Es gilt oft als „unfein“, darüber zu reden oder zu schreiben, aber es ist schon interessant, wie Müller dokumentiert, mit welch erheblichen Mitteln der Unter-

nehmerverbände die „Revolution von oben“ (Müller: „die außerparlamentarische Opposition von oben“) an der Diskreditierung des Sozialstaates arbeitet, wie die PR-Maschine der neo-liberalen „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ läuft und welche Netzwerke zwischen Lobbyisten, Forschungsinstituten und Forschern bestehen.

All dies kann wohl nicht als einzige Erklärung dafür genommen werden, wieso es in Deutschland gerade bei einer rot-grünen Regierung zu dieser neo-liberalen Meinungsführerschaft gekommen ist, und kritische Ökonomen wie auch Interessenvertreter der Arbeitnehmerseite haben sich hier auch selbstkritische Fragen zu stellen. Aber wie sonst kaum in wirtschaftspolitischen Publikationen, wird bei Müller die beunruhigende Frage deutlich, wie die Zukunft von Demokratien aussieht, wo die Meinungsbildung zunehmend in der Hand mächtiger privater Medienkonzerne liegt, die primär ihren Werbekunden verpflichtet sind, wo jedem Wahlkampf ein Buhlen um Parteispenden vorausgeht und Forschung immer stärker vom „Einwerben“ privater Mittel abhängt.

Der Hauptteil des Buches von Müller ist eine publizistische Meisterleistung: Systematisch werden „40 Denkfehler, Mythen und Legenden“ dargestellt. Standardargumente des neo-liberalen Diskurses, jeweils mit Zitaten belegt, werden auf ihre empirische Relevanz und die entsprechenden wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen hin analysiert. Vom Mythos der „demographischen Bombe“ bis hin zum Mythos der unflexiblen Arbeitsmärkte werden damit verbundene wirtschaftspolitische Diskussionen in Einzelfragen aufgearbeitet. Müller geht dabei durchaus differenziert vor und zeigt, dass in manchen dieser „Mythen“ zweifellos auch

empirisch relevante Elemente stecken dass die entsprechenden Schlussfolgerungen dann aber oft einseitig oder irreführend sind. So ist etwa die erwartbare demographische Änderung der Altersstruktur nicht direkt gleichzusetzen mit einer entsprechenden Veränderung im Verhältnis von Erwerbstätigen zu Nicht-Erwerbstätigen und jedenfalls kein Grund, von der für den Sozialstaat wesentlichen Kombination von Umlageverfahren und Steuerfinanzierung abzugehen. Was freilich auch bei Müller, wie beim überwiegenden Teil der deutschen Diskussion, auffällt, ist das „große Land-Syndrom“. Das heißt, so wie bei US-Ökonomen, bezieht sich die Diskussion fast ausschließlich auf das eigene Land, wäh-

rend etwa die gerade für wirtschaftspolitische Fragen zentrale EU-Ebene vergleichsweise geringe Beachtung findet.

Beide besprochenen Bücher sind eine fundierte, erfrischende und längst überfällige Auseinandersetzung mit den Trägern neo-liberaler Meinungsführerschaft, deren „neue Kleider“ sich vielfach als Luftgespinste erwiesen haben. Müllers Buch ist allen wärmstens zu empfehlen, die über Wirtschaftspolitik mit „eigenem Kopf“ nachdenken wollen. Bofingers Buch hätte ich selbst gern geschrieben – ein größeres Kompliment kann man einem Kollegen kaum machen.

Ewald Nowotny

Arbeitsbeziehungen und europäische Integration

Rezension von: Berndt Keller, Hans-Wolfgang Platzer (Hrsg.), *Industrial Relations and European Integration. Trans- und Supranational Developments and Prospects*, Ashgate, Aldershot 2003, 182 Seiten, £ 46,50.

Der von Berndt Keller und Hans-Wolfgang Platzer herausgegebene Sammelband gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen der industriellen Beziehungen in der EU. Die besondere Qualität dieses Buches liegt in der konzisen und dennoch umfassenden Darstellung des Themas. Die Beiträge der Autoren lassen eine Vielzahl von Perspektiven erkennen, die den unterschiedlichen Aspekten des Europäisierungsprozesses im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik sowie der transnationalen Koordinierung kollektiver Verhandlungen Rechnung trägt. Dem umfassenden, auf das gesamte Gebiet der Gemeinschaft gerichteten Blick der Autoren wohnt allerdings die Schwäche inne, länderspezifische Besonderheiten der Produktions- und Branchenstruktur, des Systems industrieller Beziehungen und die typischen Handlungspraktiken und -traditionen der nationalen Akteure zu vernachlässigen.

Im Mittelpunkt des Interesses der Autoren steht die Frage nach der „sozialen Dimension“ des Prozesses der europäischen Integration. Von besonderer Bedeutung für den Integrationsprozess waren die Änderungen, die mit dem Vertrag von Maastricht (1992) einhergingen. Mit dem Abkommen zur Sozialpolitik, das die Einführung des Prin-

zips der qualifizierten Mehrheitsentscheidung für wichtige Themenbereiche vorsieht und den europäischen Sozialpartnern mehr Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten zuweist, waren – vor allem von Seiten der Gewerkschaften – Hoffnungen auf eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen verknüpft. Doch hat sich im Verlauf der Realisierung der EWWU weder eine singuläre und umfassende Struktur zur Verhandlung europäischer Kollektivverträge herausgebildet, noch hat sich die Strategie der Harmonisierung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards als umsetzbar erwiesen. Vielmehr scheinen andere, neuere Formen der sozialen Regulierung in ein überzeugendes Konzept der Europäisierung Eingang zu finden, die nicht nur flexibler sind, sondern v. a. auf freiwilligen, unverbindlichen Vereinbarungen basieren.

Der Darstellung der Beiträge der einzelnen Autoren soll als Ordnungsprinzip die jeweilige Ebene des Systems der Arbeitsbeziehungen zugrunde gelegt werden, an der die Analyse der Autoren ansetzt. Entsprechend der Strukturierung nationaler Tarifsyste-me wird zwischen drei Ebenen (gesamtwirtschaftlich-sektorübergreifende Ebene, sektorale Ebene und betriebliche Ebene), denen transnationale bzw. europäische Reichweite zukommt, unterschieden. Der Prozess der Europäisierung lässt sich im Hinblick auf die Entstehung neuer Institutionen als „vertikale“ Integration bezeichnen, die zur Hausbildung neuer Akteure auf europäischer Ebene führt, wie von Keller und Platzer in ihrer Einleitung beschrieben. Als Strategien horizontaler Koordinierung gelten grenzüberschreitende, transnationale Initiativen der lohn- oder beschäftigungspolitischen Koordinierung. Im Folgenden soll auf

die Beiträge eingegangen werden, die sich mit jenen Akteuren beschäftigen, die durch eine institutionelle Verankerung auf der europäischen bzw. transnationalen Ebene gekennzeichnet sind, danach folgt die Darstellung unilateraler gewerkschaftlicher Koordinierungsinitiativen und der europäischen Beschäftigungspolitik.

Institutionalisierte transnationale Interessenvertretung

Mit dem Vertrag von Maastricht hat sich der Handlungsspielraum der Sozialpartner auf europäischer Ebene, d. s. der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäischen Arbeitgeberverbände UNICE (Privatwirtschaft) und CEEP (öffentlicher Sektor), erweitert. Den institutionellen Rahmen für Verhandlungen und Beratungen der Europäischen Sozialpartner bilden die Sozialen Dialoge, die sowohl auf sektorübergreifender als auch auf sektoraler Ebene (wie im Vertrag von Amsterdam festgeschrieben) stattfinden können.

Sektorübergreifender Sozialer Dialog

In ihrer Analyse der im Rahmen des Sozialen Dialogs stattgefundenen Verhandlungen und deren Ergebnissen kommt Falkner zu dem Schluss, dass die sog. „*non-deals*“ und „*non-decisions*“ überwiegen. Entsprechend dem Ausmaß ihrer Verbindlichkeit unterscheidet die Autorin einerseits zwischen Vereinbarungen, die als Richtlinie verabschiedet werden („*negotiated legislation*“), wie im Fall der Richtlinien zum Elternurlaub, zur Teilzeitarbeit und zu den Werkverträgen, und andererseits zwischen unverbindlichen Vereinbarungen, die – dem Subsidiaritäts-

prinzip folgend – von den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, wie im Falle des Abkommens zur Telearbeit. Andererseits wurden in anderen, sehr konfliktären Bereichen keine Verhandlungen aufgenommen (Beweislastumkehr bei sexueller Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Information und Konsultation von Arbeitnehmern in nationalen Unternehmen), oder die Kommission hat nach dem Scheitern von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen einen Richtlinienvorschlag entworfen, wie im Fall des Europäischen Betriebsrats, der dann im Rat verabschiedet wurde („*non-deals*“, „*non-negotiations*“).

Auf Grund der eher mäßigen Ergebnisse sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen auf europäischer Ebene spricht Falkner von einer „*corporatist policy community*“, die verschiedene supranationale und nationale korporatistische Arrangements erfasst, die über das klassische Konzept des Euro-Korporatismus hinausgehen. Die Sozialpartner der Arbeitnehmerseite, die – im Gegensatz zur Arbeitgeberseite – ein grundsätzliches Interesse an gemeinsamen Vereinbarungen haben, sind auf die Initiative von Rat und Kommission angewiesen, Beratungen über einen Richtlinienentwurf nach dem legislativen Verfahren aufzunehmen. So steigt die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeberverbände, um eine verbindliche und für sie oft weniger günstige Regulierung zu vermeiden. Ohne den „Schatten des Gesetzes“ sind erfolgreiche Verhandlungen im Rahmen des Sozialen Dialogs unwahrscheinlich.

Sektoraler Sozialer Dialog

Die Veränderungen der institutionellen Strukturen des sektoralen Sozialen Dialogs analysiert Keller in seinem Bei-

trag. Betrachtet man die Anzahl formaler Dialogforen der europäischen Industrieverbände, deren Einrichtung durch die Bestimmungen im Vertrag von Amsterdam (1998) begünstigt werden soll, wird deutlich, dass nur in wenigen Sektoren, in denen zuvor keine Dialogausschüsse zu beobachten waren, diese in der Phase von 1999 bis 2001 aufgebaut wurden. Auch was die Qualität der Ergebnisse des sektoralen Sozialen Dialogs betrifft, überwiegen nach wie vor unverbindliche Vereinbarungen und gemeinsame Erklärungen.

Die Ursachen für die nur sehr begrenzten Fortschritte auf der sektoralen Dialogebene sieht Keller v. a. im Fehlen eines einheitlichen Interesses der Kommission, Vereinbarungen in den verschiedenen Branchen zu fördern. Die gewerkschaftlichen Akteure der Sektorebene sind in noch stärkerem Maße als jene auf der sektorübergreifenden Ebene auf die Initiative der Kommission angewiesen, weil ihnen auf Grund der mangelnden Organisation der Arbeitgeberseite auf der Branchenebene ein Verhandlungspartner fehlt. Da eine Änderung dieser strukturellen Defizite nicht zu erwarten ist, beurteilt Keller die Zukunft des sektoralen Sozialen Dialogs in einem erweiterten Europa eher skeptisch.

Europäischer Betriebsrat

Zu einem optimistischeren Urteil kommen Müller und Platzter, die sich in ihrem Beitrag mit dem Regulierungspotenzial des Europäischen Betriebsrats (EBR) beschäftigen. Aus ihrer Analyse der Entwicklungsphasen des rechtlichen Rahmens und der Praxis des EBR leiten die Autoren eine Typologie dieser Institution ab, wobei der „aktivste“ Typus, dessen Funktionen über Information und Kommunikation

hinausgehen, eine eigenständige europäische Ebene industrieller Beziehungen bildet. Die EBR-Richtlinie begründet einen neuen Regulationsmodus, den die Autoren als „*regulated self-regulation*“ bezeichnen, der auf den Prinzipien von Verhandlungen, prozeduralen Regeln und satzungsmäßiger Mindestbestimmungen basiert.

Initiativen unilateraler horizontaler Koordinierung

Die Interessengegensätze der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite hinsichtlich einer Koordinierung lohn- und beschäftigungspolitischer Angelegenheiten spiegeln sich im asymmetrischen Charakter grenzüberschreitender Koordinierungsinitiativen wider, die fast ausschließlich von den Gewerkschaften eingeleitet wurden. Die wichtigsten und am weitesten fortgeschrittenen transnationalen Koordinierungsaktivitäten der gewerkschaftlichen Akteure der sektorübergreifenden sowie der sektoralen Ebene und ihre Implikationen für die Entstehung eines europäischen Systems industrieller Beziehungen beschreibt der Beitrag von Schulten. Gewerkschaftliche Koordinierungsstrategien, die sowohl eine quantitative Komponente in Form einer produktivitätsorientierten Lohnformel als auch eine qualitative Komponente bezüglich Arbeitsbedingungen, Weiterbildung etc. beinhalten, sind im Metallsektor am weitesten fortgeschritten. Von Bedeutung sind dabei auf der europäischen Verbandsebene die Koordinierungsregel des Europäischen Metallarbeiterbundes (EMB) und die interregionalen Tarifverhandlungsnetzwerke der deutschen IG Metall und ihrer Partnerorganisationen verschiedener Nachbarländer.

Die Schwäche dieser unilateralen Ko-

ordinierungsstrategien liegt in der Unverbindlichkeit der Vereinbarungen und im oft widersprüchlichen Verhältnis zu wettbewerbsorientierten nationalen Strategien der makroökonomischen Konzertierung, wie z. B. in Belgien (vgl. Traxler und Schulten).

Im Allgemeinen erscheinen Koordinierungsstrategien auf der Branchenebene Erfolg versprechender als auf der sektorübergreifenden Ebene. Am bedeutendsten sind die transnationalen Tarifverhandlungsnetzwerke des Metallsektors, denen v. a. Informationscharakter zukommt. Eine effizientere lohnpolitische Koordinierung soll durch eine verstärkte Institutionalisierung der Zusammenarbeit mit dem Europäischen Metallarbeiterbund erreicht werden.

Europäische Beschäftigungspolitik

Die Entwicklung der europäischen Beschäftigungsstrategie vom Weißbuch für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (1993) bis hin zur Beschäftigungsstrategie von Lissabon (2002) steht im Zentrum der Analyse von Goetschy. Obwohl auch für die europäische Beschäftigungspolitik der Vertrag von Amsterdam einen wichtigen Impuls gesetzt hat, wurde die Grundlage einer gemeinsamen Vorgangsweise schon mit dem multilateralen Überwachungsverfahren des Gipfels von Essen (1994) gelegt. Die Lissabon-Strategie sieht für die europäischen Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs eine verstärkte Beteiligung in beschäftigungspolitischen Angelegenheiten vor. Im Feld der Sozial- und Beschäftigungspolitik gewinnt der Regulierungsmodus der „offenen Koordination“ an Bedeutung. Diese Form der Koordinierung, die von voluntaristischen, „weicheren“ Vereinba-

rungen und Kontrollmechanismen (z. B. *benchmarking*, Implementierung durch nationale Akteure) gekennzeichnet ist, entspricht der Mischung aus intergovernmentaler und Gemeinschaftslogik, nach der die beschäftigungspolitische Mehrebenenstrategie der EU funktioniert. Sie lässt sich außerdem mit einer Entwicklung zu mehr Konvergenz und gleichzeitig auch zu mehr Diversität vereinbaren. Trotz der Verschränkung verschiedener Politikfelder (z. B. Beschäftigungspolitik und Reform sozialer Sicherungssysteme, Bildungspolitik etc.), die durch die offene Koordination gefördert wird, konnte die Unterordnung der Beschäftigungsziele unter geldpolitische und ökonomische Leitlinien, die im Stabilitätspakt festgeschrieben sind, nicht aufgehoben werden, da die Beschäftigungsleitlinien unverbindlich sind.

Ausblick

Welche Schlussfolgerung für die zukünftige Entwicklung der industriellen Beziehungen auf europäischen Ebene lässt sich nun aus der Vielfalt der Beiträge ziehen? Ein Kristallisationspunkt ist die Notwendigkeit eines Mehrebenensystems der Koordinierung, das den unterschiedlichen strukturellen Gegebenheiten und Handlungspraktiken der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und deren Akteuren gerecht wird. In seiner Strukturanalyse der nationalen Kollektivverhandlungssysteme und -praktiken kommt Traxler zu dem Schluss, dass eine effiziente grenzüberschreitende lohnpolitische Koordinierung in der EWWU, in der die gemeinsame Geldpolitik eine Anpassung an ökonomische Schocks über die Wechselkurse ausschließt, aus der Kombination einer intra-verbandlichen Koordinierung durch den EGB und die

europäischen Branchenverbände und der Lohnführerschaft eines gesamtwirtschaftlich bedeutenden Sektors (wie der Metallindustrie) am Erfolg versprechendsten ist.

Der Autor weist auf die Stabilität der nationalen Systeme industrieller Beziehungen hin, die sich in den meisten Staaten an der Koinzidenz einer makroökonomischen Konzertierung (z. B. nationale Beschäftigungspakte) und einer organisierten Dezentralisierung der Lohnverhandlungen von der gesamtwirtschaftlichen auf die sektorale oder betriebliche Ebene ablesen lässt. Der Dezentralisierungsprozess verläuft deshalb organisiert, da eine Koordinierungswirkung von den übergeordneten auf die nachfolgenden Verhandlungsebenen aufrechterhalten bleibt („vertikale Koordinierung“). Allerdings schließt auch ein netzwerkförmiger, nicht-hierarchischer Koordinierungsmodus das Problem von Zielkonflikten zwischen nationaler und transnationaler Koordinierung nicht aus, wenn nationale Akteure eine wettbewerbsorientierte lohnpolitische Strategie verfolgen, da diese in der EWWU Lohnexternalitäten (d. h. Lohnabschlüsse unter dem Produktivitätswachstum) leichter externalisieren können (vgl. auch Schulten). Außerdem lässt sich hinsichtlich der Effektivität des Koordinierungsmusters der Lohnführerschaft einwenden, dass in Branchen außerhalb des traditionell stark organisierten

industriellen Sektors, wie z. B. persönliche Dienstleistungen oder Gewerbe, einheitliche und überregionale Kollektivverträge oft gar nicht mehr abgeschlossen werden.

Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch im Feld der europäischen Beschäftigungspolitik beobachten. Im Kontext der EWWU hat sich der Regulierungsmodus der offenen Koordination entwickelt, der dem Subsidiaritätsprinzip folgend dezentrale und horizontale Prozesse der Europäisierung statt „vertikal“ integrierter supranationaler Entscheidungsmechanismen hervorgebracht hat (vgl. Goetschy). Trotz der beschriebenen Vorteile, die dieser Regulierungsmodus bietet, kann die offene Koordination keineswegs als Ersatz – sondern nur als Ergänzung – für das legislative Verfahren betrachtet werden. Entscheidend ist darüber hinaus die Koordinierung zwischen den Verfahren der offenen Koordination in verschiedenen Politikfeldern, ohne eine Hierarchisierung von Politikzielen zu bewirken. Die nächsten Erweiterungen der EU stellen jedenfalls eine große Herausforderung für eine gemeinsame lohn- und beschäftigungspolitische Strategie dar. Welche unterschiedlichen Ausprägungsformen die „Europäisierung“ der industriellen Beziehungen annehmen kann, lassen die Beiträge dieses Bandes erahnen.

Vera Glassner

Reflexionen über Institutionen

Rezension von: Birger P. Priddat,
Strukturierter Individualismus.
Institutionen als ökonomische Theorie,
Metropolis, Marburg 2004, 312 Seiten,
€ 32,80.

Der Autor präsentiert mit seinem Buch eine Sammlung von Aufsätzen zu theoretischen, aber auch anwendungsorientierten Aspekten der Institutionenökonomie. Am Anfang seiner Überlegungen steht der von North entwickelte Ansatz („Ökonomie und Geschichte. Zur Theorie der Institutionen bei D. C. North“). Danach werden die sozialen Interaktionen, über das Verhalten im Markt hinaus, durch ein System gesellschaftlicher Regeln – den Institutionen – bestimmt. Prinzipiell sollte die Institutionenstruktur die wirtschaftlichen Abläufe begünstigen – die Transaktionskosten senken. Das ist aber deshalb nicht immer der Fall, weil die Interessen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen dem entgegenstehen. North sieht das Hauptkriterium für die positiven Effekte der Institutionenstruktur in einer entsprechenden Ausgestaltung der privaten Eigentumsrechte.

Und durch die Ausgestaltung der Institutionenstruktur erklärt sich die unterschiedliche Entwicklung der jeweiligen Gesellschaften. Denn jene determiniert einerseits den Handlungsspielraum der Wirtschaftssubjekte, was voraussetzt, dass sie über die Zeit stabil bleibt, andererseits führt institutioneller Wandel zu sozialen Veränderungen.

„Der institutionell definierte Handlungsspielraum ist durch stabile Handlungserwartungen charakterisiert.“ Das

Wirtschaftssubjekt kann darauf „vertrauen“, dass sich der andere ebenso verhält wie dieses selbst. „Der Vorteil der Institutionen besteht darin, dass sich Handlungsmöglichkeiten anbieten, die individuell nicht realisierbar sind.“ Sie bieten dauerhafte „Kooperationsrenten“. Aber „(w)enn die Entscheidung, einer Institution beizutreten, eine Entscheidung über die Gewährleistung von Handlungsoptionen ist, bleibt die Unsicherheit permanent, ob man diese Option aufrechterhalten soll. Man hat sie gewählt, weil man bestimmter Handlungsmöglichkeiten dauerhaft versichert sein wollte, steht aber währenddessen ständig unter Legitimationsdruck, die einmal oder historisch getroffene Institutionenentscheidung gegen die ‚besseren‘ Alternativen der institutionellen Umgebung (anderer Institutionen) verteidigen zu müssen.“

Freilich schränkt Priddat diese abstrakte Überlegung gleich ein, weil normalerweise keine solche freiwillige Regelbindung eingegangen wird; denn das Individuum steht historisch gewachsenen Institutionen gegenüber. Diesen tritt es dann nicht bei, sondern übernimmt sie durch Konvention oder Sozialisation. Im Gegenteil, diese historische Komponente stabilisiert die gegebenen Institutionen, „...weil die Unsicherheitsreduktionsleistung unerprobt neuer Institutionen selber als eine Unsicherheit erfahren wird“. Damit ist die Gegenwart im hohen Maße durch die historischen Erfahrungen bestimmt. Geschichte im eigentlichen Sinn resultiert jedoch aus institutionellem Wandel.

Allerdings wird das menschliche Verhalten nach North nicht nur durch die institutionellen Regeln determiniert, sondern bereits durch die Wahrnehmung der Umwelt. Diese wird durch gemeinsame gedankliche Modelle *shared*

mental models bestimmt, welche sich gleichfalls als historisches, als kulturelles Erbe darbieten. Auf diese Weise entstehen Ideologien und Weltanschauungen. Diese setzen kein ökonomisches Kalkül mehr voraus und können auch zu gemeinsamen Irrtümern führen.

Der Wandel von Institutionen vollzieht sich, ihrem Zweck der Reduktion von Unsicherheit entsprechend, zumeist allmählich und innerhalb eines historisch gegebenen Rahmens. „Institutioneller Wandel kann in diesem Modell im Prinzip nur als Variation und Modifikation eines historisch einmal angelegten Pfades verstanden werden.“ Fundamentale Brüche vollziehen sich nur im Fall von Revolutionen.

Änderungen der Verhaltensweisen von Individuen vollziehen sich daher auf zwei Ebenen: innerhalb der Institutionen durch ökonomische Anreize sowie durch den Wandel der Institutionen infolge veränderter gemeinsamer gedanklicher Modelle – Letzteres eben ist Geschichte.

Institutionenökonomie und Neoklassik

Im folgenden Beitrag versucht Pridat das Verhältnis von Institutionenökonomie und Neoklassik zu klären („Die Zeit der Institutionen: Elemente einer Theorie der Institutionen in der Ökonomie“). Ausgangspunkt ist die Wahl von Handlungsalternativen. Steht dieser nach dem *rational choice*-Ansatz nicht ebenfalls eine rationale Wahl von Regeln nach der Institutionenökonomie gegenüber? Das trifft deshalb nicht zu, weil die Wahl von Alternativen und jene der Regeln, welche die Auswahl Ersterer überhaupt ermöglichen, auf verschiedenen Entscheidungsebenen liegen. „Die Wahl von Regeln muss lo-

gisch der Wahl von Alternativen vorausgehen.“

Für die Standardökonomie kann die Wahl von Regeln überhaupt kein Problem sein, denn sie kennt nur eine: das Optimalitätskriterium. Umgekehrt erlaubt die Wahl von Regeln keine rationale Entscheidung, weil sich das Individuum in seiner Verhaltensunsicherheit an erprobte Regeln hält, also unter *bounded rationality* agiert. „Die signifikante Differenz ist folgende: Im Konzept der perfect rational choice wählt der Akteur ‚die‘ beste aus denjenigen Alternativen aus, die er präferiert. Das eingeschränkt handelnde Individuum kann nur ‚eine‘ beste Alternative auswählen.“

Doch logisch scheint diese Entscheidung „falsch“, weil sie sich nicht an der gegebenen Situation orientiert, sondern an den Erfahrungen der Vergangenheit. Praktisch lässt sich in diesem Fall nicht mehr erreichen, als überhaupt eine Entscheidung zu fällen. Da *rational choice* eine Wahl voraussetzt, mit welcher die beste Lösung gefunden wird, kann bei regelgebundenem Verhalten nicht von *rational choice* gesprochen werden.

Dennoch meint die Institutionenökonomie, dass sich die Individuen frei und rational für eine Regel entscheiden können, sie treffen eine „*institutional choice*“. Tatsächlich aber schränken sie ihre Handlungsmöglichkeiten ein und zwar in der Weise, dass sie ein Verfahren wählen, das ihnen früher Erfolg brachte bzw. das sozial akzeptiert erscheint. Letzteres bedeutet aber, dass Institutionen „kollektive Arrangements von Regelbefolgungen“ darstellen, und zwar solche, die auf Gegenseitigkeit beruhen.

Und hier ergibt sich ein weiterer Unterschied zu *rational choice*. Diese ist auf ein singuläres, gegenwärtiges

Ereignis geknüpft, die institutionelle Wahl bezieht sich auf die Zukunft. Denn eine Institution kann ihren Zweck nur dann erfüllen, wenn sie für unbestimmte Zeit konstant aufrechterhalten werden kann.

Freilich können Institutionen auch enden, entweder dann, wenn das Vertrauen in ihre Wirksamkeit enttäuscht wird, oder durch Neoorientierung des institutionellen Verhaltens der Umgebung gegenüber.

Grundsätzlich sind Institutionen durch ihre Dauerhaftigkeit charakterisiert. Sie altern nur dann, wenn ihre Fähigkeit durch Selbstverpflichtung nachlässt. Doch dürfe nicht übersehen werden, dass den Institutionen eine gewisse Flexibilität eigen ist, die es ihnen erlaubt, sich sozusagen im gegebenen Rahmen an veränderte Bedingungen anzupassen. Sie bleiben dann nicht mehr dieselben, sondern nur mehr die Gleichen. Und diese allmähliche Dynamik kann natürlich auch zu einer neuen Norm führen.

Allerdings ist zu bedenken, dass letztlich keine „*institutional choice*“ im eigentlichen Sinne vorgenommen wird, sondern dass die Entscheidung, der Regel zu folgen, schon durch die Wahrnehmung der Gegebenheiten erfolgt. „Die Institution bekommt Weltbildcharakteristik.“ Sie kann daher erst dann verloren gehen, wenn es zu einem Perspektivwechsel, einer „Erwartungsdesillusionierung“ kommt.

Im Zusammenhang mit der Stabilität der Institutionen weist Priddat abermals darauf hin, dass diese „Rationalitätsentlastungsinstanzen“ darstellen. Denn die für bestimmte Bereiche gegebene Sicherheit ermöglicht es, in anderen rational zu entscheiden. „Erst die institutionelle Kontinuität ermöglicht die Diskontinuitäten, deren Beschreibung und Analyse die Ökonomie sich widmet.“

Kultur und Ökonomie

In der Folge setzt sich der Autor mit dem Kulturbegriff bei North auseinander („Kultur und Ökonomie: D.C. North über Kultur“). Die Überlegungen gehen vom *rational choice*-Ansatz über jenen der *bounded rationality* bis zu dem Begriff der *shared mental models*, also jenem, welcher schon die Wahrnehmung der Individuen bestimmt. Die Institutionenstruktur, also die Kultur – hier kann man auf die Definition Parsons als *shared symbolic system* zurückgreifen – determiniert nicht nur das Handeln, sondern führt zu gleichen Nutzenfunktionen.

Priddat findet den Ansatz Norths unzureichend, da er nur eine Tautologie vermittele: Institutionen als kulturelles Erbe produzieren weitere Institutionen. Die gemeinsamen gedanklichen Modelle repräsentieren aber nicht nur das kulturelle Erbe, sondern entwickeln insofern Eigenständigkeit, als sie „Sprachspielgemeinschaften“ bilden, die Ideologien und Institutionen kreieren können und damit ein Argument für institutionellen Wandel schaffen.

Wesentlich jedoch erscheint Priddat in diesem Zusammenhang die Differenz von Präferenz und Semantik. Daraus folgt aber, dass die rationale Wahl von Alternativen nicht mehr nur durch Präferenzen von staten geht, sondern auch durch Gründe und Überzeugungen. Damit können sich Präferenzen stets ändern und zwar während der Handlungen. Damit aber tritt die Kommunikation in die ökonomische Theorie ein. „Der tradierte *rational choice* (Ansatz) wird bestehen bleiben, aber durch einen Kommunikations- und Bewertungsprozess parallelisiert, der seine Bedeutung aus den kulturellen Diversitäten der Gesellschaft bezieht.“

Der theoretische Teil des Buches wird durch eine Auseinandersetzung mit Brennans und Buchanans „Die Begründung von Regeln“ abgeschlossen.

Im zweiten Abschnitt wendet der Autor die Institutionenökonomie auf konkrete Probleme der Wirtschaftspolitik an. Besonderes Interesse erregen begreiflicherweise in Österreich seine Gedanken zum Korporatismus („Der Stellenwert korporatistischer Wirtschaftspolitik vor geänderten Rahmenbedingungen“). Priddat geht von der oft vertretenen Auffassung aus, dass korporatistische Politik der großen Verbände Blockaden bewirke, da sie auf *rent seeking* ziele. Reformpolitik sei nur durch initiative Regierungen möglich, die geschwächten Gewerkschaften gegenüberstünden.

Eine Schwächung entstehe beispielsweise durch Abschaffung der Kollektivverträge. Dies bedeute aber nicht das Ende des Korporatismus, sondern dieser nehme eine neue institutionelle Form an. An Stelle der großen Verbände trete nämlich eine Vielzahl individueller Kontraktpartnerschaften, „... ein wettbewerbsähnlicheres multiple *institutional setting*“. Hier entstünden ganz neue Kooperationsmuster, nämlich jene innerhalb der Betriebe. Die Kontraktverhältnisse würden individualisiert und flexibel. „Nicht die sozialpartnerschaftliche Intention, aber ihre korporatistische Form wandelt sich. Anstelle korporatistischer und oligopolistischer Verbandskooperationen werden sich netzwerkartige Koordinations- und Kooperationsformen entwickeln.“

Nun, dazu wäre Einiges zu sagen: Zunächst deutet die österreichische Erfahrung keinesfalls darauf hin, dass die großen Verbände Reformen blockierten. Häufig war das Gegenteil der Fall. Besitzstandswahrung gab es eher auf der individualistischen Ebene, nämlich

jener des Betriebsrates. Der Erfolg der europäischen Wirtschaft nach 1945 im Allgemeinen und der österreichischen im Besonderen wird oft gerade ihrer korporatistischen Struktur zugeschrieben.¹ Pridatt geht auf diese Literatur überhaupt nicht ein. Weiters möge dahingestellt bleiben, ob tatsächlich ein derart großer Bedarf an „individualistischen Kooperationsformen“ besteht. Historisch gesehen sind die „großen Verbände“ überhaupt erst entstanden, weil die Machtverhältnisse auf den Arbeitsmärkten derartig ungleichgewichtig waren. Und daran hat sich besonders unter den gegenwärtigen Bedingungen nichts Grundsätzliches geändert. Gerade die neueren Nachrichten aus deutschen Landen lassen vermuten, dass solche „individualistischen Kooperationsformen“ von den Unternehmern aus sehr vordergründigen Absichten angestrebt werden. Schließlich bezeichnet der Autor selbst diese neuen Kooperationsformen als „wettbewerbsähnlich“.

Disaggregation der Sozialpolitik

Dieser Linie folgt der Autor auch in seinem Beitrag über die verschiedenen Ansätze zur Erklärung von Sozialpolitik („Konstitutionenökonomie: das Beispiel der Sozialpolitik I“). Er versucht auf diese Weise die Dichotomie von Markt und Staat in der Absicherung gegen die Risiken des Arbeitslebens zu überwinden. Seine Lösung liegt in „Disaggregation der Sozialpolitik“. An Stelle der umfassenden staatlichen Sozialpolitik sollte eine der kleineren Einheiten treten, um den „hochdifferenten Präferenzen“ der Bürger gerecht zu werden.

Hier wäre abermals der Einwand vorzubringen, wie realistisch die Annahme dieser differenten Präferenzen ist.

Schließlich lassen sich die Risiken des Arbeitslebens ziemlich eindeutig umschreiben. Auch stellt sich die Frage, wie weit man dann noch überhaupt von Sozialpolitik sprechen kann, wenn solche Absicherungen einzelbetrieblich oder gar individuell erfolgen. Gar nicht zu reden von organisatorischen Fragen. Kann man sich für einen Großbetrieb noch eine soziale Absicherung für seine Arbeitnehmer vorstellen – solche existierten ja in der Vergangenheit tatsächlich –, die Masse der Arbeitnehmer ist in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt. Spielen Skalenerträge und eine breite Risikenstreuung keine Rolle mehr? Priddat meint, dies sei der Fall, weil auch internationale Konzerne dezentralisiert seien – vielleicht, aber auf welchem Niveau? Woher nimmt der Autor die Überzeugung, dass eine so organisierte Sozialversicherung geringere Kosten verursache – nur, weil auf diese Weise der Missbrauch verringert werden könnte? Spielt dieser tatsächlich eine große Rolle? Gibt es darüber Untersuchungen?

Auch eine theoretische Frage stellt sich. Priddat handelt diese Problematik als eine solche der Institutionen ab. Doch scheint es sich hier zunächst um eine der Organisationen im Sinne von North zu handeln.

Erst in einem weiteren Beitrag („Politikinnovation: Institutionen und Semantik. Das Beispiel Sozialpolitik II“) versucht Priddat die angeführten Überlegungen im Bereich der Politik in einen institutionellen Rahmen einzufügen. Danach habe sich im Staat ein In-

stitutionensystem, eine Ideologie der sozialen Gerechtigkeit entwickelt. Diese verliere immer mehr ihre Überzeugungskraft infolge des Missbrauchs. Es gehe nun darum, durch eine politische Innovation, also durch die Dezentralisierung der Sozialpolitik, ihr ihre Funktion wiederzugeben.

Abgeschlossen wird das Buch durch die Aufsätze „Vertrauen und Politik. Institutionenökonomische Anmerkungen“ sowie „Institutionen und Regelbruch. Systemtheorie und Institutionenökonomie im Vergleich“.

Alles in allem ist dies ein hochinteressantes Buch, dessen ersten Teil man mit Gewinn und Zustimmung liest und dessen zweitem Teil man sich zur Diskussion stellen muss.

Felix Butschek

Anmerkung

- ¹ Henley, Tsakalotos (1993); Eichengreen (1996); Butschek (2002).

Literatur

Butschek, Felix, The Interplay of Formal and Informal Institutions and Economic Growth. The Case of Austria, in: Ipsen, D.; Peukert, H. (Hrsg.), Institutionenökonomie: Theoretische Konzeptionen und empirische Studien (Frankfurt/Main 2002).

Eichengreen, Barry, Institutions and Economic Growth: Europe after World War II, in: Crafts, Nicholas; Toniolo, Gianni (Hrsg.), Economic Growth in Europe since 1945 (Cambridge 1996).

Henley, Andrew; Tsakalotos, Euclid, Corporatism and Economic Performance (Aldershot 1993).

Gesundheitsreformen

Rezension von: Martin Rümmele, *Kranke Geschäfte mit unserer Gesundheit – Symptome, Diagnosen und Nebenwirkungen der Gesundheitsreformen*, Niederösterreichisches Pressehaus, Sankt Pölten 2005, 224 Seiten, € 19,90; Oskar Meggeneder (Hrsg.), *Reformbedarf und Reformwirklichkeit des österreichischen Gesundheitswesens – Was sagt die Wissenschaft dazu?*, Mabuse Verlag, Frankfurt 2004, 206 Seiten, € 22,90.

In dieser Rezension werden zwei neue Publikationen zum österreichischen Gesundheitswesen behandelt, einerseits „Reformbedarf und Reformwirklichkeit des österreichischen Gesundheitswesens“, ein Sammelband, herausgegeben von Oskar Meggeneder, und andererseits „Kranke Geschäfte mit unserer Gesundheit“ von Martin Rümmele, einem Redakteur der Tageszeitung „Wirtschaftsblatt“.

Das erstgenannte Buch bemüht sich um wissenschaftliche Seriosität – es trägt auch den Untertitel „Was sagt die Wissenschaft dazu?“, während das zweite von einem gewissen journalistischen Populismus geprägt ist.

Dennoch ist selbst aus ExpertInnen-sicht dem zweiten Buch der Vorzug zu geben. Die Beiträge in Meggeneders Sammlung sind altbekannt und (zumindest in ähnlicher Form) auch bereits anderweitig erschienen. Der Informationswert für in der Diskussion Versierte ist daher nicht besonders hoch.

Anders das Buch von Martin Rümmele – wenngleich teilweise sicherlich *cum grano salis* zu genießen, enthält es eine Fülle von Informationen über das österreichische Gesundheitswe-

sen, die nur mit großem Rechercheaufwand zusammengetragen werden können. Insbesondere die Darstellungen, welche privaten Akteure bereits im österreichischen Gesundheitssystem mitspielen, sind hochinteressant.

Auch wenn es wenig thematisiert wird, so ist es inzwischen eine Tatsache, dass die Ökonomisierung auch in Österreich Einzug gehalten hat: Insbesondere der Krankenhaussektor wurde in Österreich in den vergangenen Jahren wesentlich marktnäher. So wurden in vielen Spitälern die Zuleistungen (wie Küche, Wäscherei, Putzdienste etc.) ausgelagert, Spitäler wurden in privatrechtliche Gesellschaften umgewandelt etc. Die Vamed Krankenhaus Management und Betriebsführungs-GesmbH (KMB), eine Tochter des österreichischen Spitalsdienstleisters Vamed, verwaltet schon jetzt in öffentlichen Krankenhäusern wie dem Wiener AKH die komplette Infrastruktur wie Reinigung, Telefon, Energieversorgung und Fuhrpark. Mietwäsche-Unternehmen machen bereits fast die Hälfte ihrer Umsätze im Gesundheitsbereich (Rümmele S. 132f).

Diese zunächst sinnvoll erscheinenden Kostenreduktionen führen ihrerseits aber wieder zu einem Konzentrationsprozess auf der Zuliefererseite. Im März 2004 erwarb etwa die Wiener Städtische Versicherung für rund 10 Mio. € 50 Prozent an der Diana-Gruppe, einer Betriebsgesellschaft von medizinisch-technischen Labors. Die Gruppe, die später in Futurelab umbenannt wurde, betreibt mehrere diagnostische Labors in Wien, ist auch in Tschechien tätig und will in Richtung Osteuropa expandieren. Diese Strategie passt zur Erwartung von Experten, die davon ausgehen, dass über kurz oder lang grenzüberschreitende Spitalsdienstleister entstehen, die auf

Grund von Monopolstellungen ihrerseits den Druck auf die Krankenhaus-träger erhöhen können (Rümmele S. 133).

Aber auch Spitäler selbst werden verkauft bzw. ausgelagert. 2001 wurde das Kitzbühler Krankenhaus von der Gemeinde zu 74% an Helios verkauft, 2003 wurde versucht, für die steirische Krankenhausgesellschaft eine private Spitalsgesellschaft zu finden, die die Führung des Unternehmens übernehmen sollte, seit Jahren läuft eine Debatte um die Privatisierung des Hanusch-Krankenhauses der Wiener Gebietskrankenkasse. In Österreich sind die aktivsten Konsortien die Vamed AG, die Humanomed-Gruppe, die HCC Kragg sowie Raiffeisen. Vielfach gibt es recht undurchschaubare Verflechtungen zu privaten Versicherungen, zu Baukonzernen, zu ausländischen Gesundheitskonzernen (wie Helios, Fresenius, Siemens etc.).

Noch deutlich dynamischer als der Krankenhausbereich wächst der Bereich der Alten- und Pflegebetreuung. Die Kräutergarten-Gruppe, Senecura, Humanocare (eine Schwesterfirma der Humanomed) sind einige der in Österreich aktiven Pflegeheimbetreiber. Die ambulante Pflege erfolgt insbesondere in Ostösterreich zu einem erheblichen Teil über halb legale Pflegekräfte aus Osteuropa.

Rümmele scheut sich nicht, andere populistische Autoren wie seinen Landsmann Hans Peter Martin (mit *Bittere Pillen*) oder auch Michael Moore zu zitieren. Es ist daher sicherlich Vorsicht angebracht beim Zitieren von Inhalten. Die Aussage beispielsweise, Gesundheit sei ein natürliches Monopol, ist so sicherlich nicht richtig. Dies zeigt jede Allgemeinmediziner-Praxis. Hier wird einfach zu leichtfertig über ökonomische Begriffe wie Skalener-

träge, externe Effekte oder Informationsasymmetrien hinweggegangen. Es ist allerdings festzustellen, dass ein ähnlicher Fehler von den Wissenschaftlern gemacht wird: Forster et alii fordern, dass Gesundheit als öffentliches Gut wieder ernst genommen werden soll – dies mag eine moralische Konnotation haben, aus finanzwissenschaftlicher Sicht ist Gesundheit jedenfalls kein öffentliches Gut. Wären die Grenzkosten für jeden zusätzlichen Konsumenten (= Patienten) tatsächlich null, müsste man sich keine Gedanken mehr über Leistungskataloge, Bettenbewirtschaftung und ähnliches machen. Die Forderung muss daher richtigerweise heißen (und wird auch vollinhaltlich von der Rezensentin geteilt), dass Gesundheit eine öffentliche Aufgabe bleiben muss.

Um auf Rümmele zurückzukommen: In den Grundzügen sowohl der Befundaufnahme als auch den Lösungsansätzen ist ihm jedenfalls zuzustimmen. Rümmele geriert sich nicht als ein naiver Befürworter eines unbegrenzt ausgeweiteten Gesundheitswesens, sondern fordert sehr klar transparente Zielsetzungen (so lehnt er beispielsweise nicht unbedingt Leistungskataloge ab, obwohl diese eine Form der Rationierung darstellen) ebenso wie umfassende Kontrollen (der wahllose Einsatz neuer Technologien muss durch *Health Technology Assessment* eingebremst werden). Ein eingängiger Appell, der nicht von der Hand zu weisen ist, wird auch an die Ärzteschaft gerichtet:

Es wird Zeit, dass Strukturen geschaffen werden, damit Ärzte wieder das tun können, was ihre Aufgabe ist – heilen. Das Management des Gesundheitssystems ist nicht ihre Aufgabe, denn das bringt sie in einen Interessenkonflikt zwischen dem Allgemein-

wohl und den eigenen wirtschaftlichen Bedürfnissen.

Meggeneders Buch enthält wie gesagt bekannte Artikel zum Gesundheitswesen. Leider fehlt ihm der rote Faden des Herausgebers – es ist nicht ganz klar, nach welchen Kriterien die einzelnen Artikel ausgewählt wurden (außer, dass sie eben gerade zufällig vorhanden waren). Auch das eher polemisch formulierte Vorwort gibt hier wenig Aufschluss. Diese Zusammenwürfelung verschiedener Artikel führt zu sehr vielen Redundanzen in Problemanalyse und Lösungsvorschlägen.

Die Artikel selbst sind von unterschiedlicher Qualität, wobei es sich aber in der Mehrzahl um sehr gute Arbeiten handelt.

Etwas enttäuschend, weil auch viel zu kurz, ist der Artikel von Armin Fidler zu Gesundheitsreformen im erweiterten Europa. Es beginnt damit, dass Fidler Abkürzungen für Staatenkonglomerate verwendet wie FSU oder ECA, die nicht selbsterklärend sind. Und seine Analysen beschränken sich auf Sätze wie „Where health insurance agencies are established, they are facing problems related to bad governance, lack of administrative independence and political influence peddling.“ oder „The experience in the health field has been mixed. While the EU enlargement process and the rapid economy recovery in the accession countries has led to a transformation of the health sectors, important gaps remain in key areas.“ Für einen Text mit wissenschaftlichem Anspruch sind derartige, nicht weiter belegte Aussagen zu vage. Es fehlen auch jegliche Literaturangaben.

Österle stellt in seinem Artikel „Zur Entwicklung der österreichischen Gesundheitspolitik“ die Frage, ob Österreich vor einem Paradigmenwechsel steht? Seiner Einschätzung nach kann

man keinen grundlegenden Systemwechsel konstatieren, wenngleich es eine Reihe von Entwicklungen gibt, die implizit einen Paradigmenwechsel vorbereiten können – allen voran die Diskussionen rund um Ökonomisierung, Privatisierung und Liberalisierung im Gesundheitswesen (sowohl innerösterreichisch als auch auf europäischer Ebene).

Ähnlich wie im folgenden Artikel von Forster, Krajic und Pelikan zu „Reformbedarf und Reformwirklichkeit des österreichischen Gesundheitswesens“ räumt auch Österle den theoretischen Vorbemerkungen etwas zu viel Platz ein. So wird dann eben in beiden Artikeln auf die Esping-Andersen'schen Sozialstaatsmodelle eingegangen. Hier hätte der Herausgeber wohl etwas straffen und klarer fokussieren müssen.

Forster et alii stellen die größte Anzahl an Forderungen für die Gesundheitspolitik auf. Diese werden aber auch von anderen AutorInnen an jeweils anderen Stellen im Buch wiederholt. Hier mangelt es vor allem an einer gewissen „Durchkomponierung“ des Buches. Auch Rümmele setzt sich im Übrigen ebenfalls mit jeder der genannten Forderungen auseinander (und zwar nicht weniger seriös als die meisten der WissenschaftlerInnen). Neben Forster et alii sprechen sich jeweils folgende AutorInnen im Meggeneder-Buch für die genannten Forderungen aus (wobei es durchaus möglich ist, dass die eine oder andere weitere Überschneidung übersehen wurde):

- bessere Zieldefinition – Österle, Probst;
- universaler Zugang – Österle, Habl, Schenk, Probst, Mosler;
- Reformen in der Organisations- und Steuerungsstruktur – Probst, Mosler;
- wenn schon Rationierung, dann

transparent und nachvollziehbar – Mosler;

- Qualitätsverbesserung, *Health Technology Assessment* – Probst, Mosler;
- mehr PatientInnenorientierung, -information;
- Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung – Schenk, Hahl;
- Steuerfinanzierung bzw. Ausweitung der Bemessungsgrundlage – Probst, Mosler.

Busses Artikel über die EU-Gesundheitspolitik ist wie vielen anderen Texten in Meggeneders Buch im Prinzip zuzustimmen. Erschwert wird das Lesen aber dadurch, dass es sich offensichtlich lediglich um ein transkribiertes Referat mit etwas holpernder Syntax und gewollt persönlichem Redestil handelt. Seine Aussage ist, dass die EU nicht umhin kommen wird, einheitliche Leitlinien und Mindeststandards zu formulieren, will man nicht, dass Gesundheitspolitik nur dem binnenmarkt-orientierten Richterrecht des EuGH überlassen wird.

Etwas enttäuschend wieder der darauf folgende Artikel von Fronaschütz mit dem viel versprechenden Titel „Einfluss der EU-Gesundheitspolitik auf die österreichischen Reformbestrebungen“ – es handelt sich hierbei lediglich um eine Bestandaufnahme über rechtliche Faktoren und Akteure, die Interpretation und die tatsächliche Tragweite der diversen genannten Arbeitskreise fehlen.

Die beiden Artikel von Claudia Hahl und Martin Schenk beschäftigen sich mit Krankheit und Ungleichheit bzw. mit Armut und Gesundheit. Sie wurden bereits auf der Armutskonferenz 2003 genau diskutiert. Armut macht krank, Krankheit macht arm, ist die Hauptaussage von Schenks Artikel, Prävention beginnt daher nicht erst im Ge-

sundheitswesen, sondern es müssen bereits die Rahmenbedingungen für eine qualitätsvolle Lebensumgebung stimmen: Arbeitsplatz, Wohnumgebung, Bildung, sozialer Ausgleich. Habls Artikel ist neben einer Wiederholung (bzw. Unterstützung) der Schenk'schen Aussagen eine Untersuchung, dass es trotz eines fast flächendeckenden Krankenversicherungsschutzes einen sozialen Gradienten in der Inanspruchnahme von ambulanten Gesundheitsdienstleistungen gibt – einkommensschwächere Gruppen gehen stärker zum Allgemeinmediziner, während FachärztInnen im Durchschnitt eine einkommensstärkere Klientel haben.

Einer der umfassendsten und informativsten Artikel in Meggeneders Buch ist Probsts Analyse zu „Reformstau im Gesundheitswesen“ – InsiderInnen allerdings auch bereits aus der „Sozialen Sicherheit“ bekannt. Sein Schwerpunkt liegt in der Darstellung der Hypothese, dass nicht die Ausgaben explodieren, sondern die Einnahmen erodieren, und dass auf der Ausgabenseite insbesondere die Pharmaindustrie stärker zur Verantwortung gezogen werden müsse. Seine Forderungen bzw. Reformvorschläge decken sich wiederum weitgehend mit denen anderer AutorInnen (siehe obige Liste).

Mosler reißt in seinem Beitrag „Wieviel Reform braucht die Krankenversicherung?“ ebenfalls viele der bereits genannten Probleme an (siehe auch die Liste). Seine Lösungsvorschläge enthalten aber ebenso Überlegungen zur Ärztehonorierung oder auch wieder zu Pharmaausgaben. Insgesamt hält er sich mit Patentrezepten eher zurück, sondern beschreibt mehr das Für und Wider der verschiedenen Vorschläge.

Hofmarcher et alii beschäftigen sich in einer ökonomischen Studie mit der

Frage „Is health care expenditure susceptible to health policy?“. Ihre Antwort lautet wenig überraschend, dass je reformresistenter sich die Gesundheitspolitik erweist (gemessen an der Dichte von Akutbetten und von RadiologInnen), um so höher die prognostizierte Steigerung der Gesundheitsausgaben ist. Interessant dabei ist, dass die Weichen in naher Zukunft zu stellen sind, will man nicht einen massiven Anstieg der Gesundheitsausgaben haben. Sollte Politik greifen, rechnen die IHS-ExpertInnen mit einer Gesundheitsquote am BIP von ca. 9,5% im Jahr 2020 (gegenüber ca. 8% heute), sollte sich die Politik resistent erweisen, ist ein Anstieg auf 11,5% des BIP zu befürchten.

Zu den weniger spektakulären Artikeln der Sammlung zählt Sophia Schlettes Abhandlung „Wie nutzt die (Gesundheits-)Politik die Wissenschaft?“. Die Autorin, die der Bertelsmann-Stiftung angehört, spricht sich für Stiftungen als Mittler zwischen Politik und Wissenschaft aus und lässt mit Allgemeinplätzen aufhorchen wie „Gesundheitspolitik ist die Kunst, immer wieder aufs Neue einen Konsens zwischen vielen Beteiligten [...] herbeizuführen“, oder – resümierend: „Es ist also so, dass Politik Wissenschaft braucht. Umgekehrt benötigen Wissenschaftler ein gewisses Maß an Verständnis für Politik und Wege und Umwege politischer Entscheidungsfindung.“

Wenngleich auch von der Rezensentin immer wieder bessere Informationsgrundlagen zur Analyse des österreichischen Gesundheitswesens gefordert werden, kann sie mit den letz-

ten drei Artikeln zu Informationsmanagement (Karl Fink) bzw. Gesundheitsberichterstattung in Österreich (Andreas Birner) und der Schweiz (Katharina Meyer) nicht allzu viel anfangen. In allen drei Artikel handelt es sich vorwiegend um eine Deskription bestehender Instrumente. Fink beschreibt, in welcher Form sein Institut für Politikmanagement die gesundheitspolitische Diskussion in den Medien dokumentiert. Die Darstellung von Meyer zur Situation in der Schweiz zeigt, dass im Gegensatz zu Österreich (wie von Birner beschrieben) ein integrierter, umfassender Ansatz möglich ist. Es müssen alle Ebenen zusammenarbeiten, Politik mit Wissenschaft vernetzt werden und die Berichte in verschiedener Form präsentiert (Einzelindikatoren, Themenberichte, kantonale wie nationale Gesundheitsberichte). In Österreich scheint dies viel mehr zerstückelt zu sein, so dass keine Vergleiche gezogen werden können und vielfach weiße Flecken auf der Landkarte bleiben.

Zusammenfassend kann man also sagen: Es ist dem Buch von Rümmele zugute zu halten, dass er in einer locker geschriebenen Art im Grunde all jene Probleme, die die WissenschaftlerInnen konstatieren, ebenfalls anspricht und auch ihre Lösungsvorschläge umreißt (von den Struktur- und Organisationsreformen bis hin zur Finanzierung). Wenngleich das Meggeneder-Buch selbstverständlich sehr seriös ist, macht das Rümmele-Buch einfach mehr Spaß zu lesen, ist informativ und verständlich und daher nicht nur vollkommenen Laien zu empfehlen.

Agnes Streissler

Österreichs Landwirtschaft im 20. Jahrhundert

Rezension von: Ernst Bruckmüller, Ernst Hanisch, Roman Sandgruber, Norbert Weigl, Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im 20. Jahrhundert. Band 1: Politik. Gesellschaft. Wirtschaft, Verlag Carl Ueberreuter Verlag, Wien 2002, 855 Seiten, € 49,90; Ernst Bruckmüller, Ernst Langthaler, Josef Redl (Hrsg.), Agrargeschichte schreiben. Traditionen und Innovationen im internationalen Vergleich, Studien Verlag, Innsbruck 2004, 268 Seiten, € 29.

Die österreichische Land- und Forstwirtschaft war im 20. Jahrhundert wie kein anderer Sektor der Volkswirtschaft einem tief greifenden Strukturwandel unterworfen.

Der erste von zwei Bänden zur Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft fasst diese Veränderungen und Entwicklungen hinsichtlich politikgeschichtlicher, wirtschafts- und sozialhistorischer Aspekte zusammen.

Eröffnet wird der 850 Seiten starke Band mit einem Beitrag von Ernst Hanisch, der „die Politik“ und die Landwirtschaft mit all den historisch bekannten Spannungsfeldern, politischen Strategien und Bezügen analysiert. Hanisch stellt seinen historischen Erörterungen einen begrifflichen-theoretischen Einleitungsteil voran. Dabei geht es ihm um die Implikationen einer Perspektive der „*longue durée*“, die er auf den Agrarbereich bezieht, wobei er eine Fokussierung auf das Spannungsfeld zwischen Traditionalismus und Innovation vornimmt. Den Prozess der kapitalistischen Modernisierung der Agrargesellschaften bezeichnet Ha-

nisch mit einem Diktum von Schumpeter auch als Prozess der „schöpferischen Zerstörung“ (S. 17). Lebenswelt(en) und (politisches) System dienen als theoretische Leitbegriffe, konkretisiert anhand der jeweiligen Epoche von der konstitutionellen Monarchie bis zur Zweiten Republik.

Die ländlichen Lebenswelten sind dabei nicht als konfliktlose Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Verhältnisse konzipiert, sondern sie werden als von Interessen und Eigensinn geprägte gesellschaftliche Handlungsfelder („Hof“, „Dorf“, „Pfarre“) verstanden. Im Verlaufe der Zeit wurde zunehmend die Logik kapitalistischer Marktwirtschaft relevant, und zwar als nationaler bzw. internationaler Markt. Agrarpolitik, die in Österreich sowohl auf zentralstaatlicher als auch auf Bundesländer-Ebene agierte, bewegte sich – phasenabhängig – immer wieder entweder mehr in Richtung Agrarprotektionismus oder Liberalisierung. Der Akteursvielfalt (vom Landwirtschaftsministerium bis zur Agrarbevölkerung) entsprach eine Vielfalt an Arenen, wo das politische Handeln stattfand (vom Ministerrat bis zu den Wirtschaftsstammtischen).

Die ideologischen Positionierungen waren keinesfalls immun gegenüber den materiellen und gesamtgesellschaftlichen Wandlungen. Die traditionelle „Bauerntumsideologie“ war durchaus hegemonial bis in die 1950er Jahre und wurde dann schrittweise durch eine „technokratische“ Perspektive abgelöst, die ihrerseits seit den 1980er Jahren immer stärker vom „ökologischen Diskurs“ geprägt wird. Ähnliche Wandlungen sind selbstverständlich auch für die agrarischen Interessenvertretungen festzustellen: Begonnen hatte der Weg mit Genossenschaften, Bauernbünden und Landwirtschafts-

kammern, fortgesetzt wurde er mit dem Modell von Berufsständen im christlich-autoritären „Ständestaat“ und dem Konzept des „Reichsnährstandes“ im Nationalsozialismus, und er mündete letztlich im System des demokratischen Korporatismus (der Sozialpartnerschaft) nach 1945.

Der zweite Beitrag stammt aus der Feder von Roman Sandgruber, der sich als Wirtschaftshistoriker auf die Landwirtschaft im volkswirtschaftlichen Zusammenhang konzentriert. Er bietet zum einen grundlegende Daten zur Entwicklung der agrarischen Produktion im 20. Jahrhundert, und zum anderen beschäftigt er sich mit den Veränderungen der Arbeits- und Betriebsstrukturen innerhalb des landwirtschaftlichen Sektors. Dabei werden auch Themen wie „Landflucht“ (S. 262ff) und Einsatz von Kriegsgefangenen und ZwangsarbeiterInnen fokussiert.

Besitz, Besitzfestigung und Besitzerhaltung waren zentrale Leitmotive für die besitzende Agrarbevölkerung; Haus und Hof standen im Mittelpunkt bäuerlichen Wirtschaftens, und zu guter Letzt ging es auch ums Erbe zur Erhaltung der familiären Tradition. Sandgruber weist zu Recht auf einen nicht zu vernachlässigenden Aspekt hin, dass nämlich, selbst wenn 80 Prozent einer Bevölkerung Ackerbau und Viehzucht betreiben, dies nicht gleichzeitig bedeutet, dass sie das ausschließlich tun.

Er erinnert daran, dass diese vermeintlich nur agrarisch aktive Bevölkerung sehr wohl auch gewerbliche und andere Tätigkeiten verrichtete, und „zwar nicht nur für den Eigenbedarf, sondern auch für den Markt, von Spinnen und Weben über Köhlerei und Kalkbrennen, Schindelmachen und Holzschnitzen bis Mahl- und Sägemühlerei, Bierbrauerei und Branntwein-

brennerei, Transporttätigkeiten ... Umgekehrt hatten die meisten ländlichen und viele bürgerliche Gewerbe eine landwirtschaftliches Standbein.

Schließlich konnten Angehörige landwirtschaftlicher Betriebe noch einem Nebenerwerb als unselbstständig Beschäftigte in anderen nicht landwirtschaftlichen (oder auch landwirtschaftlichen) Betrieben nachgehen“ (S. 302). Die Statistik belegt, dass etwa für die Zweite Republik ein enormer Rückgang an bäuerlichen Vollerwerbsbetrieben, nicht aber an Nebenerwerbsbetrieben zu verzeichnen ist. Die jüngste Vergangenheit bietet uns ein imponantes Anwachsen von Biobetrieben, eine Zunahme neuartiger Verknüpfung von Nahversorgung und Direktvermarktung sowie als zusätzliches Standbein für bäuerliche Betriebe das Modell „Urlaub am Bauernhof“. Selbstverständlich beschäftigt sich Sandgruber auch mit dem Prozess der zunehmenden Mechanisierung der Landwirtschaft (z. B. Elektrifizierung, Motorisierung, Traktorisierung).

Der Landwirtschaftssektor existierte innerhalb der Volkswirtschaft keinesfalls als Insel, was auch ein alter Bauernspruch besagt: „Hat der Bauer Geld, hat's die ganze Welt“. Sandgruber macht deutlich, in welchem Ausmaß Industrie und Landwirtschaft ökonomisch miteinander verkettet waren und sind. So hat beispielsweise die Mechanisierung und Chemisierung jeweils industrielle Segmente beflügelt, gleichermaßen gilt das auch für die Lebensmittelindustrie, für Mühlen, und selbst der Handel kann als Nutznießer genannt werden. Aus der Konsumentenperspektive nennt Sandgruber vier relevante Situationen: Hunger, Armut, Überfluss, neue Trends (zwischen gesund, naturnah, *Fast Food*, Haubenküche etc.). Zuletzt widmet Sandgru-

ber auch den Genossenschaften einen eigenen Abschnitt und zeichnet ihre Wandlungen im 20. Jahrhundert nach. Symbolträchtig mag hier die Entwicklung der Raiffeisen-Idee stehen: von der genossenschaftlichen Selbsthilfe hin zum übernational agierenden Bankinstitut.

Der Sozialhistoriker Ernst Bruckmüller beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der Transformation vom „Bauernstand“ zur „Gesellschaft des ländlichen Raumes“. Einleitend stellt er die Frage, ob es um eine Sozialgeschichte der Bauern oder der „ländlichen Gesellschaft“ gehen soll. Er präferiert im Sinne des jüngsten Paradigmenwechsels in der Agrargeschichtsschreibung die letztere Konzeption. Aus Platzgründen soll hier nur kurz auf die Thesen Bruckmüllers eingegangen werden. Ihnen zufolge hat sich die „bäuerliche Gesellschaft“ während des 20. Jahrhunderts in eine „ländliche Gesellschaft“ gewandelt, in der Bauern und ihre Familien zu einer Minderheit geworden sind. Die frühere bäuerliche, in „Hausgemeinschaften“ organisierte Gesellschaft, die von der patriarchalen Rolle des Bauern geprägt war, hatte sich zunächst verändert und schließlich ganz aufgelöst. Die Statushierarchie innerhalb der klassischen Hausgemeinschaften orientierte sich am Besitz, wodurch auch Bäuerinnen eine privilegierte Position einnehmen konnten. Die sozialen Unterschiede innerhalb der ländlich-agrarischen Strukturen waren beträchtlich (Großbauern versus Kleinbauern, Keuschler oder gar Landlose).

Die Rolle des Bauern änderte sich nach 1945 grundlegend: Er wurde seit den 1950er Jahren zum Landwirtschaftsfachmann, Agrarunternehmer, Landschaftspfleger. Als Triebkräfte waren hier nicht nur ökonomische Kalkü-

le, sondern auch bildungspolitische Optionen für diesen Zuwachs an Humankapital entscheidend. Bruckmüller liefert auch einen prägnanten Überblick über die sukzessive Ausbreitung moderner sozialer Sicherheit im ländlichen Bereich. Das waren einerseits sozialpolitische Maßnahmen für die Land- und Forstarbeiter, andererseits blieben die sozialen Existenzbedingungen des ehemaligen ländlichen Gesindes (Mägde, Knechte) noch sehr lange sozial prekär (insbesondere die Altersversorgung in Form der „Einlege“). Schließlich stimmten auch die Bauernvertreter der Einbeziehung in moderne Sozialversicherungssysteme zu, nachdem sie sich lange Zeit aus überkommener ideologischer Positionierung gegen sozialpolitische Systeme gewehrt hatten, die als dem Bauerntum wesensfremd angesehen wurden.

In einem Kapitel „Religion und Kultur“ werden alltags- und mentalitätsgeschichtliche Dimensionen thematisiert (z. B. Kirchenjahr, Arbeitsjahr, Brauchtumsjahr). Aber auch Vereinswelten, die Rolle und der Einfluss politischer Parteien und anderer Organisationsformen werden dargestellt. Darüber hinaus bietet der Beitrag von Bruckmüller einen exotischen Exkurs zu „Gewalt und Wilderei – gesellschaftliche Normalität oder Kriminalität“.

Im letzten großen Themenblock beschäftigt sich Norbert Weigl mit der österreichischen Forstwirtschaft, denn immerhin zählt Österreich zu den waldreichsten Ländern Europas. Der Untertitel steht stellvertretend für den Wandel innerhalb der österreichischen Volkswirtschaft: „Von der Holzproduktion über die Mehrzweckwirtschaft zum Ökosystemmanagement“. Ursprünglich war die österreichische Forstwirtschaft vorwiegend auf „die Produktion von Holz ausgerichtet“; später ging man

zum Konzept der Mehrzweckforstwirtschaft über, „die mit der als Kielwasertheorie bekannt gewordenen Strategie der Koppelproduktion einen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und überwirtschaftlichen Nutzungsansprüchen an den Wald anstrebte“; in jüngerer Zeit sehen wir eine Entwicklung „hin zu dem auf Nachhaltigkeit und Multifunktionalität ausgerichteten Management der begrenzten Ressource Wald.“ (S. 594)

Mit dem vorliegenden ersten Band der „Geschichte der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im 20. Jahrhundert“ wird einem breiten Leserkreis ein profundes neues Standardwerk bezüglich grundsätzlicher Entwicklungsmuster der österreichischen Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung gestellt, das auch durch seine optische Aufmachung (Graphiken, Tabellen, politische Plakate und zahlreiche Fotos) besticht. Der zweite Band bietet regionale Fallstudien.

Das oben besprochene Werk fügt sich in einen aktuellen Trend der Agrargeschichtsschreibung ein, die in den letzten Jahren wieder einen Aufschwung erlebt. So gibt es eine neue Buchreihe anzuzeigen, das „Jahrbuch für Geschichte des ländlichen Raumes“, das sich im Rahmen des Eröffnungsbandes mit „Agrargeschichte Schreiben“ beschäftigt. Der von Ernst Bruckmüller, Ernst Langthaler und Josef Redl herausgegebene Band versammelt Aufsätze, die sich mit Traditionen und Innovationen im internationalen Vergleich der Agrarhistorie auseinandersetzen. Die Agrargeschichte wendet sich also ihrer eigenen Geschichte zu. Das Konzept folgt auch hier nicht mehr einer „Bauerntum“-Geschichtsschreibung, sondern einer Historie der ländlichen Gesellschaft, wo die vielfältigen Arbeits- und Lebens-

weisen von Männern und Frauen beleuchtet werden. Die Fallstudien beziehen sich auf Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, die Schweiz, Spanien, Ost- und Nordwesteuropa sowie die USA.

Neuerdings geht es im Bereich der Agrargeschichte nicht mehr nur um die „großen Erzählungen“, sondern vielmehr um die Nutzung des dekonstruktiven und (re)konstruktiven Potenzials. (S. 8) Für den deutschsprachigen Raum wird nochmals in Erinnerung gerufen, wie sehr der *Mainstream* der Agrargeschichtsschreibung stets die Geschichte des „Bauernstandes“ und seiner Herrschaftsbeziehungen im Blick hatte, wobei die Erkenntnis der aktiven Rolle des „gemeinen Mannes“ in Herrschaftskonflikten zwar sukzessive mehr Berücksichtigung fand, letztlich jedoch die soziale Differenzierung der ländlichen Klassengesellschaft nur unzureichend zur Kenntnis genommen wurde.

Dem Deutungsmuster „Innovation durch Emanzipation von Traditionen“ sind beispielsweise drei Beiträge gewidmet, die sich mit der Schweiz, der französischen *histoire rurale* und der *postpeasant anthropology* auseinandersetzen.

Peter Moser zeigt, wie in der Schweizer Agrargeschichtsschreibung lange Zeit ein spezifisches Bild von „Bäuerlichkeit“ vorherrschte, während die Agrarpolitik als Spielball der Bauernverbände gedeutet wurde. Erst in den 1990er Jahren wurde dieses Deutungsmuster der „Verbäuerlichung“ der Schweizer Gesellschaft überwunden. Demnach ist die schweizerische Agrarpolitik weniger agrarischen, als vielmehr industriellen Interessen gefolgt. Daher handle es sich bei der Schweiz auch nicht um einen Sonderfall, sondern um einen Normalfall westeuropä-

ischer Agrarmodernisierung, d. h. im Zuge einer solchen Betrachtung werden dann auch die vor- und nachgelagerten Bereiche der Landwirtschaft stärker zu Gegenständen der Untersuchung.

Die zwei Beiträge zu Frankreich machen ebenfalls den Paradigmenwechsel in der agrargeschichtlichen Forschung deutlich. Hier dominierte die *histoire totale* der Annales-Schule bis in die Mitte der 1970er Jahre die Deutung der Wirtschafts- und Sozialgeschichte ländlicher Regionen. Die klassische sog. *histoire immobile* wurde in den 1980er Jahren durch eine kulturhistorisch erweiterte und mikrohistorisch angelegte *histoire rurale* herausgefordert und abgelöst, der es nunmehr um die Betonung von Mobilität ging, verbunden mit der Würdigung eigensinniger Logiken, die innerhalb der Akteurs-Netzwerke das Geschehen prägten und weiterhin prägen.

Ernst Langthaler setzt sich mit den Herausforderungen der lange Zeit bestimmenden *peasant studies* auseinander und beleuchtet das Feld der von Michael Kearney formulierten *postpeasant anthropology*. Insgesamt geht es hierbei um erneute Konzeptualisierung der multiplen Klassen- und Identitätsposition ländlicher Akteure in der globalisierten Moderne.

Ein zweites strukturierendes Muster, nämlich „Innovation durch Adaption von Tradition“ wird in den Beiträgen von Markus Cerman über die Gutsherrschafts-Forschung, von Arnd Bauernkämper über die Agrargeschichtsschreibung in der SBZ/DDR und von Ernst Langthaler über die österreichische Agrargeschichtsschreibung seit 1945 sichtbar. Vor allem Cerman zeigt in seinem Beitrag auf, dass die vielzi-

tierte Dualität zwischen westeuropäischer Grundherrschaft und osteuropäischer Gutsherrschaft, die vor allem von der Historischen Schule der Nationalökonomie im späten 19. Jahrhundert formuliert und in weiterer Folge auch aktiv tradiert wurde, so nicht haltbar ist.

Ein drittes Muster dieses Jahrbuchs beschäftigt sich mit „Innovation durch Integration von Traditionen“. Hier sind Beiträge zur vergleichenden Geschichte der ländlichen Räume der Nordseeländer sowie auch Beiträge über die österreichischen Forscherpersönlichkeiten Karl Grünberg und Hermann Wopfner zu nennen. Nicht zu vergessen sind auch Aspekte der „Traditionsbildung durch Kumulation von Innovationen“. Die italienische Agrargeschichte hat hier etwa die brisante soziale Frage auf dem Land thematisiert, namentlich die Machtverteilung zwischen Groß- und Kleingrundbesitz.

Der Band „Agrargeschichte schreiben“ zeigt die moderne Agrargeschichtsschreibung in Bewegung: Nach wirtschafts- und sozialhistorischen Fragestellungen werden zunehmend auch kultur- und umweltgeschichtliche in den Mittelpunkt der Erforschung des ländlichen Raums gerückt. Die Frage nach dem Wohin der neueren Agrargeschichte wird von den Herausgebern dahingehend beantwortet, dass es nicht um das Forcieren eines Ansatzes, einer bestimmten Innovation oder einer bestimmten Tradition geht, sondern dass „die wechselseitige *Auseinandersetzung* unterschiedlicher Traditionen und Innovationen“ zu einem Abbau von Grenzen „innerhalb der Agrargeschichtsschreibung – auch jener zwischen Disziplinen, Epochen und Nationen“ beitragen soll. (S. 11)

Gerhard Melinz

Der Hunger und das Ende der Habsburgermonarchie

Rezension von: Maureen Healy, Vienna and the Fall of the Habsburg Empire. Total War and Everyday Life in World War I, Cambridge University Press 2004, 333 Seiten, € 45.

Der Zusammenbruch der Habsburgermonarchie ist vor allem im Zusammenhang mit den Ereignissen an der Front und den sie bedingenden politischen Auflösungsprozess thematisiert worden. Die Rolle der „Heimatfront“ blieb dabei eher unterbelichtet. Maureen Healy geht es in ihrem Werk gerade um das Alltagsgeschehen an dieser „Heimatfront“. Zentrale Ausgangsthese ihrer Arbeit, die als überarbeitete Version ihrer Dissertationschrift nunmehr in gedruckter Form vorliegt, ist das zivile „Fallen“ der Monarchie, am Beispiel ihrer Haupt- und Residenzstadt, lange vor dem militärischen und wirtschaftlichen Zusammenbruch im Herbst 1918.

Ziel der Arbeit ist es, die soziale Desintegration des Habsburgerreiches aus der Perspektive des Alltagslebens der Hauptstadt darzustellen. Die Autorin liefert damit die erste monographische Darstellung zum Thema, welches bisher nur vereinzelt in kleineren Spezialstudien, die einzelne Aspekte des Kriegsalltags in der „Heimat“ beleuchtet haben, behandelt wurde. An einer zusammenfassenden Darstellung fehlte es jedoch bisher.

Healy liefert jedoch keineswegs eine bloße Zusammenfassung des bisherigen Forschungsstandes. Ihr Zugang ist primär ein kulturwissenschaftlicher, was zum Teil neue Einsichten zum Thema ermöglicht. Angesichts der sich rapid

verschlechternden materiellen Lebensbedingungen fokussiert ihre Analyse auf Bilder, auf Alltagscodes, die den Desintegrationsprozess der Zivilgesellschaft verdeutlichen.

Healy stützt sich vor allem auf Briefe, die die Zivilbevölkerung, die „Daheimgebliebenen“ an unterschiedlichste Behörden richteten. Primäre Quelle sind Eingaben an den Bürgermeister, die Bezirksämter, den Statthalter von Niederösterreich und die Niederösterreichische Regierung. Daneben wurden auch Quellen aus der Bundespolizeidirektion Wien, dem Kriegsarchiv, dem Österreichischen Filmarchiv und die American Relief Administration Collection aus den Hoover Institutions Archives eingesehen. Eine wichtige weitere Quelle, die Healy ausgewertet hat, ist die in der Wiener Stadt- und Landesbibliothek befindliche Zeitungsausschnitt-Sammlung.

Wie die Autorin für unterschiedlichste Bereiche des Alltags zeigen kann, zieht sich wie ein roter Faden durch all diese Quellen ein zentrales Thema: Hunger. So wie Carl Schorske das Wiener „*fin de siècle*“ über die „Kunst“ zu verstehen und interpretieren suchte, so ist bei Healy „Nahrung“ die Basis des Verstehens. Die Ernährungsfrage war die politische Arena für alle Schichten der Wiener Gesellschaft, und es war der Hunger, der zur systematischen Zerstörung sozialer Normen beitrug, die Wien während des Krieges mehr und mehr unregierbar machten. Anders als in London oder Paris rückte durch die Mobilisierung die Gesellschaft an der „Heimatfront“ nicht zusammen, sondern sie fiel auseinander, kein Wunder, war doch die Nahrungsmittelversorgung schlechter als in Paris, Berlin und London.

Die Daheimgebliebenen pochten gerade darum auf ein gleiches Recht auf

knappe Nahrung. Dieses Recht wurde in Eingaben immer wieder gefordert, ohne eingelöst zu werden, weder von der Regierung noch innerhalb der Familien. Es häuften sich Fälle in den Akten, die belegen, dass Ehemänner Nahrungsrationen aufaßen, die auch für ihre Frauen und Kinder bestimmt waren. Kinder waren genötigt, sich oft die ganze Nacht um Essen anzustellen. Wien zerfiel während des Krieges in eine Anzahl von „Mini-Fronten“, die täglich von Frauen, Kindern und Daheimgebliebenen ausgefochten wurden. In diesem Krieg war der Feind der Nachbar oder der Kollege. Nicht nur in Wien, aber doch gerade hier in der Hauptstadt „des kranken Mannes an der Donau“, fand ein „totaler Krieg“ statt, ein Krieg, in dem Zivilisten massiv eingebunden waren. Dies hatte weitreichende Folgen über die materielle Not und das Elend hinaus. Alltagsangelegenheiten wurden durch die Linse des Krieges gesehen und verzerrt. Kriegerisches Vokabular floss in die Alltagssprache ein, besetzte sie mehr und mehr. Die Folgen dieses Prozesses wirkten weit in die Zwischenkriegszeit hinein. Nach dem Krieg wurde zwar demobilisiert, aber für viele Zivilisten traf das nicht zu. Der (Heimat) Frontgeist prägte so die Zwischenkriegszeit, mit all den bekannten nachteiligen Folgen, die Diktatur und Faschismus begünstigten.

Healy gelingt es in ihrer Arbeit auch, den Entfremdungsprozess zwischen Staat und Bürgern als Teil von Desintegration und Zusammenbruch zu identifizieren. Mit Kriegsausbruch gewann der Staat über seine Distributionsfunktion enorm an Bedeutung, und zwar für Bürger und „Proto-Bürger“. Im Besonderen galt das für die Kinder des Habsburgerreiches – Kinder, die für die Zukunft des Reiches, nicht jedoch für die

Zukunft einer Nation standen. Diese Kinder des Habsburgerreiches verkörperten nicht die Nation, sie transzendierten sie. Der Versuch der Kriegspropaganda, Kinder zu heroisieren, schlug daher fehl.

Auf institutioneller Ebene erzwangen die miserablen Lebensbedingungen vieler Kinder energische Maßnahmen. 1916 wurde das Städtische Jugendamt eröffnet, 1917 das Ministerium für Gesundheit und Soziale Wohlfahrt gegründet. Die auf privaten Spenden und Aktivitäten Wohlhabender beruhende Kriegspatenschaft sollte neues Leben in die Zeit des Massensterbens bringen. Diese Maßnahmen erwiesen sich freilich als ein Tropfen auf den heißen Stein. Der Kaiser konnte mit längerer Kriegsdauer immer weniger für seine „Familie“ sorgen – eine „Familie“, die sich zusehends von ihm abwandte bzw. ihn ignorierte.

Wenn es Kritikpunkte an Healys erhellender Arbeit gibt, dann beziehen sie sich auf die mangelnde Integration von kulturwissenschaftlichem und historisch-sozialwissenschaftlichem Ansatz und einige inhaltliche Fehler. So korrelierte der Zusammenbruch an der Heimatfront zeitlich nicht wirklich, wie Healy behauptet, mit jenem an der Piave. Auch Healys Behauptung, dass es keine Berechnungen von Sterberaten für die Kriegsjahre gibt, ist unrichtig.¹ Überhaupt hätte die Arbeit ein wenig mehr quantitative Sozialdaten vertragen. Mangelnde Kenntnisse der Innenpolitik der Habsburgermonarchie bei der Autorin führen zu dem ziemlich absurden Vorwurf an die österreichische Regierung, sie hätte zuwenig gegen die stockende Versorgung mit Nahrungsmitteln aus der ungarischen Reichshälfte getan. Healy erkennt dabei völlig die verfassungsrechtliche Situation und die tatsächlichen Machtverhält-

nisse. Kritisch bleibt auch zu vermerken, dass Healy einige wichtige Arbeiten aus der Sekundärliteratur offensichtlich nicht eingesehen hat, so u. a. Marion Breiters Beitrag zur Versorgungslage der Zivilbevölkerung während des Krieges.²

Diese Kritikpunkte sollen den positiven Gesamteindruck allerdings keineswegs schmälern. Healy hat einen sehr interessanten Beitrag zur Alltagsgeschichte des Ersten Weltkrieges geliefert, der auch für das Verständnis der Geschichte der Ersten Republik wichtige Einsichten liefert.

Andreas Weigl

Anmerkungen

- ¹ Vgl. dazu etwa Olegnik, Felix, Historisch-statistische Übersichten von Wien. Tl. 1 (=Mitteilungen aus Statistik und Verwaltung der Stadt Wien, Jg. 1956, Sonderheft 1) 92f.
- ² Breiter, Marion, Hinter der Front. Zur Versorgungslage der Wiener Zivilbevölkerung im Wien des Ersten Weltkriegs, in: Jahrbuch des Vereins für Geschichte der Stadt Wien 50 (1994) 229-267.

Kartelle in Österreich

Rezension von: Andreas Resch, Industriekartelle in Österreich vor dem Ersten Weltkrieg. Marktstrukturen, Organisationstendenzen und Wirtschaftsentwicklung von 1900 bis 1913, Duncker & Humblot, Berlin 2002, 321 Seiten, € 68,80; Andreas Resch (Hrsg.), Kartelle in Österreich. Historische Entwicklungen, Wettbewerbspolitik und strukturelle Aspekte, Manz-Verlag, Wien 2003, 287 Seiten, € 36.

In der Untersuchung „Industriekartelle in Österreich vor dem Ersten Weltkrieg“ wird zunächst auf allgemeine Entwicklungstendenzen und ökonomische Hintergründe der Kartellbildung in den Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg eingegangen. Darauf folgt ein Abschnitt über die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen für das Kartellwesen und die damit verbundenen zeitgenössischen Diskussionsprozesse. Im Anschluss daran wird eine tabellarische Übersicht über die typischen historischen Erscheinungsformen der Kartelle gegeben, gliedert nach der Ausprägung von Merkmalen der jeweiligen Marktstruktur, der Organisationsentwicklung und den Nettoeffekten.

Die systematische Überblicksdarstellung bildet die Grundlage für detaillierte Spezialstudien zu ausgewählten, typischen Kartellen, die im Anschluss daran präsentiert werden. Abschließend wird in einem Resümee noch einmal den Fragestellungen nachgegangen, inwieweit sich die Kartellierung tatsächlich durchgesetzt hat, welche Wechselwirkungen zwischen Struktur, Verhalten und Effekten bei den unterschiedlichen Entwicklungstypen

zu erkennen sind, inwiefern die Kartellbildung ein Instrument der Krisenbewältigung gewesen sein kann und welche Auswirkungen das Kartellwesen auf die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt gehabt haben mag.

Zusammenfassend lassen sich als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung nachstehende Hauptaussagen formulieren:

1.) Meinungen, wie sie in der wirtschaftshistorischen Literatur zu finden sind, dass Kartelle im Rahmen des organisierten Kapitalismus eine erhebliche Marktmacht erlangt hätten, sind klar in das Reich der Mythenbildung zu verweisen. Theorien von einer „schrankenlosen Auswucherung“ des Publikums durch Kartelle sind mit aller Bestimmtheit auszuschließen. Obwohl eine große Zahl von Kartellen gebildet wurde, ist klar nachweisbar, dass sie angesichts von niedrigen Zutrittsbarrieren und mangelnder Bereitschaft der Mitglieder, Kartelldisziplin zu wahren, nur äußerst geringe Nettoeffekte bewirkten. Weder konnten sie potenzielle oder aktuelle Konkurrenz in einem erheblichen Ausmaß unterbinden, noch konnten sie monopolistische Kooperation gewährleisten, wenn ein Abgehen davon einzelnen Firmen deutlich größere Vorteile versprach.

Am meisten trug zur geringfügigen, allenfalls doch bestehenden Marktmacht zweifellos der Zollschatz seitens des Staates bei. Strukturen im Rahmen des organisierten Kapitalismus mögen zwar mit sich gebracht haben, dass die finanzierenden Banken fallweise eher die Interessen ganzer Industrien als jene einzelner Firmen zu vertreten trachteten. Trotzdem fanden die einzelnen Firmen Möglichkeiten, dem Drängen der Banken nach Kartelldisziplin oder auch nach Kooperation mit weiter verarbeitenden Industrien je nach indivi-

dueller Interessenlage zu folgen oder es zu ignorieren.

2.) Die geringe Marktmacht von Kartellen und die geringe Glaubwürdigkeit der Kartelldisziplin hatte zur Folge, dass auch die potenzielle Kosten sparenden und Effizienz steigernden Effekte nur in einem minimalen Ausmaß wirksam wurden.

3.) Einzig das Eisenkartell mag über eine hinreichende Marktmacht verfügt haben, dass es trotz der Faktoren, die auch seine Wirkungen beschränkt haben, einen gewissen negativen Nettoeffekt erbracht haben mag. Die wichtigsten Grundlagen dafür bildeten zweifellos der Zollschatz und die Tatsache, dass ein großer Teil der Unternehmen nicht nur im Kartell organisiert, sondern auch konzernmäßig verflochten war. Somit zeigt selbst das Eisenkartell, dass die Kartellierung – zumindest in Österreich – nicht im Sinne der These vom „Cooperative Managerial Capitalism“ die unternehmensmäßige Konzentration zu ersetzen vermochte.

Obwohl in der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion die Problematik der Kartelle in Österreich einen hohen Stellenwert einnimmt, fehlte bislang ein Buch, das konzipiert und zuverlässig einen Überblick über die Thematik gibt. Diesem Bedarf wird nun mit dem vorliegenden Sammelband „Kartelle in Österreich“ entsprochen, der wirtschafts-, rechts- und geschichtswissenschaftliche Ansätze vereint.

Im ersten Abschnitt wird in zwei Beiträgen des Herausgebers die Entstehung von weit verzweigten Kartellstrukturen bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts dargestellt. Im zweiten Abschnitt des Buches werden theoretische und praktische Aspekte der aktuellen Kartellpolitik diskutiert.

Reinhold Hofer gibt einen Überblick über Kartellpolitik aus volkswirtschaft-

licher Sicht. Er stellt die Rolle der Kartellpolitik im Rahmen der Wettbewerbspolitik dar und führt aus, dass in diesem Zusammenhang durchaus konkurrierende wettbewerbstheoretische Konzeptionen diskutiert werden. Im Rahmen all dieser wettbewerbspolitischen Zugänge sind Kartelle grundsätzlich als Wettbewerbshemmnisse zu erachten, ihre ökonomischen Effekte müssen jedoch mehrdimensional gesehen werden, etwa im Hinblick auf kurzfristige Verteilungswirkungen, aber auch auf mittelfristige Auswirkungen auf Innovationsentwicklungen bzw. den technologischen Fortschritt.

Im Beitrag von Michael Tüchler wird die konkrete Entwicklung des Kartellrechts in Österreich aufgezeigt. Mit der Kartellrechtsnovelle 2002 verloren die Kammern und die Finanzprokuratur ihre Stellung als Amtspartei. Als neue Amtspartei wurde eine weisungsfreie Bundeswettbewerbsbehörde eingerichtet. Als wesentliche materielle Änderung dieser Novelle ist die Einführung des Verbotsprinzips beim Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung zu nennen.

Die Autoren des Beitrages über die Rolle des Paritätischen Ausschusses für Kartellangelegenheiten (PA) waren selbst Mitglieder dieses Gremiums, bis es im Zuge der Kartellgesetznovelle 2002 abgeschafft wurde – Rudolf N. Reitzner für die Bundesarbeitskammer und Theodor Taurer für die Wirtschaftskammer Österreich. Die beiden Autoren gehen detailliert auf die organisationsrechtlichen und verfahrensrechtlichen Bestimmungen ein, ehe sie einen Überblick über die grundsätzliche Arbeitsweise des PA und die Schwerpunkte seiner Gutachtertätigkeit geben.

Im abschließenden Abschnitt des Bandes wird auf die Entwicklung von

Märkten bzw. Branchen eingegangen, deren strukturelle Merkmale kollusives Verhalten nahe legen könnten. Peter Eigner stellt den Wandel der österreichischen Bankenlandschaft seit den 1990er Jahren dar, wobei er auf Vorentwicklungen bis in die 1940er Jahre zurückblickt.

Rudolf N. Reitzner stellt die strukturelle Entwicklung der österreichischen Baubranche dar. Er geht auf die wichtigsten Unternehmensgruppen Mitte der 1980er Jahre, zu Beginn der 1990er Jahre, die Einführung der Fusionskontrolle mit der Kartellgesetznovelle 1993, die Konzentrationsvorgänge seit der Einführung der Fusionskontrolle und die Gemeinschaftsunternehmen im vorgelagerten Bereich ein.

Die Telekombranche kann geradezu als ein Lehrbuchbeispiel für die Öffnung eines vordem monopolisierten Marktes gelten. Im Beitrag von Ernst Brunner und Andreas Resch wird diese Entwicklung nachgezeichnet. Im

Einklang mit der Entwicklung auf EU-Ebene wurde 1997 ein neues Telekommunikationsgesetz verabschiedet, eine weisungsunabhängige Regulierungsbehörde als GmbH gegründet und der Eintritt neuer Marktteilnehmer durch asymmetrische Wettbewerbsbedingungen gefördert.

Äußerst komplexen Marktstrukturen wendet sich Peter Tschmuck in seinem Beitrag über die Medienkonzentration in Österreich zu.

Mit der Darstellung historischer Entwicklungen des Kartellwesens in Österreich, wesentlicher aktueller Ansätze der Kartellpolitik und Fallstudien zur strukturellen Entwicklung von Märkten, in denen Monopole, Marktmacht und Kartelle auf die eine oder andere Weise eine wichtige Rolle spiel(t)en, bietet sich der vorliegende Sammelband als Einführungs- und Überblickswerk zur widersprüchlichen Thematik Kartelle in Österreich an.

Josef Schmee

Postkolonialismus und die Realität

Rezension von: Hans Christoph Buch,
Bananenrepublik. Streifzüge durch die
postkoloniale Welt, Zu Klampen Verlag,
Springe 2004, 206 Seiten, € 16.

Dieses Buch beschäftigt sich mit einem hoch aktuellen Thema. Jeder europäische Intellektuelle, der auf sich hält, weiß, dass sämtliche nur denkbaren Probleme der Dritten Welt auf den Kolonialismus oder auf seine heutige Ausprägung, den Postkolonialismus, zurückzuführen sind. Wem diese Position zu eng ist, kann sie dahin erweitern, dass generell die Globalisierung nicht nur die Armut der Entwicklungsländer verursacht, sondern auch für die meisten Schäden der westlichen Welt steht. Das erkennend, eilte die politisch engagierte Jugend dieser Länder – zumindest vor dem 20. September 2001 – zu den WTO-Konferenzen, um dort alles kurz und klein zu schlagen.

Freilich schien diese grundlegende Einsicht insbesondere jenen nicht ausreichend, welche sich bemühten, Entwicklungshilfe in die Tat umzusetzen und sich vor Ort ganz anderen Ursachen für die Malaise dieser Länder gegenübersehen. Allerdings war ihnen auch nicht mit der klassischen Aussage geholfen, man müsse nur die Mittel für diese Zwecke erhöhen, dann werde sich unvermeidlich der Erfolg einstellen. Nicht zu reden davon, dass die Sozialwissenschaften in ihren Analysen der – sehr unterschiedlichen – Situation in den Entwicklungsländern weit zurückreichende Prozesse als Ursachen für den gegenwärtigen Status herausarbeiteten, auf welche die kolo-

niale Epoche nur beschränkten – und gar nicht nur negativen – Einfluss ausgeübt hatte.

Das alles ändert freilich nichts an dem durchschlagenden Erfolg der Legende vom Postkolonialismus, umso weniger, als sich damit noch eine Fülle weiterer Schlagworte verbinden lässt, so etwa der „Eurozentrismus“, wie das der Autor in seinem ersten Beitrag darlegt. Freilich würde man enttäuscht, wollte man in diesem Buch eine systematische Auseinandersetzung mit diesen Positionen erwarten. Buch hat als Journalist viele Länder der Dritten Welt bereist und in mehreren Zeitschriften darüber Artikel veröffentlicht, welche nunmehr in diesem Band neuerdings publiziert werden. Sie beschäftigen sich allerdings nicht nur mit den gegenwärtigen Problemen der besuchten Staaten, sondern greifen manchmal weit in die Vergangenheit zurück, so wenn die Verbrechen im Kongo durch die Agenten Leopold II. von Belgien geschildert werden, oder sie beschäftigen sich mit der indigenen Literatur.

Besonders informativ erweist sich die Beschreibung der gegenwärtigen Zustände in bestimmten Regionen, wie etwa jener in Darfur, aber auch die Hinweise auf die sozialen Gegebenheiten der meisten afrikanischen Völkerschaften südlich der Sahara. Diese befinden sich häufig in einem vorstaatlichen Stadium und sind heute, wie zur Zeit vor der Kolonialisierung, auf Stammesbasis organisiert, woraus sich auch die fürchterlichen Schlächtereien der letzten Jahre erklären („Ratlose Gutmenschen. Vom Sinn und Unsinn der Kolonialismuskritik“).

Am interessantesten erweist sich die Artikelserie über Haiti, die sich aus wiederholten Besuchen des Landes während der letzten Jahre ergab. Dort

ging die koloniale Periode eigentlich schon 1804 zu Ende. Dennoch zählt Haiti, das gar nicht im ärmsten Kontinent liegt, heute zu den Staaten mit dem niedrigsten Pro-Kopf-Einkommen der Welt. Die Ursachen dafür lassen sich den Aufsätzen entnehmen, welche im Ablauf der Jahre verfasst wurden. Das permanente Chaos in diesem Land scheint unvermeidlich und unkorrigierbar zu sein. Ohne die stetigen privaten und öffentlichen Zahlungen des

Auslandes wären die Einwohner wahrscheinlich schon zu Grunde gegangen.

Wer durch lebendig geschriebene Essays über die Situation in den Brennpunkten der Dritten Welt informiert werden will, ist mit diesem Büchlein gut bedient, wer sich freilich fundiert mit diesen Problemen auseinandersetzen möchte, wird zur wissenschaftlichen Literatur greifen müssen.

Felix Butschek

Vorankündigung: Veranstaltung Vermögensverteilung

Zeitraum: 7. November 2005, 8:30 – 18:00 h.

Ort: Hochholzerhof (BAWAG), 1010 Wien, Seitzergasse 2-4, 1. Stock

Titel: Steigende wirtschaftliche Ungleichheit bei steigenden Reichtum?
Vermögensverteilung als Herausforderung für die Wirtschaftspolitik

Inhalte:

Situation und Entwicklung der Vermögensverteilung und deren bestimmenden Faktoren (Einkommensverteilung, Vermögensbildung, Vermögenspreise, Konjunktur, Politik...) in der BRD, Schweden und den USA, Schlussfolgerung und Teilergebnisse für Österreich; Reichtum und Armut in einer Vermögensökonomie – Ansätze einer fairen Vermögenspolitik

Ablauf:

1. Block: Anatomie der Vermögensverteilung in Deutschland
Holger STEIN (J.W.v. Goethe Universität Frankfurt)
The Distribution of Wealth in Sweden, Trends and Driving Factors
Anders KLEYMARKEN (Uppsala University)
Diskutant: Andrea BRANDOLINI (Banca d'Italia, LWS)
 2. Block: The Distribution of Wealth in the USA, Trends and Driving Factors
Edward N. WOLFF (NYU und Levy Economics Institute)
Diskutant: Peter MOOSLECHNER (OeNB)
 3. Block: Steigende Ungleichheit der Einkommensverteilung in Österreich?
Alois GÜGER (WIFO)
Mikrodaten zum Geldvermögen der österreichischen Haushalte - eine wichtige Informationsgrundlage für die Geld- und Wirtschaftspolitik
Peter MOOSLECHNER (OeNB)
Diskutant: Thomas ZOTTER (AK Wien)
- Panel:** Reichtum und Armut in einer Vermögensökonomie
– Ansätze einer fairen Vermögenspolitik:
Kurt BAYER (BMF)
Markus BEYRER (IV)
Karin KÜBLBÖCK (ATTAC)
Richard LEUTNER (ÖGB)
Werner MUHM (AK Wien)
Wolfgang STADLER (Investkredit)

Es besteht die Möglichkeit bei Interesse sich im Sekretariat der Abt Wirtschaftswissenschaft u. Statistik der AK Wien voranzumelden unter: Tel. 01-501 65 DW 2283, Frau Ziegler oder per e-mail: irene.ziegler@akwien.at

„Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“

sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Wirtschaftspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

- Heft 68: Grundsätze und Wirkungsweise der europäischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik; Juli 1997
- Heft 69: vergriffen
- Heft 70: Beschäftigungstendenzen im österr. Dienstleistungssektor 1971-97; Juli 1998
- Heft 71: Die Risiken der Deflation und Wege zu ihrer Vermeidung; Februar 1999
- Heft 72-73: vergriffen
- Heft 74: Die Rolle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der EWU; Nov. 1999
- Heft 75: Einfluss des Wirtschaftswachstums auf die Arbeitslosigkeit; Okt. 2000
- Heft 76: Der Wirtschaftsbereich Kultur und Unterhaltung und seine Rolle im Wiener Arbeitsmarkt; Nov. 2000
- Heft 77: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im tertiären Sektor Wiens in den achtziger und neunziger Jahren; Nov. 2000

Ab Heft 78 sind die Beiträge auch als pdf-Datei zum Herunterladen im Internet <http://www.akwien.at/Publikationen>

- Heft 78: Bildungserträge; März 2001 (Broschüre vergriffen)
- Heft 79: Bedeutung von Aktienmärkten für Wachstum und Wachstumschwankungen in den OECD-Ländern; Juli 2002
- Heft 80: Börsenkapitalismus; Juli 2002
- Heft 81: Die Branchenlohnstruktur in Österreich 1980-94; Nov. 2002
- Heft 82: Finanzmarktintegration. Finanzmarktentwicklung und makroökonomische Volatilität in den OECD-Ländern; Juni 2003
- Heft 83: Die Reform der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2000 bis 2002 – Versuch einer Evaluierung; Juni 2003 (Broschüre vergriffen)
- Heft 84: Ist die „europäische Beschäftigungsstrategie“ nach fünf Jahren am Ende? Zur Bewertung des Luxemburg-Prozesses 1998-2002; Aug. 2003
- Heft 85: Vertikale und intraindustrielle Lohnstreuung in Österreich 1980-94; Aug. 2003
- Heft 86: Die Position Österreichs im internationalen Strukturwettbewerb; März 2004
- Heft 87: Geriatrische Langzeitpflege; April 2004
- Heft 88: Vertikale und intraindustrielle Lohn- und Gehaltsstreuung in Österreich 1995-2000; April 2004
- Heft 89: Das österreichische Gesundheitswesen; Aug. 2004
- Heft 90: Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der Diskussion; Nov. 2004
- Heft 91: Ein alternativer Stabilitäts- und Wachstumspakt; Nov. 2004
- Heft 92: Die Verwaltungsausgaben der österreichischen Gemeinden; Feb. 2005
- Heft 93: Register zu „Wirtschaft und Gesellschaft“ 1987-2004 und „Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“; Jän. 2005