

Schriften des Vereins für Socialpolitik

Band 244

Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand

Von

Norbert Berthold, Rainer Fehn, Horst Konzen,
Wernhard Möschel, Klaus Murmann, Paul-Günther Schmidt

Herausgegeben von Werner Zohlnhöfer



Duncker & Humblot · Berlin

Schriften des Vereins für Socialpolitik
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 244

SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 244

Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand



Duncker & Humblot · Berlin

Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand

Von

**Norbert Berthold, Rainer Fehn, Horst Konzen,
Wernhard Möschel, Klaus Murmann, Paul-Günther Schmidt**

Herausgegeben von Werner Zohlnhöfer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand / von Norbert Berthold
... Hrsg. von Werner Zohlnhöfer. – Berlin : Duncker und
Humblot, 1996

(Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts-
und Sozialwissenschaften ; N. F., Bd. 244)
ISBN 3-428-08615-5

NE: Berthold, Norbert; Zohlnhöfer, Werner [Hrsg.]; Gesellschaft für
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Schriften des Vereins ...

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten

© 1996 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0505-2777
ISBN 3-428-08615-5

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Vorwort

Der Arbeitsmarkt ist – neben dem Kapitalmarkt – der bedeutendste Markt einer modernen Volkswirtschaft. Hier wird nicht nur der bei weitem größte Teil des Volkseinkommens verteilt. Hier wird auch über Niveau und Struktur der Preise für Arbeitsleistungen und damit über den wichtigsten Kostenfaktor entschieden. Das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt ist daher von weitreichender Bedeutung für die Verwirklichung der wirtschaftspolitischen Ziele eines Landes. Ausgerechnet dieser Markt ist bekanntlich durch eine ganz spezifische, politisch bestimmte Rahmensetzung geprägt: die – in Deutschland sogar verfassungsrechtlich verankerte – sogenannte Tarifautonomie der Arbeitsmarktparteien.

Angesichts der seit zwei Jahrzehnten zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit wird deshalb schon seit geraumer Zeit die Frage erörtert, inwieweit diese gravierende Verletzung des Ziels der Vollbeschäftigung auch auf die – in den letzten zwanzig Jahren stark gewachsene Dichte der – Regulierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen ist. Nicht zuletzt aus diesem Grunde hat sich auch der Wirtschaftspolitische Ausschuß im Verein für Socialpolitik auf seiner Sitzung im März 1995 in Stuttgart-Hohenheim mit dieser Thematik beschäftigt.

Abgesehen von der Aktualität sprach für die Wahl dieser Thematik aber auch die Beobachtung, daß sich die Wirtschaftswissenschaften mit Untersuchungen der Tarifautonomie auf dem Arbeitsmarkt seit eh und je schwertun. Das dürfte vor allem darin begründet sein, daß durch das Sonderregime der Tarifautonomie die ein marktwirtschaftliches System kennzeichnende Preisbildung auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich außer Kraft gesetzt wird: Nicht das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf wettbewerblich strukturierten Märkten bestimmt die Lohnbildung, sondern Gruppenverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände)n. Die resultierenden Löhne sind deshalb nicht Marktpreise, sondern politische Preise und reflektieren grundsätzlich nicht die relativen Knappeitsverhältnisse, sondern die relativen Machtverhältnisse auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten.

Die Tarifautonomie bewirkt m. a. W., daß der Interessenausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten nicht über wettbewerbliche Marktprozesse erfolgt, sondern über Gruppenverhandlungen. Das zur Erklärung der Marktpreisbildung entwickelte begrifflich-analytische Instrumentarium der wirtschaftswissenschaftlichen Theoriebildung stößt deshalb hier auf Grenzen: Es ist nur in bescheidenem Umfang geeignet, die für Kollektivverhandlungen auf den Arbeitsmärkten – bei Tarifautonomie – konstitutiven Bedingungen zu identifizie-

ren und sie in ihrer Bedeutung für die resultierende Lohnbildung hinreichend differenziert zu erfassen.

Es ist daher sicherlich auch kein Zufall, wenn sich Wirtschaftswissenschaftler zu Fragen der Tarifautonomie bisher eine außergewöhnliche Zurückhaltung auferlegt und dieses Forschungsgebiet weitgehend Juristen, Politologen und Soziologen überlassen haben. So gibt es zwar eine Fülle partialanalytischer Ansätze, die (z.T. höchst) spezielle Phänomene des Arbeitsmarktes zu erklären versuchen; sie abstrahieren jedoch in aller Regel von den die Tarifautonomie (*in concreto*) kennzeichnenden Bedingungskonstellationen oder sie konzentrieren sich auf einzelne Teilaspekte der Gesamtproblematik, die selbst jedoch außer Betracht bleibt.

Diesen Stand der relevanten Forschung reflektieren auch Vorbereitung und Ergebnisse der mit diesem Band dokumentierten Tagung. Schon die Rekrutierung von Referenten erwies sich als außergewöhnlich mühsam. Auf die übliche Ausschreibung meldeten sich nur zwei Kollegen und die intensiven Bemühungen um erfahrene Praktiker der Tarifpolitik waren nur partiell erfolgreich: Zwar erklärte sich der langjährige Hauptgeschäftsführer der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, Dieter Kirchner, zu einem Vortrag bereit, verzichtete dann aber auf eine Publikation seines Beitrags; dafür konnte ein Referat, das Klaus Murmann, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, für den Arbeitskreis Wettbewerb (des Wirtschaftspolitischen Ausschusses) vorbereitet hatte, in diesen Band aufgenommen werden. Völlig gescheitert ist dagegen der mehrmals und hartnäckig unternommene Versuch, einen kompetenten Vertreter der Gewerkschaften als Referenten zu gewinnen.

Wenn hiermit gleichwohl weitere wichtige Beiträge publiziert werden können, so ist dies darauf zurückzuführen, daß einige der angesprochenen Experten die Einladung zu einem Vortrag auch angenommen haben: Allen Referenten sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt. Leider betrachtete Karl-Hans Hartwig eine Veröffentlichung seines Vortrages über „Interdependenzen zwischen Geldpolitik und Tarifpolitik“ noch als verfrüh, so daß auch dieser Aspekt der Thematik in der vorliegenden Publikation nicht zur Sprache kommt.

Trotz der genannten thematischen Einschränkungen können die fünf Beiträge dieses Bandes durchaus als ein bemerkenswert breiter Querschnitt über Stand und Ergebnisse der relevanten Forschung angesehen werden.

Die ersten drei Beiträge sind einer kritischen Würdigung der in Deutschland institutionalisierten und praktizierten Tarifautonomie gewidmet. Während Wernhard Möschel diese Organisation des Arbeitsmarktes für ein „auslaufendes Modell“ hält, betrachtet Horst Konzen – nicht nur aus verfassungsrechtlichen Gründen – die Tarifautonomie als unverzichtbar, wenngleich auch er nicht unerheblichen Reformbedarf (vor allem im tarifvertragsrechtlichen Instrumentarium) sieht. Ganz ähnlich argumentiert Klaus Murmann; er betont darüber hinaus aber auch gravierende Defizite im Arbeitskampfrecht.

Die beiden letzten, wesentlich umfangreicheren Beiträge beschränken sich nicht auf die deutsche Situation, sondern gehen die Thematik allgemeiner an. So untersuchen Norbert Berthold und Rainer Fehn generell, d. h. länderübergreifend, wie sich die in letzter Zeit international beobachtbare Tendenz einer gewissen Dezentralisierung der Lohnverhandlungen erklären lässt und welche Auswirkungen davon zu erwarten sind. Eine zusätzliche Erweiterung der analytischen Perspektive findet sich bei Paul-Günther Schmidt: Er geht in einer systematisch vergleichenden empirischen Analyse von 23 OECD-Ländern der Frage nach, wie sich Unterschiede in den – umfassend definierten – Arbeitsmarktstrukturen verschiedener Länder auf die Realisierung(schancen) von Geldwertstabilität, Vollbeschäftigung und Wirtschaftswachstum (vermutlich) auswirken.

Die hiermit vorgelegten Beiträge lösten schon im Rahmen der Tagung eine rege und z.T. kontroverse Diskussion aus. Dies ist angesichts der politischen Aktualität und des durchaus noch Entwicklungsfähigen Standes der relevanten Forschung nicht verwunderlich. Diese Erfahrung nährt aber auch die Erwartung, ja die Hoffnung, daß sich die Veröffentlichung der Tagungsergebnisse als anregend und fruchtbar erweisen möge – für eine weitere Erforschung des bei Autonomie der Tarifparteien zu beobachtenden Geschehens auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Auswirkungen auf Wohl und Wehe der Gesamtwirtschaft.

Für ihre gewissenhafte Mitwirkung bei der Vorbereitung der Manuskripte zur Drucklegung bin ich meiner Mitarbeiterin, Frau Dipl.-Volkswirtin Martina Bätzel, sehr verpflichtet. Danken möchte ich in diesem Falle aber auch meiner Sekretärin, Frau Ursula Bösche; denn sie hat meine, bisweilen aussichtslos erscheinende Suche nach Referenten nicht nur geduldig ertragen, sondern sie mit allen Mitteln moderner Kommunikationstechnik tatkräftig unterstützt.

Mainz, im Januar 1996

Werner Zohlnhöfer

Inhaltsverzeichnis

Tarifautonomie – ein überholtes Ordnungsmodell?

Von *Wernhard Möschel*, Tübingen 11

Die Tarifautonomie zwischen Akzeptanz und Kritik

Von *Horst Konzen*, Mainz 25

Tarifautonomie und Wettbewerbsordnung

Von *Klaus Murmann*, Köln 43

Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?

Von *Norbert Berthold* und *Rainer Fehn*, Würzburg 57

Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität. Eine vergleichende Analyse der OECD-Länder

Von *Paul-Günther Schmidt*, Mainz 95

Tarifautonomie – ein überholtes Ordnungsmodell?

Von *Wernhard Möschel*, Tübingen

Unverhüllte Wettbewerbsbeschränkungen wie Preis- und Gebietskartelle oder Absprachen zu kollektivem Boykott gelten in entwickelten Rechtsordnungen als besonders sozialschädlich.¹ Regelmäßig werden sie umfassend bekämpft, nämlich mit zivilrechtlichen, administrativen und strafrechtlichen Mitteln zugleich. Eine völlig andere Bewertung greift dagegen für die Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien auf den Arbeitsmärkten ein. In Deutschland steht das dort herrschende Ordnungsmodell der sog. Tarifautonomie gar unter dem Schutz der Verfassung, jedenfalls in seinem Kernbereich. Meine hier zu entwickelnde These ist eine zweifache:

- Die traditionellen Tarifvereinbarungen auf den Arbeitsmärkten gehören in die Kategorie besonders schädlicher Kartellabsprachen.
- Änderungen des Ordnungssystems sind erst dann durchsetzbar, wenn das noch herrschende positive Vorverständnis in der Gesellschaft erschüttert ist. Allenfalls dann wird es zu nachhaltiger Reaktion in Gesetzgebung und/oder Rechtsprechung kommen.

A. Zu den Kartellwirkungen

Kartelle sind durch die einverständliche Gleichschaltung von Aktionsparametern unter Konkurrenten gekennzeichnet. Tarifverträge stellen sich in diesem Sinne als marktumspannende Mindestpreis- und Konditionenkartelle dar. Positivrechtlich unterfallen sie nicht dem Kartellverbot des § 1 GWB. Dieser legislative Entscheid lässt ihre tatsächlichen Wirkungen auf den Wettbewerb freilich unberührt. Diese sind seit Generationen theoretisch untersucht, empirisch vielfach belegt und im Ergebnis nicht wirklich strittig. Kontrovers wird nur die Frage beantwortet, welche normativen Schlußfolgerungen daraus zu ziehen sind. Mindestpreiskartelle haben eine der drei folgenden Wirkungen:²

¹ Der Beitrag lehnt sich an Gedankengänge der Monopolkommission an, deren Mitglied der *Verfasser* ist; siehe *Monopolkommission*, Hauptgutachten 1992/1993, Mehr Wettbewerb auf allen Märkten, Baden-Baden 1994, Tz. 873 ff.

- Die Kartellvereinbarung ist identisch mit dem markträumenden Preis. Dann ist sie überflüssig bzw. unschädlich. Doch ist eine Feststellung darüber prinzipiell nicht möglich. Es ist gerade der Sinn des Wettbewerbs als Such-, Lern- und Anpassungsprozeß, das bei allen Marktteilnehmern verstreute Wissen zu sammeln und nach Lohnhöhe und Lohnstruktur ein wenigstens temporäres Gleichgewicht innerhalb einer dynamischen Entwicklung zu finden. Die genannte Identität wäre nicht nur nicht überprüfbar, ihr Erreichen wäre rein zufällig.
- Die Kartellvereinbarung bleibt unterhalb des markträumenden Preises. Dann entsteht Übernachfrage nach der angebotenen Arbeitsleistung. Es kommt, soweit der Wettbewerb im übrigen nicht zusätzlich beschränkt ist, zur Korrektur der Vereinbarung mittels räumlicher, branchenmäßiger oder betrieblicher Differenzierung. Auf den Arbeitsmärkten wird dies an der sog. Lohndrift erkennbar, also an der Differenz zwischen den Wachstumsraten der Effektivverdienste und denjenigen der Tarifverdienste. Das Phänomen war namentlich in den 50er und 60er Jahren verbreitet. In den 80er Jahren schwankte die Lohndrift eher um einen Wert leicht über null.
- Die Kartellvereinbarung liegt oberhalb des markträumenden Preises. Die Nachfrage nach der angebotenen Arbeit geht, verglichen mit einem kartellosen Zustand, zurück. Arbeitsplätze, die ihre Kosten nicht mehr erwirtschaften, werden abgebaut, ggf. in kostengünstigere Regionen verlagert. Man nennt dies neuerdings Standortinnovation. Die Preisrelation von Arbeitskosten und Kapitalnutzungskosten verschlechtert sich zu Lasten des Produktionsfaktors Arbeit. Arbeit wird, wiederum verglichen mit einem kartellosen Zustand, in höherem Maße durch Kapital substituiert. Beide Effekte, die verringerte Nachfrage nach Arbeit wie die Substitution von Arbeit, tragen zur Entstehung oder Nichtverringerung von Arbeitslosigkeit bei. Ein normatives Vollbeschäftigungsziel wird dann verfehlt. Gelingt es den Unternehmen, Kostensteigerungen aus den vorgelagerten Arbeitsmärkten auf die Güterpreise weiterzuwälzen, steigen die Löhne nur nominal, nicht real. Eine inflatorische Entwicklung wird befördert. Dies verstößt gegen ein anderes überragendes Gemeinwohlinteresse, wie es sowohl in Deutschland wie innerhalb der Europäischen Währungsunion definiert wird, nämlich die Erhaltung der Preisstabilität.

In das deutsche Ordnungsmodell ist ein Bias für die dritte Variante – Tariflohn oberhalb des markträumenden Preises – eingebaut. Eine Fülle von Faktoren wirkt in diese Richtung. Dies beginnt mit dem Organisationsinteresse der Gewerkschaftsmitglieder, die für die von ihnen gezahlten Beiträge eine Gegenleistung erwarten, die sie ansonsten, d. h. kostenlos im Markt, nicht erhalten würden. Organisiert sind dabei in aller Regel nicht die Arbeitslosen, sondern die Beschäftigten. Dies fällt zusammen mit dem Existenzsicherungsinteresse von Gewerkschaftsfüh-

² Vgl. dazu schon *W. Möschel, Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Zeitschrift für Rechtspolitik 1988, S. 48 ff.*

rungen, die aus den Beiträgen der Mitglieder ihren Lebensunterhalt beziehen. Die Dominanz des Flächentarifvertrages führt dazu, daß auf die individuelle Situation von Unternehmen weniger Rücksicht genommen werden kann. Dem entspricht die Tarifführerschaft gut verdienender Branchen oder von Branchen ohne Arbeitsplatzrisiko wie dem Öffentlichen Dienst. Der Effekt wird ggf. verstärkt durch eine Orientierung an Tarifbezirken mit besonders prosperierenden Unternehmen. Innerhalb der Arbeitgeberverbände wirkt in diese Richtung eine verbreitete Dominanz von Großunternehmen. Bei ihnen pflegt der Lohnkostenanteil geringer zu sein als bei mittelständischen oder kleinen Unternehmen. Ein Anreiz zu in diesem Sinne überhöhten Tarifabschlüssen ergibt sich auch daraus, daß die Verantwortung für Vollbeschäftigung von den Tarifvertragsparteien weg- und zum Staat hingeschoben wird. Das Sicherungssystem der im Anschluß an das Arbeitslosengeld gezahlten Arbeitslosenhilfe wird nicht aus der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung, sondern tatsächlich aus dem Steueraufkommen finanziert. Mit der begrenzenden Wirkung von Außenseiterkonkurrenz, namentlich des Ausscheidens von Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden, ist es außerhalb von Sonderumständen wie beim wirtschaftlichen Umbruch in den fünf neuen Bundesländern nicht weit her. Haustarifverträge bringen für Unternehmen enorme Risiken mit sich: Gewinne aus Vorsprüngen im Wettbewerb auf den Gütermärkten können auf dem Arbeitsmarkt abgeschöpft werden. Bei Tarifauseinandersetzungen bis hin zum Streik ist das Unternehmen völlig vereinzelt und riskiert, angesichts im übrigen unbeeinträchtigter Anbieterkonkurrenz im Markt nachhaltigen Schaden zu erleiden. Ähnliches gilt auf der Ebene der Arbeitnehmer: Wer diese unter Tarif bezahlt, treibt sie letztlich nur in die Arme einer Gewerkschaft. Wird die Außenseiterkonkurrenz wirklich spürbar, steht zur Gleichschaltung das hoheitliche Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zur Verfügung. Ihr jüngstes Anwendungsfeld wird nach dem Scheitern der sog. Entsenderichtlinie auf EU-Ebene die Ausschaltung von Preiskonkurrenz aus dem Ausland sein. Auf „deutschen Arbeitsplätzen“ sollen „deutsche Löhne“ gezahlt werden müssen.³

Die Kartellstruktur auf den Märkten für abhängige Arbeit könnte gelassener betrachtet werden, wenn in das System Sicherungsfaktoren in Richtung Vollbeschäftigungziel eingebaut wären. Man mag mit dem Gewerkschaftstheoretiker Viktor Agartz darauf setzen, daß marktwidrig überhöhte Löhne in einer Art Peitschenschlageffekt Produktivitätssteigerungen erzwingen und in stetem Wirtschaftswachstum zum Vollbeschäftigungziel führen. In letzter Analyse setzt solche These voraus, dieses Land werde in all seinen Branchen dauerhaft an der Spitze des technischen wie des institutionellen Fortschritts marschieren. Solche Position erscheint unter heutigen Bedingungen eines globalen Wettbewerbs in zahlreichen Produktmärkten nicht nur riskant, sondern schon verantwortungslos. Insbesondere ist in dieser Perspektive den Problemgruppen des Arbeitsmarktes, Erwerbslosen

³ Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 61 vom 13. 3. 1995, S. 15 (In Deutschland soll es tarifliche Mindestbedingungen geben).

ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Behinderten und älteren Mitbürgern – sie stellen einen wesentlichen Teil der Langzeitarbeitslosen –, nicht zu helfen. Auch ihnen sollte eine reale Beschäftigungschance verbleiben. Man mag auf eine primär gemeinwohlorientierte Vernunft der Tarifvertragsparteien vertrauen. Doch haben institutionelle Vorkehrungen gerade den Sinn, auch beim Risiko menschlicher Unvernunft Erträgliches sicherzustellen. Die historischen Erfahrungen mit der Tarifautonomie in Deutschland sprechen nicht für diese Vertrauensoption. Selbst in den als golden beschworenen 50er Jahren trifft sie nicht zu. Die Lohnanhebungen blieben damals nur deshalb regelmäßig hinter dem Produktivitätsfortschritt zurück, weil der prognostizierte Zuwachs sich stets als niedriger erwiesen hatte als der tatsächliche. Letzterer war weitgehend von einem exportorientierten Wachstum beeinflußt. Auch die moderaten Tarifabschlüsse des Jahres 1994 waren in dieser Form erst durchsetzbar, nachdem die Krise ihren Höhepunkt erreicht hatte. Noch im Jahre 1992 war bei erkennbarer Abschwächung der Weltkonjunktur das Tariflohniveau um 6% gestiegen. Im Jahre 1993 waren trotz der schwersten Rezession der Nachkriegszeit noch einmal zusätzliche 4% vereinbart worden.

Lohnzurückhaltung, um Arbeitsplätze zu sichern, müßte Gewerkschaften tendenziell funktionslos machen. Auch von den Mitgliedern her scheint in dieser Richtung kein Druck zu entstehen. Die Ursachenzusammenhänge werden als überaus komplex wahrgenommen. Ich verweise auf die Akzeptanz der Kaufkrafttheorie des Lohnes in einer breiteren Öffentlichkeit. Gleches gilt für die irrite These, wonach Arbeitszeitverkürzung ein wichtiges Instrument zur Schaffung von Arbeitsplätzen sei. Im übrigen wird beim potentiellen Zielkonflikt zwischen Lohnhöhe und Sicherheit des Arbeitsplatzes eine Abwägung zwischen kurzfristigem und langfristigem Interesse erforderlich. Wie auch sonst in vielen Bereichen dominiert eher die kurzfristige Perspektive.

Tarifvertragskartelle unterscheiden sich von sonstigen Kartellen dadurch, daß in den Abschlußmechanismus ein vertikales Gegenmachtelement eingebaut ist: Der Gewerkschaft steht ein Arbeitgeberverband gegenüber. Dies berührt freilich nicht die typische Kartellfolge, nämlich soweit das Kartell als Vertrag zu Lasten Dritter wirkt. Eine verbreitete Diskussion im arbeitsrechtlichen Schrifttum über eine materielle Parität der Tarifvertragsparteien vollzieht sich deshalb von vornherein in einer sachwidrig verkürzten Perspektive. Auch ein Arbeitgeberverband ist keineswegs ein Sachwalter des öffentlichen Interesses an Vollbeschäftigung oder am Vermeiden einer inflationären Entwicklung.

Die Tarifautonomie ist an die Gemeinwohlmaßstäbe des Rechts gebunden.⁴ Eine spürbar steuernde Wirkung auf das Verhalten der Tarifvertragsparteien geht davon bislang nicht aus. Auf diese Weise werden eher theoretische Grenzfälle ausgeschlossen.

⁴ Vgl. BVerfGE 38, 281, 307; aus dem Schrifttum siehe mit Nachweisen *W. Zöllner/K.G. Loritz*, Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 1992, § 38 V.

Ähnliches gilt für eine Kontrollfunktion seitens der öffentlichen Meinung. Angesichts dessen, was hier gesamtgesellschaftlich auf dem Spiele steht, kann dies nur eine willkommene Hilfe sein, aber nicht die Kollektivmacht der Tarifvertragsparteien zureichend in Schranken halten.

Dabei ist eine eher selbstverständliche Einräumung auszusprechen: Die Kartellstruktur auf den Märkten für abhängige Arbeitsleistungen ist keine monokausale Erklärung für Arbeitslosigkeit. Hierfür sind zahlreiche nachfrage- und angebotsorientierte Einflußgrößen von Bedeutung. Dies reicht von der Inlands- und/oder Auslandsnachfrage über den Wechselkurs, die Produktpalette und die Produktionstechnologie, die Infrastruktur im weitesten Sinne, nämlich einschließlich der institutionellen, die Erwerbsneigung bis hin zur demographischen Entwicklung, der Anzahl der Zuwanderer und Grenzgänger.

Doch sind zahlreiche der eben genannten Faktoren nicht oder kaum beherrschbar. Sie scheiden damit als Anknüpfungspunkt, um dem Ziel einer tendenziellen Vollbeschäftigung näherzukommen, notwendig aus. Dies gilt etwa für kulturelle oder sonstige mentalitätsmäßige Traditionen, für die Höhe der Wechselkurse innerhalb eines floatenden Systems, für Managementversagen, für verbreitete Risikoscheu, für fehlende unternehmerische Phantasie und vieles andere mehr.

Teilweise sind steuernde Einflußnahmen möglich. Man nimmt aus guten Gründen freilich davon Abstand. Das wichtigste Beispiel in Deutschland ist die Primärverpflichtung der Bundesbank, für die Stabilität des Geldwertes zu sorgen. Für die Ordnungsstruktur Tarifvertragssystem ist dies ein Datum.

In wiederum anderen Tätigkeitsfeldern sind zwar steuernde Einflußnahmen möglich. Ihre Wirkungen bleiben aber recht ungewiß und sind allenfalls langfristig zu erwarten. Dies gilt etwa für die staatlichen Infrastrukturbereiche der Bildungspolitik und der Forschungspolitik.

Schließlich können Zielkonflikte bestehen, welche ggf. nicht einseitig in Richtung eines Beitrags zu vermehrter Beschäftigung aufgelöst werden können. Ein Beispiel ist eine nachhaltige Reduzierung der Unternehmensbesteuerung in ihrem Verhältnis zur Notwendigkeit einer Haushaltskonsolidierung.

Man mag endlos darüber streiten, welcher Stellenwert in diesem komplexen Gefüge der institutionellen Ausgestaltung des Arbeitsmarktes und einem zu beobachtenden tatsächlichen Verhalten der Tarifvertragsparteien zukommt. Ich halte diesen Streit nur für begrenzt sinnvoll. Ausschlaggebend sollte eine normative Überlegung sein: Korrekturbedarf an anderer Stelle beseitigt nicht einen Korrekturbedarf am institutionellen Rahmen der Arbeitsmärkte, falls solche Korrektur sich als sinnvoll erweisen sollte. Die gebotene Strategie wäre, Fehlentwicklungen zu bekämpfen, wo immer sie auftreten.

Zieht man ein Zwischenresümee, so ist festzuhalten: Das Ordnungsmodell Tarifautonomie verstößt gegen sämtliche Prinzipien, welche eine marktwirtschaftliche Rechts- und Gesellschaftsordnung konstituieren. Ich habe sie vor über 20 Jahren

einmal in den Bezeichnungen Freiheits-, Effizienz-, Demokratie- und Rechtsstaatsargument systematisiert.⁵ Tarifverträge können gravierende negative externe Effekte haben und greifen in diesem Ausmaß in die Freiheitsrechte unbeteiligter Dritter ein. Soweit sie allokativerzerrend wirken, beeinträchtigen sie die Effizienz einer Wirtschaftsordnung insgesamt. Ein Demokratieprinzip, was hier eine horizontale Gewaltenteilung im Verhältnis Staat und Gesellschaft meint, wird ebenfalls tangiert. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände definieren in hohem Maße das Gemeinwohl in diesem Lande mit. Mehr als die Hälfte aller Abgeordneten des Deutschen Bundestages z. B. sind Mitglieder einer Gewerkschaft. An der Kollektivmacht dieser Verbände vorbei läßt sich selten etwas durchsetzen. Rechtsstaatsprinzip in einem wirtschaftsordnungsrechtlichen Kontext meint dezentrale Zuordnung von Handlungsrechten und Entscheidung nach abstrakt-generellen Kriterien im Konfliktfall, nicht nach diskretionären. Tarifverträge sind unausweichlich diskretionär. Bei einem bilateralen Monopol lassen sich Ergebnisse schon aus theoretischen Gründen nicht determinieren. Schließlich fügt sich das Konzept einer Arbeitskampfordinnung nicht dem Ideal einer vom konsentierten Tausch ausgehenden Friedensordnung ein. Wenn diese Sonderordnung der Arbeitsmärkte auch heute noch voll überzeugen soll, dann bedarf es schon gewichtiger Rechtfertigungsgründe.

B. Zu den Rechtfertigungsgründen für eine Sonderordnung

Dabei ist zu präzisieren: Es geht um eine Rechtfertigung für die ebenso undifferenzierte wie umfassende Kartelllösung des geltenden Rechts. Es wird nicht a priori in Frage gestellt, daß auf den Märkten für Arbeitsleistungen gesetzliche Schutzvorschriften, ein Betriebsverfassungssystem, u.U. auch Mitbestimmungsregelungen nützlich sein können.⁶ Gleiches trifft für flankierende Regelungen zu wie eine aktive Arbeitsmarktpolitik, welche eine Umqualifizierung von Arbeitnehmern im Strukturwandel erleichtern mag und vieles andere mehr. Wer eine Kartelloption durch eine Wettbewerbsoption ersetzen will, plädiert nicht notwendig für ein laissez-faire. Nur bedarf dann eine spezielle Regulierung der je eigenen Rechtfertigung unter Abwägung der damit verbundenen Vor- und Nachteile. So wie unter regulativem Aspekt der Kauf einer Bockwurst anders behandelt wird als der Abschluß eines Versicherungsvertrages und dieser wiederum anders als das Eingehen eines Gesellschaftsverhältnisses, so sehr gilt eine solche methodische Differenzierung für Arbeitsverträge.

⁵ W. Möschel, Der Oligopolmissbrauch im Recht der Wettbewerbsbeschränkungen, Tübingen 1974, S. 9 ff.; ausführlicher ders., Rechtsordnung zwischen Plan und Markt, Tübingen 1975, S. 13 ff.

⁶ Hierzu *Deregulierungskommission, Markttöffnung und Wettbewerb*, Stuttgart 1991, Tz. 556 ff.

I. Genossenschaftliches Gedankengut

Historisch ist die Herausbildung des deutschen Tarifvertragswesens stark von genossenschaftlichem Gedankengut beeinflußt worden. Kathedersozialisten wie Lujo Brentano und Gustav Schmoller werden im arbeitsrechtlichen Schrifttum denn immer noch gerne als Kronzeugen bemüht,⁷ wonach „die richtige Kartellierung mehr oder weniger ein System der Gerechtigkeit und Billigkeit“ schaffe. „Das Kartellsystem ist, wie Genossenschaft und kaufmännische Gesellschaft, ein wichtiges Glied in der Erziehung kaufmännischer und technischer Beamten, welche wohl verdienen wollen, aber daneben gelernt haben, sich in den Dienst allgemeiner Interessen, fremder Vermögensverwaltung treu und ehrlich zu stellen.“⁸ Ähnlich werden Verbandsvertreter aus der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bemüht, deren Lebenswerk im Kampf gegen das Kartellgesetz von 1958 bestand.⁹ Was auch immer man von den Wertvorstellungen halten mag, die hinter solcher Position stecken, so sollte doch zweierlei deutlich sein: Dies sind keine spezifischen Erklärungen für Sonderverhältnisse auf den Arbeitsmärkten; darin drückt sich generell eine Präferenz für zunftähnliche Wirtschaftsstrukturen aus. Mit den individualistischen Grundlagen einer marktwirtschaftlichen Gesellschaftsordnung sind sie nicht zu vereinbaren. Sie wirken von daher genant.

II. Marktversagen in der Form ruinöser Konkurrenz

Ein theoretisch schlüssiger Erklärungsansatz liegt in der These vom Marktversagen in der Form ruinöser Konkurrenz bzw. von der anomalen Reaktion der Angebotskurve von Arbeitsleistungen. Karl Marx meinte mit seiner Verelendungstheorie genau dieses. Dieser Erklärungsansatz ist unverändert im Vorverständnis deutscher Arbeitsrechtsprechung enthalten. Erkennbar wird dies etwa aus Formulierungen des Bundesarbeitsgerichts, wonach ohne Gegenmachtbildung und Streik Arbeitnehmer auf „kollektives Betteln“¹⁰ verwiesen seien.

Zahlreiche empirische Untersuchungen über die Reallohnentwicklung im 19. Jahrhundert zeigen, daß mit dieser Theorie schon die damalige Wirklichkeit nicht zutreffend erfaßt wurde.¹¹ Das reale Phänomen der Lohndrift könnte es gar nicht

⁷ Exemplarisch E. Picker, Die Regelung der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip?, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1986, S. 199, 302 ff.

⁸ Vgl. G. Schmoller, Das Verhältnis der Kartelle zum Staate, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 116, Berlin/Leipzig 1906, S. 237, 267 f.

⁹ Vgl. den Hinweis bei H. Konzen, Vom „Neuen Kurs“ zur sozialen Marktwirtschaft, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1991, S. 379, 397 in Fn. 140.

¹⁰ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. 6. 1980, Neue Juristische Wochenschrift 1980, S. 1642, 1643 r. Sp. unten.

¹¹ Vgl. z. B. A.V. Desai, Real Wages in Germany, 1871-1913, Oxford 1968; E.H. Phelps Brown/S.V. Hopkins, The Course of Wage-Rates in Five Countries, 1860-1939, Oxford

2 Schriften d. Vereins f. Socialpolitik 244

geben. Erfahrungen in Sektoren, in denen die Arbeitsangebots-Kartelle nicht existieren, in Deutschland z. B. bei abhängig Beschäftigten im außertariflichen Bereich, im Ausland bei Arbeitnehmern in Unternehmen ohne gewerkschaftliche oder gewerkschaftsähnliche Vertretung, belegen, daß es im Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten durchaus zu einem Gleichgewicht kommen kann und sich nicht notwendig eine unaufhaltsame Unterbietungsspirale zu drehen beginnt.

Das Defizit der Theorie liegt in ihren realitätsfernen Bedingungsannahmen. Insbesondere geht sie von einer Arbeitnehmerschaft als homogener Gruppe aus, läßt die Vielzahl qualitativer Differenzierungen ebenso außer acht wie die Dimension, daß die mit einer Lohnunterbietung in Aussicht gestellten Vorteile vielfach die Umstellungskosten gar nicht ausgleichen. Diese hängen mit verbreiteten beziehungsspezifischen Investitionen in das Humankapital von Beschäftigten zusammen. Auch makroökonomisch ist das traditionelle Argument der ruinösen Konkurrenz nicht haltbar. Würden die Löhne tatsächlich immer weiter nach unten gehen, so käme dies einem Prozeß der Deflationierung gleich. Seit dem Zweiten Weltkrieg ist aber in keinem Land der Welt die Deflation ein Problem gewesen.

III. Asymmetrische Information

Ohne Überzeugungskraft bleibt ein Verständnis von Gewerkschaften als Informationsagenturen, um eine Informationsasymmetrie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abzubauen. Solches Konzept erklärt gerade nicht, weshalb der Wettbewerbsprozeß hier alle relevanten Informationen nicht soll erschließen können. Einem Verhältnismäßigkeitsprinzip folgend könnte solches Argument auch nur Informationsansprüche, ggf. Mitbestimmungsregeln begründen. An eine Verbesserung der gesetzlichen Bilanzierungsvorschriften wäre zu denken. Kollektive überbetriebliche Verhandlungsmuster und Pilotabschlüsse, wie sie deutscher Tarifvertragstradition entsprechen, liefern im übrigen gerade nicht Informationen über die wirtschaftliche Lage des einzelnen Betriebes oder der spezifischen Branche.

IV. Effizienzlohnhypothese

Auf ein Marktversagen rekurriert des weiteren die Effizienzlohnhypothese. Ein Lohn könnte nicht zugleich markträumend wirken und einen optimalen Leistungsanreiz bieten. Die These mag hier unerörtert bleiben. Sie legitimiert jedenfalls keine kollektive Regelung des Arbeitsmarktes. Wenn Unternehmen Löhne zahlen, die über dem marktausgleichenden Niveau liegen, benötigen Arbeitnehmer keine kollektiven Droh- und Zwangsmittel.

Economic Papers, New Series, Vol. 2 (1950), S. 226-296; siehe ferner *W. Zöllner*, Arbeitsrecht und Marktwirtschaft, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1994, S. 423, 432 ff.

V. Transaktionskosten-Argument

Auch mit Argumenten aus der Theorie der Transaktionskosten läßt sich eine Kartelloption auf den Arbeitsmärkten nicht zureichend begründen.¹² Im engsten Sinne geht es dabei um die Minimierung von Kosten, die sich aus dem Anbahnen, Abschluß, der Überwachung und Anpassung von Arbeitsverträgen ergeben. Die typische Antwort auf ein hier impliziertes Massenproblem ist indes die Standardisierung. Soweit sie kostensenkend wirkt, bringt sie der Marktprozeß nach aller Erfahrung aus sich heraus hervor. Eine weitere Facette des Arguments ist ein Bemühen um eine optimale Allokation der Konflikte. Es zielt dann nicht auf das Verhältnis von Individualvertrag und Kollektivvertrag, sondern innerhalb letzterem auf das Verhältnis von Haustarif- und Verbandstarifvertrag. Die hier interessierende weitergehende Frage nach der Kartellrechtfertigung selbst wird dadurch nicht beantwortet. Eine dritte Facette des Arguments bezieht sich auf die typische Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen, die sich aus deren Langfristigkeit ergibt. Hier kann wechselseitig für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Spielraum zu opportunistischem Verhalten entstehen. Letzteres kann auch aus weiteren Ursachen erwachsen, wie etwa Mobilitätshemmnissen für einen Arbeitnehmer aus der Notwendigkeit eines Wohnortwechsels heraus u.ä. Das verhältnismäßigere Instrument sind hier freilich gesetzliche Schutzzvorschriften, über deren Reichweite an dieser Stelle nicht zu handeln ist.

VI. Rabatz-Theorie

Rabatz-Theorie meint die These, die Kartellordnung auf den Arbeitsmärkten gewährleiste den sozialen Frieden als positiven Faktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Die These unterstellt, daß ohne das Disziplinierungsinstrument Gewerkschaft der weitaus größte Teil der deutschen Bevölkerung zu einer Art Gewalttätigkeit neige. Möglicherweise spiegeln sich in solcher Einschätzung Restspuren bourgeois Hochmuts wider in der Nachbarschaft einer sozialen Ausgrenzung von Arbeitnehmern, wie sie im 19. Jahrhundert vorkam. Wahrscheinlicher als die genannte These ist die umgekehrte Annahme, es sei die Organisation, welche eine Unfriedlichkeit von Gewicht erst ermöglicht und aufrechterhält. Insoweit aufschlußreich geht die sog. Vereinigungstheorie von einem kampflosen Hinunterkonkurrieren der Arbeitnehmer untereinander aus. Wie dem auch sei, normativ kann dies keine Perspektive sein. Am 7. August 1995 war es 500 Jahre her, daß auf dem Reichstag zu Worms unter Kaiser Maximilian I. der ewige Landfriede verkündet wurde. Dabei sollte es noch heute für jedermann verbleiben.

¹² Überblick bei *J.B. Donges*, Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Tübingen 1992, S. 9 ff.

C. Reformen und verfassungsrechtliche Grenzen

Sinnt man angesichts dieses Befundes über Reformen nach, stößt man auf Art. 9 Abs. 3 GG mit seiner verfassungsrechtlichen Gewährleistung des Ordnungsmodells Tarifautonomie. Die Regelung ist beeinflußt vom Erfahrungshintergrund der NS-Zeit mit ihrer völligen Pervertierung der Staatsgewalt. Mittlerweile scheint das umgekehrte Problem dringlicher, nämlich daß übermäßige Verbandsmacht ihr Partikularinteresse als Gemeinwohlinteresse durchsetzen kann und in diesem Ausmaß die Hoheitsgewalt des Staates für sich instrumentalisiert. Einzelne Entscheidungen der Verfassungsväter sind inzwischen aufgrund pathologischen Lernens korrigiert worden. Die Reform des undifferenziert gewährleisteten Asylrechts ist ein Beispiel. In anderen Fällen hat sich der Deregulierungsdruck des europäischen Gemeinschaftsrechts, das auch dem Grundgesetz gegenüber Vorrang hat, durchgesetzt. Die Änderung des Art. 87 GG im Zuge der sog. Postreform II, wonach Post- und Fernmeldewesen nicht mehr in Form einer bundeseigenen Verwaltung vorgehalten werden müssen, ist hier zu nennen. Was eine Änderung des Art. 9 Abs. 3 GG anbelangt, bleibt Skepsis. Der große Einfluß der Arbeitsmarktverbände auf die öffentliche Diskussion und ihre unmittelbare Präsenz innerhalb der Gesetzgebungsorgane wirken in Richtung status quo. Auf der anderen Seite könnte der dramatisch ansteigende Konkurrenzdruck von außen in unserem Lande pathologisches Lernen befördern. Billigere Arbeit und effizientere Ordnungsstrukturen mögen in Form von wettbewerbsfähig überlegenen Produkten nach Deutschland strömen. Umgekehrt mögen inländische Unternehmen zunehmend ihre Produktion zu solchen Standorten hin verlegen. Weiterwursteln ist freilich auch eine mögliche Antwort auf solche Entwicklungen. Das Land könnte an wirtschaftlicher Leistungskraft verlieren, ähnlich wie dies für Großbritannien in den ersten Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg zutraf. Doch bleiben solche Szenarien spekulativ.

Worauf man eher setzen sollte, ist, daß der Spielraum, den die Gewährleistung der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG beläßt, in einem allmählichen Prozeß bis zur Neige ausgeschöpft wird. Dieser Spielraum ist sehr viel größer, als es in der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen wird. So war der Gesetzgeber verfassungsrechtlich nicht gehindert, innerhalb der Rentenreformgesetzgebung des Jahres 1992 den Tarifvertragsparteien bestimmte Vereinbarungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen des Rentenalters zu verbieten.¹³ Denn Art. 9 Abs. 3 GG schützt, wie eingangs schon erwähnt, die Tarifautonomie nur in einem Kernbereich. Dieser liegt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch nicht für ewige Zeiten fest, sondern steht in einer Abhängigkeit von den tatsächlichen Umständen.¹⁴ Der einfache Gesetzgeber ist überdies aufgefors-

¹³ Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. 10. 1993, Neue Juristische Wochenschrift 1994, S. 538.

¹⁴ Z.B. BVerfGE 84, 212, 225 und 231; vertiefend *J. Isensee*, Die verfassungsrechtliche Verankerung der Tarifautonomie, in: Die Zukunft der sozialen Partnerschaft, Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Köln 1986, S. 159, 166 ff.

dert, das Grundrecht der Koalitionsfreiheit auszustalten, nicht nur im hier weniger interessierenden Binnenverhältnis der Tarifvertragsparteien zueinander, sondern auch unter dem Aspekt der negativen externen Effekte auf die Allgemeinheit. In der an dieser Stelle etwas unscharfen Sprache von Juristen: Die Einbettung des Freiheitsrechts in die verfassungsrechtliche Ordnung muß gewahrt bleiben. Hier besteht ein Regelungsspielraum, der bis heute nicht wirklich ausgelotet ist. Die grobe Orientierung geht dahin, daß die der Tarifautonomie insoweit auferlegten Schranken „zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten“¹⁵ sein müssen. Bei solchen Grenzziehungen spielen ineinander verwobene Vorverständnisse in der Öffentlichkeit, beim Gesetzgeber und in der Justiz eine kaum zu überschätzende Rolle. So ist die Einsicht noch keineswegs verbreitet, daß die Wirkungen einer Tarifvertragsordnung sozusagen strukturell auf die Verringerung von Beschäftigungschancen Außenstehender gerichtet sind, die nicht zu den beati possidentes der Arbeitsplatzinhaber gehören. Gleiches gilt für die Erkenntnis, daß mit Lohntarifverträgen oberhalb eines markträumenden Preises eine intendierte Umverteilung im Verhältnis Gesamtgruppe Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich bei langfristiger Betrachtungsweise gar nicht erreichen läßt. Gewiß ist die Lohnquote nicht unveränderlich. Auf sie wirken viele Faktoren ein. Letztlich ist sie Reflex der Produktionsbedingungen, der Faktorausstattung und der Nachfrage nach arbeitsintensiv produzierten Gütern. Sie kann nur nicht auf Dauer durch die Lohnpolitik verschoben werden.¹⁶ Dazu sind die den Unternehmen in einer im übrigen freien Wirtschaftsordnung verbleibenden Ausweichmöglichkeiten zu groß. Unter dem Aspekt mangelnder Eignung des eingesetzten Mittels kann diesem Zusammenhang verfassungsrechtliche Relevanz zukommen.

Auf dieser Linie hat sich die Monopolkommission in ihrem Hauptgutachten von 1994 um Auflockerungen des Kartellsystems auf den Arbeitsmärkten bemüht.¹⁷ So schlägt sie Änderungen von Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz dahin vor, daß von tarifvertraglichen Regelungen generell im Wege von Betriebsvereinbarungen abgewichen werden kann. Die wohl überwiegende Meinung hält eine solche durch Gesetz erzwungene Öffnungsklausel für verfassungswidrig.¹⁸ Meines Erachtens trifft dies mindestens dann nicht zu, wenn für eine Abweichung auf Betriebsebene auch eine Zustimmung der dort gewerkschaftlich gebundenen Arbeitnehmer vorausgesetzt ist. Das bedingt wiederum eine Abänderung des § 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz. Danach ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte im Grundsatz unzulässig. Abschwächungen dieser Öffnungswirkung verbinden sich mit sog. Korridor-, Options- und Menülösungen. Die stärkste Abschwächung ist gegeben, wenn eine Abweichung vom Tarifvertrag auf das Vorliegen einer konkret

¹⁵ Zusammenfassend Bundesarbeitsgericht (Fn. 13), S. 540 ff.

¹⁶ Hierzu *H. Siebert*, Geht den Deutschen die Arbeit aus?, München 1994, S. 96 ff.

¹⁷ *Monopolkommission* (Fn. 1), Tz. 936 ff.

¹⁸ Vgl. z. B. *P. Hanau*, Die Deregulierung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen als Problem der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts 1993, S. 1 ff.

festzustellenden Notsituation begrenzt ist. Man spricht von Ausnahmeklauseln. Es wird vertreten, letzteres entspreche mit Rücksicht auf den das gesamte Recht beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben bereits dem geltenden Recht.¹⁹ Bei einigen dieser Vorschläge sind flankierende Verfahrensregelungen erforderlich.²⁰ Die Kartellwirkung von Tarifverträgen lockert sich weiter, wenn das in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz enthaltene individuelle Günstigkeitsprinzip modifiziert wird (Auflockerung bei Langzeitarbeitslosen in Regionen oder in Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit, inhaltliche Flexibilisierungen wie befristete Einstiegstarife u.ä.). Die Tarifgebundenheit trotz Austritts aus einem Verband nach § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz und die Nachwirkung einer Tarifnorm gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz ließen sich einschränken oder völlig beseitigen. Ähnliches kommt für das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen in Betracht. Die Monopolkommission hält diesen angeordneten externen Kartellzwang nur in Randbereichen für akzeptabel, wo den Tarifvertragsparteien ausnahmsweise ein konkretisierender Regelungsauftrag überantwortet ist, etwa im Zusammenhang des Vermögensbildungsgesetzes, des Vorruststandsgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes u.ä.. Auch in Branchen, in denen gemeinsame Einrichtungen wie Betriebsrentenkassen angesichts hoher Arbeitnehmerfluktuation sonst nicht effizient zu organisieren sind, mag man daran festhalten.²¹

Solche Vorschläge eliminieren nicht die Kartelle selbst, setzen damit nicht an der Wurzel an. Insoweit bleibt ihre Reichweite begrenzt. So entsteht bei gesetzlichen Öffnungsklauseln das Risiko, daß auf tarifvertraglicher Ebene umso ungenierter zugelangt wird. Überbetrieblich könnte beim Lohnniveau verloren gehen, was auf betrieblicher Ebene an Flexibilität gewonnen wird. Realistisch ist weiter zu sehen: Rund 80% der Betriebsräte sind auf Gewerkschaftslisten in ihr Amt gekommen. Sie könnten als verlängerter Arm ihres Verbandes Abweichungen auf Betriebsebene unterbinden. Dies wird als wesentlicher Grund genannt, weshalb Arbeitszeitflexibilisierungen, welche die gegenwärtigen Metall-Tarifverträge ermöglichen, in der Betriebspraxis so wenig ausgeschöpft werden. Solche Risiken und Grenzen bilden dann den Preis, dessen Entrichtung die Kernbereichslehre zu Art. 9 Abs. 3 GG einfordert. Auf der anderen Seite lassen sich Vereinbarungen auf Betriebsebene beobachten, welche bestehende Tarifverträge umgehen oder sich jedenfalls in einer Grauzone dazu bewegen. Dies trifft eher für kleinere Unternehmen zu als für Großunternehmen in ihrer stärkeren personellen Anonymität und mehr für bestandsgefährdete Unternehmen in den neuen Bundesländern als für solche in den alten. Solche Entwicklungen gilt es als Chance zu nutzen.

Abschließend sei präzisiert: Ich habe hier nicht eine Theorie zur Erklärung von Arbeitslosigkeit nachgezeichnet. Mein Erkenntnisinteresse war bescheidener, näm-

¹⁹ So *D. Reuter*, Möglichkeiten und Grenzen einer Auflockerung des Tarifkartells, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1995, S. 1, 68 ff.

²⁰ Im einzelnen *Monopolkommission* (Fn. 1), Tz. 945.

²¹ *Monopolkommission* (Fn. 1), Tz. 949 ff.

lich ob das überkommene Ordnungsmodell der Tarifautonomie zur Entstehung und Nichtverringerung von Arbeitslosigkeit beiträgt. Dies ist zu bejahren. Gleichwohl ist nicht zu verkennen: Der hier entwickelte Gedankengang bewegt sich in der Nachbarschaft des sog. insider-outsider-Modells.²² In Kiel spricht man auf etwas hohem Kothurn von „Neuer Beschäftigungstheorie“.²³ In Wirklichkeit ist der Kartellansatz der älteste aller Hüte. Aber er sitzt.

²² Siehe etwa *A. Lindbeck/D. Snower*, The Insider-Outer Theory of Employment and Unemployment, Cambridge, MA und London 1988.

²³ Vgl. *H. Lehment*, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 24 vom 28. 1. 1995, S. 13 (Arbeitslose in der Teufelsspirale).

Die Tarifautonomie zwischen Akzeptanz und Kritik

Von *Horst Konzen*, Mainz

A. Grundlagen der Tarifautonomie

Eine aktuelle tarifrechtliche Studie¹ über die „Flexibilisierung der Arbeitsmarktordnung“ beginnt mit einem Zitat, in dem Hans-Carl Nipperdey, seinerzeit als erster Präsident des Bundesarbeitsgerichts und als Wissenschaftler besonders einflußreich, die Elastizität des Tarifvertrags preist². Das Zitat ist nicht einmal 30 Jahre alt. Heute würde das wohl niemand mit derselben Selbstgewißheit sagen. Der Tarifvertrag ist „ins Gerede gekommen“. Er gilt als starr. Einige wollen ihn am liebsten verabschieden. Viele verlangen Korrekturen der Tarifpolitik und auch des Tarifrechts. Die arbeitsrechtlichen Modebegriffe lauten: Deregulierung, Flexibilisierung, Dezentralisation³. Also weg vom globalen Flächentarifvertrag, hin zum Unternehmen und zum Betrieb. Vorwärts – vielleicht auch nur zurück – zur Vertragsfreiheit. Das muß nicht unrichtig sein. Wer den Wandel will, sollte sich allerdings vorab gründlich vergewissern, *was* er aufgeben und *warum* er reformieren möchte; dies vor allem in einem Verein, den 1872 eine Reihe von engagierten Nationalökonomen, als Kathedersozialisten mehr verehrt als gescholten, als Diskussions- und Resolutionsforum für die „soziale Frage“ gegründet⁴ und auf dessen Mannheimer Generalversammlung im Jahr 1905 Lujo Brentano, einer der Gründerväter des Vereins, noch einmal eindringlich gefordert hat, Arbeitgeberorganisationen und Arbeitgeber zur kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen zu zwingen⁵.

¹ *Henssler*, ZfA 1994, 488.

² *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts II, 1, 7. Aufl. 1967, S. 237.

³ Vgl. dazu etwa *Cassel*, in Seidenfus (Hrsg.), Deregulierung – eine Herausforderung an die Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Marktwirtschaft, S. 37 ff.; *Kronberger Kreis*, Schriftenreihe des Frankfurter Instituts für wirtschaftspolitische Forschung, Bd. 10: Mehr Markt im Arbeitsrecht, 1986; *OECD* (Hrsg.), Labour Market Flexibility, 1986, deutsche Übersetzung in Nr. 45/1986 der aktuellen Beiträge zur Wirtschafts- und Finanzpolitik vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung; *Zöllner*, ZfA 1988, 265.

⁴ *Lujo Brentano*, Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands, 1931, S. 78.

⁵ Vgl. *Saul*, Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich, 1974, S. 55.

I. Entwicklung der Tarifautonomie

Die soziale Selbsthilfe durch Kollektivvereinbarungen, später mit Hilfe der Unabdingbarkeit des Tarifvertrags rechtlich ausgeformt und nach dem ersten und zweiten Weltkrieg jeweils gesetzlich anerkannt, ist *eine* der Therapien, mit denen das gegen Ende des 19. Jahrhunderts diagnostizierte *Scheitern des freien Vertrags* auf dem Arbeitsmarkt geheilt werden sollte. Die Diagnose ergab sich aus der Realität der Fabrikarbeit: Sechzehnstundenarbeit an allen sechs Werktagen, Hungerlöhne, Bergwerksarbeit von Kindern, Sonn- und Feiertagsarbeit, tägliche Kündbarkeit des Arbeitsvertrags – kein Wunder, daß der formal freie Vertrag als Grundlage solcher Mißstände material als Diktat des Arbeitgebers verstanden wurde⁶. Die theoretische Deutung für diese Fehlentwicklung von marktwirtschaftlicher Ordnung und Privatautonomie war bald gefunden: die angesichts von Lohnsätzen an der Vereelungsgrenze *anomale* Erhöhung des Arbeitsangebots trotz sinkender Nachfrage⁷, da die Not weitere Familienangehörige als „industrielle Reservearmee“⁸ zur Arbeitssuche zwang. Gelehrter ausgedrückt: die *inverse Reaktion der Angebotskurve*. Diese These findet sich etwa auch bei Eucken⁹ und reicht – heute mehrheitlich unter Hinweis auf den ausgebauten Sozialstaat heftig bestritten – noch in die moderne Nationalökonomie hinein, die teilweise ein inverses Angebotsverhalten auch jenseits der Vereelungsgrenze für denkbar hält¹⁰. Die juristische Folgerung liegt in der Vorstellung, beim Abschluß des Arbeitsvertrags fehle das typische Gleichgewicht, das dem Vertrag erst die materielle Richtigkeitsgewähr gebe¹¹. Daher die Einschränkung der *Inhalts-* (nicht der Abschluß-) freiheit durch Vertragsschluß. Daher der zwingende Arbeitnehmerschutz durch Gesetz. Daraus die Garantie der Koalitionen und der Tarifautonomie. Deren kodifizierter Schutzzweck schließt die Prognose ein, daß die Vertragsfreiheit den Arbeitnehmer nicht hinreichend schütze. Daran ist der rechtsanwendende Jurist gebunden, die Korrektur einer Fehlprognose obliege primär dem Gesetzesgeber¹².

Die Tarifautonomie beruht auf dem vorgestellten Scheitern des individuellen Arbeitsvertrags. Sie ist als Therapie schon nach ihrem historischen Ursprung eine marktfreundlichere Variante zum Staatssozialismus. Die Arbeitsbedingungen wer-

⁶ Vgl. vor allem Picker, ZfA 1986, 251 f.

⁷ Vgl. nur Molitor, Lohn- und Arbeitsmarktpolitik, 1987, S. 51.

⁸ Karl Marx, Das Kapital, Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals, Ausgabe der Europäischen Verlagsanstalt, 1967, S. 183 ff., 315 ff.

⁹ Eucken, Grundsätze der Wirtschaftspolitik, 6. Aufl. 1990, S. 303 f., 323 f.

¹⁰ Vgl. etwa Bartling, WuW 1993, 20 f.; Kleinhenz in: Beltz Rübelmann u.a., Zukunft der Tarifautonomie, Gesellschaft, Recht, Wirtschaft, Bd. 15, 1988, S. 32; vgl. auch Seitel, Öffnungsklauseln in Tarifverträgen – Eine theoretische Analyse mit wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen, Aufsätze zur Wirtschaftspolitik, Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz, 1994, S. 9.

¹¹ Konzen, ZfA 1991, 394 m.w.N.

¹² Vgl. dazu BVerfGE 50, 290, 331 ff.

den nicht administrativ festgelegt, sondern von den Tarifparteien ausgehandelt. Der Tarifvertrag ist in eine marktwirtschaftliche Ordnung der Güter- und Dienstleistungsmärkte eingebettet und wirkt als Kostenfaktor auf die handelnden Wirtschaftssubjekte ein. Das Existenzrisiko für die Mitgliederunternehmen und das Arbeitsplatzrisiko der Gewerkschaftsangehörigen sind daher Vertragsrisiken der Tarifparteien. Tarifverträge können nach Branchen, Berufen, Regionen und auch Unternehmen dezentral und daher marktnah abgeschlossen werden. Der Tarifvertrag ersetzt den individuellen Arbeitsvertrag.

Er ist aber kein marktwirtschaftliches Instrument. Er enthält vielmehr ein Gegenmodell zum Wettbewerb von Individuen: Angebots- und Nachfragekonzentration auf dem Arbeitsmarkt, Kartellwirkung des Tarifvertrags als Mindestpreiskartell, Gleichgewicht durch Gegenmachtbildung¹³. An die Stelle eines individuellen Interesses am Vertragsschluß tritt, um die Tarifautonomie funktionsfähig zu machen, der Druck eines möglichen Arbeitskampfs¹⁴. Der Tarifvertrag ist auch in anderer Hinsicht nur ein Surrogat des Individualvertrags: Während im marktwirtschaftlichen Modell bei der Verfolgung individueller Interessen die invisible hand die gesamtwirtschaftliche Ordnung gewährleistet, schützt die tarifvertragliche Interessenverfolgung die Allgemeinheit mitnichten vor Nachteilen¹⁵. Die Tarifparteien sind Mitgliedervereine, deren Politik auf die Mitgliederinteressen gerichtet ist: höherer Lohn, geringere Arbeitszeit, geringere Kosten, höherer Gewinn. Die Arbeitslosigkeit ist ungeachtet von Lippenbekenntnissen keine zentrale Sorge einer gemeinsamen Tarifpolitik¹⁶. Die Unternehmen senken die Arbeitskosten durch Entlassungen, die Gewerkschaften werden erst bei einem nennenswerten Mitgliederschwund durch Arbeitslosigkeit tangiert. Der „markträumende Gleichgewichtspreis“ als verbindliches Tarifziel ist eine tarifpolitische Illusion. Die Tarifparteien trifft zwar am Rande auch eine Gemeinwohlbindung; doch ist deren Verletzung, wenn der inhaltliche Gestaltungsspielraum der Autonomie nicht ausgehöhlt werden soll, nur in Exzeßfällen justitiabel¹⁷.

Die Tarifautonomie ist nach dem Selbstverständnis der Verbände und auch nach den Maßstäben der Rechtsordnung schließlich nicht auf die Ersetzung eines fiktiven Marktpreises festgelegt. Die Tarifparteien sind, um ein bekanntes Bild aufzugeben, keine Stauseewächter, die den Wasserspiegel trotz des wechselnden Wasserzuflusses durch flexible Maßnahmen konstant halten sollen¹⁸. Sie sind nicht darauf festgelegt, die Vorgaben zu akzeptieren, mit denen etwa die Geldpolitik oder die staatliche Strukturpolitik die Spielräume auf dem Arbeitsmarkt einengt.

¹³ Konzen, ZfA 1991, 390.

¹⁴ Vgl. näher Scholz, Die Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1971, S. 13.

¹⁵ Reuter in Fischer (Hrsg.), Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge, Band 190, 1989, S. 515.

¹⁶ Rüthers in: Beltz Rübelmann u.a. (Fn. 10), S. 22 f.

¹⁷ Isensee in: Die Zukunft der sozialen Partnerschaft, 1986, S. 159, 174 f.; Konzen, ZfA 1991, 399; Reuter (Fn. 15), S. 515.

¹⁸ Reuter (Fn. 15), S. 515 unter Hinweis auf ein von Wolfram Engels verwendetes Bild.

Autonomie heißt inhaltliche Gestaltung und schließt, auch gegen den Markt, die Erzeugung von Handlungszwängen für die Unternehmen oder für die Politik ein¹⁹. Staatliche oder wissenschaftliche Daten, etwa der faktisch nicht mehr existenten konzertierten Aktion (§ 3 StabG) oder des Sachverständigenrats waren oder sind nach dem aktuellen Stand allenfalls Empfehlungen, aber nicht bindend. Der Vorbehalt der Marktkonformität, mit dem Teile des ökonomischen Schrifttums die Anerkennung der Tarifautonomie koppeln, findet daher in der Realität keine Stütze. Die Tarifautonomie garantiert eine Sonderordnung des Arbeitsmarkts. Die marktwirtschaftliche Ordnung wird vor ihren Übergriffen nur geschützt, wenn die Politik der Tarifparteien ihre Ziele mit ganz unverhältnismäßigen Mitteln verfolgt²⁰. Dennoch war, das wird oft bestätigt, die Tarifautonomie jedenfalls in der Vergangenheit ein Erfolgsrezept; politisch gegenüber dem Staatssozialismus ganz sicher die bessere Variante, ökonomisch zumindest beim Aufbau der Bundesrepublik wesentlich beteiligt und ein wichtiger Teil der *sozialen Marktwirtschaft*, die eine Synthese von marktwirtschaftlicher Ordnung und aufgepropftem Sozialschutz versucht hat²¹. Nachdenklich stimmt allerdings das Scheitern der Tarifautonomie in der Weimarer Republik²², da es anzeigen könnte, daß der Tarifvertrag ein Schönwetterinstrument ist und die Tarifparteien zum Krisenmanagement nicht geeignet sind. Allerdings ist nicht abschließend erforscht, ob dieses Scheitern den Verbänden oder der diese seinerzeit überrollenden staatlichen Zwangsschlichtung anzulasten ist²³.

II. Garantie der Tarifautonomie

Die heutigen Rechtsgrundlagen der Tarifautonomie bilden den Rahmen für die aktuelle Tarifpolitik. Ihre wenigstens kurSORISCHE Analyse macht daher die überkommenen Verhaltensmuster der Verbände verständlicher, filtert und präzisiert dadurch die Kritik an der Tarifpolitik und bewirkt in manchen Punkten eine illusionslose Beurteilung von Reformvorschlägen. Die Tarifautonomie ist nach heutigem Verständnis *verfassungsrechtlich* zwar nicht durch den Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG, wohl aber nach der Interpretation des Bundesverfassungsgerichts durch den Zweck der Koalitionsfreiheit *in einem Kernbereich* garantiert²⁴. Sie ist überdies in wichtigen Details durch das *Tarifvertragsgesetz* festgelegt und wird im *Betriebsverfassungsgesetz* an mehreren Stellen vor einem konkurrierenden betrieblichen Regelungssystem abgeschirmt.

¹⁹ Reuter (Fn. 15), S. 515.

²⁰ Vgl. Fn. 17.

²¹ Vgl. zusammenfassend Müller-Armack, Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft, 1974, S. 88 f., 99 f., 127 ff.

²² Reuter, RdA 1991, 194.

²³ Reuter, RdA 1991, 194 m.w.N.

²⁴ BVerfGE 4, 96, 106; vgl. auch BVerfGE 18, 18, 28 f.; 19, 303, 319; 38, 386, 394; 44, 322, 347 f.

1. Tarifautonomie und Verfassung

Der *Kernbereichsschutz der Tarifautonomie* ist keine Erfindung des Bundesverfassungsgerichts, sondern in Art. 9 Abs. 3 GG angelegt. Die Vorschrift hebt die Koalitionsbildung von der Vereinsgründung ab, dies ersichtlich mit Rücksicht auf den Koalitionszweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Der Koalitionszweck wird hervorgehoben und insoweit mitgeschützt²⁵. Das historisch und aktuell wichtigste Mittel zur Erfüllung des Koalitionszwecks ist nun zweifellos der Tarifvertrag, auf den sich folgerichtig der Schutz miterstreckt. Der Schutzmfang liegt damit allerdings noch nicht fest. Er ergibt sich daraus, daß die Verfassung die Einzelausgestaltung dem Gesetzgeber im Tarifvertragsgesetz überlassen und ihm dadurch einen Gestaltungsspielraum eingeräumt hat. Daraus folgt, daß die Verfassung nur das *Tarifsystem als solches* schützen soll²⁶, also die Essentialia eines Tarifvertrags, ohne Detailausgestaltungen und auch gesetzliche Randkorrekturen zu verwehren. Die Essentialia sind in einem Kernbereich garantiert. Dazu gehören mindestens die grundsätzliche *Freiheit des Tarifabschlusses* und *Tarifinhalts* sowie ebenfalls grundsätzlich die Unabdingbarkeit, also die *zwingende Wirkung* des Tarifvertrags. Alles, was diesen Kern aushöhlt, ist nach Art. 9 Abs. 3 GG untersagt. Einsichten, die die *Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers* leugnen und die *Rückkehr zur Marktwirtschaft* fordern, sind daher an das *Parlament* zu adressieren. Die Verfassung erlaubt allerdings am *Rand der Tarifautonomie* eine gesetzliche *Auflockerung*.

2. Tarifvertragsrecht

Der Tarifvertrag ist einseitig zwingend, also individualvertraglich nur zugunsten des Arbeitnehmers abdingbar, letzteres aufgrund des in § 4 Abs. 3 TVG verankerten Günstigkeitsprinzips. Nach § 4 Abs. 1 S. 1 TVG gilt diese Unabdingbarkeit des Tarifinhalts für die Tarifgebundenen, d. h. für den Arbeitgeber und die Mitglieder der Tarifparteien (§ 3 Abs. 1 TVG). Die Differenzierung hängt mit der Regelung der Tariffähigkeit zusammen. Diese wird den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verliehen. Die Kartellbildung wird also auch den Arbeitgebern erlaubt. Deren Verbandsmitgliedschaft ist jedoch ebenso wie die Gewerkschaftsgehörigkeit freiwillig. Die Verfassung garantiert auch die negative Koalitionsfreiheit²⁷. Auch der Arbeitgeber kann seinem Verband fern bleiben. Damit er sich nicht auf diese Weise einem Tarifvertrag entziehen, sondern dazu notfalls durch Streik gezwungen werden kann, ordnet § 2 Abs. 1 TVG auch seine eigene Tariffähigkeit an. Die Vorschrift ermöglicht also den *Flächentarifvertrag*, der heute vielen als zu starr gilt, und daneben den *Firmentarifvertrag*. Der Flächentarifvertrag

²⁵ Konzen, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Band 18, 1981, S. 23.

²⁶ BVerfGE 4, 96, 106.

²⁷ Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1992, S. 109 f.

erfaßt rechtlich nur die Mitglieder der Tarifparteien, und auch der Firmentarifvertrag ist auf Gewerkschaftsmitglieder bezogen. *Außenseiter*, die der Gewerkschaft nicht angehören, unterliegen *keinen tariflichen Bindungen*. Sie könnten untertariflich bezahlt werden. Das geschieht aber faktisch nicht. Der Arbeitgeber behandelt die Außenseiter auf arbeitsvertraglicher Grundlage faktisch gleich, einmal wegen des Betriebsfriedens, vor allem aber, weil der Außenseiter mit seinem Gewerkschaftsbeitritt den Tariflohn fordern könnte²⁸ und der Arbeitgeber ohne die Gleichbehandlung den gegnerischen Organisationsgrad stärken würde. Die von manchen erwünschte Unterbietung des Tariflohns durch Außenseiterkonkurrenz trüte auch bei der nicht selten geforderten Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung²⁹ nicht ein. Bei den nach Angaben der Monopolkommission 544 allgemeinverbindlichen von insgesamt 41 000 Tarifverträgen³⁰ geht es vorwiegend um förderungswürdige Sozialwerke in der Bau- und Textilbranche, dagegen kaum um Löhne. Das „öffentliche Interesse“, das nach § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 TVG eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung rechtfertigt, deckt auf beiden Seiten beim Lohn die schlichte Gleichstellung von Mitgliedern und Außenseitern nicht. Eine dahingehende Ausweitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge ist also nicht zu befürchten. Vor allem stellen die Arbeitgeber, wie dargelegt, zur Vermeidung von Gewerkschaftseintritten die Außenseiter ohnehin gleich. Ein Arbeitsrechtler versteht daher die stereotype Aversion gegen eine Ministerbefugnis zur Allgemeinverbindlichkeit nicht. Wer einen untertariflichen Einstiegslohn, etwa für Langzeitarbeitslose, will, muß schon die Gewerkschaftsmitglieder einbeziehen und am Rande der Tarifautonomie eine gesetzliche Regelung wagen. Die Außenseiter beider Seiten können im übrigen durch einen Verbandseintritt Tarifschutz erlangen³¹ und umgekehrt natürlich auch austreten. Die Flucht, vor allem eines Arbeitgebers, aus dem Verbandstarifvertrag glückt nach § 3 Abs. 3 TVG allerdings erst mit dem Ende der Laufzeit des gerade geltenden Tarifvertrags. Davor gilt dessen Unabdingbarkeit auch nach dem Austritt. Andernfalls könnte die Unabdingbarkeit beliebig abgestreift werden³².

²⁸ Die unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrags setzt die Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer kraft Gewerkschaftsmitgliedschaft voraus (§§ 4 Abs. 1 S. 1, 3 Abs. 1 TVG). Sie verlangt nicht, daß die Mitgliedschaft im Zeitpunkt des Tarifabschlusses besteht.

²⁹ *Kronberger Kreis* (Fn. 3); *Möschel*, ZRP 1988, 48; vgl. auch *Monopolkommission*: Mehr Wettbewerb auf allen Märkten, Zehntes Hauptgutachten der Monopolkommission 1992/93, 1994, Nr. 949.

³⁰ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 949.

³¹ Vgl. Fn. 28; auch der Arbeitgeber kann bei Tarifstreitigkeiten die Flucht in einen Arbeitgeberverband antreten. Eine willkürliche Begrenzung auf die Verbandsmitglieder zur Zeit des Tarifabschlusses wäre ein Verstoß gegen § 3 Abs. 1 TVG; vgl. dazu *Dietz*, Festschrift für Nipperdey, Bd. II, 1965, S. 143 f.

³² *Konzen*, ZfA 1975, 410 f.

3. Tarifautonomie und Betriebsverfassung

Das Betriebsverfassungsgesetz schließlich sichert, wie angedeutet, an zwei Stellen die Tarifautonomie gegen eine Aushöhlung im Betrieb. § 87 Abs. 1 EinLS BetrVG ordnet den Vorrang des Tarifvertrags vor der Mitbestimmung an. § 77 Abs. 3 BetrVG enthält sogar bei bloßer Tarifüblichkeit einer Regelung eine Sperrwirkung zugunsten der Tarifautonomie. Betriebsvereinbarungen sind dann rechtlich untersagt, soweit sie die Tarifparteien nicht durch eine Öffnungsklausel (§ 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG) ermöglichen. Die Sperrwirkung soll verhindern, daß der Betriebsrat als Ersatzgewerkschaft auftritt und der Gewerkschaft die Mitglieder weglassen. Ohne hinreichenden Organisationsgrad gibt es keine Tarifautonomie. Daran wird deutlich, daß *jedenfalls umfassende gesetzliche Öffnungsklauseln* eine Aushöhlung der Tarifautonomie bedeuten.

III. Tarifautonomie, Tarifpraxis und Betriebswirklichkeit

Auch wenn das Tarifvertragsgesetz mehrere Optionen offenhält, regiert in der Praxis der *Flächentarifvertrag*. Ersichtlich ziehen ihn die *Arbeitgeber* und die *Gewerkschaften* vor. Der Verband kann dem gewerkschaftlichen Streikdruck eher widerstehen als der einzelne Arbeitgeber. Gleiche Tariflöhne bedeuten eine insoweit gleiche, manchmal sogar wettbewerbsneutrale Kostenbelastung. Die Friedenspflicht des Flächenvertrags verhindert jeweils für die Laufzeit im gesamten Geltungsbereich des Tarifvertrags eine Störung durch Arbeitskämpfe. Diese Vorteile sind den Arbeitgebern offenbar wichtig. Verbandsaustritte sind außerhalb der neuen Bundesländer ganz selten und dann meist auf Fälle beschränkt, in denen nach einer Unternehmensspaltung abgetrennte Teile nicht mehr dem Geltungsbereich des seitherigen Tarifvertrags unterfallen. Umgekehrt bietet die Politik des Flächenvertrags der Gewerkschaft für Streiks die Vorteile einer Kampfgemeinschaft. Manchen Kritikern schwelt mehr Betriebsnähe vor. Die IG Chemie, Papier, Keramik ist jedoch vor einem Vierteljahrhundert mit einer *betriebsnahen Tarifpolitik*³³ – damals mit dem Ziel einer Aufsaugung von übertariflichen Lohnbestandteilen – gescheitert. Die erstrebten Differenzierungen im Verbandstarifvertrag oder die Firmenstarifverträge mit verbandsangehörigen Arbeitgebern wären *rechtlich wohl zulässig* gewesen³⁴. Aber Tarifregelungen mit den Branchenriesen hätten deren Arbeitnehmer streikunfähig gemacht, und das Kampfpotential in mittelständischen Unternehmen hätte wohl nicht genügt. Auf die IG Metall übertragen: Sie braucht in Baden-Württemberg, soweit nicht – vor allem infolge der just in time-Produktion – die Minimaxstrategie hilft, den unmittelbaren Kampfdruck auf Bosch und Daimler. Der Flächentarifvertrag aber tendiert jedenfalls im Regelungszen-

³³ Es ging um Firmenstarifverträge mit verbandsangehörigen Unternehmen sowie um unternehmensorientierte Differenzierungen in Flächentarifverträgen.

³⁴ Dazu vor allem *Buchner*, DB 1970, 2025 ff., 2074 ff.; *Richardi*, JurA 1971, 171 ff.

trum zur *Vereinheitlichung*, auch wenn betriebsnahe Flexibilisierungen in Nebenpunkten möglich sind, die die Kampfgemeinschaft nicht antasten und den auf die Erhaltung ihres Mitgliederbestands bedachten Tarifparteien das Heft nicht aus der Hand nehmen. *Vereinheitlichung* bedeutet *Starrheit*. Sie gab es auch in der Vergangenheit; dies im sogenannten *Bundeseinheitstarifvertrag*³⁵, also einem weithin übernommenen Pilotabschluß unter Tarifführerschaft der IG Metall oder der ÖTV, gelegentlich sogar in übertriebenem Umfang. Dabei sollte der Anteil der Arbeitgeberverbände am Einheitstarif nicht gering veranschlagt werden. Die tarifvertragliche Starrheit wirkt sich – und hier liegt ein neuralgischer Punkt – in einer wirtschaftlichen *Schönwetterperiode*, solange der Tarifabschluß auf die Mehrheit der verbandsangehörigen Unternehmen ausgerichtet ist, allerdings nur darin aus, daß die Branchenführer übertarifliche Effektivlöhne zahlen können. Die Lohndrift, die in Krisenzeiten zunächst als Auffangpuffer dient, beruht also in erster Linie auf der Mindestlohnpolitik in Flächentarifverträgen. In längerfristigen *Krisenzeiten* allerdings kann, wenn übertarifliche Löhne abgebaut sind, schon die Erhaltung des Reallohns nur noch von den leistungsfähigeren Unternehmen zu erbringen sein. *Erst dann* bringt die Starrheit die leistungsschwachen Unternehmen in Schwierigkeiten. Vermutlich sind sie es, bei denen, wie man lesen und hören kann, zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten bei Arbeitszeiten und Löhnen ohne Rücksicht auf gesetzlich geschützte Tarifansprüche informelle betriebliche Vereinbarungen getroffen werden, an die man sich faktisch hält.

B. Kritik der Tarifautonomie

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam aus Tarifverträgen ausbrechen, liegt die *Kritik* am Tarifsystem naturgemäß nicht fern. Sie ist vernehmbar, ohne bislang zu überwiegen. Noch immer ist die *Akzeptanz* der Tarifautonomie hoch. Gewerkschaften und global auch Arbeitgeberverbände, die meisten Politiker – jedenfalls in öffentlichen Erklärungen –, die Gerichte bis hin zum Bundesarbeits- und Bundesverfassungsgericht sowie die Mehrheit der Arbeitsrechtswissenschaft gehören zu den Verteidigern. Das schließt bisweilen Kritik in Details nicht aus. Stärker kritisch reagieren viele, vor allem mittelständische Unternehmer, Wirtschaftsverbände und ein Teil der Nationalökonomie; letzterer ersichtlich in dem Bestreben, wie in der Gründerzeit dieses Vereins erneut Vorreiter für die zögernden Juristen zu sein, wenn auch diesmal in umgekehrter Richtung: Lockerung oder gar Abschaffung der Tarifautonomie. Die Anklagepunkte gegen die Tarifpolitik, aber auch gegen die Tarifautonomie schlechthin sind: zu *teure* und zu *undifferenzierte* Tarifregelungen³⁶, Mit- oder *Hauptverursachung* der *Arbeitslosigkeit*, mindestens

³⁵ Rüthers, WuW 1980, 395 ff.

³⁶ Vgl. B.II.

ihrer *Dauer*³⁷. Die Front der Kritiker ist uneinheitlich. Bisweilen bricht auch bei den Arbeitsbeziehungen die Sehnsucht nach Marktwirtschaft und nach der Privatautonomie als deren Schwester durch, wenn auch gebremst durch die Einsicht in eine nur begrenzte Durchsetzbarkeit. Anderen schweben eher Reparaturen vor. Die Forderungen gehen an die Tarifpolitik, an den Gesetzgeber, an Gerichte und Wissenschaft. Je mehr Neigung zum Markt besteht, um so eher werden der *Schutz der Tarifautonomie* und die *Unabdingbarkeit* des Tarifvertrags vernachlässigt. Wer in der Meinungsvielfalt nach einem eigenen Standpunkt sucht, sollte den Anteil der Tarifautonomie an der letzten Wirtschaftskrise und an der anhaltenden Beschäftigungskrise markieren und von externen Faktoren abheben. Erst dann lässt sich über Rezepte nachsinnen.

I. Rahmenbedingungen aktueller Tarifpolitik

Fraglos schlingert die aktuelle Tarifpolitik in schwerem Fahrwasser. Viele Faktoren kommen zusammen. Da ist der technische Fortschritt, der Arbeitskräfte freisetzt oder einen Wandel von Arbeitsprofilen oder Beschäftigungsstrukturen veranlaßt³⁸. Da ist die hohe Sockelarbeitslosigkeit, verbunden mit der unternehmerischen Perspektive, nach den Staatskonkursen der sozialistischen Länder in Billiglohnländer vor der Haustür ausweichen zu können³⁹. Da ist die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit, eine Kombination aus einem *Konjunkturtief der Weltwirtschaft*, das nach dem Vereinigungsboom die Bundesrepublik erst mit Verzögerung erreicht hat⁴⁰, aus dem *Wegbrechen der Ostmärkte* samt den Folgekosten der deutschen Einheit sowie vor allem aus dem *Konkurrenzdruck* der Billiglohnländer, die den technischen Abstand zu den Industrierationen aufgeholt haben und für die deutsche Wirtschaft *längerfristig* zu einer eher pessimistischen Prognose veranlassen. Da ist die hohe, teilweise der deutschen Einheit geschuldete *Staatsverschuldung*, die über *Steuern* und eine (durch staatliche Kreditnachfrage veranlaßte) *Hochzinspolitik* zum Kostenfaktor für die Unternehmen wird. Da sind die *Lohnnebenkosten* zur Finanzierung der Sozialleistungen⁴¹, für die sogar der Gesetzgeber bei der *Pflegeversicherung* mit der geplanten, teilweise vollzogenen Abschaffung von gesetzlichen Feiertagen die Belastungsgrenze der Unternehmen bestätigt hat. Aus den zuletzt genannten Gründen entsteht für die Unternehmen schon im Vorfeld der Tariflöhne ein ehrwürdiger Kostendruck. Auf der anderen Seite steht der *Erwartungsdruck der Arbeitnehmer*⁴². Die IG Metall hat ihre Lohnpolitik

³⁷ Vgl. B.III.

³⁸ Hindrichs/Mäulen/Scharf, Neue Technologien und Arbeitskampf, 1990, S. 382 ff.

³⁹ Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 877.

⁴⁰ Hickel in: Kittner, Gewerkschaften heute, 1995, S. 179 f.

⁴¹ Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 877.

⁴² Riester, Metall direkt, 03/95, S. III nennt den Flächentarifvertrag zu Recht ein Grundelement für die Stabilität der Gewerkschaften.

unterhalb der Reallohnsgrenze im Vorjahr mit einer hohen Zahl an *Gewerkschaftsaustritten* gebüßt. Eine Rückkehr zur Reallohnsicherung gerät ins Spannungsfeld mit dem Kostendruck der Unternehmen.

II. Flächentarifvertrag und Arbeitskostenbelastung

Dieses Spannungsverhältnis beschreibt die Problematik des aktuellen Flächentarifvertrags. Bereits eine Sicherung des Reallohns führt angesichts des Konkurrenz- und Kostendrucks ganz offenbar nicht selten an die Belastungsgrenze von Unternehmen. Bei den *Arbeitskosten* ergibt sich zusammen mit den *Lohnnebenkosten*, die an die Löhne angekoppelt sind, im Vergleich der Industrienationen ein *Spitzenwert*⁴³. Die Unternehmen geraten, da die übertariflichen Zusatzleistungen auch aus gewerkschaftlicher Sicht inzwischen abgeschmolzen sind⁴⁴, durch eine Tariflohn-erhöhung unter zusätzlichen Kostendruck. Dadurch kommt, wenn man die eigenwillige Tarifpolitik in den neuen Bundesländern ausblendet, zwar nicht die ganze Branche einer Region in eine Notlage, wohl aber treiben die schwächeren Unternehmen in die Krise. Fraglos nämlich handeln Betriebsräte, die aus dem Tarifvertrag ausscheren und eine betriebsnahe Lösung suchen, gegenüber ihren Belegschaften nicht ohne Not. Wenn sich durch den Kostendruck die tariflichen *Mindestlöhne* einer Branche *praktisch in Höchstlöhne* verwandeln, kommen die Schwächeren ohne betriebsnahe Differenzierungen nicht mehr mit. Sie werden nicht mehr allein durch das normale Insolvenzrisiko eines Marktes bedroht, sondern vor allem durch die Pauschalierungen eines Flächentarifvertrags. Sie sind, zumal der Kostendruck voraussichtlich nicht kurzfristig abklingen wird, schutzwürdig und sollten auch nicht auf Selbsthilfe verwiesen werden. Gewiß ist die Verbandsmitgliedschaft freiwillig, und jeder Tarifvertrag trägt zwei Unterschriften. Streik und Aussperrung ermöglichen auch, wenn sich der neuformierte 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht wieder bei der Aussperrung Schranken einfallen läßt, einen paritätsgerechten Interessenaustausch⁴⁵. Der Verband ist anscheinend im Vergleich mit einem Konflikt zwischen dem einzelnen Unternehmer und der Gewerkschaft noch immer das kleinere Übel. Jedoch führt die wirtschaftliche Konkurrenz der Verbandsmitglieder oft nicht bis zum solidarischen Einsatz für das schwächste Glied der Kette. Naheliegend wäre eine Spaltung der Arbeitgeberverbände nach enger umgrenzten Branchen oder Regionen. Aber die schwächeren Unternehmen sind schon jetzt schutzwürdig. Daher tut Abhilfe Not. Sie ist trotz mancher Appelle schwerlich von den Gewerkschaften zu erwarten. Eigene betriebsnahe Tarifpolitik ist von Ineffizienz bedroht, und die Verlagerung der Lohngestaltung auf Betriebsräte, denen dann die eigentliche Entscheidung zukommt, birgt die Ge-

⁴³ Kreuder, KritV 1993, 297.

⁴⁴ Riester, (Fn. 42), S. III.

⁴⁵ BVerfGE 84, 212, 229 ff.

fahr von Gewerkschaftsaustritten. Daher gibt auch die empfohlene Politik des *Tarifkorridors*⁴⁶ kaum Anlaß zum Optimismus. Diskutabler sind Regeln, die ein Ausbrechen in Notlagen erlauben, beispielsweise die von der *Deregulierungskommission* angeregte⁴⁷ „Härteklausel“ oder globaler das Abstreifen der Tarifgebundenheit durch einen Verbandsaustritt. Auf beide Punkte ist zurückzukommen.

Die Belastung der Unternehmen tritt überdies nicht nur durch die Lohnpolitik ein. Die Verkürzung der Arbeitszeit, regelmäßig unter vollem Lohnausgleich, hat denselben Effekt. Die Gewerkschaft versteht sie – ziemlich fragwürdig – als beschäftigungspolitisches Mittel; als ob die Arbeit als fixe Größe ohne Rücksicht auf ihre Kosten feststehe. Primär geht es auch dabei um einen Kostenfaktor. Abhilfe bietet insoweit möglicherweise die erst angedachte Frage, ob eine höhere Arbeitszeit gegen mehr Lohn auf individualrechtlicher Grundlage wirklich durch den unabdingbaren Tarifvertrag rechtlich ausgeschlossen wird⁴⁸. Insgesamt lassen sich daher einige Reparaturinstrumente erkennen. Die Tarifautonomie als solche steht an dieser Stelle noch nicht zur Disposition.

III. Arbeitslosigkeit und Tarifautonomie

Grundsätzlichere Überlegungen wirft die anhaltende Arbeitslosigkeit auf, die auch und vor allem der Tarifautonomie angelastet wird. Es geht um die beobachtbare Dauer der Arbeitslosigkeit für den Einzelnen, vor allem aber um die *Sockelarbeitslosigkeit*, die nicht mehr zurückgeht, sondern mit jeder neuen Rezession zunimmt; von 1974/75 mit 700.000 auf nunmehr allein für die alte Bundesrepublik geschätzten 2 Millionen Arbeitslosen⁴⁹. Betroffen sind regelmäßig die Problemgruppen: ungelerte, ältere und behinderte Arbeitnehmer⁵⁰. Als *Ursachen* werden neben der Tarifpolitik zahlreiche externe Faktoren angeführt, aber oft nicht gewichtet, da sie – so die Monopolkommission – nicht beherrschbar seien⁵¹. Beispielhaft mögen die technische Entwicklung, die *Bildungs- und Steuerpolitik*, eine *Hochzinspolitik* der Bundesbank (als Folge der Staatsverschuldung) sowie *außenwirtschaftliche* und *demographische Entwicklungen* (Verfall des Dollarkurses, geburtenstarke Jahrgänge) erwähnt werden⁵². Nicht immer ist der nachteilige Einfluß dieser Faktoren ganz unbestreitbar. Der technologische Fortschritt ist schwerlich

⁴⁶ Vgl. näher Albeck u.a., Ein neuer Ansatz für die Tarifpolitik, FAZ vom 5. 6. 1993, S. 13 („Den Platz im Korridor suchen“).

⁴⁷ *Deregulierungskommission*, Markttöffnung und Wettbewerb, Berichte 1990 und 1991, 1991, Nr. 597.

⁴⁸ Vgl. C.I.2.

⁴⁹ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 875.

⁵⁰ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 875.

⁵¹ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 888.

⁵² *Reuter* (Fn. 15), S. 515.

nur ein „Job-Killer“⁵³. Auch ist auffällig, daß die Hochzinspolitik nicht mehr Auslandskapital zu beschäftigungswirksamen Investitionen anlockt⁵⁴. Sicher sind die genannten Faktoren aber nicht vollends auszublenden.

Jedenfalls spricht viel dafür, daß die Tarifpolitik mitursächlich ist. Wenn der Reallohn – Vollbeschäftigung unterstellt - im Verhältnis zur Arbeitsproduktivität zu hoch ist und die marktbeherrschende Stellung der Tarifparteien eine Anpassung verhindert, tritt Arbeitslosigkeit ein. So die *neoklassische* Doktrin⁵⁵. Sie hat eine beträchtliche Plausibilität für sich. Die verbliebene vertragliche Abschluß- und (trotz des Kündigungsschutzes) auch Beendigungsfreiheit veranlassen bei spürbaren Lohnerhöhungen und hohem Kostendruck sehr wahrscheinlich Kündigungen und eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen. Die Nachfrage wird geringer, wenn der Preis steigt. Zu bedenken sind allerdings gegensätzliche Deutungen der Arbeitslosigkeit, vor allem der *Keynesianismus*, der bei der sinkenden Güternachfrage ansetzt, die über den Rückgang der Güterproduktion zur Arbeitslosigkeit führe⁵⁶. Dann interessiert naturgemäß nicht die Lohnpolitik, sondern als Therapie der Anreiz der Güternachfrage durch Geld- oder staatliche Ausgabenpolitik, die über den Kapitalmarkt finanziert wird⁵⁷. Der Jurist ist im Schulenstreit schwerlich entscheidungskompetent. Immerhin hat die keynesianische Therapie in den siebziger Jahren die Arbeitslosigkeit nicht geheilt. Und für rechtspolitische Überlegungen genügt bereits, daß eine stärker beschäftigungsorientierte Lohnpolitik *möglicherweise* zur Verminderung der Arbeitslosigkeit beitragen kann.

Problematisch ist allerdings die Suche nach einem geeigneten Mittel. Hinter der neoklassischen Diagnose schimmert natürlich der „markträumende Gleichgewichtspreis“⁵⁸, der die externen Faktoren auf den Kostendruck und die Beschäftigungslage als Vorgaben hinnimmt und die Arbeitslosigkeit allein auf Kosten der Arbeitnehmer beseitigen will. Der Staat würde aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung entlassen. Das gilt auch dann, wenn man die Lohnpolitik gleichwohl den Tarifparteien überlassen, aber diese inhaltlich anbinden wollte. Wer vorschriebe, daß die Tarifparteien bei der Lohngestaltung durch die Erhöhung der Arbeitsproduktivität begrenzt seien, der sinnt ihnen an, sämtliche externen negativen Einflüsse auf das Beschäftigungsniveau auszugleichen. Das wäre praktisch die Abschaffung der Tarifautonomie. Andererseits sind Empfehlungen dieser Art zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit natürlich sinnvoll, bleiben aber eben unverbindlich. Sinnvoller sind daher *Einstieglöhne für Langzeitarbeitslose*, zu denen

⁵³ Zohlnhöfer, Sockelarbeitslosigkeit – eine Dauererscheinung der Sozialen Marktwirtschaft?, in: Forschungsmagazin der Johannes Gutenberg-Universität, 11. Jg. (1995), Nr. 2, S. 17.

⁵⁴ Zohlnhöfer (Fn. 53), S. 18.

⁵⁵ Nähere Analyse bei Paqué in: Fischer (Fn. 15), S. 479 ff.

⁵⁶ Vgl. Paqué (Fn. 55), S. 477 m.w.N.

⁵⁷ Kritisch Paqué in: Barbier (Hrsg.), Die Moral des Marktes, 1990, S. 179 ff.

⁵⁸ Vgl. näher Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 885; derselbe Zusammenhang findet sich bei Möschel, ZRP 1988, 49.

bereits die Deregulierungskommission geraten hat⁵⁹; entweder durch tarifvertragliche Einstieglohngruppen, wie sie im Vorjahr im sozialpartnerschaftlichen Klima der chemischen Industrie vereinbart worden sind, oder durch eine *gesetzliche Regelung*, die für Langzeitarbeitslose unter Korrektur des § 4 TVG die Unabdingbarkeit *auf Zeit* einschränkt.

IV. Arbeitsmarkt und Marktwirtschaft

Mehr als eine derartige Randkorrektur wäre die Rückkehr des Arbeitsmarkts in ein marktwirtschaftliches System. Marktwirtschaft bedeutet Vertragsfreiheit. Für die Tarifautonomie wäre kein Platz. Maßgeblich wäre der „markträumende Gleichgewichtspreis“, der zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit jedenfalls *vorerst* den Arbeitslohn nach unten korrigieren soll. Die Vollbeschäftigung soll danach dauerhaft über den Marktpreis hergestellt werden. Dieser hätte nachteilige politische Einflüsse auf das Beschäftigungsniveau aufzufangen. Jede mittelbare staatliche Regulierung ginge zu Lasten der Arbeitnehmer. Auf der Arbeitnehmerseite trate zunächst ein Unterbietungswettbewerb ein. Dennoch können sich die Mitglieder der Monopolkommission eine beiderseits kartellfreie Arbeitswelt vorstellen⁶⁰. Und auch sonst findet sich die These, das Gesetz von Angebot und Nachfrage funktioniere auch auf dem Arbeitsmarkt⁶¹. Als Beleg gilt nicht selten die Lohndrift. Der Effektivlohn wird als Marktelelement verstanden. Er ist jedoch nicht notwendigerweise der „wirkliche“ Marktpreis, sondern übersteigt nicht selten lediglich das tarifliche Durchschnittslohniveau ein wenig, um Stammbelegschaften zu halten. Vermutlich würde er bei einem niedrigeren Durchschnittsniveau geringer sein. In einem marktwirtschaftlichen System ist folglich damit zu rechnen, daß sich der Wettbewerb der Anbieter erheblich unterhalb des jetzigen Tariflohnneaus bewegen kann. Es ist dabei keineswegs sicher, daß die anomale Angebotsreaktion oberhalb der Verelendungsgrenze nicht eintrate⁶². Vor allem sorgt die *fehlende Mobilität* der Arbeitnehmer, denen private Lebensumstände, Alter und Gesundheit örtliche und berufliche Umstellungen erschweren, dafür, daß sie eher einen *Unterbietungswettbewerb* in Kaufnahmen. Wer von seiner Familie getrennt würde, die oft ortsbundene Ausbildung seiner Kinder gefährden müßte oder einen vergleichbaren Wohnraum für seine Familie nicht erlangen kann, tut sich mit dem Berufs- und dem Ortswechsel schwer⁶³. Die Monopolkommission bagatellisiert diesen wichti-

⁵⁹ *Deregulierungskommission* (Fn. 47), Nr. 599.

⁶⁰ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 936.

⁶¹ Vgl. etwa *Keuchel*, Kann der Arbeitsmarkt dem Wettbewerb unterworfen werden?, 1989, S. 81 ff.; *Molitor* (Fn. 7), S. 43 ff.

⁶² Vgl. oben Fn. 10; im ökonomischen Schrifttum findet sich beispielsweise der Hinweis auf die versteckten Arbeitslosen, die sich jeweils prozyklisch verhalten und beim Wirtschaftsaufschwung als zusätzliche Anbieter auftreten; vgl. dazu *Görgens*, Beschäftigungspolitik, 1981, S. 23 f.

⁶³ *Reuter* (Fn. 15), S. 510.

gen Punkt⁶⁴, die Deregulierungskommission spricht immerhin von „Besonderheiten“ des Arbeitsmarkts⁶⁵. Die Zweifel an der Funktionsfähigkeit des ungesteuerten Arbeitsmarkts sind bislang nicht ausgeräumt. Die höhere Leistungsfähigkeit eines hypothetisch gebliebenen Systems im Vergleich mit den Resultaten eines realen Systems ist auch nur schwer zu belegen. Überlegungen über ergänzende staatliche Transferleistungen⁶⁶, oft nur in Andeutungen, sind kein gutes Zeichen. Die Preisgabe der Tarifautonomie wäre – auch das ist natürlich eine persönliche Wertung – nach dem gegenwärtigen Stand zu riskant. Die Tarifautonomie ist als Modell nicht überholt. Sie ist aber reparaturbedürftig und zwar durch *Auflockerungen* am Rande.

C. Auflockerung der Tarifautonomie

Die Vorschläge zur Auflockerung sind zahlreich. Teilweise sind sie an die Gerichte adressiert, die neu auftretenden Konflikten oder einem Sinnwandel geläufiger Vorgänge, etwa bei der Arbeitszeitverkürzung, mit dem herkömmlichen Instrumentarium – möglicherweise durch Neuinterpretation – begegnen sollen. In anderen Fällen wird eine Änderung der Tarifpolitik oder eine Gesetzesänderung ange regt. Dabei ist die Änderung der *Tarifpolitik vorrangig*. Der Ruf nach dem *Gesetzgeber* sollte erst erhört werden, wenn der Schutz der Unternehmen und vor allem der Allgemeinheit sonst *nicht erreichbar ist*.

I. Gesetzesinterpretation und Rechtsfortbildung

1. Flächentarifvertrag und außerordentliche Kündigung

Ein aktuelles Rechtsanwendungsproblem, das an dieser Stelle nur angedeutet werden kann, liegt in der *außerordentlichen Kündigung eines Flächentarifvertrags*. Vermutlich sind die Tarifverträge in den neuen Bundesländern, bei denen möglicherweise ganze Branchen überfordert werden, ohnehin eine exzeptionelle Folge von Vereinigungseuphorie und Startschwierigkeiten. Selbst dafür ist die außerordentliche Kündigung⁶⁷, die prinzipiell einer Tarifunwirksamkeit wegen Gemeinwohlschädlichkeit⁶⁸ oder auch einer Anpassung⁶⁹ nach allgemeinen Vertrags

⁶⁴ *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 910; ebenso etwa *Molitor* (Fn. 7), S. 54.

⁶⁵ *Deregulierungskommission* (Fn. 47), Nr. 562.

⁶⁶ Vgl. nur *Monopolkommission* (Fn. 29), Nr. 906.

⁶⁷ Vgl. näher *Henssler*, ZfA 1994, 490 ff.

⁶⁸ Vgl. dazu (aus dem Jahr 1956) BAG AP Nr. 21 zu § 616 BGB, Bl. 14 R.

⁶⁹ Vgl. dazu *Henssler*, ZfA 1994, 493; *Otto*, Festschrift für Kissel, 1994, S. 787 ff.

grundsätzen vorzuziehen wäre, ziemlich problematisch. Die Arbeitgeberseite ist ein Vertragsrisiko eingegangen und hat für auftretende Probleme akzeptiert, daß in Ausnahmefällen mit der Gegenseite neu verhandelt werden müsse⁷⁰. Eine einseitige Korrektur ist daneben jedenfalls nicht selbstverständlich. Die außerordentliche Kündigung bewahrt nicht schlechthin vor den *Folgen vereinbarter Risiken*. Auch die Gewerkschaft dürfte ein für sie schlechtes Vertragsergebnis nicht einfach abstreifen.

2. Neuinterpretation des *Günstigkeitsprinzips*

Aussichtsreicher ist, jedenfalls bei der Arbeitszeitverkürzung, eine *veränderte Interpretation des Günstigkeitsprinzips*. § 4 Abs. 3 TVG gibt der *günstigeren* individualrechtlichen Regelung den Vorrang, sagt aber über den Bezugspunkt und den Maßstab des Günstigkeitsvergleichs zwischen Tarif- und Arbeitsvertrag nichts. Ist eine höhere Arbeitszeit bei mehr Lohn ungünstiger? Generell ist, da die Unabdingbarkeit ihren Sinn behalten muß, kein Gesamtvergleich aller Regelungen vorzunehmen⁷¹. Jedoch sind Gegenstände, die nach der Verkehrsanschauung im Sachzusammenhang stehen, in einen „Sachgruppenvergleich“ einzubeziehen⁷². Das schlägt heute auf den Vergleich der Arbeitszeitregelung durch. Die *Verkürzung der Arbeitszeit* ist angesichts des erreichten Standards kein gesundheitspolitisches Anliegen mehr, sondern ein *Kostenfaktor*⁷³. Die Verkürzung ist daher, wie sich allmählich als Standpunkt durchsetzt, nicht länger per se günstiger. Vielmehr ist eine Gesamtabwägung vorzunehmen, bei der im Zweifel die Wahl des Arbeitnehmers den Ausschlag gibt⁷⁴. Leistung und Gegenleistung sind also gemeinsam zu würdigen.

Damit hat andererseits die These, daß ein *untertariflicher Lohn bei garantiertem Arbeitsplatz günstiger* sei⁷⁵, nichts zu tun. Die Verleihung des Ludwig Erhard-Preises an den Urheber der These mag die Originalität der Idee belohnen, ist aber für die Gesetzesinterpretation keine brauchbare Richtschnur. Auch die FDP im Stuttgarter Landtag verdient für einen dahingehenden Kodifikationsvorschlag⁷⁶ keinen Koalitionspartner.

⁷⁰ Vgl. *Henssler*, ZfA 1994, 491; die „Revisionsklauseln“ sind zumindest für den Maßstab der Unzumutbarkeit nach § 626 BGB bedeutsam. Dabei kommt es ohnehin allein auf die Mehrzahl der tarifgebundenen Unternehmen an.

⁷¹ *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 1992, § 4 Rdnr. 197.

⁷² *Löwisch/Rieble* (Fn 71), § 4 Rdnr. 199 ff.; vgl. im Kontext mit der Arbeitszeitverkürzung auch *Joost*, ZfA 1984, 176 ff.

⁷³ Vgl. vor allem *Zöllner*, DB 1989, 2125.

⁷⁴ BAG DB 1990, 1724, 1726; *Henssler*, ZfA 1994, 506.

⁷⁵ *Adomeit*, NJW 1984, 26 f.; kritisch beispielweise *Henssler*, ZfA 1994, 506; *Zöllner*, ZfA 1988, 287.

⁷⁶ Vgl. dazu *Henssler*, ZfA 1994, 506 m. Fn. 65.

II. Tarifpolitik

Den Tarifparteien steht durch die *Öffnungsklauseln* in § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG und (für die Parteien des Arbeitsvertrags) in § 4 Abs. 3 TVG ein beträchtliches Flexibilisierungsinstrument zur Verfügung. Das Problem liegt in den *Risiken*, die die Verbände eingehen müßten. Daß hier Spielräume bestehen, zeigt das Beispiel des Wiedereinstellungstarifs für Langzeitarbeitslose in der chemischen Industrie. Ein weiteres – überschätztes – Modell liegt im sogenannten *Leber-Rüthers-Kompromiß* zur Arbeitszeitverkürzung der Metallindustrie, der tarifvertraglich nur die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vorsah, die Verteilung auf die einzelnen Arbeitnehmer aber der betrieblichen Konkretisierung überließ. Das Modell hat ersichtlich beim Vorschlag des Tarifkorridors⁷⁷ auf dem Lohnsektor Pate gestanden. Es überfordert aber vermutlich die Gewerkschaften, deren organisationspolitisches Interesse einer nennenswerten Verlagerung auf den Betrieb entgegensteht. Seinerzeit lag ein *Sonderfall* vor, da es für die Gewerkschaftern darum ging, die *Lasten einer Arbeitszeitverkürzung* ohne vollen Lohnausgleich auch auf die *Außenseiter* zu erstrecken. Zudem lauert an dieser Stelle – auch für die Parallele des Tarifkorridors – ein *Rechtsproblem*: Soweit ein Tarifvertrag nur einen Rahmen enthält, der im Betrieb konkretisiert werden muß, entsteht die Anschlußfrage nach einem verbindlichen Verfahren nach dem Scheitern einer freiwilligen betrieblichen Einigung. Schaffen die Tarifparteien dafür eine Einigungsstelle, deren Entscheidung auch für die Außenseiter verbindlich sein soll, so delegieren sie eine Rechtsmacht, die sie gegenüber Außenseitern gar nicht haben⁷⁸. Es droht die Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit. Anders ist es allenfalls, wenn die Tarifparteien eine *fixierte Regelung* den Betriebsparteien für eine *freiwillige* Einigung öffnen. Rechtlich unbedenklich wäre andererseits eine Härteklausel. Auf deren Schwierigkeiten ist bei den vorzuschlagenden Gesetzesänderungen zurückzukommen.

III. Gesetzesänderungen

Alle Gesetzesvorschläge sind an Art. 9 Abs. 3 GG zu messen. Sie sind *verfassungswidrig*, wenn sie die Gestaltungsfreiheit der Tarifparteien nicht nur in eng umrissenen Tatbeständen, sondern umfassend beseitigen oder in diesem Umfang die Unabdingbarkeit eines Tarifvertrags aufheben. Zur Diskussion stehen insoweit nicht zufällig vor allem „*Öffnungsklauseln*“, die einzelnen Unternehmen ein Ausbrechen aus dem Tarifvertrag ermöglichen sollen, sowie die Freigabe der zeitweiligen untertariflichen Bezahlung von Langzeitarbeitslosen.

⁷⁷ Vgl. oben Fn. 46.

⁷⁸ Anders aber BAG AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972.

1. Öffnungsklauseln

Die vorgeschlagenen „Öffnungsklauseln“ unterscheiden sich von denen in den §§ 77 Abs. 3 BetrVG und 4 Abs. 3 TVG. Diese setzen eine Entscheidung der Tarifparteien für die Öffnung voraus, jene streifen die Unabdingbarkeit gegen den Willen der Verbände ab. In der Sache geht es bei den Öffnungsklauseln um den Schutz der verbandsangehörigen Unternehmen. Rechtlich entscheidend ist die Reichweite der Öffnung. Die Monopolkommission denkt an eine *allgemeine* betriebliche Öffnungsklausel ohne tatbeständliche Einschränkung⁷⁹. Eine solche wäre das Ende der Tarifautonomie und hat mit der im Gutachten angeführten Einschränkung der Tarifmacht bei dem eng begrenzten Gegenstand eines Eintritts ins Rentenalter⁸⁰ gar nichts zu tun. Bedenklich erscheint auch ein gesetzliches Gebot von *Korridorlösungen*, das die Lohngestaltung im Kern in den Betrieb verlagert. Die Tarifparteien dürfen das. Aber es darf ihnen nicht vorgeschrieben werden. Anders ist es mit der eng umgrenzten Anknüpfung an *Notfälle* bei Einzelunternehmen⁸¹. Deren Problem ist die *Fixierung* der Notlage, zumal Daten einer betrieblichen Kostenrechnung meist nicht kurzfristig abrufbar sein werden. Erwägenswert ist stattdessen die Ersetzung der Feststellung durch ein Quorum – vielleicht 75% – der Belegschaftsangehörigen. Damit könnten auch drohende Entlassungen aufgefangen werden. Ein solches Quorum ist außerhalb einer Notlage schwerlich erreichbar; daher ist eine solche Pauschalierung wohl zulässig. Die Öffnung müßte bei Fehlen eines Betriebsrats zudem auf die Parteien des Arbeitsvertrags erstreckt werden.

2. Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen

Zulässig ist wohl auch eine Vorschrift, die erlaubt, Langzeitarbeitslose ab einer bestimmten Dauer zu einer noch zu bestimmenden, befristeten Zeit untertariflich zu beschäftigen. Der Personenkreis ist begrenzt, die Regelung zudem zeitlich eingeschränkt. Der Kernbereich der Tarifautonomie bliebe unberührt. Die Unterschreitung des Tarifs – sicher deutlich mehr als 10% – sollte durch Wiedereingliederungshilfen der Bundesanstalt für Arbeit kompensiert werden⁸².

⁷⁹ Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 937.

⁸⁰ Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 882, 941.

⁸¹ Verfassungsrechtliche Bedenken auch insoweit bei Hanau, RdA 1993, 1 ff.; der Kernbereichsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG ist indessen enger.

⁸² Neuregelung aufgrund § 99 AFG: Sonderprogramm „Gegen Langzeitarbeitslosigkeit – Mittel, Wege und Programme“; vgl. Presseinformation 11/95 v. 28. 2. 1995 der Bundesanstalt für Arbeit, ANBA 3/95, S. 251.

3. Verbandsaustritt und erweiterte Tarifgebundenheit

Bedenklich ist dagegen der nach einem Verbandsaustritt vorgeschlagene Wegfall der erweiterten Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG, ersichtlich als Ersatz für eine Notfallklausel gedacht, aber eben ohne deren tatbestandliche Einschränkung. Die Streichung des § 3 Abs. 3 TVG liefe auf ein *willkürliches* Abstreifen der Unabdingbarkeit hinaus⁸³. Sie ginge über die Fälle hinaus, in denen nach einer Unternehmensspaltung aufgrund eines veränderten Unternehmenszwecks ohnehin (auch ohne Verbandsaustritt) der Geltungsbereich des seitherigen Tarifvertrags nicht mehr paßt⁸⁴. Entgegen der Ansicht der Monopolkommission⁸⁵ ist eine Streichung des § 3 Abs. 3 TVG nicht zu empfehlen⁸⁶, erst recht keine Beseitigung der (*abdingbaren*) *Nachwirkung* des § 4 Abs. 5 TVG⁸⁷. Erwägenswert ist angesichts längerer Manteltarifverträge allerdings eine ergänzende Begrenzung des § 3 Abs. 3 TVG auf höchstens ein Jahr.

⁸³ Vgl. oben A.II.2 a.E.

⁸⁴ Konzen, ZfA 1975, 412 f.

⁸⁵ Monopolkommission (Fn. 29), Nr. 947 f.

⁸⁶ Henssler, ZfA 1994, 508; Lieb, NZA 1994, 337.

⁸⁷ Vgl. dazu Lieb, NZA 1994, 338.

Tarifautonomie und Wettbewerbsordnung

Von *Klaus Murmann*, Köln

Nicht selten wird gerade auch von Vertretern der Wirtschaftswissenschaften die These vertreten, zwischen der kollektivrechtlichen Tarifordnung in Deutschland und unserer Wettbewerbsordnung bestünde ein beträchtliches Spannungsverhältnis. Von dieser These aus ist es dann häufig nur noch ein kleiner Schritt hin zu Forderungen nach tiefgreifenden Eingriffen in das bestehende Tarifrechtsgefüge.

Daß dieses in manchen Punkten durchaus reformbedürftig ist, kann auch von mir nicht bestritten werden. Jeder Reform muß jedoch eine eingehende Ursachen- und Wirkungsanalyse vorangehen, denn es wäre fatal, wenn eine voreilige Reform die Probleme, die mit ihr gelöst werden sollen, letztlich nur vergrößerte.

Bekanntlich legt Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes fest, daß „das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ... für jedermann und für alle Berufe gewährleistet (ist)“.

Ganz bewußt hat der Verfassungsgeber den Trägern der Tarifpolitik die vorrangige Verantwortung für die Festsetzung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen zugewiesen. Dahinter stand zum einen die Erkenntnis, daß die Tarifparteien – anders als staatliche Instanzen – die größte Sachnähe zu den betreffenden Regelungsbereichen haben. Dahinter standen aber auch die negativen Erfahrungen mit der staatlichen Zwangsschlichtung zu Zeiten der Weimarer Verfassung. Indem der Staat unmittelbar in die verteilungspolitischen Auseinandersetzungen einbezogen wurde, trug dies mit zur Destabilisierung der damaligen politischen und gesellschaftlichen Ordnung bei.

Tarifpolitik ist in letzter Konsequenz immer auch Machtpolitik; und zwar nicht nur zwischen materiellen Kosten- und Einkommensinteressen, sondern auch zwischen unterschiedlichen ordnungs- und gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen. Eine rein transaktionskostentheoretische Analyse des Marktaustausches kann diesem Umstand kaum gerecht werden; sie greift vielmehr zu kurz.

Indem der Staat den Tarifparteien weitgehende Gestaltungsautonomie gegeben hat, hat er diese stets aufs neue zu lösende Machtfrage bewußt zu einer solchen des permanenten „check and balance“ gemacht. Dabei eröffnet der erwähnte Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes den Tarifparteien keineswegs einen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzbaren Handlungsrahmen. Verfassungsrechtlich geschützt ist vielmehr derjenige Kernbereich, ohne den die Koalitionsfreiheit und das Recht

zur eigenverantwortlichen Regelung der Arbeitsbedingungen ihre Substanz verlören.

Über die konkrete materielle Ausgestaltung der Tarifautonomie selbst schweigt das Grundgesetz, wie der Verfassungsgeber ja auch im Hinblick auf die tatsächliche Ausgestaltung unserer Wirtschaftsordnung keine explizite Festlegung getroffen hat. Den konkreten Gestaltungsrahmen für die Tarifvertragsparteien definiert das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, das bekanntlich zum 1. Juli 1990 auch in Ostdeutschland in Kraft getreten ist.

Dem Recht der Tarifparteien zur eigenverantwortlichen Festlegung der Arbeitsbedingungen entspricht ihre Verantwortung, dabei gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Die hohe Arbeitslosigkeit in unserem Land zeigt, daß dieser Verantwortung zumindest nicht immer im notwendigen Umfang entsprochen wurde. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auf drei Punkte hinzuweisen:

Zum ersten wäre es verfehlt, der Tarifpolitik allein die Verantwortung für unsere aktuellen Beschäftigungsprobleme zuzuweisen. Die Arbeitskosten weisen auch andere Elemente auf; und nicht zuletzt die Entwicklung in anderen Politikbereichen spielt im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung eine entscheidende Rolle. Ich denke z. B. an die Fiskal- und Steuerpolitik, an die Sozialpolitik oder auch an die Wirtschafts- und die Forschungspolitik. Sie setzen wesentliche Rahmenbedingungen für die Kostensituation, für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen und damit auch für die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen. In diesen Bereichen bestehen trotz aller zwischenzeitlichen Bemühungen um die Sicherung unseres Wirtschaftsstandortes nach wie vor beträchtliche Defizite. Meine größte Sorge ist, daß vieles von dem, was an Standortverbesserungen weiterhin notwendig ist, angesichts des neuen Aufschwungs nun wieder zurückgestellt wird.

Zum zweiten bleibt häufig unerwähnt, daß zwischen 1982 und 1992 über 3 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. In der jüngsten Rezession ist hiervon zwar rd. ein Drittel wieder fortgefallen, aber dennoch haben wir derzeit noch immer rd. 2 Millionen Arbeitsplätze mehr als 1982. Daß wir trotz positiver Beschäftigungsentwicklung heutzutage gleichwohl eine höhere Arbeitslosigkeit haben, ist nicht zuletzt auf die verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland und auf die steigende Erwerbsneigung in Deutschland zurückzuführen. Aber auch der Strukturwandel hat seine tiefen Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen.

Meine dritte Anmerkung betrifft die hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. Unbestritten waren die in Ostdeutschland zunächst vereinbarten raschen Lohnanpassungen eine wesentliche Ursache für den beträchtlichen Anstieg der dortigen Arbeitslosigkeit. Allerdings muß ebenfalls gesehen werden, daß es gerade auch Äußerungen aus dem politischen Raum waren, durch die bei der ostdeutschen Bevölkerung anfänglich sehr hohe und letztlich unrealistische Einkommenserwartungen geweckt wurden. Die Tarifpolitik hatte angesichts dessen keine andere

Wahl, als diese Erwartungen auch aus sozialpolitischen Gründen mitzuberücksichtigen. Andernfalls hätte die Wiedervereinigung in Westdeutschland stattgefunden. Und ein weiteres: Als in Ostdeutschland nach dem 1. Juli 1990 die ersten Tarifverträge abgeschlossen wurden, fehlten wesentliche Elemente einer funktionsfähigen Tarifordnung. In der Anfangszeit saßen auf Arbeitgeberseite überwiegend Vertreter der früheren volkseigenen und nun aus öffentlichen Mitteln hochsubventionierten Treuhand-Betriebe am Verhandlungstisch. Das Eigentümerinteresse als wesentliches Korrektiv der Tarifpolitik auf Arbeitgeberseite fehlte mithin weitgehend.

Doch zurück zu den allgemeinen beschäftigungs- und tarifpolitischen Problemen: Eine Zahl von rd. 3,6 Millionen Menschen ohne reguläre Arbeit stellt in jedem Fall ein gravierendes wirtschaftspolitisches und gesellschaftliches Problem dar. Wirtschaftswachstum ist unstrittig eine notwendige Voraussetzung für mehr Beschäftigung. Alleine über mehr Wachstum werden wir die Unterbeschäftigung jedoch nicht im erforderlichen Schrittempo beseitigen können. Und in diesem Zusammenhang ist gerade auch die Tarifpolitik gefordert. Die tarifpolitische Entwicklung der zurückliegenden Jahrzehnte gibt jedoch durchaus berechtigten Anlaß zu kritischen Anmerkungen.

Es war bisher wissenschaftlich anerkannter Kenntnisstand, daß sich die Lohnzuwächse an der Produktivitätsentwicklung orientieren sollen. Über viele Jahre hinweg – vor allem in den 70er Jahren und seit Beginn der 90er Jahre – sind sie jedoch stärker als die Arbeitsproduktivität gestiegen. Steigende Lohnstückkosten zwangen und zwingen die Unternehmen dazu, Arbeitskräfte immer mehr durch Kapital zu ersetzen. Dies erhöht zwar die Produktivität der verbleibenden Mitarbeiter. Aber auch dieser Produktivitätszuwachs, der ja erst durch die Freisetzung von Arbeitskräften entstanden ist, wurde in der Regel als Lohnerhöhung an die Arbeitsplatzbesitzer ausgeschüttet.

Angesichts dessen stellt sich die Frage, ob die Produktivitätsentwicklung für die Zukunft überhaupt noch ein sachgerechter Indikator für den Lohnerhöhungsspielraum sein kann. Über entsprechende Anpassungen bei der Beschäftigung paßt sich die Produktivität ja über kurz oder lang an die überproportional gestiegenen Löhne an. Das neue Gleichgewicht bildet sich jedoch bei stets höherer Arbeitslosigkeit. Auch der Sachverständigenrat hat darauf hingewiesen, daß der Lohnzuwachs in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit unterhalb des Produktivitätsfortschritts bleiben muß.

Aber nicht nur das Niveau, auch die Tarifstrukturen stimmen nicht mehr mit den Knappheitsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt überein. Es war sicherlich sozial- und verteilungspolitisch gut gemeint, daß die Entgelte für die untersten Tarifgruppen in der Vergangenheit häufig überproportional angehoben wurden. Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikations- bzw. Leistungsprofil reagiert jedoch wesentlich stärker auf Kostenveränderungen als diejenige nach hochqualifizierten Fachkräften. Als Ergebnis solcher tarifpolitischer „Sockelei“ verloren daher gerade Arbeitnehmer mit niedrigem Leistungs- und Qualifikationsniveau mit als erste ihren Arbeitsplatz.

Um ein weiteres Problem anzusprechen: Was zunächst in einigen leistungsstarken, insbesondere großen Unternehmen an übertariflichen Leistungen gewährt wurde, fand schnell Eingang in die dann für alle – auch für die weniger leistungsfähigen Unternehmen – geltenden Tarifverträge. Dies war schon alleine eine Folge der Vollbeschäftigung in früheren Jahren und den sich hieraus ergebenden Preisverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt.

Des weiteren ist folgender tarifpolitische Reigen wohlbekannt: Ein Tarifbereich setzt die Marke; die anderen folgen ihm in weitgehendem Gleichschritt. Im Übrigen ist der Vorwurf des „Bundeseinheitstarifvertrages“ unzutreffend; und zwar deswegen, weil er sich ausschließlich auf die jährlichen Lohnsteigerungsraten bezieht. Die Unterschiede in den jeweiligen Tarifgruppenstrukturen bleiben unter einem solchen Blickwinkel unberücksichtigt. Dennoch ist die Differenzierung nicht nur zwischen den, sondern stellenweise auch innerhalb der Branchen insgesamt durchaus verbesserungswürdig.

Ein besonderes Problem der gegenseitigen Präjudizierung der Tarifbereiche ist, daß dabei wiederholt der Öffentliche Dienst die hohe Meßlatte für die Privatwirtschaft vorgab. Aber gerade im Öffentlichen Dienst mangelt es an wesentlichen Voraussetzungen für eine funktionsfähige Tarifautonomie: Zum einen fehlt auf Seiten der Arbeitgeber das originäre Eigentümerinteresse und stellenweise auch die Gegnerfreiheit. Zum anderen richten sich Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften dort letztlich nicht gegen die Arbeitgeber, sondern gegen die Öffentlichkeit.

Die tarifpolitische Fehlentwicklung der Nachkriegsgeschichte ist für mich allerdings der stete Kolonnenmarsch in immer kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich und bei starren gesetzlich oder tarifvertraglich zementierten Arbeitszeit-systemen. Auch die Arbeitszeitflexibilisierung wurde häufig in erster Linie als weiteres Instrument zur Durchsetzung einkommenspolitischer Ziele der Arbeitnehmerseite mißverstanden.

Und schließlich wurde und wird in den Tarifverträgen zu viel und zu detailliert geregelt. Kurzfristige Vorteile bei den jährlichen Lohnanpassungen wurden nicht selten durch dauerhafte Mehrbelastungen in den Manteltarifverträgen erkauft.

Die Unternehmen waren und sind so immer weniger in der Lage, die konkreten Arbeitsbedingungen an die jeweiligen spezifischen Marktverhältnisse – insbesondere an Schwankungen der Auftragslage – anzupassen.

Vom Anspruch her legen die Tarifverträge Mindestbedingungen nicht nur im juristischen, sondern auch im ökonomischen Sinne fest. Letztlich müßten die Tariflöhne dabei unterhalb des Gleichgewichtslohnes liegen, um der Lohndrift noch genügend Spielraum zu geben. Faktisch jedoch legen die Tarifverträge zwischenzeitlich Höchstbedingungen fest. Die Lohnkosten übersteigen das für einen hohen Beschäftigungsstand zuträgliche Maß. Die Tarifverträge regeln zu viel und zu detailliert. Es überrascht insoweit nicht, daß die bisherige Tarifpolitik gerade auch in der betrieblichen Praxis an Akzeptanz eingebüßt hat.

Entgegen landläufiger Meinung sind allerdings keine umfänglichen Austritte aus den Arbeitgeberverbänden zu beobachten. Was wir feststellen müssen, ist vielmehr folgendes:

Erstens kommt es in einer wachsenden Zahl von Fällen auf betrieblicher Ebene zu Vereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat – an den Tarifverträgen vorbei. Nicht Verbands-, sondern Tarifflucht ist daher die zutreffende Situationsbeschreibung.

Zweitens finden nur noch wenige potentielle neue Mitglieder den Weg in die Arbeitgeberverbände. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist dies zu beobachten.

Drittens ist festzustellen, daß manche Unternehmen ihre gesellschaftsrechtlichen Strukturen gerade auch mit dem Ziel ändern, einzelne Betriebsteile aus dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages herauszulösen.

Diese Entwicklung kann insgesamt auch als Umkehrung früherer Prozesse interpretiert werden: Zunächst waren es ja einzelne Unternehmen, die mit ihren Betriebsvereinbarungen Maßstäbe für eine Tarifpolitik auf immer höherem Niveau setzen. Heutzutage dokumentieren abweichende Betriebsvereinbarungen den notwendigen Anpassungsdruck in Richtung auf Kostenentlastungen.

Daß auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen an den Tarifverträgen vorbei geschlossen werden, ist zwar unter diesem Gesichtspunkt ein ökonomisch notwendiger Anpassungsprozeß, gleichwohl stellt es ein ernstes rechtspolitisches Problem dar.

Die Erosion des Tarifvertrages hat nicht zuletzt auch gravierende verbandspolitische Implikationen – nicht nur für die Arbeitgeberverbände, sondern auch für die Gewerkschaften. Das bedeutet nun keineswegs, daß sich bei uns in Deutschland generell amerikanische Verhältnisse abzeichnen, bei denen die Lohnfragen vorrangig auf betrieblicher Ebene geklärt werden und wo branchenbezogene Gewerkschaften keine nennenswerte Rolle mehr spielen. Unsere Zukunft wird auf absehbare Zeit weiterhin anders aussehen. Überkommene Traditionslinien der deutschen Arbeits- und Arbeitsmarktkultur werden sich so rasch nicht ändern. Die Aufgabe des „check and balance“ zwischen gegenläufigen Interessenlagen wird deshalb weiterhin zu lösen sein.

Daher können pauschale Forderungen nach Abschaffung der Tarifautonomie im Sinne kollektiver Verträge mit bindender Wirkung wenig überzeugen. Auch künftig wird der Flächentarifvertrag wesentliche Friedens-, Schutz- und Ordnungsfunktionen zu erfüllen haben, aber seine inhaltliche Qualität wird sich ändern müssen. Die Ausweichstrategien der Unternehmen beschleunigen das Tempo dieses Prozesses.

Eine Tarifordnung, die ausschließlich auf Firmenverträge setzt, kann dabei allerdings keine tragfähige Alternative bieten. In diesem Fall würde der Lohnkonflikt doch in die Unternehmen zurückkehren, ohne daß zwischen dem einzelnen Unter-

nehmen auf der einen und der Gewerkschaft auf der anderen Seite Kräfte- und Kampfparität bestünde.

Statt dessen müssen die Flächentarifverträge wieder auf ihre Kernfunktion zurückgeführt werden, tatsächliche Mindestbedingungen zu fixieren, auf die dann das einzelne Unternehmen in Ansehung der konkreten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im außer- und übertariflichen Bereich aufbauen kann.

Ohne Zweifel wird dabei der Strukturwandel, der sich immer rascher beschleunigt, auch in der Tarifpolitik zu neuen Branchenstrukturen führen. Starker Druck auf eine wachsende tarifpolitische Differenzierung wird auch aus dem Umstand erwachsen, daß zwischen Groß- und mittelständischen Unternehmen zum Teil beträchtlich unterschiedliche Wettbewerbsgegebenheiten bestehen. Und schließlich wird gerade auch im Zuge der deutschen Wiedervereinigung die regionale Differenzierung wachsen müssen.

Die notwendige Neujustierung der Tarifpolitik wird dabei jedoch nicht von heute auf morgen, sondern nur in Schritten vonstatten gehen können. Die Tarifauseinandersetzungen des Jahres 1995 in der Metall- und Elektroindustrie haben erneut gezeigt, daß dabei jeder einzelne Schritt eine Frage machtpolitischer Auseinandersetzung ist.

Gerade auch von seiten der Wissenschaft und von Teilen der Politik wird der Tarifpolitik jedoch häufig die Reformfähigkeit abgesprochen. Nicht selten fällt dabei der Vorwurf, die Tarifverbände bildeten ein Kartell zu Lasten Dritter.

Unsere Tarifvertragslandschaft ist jedoch viel zu komplex und differenziert, als daß sie mit einem kartellarischen Verbandsmonopol gleichgesetzt werden könnte: Der jüngsten Tarifauswertung des Bundesarbeitsministeriums zufolge waren zum Jahresende 1994 rd. 43.000 Tarifverträge gültig, und zwar mehr als 29.000 Verbandstarifverträge und knapp 14.000 Firmenverträge. Dabei handelte es sich um rd. 4.700 Manteltarifverträge, rd. 9.500 Verträge mit einzelnen Mantelbestimmungen, knapp 6.000 Lohn- und Gehalts- bzw. Entgeltverträge und rd. 23.000 Änderungs-, Anschluß und Paralleltarifverträge. Der Ecklohn für einen Facharbeiter im westdeutschen Dachdeckerhandwerk beträgt Berechnungen meines Hauses zufolge 134 Prozent desjenigen im niedersächsischen Metallhandwerk. Auch die branchenbezogene Differenzierung ist daher durchaus signifikant. Den entsprechenden Kennzahlen für die neuen Bundesländern zufolge ist die Differenzierung dort sogar noch größer.

Diese Fakten widersprechen dem Bild eines monolithischen Verbandskartells. Dem Kartellvorwurf sind jedoch auch juristische Argumente entgegenzuhalten: Der Tarifvertrag gilt originär nur für diejenigen, die dem jeweiligen Tarifträgerverband auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angehören. Daß Unternehmen gleichwohl auch Nichtgewerkschaftsmitgliedern überwiegend Tariflöhne zahlen, hat nicht zuletzt organisationspolitische Gründe, die hier nur angedeutet zu werden brauchen.

Die bereits skizzierten Probleme zeigen gleichwohl, daß in mehrerlei Hinsicht konkreter und dringlicher Änderungsbedarf besteht. Insbesondere von seiten der Wissenschaft wird allerdings häufig die These vertreten, daß die Tarifparteien selbst die notwendigen Reformen nicht leisten können, und daß daher letztlich nur eine Reform des Tarifvertragsgesetzes weiterhelfe. Aktuelles Beispiel für diese Auffassung sind die Vorschläge zu einer Modifizierung des Tarifvertragsgesetzes, wie sie die Monopolkommission in ihrem zehnten Hauptgutachten aus dem vergangenen Jahr dargelegt hat. Diese Überlegungen decken sich weitgehend mit gleichlautenden Vorschlägen von anderer Seite wie beispielsweise denjenigen der Deregulierungskommission aus dem Jahr 1991.

Die Vorschläge zur Änderung des geltenden Rechts, wie sie gegenwärtig diskutiert und auch von der Monopolkommission aufgegriffen werden, betreffen insbesondere folgende Themenbereiche:

- Einführung gesetzlicher Öffnungsklauseln,
- Neudefinition des Günstigkeitsprinzips,
- Begrenzung der Fortgeltung und Nachwirkung von Tarifverträgen sowie
- Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Wie andere, so spricht sich auch die Monopolkommission für die Einführung einer gesetzlichen Öffnungsklausel aus. Tarifvertragliche Regelungen sollen durch Betriebsvereinbarungen abdingbar sein. Die Wirksamkeit einer solchen Rechtsänderung hängt jedoch von der konkreten Ausgestaltung ab:

Je großzügiger die Konditionierung einer gesetzlichen Öffnungsklausel ausgestaltet ist, um so weniger brauchen die Gewerkschaften dann noch Rücksicht auf die gesamtwirtschaftliche Verträglichkeit der Flächentarifverträge insgesamt zu nehmen. Je leichter wirtschaftlich schwächere Unternehmen vom Tarifvertrag abweichen können, um so leichter wird es für die gewerkschaftliche Tarifpolitik, bei den leistungsfähigeren Unternehmen zusätzliche Ertragsdifferenziale bzw. Renten abzuschöpfen. Die Anstiegsdynamik des Tariflohnneivaus könnte auf diese Weise kaum verlangsamt werden. Sie würde im Gegenteil wohl noch weiter steigen.

Die Einführung einer mehr oder weniger großzügig konditionierten gesetzlichen Öffnungsklausel liefe auf eine beträchtliche Dezentralisierung der Tarifpolitik hinaus.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang an die in der Wissenschaft geführte Diskussion um die sogenannte „U-Kurve“. Einer der interessanten Aspekte dieser Diskussion ist die empirische Feststellung, daß Länder mit einem höchst dezentralen und solche mit einem höchst zentralen Lohnfindungssystem zumindest tendenziell vergleichsweise ungünstige Arbeitsmarktzahlen aufweisen. In Ländern mit mittlerem Zentralisierungsgrad – zu denen Deutschland zu rechnen ist – stellt sich die Arbeitsmarktlage demgegenüber tendenziell günstiger dar. Mit der Einführung solcher gesetzlicher Öffnungsklauseln liefern wir Gefahr, diese Position zu verlieren.

Diejenigen, die gesetzliche Öffnungsklauseln fordern, lassen zudem gelegentlich unerwähnt, daß schon das geltende Tarifvertragsgesetz es den Parteien ermöglicht, in den Verträgen tarifliche Optionsräume für die Betriebe zu vereinbaren. Diese tarifrechtlichen Optionsmöglichkeiten stehen nicht nur auf dem Papier, sondern werden in der Praxis auch genutzt.

Ich nenne hier die Optionsklauseln zur Umsetzung neuer tariflicher Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung. Derartige Klauseln haben gerade in jüngster Zeit deutlich an Bedeutung gewonnen. Ich verweise hierbei insbesondere auf die Einführung von Arbeitszeitkorridoren in einigen Tarifbereichen im vergangenen Jahr. Über entsprechende Revisionsklauseln ist es darüber hinaus in mehreren ostdeutschen Tarifbereichen gelungen, das zunächst sehr rasche Tempo der Ost-West-Angleichung zu verlangsamen.

Spezifische Options- bzw. Härtefallklauseln erlauben es zudem notleidenden Unternehmen in Ostdeutschland, unter spezifischen Bedingungen und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vorübergehend von den tariflichen Bindungen abzuweichen. Unbestritten sind die Erfahrungen mit solchen Klauseln nicht in allen Fällen so positiv, wie dies zunächst erwartet wurde. Insbesondere die konkrete Definition und Identifizierung einer Notlage bereiten in der Praxis häufig Probleme. Diese bestünden jedoch auch im Zusammenhang mit einer gesetzlichen Öffnungsklausel.

Der gravierendste Einwand gegen gesetzliche Öffnungsklauseln ist jedoch, daß sie den Tarifparteien den inneren Handlungsdruck zu weiteren Reformen nehmen würden. All das, was im vergangenen Jahr begonnen wurde, bräuchte von den Tarifparteien dann nicht aus eigener Kraft fortgeführt zu werden.

Vor diesem Hintergrund können solche gesetzlichen Klauseln allenfalls die ultima ratio für den Fall sein, daß sich die Tarifpartner – konkret: die Gewerkschaften – der gemeinsamen Verantwortung für die unabdingbaren Korrekturen verschließen. Aber auch in diesem Fall sollten solche gesetzlichen Öffnungsklauseln räumlich begrenzt und zeitlich befristet sein, wie dies auch die Deregulierungskommission vorgeschlagen hatte.

Wenn tarifvertragliche Optionsklauseln und hierauf aufbauende Betriebsvereinbarungen somit insgesamt der tragfähigeren Lösungsansatz sind, erscheinen mir hierzu dennoch einige ergänzende Anmerkungen notwendig.

Zum einen können sich solche tarifvertraglichen Optionsklauseln für die Gewerkschaften durchaus als problematisch darstellen, müssen sie damit doch zumindest einen Teil ihrer bisherigen Regelungskompetenz an die Betriebsräte abgeben. Dies läßt erwarten, daß ihr Interesse an solchen Vereinbarungen eher verhalten ist.

Zum anderen entfalten die Betriebsvereinbarungen, anders als die Tarifverträge, ihre Bindungswirkung gegenüber allen, also auch gegenüber den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern. Der Arbeitslohn ist daher kein geeigneter Regelungsbereich für derartige Optionsklauseln; insbesondere auch nicht im Rahmen von Bandbrei-

tenlösungen, wie sie in jüngerer Zeit verschiedentlich vorgeschlagen wurden. In der Konsequenz ließen solche Bandbreiten- bzw. Trichterlösungen nach Abschluß der Tarifverhandlungen auf eine zweite Lohnrunde in den Betrieben selbst hinaus. Der Lohnkonflikt wäre dann wieder in den Betrieb zurückgekehrt, aus dem ihn der Flächentarifvertrag ja eigentlich heraushalten soll. Ein solcher Weg erscheint mir kaum erfolgversprechend.

Tarifliche Optionsklauseln müssen eine um so wichtigere und notwendigere Funktion im Zusammenhang mit der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit spielen.

Das tarifrechtliche Günstigkeitsprinzips ist den Kritikern der gegenwärtigen Rechtslage ein zweites wichtiges Stichwort.

Dem Günstigkeitsprinzip zufolge kann vom Tarifvertrag nur dann abgewichen werden, wenn dies für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils günstiger ist. Dabei ist vergleichsweise unstrittig, daß ein höherer Lohn oder ein längerer Urlaub für den Arbeitnehmer als solches „günstiger“ sind. Bei der Beurteilung konkreter Arbeitszeitvarianten wird es schon schwieriger: Ist eine Arbeitszeitverkürzung günstig, obwohl sie dann, wenn sie ohne – vollständigen – Lohnausgleich erfolgt, zu Einkommenseinbußen führt?

In der aktuellen Diskussion wird der Günstigkeitsvergleich stellenweise noch weiter gefaßt. Kann, so wird gelegentlich gefragt, ein niedrigerer Lohn nicht günstiger als ein höherer sein, weil damit eine größere Arbeitsplatzsicherheit verbunden ist? Zumindest in diese Richtung geht die Monopolkommission mit ihrer Forderung, das Günstigkeitsprinzip neu zu fassen.

Unter bestimmten gemeinwohlbezogenen Begrenzungen soll die Möglichkeit zu untertariflicher Bezahlung ausdrücklich eröffnet werden, z. B. für Langzeitarbeitslose oder in Regionen mit atypisch hoher Arbeitslosigkeit.

Bei einer solchen weiten Auslegung des Günstigkeitsprinzips erhielten die Tarifverträge jedoch letztlich nur noch den Charakter orientierender Empfehlungen, was mit gravierenden verfassungsrechtlichen Problemen verbunden wäre.

Daran würde sich auch nichts ändern, wenn Unternehmensleitung und Betriebsrat über die jeweilige Günstigkeit zu befinden hätten, wie dies die Monopolkommission vorschlägt. Dann nämlich würde von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen Maßstäben Tür und Tor geöffnet. Das Tarifvertragsgesetz gibt zwar bisher keinen objektivierten Maßstab für den Günstigkeitsvergleich. Der Rechtsprechung zufolge ist jedoch ein objektiver Maßstab anzulegen; und an diesem Grundsatz muß festgehalten werden.

Den Belangen der Langzeitarbeitslosen kann weit wirkungsvoller durch Regelungen in den Tarifverträgen selbst Rechnung getragen werden. Ich denke hierbei insbesondere an Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose und auch für Berufsanfänger, wie sie im vergangenen Jahr in einigen Tarifbereichen vereinbart werden konnten. Dieser Ansatz muß weiter ausgebaut werden.

4*

Die Fortgeltung und Nachwirkung von Tarifverträgen ist der dritte Themenbereich, an dem sich die Kritik am bestehenden Tarifsystem entzündet. Wie viele andere spricht sich auch die Monopolkommission dafür aus, sowohl die Fortgeltung bei Verbandsaustritt als auch die Nachwirkung nach Vertragsende zu begrenzen.

In der Tat sind die gegenwärtigen Regelungen äußerst kompliziert. Ich will daher unsere Position zu dieser Frage nur kurz skizzieren, ohne hier auf die sehr komplexe Rechtsmaterie eingehen zu können.

Was die Fortgeltung von Tarifverträgen nach Verbandsaustritt betrifft, so betrachten wir es nicht als unverhältnismäßig, wenn ein Unternehmen auch nach dem Verbandsaustritt während der auch mit seinem Willen frei ausgehandelten Laufzeit an die ebenfalls mit seinem Willen vereinbarten Tarifverträge gebunden bleibt. Spricht jedoch der Verband die Kündigung zu dem vereinbarten frühestmöglichen Termin nicht aus, hat das zwischenzeitlich ausgetretene Unternehmen hierauf keinen Einfluß mehr. Daher sollte der jeweilige Tarifvertrag für das betreffende Unternehmen nur bis zu dem frühestmöglichen Kündigungstermin fortgelten.

Was die Nachwirkung abgelaufener bzw. gekündigter Tarifverträge betrifft, so hat sie für die Verbandsmitglieder eine wesentliche Überbrückungsfunktion bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages. Ist demgegenüber ein Unternehmen zwischenzeitlich aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, bedarf es dieser Überbrückungsfunktion nicht, da die Arbeitsbedingungen dort anschließend zumindest auf der Grundlage von Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden können. Die Nachwirkung sollte daher in diesem Fall ausgeschlossen werden. Die Nachwirkung der Tarifverträge insgesamt aufzuheben, widerspräche jedoch der Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion der Tarifverträge.

Die Allgemeinverbindlicherklärung schließlich ist der vierte wesentliche Kritikpunkt am bestehenden Tarifvertragsrecht. Die Monopolkommission fordert, daß Entgelttarifverträge künftig nicht mehr allgemeinverbindlich erklärt werden dürfen. Die Allgemeinverbindlicherklärung soll vielmehr auf gemeinsame Einrichtungen der Tarifträger beschränkt werden, die angesichts hoher Fluktuation der Arbeitnehmerschaft andernfalls nicht effizient organisiert werden könnten. Beispiele hierfür sind Lohnausgleichs- und Betriebsrentenkassen.

Bei genauerer Betrachtung muß man feststellen, daß die Aufmerksamkeit, die die Allgemeinverbindlicherklärung gerade auch in der wissenschaftlichen Diskussion findet, in umgekehrt proportionalem Verhältnis zu ihrer tatsächlichen Bedeutung steht. Von den insgesamt rd. 43.000 Tarifverträgen waren zum 31. Dezember 1994 lediglich knapp 570 allgemeinverbindlich. Von diesen wiederum betrafen nur 75 Verträge den Entgeltbereich.

Nach geltendem Recht unterliegt die Allgemeinverbindlicherklärung einer strikten Handhabung. Das Verfahren, das hierbei durchlaufen werden muß, konnte den von allen anerkannten Ausnahmecharakter der Allgemeinverbindlicherklärungen

bisher eindeutig gewährleisten. Für eine Änderung des bestehenden Rechtsrahmens besteht aus unserer Sicht daher insgesamt keine Veranlassung.

Wenn ich an dieser Stelle eine Zwischenbilanz ziehen soll, dann diese: In der Tat wären zu einigen Problemkomplexen – wie dem Günstigkeitsprinzip sowie der Fortgeltung und Nachwirkung von Tarifverträgen – Klarstellungen im Gesetz hilfreich. Eine tiefgreifende Reform des Tarifvertragsgesetzes rechtfertigt dies angesichts der andernfalls zu erwartenden Konsequenzen jedoch nicht.

Anders als das Tarifvertragsgesetz findet das Arbeitskampfrecht gerade auch in der Wirtschaftswissenschaft nur selten die gebührende Aufmerksamkeit. Dies ist insoweit bedauerlich, als gerade das Arbeitskampfrecht entscheidenden Einfluß auf die Kampfparität der Tarifparteien und damit auf den Ausgang der Tarifverhandlungen hat.

Unzweifelhaft kann und darf der Arbeitskampf vom Grundsatz her lediglich die *ultima ratio* für den Fall sein, daß alle Versuche zu einer einvernehmlichen Lösung scheitern. Aber gerade für diesen Fall muß die Kampfparität beider Tarifparteien sichergestellt sein.

Daß die Arbeitsteilung innerhalb unserer Volkswirtschaft immer komplexer wird, hat unmittelbare Auswirkungen auch auf die Arbeitskampfszenarien. Eine Gewerkschaft kann im Ergebnis durch Schwerpunktstreiks ohne viele eigene Kosten ein umfängliches Stör- und damit auch Drohpotential gegenüber den Unternehmen entfalten. Eindrucksvolle Beispiele hierfür sind die Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Druckindustrie, mit denen die betreffenden Gewerkschaften im Jahr 1984 umfängliche Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich durchzusetzen versuchten.

Die notwendige Kampfparität erfordert, daß der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie auf der einen Seite die Neutralität des Staates im Arbeitskampf auf der anderen Seite entspricht. In früheren Jahren jedoch war die Neutralität durch die damals geltende Vorschrift des § 116 AFG und eine hierauf beruhende Verordnung der Bundesanstalt für Arbeit nicht im notwendigen Umfang gewährleistet. Dies wiederum begünstigte entsprechende Mini-Max-Strategien der Gewerkschaften.

Kam es in einem regionalen Tarifbereich deswegen zu Arbeitsausfällen, weil in einem anderen regionalen Tarifbereich der gleichen Branche ein Arbeitskampf stattfand, so mußte die Bundesanstalt für Arbeit an die Arbeitnehmer des nicht unmittelbar umkämpften Tarifbereiches Kurzarbeitergeld zahlen. Die Zahlungsverpflichtung sollte nur dann ruhen, wenn die tariflichen Forderungen sowohl in dem umkämpften als auch in dem nicht umkämpften Tarifbereich deckungsgleich wären. Auf diese Weise konnten die Gewerkschaften vergleichsweise leicht ihre mit einem Arbeitskampf verbundenen Kosten in beträchtlichem Umfang auf die Beitragszahler abwälzen. Unbestritten stellt sich dieses Problem für diejenigen Branchen nicht, in denen – wie z. B. in der Druckindustrie – bundeseinheitlich verhan-

delt wird. Während des Streiks jedoch, den die IG-Metall im Jahr 1984 regional durchführte, mußten die Arbeitsämter mehr als 200 Mio. DM zugunsten mittelbar betroffener Arbeitnehmer zahlen.

In der Konsequenz dieses Arbeitskampfes hat der Gesetzgeber die entsprechenden Regelungen des § 116 AFG im Jahr 1986 auf unser Betreiben hin so geändert, daß die skizzierte Schieflage zumindest teilweise korrigiert wurde. Das Bundessozialgericht hat den § 116 AFG kürzlich in seiner neuen Form für verfassungsgemäß erklärt. Das Bundesverfassungsgericht hat hierüber kürzlich im gleichen Sinne entschieden.

Davon abgesehen ist das Arbeitskampfrecht in Deutschland zur Gänze nicht Gesetzes-, sondern Richterrecht; und die Rechtsprechung durch die Arbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht weist beträchtliche Probleme auf. Festzustellen ist, daß die Arbeitskampffähigkeit der Gewerkschaften über die Jahre hinweg gestärkt, die der Arbeitgeberseite immer mehr geschwächt worden ist. Selbst wenn einmal eine vorangegangene Fehlentwicklung in der Rechtsprechung zurückgeschraubt wird, – was selten genug der Fall ist – geschieht dies so vorsichtig, daß den Gewerkschaften weiterhin genügend Spielräume verbleiben.

Als Beispiel hierfür mag die Rechtsprechung zum Warnstreik genügen: Seit 1976 wurden Warnstreiks von der Rechtsprechung zunächst als zulässig beurteilt, obwohl sie offensichtlich gegen das ultima-ratio-Prinzip verstoßen. 1988 stellte das Bundesarbeitsgericht die Warnstreiks immerhin allen anderen Streiks gleich. Folge ist, daß auch Warnstreiks nur noch dann zulässig sind, wenn zuvor alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Gleichzeitig jedoch verzichtete das Gericht auf alle materiellen Festlegungen zu der Frage, ab welcher Phase solche Verhandlungen tatsächlich als gescheitert betrachtet werden können. Selbst die Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen erachtet das Gericht für nicht erforderlich.

Die Folgen kennen wir alle: Nach wie vor führen die Gewerkschaften verhandlungsbegleitende, von ihnen so genannte Warnstreiks durch. Erst jüngst konnten wir bei den diesjährigen Tarifauseinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie erneut Zeuge dieser Arbeitskampftaktik werden. Bei einer solchen Streiktaktik entledigt sich die Gewerkschaft im übrigen auch ihrer Verpflichtung, den warnstreikenden Arbeitnehmern Unterstützungsgelder zu zahlen.

Streikmaßnahmen im Sinne „echter“ Erzwingungsstreiks werden von der Rechtsprechung im Hinblick auf die tarifpolitischen Ziele der Gewerkschaften weitestgehend als verhältnismäßig angesehen.

Demgegenüber sind die Möglichkeiten der Arbeitgeber zu Aussperrungen weit enger gefaßt. In welchem Umfang eine Angriffsaussperrung rechtlich zulässig ist, wurde bisher noch nicht endgültig geklärt. In der Praxis nutzen die Arbeitgeber die Aussperrung daher nur als Abwehrmaßnahme. Die Rechtsprechung hat die Zuläs-

sigkeit solcher Abwehraussperrungen dabei bisher im wesentlichen nach dem Umfang der Streikmaßnahmen bemessen.

Diese Betrachtungsweise führte zu der in ihrer Konsequenz wahrlich sonderbaren Quotenrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes: Treten bis zu 25 Prozent der tariflich gebundenen Arbeitnehmer in den Streik, dürfen auf Seiten der Arbeitgeber ebenfalls bis zu 25 Prozent der Arbeitnehmer ausgesperrt werden. So weit, so gut. Übersteigt die Quote der Streikenden jedoch die 50-Prozent-Marke, dürfen die Arbeitgeber schließlich überhaupt nicht mehr aussperren. Aus diesen Quotenvorgaben folgt, daß dann, wenn z. B. 40 Prozent der Arbeitnehmer in den Streik treten, die Arbeitgeber lediglich 10 Prozent der Arbeitnehmer aussperren können.

Das Bundesarbeitsgericht begründete zumindest in der Vergangenheit diese eigentümliche Quotierung damit, daß ein Streik für die Gewerkschaften ohnehin eine hohe Belastung darstelle. Je umfänglicher ein Streik ausfalle, um so stärker sei die Gewerkschaft an einer raschen Beendigung des Arbeitskampfes interessiert.

Dies ist nach meinem Dafürhalten eine allzu mechanistische und verkürzte Betrachtungsweise. Die vielfältigen, höchst komplexen und in sich verschränkten ökonomischen, politischen, sozialen Faktoren des Arbeitskampfes bleiben hierbei gänzlich ausgeblendet.

Das Bundesarbeitsgericht selbst hat in jüngerer Zeit angedeutet, daß es derartige feste Quoten für fragwürdig hält; ob und wann dies jedoch zu einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung führen wird, bleibt ungewiß. Mit der hieraus erwachsenden Rechtsunsicherheit sind alleine die Arbeitgeber konfrontiert.

Ob die Arbeitgeber dann, wenn in einem regionalen Tarifbereich gestreikt wird, hierauf mit Aussperrungen in anderen Regionen antworten dürfen, ist in der Rechtsprechung noch nicht geklärt worden. Auch hier geht die Rechtsunsicherheit ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber.

Ich denke, daß von einem solchen Regelungsgefüge des Arbeitskampfrechtes und dem hieraus erwachsenden Bedrohungspotential insgesamt weit gravierendere Auswirkungen auf die tatsächliche tarifpolitische Entwicklung ausgehen, als von den Normen des Tarifvertragsgesetzes selbst. Ich will mich hier nicht in Urteilschelte verlieren. Korrekturen, die wieder zu einer verlässlichen Parität im Arbeitskampf führen und den Arbeitskampf wieder zur tatsächlichen *ultima ratio* werden lassen, sind nach meinem Dafürhalten jedoch dringend erforderlich.

Als Gesamtergebnis meiner Ausführungen möchte ich folgendes festhalten: Verfassungsrechtlich und auch praktisch ist die Tarifautonomie ein integraler Bestandteil unserer wettbewerblichen Ordnung.

Dem liberalen Ökonomen mag die kollektivrechtliche Natur der Tarifverträge prima vista suspekt erscheinen; die Ordnungs-, Friedens- und Schutzfunktion dieser Tarifverträge ist jedoch ein essentielles Element in dem stets aufs neue auszutägierenden Prozeß des „check and balance“ zwischen gegenläufigen Interessenla-

gen. Insoweit können die Stabilisierungswirkungen, die hiervon auf unser Gemeinwesen ausgehen, in ihrer Bedeutung nicht überschätzt werden.

Angesichts der realen politischen Verhältnisse, die wir als Gegebenheit zu akzeptieren haben, wäre die Alternative zu der gegenwärtigen Tarifordnung eben nicht der Übergang zu einem atomistischen System individueller Austauschverträge, sondern letztlich nur die direkte staatliche Reglementierung der Arbeitsbedingungen.

Unter den dargestellten Gegebenheiten setze ich weniger auf Gesetzesmodifizierungen, als vielmehr auf die Reformfähigkeit der Tarifverträge durch die Sozialpartner selbst. Das ist eine Frage des öffentlichen Bewußtseins und der geistigen Bereitschaft zur Umstellung auf die neuen strukturellen Verhältnisse in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, daß einige Tarifvertragsparteien dies erkannt haben. Die Reformschritte führen in Richtung Auflockerung des zu starr gewordenen Tarifkorsets. Die Sorge, die ich habe, ist jedoch die, daß die Reformschritte dennoch insgesamt hinter den Notwendigkeiten zurückbleiben.

Es wäre gut, wenn die Wissenschaft diesen Reformprozeß positiv begleiten könnte.

Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?

Von *Norbert Berthold* und *Rainer Fehn*, Würzburg

A. Einleitung

Das System zentraler Lohnverhandlungen befindet sich ohne Zweifel über die Ländergrenzen hinweg in einer schweren Krise. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit insbesondere in Europa spricht dafür, daß die zumeist relativ zentralen Lohnverhandlungen in Europa immer weniger in der Lage sind, das Ausmaß an Lohnzurückhaltung und Lohndifferenzierung zu erzeugen, das eigentlich notwendig wäre, um Vollbeschäftigung zu erreichen. Es lassen sich daneben aber auch in zahlreichen OECD-Staaten Tendenzen hin zu einer stärkeren Dezentralisierung der Lohnverhandlungen ausmachen. Das Paradebeispiel für diese Entwicklung ist der mittlerweile endgültige Zusammenbruch der Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene in Schweden. Daher scheint international gesehen das System zentraler Lohnverhandlungen weder ein effizientes noch ein stabiles Arrangement zu sein.

Folgt man der ökonomischen Intuition, dann kommt diese Entwicklung nicht überraschend. Jede zentrale Preisfixierung, also auch die des Lohns, ist normalerweise sowohl ineffizient als auch inhärent instabil. Dies steht nun allerdings in einem recht bemerkenswerten Gegensatz zu der weithin in der Fachliteratur vertretenen Ansicht, daß gerade zentrale Lohnverhandlungen sich positiv auf die makroökonomischen Ergebnisse eines Landes auswirken (siehe u.a. *Bruno/Sachs*, 1985; *Mc Callum*, 1986; *Tarantelli*, 1986; *Bean/Layard/Nickell*, 1986; *Newell/Symons*, 1987; *Jackman*, 1990; *Soskice*, 1990). Die makroökonomischen Ergebnisse eines Landes werden dabei stets vor allem an dem Ziel einer niedrigen Arbeitslosigkeit, aber auch an einer niedrigen Inflationsrate und an einer hohen Wachstumsrate des pro-Kopf Einkommens gemessen. Mit dem Problem der Massenarbeitslosigkeit, aber auch mit rückläufigen Wachstumsraten und einer immer wieder aufkeimenden Inflation kämpfen seit dem ersten Ölpreisschock 1973 alle OECD-Staaten. Das Ausmaß der Beschäftigungsmisere fällt allerdings in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich aus. Da sich alle Länder ungefähr mit den gleichen Anpassungslästen konfrontiert sahen, liegt es nahe zu untersuchen, welchen Einfluß unterschiedliche Lohnverhandlungssysteme auf die abweichenden Ergebnisse hatten.

Wenn die häufig vertretene These richtig ist, daß der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen eine wichtige Determinante der Beschäftigungsergebnisse ist, dann wäre dies ein Ergebnis von enormer wirtschaftspolitischer Tragweite. Es herrscht weitgehend Einigkeit darüber, daß etwa in Deutschland unabhängig von den konjunkturellen Entwicklungen die Arbeitslosigkeit auf einem hohen, nicht hinnehmbaren Niveau bleiben wird (*Sachverständigenrat*, 1994, 12 f.). Eine derartig hohe Massenarbeitslosigkeit stellt aber nicht nur eine enorme Ressourcenverschwendug dar, sondern sie birgt auch erheblichen politischen Sprengstoff in sich. Es gilt daher zunächst aus normativer Sicht zu klären, welcher Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen gewählt werden sollte, um das Ziel einer möglichst hohen Beschäftigung zu erreichen.

Weisen also die Argumente zugunsten zentraler Lohnverhandlungen oder die ökonomische Intuition zugunsten dezentraler Lohnverhandlungen in die richtige Richtung? Je nachdem wie diese Frage beantwortet wird, muß der derzeitige Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen ganz unterschiedlich beurteilt werden. Wäre erstere Auffassung zutreffend, dann stellt der derzeitige Trend möglicherweise ein Marktversagen dar, so daß den verstärkt aufkommenden Forderungen nach einer ausgeprägteren Zentralisierung der Lohnverhandlungen etwa in Form eines „Solidarpaktes“ nachgegeben werden sollte. Weist hingegen die ökonomische Intuition in die richtige Richtung, dann führt das Konzept des Solidarpaktes in die Irre. In diesem Fall sollte vielmehr der derzeitige Dezentralisierungstrend von politischer Seite zumindest nicht behindert werden.

Es ist nun allerdings unstrittig, daß der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen keine beliebig von der Wirtschaftspolitik steuerbare Größe ist. Es gilt somit nicht nur die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen unterschiedlicher Lohnverhandlungssysteme zu verstehen, sondern vor allem auch, wer an welchem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen interessiert ist (*Calmfors*, 1993a, 67 f.; *Moene/Wallerstein/Hoel*, 1993, 120). Daher wird im Anschluß an den normativen Teil der politökonomischen Frage nachgegangen, warum sich bestimmte Interessengruppen und Parteien im politischen Prozeß für oder gegen dezentrale Lohnverhandlungen aussprechen. Speist sich also der weithin zu beobachtende Widerstand gegen eine stärkere Dezentralisierung der Lohnverhandlungen aus ökonomischen Effizienzüberlegungen, oder liegen ihm eigennutzorientierte Interessenüberlegungen zugrunde?

Damit ist der Weg für die weitere Vorgehensweise abgesteckt. Zunächst wird die These empirisch fundiert, daß über die OECD-Staaten hinweg ein Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen beobachtbar ist. Daraufhin wird die normative Frage diskutiert, wie sich der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen auf die Beschäftigungsergebnisse auswirkt, und damit auch, ob der derzeitige Dezentralisierungstrend eine effiziente Entwicklung darstellt. Schließlich wird in einem dritten, positiven Teil der Frage nachgegangen, welche politökonomischen Widerstände dem Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen im Wege stehen.

B. Gibt es einen Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen?

Es besteht in der Literatur weitgehend Einigkeit darüber, daß in den OECD-Staaten insgesamt ein Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen existiert (siehe u.a. *Katz*, 1993; *Windolf*, 1989; *Soskice*, 1990; *Freeman/Gibbons*, 1993; *Ramaswamy/Rowthorn*, 1993; *Brown/Walsh*, 1994; *Moene/Wallerstein/Hoel*, 1993; *Calmfors*, 1993a; *Pohjola*, 1992; *Heise*, 1994; *Streeck*, 1984). In Anlehnung an die bahnbrechende Arbeit von *Calmfors* und *Driffill* (1988) ist mit dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen das Ausmaß gemeint, in dem verschiedene Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände jeweils untereinander und miteinander bei den Lohnverhandlungen offen oder verdeckt kooperieren. Es ist dabei klar, daß eine Einteilung der Länder nach dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen, die auf dieser oder anderen Definitionen aufbaut, immer subjektiv bleibt und nicht eindeutig sein wird. Es ist ja gerade auch ein wichtiger Kritikpunkt an den zahlreichen empirischen Tests über den Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und den makroökonomischen Ergebnissen, daß diese Tests sehr sensitiv auf leichte Veränderungen in bezug auf die Einteilung der Länder nach dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen reagieren. Dennoch unterscheiden sich die von verschiedenen Autoren vorgenommenen Einteilungen nicht so stark voneinander, daß man das Kriterium Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen ganz über Bord werfen müßte (Tab. 1).

Tabelle 1
Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen: Rangfolgen im Vergleich

Calmfors/Driffill	Schmitter	Cameron	Blyth	Bruno/Sachs	Tarantelli
1 Österreich	1 Österreich	1 Schweden	1 Österreich	1 Österreich	1 Österreich
2 Norwegen	2 Norwegen	2 Norwegen	2 Norwegen	2 Deutschland	2 Deutschland
3 Schweden	Schweden	3 Österreich	3 Schweden	3 Niederlande	Japan
4 Dänemark	4 Dänemark	4 Belgien	4 Dänemark	4 Norwegen	Dänemark
5 Finnland	Finnland	5 Finnland	5 Finnland	Schweden	Norwegen
6 Deutschland	6 Niederlande	6 Dänemark	6 Neuseeland	6 Schweiz	Schweden
7 Niederlande	7 Belgien	7 Niederlande	7 Australien	7 Dänemark	Finnland
8 Belgien	8 Deutschland	8 Deutschland	8 Deutschland	8 Finnland	3 Niederlande
9 Neuseeland	9 Schweiz	9 UK	9 Belgien	9 Belgien	Australien
10 Australien	10 USA	10 Australien	10 Niederlande	10 Japan	Belgien
11 Frankreich	11 Kanada	11 Schweiz	11 Japan	11 Neuseeland	Frankreich
12 UK	12 Frankreich	12 Italien	12 Frankreich	12 UK	4 Neuseeland
13 Italien	13 UK	13 Kanada	13 UK	13 Frankreich	Italien
14 Japan	14 Italien	14 USA	14 Italien	14 Italien	5 USA
15 Schweiz		15 Frankreich	15 USA	15 Australien	Kanada
16 USA		16 Japan	16 Kanada	16 Kanada	UK
17 Kanada				17 USA	

Quellen: *Calmfors/Driffill* (1988, 18) und *Tarantelli* (1983, 236).

Der Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen läßt sich vor allem an drei Kriterien erkennen (OECD, 1994, 184-187): 1. Der Organisationsgrad in den Ge-

werkschaften geht zurück. 2. Ein abnehmender Prozentsatz von Arbeitnehmern ist von Kollektivvereinbarungen betroffen. 3. Kollektivvereinbarungen selber finden dezentraler statt.

1. Tabelle 2 zeigt, wie sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den OECD-Staaten zwischen 1970 und 1990 entwickelt hat. Während in den 70er Jahren der Organisationsgrad noch im Schnitt leicht zugenommen hat, findet seit 1980 über die Ländergrenzen hinweg ein eindeutiger Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften statt, der sich auch in den 90er Jahren fortzusetzen scheint. Einzige Ausnahme von dieser Entwicklung sind bisher die skandinavischen Länder. Mit abnehmendem gewerkschaftlichem Organisationsgrad bröckelt aber auch in zunehmendem Maß die Basis für kollektive Lohnvereinbarungen auf zentraler Ebene ab.

2. In zahlreichen OECD-Ländern besteht ein allerdings nicht sehr ausgeprägter Trend dahin, daß prozentual weniger Arbeitnehmer von kollektiven Lohnvereinbarungen betroffen sind (Tab. 3). Entscheidend für diese Größe ist zum einen der Organisationsgrad auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite, und zum anderen inwieweit Arbeitgeber den Tariflohn entweder freiwillig oder aufgrund gesetzlichen Zwangs, ausgelöst etwa durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung, auch an nichtorganisierte Arbeitnehmer zahlen. In den USA ist vor allem der rückläufige Organisationsgrad dafür verantwortlich, während in Großbritannien und seit 1991 auch in Neuseeland die Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ausschlaggebend dafür ist, daß immer weniger Arbeitnehmer von Kollektivvereinbarungen betroffen sind. Im Gegensatz dazu ist in Frankreich und Portugal das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ausgeweitet worden. Daher sind diese beiden Länder auch die einzigen Ausnahmen vom Trend. Kollektive Lohnvereinbarungen können offensichtlich um so weniger als zentral gelten, je geringer der Prozentsatz der Arbeitnehmer ist, der letztendlich von ihnen betroffen ist.

3. Der Kern der Dezentralisierungsthese besagt, daß eine Tendenz dahingehend besteht, daß kollektive Lohnverhandlungen auf einer immer dezentraleren Ebene geführt werden, also etwa, daß sich Lohnverhandlungen von der nationalen auf die sektorale oder von der sektoralen auf die Unternehmensebene verlagern. Ganz eindeutig trifft diese Aussage für die skandinavischen Länder Schweden, Dänemark und Finnland zu. In allen drei Ländern brachen im Laufe der 80er Jahre die ursprünglich sehr zentralen Lohnverhandlungen zusammen und verlagerten sich auf die sektorale Ebene. So ersetzen oder ergänzen etwa in Schweden ab 1984 in zunehmendem Maße sektorale Lohnabschlüsse die zwischen den Dachverbänden von Arbeitgebern (SAF) und Gewerkschaften (LO) seit den 50er Jahren ausgehandelten zentralen Lohnabschlüsse. 1991 kam es dann zu einem endgültigen Aus der zentralen Lohnvereinbarungen in Schweden. Die schwedischen Arbeitgeber entließen das für die zentralen Lohnverhandlungen vorgesehene Personal und bekundeten, daß sie an zentralen Lohnverhandlungen nicht mehr länger teilnehmen (Katz, 1993, 4 f.).

Tabelle 2
**Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades
 in den OECD-Staaten 1970-90**

	Datentyp	1970	1980	1990
Australien	N	50,2 ^a	48,0 ^b	40,4
Belgien	N	45,5	55,9	51,2
Dänemark	N	60,0	76,0	71,4
Deutschland	N	33,0	35,6	32,9
Finnland	N	51,4	69,8	72,0
Frankreich	N	22,3	17,5	9,8
Griechenland	B	35,8 ^c	36,7 ^d	34,1
Großbritannien	N	44,8	50,4	39,1
Irland	N	53,1	57,0	49,7
Island	N	68,1 ^e	75,2 ^f	78,2 ^g
Italien	N	36,3	49,3	38,8
Japan	N	35,1	31,1	25,4
Kanada	B	31,0	36,1	35,8
Luxemburg	B	46,8	52,2 ^h	49,7 ⁱ
Neuseeland	N		56,0 ^j	44,8 ^k
Niederlande	N	38,0	35,3	25,5
Norwegen	N	51,4 ^l	56,9	56,0
Österreich	N	62,2	56,2	46,2
Portugal	B	60,8 ^m	60,7 ⁿ	31,8
Schweden	N	67,7	79,7	82,5
Schweiz	N	30,1 ^o	30,7	26,6
Spanien	N	27,4 ^c	25,0	11,0
Türkei	B	18,1 ^p	29,2	21,5 ^g
USA	N	23,2 ^c	22,3	15,6

N = Nettoorganisationsgrad

B = Bruttoorganisationsgrad

^a 1976

^e 1979

ⁱ 1987

^m 1978

^b 1982

^f 1983

^j 1985

ⁿ 1984

^c 1977

^g 1989

^k 1991

^o 1971

^d 1986

^h 1981

^l 1972

^p 1978

Quelle: OECD (1994, 184).

Tabelle 3

Entwicklung der Quote von Arbeitnehmern, die von kollektiven Lohnvereinbarungen betroffen sind, 1980-1990

	1980	1985	1990
Australien	88	85	80
Deutschland	91	91	90
Finnland	95	...	95
Frankreich	85	92	...
Großbritannien	70	64	47
Japan	28	...	23
Kanada	...	37	38
Niederlande	76	76	71
Portugal	70	75	79
Spanien	...	67	68
USA	26	20	18

Daten nicht verfügbar

Quelle: *OECD* (1994, 185).

In Großbritannien und Neuseeland kam es hingegen im Laufe der 80er und Anfang der 90er Jahre zu einer Verlagerung der ursprünglich überregionalen Lohnverhandlungen, die in Großbritannien für bestimmte Berufe und in Neuseeland für bestimmte Sektoren durchgeführt wurden, auf die Unternehmensebene. In beiden Ländern stand diese Entwicklung in engem Zusammenhang damit, daß konservativen Regierungen die jeweiligen Labour-Regierungen ablösten, und diese konservativen Regierungen den jeweils von der Arbeitgeberseite geforderten Dezentralisierungsprozeß gegen den Widerstand der Gewerkschaften gesetzgeberisch förderten. Im Zuge der konservativen Revolution in den USA („Reaganomics“) in den 80er Jahren verschwanden dort Lohnverhandlungen zwischen mehreren Arbeitgebern und einer Gewerkschaft nahezu völlig von der Bildfläche. Allerdings war schon zuvor die Unternehmung die dominierende Verhandlungsebene in den USA, so daß dieser Prozeß das Spektrum der Lohnverhandlungen nur noch stärker auf die Unternehmensebene einengte (Brown/Walsh, 1994; Gregg/Yates, 1991; Katz, 1993, 11 f.).

Ein erheblicher Anstieg der Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene läßt sich auch für Frankreich, Australien und Italien feststellen, wobei es in Frankreich und Australien Anfang der 80er Jahre zusätzlich zu Rahmenvereinbarungen auf nationaler Ebene zwischen den jeweiligen Linksregierungen und den Gewerkschaften kam. Diese Rahmenvereinbarungen sahen Lohnzurückhaltung im Austausch gegen stärkeren Einfluß auf die Wirtschaftspolitik vor. In beiden Fällen läßt sich dies als Versuch deuten, dem von den jeweiligen Linksregierungen und von den Gewerkschaften unerwünschten Dezentralisierungstrend politisch entgegenzuwirken (*OECD*, 1994, 186; Katz, 1993; Freeman/Gibbons, 1993).

Als erstaunlich stabil haben sich hingegen die Lohnverhandlungssysteme in Deutschland und Österreich bis jetzt erwiesen. In beiden Ländern wird zwar offiziell auf sektoraler Ebene verhandelt. Es kommt jedoch zu einem starken Ausmaß an verdeckter Koordination durch das System der „Pilotabschlüsse“ bzw. der „Lohnführerschaft“ in Deutschland und dem System der „Sozialpartnerschaft“ in Österreich (Paqué, 1994, 2; Franz/Fitzenberger, 1993; Franz, 1994; Traxler, 1992). Insbesondere für Deutschland lassen sich jedoch inzwischen auch gewisse Dezentralisierungstendenzen erkennen. Dies wird etwa an der immer stärker werdenden Stellung des Betriebsrates deutlich. Vor allem im Zuge der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung und der im Gegenzug von den Arbeitgebern gegen den Willen der Gewerkschaften durchgesetzten Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde ein wichtiger Parameter der Lohnverhandlungen auf die dezentrale Ebene verlagert. Über diesen Kanal und aufgrund der 1976 eingeführten Mitbestimmungsrechte haben die Betriebsräte ein erhebliches Drohpotential gegenüber den Unternehmungen errengt. So können sie etwa das Fahren von Überstunden, die Einführung von Gruppenarbeit oder von neuen Technologien in erheblichem Umfang verzögern oder sogar blockieren. Dies gibt ihnen auch die Macht, auf informeller Basis zusätzliche Lohnerhöhungen in Form von Lohndrift auf dezentraler Ebene herauszuholen (Streeck, 1984, 306-310).

Der Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen in Deutschland lässt sich auch daran festmachen, daß in zunehmendem Maße kleine und mittelgroße Unternehmungen unzufrieden sind mit den oftmals für sie zu hohen und nach unten starren zentralen Tariflöhnen. Kleine und mittelgroße Unternehmungen scheiden daher immer häufiger aus dem Arbeitgeberverband aus, um mit ihrer Belegschaft separat zu verhandeln. Der Dezentralisierungstrend ist durch die deutsche Wiedervereinigung zusätzlich verstärkt worden. Die Überbewertung der DDR-Mark im Zuge der Währungsunion und die anschließenden Lohnerhöhungen, die fernab von jeder Produktivitätsentwicklung lagen, verursachten einen enormen Beschäftigungseinbruch, der zu der Einführung von Öffnungsklauseln in die Tarifverträge führte (Giersch/Paqué/Schmieding, 1992, 267 f.). Unter allerdings recht restriktiven Bedingungen können Unternehmungen, die dem Arbeitgeberverband angehören, mit Zustimmung des Betriebrates ihre Arbeitnehmer unter Tarif entlohen (Jacobi u.a., 1992, 262-267; Katz, 1993, 7 f.; Windolf, 1989, 12). Abgesehen von diesen Tendenzen hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen ist das Lohnverhandlungssystem in Deutschland im internationalen Vergleich bisher relativ stabil geblieben. Von einem allgemeinen Zerfallsprozeß der zentralen Lohnverhandlungen kann in Deutschland noch keine Rede sein (Paqué, 1994, 4).

In Tabelle 4 wird die beschriebene Entwicklung des Lohnverhandlungssystems in den jeweiligen Ländern zusammengefaßt dargestellt. Es läßt sich zwar ein Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen ausmachen. Dieser Trend ist jedoch noch nicht derartig umfassend und dauerhaft, daß er schon heute einer empirischen Überprüfung zweifelsfrei standhalten könnte (OECD, 1994, 187). Es ist allerdings schon bemerkenswert, daß in den letzten Jahren in keinem der betrachteten Länder

eine Bewegung hin zu zentraleren Lohnverhandlungen stattgefunden hat. Alle drei Entwicklungen zusammengenommen – der Organisationsgrad der Gewerkschaft geht zurück, ein geringerer Prozentsatz der Arbeitnehmer ist von Kollektivvereinbarungen betroffen, Kollektivvereinbarungen finden dezentraler statt – lassen aber durchaus den Schluß zu, daß es über die Ländergrenzen hinweg einen Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen gibt. Im folgenden wird die Frage diskutiert, welcher Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen ökonomisch effizient ist, um zu klären, wie die Wirtschaftspolitik aus normativer Sicht auf den derzeitigen Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen reagieren sollte.

Tabelle 4
**Entwicklung des Lohnverhandlungssystems in ausgewählten
 OECD-Ländern, 1980-1994**

	Institutionalisierte Lohn- verhandlungsebene ^a	Vorherrschende Lohn- verhandlungsebene ^b	Nationale Ko- ordination der Zielvorstellung ^c
Australien	1, 2, 3	2⇒3, 1	offen
Dänemark	1, 2, 3	3⇒2	verdeckt
Deutschland	1, 2	2	verdeckt
Finnland	1, 2, 3	3⇒1/2	offen
Frankreich	1, 2, 3	2	offen
Großbritannien	1, 2	2⇒1	nein
Italien	1, 2, 3	3⇒2/1	offen
Neuseeland	1, 2	2⇒1	offen
Österreich	2, 3	2	verdeckt
Schweden	1, 2, 3	3⇒2	offen
USA	1, 2	1	nein

^a 1 = Betriebliche Ebene

2 = Sektorale Ebene

3 = Nationale Ebene

^b ⇒ Richtung der Änderung

^c Während offene Koordination auf zentraler Abstimmung der Lohnverhandlungen zwischen den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ggf. unter Beteiligung der entsprechenden Regierung) basiert, erfolgt bei der verdeckten Koordination die Abstimmung innerhalb der Spitzenverbände und/oder durch Lohnführerschaft.

Quellen: *OECD* (1994, 175), *Fröhlich* et al. (1994, 59), *Katz* (1993, 8-10) und *Ferner/Hyman* (1993).

C. Wie wirkt sich der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen auf die Beschäftigungsergebnisse aus?

In der Literatur machen sich drei ganz unterschiedliche Hypothesen darüber Konkurrenz, wie sich der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen auf die Beschäftigungsergebnisse auswirkt (*Schnabel*, 1993, 260 f.; *Pohjola*, 1992, 44 ff.):

1. Die korporatistische Hypothese (*Bruno/Sachs*, 1985): Sogenannte korporatistische Länder zeichnen sich stets dadurch aus, daß die Lohnverhandlungen auf

sehr zentraler Ebene geführt werden. Je umfassender eine Interessengruppe aber ist, desto weniger kann es ihr gelingen, sich Sondervorteile zu Lasten anderer gesellschaftlicher Gruppen zu verschaffen. Zentrale Tarifpartner berücksichtigen daher die gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen der von ihnen vereinbarten Lohnerhöhungen und handeln somit quasi im Sinne eines gemeinwohlmaximierenden Akteurs. Zentrale Lohnverhandlungen wirken sich außerdem positiv auf konsensorientiertes, sozialpartnerschaftliches Verhalten aus, was sich auch in einer niedrigeren Streikquote und einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Staat und Tarifpartnern niederschlägt.

2. Die liberal-pluralistische Hypothese (*Lindbeck*, 1993): Aufbauend auf politökonomischen Überlegungen wird hier vor allem die Gefahr des Politikversagens betont und die Problematik herausgestellt, die damit verbunden ist, durch eine zentrale Organisation der Lohnverhandlungen die Marktkräfte auf dem Arbeitsmarkt systematisch auszuhebeln. Eine enge Verflechtung mächtiger Interessengruppen unter Einbindung des Staates kann allenfalls kurzfristig die negativen Auswirkungen von Datenänderungen mildern. Längerfristig führt dies jedoch zu Verkrustungen und Inflexibilitäten, die wachstums- und beschäftigungshemmend wirken. Besser ist es hingegen, auf die problemlösende und disziplinierende Kraft „der unsichtbaren Hand des Marktes“ (A. Smith) zu vertrauen.

3. Die „Hump-shape“-Hypothese (*Calmfors/Driffill*, 1988): Diese Hypothese führt die beiden vorhergehenden Erklärungsansätze zusammen. Sowohl sehr zentrale als auch sehr dezentrale Lohnverhandlungen wirken sich demnach positiv auf die Beschäftigungsergebnisse aus. Wesentlich schlechter schneiden hingegen Zwischenformen ab, bei denen zwar die disziplinierende Kraft des Marktes schon weitgehend verloren gegangen ist, aber die Lohnverhandlungen andererseits noch nicht umfassend genug organisiert sind, daß die Tarifpartner sich am gesamtwirtschaftlichen Wohl orientieren. In eine ganz ähnliche Richtung zielt Olsons vielbeachtetes Werk über den „Aufstieg und Niedergang von Nationen“ (*Olson*, 1985), demzufolge Interessengruppen den größten Schaden anrichten, wenn sie zwar mächtig genug sind, Einfluß auszuüben, aber andererseits nicht umfassend genug sind, um die negativen gesamtwirtschaftlichen Rückwirkungen ihres Verhaltens in vollem Umfang zu spüren.

Um besser beurteilen zu können, welche der drei Hypothesen am ehesten die Realität widerspiegelt, müssen zunächst einmal die zwei hauptsächlichen Kriterien – Lohndifferenzierung und Lohnzurückhaltung – dargestellt werden, die ein Lohnverhandlungssystem erfüllen muß, um positive Beschäftigungsergebnisse zu erzielen.

1. Ein Lohnverhandlungssystem sollte eine marktgerechte Lohndifferenzierung ermöglichen und damit die Mikroflexibilität erhöhen. Eine die wirtschaftlichen Anreize fördernde, differenzierte Lohnstruktur wirkt sich positiv auf das Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum aus. Ein hohes Wirtschaftswachstum führt aber in der Regel auch zu Beschäftigungszuwächsen. Dies läßt sich etwa damit begründen,

5 Schriften d. Vereins f. Socialpolitik 244

daß bei großen Produktivitätsfortschritten die Wahrscheinlichkeit höher ist, daß sie von den Gewerkschaften unterschätzt werden, so daß es aufgrund dieses Überraschungseffektes zu Lohnzurückhaltung kommt, das heißt zu nominellen Lohnerhöhungen, die hinter dem Produktivitätsfortschritt zurückbleiben (Paqué, 1994). Derartige Überraschungseffekte sind jedoch nur bedingt in der Lage, systematisch Lohnzurückhaltung bei hohen Produktivitätsfortschritten zu erklären. Dies gelingt schon eher, wenn man berücksichtigt, daß der Anreiz für jeden einzelnen Arbeitnehmer, Lohnzurückhaltung zu üben, bei hohen Produktivitätsfortschritten größer ist als bei kleinen. Dies läßt sich dadurch erklären, daß bei hohen Produktivitätsfortschritten der Wert der in Zukunft für jeden beschäftigten Arbeitnehmer erzielbaren Lohneinkünfte relativ zum derzeitigen Lohn steigt. Daher hat jeder einzelne Arbeitnehmer ein besonderes Interesse daran, die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, daß er weiterbeschäftigt bleibt. Er wird sich deshalb eher dafür aussprechen, daß die kollektiv festgelegte Nominallohnerhöhung zunächst hinter dem Produktivitätsfortschritt zurückbleibt, um sicher zu gehen, daß er an den um so höheren späteren Lohnerhöhungen partizipieren kann (Manning, 1992).

2. Ein Lohnverhandlungssystem sollte außerdem dafür sorgen, daß sich die Lohnerhöhungen an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung orientieren. Herrscht im Ausgangszeitpunkt Vollbeschäftigung, dann sollten die Lohnerhöhungen nicht über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen, während bei einer anfänglichen Unterbeschäftigung ein entsprechender Abschlag von einem hier zunächst als exogen unterstellten Produktivitätsfortschritt vorzunehmen ist. Aggressive, nicht durch Produktivitätsfortschritte gerechtfertigte allgemeine Lohnerhöhungen führen bei einem begrenzten Preisüberwälzungsspielraum der Unternehmungen unmittelbar zu einem Reallohnanstieg und damit zu einem Beschäftigungsrückgang. Auch wenn der Preisüberwälzungsspielraum der Unternehmungen aufgrund einer geringen Wettbewerbsintensität auf dem Gütermarkt recht hoch ausfällt, kann dies das Problem letztlich nicht lösen. Die dadurch ausgelösten Güterpreiserhöhungen führen in der Regel zu erneut höheren Lohnforderungen und münden daher leicht in eine Lohn-Preisspirale.

Hohe und damit in aller Regel auch stark schwankende Inflationsraten verzerren aber die Allokation der Ressourcen, sie schwächen das Wirtschaftswachstum und sind daher längerfristig auch schädlich für die Beschäftigung (De Long / Summers, 1993). Außerdem ruft lohnkosteninduzierter Inflationsdruck eine restriktive Reaktion der Notenbank hervor, wenn diese sich am Ziel der Preisniveaustabilität orientiert. Aufgrund des Einbruchs in der realen Güternachfrage kommt es zu keynesianischer Arbeitslosigkeit. Aggressive Lohnerhöhungen führen daher, auch wenn Preisüberwälzungsspielräume vorhanden sind, mit einer gewissen Zeitverzögerung zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Diese keynesianische Arbeitslosigkeit wird sich allerdings aufgrund der Entwertung des ungenutzten Real- und Humankapitals und aufgrund des Insider-Outer Effektes im Zeitablauf recht schnell in klassische Arbeitslosigkeit verwandeln (Bean, 1992, 8-11; Berthold / Fehn, 1994a). Im Ergebnis nützt es wenig und ist eher kontraproduktiv, wenn kurzfristige Beschäfti-

gungsgewinne dadurch erkauft werden, daß man das Ziel der Preisniveaustabilität aufgibt. Die institutionelle Ausgestaltung der Lohnverhandlungen sollte dafür sorgen, daß das Ziel der Preisniveaustabilität von der Lohnseite her nicht gefährdet wird.

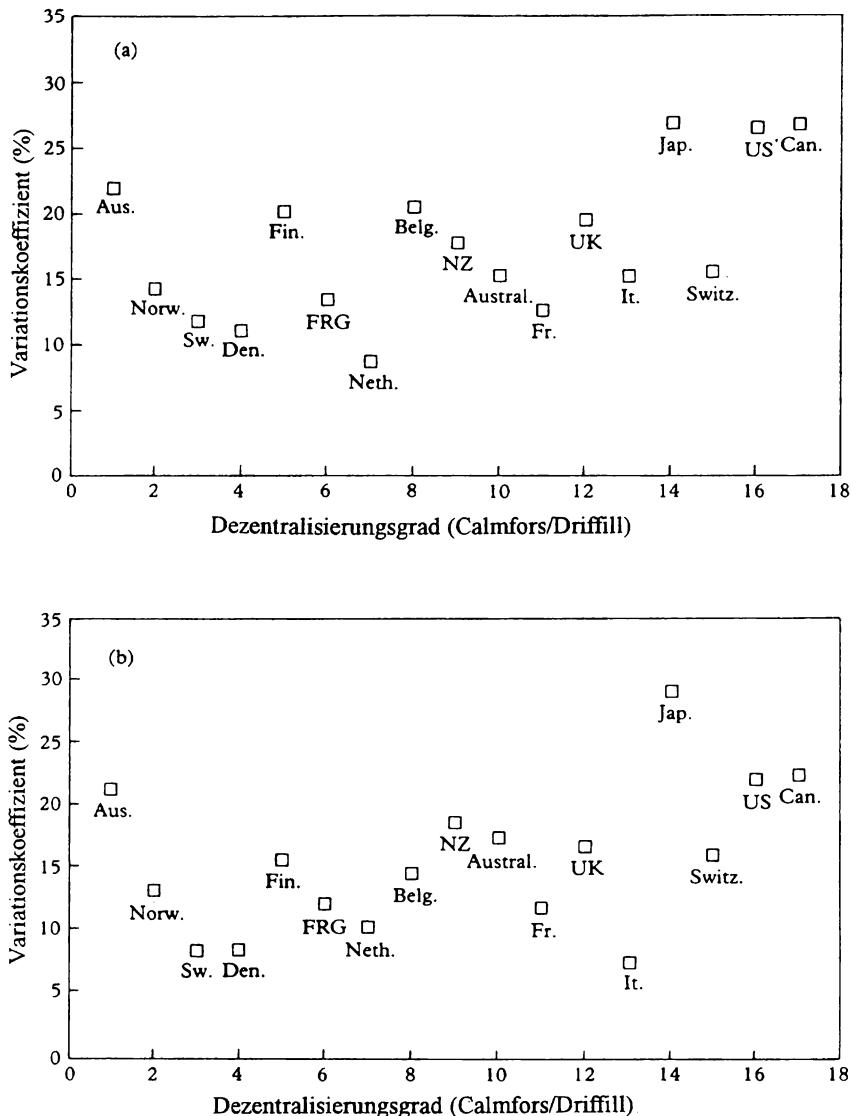
Es ist also derjenige Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen vorzuziehen, welcher bei einer gegebenen Produktivitätsentwicklung den gesamtwirtschaftlichen Lohnerhöhungsdruck möglichst gering hält und auf gesamtwirtschaftliche Schocks möglichst flexibel reagiert. Der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen sollte sich somit positiv auf die Makroflexibilität auswirken (Ramaswamy/Rowthorn, 1993; Brown/Walsh, 1994, 381). Dies dient zum einen direkt über einen niedrigeren Reallohn der Beschäftigung, wenn man realistischerweise unterstellt, daß nominelle Lohnerhöhungen bei gegebener Grenzproduktivität und einer am Ziel der Preisniveaustabilität orientierten Nachfragepolitik nicht eins zu eins auf die Güterpreise überwälzt werden können. Zum anderen leistet dies aber auch indirekt über die Auswirkungen auf die lohnkosteninduzierte Inflation einen Beitrag zu dem Ziel, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen. Im Ergebnis sollte also die institutionelle Ausgestaltung der Lohnverhandlungen sowohl die Mikro- als auch die Makroflexibilität eines Landes fördern.

I. Wie wirkt sich der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen auf die Mikroflexibilität aus?

Die Frage, wie sich zentrale Lohnverhandlungen auf die Mikroflexibilität eines Landes auswirken, ist durchaus umstritten. Einerseits wird argumentiert, daß sich zentrale Lohnverhandlungen positiv auf die Geschwindigkeit des Strukturwandels und die Bildung von Realkapital und damit auf das Wirtschaftswachstum auswirken (Bell/Freeman, 1985; Franz, 1989). Andererseits sind gerade in neuerer Zeit immer mehr Ökonomen der Auffassung, daß die mit zentralen Lohnverhandlungen einhergehende inflexiblere Lohnstruktur und geringere Lohndispersion die Mikroflexibilität negativ beeinflussen (Freeman/Gibbons, 1993; Ramaswamy/Rowthorn, 1993; Sachverständigenrat, 1994, 261). Im weiteren wird zunächst der Kerngedanke ersterer Auffassung dargestellt, um diesen anschließend kritisch unter die Lupe zu nehmen (Berthold, 1994, 27 ff.).

Werden die Löhne auf zentraler Ebene verbindlich festgelegt, dann zahlt jede Unternehmung unabhängig von der jeweiligen Ertragslage für gleiche Arbeit den gleichen Lohn. Daher ist bei zentralen Lohnverhandlungen die Lohnstruktur inflexibler und die Lohndispersion fällt geringer als bei dezentralen Lohnverhandlungen aus (Abb. 1). Dies wird aber als Vor- und nicht als Nachteil angesehen, weil dadurch die Geschwindigkeit des strukturellen Wandels und die Investitionstätigkeit angeblich erhöht wird (Meidner, 1974). Weniger dynamische und ineffiziente Branchen und Unternehmungen werden gezwungen, verstärkt zu rationalisieren oder schneller aus dem Markt auszuscheiden. In diesem Bereich wird also die Be-

5*



Quelle: Rowthorn (1992, 96).

Abb. 1: Lohndispersion in Abhängigkeit vom Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen, 1973 (a) und 1989 (b)

schäftigung zurückgehen. Dem steht allerdings ein weitaus größerer positiver Beschäftigungseffekt entgegen, der dadurch zustandekommt, daß die dynamischeren

und überdurchschnittlich produktiven Unternehmungen einen geringeren Lohn bezahlen als bei dezentralen Lohnverhandlungen, weil die Löhne nicht den Gewinnen folgen. Aus diesem Grund verfügen diese über mehr freie Mittel, um Investitionen aus Eigenmitteln zu finanzieren. Bei den oftmals beklagten unvollkommenen Kapitalmärkten gerade im Bereich innovativer und risikanterer Investitionen wird sich dies positiv auf das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum auswirken. Schließlich wird durch das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ das Walrasianische Ideal vollkommener Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt nachgeahmt. Die zu beobachtende weitaus höhere Lohndispersion und differenziertere Lohnstruktur bei dezentralen Lohnverhandlungen ist demnach Ergebnis unterschiedlich hoher Marktmacht der Arbeitnehmer und damit Ausdruck einer bestimmten Art von Allokationsineffizienz (Rowthorn, 1992, 512; Linde, 1994, 214; Revel, 1994, 128). Im Ergebnis gelingt es laut dieser Vorstellung durch zentrale Lohnverhandlungen den Prozeß der „schöpferischen Zerstörung“ (Schumpeter, 1942) zu beschleunigen (Moene/Wallerstein/Hoel, 1993, 119; Landesmann/Varitainen, 1992, 219 f.).

Bei genauerer Betrachtungsweise entpuppen sich diese Vorstellungen jedoch als zu einfach und irreführend:

1. Ein erster Grund ist darin zu sehen, daß man Ursache und Wirkung verwechselt, wenn man die mit dezentraleren Lohnverhandlungen einhergehende flexiblere Lohnstruktur für einen nur unzureichenden strukturellen Wandel verantwortlich macht. Eine flexible Lohnstruktur ist überhaupt erst dann notwendig, wenn die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital von sich aus nicht ausreichend mobil sind. Wenn man aber bei immobilen Produktionsfaktoren verhindert, daß etwa auftretende strukturelle Schocks über eine flexible Lohnstruktur verarbeitet werden, erhöht sich notwendigerweise die Arbeitslosigkeit unter den weniger mobilen Arbeitnehmern. Eine durch zentrale Lohnverhandlungen künstlich festgezurrte Lohnstruktur verstärkt allerdings den Druck auf diese arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer, entgegen ihren eigentlichen Präferenzen in die expandierenden Branchen und Regionen zu wandern (Blanchard/Katz, 1992). Auch wenn man wie etwa in Schweden staatliche Mobilitätshilfen gewährt, wird der statische Beschäftigungseffekt wohl negativ ausfallen. Dies liegt zum einen daran, daß ein erheblicher Teil der entlassenen Arbeitnehmer nicht in der Lage sein wird, die in den expandierenden Branchen geforderten Qualifikationen zu erwerben (Paqué, 1994). Zum anderen muß man bei zentralen Lohnverhandlungen auch bereit sein, nicht umzugswilligen Arbeitslosen die in Europa in der Regel großzügig bemessenen staatlichen Transferzahlungen zu streichen.

2. Es wird außerdem oft behauptet, daß zentrale Lohnverhandlungen positive Rückwirkungen auf die Investitionen in Realkapital haben (Moene/Wallerstein/Hoel, 1993, 113 f.; Meyer, 1994, 279 f.). Eine höhere Investitionstätigkeit ist aber auch stets mit einer dynamischeren Beschäftigungsentwicklung verbunden. Während sich bei zentralen Lohnverhandlungen die Lohnentwicklung an gesamtwirtschaftlichen Größen orientiert, ist bei dezentralen Lohnverhandlungen auch

die Rentabilitäts situation der einzelnen Unternehmung eine maßgebliche Einflußgröße (Nickell / Wadhwani, 1990). Insofern sind dezentrale Lohnverhandlungen in ihren Auswirkungen eng mit Gewinnbeteiligungssystemen verwandt (Moene / Wallerstein / Hoel, 1993, 105 ff.; Weitzmann, 1987). Da die Arbeitnehmer bei dezentralen Lohnverhandlungen zumindest einen Teil der aus dem Produktionsprozeß entstehenden Rente abschöpfen können, sinkt laut dieser These der Anreiz der Unternehmungen, Neuinvestitionen durchzuführen. Sie sind nämlich nicht in der Lage, die gesamte, durch die Investition erzielte Überrendite zu vereinnahmen. Da die Investitionsentscheidung in Realkapital in der Regel nicht ohne weiteres reversibel ist, und daher hohe „sunk costs“ entstehen, steigern dezentrale Lohnverhandlungen die Erpreßbarkeit von Unternehmungen mit einem hohen Kapitalstock. Dem steht ein positiver Effekt auf das Investitionsverhalten gegenüber, der dadurch entsteht, daß die Unternehmungen bei dezentralen Lohnverhandlungen einen Anreiz haben, zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen, um die Position der ursprünglichen Belegschaft in den Lohnverhandlungen zu schwächen (Hoel, 1990; Grubel, 1987; Holden, 1987). Obwohl dieser gegenläufige Effekt die Grenzproduktivität des Produktionsfaktors Kapital und damit die Investitionsanreize erhöht, ist der Nettoeffekt auf die Investitionen eindeutig negativ (Moene / Wallerstein / Hoel, 1993, 119; Jenger / Michaelis, 1994).

Dieses Ergebnis muß allerdings bei einer langfristigen Sichtweise modifiziert werden. Wenn die Löhne zentral ausgehandelt werden, dann orientieren sie sich in der Regel an der durchschnittlichen Produktivitätsentwicklung der Volkswirtschaft. Da Neuinvestitionen normalerweise überdurchschnittlich produktiv sind, ist zwar kurzfristig der Anreiz zu investieren größer als bei dezentralen Lohnverhandlungen, weil die Unternehmung die kurzfristig anfallenden Überrenditen voll abschöpfen kann. Man muß jedoch bedenken, daß jede ursprüngliche Neuinvestition im Lauf der Zeit veraltet. Später stattfindende Neuinvestitionen werden noch produktiver sein, so daß die ursprüngliche Neuinvestition relativ zum Kapitalstock der übrigen Volkswirtschaft im Zeitablauf immer weniger produktiv ist. Die Löhne wachsen aber bei zentralen Lohnverhandlungen unabhängig von der Situation der einzelnen Unternehmung mit der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung mit. Bei zentralen Lohnverhandlungen erwirtschaftet daher die ursprüngliche Neuinvestition eher als bei dezentralen Lohnverhandlungen Verluste. Dies wirkt sich negativ auf die gesamte Lebensdauer von Investitionen aus. Daher ist die Zeitspanne kürzer, in der sich Investitionen in Realkapital amortisieren können. Es ist somit nur eindeutig, daß bei zentralen Lohnverhandlungen der gesamtwirtschaftliche Kapitalstock jünger und die Kapitalintensität höher als bei dezentralen Lohnverhandlungen ist (Calmfors, 1993a, 58).

Dabei ist allerdings noch nicht berücksichtigt worden, daß Investitionen stets Entscheidungen unter Unsicherheit darstellen, bei denen die optimale Risikoteilung eine erhebliche Rolle spielt. Bei funktionierenden Kapitalmärkten und geringen diskretionären Entscheidungsspielräumen des Managements ist es sinnvoll, daß die Kapitaleigner das gesamte unternehmensspezifische Risiko tragen, weil sie

über eine breit gestreute Anlage auf dem Kapitalmarkt wegdiversifizieren können. In der Realität sind allerdings beide Bedingungen nicht erfüllt. Gerade im Bereich innovativer und risikanter Investitionen weist der Kapitalmarkt insbesondere in Deutschland erhebliche Unvollkommenheiten auf. Es ist in Deutschland nahezu unmöglich für junge und innovative Unternehmen, Risikokapital zu akquirieren, ohne entsprechende materielle Sicherheiten zu stellen. Aufgrund der unzureichenden Überwachung durch die Kapitalgeber verfügt das Management außerdem über erhebliche diskretionäre Entscheidungsspielräume, so daß sich sein risikoaverses Verhalten investitionshemmend auswirkt. Manager verhalten sich risikoavers, weil sie wie jeder Arbeitnehmer bei einem unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel in der Regel Einkommenseinbußen hinnehmen müssen.

Beide Argumente, Kapitalmarktvollkommenheiten und risikoaverses Managementverhalten, sprechen aber dafür, daß man berücksichtigen muß, wie sich möglicherweise auftretende, negative stochastische Schocks auf das Investitionsverhalten auswirken. Nur wenn sich Unternehmungen risikoneutral verhielten, würden derartige Schocks keine Rolle bei der Investitionsentscheidung spielen. Bei zentralen Lohnverhandlungen orientieren sich die Löhne nicht an den Gewinnen der jeweiligen Unternehmung. Daher ist das Risiko von Investitionen in Realkapital höher, und die gesamtwirtschaftliche Investitionstätigkeit wird bei zentralen Lohnverhandlungen aufgrund des Risikoaspektes eher geringer als bei dezentralen ausfallen. Die empirische Bedeutung dieses Arguments läßt sich dadurch belegen, daß gerade bei jungen und innovativen Unternehmungen die Entlohnung häufig an den Unternehmensgewinn gekoppelt ist, so daß ein erheblicher Teil des unternehmensspezifischen Risikos auf die Arbeitnehmer abgewälzt wird (*Rivoli, 1987*).

Schließlich erscheint auch das Argument fragwürdig, daß bei einer zentralen Organisation der Lohnverhandlungen eher eine intertemporal effiziente Übereinkunft dahingehend möglich ist, heute auf Lohnzuwächse zu verzichten, um dadurch höhere Investitionen in Realkapital und in deren Folge um so größere zukünftige Lohnzuwächse zu ermöglichen (*Eichengreen, 1994; Revel, 1994, 93*). Erstens leiden solche „Stillhalteabkommen“ unter dem klassischen Externalitätenproblem. Die positiven Erträge konzentrieren sich auf die Arbeitnehmer, in deren Unternehmungen die Lohnzurückhaltung zu höheren Investitionen führt, während der Rest der Arbeitnehmer weitgehend leer ausgeht. Zweitens ist auf zentraler Ebene schwerer nachprüfbar, ob die entstandenen Überrenditen tatsächlich in Realkapital im Inland investiert werden. Dadurch wird es schwerer, zu sogenannten Reputationslösungen zu gelangen, so daß das Zeitinkonsistenzproblem verschärft auftritt. Drittens kommen solche „Stillhalteabkommen“ aber auch meistens nur durch die Einschaltung des Staates zustande. Dieser gewährt dann in der Regel beiden beteiligten Gruppen effizienzmindernde Sondervorteile. Deren Kosten treten oft erst mit Verspätung offen zu Tage und werden meist für den einzelnen kaum merklich auf die große Gruppe der Steuerzahler und Konsumenten abgewälzt. Alle drei Probleme treten aber bei dezentralen Lohnverhandlungen nur in geringerem Umfang

auf, so daß derartige „Stillhalteabkommen“ ohne effizienzmindernde staatliche Beteiligung eher zustandekommen. Insgesamt muß das häufig vorgebrachte Argument, daß sich dezentrale Lohnverhandlungen oder auch die Einführung einer Gewinnbeteiligungskomponente in der Entlohnung negativ auf die reale Investitionstätigkeit auswirken, vor dem Hintergrund obiger Argumente stark in Frage gestellt werden.

3. Drittens verringern aber auf zentraler Ebene bindend festgelegte Löhne auch die individuellen Leistungsanreize und die Bereitschaft, verstärkt vor allem in betriebsspezifisches Humankapital zu investieren. Als Folge davon gehen die Zuwächse der Arbeitsproduktivität und des Wirtschaftswachstums zurück. Individuelle Leistungsanreize und die Bildung von betriebsspezifischem Humankapital spielen nur dann eine geringe Rolle für die Höhe des Volkseinkommens, wenn die Volkswirtschaft primär standardisierte, sogenannte fordistische Produkte herstellt und sie sich in einem technologischen Aufholprozeß befindet.

Dies ist aber nach weitgehend übereinstimmender Meinung in der Literatur keine zutreffende Beschreibung der Lage in den meisten OECD-Staaten. Die Produktionsstruktur entwickelt sich vielmehr überall weg von weitgehend standardisierten, fordistischen Massengütern hin zu flexibler einsetzbaren, differenzierteren und qualitativ hochwertigeren „High-tech“-Produkten. Diese post-fordistische Produktionsweise zeichnet sich durch eine flexible Spezialisierung in der Produktionstechnik aus. Da die einzelnen Produkte nur noch in einer geringeren Stückzahl produziert werden, können „economies of scale“ weniger ausgenutzt werden (OECD, 1994, 169; Ramaswamy/Rowthorn, 1993; Whymann/Burkitt, 1993, 608 f.; Soskice, 1990, 52 f.; Katz, 1993; Milgrom/Roberts, 1990; Windolf, 1989; Calmfors, 1993a, 59 f.; Dicke, 1994, 9).

Je mehr dieser technologische Aufholprozeß abgeschlossen ist, und je ausgeprägter sich das Gewicht der Produktion zugunsten von „High-tech“ Gütern verschiebt, desto stärker ist die Volkswirtschaft gezwungen, selbst technologisches Wissen zu schaffen. In einem solchen Umfeld gewinnen hochqualifizierte Tätigkeiten und damit vor allem das unternehmensspezifische Humankapital an Bedeutung, so daß sich verstärkt die Frage stellt, wie man Arbeitnehmer auch durch entsprechend gestaltete Lohnkontrakte motivieren und weiterbilden kann. Daher wird es immer wichtiger, flexible qualifikatorische und sektorale Lohnstrukturen und eine hohe Lohndispersion als Anreizinstrumente einzusetzen (Heitger, 1987). Man muß sich dabei auch vor Augen halten, daß der wichtigste Reaktionsparameter von Unternehmungen auf gestiegenen internationalen Wettbewerbsdruck in einem post-fordistischen Umfeld die Einführung innovativer Technologien und Produkte ist. Dies bedingt aber notwendigerweise dezentrale Entscheidungsbefugnisse, um dadurch Informations- und Reaktionsvorteile gegenüber der Konkurrenz zu erlangen. Will man gravierende Agency-Probleme vermeiden, müssen Arbeitnehmer verstärkt erfolgsorientiert entlohnt werden. Aus diesem Grund brauchen die Unternehmungen großen Spielraum bei der Lohnstruktur und Lohnhöhe, so daß sich die mit der Einführung neuer Technologien verbundenen Umstrukturierungen inner-

halb einer Unternehmung leichter durchsetzen lassen (*Brown/Walsh*, 1994, 387 f.; *Ramaswamy*, 1994, 377; *Castells/Aoyama*, 1994; *Rivoli*, 1987; *Calmfors*, 1993a, 50; *Streeck*, 1984, 296).

Der Aufbau firmenspezifischen Humankapitals sowie die Erlangung von Informations- und Reaktionsvorteilen gegenüber der Konkurrenz sind heutzutage die wichtigsten Erfolgsdeterminanten für die einzelne Unternehmung. So ist die Betrachtung eines Arbeitnehmers als bloße Arbeitskraft inzwischen dem Paradigma des „Human Resource Management“ gewichen (*Storey*, 1994). In einem solchen Umfeld ist es aber auch immer wahrscheinlicher, daß durch die Kombination der Produktionsfaktoren Real- und Humankapital in einer Unternehmung Informationsvorteile entstehen, die bei einer Zerlegung der Unternehmung in ihre einzelnen Bestandteile wegfielen. In einem solchen Fall ist es nicht mehr möglich, die Unternehmung in ein Bündel von einzelnen Arbeitsverträgen zu zerlegen. Analog zur Effizienzlohntheorie können die in der Unternehmung erwirtschafteten Informationsrenten im Gegensatz zu Renten, die aufgrund einer unvollkommenen Konkurrenz auf dem Gütermarkt entstehen, zwischen Kapitaleignern und Arbeitnehmern geteilt werden, ohne daß sich dies negativ auf die Rentabilität der Unternehmung auswirkt (*Aoki*, 1990). Immer stärker integrierte, internationale Gütermärkte führen aber dazu, daß Renten aufgrund von unvollkommener Konkurrenz auf dem Gütermarkt heutzutage in der Regel schnell wegkonkurriert werden, so daß deren relatives Gewicht zurückgeht. Die bei dezentralen Lohnverhandlungen erfolgende Aufteilung der unternehmensspezifischen Renten wird daher aufgrund der positiven Anreizeffekte für die Belegschaft immer effizienter. Es bilden sich „Produktivitätskoalitionen“ (*Windolf*, 1989) zwischen Belegschaft und Unternehmenseignern (*Freeman/Gibbons*, 1993, 3 f.; *van Reenen*, 1994). Zentrale Lohnverhandlungen stauchen hingegen stets die Lohndispersion und führen zu relativ starren Lohnstrukturen, so daß sie diese endogenen Wachstumskräfte abwürgen (*Ramaswamy/You*, 1992).

Bei einem immer schneller werdenden technologischen Wandel, in dem die Tätigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer und der Unternehmungen ständig heterogener werden, ist es zusätzlich immer problematischer, auf zentraler Ebene Lohngruppen festzulegen, in die der einzelne Arbeitnehmer hineingepreßt werden muß. Es verschärft sich das Informationsproblem, so daß zentrale Lösungen ineffizienter werden. Das Informationsproblem war ja bekanntlich auch mitentscheidend für das Scheitern der zentralen Verwaltungswirtschaften Osteuropas. Es werden nahezu zwangsläufig Regelungen auf zentraler Ebene getroffen, die die Freiheit des Managements zu sehr einschränken, die Produktivität der Arbeitnehmer durch Lohnanreize zu fördern (*Brown/Walsh*, 1994, 386; *Lindbeck*, 1993). Wenn es nun aber richtig ist, daß zentrale Lohnverhandlungen den Anreiz der Arbeitnehmer schwächen, Humankapital zu bilden, dann verringern sich dadurch letztendlich auch die Investitionen in Realkapital. Dies ist unmittelbar einsichtig, wenn man sich vor Augen hält, daß Humankapital ein komplementärer Produktionsfaktor zu Realkapital ist. Daher sprechen diese Aspekte dafür, in einer Welt, die inzwischen

Tabelle 5: Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und makroökonomische Performance, Jahrdurchschnittswerte 1978-1995*

Land	Zentralisierungs-Rangfolge laut Calmfors/Driffill	Inflationsrate (%)	Arbeitslosenquote (%)	Arbeitslosenquote (%) 1991 - 1995	Misery-Index (Inflationsrate + Arbeitslosenquote)	Nominalwachstum (%)	Reallohnwachstum (%)	Wirtschaftswachstum (%)	Streikausfalltage je 1000 Beschäftigte ^a
Österreich	1	3,63	3,24	3,98	6,87	5,46	1,83	2,17	6
Norwegen	2	6,18	3,60	5,62	9,78	6,67	0,48	2,92	74
Schweden	3	7,12	3,52	6,40	10,64	8,21	1,09	1,50	125
Dänemark	4	5,68	9,38	11,34	15,06	6,37	0,69	2,03	219
Finnland	5	5,97	7,73	14,64	13,70	8,26	2,29	2,34	525
Deutschland	6	3,08 ^b	6,82	8,38	9,90	4,50 ^c	1,42 ^c	2,36	41
Niederlande	7	2,98	8,19	7,98	11,17	3,40	0,42	1,96	26
Belgien	8	4,13	10,60	11,24	14,73	5,64	1,51	2,01	-
Neuseeland	9	8,79	5,62	9,20	14,41	8,51	-0,28	1,48	351
Australien	10	6,61	7,99	9,90	14,60	7,23	0,62	3,14	475
Frankreich	11	6,02	9,27	11,30	15,29	7,20	1,18	2,12	133
Großbritannien	12	6,80	8,39	9,28	15,19	8,98	2,18	2,08	430
Italien	13	9,47	10,29	11,10	19,76	10,82	1,36	2,32	993
Japan	14	2,44	2,45	2,54	4,89	3,89	1,46	3,57	62
Schweiz	15	3,33	1,35	3,38	4,68	4,53	1,21	1,73	0,4 ^a
USA	16	5,33	6,82	6,52	12,15	5,38	0,04	2,51	271
Kanada	17	5,48	9,44	10,60	14,92	5,64	0,17	2,71	680

* geschätzte Werte für 1994 und 1995

^a Durchschnittswert bezogen auf 1971 bis 1990^b Westdeutschland^c bis einschließlich 1991 nur Westdeutschland^d Durchschnittswert bezogen auf 1989 bis 1993Quelle: *OECD, ILO, IWF, Schnabel (1993, 267)*, eigene Berechnungen.

durch eine post-fordistische Produktionsweise gekennzeichnet ist, in der die Erzeugung von Renten auf Unternehmensebene durch den Aufbau von firmenspezifischem Humankapital und von Informations- und Reaktionsvorteilen gegenüber der Konkurrenz immer wichtiger werden, eher dezentrale Lohnverhandlungen vorzuziehen (Ramaswamy, 1994; Ramaswamy/Rowthorn, 1993; Pohjola, 1992, 78).

Als Ergebnis lässt sich festhalten, daß insbesondere aufgrund der erwähnten Änderungen in der Produktionsstruktur dezentrale Lohnverhandlungen in bezug auf die Mikroflexibilität besser abschneiden als zentrale Lohnverhandlungen. Dies lässt sich auch daran erkennen, daß Länder mit eher zentralen Lohnverhandlungen wie etwa Schweden im Wirtschaftswachstum gegenüber Ländern mit eher dezentralen Lohnverhandlungen wie etwa den USA zurückgefallen sind (Tab. 5).

II. Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und der Makroflexibilität?

Als nächstes ist die häufig vorgebrachte These zu überprüfen, daß zentrale Lohnverhandlungen einen geringeren Lohndruck als dezentrale erzeugen, so daß sie sich positiv auf die Makroflexibilität auswirken (Bruno/Sachs, 1985). In diesem Fall gibt es einen „trade-off“ zwischen der Mikro- und der Makroflexibilität eines Landes, so daß das relative Gewicht der beiden Effekte ausschlaggebend dafür wäre, welcher Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen letztendlich aus normativer Sicht vorzuziehen ist (Calmfors, 1993a, 63; Freeman/Gibbons, 1993; Ramaswamy/Rowthorn, 1993). Um dem Problem der Makroflexibilität auf den Grund zu gehen, wird im folgenden zunächst der Grundgedanke der schon erwähnten „Hump-shape“-Hypothese vorgestellt. Anschließend werden kurz die Argumente vorgetragen, die die These stützen, daß vor allem zentrale Lohnverhandlungen die Makroflexibilität positiv beeinflussen. In einem letzten Schritt werden diese Argumente kritisch hinterfragt, um zu einer abschließenden Bewertung bezüglich der Auswirkungen des Zentralisierungsgrades der Lohnverhandlungen auf die Makroflexibilität und die Beschäftigungsergebnisse insgesamt zu gelangen (Berthold, 1994, 34-42).

Die „Hump-shape“-Hypothese behauptet, daß sowohl zentrale als auch dezentrale Lohnverhandlungen zu Lohnzurückhaltung und damit zu Vollbeschäftigung führen, während Lohnverhandlungen auf mittlerer Ebene wie etwa der Branchenebene zu schlechten Beschäftigungsergebnissen beitragen (Calmfors/Driffill, 1988). Dies ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Monopolisierungs- und Internalisierungseffekt bei unterschiedlichen Zentralisierungsgraden der Lohnverhandlungen. Der Monopolisierungseffekt beschreibt die Machtposition der jeweiligen Gewerkschaft. Der gegenläufige Internalisierungseffekt spiegelt den Umfang wider, in dem die einzelne Gewerkschaft die durch ihre aggressiven Lohnerhöhungen hervorgerufenen Anpassungslasten selber tragen muß und nicht auf andere gesellschaftliche Gruppen externalisieren kann.

Bei dezentralen Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene und vollkommener Konkurrenz auf dem Gütermarkt haben die beschäftigten Insider keinen Lohnsetzungsspielraum. Da eine einzelne Unternehmung aufgrund der hohen Substitutionselastizität der Nachfrage nach ihrem Produkt Lohnerhöhungen nicht auf die Preise überwälzen kann, steigt mit dem Konsumreallohn automatisch auch der Produktreallohn, so daß es unmittelbar zu Entlassungen kommt. Die Insider verfügen deshalb nicht über die Marktmacht, durch überhöhte Löhne negative externe Effekte in Form von Inflation („Konsumpreisexternalitäten“) hervorzurufen.

Werden die Lohnverhandlungen hingegen auf Branchenebene geführt, dann haben die Unternehmungen einen gewissen Preissetzungsspielraum, weil die Nachfrager nicht ohne weiteres auf Produkte anderer Branchen ausweichen – die Substitutionselastizität zwischen Produkten unterschiedlicher Branchen wie etwa zwischen Autos und Lebensmitteln ist sehr gering. Die Versuchung, exzessive Lohnabschlüsse durchzusetzen, ist deshalb auf Branchenebene ungleich höher, weil dadurch primär der Konsumreallohn der Insider ansteigt, während der für die Beschäftigung ausschlaggebende Produktreallohn aufgrund der Preisüberwälzung kaum angehoben wird. Die Lasten der überhöhten Löhne können daher weitgehend auf den Rest der Volkswirtschaft in Form höherer Güterpreise externalisiert werden. Der Monopolisierungseffekt überwiegt daher bei einer Verlagerung der Lohnverhandlungen von der Unternehmens- auf die Branchenebene zunächst den Internalisierungseffekt. Da sich aber alle Branchengewerkschaften so verhalten werden, ist der Lohnerhöhungsdruck im Gleichgewicht zu groß. Bei einer am Ziel der Preisniveaustabilität orientierten gesamtwirtschaftlichen Nachfragepolitik sind Beschäftigungseinbußen die unausweichliche Folge.

Wiederum anders ist die Situation bei Lohnverhandlungen auf zentraler Ebene. Die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ist in diesem Fall zwar einerseits sehr groß, weil sie letztlich die ganze Volkswirtschaft lahmlegen können. Es können aber andererseits keine Lasten mehr externalisiert werden, weil ein Anstieg von Arbeitslosigkeit und Inflation letztlich immer von den Mitgliedern der zentral organisierten Gewerkschaft getragen werden muß. Insofern ist aufgrund dieses Internalisierungseffektes kein Anreiz mehr vorhanden, exzessive Lohnabschlüsse durchzusetzen.

Demnach führen sowohl auf gesellschaftlichen Konsens vertrauende zentrale als auch auf Wettbewerb ausgerichtete dezentrale Lohnverhandlungen zu Lohnzurückhaltung und damit zu ähnlich guten Beschäftigungsergebnissen, während Lohnverhandlungen auf der mittleren Branchenebene für wesentlich schlechtere Beschäftigungsergebnisse verantwortlich sind. Daraus ergibt sich der in Abbildung 2 durch Kurve 1 dargestellte buckelförmige Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und dem Reallohn.

Zwar ist die „Hump-shape“-Beziehung zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und dem Reallohn weitgehend unbestritten. Dennoch beharren zahlreiche Autoren analog zur korporatistischen Hypothese darauf, daß zentrale

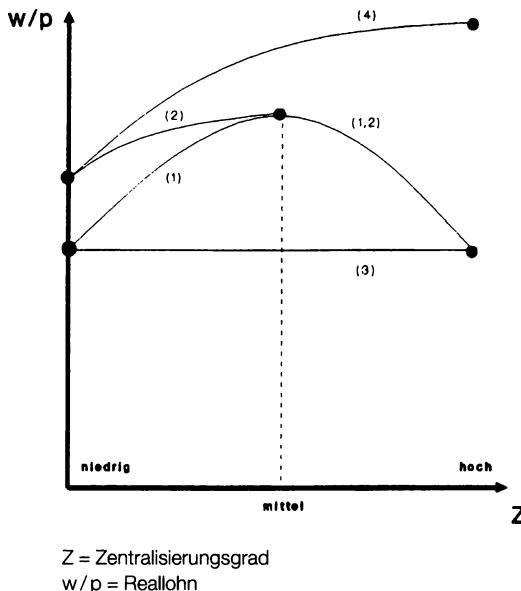


Abb. 2: Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Reallohnentwicklung

gegenüber dezentralen Lohnverhandlungen in bezug auf die Makroflexibilität letztendlich vorzuziehen sind (Freeman/Gibbons, 1993; Ramaswamy/Rowthorn, 1993; Moene/Wallerstein/Hoel, 1993; Soskice, 1990). Von den Anhängern dieser These wird eine Reihe von Argumenten ins Feld geführt, die begründen sollen, warum zentrale Lohnverhandlungen zu größerer Lohnzurückhaltung führen als dezentrale. Ein Großteil dieser Argumente basiert darauf, daß zentrale Lohnverhandlungen in der Lage seien, neben den Konsumpreisexternalitäten, weitere externe Effekte zu internalisieren (Calmfors, 1993a, 8 ff.):

- Größerer Lohndruck in einem Sektor der Volkswirtschaft führt zu steigender Arbeitslosigkeit. Daraus entstehen „fiskalische externe Effekte“, wenn die Kosten für die Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht von dem verursachenden Sektor allein, sondern von allen Mitgliedern der Arbeitslosenversicherung über höhere Beiträge oder niedrigere Leistungen, möglicherweise aber auch über höhere allgemeine Steuern oder niedrigere staatliche Ausgaben finanziert werden.
- Steigende Reallöhne und Arbeitslosigkeit in einem Sektor erhöhen aber auch die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit und machen es für jeden einzelnen Arbeitslosen schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden. Dadurch entstehen sogenannte „Arbeitslosigkeitsexternalitäten“.
- Außerdem kann durch zentrale Lohnverhandlungen der gesamtwirtschaftlich schädliche Kampf zwischen Einzelgewerkschaften um die relative Lohnposition

weitgehend vermieden werden. Derartige „Neidexternalitäten“ entstehen immer dann, wenn der Nutzen eines Arbeitnehmers auch von seiner Position in der Lohnhierarchie relativ zu anderen Arbeitnehmern abhängt (*Gylfason/Lindbeck, 1984*).

- Es können aber auch „Effizienzlohnexternalitäten“ entstehen, die bei dezentralen Lohnverhandlungen die Unternehmungen zu überhöhten Zugeständnissen beim Lohn veranlassen. Dies ist dann der Fall, wenn steigende Löhne in einer Unternehmung die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer in anderen Unternehmungen senken. Außerdem wird es für die anderen Unternehmungen schwieriger, für freie Stellen Bewerbungen von geeigneten Kandidaten zu erhalten und zu verhindern, daß ihre Arbeitnehmer vermehrt kündigen.
- Es existieren schließlich sogenannte „Inputpreisexternalitäten“. Nominelle Lohnerhöhungen in Unternehmungen, die Vor- und Zwischenprodukte für andere Unternehmungen herstellen, erhöhen allgemein die Produktionskosten und verringern damit Output und Beschäftigung, wenn die Vor- und Zwischenprodukte komplementäre Produktionsfaktoren zur Arbeit sind.

Die Befürworter zentraler Lohnverhandlungen behaupten nun, daß es bei zentralen Lohnverhandlungen gelingt, diese Externalitäten weitgehend zu internalisieren. Somit wird die Wahrscheinlichkeit steigen, daß sich die Akteure auf dem Arbeitsmarkt kooperativ verhalten. Steigende Reallöhne werden aus Sicht der zentralen Gewerkschaft weniger attraktiv, so daß der Lohnerhöhungsdruck bei zentralen Lohnverhandlungen im Ergebnis geringer als bei dezentralen ausfällt. Diese Tendenz wird sogar noch verstärkt, wenn man berücksichtigt, daß es unrealistisch ist, von vollkommener Konkurrenz auf dem Gütermarkt auszugehen. Herrscht aber unvollkommene Konkurrenz auf dem Gütermarkt, dann verfügt jede einzelne Unternehmung auf dem Gütermarkt über Marktmacht und einen gewissen Preissetzungsspielraum. In diesem Fall steigt für die Insider auch bei Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene der Anreiz, überhöhte Löhne durchzusetzen, weil die Unternehmungen diese zumindest zum Teil auf die Güterpreise überwälzen können.

Folgt man dieser Sichtweise, dann ist bei zentralen Lohnverhandlungen der Lohndruck geringer und der Reallohn flexibler als bei dezentralen, so daß auch die Makroflexibilität höher ausfällt. Wenn dies der Fall ist, gelingt es aber auch, das Problem persistenter Arbeitslosigkeit weitgehend zu vermeiden. Werden die zentralen Tarifpartner für die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssituation verantwortlich gemacht und akzeptieren diese auch ihre Verantwortung, dann führt ein negativer gesamtwirtschaftlicher Schock wie etwa eine Ölpreiserhöhung unmittelbar zu einem Reallohnverzicht, bevor es zu einer Entwertung von Real- und Humankapital, sowie dem sogenannten Insider-Outsider Effekt kommen kann. Durch zentrale Lohnverhandlungen würde daher die gefürchtete Insider-Outsider Falle weitgehend vermieden (*Moene/Wallerstein/Hoel, 1993, 87-90*).

Wenn es aber zutrifft, daß zentrale Lohnverhandlungen die Makroflexibilität erhöhen, dann ergibt sich daraus der durch Kurve 2 in Abbildung 2 dargestellte Zu-

sammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und dem Reallohn. Zentrale Lohnverhandlungen würden eindeutig am besten abschneiden, während sehr dezentrale Lohnverhandlungen immer noch besser als solche auf Branchenebene wären. Es scheint damit so, als ob zentrale Lohnverhandlungen bezüglich der Makroflexibilität ein effizientes Arrangement darstellen. Es sind jedoch eine Reihe wichtiger Aspekte bei der bisherigen Analyse außen vor geblieben. Zunächst einmal gilt es zu berücksichtigen, daß Volkswirtschaften stets mehr oder weniger stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden sind. Dann besteht bei zentralen Lohnverhandlungen und einer nicht zu kleinen Volkswirtschaft aber auch ein Anreiz, überhöhte Lohnforderungen durchzusetzen. Analog zum Optimalzollargument verteuren sich dadurch die inländischen Güter relativ zu den ausländischen, das heißt die „terms of trade“ verbessern sich. Der Anreiz, Lohnzurückhaltung zu üben, ist also geringer als in einer geschlossenen Volkswirtschaft, weil ein Teil der durch die exzessiven Lohnforderungen entstehenden Lasten zumindest vorübergehend auf das Ausland abgewälzt werden kann. Während bei vollkommener Konkurrenz die Ergebnisse für dezentrale Lohnverhandlungen sprechen, ist bei monopolistischer Konkurrenz unklar, ob zentrale oder dezentrale Lohnverhandlungen zu besseren Ergebnissen führen (Calmfors, 1993a, 72; Jackman, 1990).

Verstärkter internationaler Handel und ein immer schneller werdender struktureller Wandel erhöhen aber auch die Wahrscheinlichkeit, daß es zu Datenänderungen kommt, die spezifische Sektoren, Regionen und Gruppen von Arbeitnehmern treffen. Derartige spezifische Datenänderungen können aber von dezentralen Lohnverhandlungen wesentlich besser verarbeitet werden, weil sie eine größere Flexibilität in der Lohnstruktur und eine höhere Lohndispersion erzeugen. Außerdem gilt es zu berücksichtigen, daß der internationale Handel die Intensität des Wettbewerbs auf den inländischen Gütermärkten verschärft. Die Konkurrenz ausländischer Unternehmungen schränkt die Preissetzungsmacht der inländischen Güteranbieter ein, so daß das Lohnsetzungsvorhalten unabhängig von der Lohnverhandlungsebene stärker diszipliniert wird als in einer geschlossenen Volkswirtschaft. Je engere Substitute inländische und ausländische Güter sind, desto geringer wird der Preissetzungsspielraum der einzelnen Unternehmung, und desto mehr verschwindet der Buckel aus der „Hump-shape“ Beziehung (Danthine / Hunt, 1992). Herrscht im Extremfall vollkommene Konkurrenz auf dem Gütermarkt und stellen die ausländischen Güter vollkommene Substitute zu den inländischen Gütern dar, dann ist die Höhe des Reallohns unabhängig vom Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen (Kurve 3 in Abb. 2). In die gleiche Richtung wirkt eine zunehmende internationale Kapitalmobilität, die es ebenfalls jeder Gewerkschaft längerfristig unabhängig vom Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen unmöglich macht, eine aggressive Lohnpolitik zu verfolgen (Pohjola, 1992, 67).

Je offener eine Volkswirtschaft daher ist und je intensiver der Wettbewerb auf den Gütermärkten ausfällt, desto unklarer scheint es zu sein, ob bezüglich der Aus-

wirkungen auf die Makroflexibilität Lohnverhandlungen auf zentraler oder dezentraler Ebene der Vorzug zu geben ist. Unbestreitbar ist allerdings, daß sich Lohnverhandlungen auf mittlerer Zentralisierungsebene negativ auf die Makroflexibilität auswirken. Die Waagschale neigt sich allerdings zu Gunsten von dezentralen Lohnverhandlungen, wenn man überprüft, ob die für zentrale Lohnverhandlungen angeführten Argumente in der Realität auch tatsächlich stichhaltig sind. Zunächst einmal kommt es in der Regel bei zentralen Lohnverhandlungen, auch um das Problem der Mikroinflexibilität zu entschärfen, zu teilweise informellen Nachverhandlungen auf Unternehmensebene. Die zentralen Lohnvereinbarungen sind also nur nach unten und nicht nach oben bindend, so daß der Insider-Outsider Konflikt nicht wirklich entschärft wird. Diese Nachverhandlungen finden zwar meist unter einer Friedenspflicht statt, das heißt die Arbeitnehmer dürfen nicht streiken und die Arbeitgeber müssen mindestens den zentral vereinbarten Lohn zahlen (*Moene/Wallerstein/Hoel*, 1993, 100-103; *Calmfors*, 1993a, 33 f.). Dennoch sind die Arbeitnehmer in der Lage, erheblichen Druck auf die Unternehmungen auszuüben, indem sie etwa mit Arbeit nach Vorschrift drohen oder ihnen zugestandene Mitbestimmungsrechte nutzen, um Druck auf die Unternehmungen auszuüben (*Schnabel*, 1994, 14). Je größer aber die Marktmacht der Insider auch ohne formelles Streikrecht auf der Ebene der Unternehmung ist, desto mehr wird der positive Effekt von zentralen Lohnverhandlungen auf das Insider-Outsider Problem wieder zunichte gemacht. Derartige Lohnabschlüsse auf mehreren Ebenen führen daher tendenziell eher zu höheren Lohnabschlüssen als wenn nur auf einer Ebene verhandelt wird, was realistischerweise nur bei dezentralen Lohnverhandlungen der Fall sein kann (*Lindbeck*, 1993; *Calmfors*, 1993a, 36). Relativ hohe Lohnabschlüsse schon auf zentraler Ebene verringern auch die Möglichkeit der Unternehmungen, durch freiwillige Zuschläge die Lohnstruktur aufzufächern, um dadurch Anreizprobleme zu mildern (*Lindbeck/Snower*, 1991). Somit wird durch Lohnverhandlungen auf mehreren Ebenen weder das Problem der Makro- noch das der Mikroinflexibilität adäquat gelöst (*Freeman/Gibbons*, 1993).

Dies läßt sich auch zeigen, wenn man den Fall Schwedens – lange Zeit ein Paradebeispiel für zentrale Lohnverhandlungen und angeblich für Reallohnzurückhaltung – etwas genauer unter die Lupe nimmt. In Schweden wurde in der Tat Zurückhaltung bei den Reallöhnen nicht etwa durch Zugeständnisse bei den Nominallöhnen, sondern vielmehr durch die Hinnahme von erheblichen, diskretionären Abwertungen des nominellen Wechselkurses und in deren Gefolge hoher Inflationsraten im Vergleich zum Durchschnitt der OECD-Staaten erreicht. Hohe Inflationsraten sind aber möglicherweise eine notwendige Bedingung für das Funktionieren zentraler Lohnverhandlungen. Sind die Nominallöhne sowohl auf der zentralen als auch auf den nachgeschalteten Verhandlungsebenen nach unten starr, dann setzt Reallohnzurückhaltung verbunden mit einer ausreichenden Lohndifferenzierung bei exogen gegebenen, geringen Fortschritten in der Arbeitsproduktivität die Hinnahme höherer Inflationsraten voraus. Mißt man dem Ziel der Preisniveaustabilität ein hohes Gewicht bei, dann ist dies ein gravierender Nachteil

zentraler Lohnverhandlungssysteme (*Calmfors*, 1993a, 33 ff.; *Lindbeck*, 1993; *Ramaswamy*, 1994, 374; *Fitzenberger/Franz*, 1994).

Die durch die relativ hohen Inflationsraten verursachte Reallohnzurückhaltung fiel aber durchaus nicht so ausgeprägt aus, daß sie die lange Zeit erheblich bessere Beschäftigungsentwicklung in Schweden befriedigend erklären könnte. Dies gelingt schon eher, wenn man die enorme Aufblähung der Staatsbeschäftigung sowie die unweigerlich damit einhergehende ansteigende Steuerlast und Staatsverschuldung berücksichtigt. Ein derartiger, instabiler makroökonomischer Kurs stellt aber einen hohen Preis für nur vorübergehende Beschäftigungsgewinne dar, die im Laufe der früher oder später unweigerlich notwendig werdenden Stabilisierungsrezession spätestens zunichte gemacht werden (*Berthold/Fehn*, 1994a). Die dadurch verursachten, anhaltend niedrigeren Produktivitätsfortschritte und Wachstumsverluste lassen ein Land mit zentralen Lohnverhandlungen nicht nur in der Entwicklung des pro-Kopf Einkommens, sondern langfristig auch in der Beschäftigungsentwicklung schlechter abschneiden (Tab. 5). Finden die Lohnverhandlungen auf mehreren Ebenen statt und orientiert sich die Geldpolitik strikt am Ziel der Preisniveaustabilität, dann wird der Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen und dem Reallohn somit durch Kurve 4 in Abb. 2 wiedergegeben (*Calmfors*, 1993b; *Berthold*, 1994).

Als Ergebnis läßt sich somit festhalten, daß nicht nur in bezug auf die Mikroflexibilität, sondern auch in bezug auf die Makroflexibilität dezentrale Lohnverhandlungen heutzutage ein überlegenes Arrangement darstellen. Es ist allerdings wichtig, dezentrale Lohnverhandlungen so auszustalten, daß die Insider nicht in der Lage sind, Neueinstellungen zu blockieren. Auf Unternehmensebene werden die Insider einer Ausweitung der Beschäftigung nur einen geringen positiven Nutzen beimessen und nahezu ausschließlich ein Reallohnziel verfolgen (*Moene/Wallerstein/Hoel*, 1993, 130; *Berthold/Fehn*, 1994a). Daher verstärken die gesetzlich verursachten Entlassungskosten und Mitspracherechte der Belegschaft bei unternehmerischen Entscheidungen das Insider-Outer Problem. Der Gesetzgeber sollte sich daher bei beiden Dingen möglichst zurückhalten, während er den Wettbewerb auf den Gütermärkten insbesondere durch freien Außenhandel und durch eine konsequente Wettbewerbspolitik intensivieren sollte.

Die Überlegenheit dezentraler Lohnverhandlungen ist allerdings durchaus keine für alle Zeiten allgemeingültige Aussage. Befindet sich eine Volkswirtschaft in einem technologischen Aufholprozeß und stellt sie primär standardisierte Produkte mit nur geringen Anforderungen an das Humankapital der Arbeitnehmer her, dann ist es durchaus denkbar, daß zentrale Lohnverhandlungen vorübergehend ein effizientes Arrangement darstellen (*Landesmann/Vartiainen*, 1992, 239; *Ramaswamy*, 1994, 377). Dies ist insbesondere dann möglich, wenn die den Arbeitnehmern auf Betriebsebene gesetzlich eingeräumte Marktmacht aufgrund von Mitspracherechten und Fluktuationen Kosten gering ausfällt. In einem solchen Umfeld gewinnen die niedrigeren Transaktions- und Verhandlungskosten zentraler Lohnverhandlungen

an Gewicht. Außerdem verringern zentrale Lohnverhandlungen im allgemeinen die Streikhäufigkeit (Tab. 5), was sich wie folgt erklären läßt. Lohnverhandlungen betreffen vor allem die Aufteilung der aus dem Produktionsprozeß entstehenden Rente. Über die Höhe der erwirtschafteten Rente besteht allerdings eine asymmetrische Informationsverteilung zwischen Belegschaft und Unternehmung. Die besser informierte Unternehmung hat stets einen Anreiz, die Rente niedriger anzugeben als sie in Wahrheit ist. Da die Insider dies wissen, kommt es bei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene häufiger zu Streiks, welche ein Mittel sind, die wahre Ertragslage der Unternehmung herauszufinden. Anders ist dies bei zentralen Lohnverhandlungen, bei denen Gewerkschaft und Arbeitgeber über ungefähr den gleichen Informationsstand bezüglich der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verfügen. Der Streik als Mittel zur Informationsbeschaffung kommt daher bei zentralen Lohnverhandlungen weniger zum Einsatz (Moene / Wallerstein / Hoel, 1993, 104; Meyer, 1994, 273 f.).

Faßt man die Streikhäufigkeit als Indikator für den sozialen Frieden auf, dann ergibt sich ein ganz neuer „trade-off“. Zentral organisierte Lohnverhandlungen wirken sich zwar positiv auf den sozialen Frieden und die Gleichmäßigkeit der Einkommensverteilung aus, doch verringern sie letztlich die ökonomische Effizienz (Schnabel, 1993, 269; Möschel, 1991, 41). Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man berücksichtigt, daß gerade bei zentralen Lohnverhandlungen häufig der Staat eingeschaltet und gezwungen wird, Arbeitslose staatlich zu beschäftigen, so daß deren Druck auf die Lohnverhandlungen geringer ausfällt (Calmfors, 1993b), was sich zumindest kurz- bis mittelfristig positiv auf den sozialen Frieden auswirkt. Aus normativer Sicht sind dezentrale Lohnverhandlungen aber eindeutig das überlegene Arrangement, so daß der derzeitig zu beobachtende Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen in die richtige Richtung geht (Lindbeck, 1993, 135; Schatz, 1991, 16).

D. Welche politökonomischen Widerstände stehen dezentralen Lohnverhandlungen im Wege?

Aufgrund der ökonomischen Analyse stellen dezentrale Lohnverhandlungen heutzutage in längerfristiger Perspektive ein überlegenes Arrangement dar. Wenn dies aber richtig ist, stellt sich unweigerlich die Frage, warum in zahlreichen OECD-Ländern nach wie vor Lohnverhandlungen auf relativ zentraler Ebene stattfinden, und warum der Trend hin zu dezentralen Lohnverhandlungen nicht viel schneller voranschreitet. Dies könnte möglicherweise darauf zurückzuführen sein, daß sich einflußreiche Interessengruppen gegen eine solche, ökonomisch effizientere Lösung zur Wehr setzen.

Es ist aufgrund der Ergebnisse der ökonomischen Theorie der Politik („Public Choice“) unstrittig, daß im politischen Entscheidungsprozeß nicht nur ökonomi-

sche Effizienzüberlegungen, sondern vor allem auch politökonomische Macht- und Interessenargumente den Ausschlag geben. Die politischen Parteien, die um die Wählerstimmen konkurrieren, verfügen wegen informatorischer Defizite und rationalem Unwissen der Wähler, unvollkommener maßnahmen- und personenbezogener Kontrolle politischer Entscheidungen, aber auch wegen einer hohen „Vergessensrate“ der Wähler über erheblichen diskretionären Handlungsspielraum (Berthold, 1990, 451). Diesen diskretionären Handlungsspielraum nutzen die Parteien, um politische Entscheidungen zugunsten ihnen nahestehender Interessengruppen zu fällen. Dies läßt sich nicht nur mit programmatischen Überzeugungen von Parteien, sondern vor allem auch damit begründen, daß sich die begünstigten Interessengruppen mit einer weitgehend einheitlichen Stimmabgabe und mit finanziellen Zuwendungen revanchieren, auf die die Parteien dringend angewiesen sind. Ein erhebliches finanzielles Polster ist nämlich eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg im Kampf um die Wählerstimmen (Frey/Kirchgässner, 1994).

Somit verfolgt jede Regierung nicht ausschließlich eine an den Interessen des Medianwählers ausgerichtete Politik, wie es die Medianwählertheorie nahelegt (Downs, 1957), sondern sie versucht vor allem auch gut organisierte und finanziell potente Interessengruppen für sich zu gewinnen. Die Lasten dieser Klientelpolitik werden möglichst unfühlbar auf die Masse der Konsumenten und der Steuer- und Beitragszahler verteilt. Die Regierung darf diese Politik zugunsten einzelner Interessengruppen allerdings nicht so weit treiben, daß die negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen derart offensichtlich werden, daß es sich für eine Mehrheit der Wähler lohnt, sie abzuwählen. Regierungen verfolgen also Partisanziele unter der Nebenbedingung der Wiederwahl. Allgemeiner formuliert wollen Parteien Wahlen gewinnen, um bestimmte programmatische Ziele realisieren zu können (Berthold/Fehn, 1994b; Frey, 1977, 129 f.). Im Ergebnis ist somit vor allem die Interessenlage und die relative Machtposition der beiden Tarifpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeber, ausschlaggebend dafür, welcher Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen vorherrschend ist. Keine Regierung würde es außer vielleicht in extremen Krisensituationen wagen, gegen die Interessen beider Tarifpartner aus ökonomischen Effizienzüberlegungen einen bestimmten Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen zu oktroyieren.

I. Warum wehren sich die Tarifvertragsparteien gegen dezentrale Lohnverhandlungen?

1. Gewerkschaften: Über die Ländergrenzen hinweg lehnen Gewerkschaften nahezu überall dezentrale Lohnverhandlungen ab (Katz, 1993, 4). Dezentrale Lohnverhandlungen scheinen daher die Grundinteressen der Gewerkschaften zu verletzen. Die Ursachen dafür werden schnell klar, wenn man sich die Ziele von Gewerkschaften kurz vor Augen hält. Gewerkschaften sind prinzipiell gegen freien Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt. Sie wollen vielmehr die Bedingungen auf dem

6*

Arbeitsmarkt zugunsten der Arbeitnehmer bzw. ihrer Mitglieder verändern. Dies betrifft in erster Linie die aggregierte Lohnhöhe und die Lohnstruktur. Wenn aber die aggregierten Lohnerhöhungen über den exogen vorgegebenen, gesamtwirtschaftlichen Produktivitätstrend hinausgehen, dann führt dies längerfristig bei einer am Ziel der Preisniveaustabilität orientierten Geldpolitik der Notenbank unweigerlich zu Beschäftigungseinbußen. In bezug auf die aggregierte Lohnhöhe ist es daher Gewerkschaften nur begrenzt möglich, eine Politik gegen die Marktkräfte zu verfolgen, wenn sie einen stetigen Beschäftigungs- und Mitgliederschwund vermeiden wollen (Paqué, 1993, 23).

Schon eher sind Gewerkschaften in der Lage, durch ihre Lohnpolitik die Lohnstruktur nach ihren Vorstellungen zu beeinflussen. Gewerkschaften verfolgen erklärtermaßen die Ziele, „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ durchzusetzen, die Lohndispersion zu verringern und ganz allgemein einen Unterbietungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Darüber hinaus setzen sie sich im politischen Prozeß für einen Ausbau sozialstaatlicher Leistungen und gesetzlicher Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer ein (OECD, 1994, 169; Streeck, 1984, 292 ff.). Es ist aber offensichtlich, daß dezentrale Lohnverhandlungen etwa auf Unternehmensebene die Chancen der Gewerkschaften verringern, diese Ziele zu realisieren. Dezentrale Lohnverhandlungen führen unweigerlich dazu, daß inhaltlich gleiche Tätigkeiten in verschiedenen Unternehmungen eine unterschiedliche Wertschöpfung erzielen und daher auch nicht gleich hoch entlohnt werden (Fröhlich u.a., 1994, 19). Dezentrale Lohnverhandlungen sind stets mit einer höheren Lohndispersion und einer weiter aufgefächerten, flexibleren Lohnstruktur verbunden. Bei zentralen Lohnverhandlungen kann es nur durch den internationalen Handel zu Lohnunterbietung kommen. Hingegen wird bei dezentralen Lohnverhandlungen die Lohnhöhe auch im Bereich der nicht handelbaren Güter und Dienstleistungen ein Wettbewerbsparameter. Lohnunterbietung ist zwar nicht unbedingt innerhalb einer Unternehmung, wohl aber im Konkurrenzkampf zwischen Unternehmungen zulässig. Wie jedoch die zahlreichen Stellungnahmen der Gewerkschaften gegen „Lohndumping“ durch Billiglohnländer und ihr Engagement für eine Sozialunion in Europa zeigen, lehnen die Gewerkschaften den Lohn schon im Außenhandelsbereich als Wettbewerbsparameter ab. Um so mehr gilt dies aus ihrer Sicht für den nationalen Bereich (Heise, 1994, 78).

Dezentrale Lohnverhandlungen reduzieren außerdem die politische Macht der Gewerkschaften. Ihre Möglichkeiten, die Regierung damit zu erpressen, daß sie in der Lage sind, nahezu die gesamte Volkswirtschaft lahmzulegen, gehen entscheidend zurück (Lindbeck, 1993, 135). Daher werden sie nur noch in wesentlich geringerem Umfang in der Lage sein, im politischen Entscheidungsprozeß Sondervorteile zugunsten ihrer Mitglieder herauszuholen. Im Ergebnis können Gewerkschaften als Institution dezentralen Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene nicht freiwillig zustimmen, ohne letztlich ihr eigene Existenzberechtigung in Frage zu stellen.

2. Arbeitgeberverbände: Es ist nun aber interessant zu beobachten, daß in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern wie etwa Schweden auch die Arbeitgeberverbände nicht für eine Abschaffung der Lohnverhandlungen auf zentraler Ebene eintreten (Jacobi u.a., 1992, 238; sowie Murmann in diesem Band). Vielmehr wünschen sich die Arbeitgeber in Deutschland nur wesentlich moderatere Lohnabschlüsse auf zentraler Ebene, so daß die Unternehmungen dann ohne institutionalisierte Nachverhandlungen und ohne Streikrecht der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene freiwillig entsprechend ihrer jeweiligen Rentabilitäts situation Zulagen zahlen können. Die Lohndrift würde dann offensichtlich erheblich zunehmen (Fröhlich u.a., 1994, 51; Revel, 1994, 117 f.; Schnabel, 1994). Aus Sicht der bestehenden Institutionen auf Arbeitgeberseite ist diese Lösung optimal, wird doch einerseits das Fortbestehen des Verbands gewährleistet, und andererseits das Interesse der einzelnen Unternehmungen an niedrigeren und flexibleren Lohnabschlüssen berücksichtigt (Streeck, 1984, 295). Es ist jedoch offensichtlich, daß dies nur eine Wunschvorstellung der Arbeitgeberseite bleiben wird. Die Gewerkschaften haben ein existentielles Interesse daran, daß sich die zentralen Lohnerhöhungen zumindest an der durchschnittlichen Produktivitäts- und Inflationsentwicklung orientieren und daß somit das Ausmaß der Lohndrift eng begrenzt bleibt. Andernfalls wird es den Arbeitnehmern kaum noch zu vermitteln sein, warum sie finanzielle Beiträge zugunsten der zentralen Gewerkschaft leisten sollen. Insofern ist es extrem unwahrscheinlich, daß zentral ausgehandelte Lohnvereinbarungen jemals echte Mindestlöhne im Sinne der Arbeitgeber darstellen werden (Streeck, 1984, 304). Im Ergebnis sitzen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im selben Boot, weil sie beide als Institutionen zentrale Lohnvereinbarungen aufgrund von Verbandsinteressen beibehalten wollen. Dies setzt den Fortbestand der Gegenseite voraus („it takes two to tango“), so daß beide Seiten immer nur versuchen, ihre relative Machtposition zu stärken. Die Existenzberechtigung der Gegenseite wird hingegen nicht in Frage gestellt (Jacobi u.a., 1992, 241).

So lange aber Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für den Fortbestand der zentralen Lohnverhandlungsebene eintreten, sind auch von der Politik keine entscheidenden Impulse zugunsten dezentralerer Lohnverhandlungen zu erwarten. Dafür sind die beiden großen Volksparteien in Deutschland viel zu eng mit Gewerkschaften und Arbeitgebern verflochten und auf deren Unterstützung angewiesen. Von den Sozialdemokraten kann aufgrund ihrer historischen Wurzeln und aufgrund ihrer Parteiprogrammatik ohnehin nicht erwartet werden, daß sie für dezentrale Lohnverhandlungen und damit für eine Stärkung der Marktkräfte auf dem Arbeitsmarkt eintreten. Es überrascht hingegen schon eher, daß die Union als die Partei Ludwig Erhards ebenfalls ein tiefes Mißtrauen gegen mehr Markt auf dem Arbeitsmarkt hegt. Eindrucksvoll belegen läßt sich dies etwa durch das Festhalten am Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und an der aktuellen Diskussion über Leiharbeiter auf dem Bau. Es besteht offensichtlich ein Widerspruch zwischen den Lippenbekenntnissen der Union zur Marktwirtschaft und der faktischen Rücksichtnahme auf die Interessen beider Tarifparteien, zu denen enge per-

sonelle und organisatorische Kontakte bestehen. Insofern kann man durchaus von einem „christlich-sozialdemokratischen“ Grundkonsens sprechen, wonach der Arbeitsmarkt einen besonderen Markt darstellt, auf dem ein allzu freies Walten der Marktkräfte abzulehnen ist.

II. Wie entwickelt sich die Macht der Tarifvertragsparteien im Zeitablauf?

Die Schlagkraft von Interessengruppen hängt neben der Gruppengröße auch entscheidend von der Homogenität der Interessen der Mitglieder ab, und von deren Bereitschaft, zum Erfolg der Gruppe beizutragen (Olson, 1965). Je heterogener eine Gruppe ist, desto schlechter lassen sich ihre Interessen bündeln und desto geringer ist die Bereitschaft des einzelnen, einen Beitrag zum Erfolg der Gruppe zu leisten. Folglich sinkt auch ihre Schlagkraft und damit ihr Einfluß im politischen Prozeß. Es ist nun aber gerade spannend zu beobachten, daß sich die Interessenkonflikte sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite zu verschärfen scheinen, so daß deren „Tarifkartell“ (Möschel, 1991, 39) auseinanderzubrechen droht (Katz, 1993, 15 ff.; Streeck, 1984, 311).

Auf der Arbeitnehmerseite verschärft sich zunehmend der Konflikt zwischen den beschäftigten Insidern und den arbeitslosen Outsidern, die in der Regel nur über einen unterdurchschnittlichen oder aufgrund des Strukturwandels vom industriellen hin zum Dienstleistungssektor nur noch in geringerem Umfang nachgefragten Humankapitalbestand verfügen. Zu einem erheblichen Prozentsatz sind die Outsider Langzeitarbeitslose, die am Arbeitsmarkt nur noch schwer vermittelbar sind. Während Outsider an niedrigeren und flexibleren Lohnabschlüssen interessiert sind, um so wieder eine Beschäftigungschance zu erhalten, lehnen die gewerkschaftlich organisierten Insider gerade dies weitgehend ab. Offensichtlich hängt jedoch die Macht der Insider, ihre Verweigerungshaltung beizubehalten, negativ vom Bestand und vor allem auch dem Zuwachs an Arbeitslosen ab. Die in Deutschland seit nunmehr zwanzig Jahren zu beobachtende stufenweise Verschärfung der Situation auf dem Arbeitsmarkt unterhöhlt daher sukzessive die Macht der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften kommen allerdings nicht nur von der Seite der Arbeitslosen und eher gering Qualifizierten immer mehr unter Druck. Vielmehr wird auch die Bereitschaft der gut ausgebildeten Arbeitnehmer, die über ein erhebliches allgemeines und vor allem auch betriebsspezifisches Humankapital verfügen, geringer, einer Gewerkschaft beizutreten. Aufgrund der wechselseitigen Abhängigkeit zwischen den Unternehmungen und dieser Gruppe von Arbeitnehmern, sinkt das Bedürfnis dieser Arbeitnehmer, sich in zentralen Lohnvereinbarungen von einer Gewerkschaft vertreten zu lassen. Dezentral ausgehandelte Vereinbarungen über den Lohn, aber auch über die Arbeitsbedingungen und ihre Mitspracherechte im Produktionsprozeß gewinnen für sie an Attraktivität (OECD, 1994, 184). Bedenkt man, daß dezentrale Lohnvereinbarungen die Lohndispersion vergrößern und daß

die relative Lohnposition sicherlich ein wichtiger Parameter in der Nutzenfunktion ist (*Gylfason/Lindbeck*, 1984), dann wird schon aus diesem Grund ersichtlich, warum sich diese Gruppe von Arbeitnehmern durch dezentrale Lohnvereinbarungen besser stellt (*Freeman/Gibbons*, 1993; *Soskice*, 1990, 52). Die Gewerkschaften geraten daher von beiden Seiten des Qualifikationsspektrums in einer Art Zangenbewegung unter Druck. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, daß ihr Widerstand gegen dezentrale und flexiblere Vereinbarungen über den Lohn und die Arbeitsbedingungen erlahmt und abbröckelt.

Man könnte nun etwas voreilig schlüßfolgern, daß der zu beobachtende Trend hin zu dezentraleren Lohnvereinbarungen das bloße Ergebnis einer Verschiebung der relativen Macht zugunsten der Arbeitgeberseite ist. Dies ist allerdings nur zum Teil richtig (*Katz*, 1993, 12 ff.; *Windolf*, 1989, 5). Sicherlich hat die stark gestiegene internationale Kapitalmobilität bei vergleichsweise international nach wie vor relativ immobilen Arbeitnehmern, und auch der in den 80er Jahren weithin zu beobachtende politische Rechtsruck die relative Machtposition der Arbeitgeberseite gestärkt (*Soskice*, 1990, 52). Allerdings ist in bezug auf den Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen die Interessenlage der Arbeitgeber durchaus nicht einheitlich. Wie schon ausgeführt wurde, ist der Arbeitgeberverband aus einem für jede Bürokratie typischen Selbsterhaltungstrieb an der Beibehaltung der zentralen Lohnvereinbarungen interessiert. Etwas differenzierter stellt sich das Bild jedoch auf Unternehmensebene dar. Große, stark arbeitsteilig organisierte und kapitalintensive Unternehmungen, die eher standardisierte Massenprodukte herstellen und die kaum Effizienzlohnprobleme aufweisen, wollen tendenziell zentrale Lohnvereinbarungen beibehalten. Sie befürchten, daß sie sich bei institutionalisierten Lohnvereinbarungen auf Unternehmensebene schlechter stellen, da ein Streik bei ihnen aufgrund ihres hohen, fest installierten Kapitalstocks erhebliche Verluste verursacht, und sie daher leicht erpreßbar sind (*Revel*, 1994, 99).

Ganz anders sieht hingegen die Interessenlage der Unternehmungen im Bereich einfacher Dienstleistungen aus. Diese Unternehmungen sind in der Regel weniger kapitalintensiv und daher bei dezentralen Lohnverhandlungen nicht so erpreßbar. Außerdem lassen diese Unternehmungen meist sehr einfache Tätigkeiten verrichten, so daß sie kaum Effizienzlohnprobleme aufweisen. Diese Unternehmungen stellen sich durch dezentrale Lohnvereinbarungen nicht nur besser, sondern sie sind vielfach die Voraussetzung dafür, daß solche Unternehmungen überhaupt existieren können. Nicht umsonst ist der Bereich einfacher Dienstleistungen in Deutschland etwa im Vergleich zu den USA stark unterentwickelt. In bezug auf den Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen ganz ähnlich sieht die Interessenlage derjenigen Unternehmungen aus, die humankapitalintensive, innovative und meist speziell an den Kundenwünschen orientierte Produkte in relativ kleiner Stückzahl herstellen. Diese zumeist recht jungen, oftmals kleinen und mittelgroßen Unternehmungen bevorzugen insbesondere aufgrund ihrer erheblichen Effizienzlohnprobleme dezentrale Lohnvereinbarungen (*Ramaswamy/Rowthorn*, 1993; *Freeman/Gibbons*, 1993). Es fällt den Arbeitgeberverbänden immer schwerer, ge-

rade diese kleineren und mittelgroßen Unternehmungen bei der Stange zu halten. Nachdem sie lange Zeit ihren Unmut über die für ihre Situation nicht angemessenen, zentralen Lohnvereinbarungen hauptsächlich verbal geäußert haben („voice“), treten sie immer mehr aus dem Arbeitgeberverband aus („exit“). Der weltweit zu beobachtende Strukturwandel von fordistischen hin zu postfordistischen Produkten, aber auch hin zu einfachen Dienstleistungen, läßt somit auch auf der Arbeitgeberseite die Interessen heterogener werden und fördert daher den Dezentralisierungsprozeß.

Heterogene Interessen reduzieren aber außerdem die politökonomische Macht der Interessengruppen. Da der Anreiz für bestimmte Gruppen auf der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite wächst, separat zu verhandeln, wird das Tarifkartell zunehmend instabiler (*Moene/Wallerstein/Hoel*, 1993, 125; *Revel*, 1994, 115; *Windolf*, 1989, 7). Steigen außerdem die „dead weight“-Kosten von ökonomisch ineffizienten Lösungen, dann wird sich früher oder später die ökonomisch effiziente Lösung dezentraler Lohnverhandlungen durchsetzen. Der international zu beobachtende Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen bestätigt dies. Allerdings wird sich das Kartell aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden weiterhin gegen diesen letztlich nicht aufzuhaltenden Trend zur Wehr setzen. Dabei wird es von den Großunternehmungen und den eng mit ihnen verflochtenen Banken, sowie von den beiden großen Volksparteien in Deutschland unterstützt.

E. Schlußbemerkungen

Die Auswirkungen des Zentralisierungsgrades der Lohnverhandlungen auf die makroökonomischen Ergebnisse eines Landes und insbesondere auf dessen Beschäftigung sind nun schon seit längerem Gegenstand einer recht intensiven Diskussion unter Ökonomen. Ganz im Gegensatz zu einer häufig vertretenen These stellen die real existierenden Systeme zentraler Lohnverhandlungen aber kein effizientes Arrangement dar. Die ökonomische Analyse zeigt, daß unter den heutigen Rahmenbedingungen dezentrale Lohnverhandlungen besser abschneiden. Dezentrale Lohnverhandlungen weisen allerdings in der Regel eine höhere Streikquote und eine größere Lohndispersion auf. Dies ist der Preis, den man als Volkswirtschaft bereit sein muß zu bezahlen, um die mit dezentralen Lohnverhandlungen verbundenen Effizienzgewinne realisieren zu können.

Der international zu beobachtende Trend hin zu dezentraleren Lohnverhandlungen weist also in die richtige Richtung und stellt folglich kein Marktversagen dar. Dieser Trend ist allerdings nicht nur auf die dadurch zu realisierenden Effizienzgewinne zurückzuführen. Institutionelle Ausgestaltungen wie der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen sind vielmehr stets vor allem das Ergebnis politökonomischer Macht- und Interessenüberlegungen. Insbesondere in Deutschland existiert aber eine große Verweigerungsfront gegen dezentrale Lohnverhandlungen,

die aus den Arbeitgeberverbänden, den Großunternehmungen, den Gewerkschaften und den beiden großen Volksparteien besteht. Die aufgrund der ökonomischen Entwicklungen größere Heterogenität der Interessen der Mitglieder auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite schwächen allerdings die politökonomische Macht der Tarifparteien. In Verbindung mit den steigenden Opportunitätskosten zentraler Lohnverhandlungen führt dies zu einer sukzessiven Aufweichung der Verweigerungsfront gegen dezentrale Lohnverhandlungen.

Daher sollte die Regierung allen Versuchungen widerstehen, diese Entwicklung durch politische Eingriffe zu behindern, etwa indem man die „Konzertierte Aktion“ in Form eines „Solidarpaktes“ wiederzubeleben versucht. Sinnvoll sind, ganz im Gegensatz dazu, alle Maßnahmen, die den Dezentralisierungsprozeß von politischer Seite fördern. In diesem Zusammenhang sind vor allem unbeschränkt offene Grenzen für Güter, Dienstleistungen und Produktionsfaktoren von hoher Bedeutung, weil über den sich daraus ergebenden scharfen internationalen Standortwettbewerb ineffiziente Lohnverhandlungssysteme schneller selektiert werden und zusammenbrechen. Außerdem trägt dazu auch das radikale Abholzen des Subventionsdschungels in Deutschland bei, weil von diesem Dschungel zum weit überwiegenden Teil die zu der Verweigerungsfront zählenden Großunternehmungen profitieren (Dicke, 1994, 17).

Diese den Dezentralisierungsprozeß von der politischen Seite her fördernden Maßnahmen sind aber wohl nur dann auch politisch durchsetzbar, wenn sich die an dezentral-marktwirtschaftlichen Lösungen interessierten Unternehmungen und Arbeitnehmer politisch organisieren und dadurch ihre Interessen bündeln. Nötig sind daher „Schumpetersche Politunternehmer“, die sich nachhaltig für marktwirtschaftliche Lösungen einsetzen und dadurch ein bisher weitgehend unausgeschöpftes Reservoir an Wählerstimmen auf sich ziehen. Gelingt es einer solchen Partei, sich im politischen Entscheidungsprozeß an strategisch einflußreicher Stelle zu positionieren, dann wird sich möglicherweise auch in Deutschland das Lohnverhandlungssystem in absehbarer Zeit gegen die Macht der politökonomischen Widerstände entsprechend der ökonomischen Gesetzmäßigkeiten entwickeln.

Literatur

- Aoki, M. (1986), Horizontal versus Vertical Information Structure of the Firm, in: *American Economic Review*, Vol. 76 (1986), No. 5, S. 971-983
- (1990), The Participatory Generation of Information Rents and the Theory of the Firm, in: Aoki, M., B. Gustafsson, O.E. Williamson (Hrsg.), *The Firm as a Nexus of Treaties*, London u.a. 1990, S. 26-57
- Bean, C. (1992), European Unemployment: A Survey, Discussion Paper No. 71, Centre for Economic Performance, London School of Economics, London 1992
- Bean, C. / Layard, R. / Nickel, S. (1986), The Rise in Unemployment: A Multi-Country Study, in: *Economica* (Suppl.), Vol. 53 (1986), S. 1-22

- Bell, L. / Freeman, R.* (1985), Does a Flexible Industry Wage Structure Increase Employment? The U.S. Experience, NBER Working Paper No. 1604, Washington 1985
- Berthold, N.* (1990), Internationale währungspolitische Arrangements – Ökonomische und politökonomische Aspekte, in: Kredit und Kapital, Band 23 (1990), Heft 4, S. 437-467
- (1994), Arbeitsmarktpolitik in Schweden – Ende eines Mythos? in: *Ordo*, Band 45, Stuttgart u.a. 1994, S. 17-49
- Berthold, N. / Fehn, R.* (1994a), Arbeitslosigkeit – Woher kommt sie? Wann bleibt sie? Wie geht sie? in: *LIST FORUM* für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Band 20 (1994), Heft 4, S. 304-336
- / – (1994b), Verursachen Wahlen einen politischen Konjunkturzklus? in: *WiSt*, Band 23 (1994), Heft 4, S. 166-175
- Blanchard, O. / Katz, L.* (1992), Regional Evolutions, in: *Brookings Papers on Economic Activity*, 1992, S. 1-75
- Brown, W. / Walsh, J.* (1994), Corporate Pay Policies and the Internationalization of Markets, in: Niland, J., R. Lansbury, C. Verevis (Hrsg.), *The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges*, London u.a. 1994, S. 377-388
- Bruno, M. / Sachs, J.* (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford 1985
- Calmfors, L.* (1993a), Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A Survey, Seminar Paper No. 536, Institute for International Economic Studies, Stockholm 1993
- (1993b), Lessons from the Macroeconomic Experience of Sweden, in: *European Journal of Political Economy*, Vol. 9 (1993), S. 25-72
- Calmfors, L. / Driffill, J.* (1988), Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy*, Vol. 6 (1988), S. 13-61
- Castells, M. / Aoyama, Y.* (1994), Paths toward the Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-90, in: *International Labour Review*, Vol. 133 (1994), No. 1, S. 5-33
- Danthine, J.P. / Hunt, J.* (1992), Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration, CEPR Discussion Paper No. 694, London 1992
- De Long, B. / Summers, L.* (1993), Macroeconomic Policy and Long-Run Growth, in: *Federal Reserve Bank of Kansas City, Policies for Long-Run Economic Growth*, Kansas City 1993, S. 93-128
- Dicke, H.* (1994), Wirtschaftliche und politische Standortbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland, Kieler Arbeitspapier Nr. 661, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kiel 1994
- Downs, A.* (1957), *An Economic Theory of Democracy*, New York 1957
- Eichengreen, B.* (1994), Institutions and Economic Growth: Europe after World War II, CEPR Discussion Paper No. 973, London 1994
- Ferner, A. / Hyman, R. (Hrsg.)*, *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992

- Fitzenberger, B. / Franz, W.* (1993), Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz, Diskussionspapier Nr. 9, Universität Konstanz, Dezember 1993
- Franz, W.* (1989), Beschäftigungsprobleme aufgrund von Inflexibilitäten auf den Arbeitsmärkten? in: Scherf, H. (Hrsg.), Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Band 178, Berlin 1989, S. 303-340
- (1994), Arbeitsmarktkonomik, 2. Auflage, Berlin u.a. 1994
- Freeman, R.* (1988), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Economic Policy, Vol. 3 (1988), No. 1, S. 63-80
- Freeman, R. / Gibbons, R.* (1993), Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Bargaining, NBER Working Paper No. 4464, September 1993
- Frey, B.* (1977), Moderne Politische Ökonomie, München 1977
- Frey, B. / Kirchgässner, G.* (1994), Demokratische Wirtschaftspolitik: Theorie und Anwendung, 2. Auflage, München 1994
- Fröhlich, H.P. / Klös, H.P. / Kroker, R. / Link, F.J. / Schnabel, C.* (1994), Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion: Gutachten, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 215, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1994
- Giersch, H. / Paqué, K.H. / Schmieding, H.* (1992), The Fading Miracle: Four Decades of Market Economy in Germany, Cambridge University Press, Cambridge 1992
- Gregg, P. / Yates, A.* (1991), Changes in Wage-setting Arrangements and Trade Union Presence in the 1980's, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 29 (1991), No. 3, S. 361-376
- Grubel, H.* (1987), Capitalism Needs Risk-, not Profit-Sharing, in: Kyklos, Vol. 40 (1987), S. 163-175
- Gylfason, T. / Lindbeck, A.* (1984), Union Rivalry and Wages: An Oligopolistic Approach, in: Economica, Vol. 51 (1984), S. 129-139
- Heise, A.* (1994), Anpassungsanforderungen an die Lohnpolitik in der Gemeinschaft auf dem Wege zur und nach Vollendung der EWU unter Berücksichtigung des Beschäftigungsaspektes: Die Sicht der Gewerkschaften, WSI Studie, Düsseldorf 1994
- Heitger, B.* (1987), Corporatism, Technological Gaps and Growth in OECD Countries, in: Weltwirtschaftliches Archiv, Band 123 (1987), S. 463-473
- Hoel, M.* (1990), Local versus Central Wage Bargaining with Endogenous Investments, in: Scandinavian Journal of Economics, Vol. 92 (1990), No. 3, S. 453-469
- Holden, S.* (1987), Local and Central Wage Bargaining, Memorandum from the Department of Economics, University of Oslo, Oslo 1987
- Jackman, R.* (1990), Wage Formation in the Nordic Countries Viewed from an International Perspective, in: Calmfors, L. (Hrsg.), Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries, Oxford 1990, S. 289-322
- Jacobi, O. / Keller, B. / Müller-Jentsch, W.* (1992), Germany: Codetermining the Future, in: Ferner, A., R. Hyman (Hrsg.), Industrial Relations in the New Europe, Oxford 1992, S. 218-269

- Jerger, J. / Michaelis, J. (1994), Remuneration Systems and Capital Formation, mimeo, Freiburg 1994*
- Katz, H. (1993), The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 47 (1993), No. 1, S. 3-22*
- Landesman, M. / Vartiainen, J. (1992), Social Corporatism and Long-Term Economic Performance, in: Pekkarinen, J., M. Pohjola, B. Rowthorn (1992), Social Corporatism: A Superior Economic System, Oxford 1992, S. 210-241*
- Lindbeck, A. (1993), Comment on Moene u.a., Bargaining Structure and Economic Performance, Oxford 1993, S. 132-135*
- Lindbeck, A. / Snower, D. (1991), Interactions between the Efficiency Wage and Insider-Outsider Theories, in: Economics Letters, Vol. 37 (1991), S. 193-196*
- Linde, R. (1994), Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit? Überlegungen zur Lohndifferenzierungsdiskussion, in: Sautter, H. (Hrsg.), Wirtschaftspolitik in offenen Volkswirtschaften, Festschrift für Helmut Hesse zum 60. Geburtstag, Göttingen 1994, S. 205-221*
- Manning, A. (1992), Productivity Growth, Wage-Setting and the Equilibrium Rate of Unemployment, Discussion Paper No. 63, Centre for Economic Performance, London School of Economics, London 1992*
- Mc Callum, J. (1986), Unemployment in OECD Countries in the 1980's, in: The Economic Journal, Vol. 96 (1986), S. 942-960*
- Meidner, R. (1974), Coordination and Solidarity: An Approach to Wage Policy, Stockholm 1974*
- Meyer, W. (1993), Zentralisierung oder Dezentralisierung der ostdeutschen Tarifinstitute? in: Neubäumer, R. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik kontrovers, Darmstadt 1993, S. 269-284*
- Milgrom, P. / Roberts, J. (1990), The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization, in: American Economic Review, Vol. 80 (1990), No. 3, S. 511-528*
- Moene, K.O. / Wallerstein, M. / Hoel, M. (1993), Bargaining Structure and Economic Performance, in: Flanagan, R., K.O. Moene, M. Wallerstein (Hrsg.), Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining and Economic Behaviour, FIEF Studies in Labour Markets and Economic Policy, Oxford 1993*
- Möschel, W. (1991), Mehr Wettbewerb, weniger Regulierung, in: Tarifautonomie kontrovers, Berichtsband über ein Diskussionsforum des Frankfurter Instituts für wirtschaftspolitische Forschung e.V. und Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Bad Homburg 1991, S. 39-44*
- Newell, A. / Symons, J.S.V. (1987), Corporatism, Laissez-Faire and the Rise in Unemployment, in: European Economic Review, Vol. 31 (1987), S. 567-614*
- Nickell, S. / Wadhwani, S. (1990), Insider Forces and Wage Determination, in: The Economic Journal, Vol. 100 (1990), S. 496-509*
- OECD (1994), Employment Outlook, Paris 1994*
- Olson, M. (1965), The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge MA 1965*

- Olson, M. (1985), Aufstieg und Niedergang von Nationen, Tübingen 1985*
- Paqué, K.H. (1993), East / West-Wage Rigidity in United Germany: Causes and Consequences, Kiel Working Paper No. 572, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kiel 1993*
- (1994), Unemployment and the Crisis of the German Model. A Long-Term Interpretation, Kiel Working Paper No. 655, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kiel 1994
- Pohjola, M. (1992), Corporatism and Wage Bargaining, in: Pekkarinen, J., M. Pohjola, B. Rowthorn (Hrsg.), Social Corporatism: A Superior Economic System, Oxford 1992, S. 44-81*
- Ramaswamy, R. (1994), The Structural Crisis in the Swedish Economy: Role of Labor Markets, in: IMF Staff Papers, Vol. 41 (1994), No. 2, S. 367-379*
- Ramaswamy, R. / Rowthorn, R. (1993), Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility, IMF Working Paper No. 25, Washington 1993*
- Ramaswamy, R. / You, J. (1992), Growth and Structural Change in the Swedish Model, Department of Applied Economics Working Paper No. 9203, Cambridge 1992*
- Revel, S. (1994), Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1994*
- Rivoli, P. (1987), Capitalism Needs Risk-, Not Profit Sharing: A Note, in: Kyklos, Vol. 43 (1987), S. 285-287*
- Rowthorn, R. (1992), Centralization, Employment and Wage Dispersion, in: The Economic Journal, Vol. 102 (1992), No. 412, S. 506-523*
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994), Jahrestsberichte 1994/95: Den Aufschwung sichern – Arbeitsplätze schaffen, Stuttgart 1994.*
- Schatz, K.W. (1991), Tarifautonomie und Arbeitsmarkt: Erfahrungen, Alternativen, Perspektiven, in: Tarifautonomie kontrovers, Berichtsband über ein Diskussionsforum des Frankfurter Instituts für wirtschaftspolitische Forschung e.V. und Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Bad Homburg 1991, S. 11-18*
- Schnabel, C. (1993), Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 42 (1993), Heft 3, S. 259-272*
- (1994), Die übertarifliche Bezahlung: Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 217, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1994
- Schumpeter, J. (1942), Capitalism, Socialism and Democracy, London 1942*
- Soskice, D. (1990), Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 6 (1990), No. 4, S. 36-61*
- Storey, J. (1994), The Take-Up of Human Resource Management by Mainstream Companies: Key Lessons From Research, in: Niland, J., R. Lansbury, C. Verevis (Hrsg.), The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges, London u.a. 1994, S. 270-292*
- Streeck, W. (1984), Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany, in: Goldthorpe, J. (Hrsg.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Oxford 1984, S. 291-314*

- Tarantelli, E. (1983), The Regulation of Inflation in Western Countries and the Degree of Neocorporatism, in: *Economica*, Vol. 7 (1983), S. 199-238*
- (1986), The Regulation of Inflation and Unemployment, in: *Industrial Relations*, Vol. 25 (1986), S. 1-15*
- Traxler, F. (1992), Austria: Still the Country of Corporatism, in: Ferner, A., R. Hyman (Hrsg.), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992, S. 270-297*
- Van Reenen, J. (1994), The Creation and Capture of Rents: Wages and Innovation in a Panel of UK Companies, CEPR Discussion Paper No. 1071, London 1994*
- Weitzman, M. (1987), Steady State Unemployment under Profit Sharing, in: *The Economic Journal*, Vol. 97 (1987), S. 86-105*
- Whyman, P./Burkitt, B. (1993), The Role of the Swedish Employers in Restructuring Pay Bargaining and the Labour Process, in: *Work, Employment and Society*, December 1993, S. 603-614*
- Windolf, P. (1989), Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism, in: *Journal of Industrial Relations*, Vol. 28 (1989), S. 1-20*

Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität

Eine vergleichende Analyse der OECD-Länder

Von *Paul-Günther Schmidt*, Mainz

A. Problemstellung und Zielsetzung

In den vergangenen zwei Jahrzehnten war die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den meisten Industrieländern immer wieder durch gravierende und häufig gleichzeitige Verletzungen der wirtschaftspolitischen Ziele Geldwertstabilität und Vollbeschäftigung gekennzeichnet. Vergleicht man die Erfahrungen verschiedener Volkswirtschaften miteinander, zeigen sich allerdings nicht nur beträchtliche zwischenstaatliche Unterschiede im Ausmaß gesamtwirtschaftlicher Instabilität. Es besteht offenbar auch ein erheblicher Grad an Persistenz der beobachtbaren zwischenstaatlichen Divergenzen. Länder, die schon in den siebziger Jahren die größten gesamtwirtschaftlichen Zielverletzungen aufzuweisen hatten, durchliefen auch in den achtziger Jahren eine alles in allem ungünstigere Entwicklung. Umgekehrt waren Staaten, die bereits in den siebziger Jahren einen vergleichsweise hohen Grad an gesamtwirtschaftlicher Stabilität sichern konnten, im allgemeinen auch in den Achtzigern bei der Bekämpfung von Inflation und Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich erfolgreich.

Diese Beobachtungen haben in der jüngeren Vergangenheit eine Reihe von Studien inspiriert, die den Versuch unternehmen, zwischenstaatliche Unterschiede in der wirtschaftspolitischen Erfolgsbilanz verschiedener Länder auch und gerade aus der Struktur und Funktionsweise der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen heraus zu erklären. Die bislang vorliegenden Untersuchungen kommen allerdings für annähernd vergleichbare Ländergruppen zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen und damit dann auch zu abweichenden wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen, die eine anhaltende Kontroverse über die Ausgestaltung der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen und ihre Bedeutung für die Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität ausgelöst haben. Die Bilanz der international vergleichenden Forschung wird meist als enttäuschend und ernüchternd beurteilt und die wissenschaftliche Diskussion ihrer Resultate und Implikationen ist offensichtlich zunehmend in eine Art Sackgasse geraten. Kaum eine der vorgetragenen Thesen scheint kritischer Prüfung standzuhalten und eine Fülle unvereinbarer stilisierter Fakten

weckt Zweifel, ob die bislang verfolgten Erklärungsansätze überhaupt in der Lage sind, „to add very much to our understanding of anything“¹.

Hier setzt das Anliegen des nachfolgenden Beitrags an. Seine Zielsetzung ist es zu untersuchen, ob und in welchem Maße die eklatanten zwischenstaatlichen Unterschiede im Verhalten der Tarifparteien und im Realisierungsgrad gesamtwirtschaftlicher Stabilitätsziele letztlich auch (wenn nicht sogar maßgeblich) in spezifischen Strukturmerkmalen der nationalen Arbeitsmärkte und in Verhaltensweisen der Arbeitsmarktparteien begründet liegen, die die geld- und fiskalpolitischen Entscheidungsträger immer wieder (und häufig sogar gegen ihren erklärten Willen) dazu veranlassen, mehr oder weniger gravierende Verletzungen gesamtwirtschaftlicher Stabilitätsziele zuzulassen. Dabei geht der Aufsatz in Einklang mit vorangegangenen Forschungsarbeiten davon aus, daß eine international vergleichende Analyse struktureller Ursachen des zwischenstaatlichen Stabilitätsgefälles grundsätzlich möglich und vor allem aus ordnungspolitischer Perspektive interessant ist. Allerdings gelangt er auf der Basis einer kritischen Würdigung der wichtigsten bislang vorliegenden Studien zu dem Schluß, daß die herkömmlichen Erklärungsmuster der Differenzierung und Erweiterung bedürfen, wenn empirisch relevante und für die praktische Wirtschaftspolitik verwertbare Ergebnisse gewonnen werden sollen. Die Untersuchung will daher besonderes Augenmerk auf eine Reihe von Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes lenken, die von der einschlägigen Forschung bislang weitgehend vernachlässigt worden sind, und sie folgt erstmals einem multivariaten taxonomischen Analyseansatz, der der Komplexität der interessierenden Zusammenhänge besser Rechnung zu tragen verspricht als herkömmliche statistische Verfahren.

Der Beitrag ist der umrissenen Zielsetzung folgend in vier Teile gegliedert. In einem ersten Abschnitt wird zunächst der Versuch unternommen, einige grundsätzliche Zusammenhänge zwischen strukturellen Merkmalen des Arbeitsmarktes auf der einen Seite und der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf der anderen Seite aufzuzeigen, die für den weiteren Gang der Analyse bedeutsam erscheinen. Im Anschluß daran werden in der gebotenen Kürze einige Ergebnisse der jüngeren empirischen Forschung zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktstruktur, Verhalten der Tarifparteien und gesamtwirtschaftlicher Stabilität vorgestellt und im Lichte der vorangegangenen Überlegungen kritisch gewürdigt. Im nachfolgenden Abschnitt wird dann auf der Basis der gewonnenen Vermutungen über Kausalzusammenhänge zwischen Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes, Verhalten der Tarifparteien und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung der Versuch einer differenzierenden empirischen Analyse für die Gruppe der OECD-Länder im Zeitraum von 1971 bis 1992 unternommen. Zum Schluß werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefaßt und einige zentrale wirtschafts- und ordnungspolitische Implikationen der Untersuchung angesprochen.

¹ Göran Therborn (1992), S. 40.

B. Arbeitsmarkt und gesamtwirtschaftliche Stabilität

Der Arbeitsmarkt ist zweifellos einer der bedeutendsten Märkte einer Volkswirtschaft, so daß auch und gerade die Rahmenbedingungen, unter denen Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen festgelegt werden, weitreichende Konsequenzen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Stabilität haben. In vielen Ländern, insbesondere in allen Industriestaaten ist die Festlegung von Löhnen (und in vielen Ländern auch der sonstigen Arbeitsbedingungen) weder dem freien Wettbewerb überlassen, noch dem Staat allein übertragen, sondern den Gewerkschaften als Interessenorganisationen der abhängig Beschäftigten auf der einen Seite und den Unternehmen oder ihren Verbänden auf der anderen Seite anvertraut. Wie stichhaltig die ursprünglich vorgetragenen Begründungen für diese massive Wettbewerbsbeschränkung auf dem Markt für abhängige Arbeit heute auch immer einzuschätzen sein mögen², die Existenz von Interessenorganisationen auf beiden Arbeitsmarktseiten und die Institution mehr oder weniger staatsfreier Tarifverhandlungen durch Kartelle der Arbeitsanbieter und -nachfrager ist nach wie vor in allen demokratisch regierten Ländern fester Bestandteil der herrschenden wirtschaftspolitischen Konzeption und damit zugleich als Datum der folgenden positiven Analyse zu betrachten.

Diese Feststellung ändert jedoch nichts an der Tatsache, daß die Vermachtung und die Form der Preisbildung auf dem Markt für abhängige Arbeit unbestritten ein „Fremdkörper“ inmitten einer primär durch Wettbewerb gesteuerten Wirtschaftsordnung ist³. Sie ist – wie sich allerdings erst im Laufe der letzten Jahrzehnte zunehmend gezeigt hat – aus gesamtwirtschaftlicher Sicht um so problematischer, als die Tarifparteien im Rahmen der ihnen vom Staat zugestandenen Tarifautonomie in keinem demokratisch regierten Land expliziten gesetzlichen Vorschriften darüber unterworfen sind, an welchen Postulaten sie ihr Verhalten eigentlich auszurichten haben. Trotz der weitreichenden gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen ihres an Partikularinteressen orientierten Handelns ist ihnen erstaunlicherweise nicht einmal eine Art Gemeinwohlinbindung auferlegt oder (wie den meisten Zentralbanken der Welt) aufgetragen, die Wirtschaftspolitik der Regierung zu unterstützen. Nur in wenigen Ländern haben sie die Folgen ihres Verhaltens zumindest teilweise selbst zu tragen, etwa indem sie (wie in Dänemark) zur Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung herangezogen werden. Selbst in Staaten mit traumatischen Erfahrungen schwerer landesweiter Arbeitskämpfe und Unruhen haben sich die Regierungen lediglich (wie in Australien, Griechenland und Neuseeland) dazu entschlossen, weitreichende Arbeitskampfverbote zu erlassen und die Beilegung von Tarifstreitigkeiten staatlichen Zwangsschlichtungs- und

² Vgl. schon *Walter Eucken* (1952), insbesondere S. 303 f. Eine Zusammenfassung und kritische Würdigung der jüngeren Diskussion zur Rechtfertigung des Arbeitsmarktes als Ausnahmebereich findet sich beispielsweise bei *Hans Peter Seitel* (1995), insbesondere S. 65 ff.

³ Vgl. auch *Hans Tietmeyer* (1978), S. 196.

Schiedsverfahren anzuertragen oder (wie in Finnland und Norwegen) eine regelmäßige Beteiligung des Staates an Tarifverhandlungen zu praktizieren. In den meisten Industrieländern ist es jedoch zunächst einmal dem freien Kräftespiel der Arbeitsmarktparteien überlassen, wie die Löhne und Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Erst wenn die Formen der Austragung von Arbeitskonflikten auszufern drohen oder die Verhandlungsergebnisse aus politischer Sicht unakzeptabel erscheinen, sahen sich auch die Regierungen der meisten demokratisch regierten Länder in der Vergangenheit immer wieder zu mehr oder weniger häufigen und unterschiedlich drastischen Interventionen veranlaßt⁴.

In der Nationalökonomie ist die Frage, ob und unter welchen Bedingungen vom Arbeitsmarkt Gefahren für die Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität ausgehen, seit langem Gegenstand anhaltender Kontroversen. Über die meisten Schulen und Lehrmeinungen hinweg scheint heute jedoch zumindest dahingehend Konsens zu bestehen, daß ein annäherndes Machtgleichgewicht zwischen den Arbeitsmarktparteien als notwendige (wenn auch nicht immer hinreichende) Bedingung für gesamtwirtschaftliche Stabilität anzusehen ist. Hoher Beschäftigungsgrad und Geldwertstabilität wären demnach – eine stabilitätsorientierte Geld- und Fiskalpolitik vorausgesetzt – auf Dauer nur dann zu gewährleisten, wenn beide Verhandlungsseiten einander möglichst ebenbürtig und mit vergleichbar scharfen oder stumpfen Waffen (gleichlangen „Spießen“) ausgestattet sind. Viele theoretische Erklärungsversuche der Ursachen und Bedingungen von Inflation⁵ und Arbeitslosigkeit⁶ setzen daher auch implizit oder explizit die Existenz eines strukturellen Machtungleichgewichts am Arbeitsmarkt voraus, wenngleich schon eine Operationalisierung und Messung der unterstellten Störung der Machtbalance zwischen den Tarifparteien erhebliche Probleme aufwirft. Eine Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Ziele erscheint danach jedenfalls vor allem dann möglich, ja besonders wahrscheinlich, wenn die Gewerkschaften vergleichsweise günstige Bedingungen zur Durchsetzung der von ihnen vertretenen Interessen vorfinden. Auch zahlreiche Vertreter der monetaristischen Schule stimmen mit Hayek darin überein, daß mächtige und militante Gewerkschaften spürbare langfristige Wirkungen auf Geldwertstabilität und Beschäftigungsgrad haben können⁷.

⁴ Zu einem kurSORischen Überblick vgl. insbesondere *Wouter van Ginneken* (1987), *International Labour Office* (1978 und 1987) sowie für einige europäische Länder *Robert J. Flanagan, David W. Soskice und Lloyd Ulman* (1983).

⁵ Einen systematischen Überblick geben im deutschsprachigen Schrifttum beispielsweise *Rüdiger Pohl* (1981) und *Jürgen Heubes* (1989). Schon *Heinz Rieter* (1971) verzeichnete mehr als 1000 einschlägige Publikationen.

⁶ Vgl. beispielsweise die Überblicke bei *Kurt W. Rothschild* (1988), *Wolfgang Franz* (1991), *Richard Layard, Stephen Nickell* und *Richard Jackman* (1991) sowie *Norbert Berthold* und *Rainer Fehn* (1994).

⁷ Zu unterschiedlichen monetaristischen Positionen siehe *Derek Robinson* (1986), insbesondere S. 211 ff.

Einen dauerhaften Einfluß des Gewerkschaftshandelns auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung wird man wie Friedman⁸ oder Vertreter der paleoklassischen Makroökonomik⁹ wohl nur dann verneinen können, wenn man den theoretischen Überlegungen eine Vorstellung von atomisierten und ausbalancierten Arbeitsmarktstrukturen mit ökonomisch schwachen und politisch einflußlosen Gewerkschaften zugrundelegt, wie sie seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs vermutlich nur in wenigen Ländern, am ehesten noch in den USA, anzutreffen sind. Die Realität dürfte freilich in den mit Abstand meisten Staaten der Erde anders aussehen. Die Tarifparteien sind offensichtlich in vielen Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen alles andere als schwach und einflußlos, und die Organisations- und Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt dürfte in der Wirtschaftswirklichkeit kaum jemals auch nur annähernd gleichgewichtig verteilt sein. Man wird im Gegenteil wohl eher davon auszugehen haben, daß den Gewerkschaften (zumindest tendenziell und in vielen Ländern auch aufgrund einseitiger Parteinahme linker oder populistischer Regierungen) ein mehr oder weniger ausgeprägtes Übergewicht am Arbeitsmarkt zukommt, während in der Regel zumindest einige Unternehmen über hinreichende Marktmacht am Gütermarkt verfügen, um stabilitätswidrige Tarifverhandlungsergebnisse oder staatliche Schiedssprüche weitgehend auf die Nachfrager zu überwälzen¹⁰. Die längerfristigen Folgen solcher Bedingungskonstellationen können daher gleichzeitige und persistente Verletzungen des Ziels der Geldwertstabilität und des Ziels der Vollbeschäftigung sein, wenn sich Regierung und Zentralbank (aus welchen Gründen auch immer) dafür entscheiden, stabilitätsgefährdendes Handeln der Tarifparteien zu tolerieren und früher oder später monetär zu akkommodieren¹¹.

Allerdings wird das Ausmaß des vermuteten asymmetrischen Machtungleichgewichts am Arbeits- und Gütermarkt nicht zu allen Zeiten und nicht in allen Volkswirtschaften gleich hoch sein. Es dürfte vielmehr von den konkreten ökonomischen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängen und damit im zeitlichen Verlauf wie auch von Land zu Land beträchtlich variieren. So wird die Stärke der Verhandlungsposition der Gewerkschaften zum einen maßgeblich von der Höhe der herrschenden Arbeitslosigkeit abhängen und damit (wie von der Phillips-Relation beschrieben) ausgeprägten prozyklischen intertemporalen Schwankungen unterliegen. Die Machtbalance zwischen Gewerkschaften und Un-

⁸ Friedman billigt in seiner Kontroverse mit von Hayek über die Rolle der Gewerkschaften im Inflationsprozeß lediglich stärker werdenden Gewerkschaften kurzfristige Einflüsse auf die relativen Löhne und die Beschäftigungsbedingungen zu, während „a given amount of trade union power does not play any role in exacerbating inflation“. Milton Friedman (1975), S. 30, Hervorhebung im Original.

⁹ Vgl. beispielsweise Robert J. Barro (1988), insbesondere S. 159 ff., S. 216 und S. 290.

¹⁰ Zu solchen (markt)machttheoretischen Erklärungsansätzen siehe auch Tibor Scitovsky (1978) und den Literaturüberblick bei Joaquim Silvestre (1993), insbesondere S. 112 ff.

¹¹ Vgl. hierzu und zu empirischer Evidenz für demokratisch regierte Länder Paul-Günther Schmidt (1996).

ternehme(verbände)n wird sich darüber hinaus aber auch von Land zu Land erheblich unterscheiden, je nachdem wie sich die konkreten nationalen Rahmenbedingungen und die staatlichen Eingriffe auf die Machtverteilung am Arbeitsmarkt auswirken.

Traditionell gilt der Organisationsgrad als einer der wichtigsten Indikatoren des Streik- und Drohpotentials und damit zugleich der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, wenngleich seine Wirkungen auf Struktur und Entwicklung von Löhnen und Gehältern umstritten sind¹². Nach verbreiteter Auffassung wird die Position der Arbeitnehmerseite darüber hinaus erheblich gestärkt, wenn den Unternehmen Aussperrungen untersagt sind oder der Einsatz dieses Arbeitskampfinstruments (etwa durch Beschränkung auf spezielle Defensivtaktiken und durch Arbeitskampfverbote während der Laufzeit administrativer Verfahren zur Konfliktbeilegung) erheblich erschwert wird. Eine Verletzung des Machtgleichgewichts ist zudem bei tendenziell gewerkschaftsfreundlicher Spruchpraxis von Zwangsschlichtern oder Schiedsrichtern sowie bei weitreichenden Kündigungsschutzvorschriften und staatlichen Arbeitsplatzgarantien zu erwarten. In dieselbe Richtung dürfte Marktmacht der Unternehmen am Gütermarkt und das Vorherrschen von Kollektivverhandlungen auf der Ebene von Wirtschaftszweigen wirken, weil dadurch eine spätere Überwälzung stabilitätsgefährdender Lohnzugeständnisse auf die Nachfrager erleichtert und der Widerstand der Unternehmen oder ihrer Verbände in den Tarifverhandlungen von vornherein herabgesetzt wird.

Eine grundlegende Störung der Machtbalance scheint auch dann zu drohen, wenn (etwa aufgrund gesetzlicher Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern im Unternehmen) Repräsentanten der Gewerkschaften auf beiden Verhandlungsseiten auftreten, also die Gegnerunabhängigkeit nicht mehr gewährleistet ist. Darüber hinaus sind Beeinträchtigungen der Verhandlungsmacht der Arbeitgeber auch und gerade im öffentlichen Sektor besonders wahrscheinlich, da ein Beschäftigungsrisiko in den meisten Ländern nicht besteht, die Finanzierung stabilitätswidriger Lohnzugeständnisse durch Steuererhöhungen oder zusätzliche Kreditinanspruchnahme zumindest in der Vergangenheit kaum Probleme bereitete und verschiedene

¹² In einigen international vergleichenden Studien wird der Organisationsgrad sogar als eines der wichtigsten Marktstrukturmerkmale angesehen und in den Mittelpunkt der Analyse gestellt. Siehe insbesondere *David R. Cameron* (1984), *Kerry Schott* (1984) und *Colin Crouch* (1985). Auch von Praktikern auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite wird die Organisationsdichte trotz der bekannten Einschränkungen meist als vergleichsweise bester Indikator des Streik- und Drohpotentials der Gewerkschaften angesehen. Ein kritischer Überblick zur älteren Literatur findet sich bei *Ulrich Teichmann* (1977). Aus der Fülle neuerer Evidenz für die These eines signifikanten Einflusses des Organisationsgrades auf die Lohnzuwächse der Organisierten sowie zur Bedeutung des Organisationsgrades als Determinante der Gewerkschaftsmacht vgl. beispielsweise *Richard B. Freeman* und *James L. Medoff* (1981) sowie *David G. Blanchflower* und *Richard B. Freeman* (1992). Siehe auch *Claus Schnabel* (1989), insbesondere S. 63-90, der allerdings übereinstimmend mit *Milton Friedman* (1951) vermutet, daß die Kausalität eher in umgekehrter Richtung wirkt, weil besondere tarifpolitische Erfolge den Gewerkschaften neue Mitglieder zuführen.

Regierungen Lohngeschenke an Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wiederholt gezielt als popularitätswirksame Maßnahme eingesetzt haben¹³. Zudem haben sich in der Vergangenheit in vielen Ländern vor allem subventionsabhängige Staatsunternehmen häufig als besonders nachgiebige Tarifverhandlungspartner erwiesen und durch ihre Konfliktvermeidungsstrategie die „Arbeitgeberfront“ nachhaltig geschwächt.

Die bloße Existenz solcher strukturell bedingter Beeinträchtigungen des Machtgleichgewichts am Arbeitsmarkt wäre zumindest mit Blick auf das Ziel der Sicherung von Vollbeschäftigung vermutlich immer noch unschädlich, könnte man annehmen, die Gewerkschaften setzten ein gegebenenfalls vorhandenes Machtübergewicht gleichwohl allein dazu ein, Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die marktgerecht sind und den Arbeitsmarkt räumen. Tatsächlich ist auch dies unwahrscheinlich. Zum einen dürften auf Seiten der Gewerkschaften aus organisationsinternen Gründen zumindest auf längere Sicht die Interessen der abhängig beschäftigten Mitglieder mehrheit (an relativen Lohnzuwächsen) systematisch stärker durchschlagen als die Interessen der arbeitslosen Minderheit (an relativen Lohnsenkungen)¹⁴. Zum anderen verstehen sich die Gewerkschaften als Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten in kaum einem Land der Welt als neutrale „Makler“. Sie sind daher auch kaum bereit, ihre Aufgabe wie ein walrasianischer Auktionator im wesentlichen darauf zu beschränken, Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die den Arbeitsmarkt (bis auf die unvermeidliche Frictions- und Sucharbeitslosigkeit) räumen. Gewerkschaften haben immer auch das Ziel, ja legitimieren ihre Existenz und ihren Fortbestand gerade damit, eine spürbare Umverteilung von Einkommen zugunsten der von ihnen organisierten Gruppen zu erreichen¹⁵. Sie halten deshalb in ihrem organisationseigenen Interesse selbst dann an dieser langfristigen Zielsetzung fest, wenn sie in ihren Umverteilungsbemühungen bislang erfolglos blieben und beispielsweise aufgrund ungünstiger Arbeitsmarktlage, staatlicher Interventionen oder freiwilliger, politisch motivierter Rücksichtnahme vorübergehend Lohnzurückhaltung üben mußten.

¹³ Dies gilt beispielsweise für Griechenland, Spanien und Portugal in verschiedenen Jahren nach Herstellung demokratischer Verhältnisse, in einzelnen Jahren aber auch für Australien und insbesondere für Anpassungen des landesweit bedeutsamen staatlichen Mindestlohns in Frankreich seit den Unruhen vom Mai 1968.

¹⁴ Vgl. beispielsweise *Gerhard Fels* (1988), S. 216 f. Zu den weitgehend übereinstimmenden Voraussagen verschiedener Varianten der neueren Modelle des Gewerkschaftsverhaltens siehe insbesondere *Claus Schnabel* (1989) sowie *John Creedy* und *Ian McDonald* (1991).

¹⁵ Die damit angesprochenen gewerkschaftlichen Zielsetzungen werden in der Nationalökonomie nach wie vor kontrovers diskutiert. Während *John T. Dunlop* (1950) annimmt, daß die Gewerkschaften stets irgendeine Lohnsumme ihrer Mitglieder maximieren, betont *Arthur M. Ross* (1950) die Bedeutung politischer Zielsetzungen der gegenüber den Mitgliedern unabhängigen Verbandsführungen. *Bernhard Külp* (1965) sieht die Lohnbildung sogar weitgehend als von politischen Faktoren bestimmt an, während *Manfred Gärtner* (1980) zumindest für den Typus systemkonformer und landesweit agierender Verbände davon ausgeht, daß die Gewerkschaftsführungen ökonomische und politische Ziele nebeneinander verfolgen.

Allerdings wird auch dieser von den Gewerkschaften ausgehende Umverteilungsdruck nicht zu allen Zeiten und in allen Arbeitsmarktsystemen gleich hoch sein. Sein Ausmaß dürfte, wie die Machtverteilung zwischen den Tarifparteien, ausgeprägten intertemporalen Schwankungen unterliegen und sich darüber hinaus von Land zu Land beträchtlich unterscheiden. Intertemporale Schwankungen des gewerkschaftlichen Lohndrucks werden wiederum (wie von der Phillips-Relation beschrieben) primär in Änderungen der Inflationsrate und der Arbeitslosenquote begründet liegen. Demgegenüber dürften zwischenstaatliche Unterschiede des Sockels chronischen Lohn- und Umverteilungsdrucks vor allem in Charakteristika der nationalen Gewerkschaftsbewegungen und in Merkmalen der landesspezifischen Kollektivverhandlungssysteme zu suchen sein.

Die Wirtschaftswissenschaft hat sich mit den Bestimmungsgründen eines solchen chronischen nationalen Lohn- und Umverteilungsdrucks bislang bestenfalls am Rande beschäftigt. Auch die interdisziplinäre, jedoch unkoordiniert von Soziologen, Politologen und Nationalökonomien gleichermaßen betriebene Forschungsrichtung „*industrial relations*“, die unter Berücksichtigung des in der Praxis immer bedeutenderen öffentlichen und tertiären Sektors wohl besser „*labour relations*“ genannt werden sollte, ist bislang immer noch „verzweifelt auch der Suche nach einer Theorie“¹⁶. Forscher unterschiedlicher Disziplinen, die einen gewissen (wenn auch nicht notwendigerweise stets in einer Richtung allein wirkenden) Zusammenhang zwischen Strukturmerkmalen, Verhaltensweisen und Ergebnissen am Arbeitsmarkt¹⁷ vermuten, sind jedoch auf der Basis von Plausibilitätsüberlegungen zu einer Reihe von Vermutungen über tieferliegende Ursachen gewerkschaftlichen Lohn- und Umverteilungsdrucks gelangt, die für den Zusammenhang zwischen Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes und der Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität von unmittelbarem Interesse erscheinen.

In einigen theoretischen, jedoch in den wenigsten international vergleichenden Studien wird dem Grad der Fragmentarisierung der Gewerkschaftsbewegungen und damit zugleich der Zahl von Verbänden, die in parallelen Verhandlungen auf ein und derselben Ebene um die Gunst der organisierbaren Beschäftigten konkurrieren, erhebliche Bedeutung für den Leistungsdruck beigemessen, dem die Gewerkschaftsführungen unterliegen, in Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen möglichst hohe Nominallohnzuwächse durchzusetzen¹⁸. Besondere Bedeutung

¹⁶ Vgl. *Roy J. Adams* (1988).

¹⁷ Der in der Wettbewerbstheorie bekannte structure-conduct-performance-Ansatz lässt sich zumindest implizit in einigen neueren international vergleichenden Analysen der Arbeitsmarktbeziehungen wiederfinden, am deutlichsten wohl bei *Michael Poole* (1986), insbesondere S. 11-32, der zwischen den sich wechselseitig beeinflussenden Analyseebenen environmental conditions, organizational structures, industrial relations processes, strategic choices of actors und outcomes unterscheidet.

¹⁸ Vgl. insbesondere schon *Arthur M. Ross* (1950), S. 64 ff., *Arthur M. Ross* und *Paul T. Hartman* (1960), *passim*, *Bernhard Kulp* (1965), S. 118 ff., *Harold M. Levinson* (1966), *passim*, *Erich Streißler* (1973), vor allem S. 40 f., *Werner Zohlnhöfer* (1975), insbesondere S. 549 ff., *Henrik Horn* und *Asher Wolinsky* (1988), *Stephen Machin*, *Mark Stewart* und *John*

scheint dabei der Zersplitterung der nationalen Gewerkschaftsbewegung nach Berufen, Beschäftigengruppen, ethnolinguistischen Bevölkerungsteilen, religiöser Orientierung und politischen Richtungen sowie dem Ausmaß an Fluktuation(sbereitschaft) der Lohn- und Gehaltsempfänger zwischen den rivalisierenden Gewerkschaften zuzukommen. Gelegentlich wird auch die Bedeutung systemoppositioneller Gewerkschaften betont, weil gerade sie typischerweise ohne Rücksicht auf die Stabilität der (von ihnen bekämpften) Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung agieren und damit andere, gemäßigtere Gewerkschaften unter permanenten lohnpolitischen Zugzwang setzen¹⁹. Die destabilisierenden Wirkungen systemfeindlicher Gewerkschaften scheinen zudem um so ausgeprägter zu sein, je stärker die extreme politische Linke und Rechte gespalten ist und rivalisierende Gewerkschaften und Föderationen unterstützt²⁰.

Zahlreiche Arbeiten in der neo-korporatistischen Tradition betonen, daß Tarifverhandlungen auf zentraler Ebene insbesondere in wirtschaftlichen Krisenzeiten lohdämpfend wirken, weil sie es den Regierungen ermöglichen, in nationalen Sozialpakten mit den Gewerkschaften Lohnmäßigung und Erhaltung des Arbeitsfriedens gegen Erfüllung wirtschafts- und sozialpolitischer Forderungen einzutauschen²¹. Auch liberale Ökonomen haben darauf hingewiesen, daß Staaten mit hochorganisierten Gewerkschaften, zentralisierten Tarifverhandlungen und institutionalisierten Kooperationsstrukturen vor allem in den siebziger Jahren in einer offenbar besonders günstigen Lage waren, exogene Schocks ohne allzu gravierende Gefährdungen der gesamtwirtschaftlichen Stabilität zu absorbieren, zumal in einigen dieser Staaten die Löhne nur mit Verzögerung an die Inflation angepaßt wurden und so eine Gewinnerosion vermieden werden konnte²². Darüber hinaus wird

Van Reenen (1993) sowie *Miriam Golden* (1993). Zu einigen neueren formalen Ansätzen, die das Verhalten konkurrierender Gewerkschaften spieltheoretisch zu analysieren versuchen, siehe beispielsweise *Andrew J. Oswald* (1979), *Thorvaldur Gylafson* und *Assar Lindbeck* (1984), *Dan Kovenock*, *Kealoha Widdows* und *James B. Dworkin* (1991), *C. B. Mulder* (1993) sowie *Steve Dowrick* (1993).

¹⁹ Die Bedeutung insbesondere von Kommunisten und Anarchisten für die Militanz der nationalen Gewerkschaften wurde immer schon in Studien der Gewerkschaftsbewegungen einzelner Länder gesehen und betont, insbesondere für Finnland, Frankreich und Italien. Die Hervorhebung dieses Strukturmerkmals für die international vergleichende Analyse findet sich jedoch explizit nur bei wenigen Autoren. Vgl. insbesondere *Arthur M. Ross* und *Paul T. Hartman* (1960), *Werner Zohlnhöfer* (1975 und 1986), *Douglas A. Hibbs Jr.* (1976, 1977 und 1978) und *Hildegard Waschke* (1984).

²⁰ Vgl. *Paul-Günther Schmidt* (1994), insbesondere S. 23.

²¹ So wohl erstmals bei *Alessandro Pizzorno* (1978). Aus der Fülle der mittlerweile vorliegenden einschlägigen Arbeiten siehe insbesondere *Gerhard Lehmbruch* (1979), *Kerry Schott* (1984) und *Colin Crouch* (1985), die als Voraussetzung für Lohnzurückhaltung und Wahrung des Arbeitsfriedens nicht nur eine zentralistische und homogene Gewerkschaftsbewegung ansehen, sondern auch politisch-institutionelle Rahmenbedingungen, die eine Einbindung der Gewerkschaften in gesamtwirtschaftliche Verantwortung zulassen.

²² Siehe beispielsweise *Michael Bruno* und *Jeffrey D. Sachs* (1985), insbesondere S. 227-241, *C. Ron Bean*, *Richard G. Layard* und *Stephen J. Nickell* (1986) sowie *A. Newell* und *J. S. V. Symons* (1987).

häufig vermutet, daß eine Regierungskontrolle sozialdemokratischer und sozialistischer Regierungen die Gewerkschaften in Systemen mit zentralisierten Kollektivverhandlungen motiviert, zurückhaltender zu agieren, um auf diese Weise die Wiederwahlchancen der ihnen freundlich gesonnenen politischen Parteien und damit zugleich die von diesen Parteien meist abgegebenen beschäftigungspolitischen Zusage nicht zu gefährden²³.

Mit einer eher mäßigen Verteilungspolitischen Militanz der Gewerkschaften wird man zudem vor allem in solchen Ländern rechnen können, in denen ein großer Teil der organisierten Gewerkschaftsmitglieder in Wirtschaftszweigen arbeitet, die erheblichem internationalem Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind²⁴. Ein von solchen Rücksichtnahmen freies Handeln der Gewerkschaften ist demgegenüber in Staaten zu erwarten, in denen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung Organisationen des teritiären Sektors, insbesondere des öffentlichen Dienstes, sowie Verbände staatlich subventionierter und geschützter Wirtschaftszweige dominieren.

Faßt man diese Hypothesen und Vermutungen zusammen und berücksichtigt, daß wohl keines der genannten Marktstrukturmerkmale jemals isoliert auftreten dürfte, so erscheint das Ausmaß des in einem bestimmten Arbeitsmarktsystem herrschenden chronischen Lohn- und Umverteilungsdrucks weitgehend durch das Zusammenwirken aller genannten (und möglicherweise weiterer) strukturellen Merkmale der nationalen Arbeitsmärkte bestimmt. Es wird in den Kollektivverhandlungen allerdings um so stärker durchschlagen und in stabilitätswidrige Tarifabschlüsse (oder Schiedssprüche) münden, je ausgeprägter das Machtungleichgewicht am Arbeitsmarkt, also die Verhandlungs- und Organisationsmacht der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgeber(verbänden) ist²⁵.

²³ Die behaupteten Effekte können allerdings weder mit Blick auf die Streikneigung, noch hinsichtlich des Lohnkostendrucks als empirisch gesichert angesehen werden. Auch theoretisch argumentiert beispielsweise *Manfred Gärtner* (1980) gerade umgekehrt, daß linke Regierungen die Umverteilungspolitik der Gewerkschaften eher ermutigen, erleichtern und hierdurch den Inflationsdruck erhöhen. Siehe aus der Fülle der mittlerweile vorliegenden Arbeiten beispielsweise *Bruce W. Headey* (1970), *Douglas A. Hibbs Jr.* (1976, 1977 und 1978), *Walter Korpi* und *Michael Shalev* (1980), *Manfred G. Schmidt* (1982), *Klaus Armingeon* (1982), *Fritz W. Scharpf* (1984 und 1987), *David R. Cameron* (1984) sowie *R. Michael Alvarez, Geoffrey Garrett* und *Peter Lange* (1991).

²⁴ Hierauf hat wohl zuerst *Colin Crouch* (1990) hingewiesen, der für 12 OECD-Länder in den sechziger, siebziger und achtziger Jahren den Anteil errechnet hat, der von den nationalen Gewerkschaftsmitgliedern auf die jeweils fünf größten Gewerkschaften in internationalem Wettbewerb ausgesetzten Wirtschaftsbereichen entfallen, und hochsignifikante Zusammenhänge findet. Andere Untersuchungen haben bislang (unter Vernachlässigung der Gewerkschaften) stets nur den Einfluß von Importkonkurrenz und Importpreisen auf die Lohnentwicklung untersucht und dabei widersprüchliche Ergebnisse gefunden. Siehe *David E. Lebow* (1993).

²⁵ Vgl. hierzu auch die nicht nur für deutsche Verhältnisse relevanten Überlegungen zu intertemporalen Schwankungen der Kampfbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften bei *Gerhard Himmelmann* (1977), insbesondere S. 660 ff.

Wenn diese Überlegungen als annähernd realistische Kennzeichnung der Wirklichkeit angesehen werden können, ist davon auszugehen, daß der Tarifautonomie stets eine mehr oder weniger ausgeprägte Tendenz zur Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Stabilität immanent ist, die sich in einem bestimmten, für die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen charakteristischen Sockel chronischen Lohndrucks niederschlägt. Dieser strukturell bedingte und systemspezifische Bias zu Lasten von Geldwertstabilität und Vollbeschäftigung dürfte allerdings in jedem einzelnen Land immer wieder von exogenen Schocks und zyklischen Schwankungen der gesamtwirtschaftlichen Aktivität überlagert werden. Er wird deshalb auch nur in sehr langen Zeiträumen und lediglich im Vergleich zu der in anderen Systemen beobachtbaren Entwicklung zu messen und zu identifizieren sein.

Damit wird weder unterstellt, daß die Tarifparteien langfristig gegen die Geld- und Kreditpolitik der Zentralbank das Inflationstempo bestimmen können, noch wird damit eine flexible, automatisch akkomodierende Geldversorgung durch ein unbegrenzt kreditschöpfungsfähiges Bankensystem vorausgesetzt. Es wird allerdings davon ausgegangen, daß die Tarifparteien unter den in ihrem Land jeweils herrschenden Rahmenbedingungen mehr oder weniger ausgeprägt dazu neigen, Lohn- und Gehaltszuwächse zu vereinbaren, die den Produktivitätsfortschritt erheblich übersteigen und die Zentralbank auf diese Weise immer wieder vor ein grundlegendes Dilemma stellen²⁶. Richtet sie ihr eigenes Handeln allein auf die Sicherung von Geldwertstabilität aus, so führen stabilitätswidrige Tarifverhandlungsergebnisse zu höherer Arbeitslosigkeit, versucht sie diese Beschäftigungseinbußen durch expansivere Geldpolitik zu kompensieren, wird die Inflationsrate steigen. Bemüht sich die Zentralbank wie wohl in den meisten Ländern, einen Mittelweg zu finden und lediglich einen Teil der durch stabilitätswidriges Verhalten der Tarifparteien verursachten Arbeitslosigkeit aufzufangen, werden beide wirtschaftspolitischen Ziele gleichermaßen (wenn auch jedes für sich „nur“ in begrenztem Maße) verletzt. Unter diesen Voraussetzungen können Zentralbank und Regierung mit ihrer Geld- und Finanzpolitik zwar in gewissen Grenzen Einfluß darauf nehmen, ob kurz- und mittelfristig mehr das Ziel der Geldwertstabilität oder das der Vollbeschäftigung gefährdet wird. Mit der wirtschaftspolitischen Grundsatzentscheidung für Tarifautonomie haben sie den Arbeitsmarktparteien faktisch jedoch

²⁶ Dies ist im wesentlichen auch die Position postkeynesianisch orientierter Wissenschaftler, die die Ursachen stabilitätspolitischer Probleme primär in Konflikten um die Verteilung der relativen Einkommen begründet sehen. Vgl. beispielsweise *Rüdiger Pohl* (1981), *Klaus-Dieter John* (1982) und *Hermann Bartmann* (1988). Schon für *Kahn* impliziert Verteilungskampf keineswegs, daß gewerkschaftliche Machtausübung „can ‘cause’ inflation without the help of an accomodating monetary-fiscal policy. It is that market power creates a dilemma for the makers of policy: it forces them to choose between price stability and full employment“ *Alfred E. Kahn* (1975), S. 245. *Rose* vergleicht die Zentralbank aus denselben Gründen mit einem „Wanderer auf dem schmalen Grat zwischen den Abgründen der Arbeitslosigkeit und den Tiefen der Inflation, und es ist nur zu wahrscheinlich, daß sie von diesem schmalen Pfad der Stabilität abkommen wird“ *Klaus Rose* (1983), S. 23.

einen Großteil der Verantwortung für die Sicherung von gesamtwirtschaftlicher Stabilität abgetreten und bleiben auf ihre Unterstützung angewiesen²⁷.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen liegt es geradezu auf der Hand, die tieferen Ursachen für die persistenten zwischenstaatlichen Unterschiede insbesondere in Beschäftigungsgrad und Inflationstempo auch und gerade in zwischenstaatlichen Unterschieden von Strukturmerkmalen der Arbeitsmarktbeziehungen zu suchen. Es ist mit anderen Worten zu vermuten, daß Häufigkeit und Ausmaß gravierender gesamtwirtschaftlicher Zielverletzungen bei langfristiger Betrachtung in kausalem Zusammenhang mit jenen Faktoren stehen, die in den einzelnen Ländern für das systemspezifische Ausmaß des chronischen Lohn- und Umverteilungsdrucks der Gewerkschaften sowie für den Grad von Machtungleichgewicht am Arbeitsmarkt verantwortlich zu machen sind. Zumindest gravierende und dauerhafte zwischenstaatliche Unterschiede in der stabilitätspolitischen Erfolgsbilanz dürften somit maßgeblich durch die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes mitbedingt sein, die das am eigenen Nutzen orientierte Handeln der Tarifparteien bedingen und damit letztlich prädeterminieren, in welchem Maße ihr Verhalten die wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger dabei unterstützt oder daran hindert, gesamtwirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten.

C. Ergebnisse international vergleichender Forschung

I. Globale Indikatoren der Struktur des Arbeitsmarktes

Mittlerweile liegen zahlreiche international vergleichende Analysen vor, die Zusammenhänge zwischen einzelnen strukturellen (überwiegend institutionellen) Merkmalen des Arbeitsmarktes einerseits und makroökonomischen Variablen wie Inflation und Arbeitslosigkeit als gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen von Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehme(rverbände)n andererseits untersuchen. Da es an verlässlichen Daten und Informationen über die Arbeitsmarktstrukturen in verschiedenen Ländern mangelt, wird in den meisten dieser empirischen Studien bislang jedoch lediglich ein einziger, globaler und hochaggregierter Indikator zur Charakterisierung der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen verwendet und als strategisches, Verhalten und Ergebnisse weitgehend prägendes Strukturmerkmal des Arbeitsmarktes angesehen: entweder irgendein Maß der „Gewerkschaftsmacht“, eine Rangskala des nationalen Grades an „Neo-Korporatismus“ oder aber irgendein Maß des sogenannten „Zentralisationsgrades“ kollektiver Lohnfindung.

Bislang gibt es annähernd ein Dutzend solcher Versuche, die größeren OECD-Staaten nach dem vermuteten Grad der Ausprägung des jeweils gewählten Indika-

²⁷ Ähnlich auch *Hermann Ribbegge* (1978), insbesondere S. 30 ff.

tors in eine Rangordnung zu bringen. Die meisten dieser Klassifikationen stammen von Soziologen und Politologen und ausnahmslos alle basieren auf rein subjektiven, zum Teil spekulativen groben Einschätzungen verschiedener Merkmale der nationalen Systeme. Die ersten Versuche in dieser Richtung überhaupt wurden schon in den siebziger Jahren in Arbeiten von Headey²⁸, Windmuller²⁹ und Wilensky³⁰ unternommen, auf denen dann Vertreter der neo-korporatistischen Schule³¹ aufbauten. Diese der politischen Soziologie entstammenden Typisierungsversuche waren noch primär von dem Erkenntnisinteresse geleitet, Ausmaß und Dichte der Vernetzung von Interessenverbänden, politischen Parteien und Staat in den untersuchten Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen (*neo-corporatism*) einzufangen. Der Arbeitsmarkt rückte dabei mehr zufällig als ein besonders instruktiver und augenfälliger staatlicher Regelungsbereich in den Mittelpunkt, von dem dann unter mehr oder weniger heroischen Annahmen verallgemeinernd auf gesellschaftliche Grundstrukturen geschlossen wurde.

Erst in jüngeren Studien konzentrierte sich das Interesse zunehmend auf den Arbeitsmarkt selbst. So hat Blyth³² als erster Ökonom versucht, deutlich zwischen der vorherrschenden Ebene von Tarifverhandlungen (*level of collective bargaining*) einerseits und dem Grad an Abstimmung und Koordination auf Seiten der Gewerkschaften und Unternehmen (*centralization of structure*) andererseits zu unterscheiden. In Arbeiten der achtziger Jahre wurde diese interessante Differenzierung wieder weitgehend verschüttet und im allgemeinen vereinfachend unterstellt, daß Zentralisationsgrad und Verhandlungsebene kongruent oder doch hochkorreliert sind. Cameron³³ ist demgegenüber vor allem daran interessiert, die Macht der Gewerkschaften zu messen und berücksichtigt daher als einziger in dem von ihm vorgeschlagenen Maß (*organizational power of labour*) auch den Organisationsgrad. Calmfors und Driffill³⁴ wollen die von ihnen untersuchten Länder in weitgehender Anlehnung an eines der beiden von Blyth vorgeschlagenen Maße (*centralization of wage bargaining*) nach dem Grad der tarifpolitischen Koordination auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes klassifizieren, stellen tatsächlich jedoch auf Vermutungen über die in den jeweiligen Ländern vorherrschende Tarifverhandlungsebene ab (*level of wage bargaining*). Demgegenüber baut Crouch in der Tradition der neo-korporatistischen Schule auf einem rudimentären Punkteschema von vier Aspekten der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen einen globalen Index des Korporatismus (*labour market corporatism*) auf, der häufig fälschlicherweise Bruno

²⁸ Vgl. Bruce W. Headey (1970).

²⁹ Siehe John P. Windmuller (1975).

³⁰ Vgl. Harold L. Wilensky (1976).

³¹ Vgl. Philippe C. Schmitter (1981), Roland Czada (1983) und Gerhard Lehmbruch (1984).

³² Vgl. Conrad A. Blyth (1979).

³³ Siehe David R. Cameron (1984).

³⁴ Vgl. Lars Calmfors und John Driffill (1988).

Tabelle 1

Globale Indikatoren der Arbeitsmarktsysteme von OECD-Ländern

Blyth	Cameron	Crouch	Tarantelli	Calmfors & Driffill
centralization of structure	organizational power of labour	labour market corporatism	grado di neocorporatismo	centralization of wage bargaining
100 Österreich	105 Schweden	8 Deutschland	15 Österreich	6.0 Österreich
95 Norwegen	98 Norwegen	8 Niederlande	14 Deutschland	5.0 Norwegen
90 Schweden	90 Österreich	8 Norwegen	13 Japan	5.0 Schweden
85 Dänemark	66 Belgien	8 Österreich	12 Dänemark	4.7 Dänemark
80 Finnland	66 Finnland	8 Schweden	12 Norwegen	4.7 Finnland
75 Neuseeland	65 Dänemark	6 Dänemark	12 Schweden	4.5 Deutschland
55 Australien	34 Niederlande	6 Schweiz	10 Australien	4.3 Niederlande
50 Japan	32 Deutschland	4 Finnland	10 Finnland	4.0 Australien
50 Deutschland	31 Großbritannien	3 Belgien	10 Niederlande	4.0 Belgien
45 Belgien	28 Australien	3 Japan	9 Belgien	4.0 Neuseeland
30 Frankreich	26 Irland	2 Frankreich	9 Kanada	3.3 Frankreich
25 Irland	24 Schweiz	1 Großbritannien	9 USA	3.3 Großbritannien
20 Niederlande	16 Italien	1 Irland	8 Neuseeland	3.3 Italien
15 Großbritannien	11 Kanada	1 Italien	7 Frankreich	3.0 Japan
5 Italien	8 USA	1 Neuseeland	5 Großbritannien	3.0 Schweiz
2 USA	5 Frankreich	0 Australien	4 Italien	2.0 Kanada
0 Kanada	5 Japan	0 Kanada		2.0 USA
	3 Spanien	0 USA		

Quelle: Siehe Text. Die Werte der kardinalen Rangskala von *Blyth* wurden aus einer unskalierten Grafik abgemessen, die Werte der Rangordnung von *Cameron* nach dem vorgeschlagenen Konstruktionsprinzip selbst berechnet und die Werte des Indikators von *Crouch* nach *McCallum* übernommen.

und *Sachs*³⁵ zugeschrieben wird. Der wohl bemerkenswerteste Beitrag findet sich schließlich in den Arbeiten von *Tarantelli*³⁶, der als in der Gewerkschaftspraxis erfahrener Nationalökonom ebenfalls nach einem einfachen 5-Punkte-Schema, je-

³⁵ *Michael Bruno* und *Jeffrey D. Sachs* (1985), S. 226, beziehen sich bei der Publikation eines angeblich von ihnen „selbst konstruierten“ Korporatismusindikators auf unveröffentlichte Einschätzungen von *Crouch*, „die durch die Verfasser angepaßt wurden“. Derselbe Korporatismusindex wurde allerdings schon zwei Jahre vor der Publikation durch *Bruno* und *Sachs* von *John McCallum* (1983) aufgegriffen. Bei ihm findet sich der Indikator mitsamt Konstruktionsprinzip und unter korrekter Angabe seines einzigen geistigen Urhebers vollständig in einem Anhang. Auch *Ezio Tarantelli* (1986) geht in seinem posthum veröffentlichten Werk ausführlich auf Konstruktionsprinzip, Bausteine und Werte dieses Indikators ein und zitiert als Quelle ein an der London School of Economics and Political Science verbreitetes Arbeitspapier von *Crouch*, das bereits vom April 1980 datiert. Bis auf marginale Änderungen und die Fortlassung von Irland besteht die „Anpassung“ durch *Bruno* und *Sachs* im wesentlichen in einer Halbierung der von *Crouch* berechneten nationalen Punktwerte. Der bivariate Korrelationskoeffizient zwischen den Werten „ihres“ Indexes und den Originalwerten von *Crouch* beträgt entsprechend 0.97.

³⁶ Vgl. *Ezio Tarantelli* (1986), insbesondere S. 145 ff.

doch theoretisch klar zwischen drei „Dimensionen“ des Arbeitsmarktes unterscheidet – Zentralisierung der Verhandlungsebene, Grad der Verbändekooperation und Ausmaß staatlicher Regulierung – und auf dieser Basis summarisch den neokorporatistischen Charakter eines Landes (*grado di neocorporatismo*) zu erfassen versucht. Einige neuere Varianten dieser Indikatoren liefern lediglich gewisse Verschiebungen der vorgeschlagenen Rangordnungen³⁷.

II. Theoretische Kontroversen und praktische Maßprobleme

Die Resultate der auf dieser Indikatorenbasis durchgeführten empirischen Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Struktur, Verhalten und Ergebnissen am Arbeitsmarkt sind widersprüchlich und legen ganz unterschiedliche, kontrovers diskutierte wirtschaftspolitische Empfehlungen hinsichtlich einer stabilitätsförderlichen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen nahe. Dabei lassen sich mit Paloheimo bislang im wesentlichen drei paradigmatische Argumentationsmuster unterscheiden³⁸. Dem *liberal-pluralistischen Ansatz* zufolge sind die befriedigendste Funktionsweise von Tarifautonomie und der höchste Grad an gesamtwirtschaftlicher Stabilität in Arbeitsmarktsystemen zu erwarten, die durch weitgehende Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen, schwache Interessenverbände sowie ein geringes Maß an Verkrustung und staatlicher Regulierung des Arbeitsmarktes gekennzeichnet sind. Dem *neo-korporatistischen Ansatz* nach sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisenzeiten gerade umgekehrt solche Arbeitsmarktsysteme überlegen, die durch weitgehende Zentralisierung der Tarifverhandlungen, regulierende staatliche Eingriffe am Arbeitsmarkt sowie enge Verflechtung und Zusammenarbeit zwischen Regierung und Verbänden charakterisiert sind. Dem hybriden *U-Kurven-Ansatz* zufolge ist die beste gesamtwirtschaftliche Erfolgsbilanz sowohl bei stark dezentralisierten als auch bei zentralistisch-neokorporatistischen Arbeitsmarktstrukturen zu erwarten; die gravierendsten Zielverletzungen treten demgegenüber vor allem in Staaten mit mittlerem Zentralisationsgrad ihrer Arbeitsmarktbeziehungen auf³⁹.

Insbesondere die letztgenannten, erstmals von Calmfors und Driffill vorgetragenen Thesen haben erhebliche theoretische Kontroversen ausgelöst und eine ganze Reihe empirischer Folgestudien inspiriert⁴⁰, deren Ergebnisse trotz aller Wider-

³⁷ Vgl. beispielsweise Franz Lehner (1989), S. 115 ff, sowie Carlo Dell'Aringa und Manuela Samek Lodovici (1992).

³⁸ Vgl. Heikki Paloheimo (1990), insbesondere S. 114-117.

³⁹ Eine einfache, jedoch anschauliche theoretische Interpretation dieses auf Lars Calmfors und John Driffill (1988) zurückgehenden Ansatzes findet sich bei Nicholas Rowe (1992), in dessen Modell die korporatistische Lösung allerdings (für plausible Parameterwerte) sogar einem kompetitiven Arbeitsmarkt überlegen ist.

⁴⁰ Siehe beispielsweise Richard B. Freeman (1988), Heikki Paloheimo (1990), David Soskice (1990), Carlo Dell'Aringa und Manuela Samek Lodovici (1992) sowie Claus Schnabel (1993).

sprüche zeigen, daß die bislang vorliegenden Ansätze weder von ihrer theoretischen noch von ihrer empirischen Fundierung her zu überzeugen vermögen. An den mechanistischen Theorievorstellungen, wonach ein enger kausaler Zusammenhang zwischen vorherrschender Verhandlungsebene und gesamtwirtschaftlicher Stabilität besteht, waren schon in den siebziger Jahren unter Hinweis auf andere Marktstrukturmerkmale und Determinanten verschiedentlich Zweifel geäußert worden⁴¹. Neuere theoretische Arbeiten bestätigen diese frühe Kritik und weisen darauf hin, daß die behaupteten Zusammenhänge höchstens unter äußerst restriktiven Prämissen gelten und insbesondere für welthandelsoffene Volkswirtschaften grundlegend zu modifizieren sind⁴². Auch aus der Perspektive der weiter oben angestellten ordnungstheoretischen Überlegungen erscheinen die herkömmlichen Erklärungsansätze wenig überzeugend, lassen sie doch andere, a priori kaum weniger bedeutsam erscheinende Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes völlig oder weitgehend außer acht.

Die Bedeutung des Zentralisationsgrades von Kollektivverhandlungen für ein an gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen orientiertes Handeln der Tarifparteien wird nahezu regelmäßig mit den Thesen von Olson über Organisation und Verhalten von Interessenverbänden zu begründen versucht⁴³. Bekanntlich ist seinen Überlegungen zufolge ein Beitrag privater Interessenorganisationen zur Bereitstellung öffentlicher Güter, und damit auch zur Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Ziele, nur dann zu erwarten, wenn die Verbände groß und umfassend genug sind, um spürbare Wirkungen ihres eigenen Handelns auszulösen, so daß sie sich selbst nicht der Einsicht in die Bedeutung ihrer eigenen Rolle verschließen können⁴⁴. Auch und gerade dann, wenn man diese These für richtig und empirisch relevant hält, erscheinen jedoch Zweifel angebracht, ob Olsons Konzept der „encompassing organizations“ in der Theorie der Arbeitsmarktbeziehungen überhaupt zutreffend interpretiert und empirisch fruchtbar gemacht wird. Im Sinne Olsons groß und bedeutend ist nämlich auf dezentraler Unternehmensebene auch eine einzelne Betriebsgewerkschaft, die (wie in den meisten japanischen und zum Teil auch in US-amerikanischen Betrieben) ohne Konkurrenten mit dem Management verhandelt und damit dann auf Arbeitnehmerseite auch allein für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verantwortlich ist⁴⁵. Umgekehrt ist selbst eine

⁴¹ Siehe insbesondere Werner Zohlnhöfer (1975 und 1986), der die organisatorische Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegungen und die Existenz „antikapitalistischer“ Gewerkschaften betont, sowie Hartwig Bartling (1976), der gegenüber der Verhandlungsebene bereits deutlich den Grad an lohnpolitischer Koordination zwischen den Gewerkschaften sowie die Spaltung in konkurrierende Föderationen und ideologisch orientierte Verbände hervorhebt.

⁴² Vgl. hierzu vor allem David Soskice (1990), Karl-Gustaf Löfgren (1993), Karl Ove Moene, Michael Wallerstein und Michael Hoel (1993) sowie Martin Rama (1994).

⁴³ Auch Lars Calmfors und John Driffill (1988), S. 15, berufen sich hinsichtlich ihrer U-Kurven-Theorie unmittelbar auf Olsons Thesen.

⁴⁴ Vgl. Mancur Olson (1965 und 1982).

⁴⁵ Diese Interpretation findet sich schon bei Mancur Olson (1982) selbst, insbesondere S. 49 f.

hochorganisierte und auf gesamtstaatlicher Ebene verhandelnde Gewerkschaft des öffentlichen Sektors im Sinne der Gruppentheorie Olsons weder groß noch umfassend, wenn sie (wie in den meisten skandinavischen Ländern) in Tarifverhandlungen mit Regierung, Kommunen und öffentlichen Unternehmen mit Dutzenden anderer, nach Berufen, Konfessionen, politischen Richtungen und Arbeitsstellen zer-splitterten Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes konkurrieren muß.

Auch und gerade aus der Perspektive der Olsonschen Theorie des Gruppenhandels ist daher offensichtlich die Ebene, auf der Kollektivverhandlungen stattfinden, von eher geringer Bedeutung, wenn nicht irrelevant. Wichtiger und mit Blick auf den zu erwartenden Stabilitätsbeitrag der Tarifparteien weitaus folgenreicher erscheinen demgegenüber die relative Größe, Bedeutung und Rivalität der Interessenorganisationen auf der jeweils vorherrschenden Verhandlungsebene, auf der sie letztlich auch um die potentiell Organisierbaren konkurrieren. Wenn diese Überlegungen im Grundsatz zutreffen, ist nicht so sehr die Ebene von Kollektivverhandlungen als strategische Determinante des Handels der Tarifparteien zu betrachten, sondern eher die Fragmentarisierung der Lohnbildung nach bestimmten Wirtschaftszweigen, Regionen, Berufen und Beschäftigtengruppen, Religionsgemeinschaften, ethnolinguistischen Bevölkerungsteilen und politischen Richtungen⁴⁶, die Existenz konkurrierender systemfeindlicher Organisationen sowie das Gewicht von Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände)n, die im Dienstleistungs- und Staatssektor sowie in einzelnen geschützten Wirtschaftszweigen kaum Rücksicht auf die Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsstätten nehmen müssen. Die meisten bislang vorliegenden Analysen und Einschätzungen des „Zentralisationsgrades“ tragen dieser Vielfalt marktstruktureller Merkmale kaum Rechnung und gehen in der Tradition Cleggs⁴⁷ davon aus, die Komplexität nationaler Arbeitsmarktstrukturen weitgehend auf eine einzige strategische Systemvariable, nämlich die Tarifverhandlungsebene, reduzieren zu können.

Zweifel am Erklärungspotential der meisten vorliegenden Analysen erscheinen jedoch nicht nur aus theoretischer Sicht angezeigt, sondern auch aufgrund der auf-fallend schwachen empirischen Basis, auf der diese Arbeiten ruhen⁴⁸. Wie schon die in Tabelle 1 zusammengestellten Einschätzungen des Zentralisationsgrades der Arbeitsmärkte in einigen OECD-Ländern deutlich zeigen, weichen die Rangordnungen doch erheblich voneinander ab. Vor allem die Klassifikation von Tarantelli liefert ein ganz anderes Bild als die stärker auf die Verhandlungsebene allein ab-stellenden Skalen von Blyth sowie Calmfors und Driffill. Zwar scheint auf den ersten Blick weitgehende Übereinstimmung darin zu bestehen, daß Länder wie Nor-

⁴⁶ So auch *Miriam Golden* (1993), insbesondere S. 442 f. und *Kerry Schott* (1984), S. 5 f. und 21 ff.

⁴⁷ Vgl. *Hugh Armstrong Clegg* (1976).

⁴⁸ Siehe insbesondere *Richard B. Freeman* (1988), der selbst allerdings ein kaum besser geeignetes singuläres Merkmal des Arbeitsmarktes vorschlägt, nämlich den Grad der relativ-ten Lohndifferenzierung, der eher wohl als einer von wiederum verschiedenen in Frage kom-menden Verhaltensindikatoren zu betrachten ist.

wegen, Österreich und Schweden einen vergleichsweise hohen Zentralisationsgrad aufzuweisen haben, die USA und Kanada dagegen einen sehr niedrigen. Hier hören die Gemeinsamkeiten aber auch schon auf. Tatsächlich ist bereits die (scheinbar unstrittige) Einordnung Österreichs sowohl unter dem Aspekt der Verhandlungsebene wie auch mit Blick auf das tatsächliche Machtverhältnis zwischen ÖGB und Branchengewerkschaften in Fragen der Lohnpolitik so nicht haltbar⁴⁹. Für Länder wie Deutschland, Japan, Australien und Italien scheint gar ein solches Maß an Unsicherheit oder Unwissen zu herrschen, daß nicht einmal Konsens darüber besteht, in welchem Bereich des Zentralisierungsspektrums diese Staaten überhaupt einzurichten sind.

Die mangelnde Übereinstimmung der Rangskalen resultiert zum einen zweifellos daraus, daß den verschiedenen Ansätzen bereits unterschiedliche Begriffe von „Zentralisierung“ oder „Korporatismus“ zugrundeliegen und die Autoren Unterschiedliches zu messen versuchen. Abweichungen sind in hohem Maße aber auch dadurch bedingt, daß das Wissen über konkrete Regelungen und Verhältnisse in den einzelnen Ländern lückenhaft ist und deshalb an verschiedenen Stellen auch unvermeidlich subjektive, teils sogar spekulative Urteile des Wissenschaftlers einfließen. Da sämtliche Indikatoren und Rangskalen aus rudimentären Punkteschemata aggregiert werden, ist in vielen Fällen am Ende nicht einmal mehr klar, was mit dem so gewonnenen globalen Indikator eigentlich noch gemessen wird. Nahezu regelmäßig bleibt unberücksichtigt, daß sich die Arbeitsmarktbeziehungen in einigen der untersuchten Länder im Zeitablauf doch recht tiefgreifend gewandelt haben. Vor allem aber bleiben in sämtlichen bislang vorliegenden Studien Besonderheiten der Lohnfindung im öffentlichen Dienst und bei den verstaatlichten Unternehmen, die in den meisten Ländern zusammen mehr als ein Viertel, in einigen Staaten bereits über ein Drittel der abhängig Beschäftigten umfassen, außer Betracht.

Zudem bauen die meisten der veröffentlichten Maße indirekt aufeinander auf und sind dadurch entstanden, daß einige wenige originäre und glaubwürdig erscheinende Skalen von anderen Forschern ad hoc nach subjektivem Ermessen modifiziert wurden⁵⁰. Bei der durchweg geringen Zahl berücksichtiger Länder führen dann schon marginale Änderungen der Rangskala zu grundlegend voneinander abweichenden Resultaten international vergleichender empirischer Analysen⁵¹. Gele-

⁴⁹ Vgl. hierzu beispielsweise *Günter Köpke* (1985), S. 26 ff.

⁵⁰ *Carlo Dell'Aringa* und *Manuela Samek Lodovici* (1992), S. 36 f., beispielsweise gehören zu den wenigen, die diese Vorgehensweise offen einräumen. Der von ihnen verwendete Korporatismusindex beruht weitgehend auf Einschätzungen von *Lehner* (Korrelationskoeffizient 0.93), ihr Zentralisierungsindex praktisch ausschließlich auf dem Indikator von *Calmfors* und *Driffill* (Korrelationskoeffizient 0.94). Doch schon *Lehner* stützte sich mit seiner Klassifikation auf ältere Typologien von *Czada* (1983) und *Lehmbruch* (1984), während *Calmfors* und *Driffill* weitgehend auf *Blyth* (1979) rekurrennten. Vgl. *Franz Lehner* (1989), S. 118, sowie *Lars Calmfors* und *John Driffill* (1988), Appendix A.

⁵¹ Vgl. auch *Miriam Golden* (1993), S. 443.

gentlich werden die auf solch zweifelhafter Basis gewonnenen Rangskalen in nachfolgenden Untersuchungen sogar noch sinnwidrig transformiert, beispielsweise indem ursprünglich rein alphabetische Auflistungen von Ländern ein und derselben Gruppe irrtümlich als Rangskala interpretiert werden⁵². Auf diese Weise entstehen dann aus einem absoluten Minimum an (ohnehin schon zweifel- und lückenhaften) Informationen am Ende Rangordnungen, die wissenschaftlich unbegründet und empirisch unhaltbar sind⁵³.

III. Empirische Evidenz

Diese gravierenden Meß- und Schätzprobleme lassen daher doch erhebliche Zweifel an der Qualität und am Erklärungspotential der so gewonnenen Indikatoren aufkommen und die alles in allem nur schwach gesicherten und widersprüchlichen empirischen Resultate der auf ihnen aufbauenden Arbeiten weniger überraschend erscheinen. Korrigiert man beispielsweise beim Indikator von Calmfors und Driffill die nachweislich falsche Einordnung mindestens eines Drittels der untersuchten Länder, verschwindet schließlich der behauptete buckelförmige Kurvenverlauf, der die akademische Diskussion bis heute beherrscht, obwohl er schon aus den Originaldaten kaum herauszulesen war, völlig⁵⁴. Analysiert man den linearen Zusammenhang zwischen den erwähnten Zentralisationsindizes und ausgewählten Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für ein und denselben Zeitraum und die gleiche Gruppe von OECD-Ländern, so zeigt sich in der Tat, daß ein systematischer Zusammenhang zwischen den globalen Zentralisationsmaßen von Blyth, Cameron sowie Calmfors und Driffill auf der einen Seite und dem Verhalten der Tarifparteien und der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf der anderen Seite kaum nachzuweisen ist. Deutlich besser schneiden lediglich die Neokorporatismus-Indizes von Crouch und Tarantelli ab.

⁵² So beispielsweise bei *Carlo Dell'Aringa* und *Manuela Samek Lodovici* (1992), *passim*.

⁵³ So erfaßt beispielsweise *Crouch* die Zentralisation der Gewerkschaften mit lediglich drei Ausprägungen: „ja“, „nicht bekannt“ und „nein“. Für „ja“ werden zwei Punkte vergeben, für „nicht bekannt“ einer, für „nein“ keiner. Aus diesem „Indikator“ des gewerkschaftlichen Zentralisationsgrades und drei anderen Merkmalen der Arbeitsmärkte (Autonomie der Gewerkschaftsbasis, Koordination zwischen Unternehmen und betriebliche Mitbestimmung) wird durch Addition ein Gesamtindex gebildet, der mindestens Null und maximal acht Punkte annehmen kann. Tatsächlich also findet *Crouch* nur sieben verschiedene Ländergruppen, wie die in Tabelle 1 ausgewiesenen Indikatorenwerte zeigen. Innerhalb dieser Ländergruppen sind die Arbeitsmarktsysteme (so wie der Indikator sie mißt) identisch. Die alphabetische Reihenfolge von Ländern derselben Gruppe darf also nicht als Rangskala interpretiert werden. Noch undifferenzierter ist der Indikator von *Calmfors* und *Driffill*, der bei Indexwerten von mindestens Null und maximal sechs Punkten lediglich fünf verschiedene Ländergruppen liefert, bei denen beispielsweise so grundlegend verschiedene Arbeitsmarktsysteme wie die Frankreiche, Großbritanniens, Italiens, Japans und der Schweiz in ein und dieselbe Klasse eingeordnet werden. *Calmfors* und *Driffill* selbst sehen sich daher zu einer ad hoc-Modifikation ihrer Rangskala veranlaßt, um deren Aussagekraft zu erhöhen.

⁵⁴ Vgl. insbesondere *David Soskice* (1990), *passim*.

Tabelle 2

Zusammenhänge zwischen globalen Arbeitsmarktindikatoren, Lohnpolitik und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung in den OECD-Ländern 1971-92

Pearson-Korrelationskoeffizienten

Indikator	erfaßte Länder	Blyth	Cameron	Crouch	Tarantelli	Calmfors & Driffill
Blyth	17	1.00				
Cameron	18	0.84	1.00			
Crouch	18	0.69	0.71	1.00		
Tarantelli	16	0.71	0.48	0.70	1.00	
Calmfors & Driffill	17	0.87	0.83	0.83	0.59	1.00
Lohnstückkostendruck		-0.10	-0.14	-0.53	-0.73	-0.08
Lohndifferenzierung		-0.34	-0.32	-0.47	-0.17	-0.43
Misery-Index		-0.51	-0.35	-0.65	-0.90	-0.26
Inflation		-0.09	-0.13	-0.54	-0.71	-0.06
Arbeitslosigkeit		-0.70	-0.45	-0.56	-0.68	-0.35
Wachstum		-0.04	0.01	0.05	0.29	0.11

Quelle: Eigene Berechnungen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % statistisch signifikante Koeffizienten sind fett gesetzt.

Schon die Beziehungen zwischen den globalen Struktur- und Verhaltensindikatoren des Arbeitsmarktes, der jahresdurchschnittlichen Veränderung der Lohnstückkosten und dem Grad der interindustriellen Lohndifferenzierung sind schwach und im allgemeinen statistisch nicht signifikant. Allein die beiden Korporatismusindizes von Tarantelli und Crouch deuten darauf hin, daß der Lohnkosten- druck in neo-korporatistischen Systemen geringer ist, und nur der Indikator von Crouch zeigt einen signifikant höheren Grad an Lohndifferenzierung in dezentralisierten Tarifverhandlungssystemen an. Die Zentralisationsindizes von Blyth, Cameron sowie Calmfors und Driffill lassen für zentrale oder dezentrale Verhandlungssysteme überhaupt keine statistisch signifikanten Zusammenhänge erkennen. Ein starker Zusammenhang mit dem Inflationstempo, der Arbeitslosenquote und dem Misery-Index als gesamtwirtschaftlichen Ergebnisindikatoren scheint erneut nur bei den Neokorporatismus-Indizes von Crouch und Tarantelli zu bestehen. Demgegenüber sind zwischen den Zentralisierungsmaßen und Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wiederum keine klaren Beziehungen auszumachen. Der einzige statistisch signifikante Koeffizient bezieht sich auf das Maß von Blyth und deutet an, daß die Arbeitslosenquote in Arbeitsmarktsystemen mit zentral koordinierten Tarifverhandlungen signifikant niedriger ist⁵⁵.

⁵⁵ Zu ähnlichen Beobachtungen vgl. beispielsweise auch *Claus Schnabel* (1993), der die Ursachen für die signifikant günstigere Beschäftigungsentwicklung bis Ende der achtziger

Besonders überraschend ist das schlechte Abschneiden ausgerechnet des am stärksten diskutierten Zentralisationsmaßes von Calmfors und Driffill, das mit keiner der Verhaltens- oder Ergebnisvariablen signifikant korreliert und lediglich auf eine (statistisch nicht gesicherte) schwach negative lineare Beziehung zwischen Zentralisierungsgrad und Lohndifferenzierung hindeutet. Selbst wenn man der Buckelkurven-Theorie der Autoren Rechnung trägt und sämtliche Korrelationstests für entsprechend modifizierte Indikatorenwerte durchführt, erscheinen die Zusammenhänge kaum wesentlich stringenter und lediglich der Korrelationskoeffizient für den Grad an Lohndifferenzierung wird bei Umkehrung seines Vorzeichens statistisch signifikant⁵⁶. Ähnlich schwach war schon die Evidenz, die Calmfors und Driffill in ihrer eigenen Studie auf der Basis von Rangkorrelationsrechnungen zwischen Zentralisationsgrad, Arbeitslosigkeit und Okun-Index für ihre stilisierten Fakten beibrachten⁵⁷. Die von ihnen vorgetragenen Thesen sind daher nicht nur unbestritten „at odds with conventional wisdom“⁵⁸, sie stehen offenbar auch nicht in Einklang mit der Wirtschaftswirklichkeit.

Alles in allem bestärken die Korrelationsanalysen damit die weiter oben vertretene These, daß die in den meisten vorliegenden Studien betonten strukturellen Merkmale nationaler Arbeitsmarktbeziehungen nicht die gesamtwirtschaftliche Bedeutung haben, die ihnen bislang beigemessen wurde. Sie stehen in Einklang mit den Resultaten einer Reihe empirischer Länderstudien, die ebenfalls keinen systematischen Zusammenhang zwischen Lohndruck und Verhandlungsebene sowie

Jahre primär in der beträchtlichen Absorption Arbeitsloser in den überproportional expandierenden öffentlichen Sektoren dieser Staaten begründet sieht.

⁵⁶ Lars Calmfors und John Driffill (1988), S. 22 f., selbst revidieren ihre ursprüngliche Rangskala, indem sie für statistische Tests der von ihnen vermuteten Buckelkurve zwischen Zentralisierungsgrad und gesamtwirtschaftlicher Stabilität sukzessive den jeweils dezentralsten und zentralsten Ländern die höchsten Rangplätze zuweisen. Hier wird ein objektiveres Verfahren vorgeschlagen, bei dem die ursprünglichen Indikatorenwerte durch den Absolutwert ihrer Differenz zum ursprünglichen Mittelwert aller Länder ersetzt werden, was zu einer geringfügig anderen, im mittleren Spektrum etwas trennschärferen Rangskala als bei Calmfors und Driffill führt. Die Korrelationskoeffizienten dieser modifizierten Rangskala steigen für den hier zugrundegelegten Beobachtungszeitraum auf lediglich -0.37 für den Lohnstückkostendruck, 0.50 für den Grad an Lohndifferenzierung, -0.32 für den Misery-Index, -0.35 für die Inflation und 0.27 für das Wirtschaftswachstum, während der Koeffizient der bei Calmfors und Driffill im Mittelpunkt stehenden Arbeitslosenquote beim Test der vermuteten U-Kurve sogar auf -0.17 fällt. Lediglich der Koeffizient der Lohndifferenzierung ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent statistisch signifikant.

⁵⁷ Tatsächlich ist die „Buckelkurve“ schon aus den Ursprungsdaten nur mit Mühe herauszulesen. Vgl. Calmfors und Driffill (1988), Table 3, S. 22, sowie die Kritik bei Wolfgang Meyer (1989), S. 11-13, der die Daten von Calmfors und Driffill in eine Grafik überträgt, die sich unschwer auch als negativer linearer Zusammenhang zwischen Zentralisationsgrad und Veränderung des Misery-Indexes zugunsten korporatistischer Systeme interpretieren ließe und einen Rangkorrelationskoeffizienten von lediglich 0.36 liefert. Bei Calmfors und Driffill finden sich bemerkenswerterweise weder grafische Darstellungen noch statistische Gütekriterien.

⁵⁸ Calmfors und Driffill (1988), S. 24.

lediglich schwache Evidenz für einen Einfluß der Abschlußebene auf den Grad an Lohndifferenzierung finden konnten⁵⁹. Zugleich stützen sie die Vermutung, daß andere, bislang noch (weitgehend oder ganz) vernachlässigte Charakteristika des Arbeitsmarktes eine strategische Rolle spielen und daß zwischen diesen Strukturmerkmalen offenbar komplexe, in ihrem Zusammenwirken noch nicht hinreichend durchschaute Wechselbeziehungen bestehen⁶⁰. Es kann daher auch nicht ausgeschlossen werden, daß die in der empirischen Forschung beobachteten Zusammenhänge zumindest zum Teil Scheinkorrelationen sind und am Ende zu falschen Schlußfolgerungen verleiten. Angesichts der schwachen Fundierung und der widersprüchlichen Resultate dieser Ansätze hat sogar Calmfors mittlerweile eingerräumt, „that the net effects of centralization versus decentralization appear rather uncertain“ und selbst die Frage aufgeworfen, „whether economists have devoted too much interest to this issue from a policy point of view“⁶¹.

IV. Forschungsstrategische Konsequenzen

Die Diskussion um die Bedeutung der Tarifverhandlungsebene, die vor fast zwanzig Jahren mit den seinerzeit bahnbrechenden Thesen Cleggs ihren Anfang nahm, hat die Forschung offensichtlich in eine Sackgasse geführt, die Perspektive verengt und den Blick auf die Komplexität realer Arbeitsmarktsysteme versperrt. In dem Bestreben, die Industrial Relations-Forschung mit einer möglichst einfachen, jedoch empirisch relevanten Theorie auszustatten, hat Clegg bei allen Verdiensten zweifellos überzogen, indem er die Abschlußebene als *ultima causa* und strategisches Merkmal des Arbeitsmarktes ansah, das angeblich nicht nur den Grad an Kooperation zwischen den Gewerkschaften und die Zusammenarbeit zwischen den Unternehme(rverbände)n, sondern auch den Organisationsgrad, die Verhandlungstaktiken und die Arbeitskampfmuster der Tarifparteien weitgehend prädeterriniert⁶². Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz zeigen, daß diese Vorstellungen unzutreffend, weil allzu mechanistisch sind. Tatsächlich scheint die vorherrschende Ebene von Kollektivverhandlungen für das Verhalten der Tarifparteien und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung weitgehend unbedeutend zu sein und mit anderen marktstrukturellen Merkmalen bestenfalls in lockerem Zusammenhang zu stehen⁶³. Die vorherrschende Tarifverhandlungsebene als alles erklä-

⁵⁹ Vgl. für die USA beispielsweise *Jack Fiorito* und *Wallace E. Hendricks* (1987) und für Deutschland *Wolfgang Meyer* (1992). Siehe auch die Ergebnisse einer Analyse der interindustriellen Lohn- und Gehaltsstruktur in sechs OECD-Ländern von *Josef Zweimüller* und *Erling Barth* (1994) sowie die Resultate einer international vergleichenden Zeitreihenanalyse für sieben europäische Länder durch *Bernd Fitzenberger* und *Wolfgang Franz* (1994).

⁶⁰ Die fehlende Bestätigung theoretischer Erwartungen und den außergewöhnlich hohen Komplexitätsgrad der zugrundeliegenden Beziehungen betont ebenso *Franz Lehner* (1989), S. 115-125. Siehe auch schon *Harold M. Levinson* (1966), S. 276.

⁶¹ *Lars Calmfors* (1993), S. 145.

⁶² Vgl. *Hugh Armstrong Clegg* (1976).

rende strategische Variable in Cleggs Theorie ist offensichtlich weniger „an independent and primary determinant in its own right, rather than a transmission mechanism for other forces“⁶⁴.

Es erscheint daher auch wenig erfolgversprechend, wenn aus grundsätzlichen Zweifeln an der Aussagekraft der bislang vorwiegend verwendeten subjektiven Rangskalen in einigen neueren empirischen Arbeiten hilfsweise auf den Grad der objektiv meßbaren intersektoralen Lohndifferenzierung als Gradmesser für die faktische Zentralisierung von Kollektivverhandlungssystemen zurückgegriffen wird⁶⁵. Auf diese Weise wird lediglich ein problematischer konglomerater Indikator durch einen anderen, in mancher Hinsicht sogar noch weniger brauchbaren⁶⁶ ersetzt und die Komplexität und Vielschichtigkeit realer Arbeitsmarktsysteme einmal mehr verdeckt.

Einigen neueren Untersuchungen zur Funktionsweise von Tarifverhandlungssystemen zufolge „it is not the bargaining structure as such that matters but the degree of cooperation and 'consensus' between the parties involved“⁶⁷. Konsens und Kooperation allerdings sind ihrerseits offenbar in Charakteristika der Arbeitsmarktbeziehungen begründet, die bislang kaum identifiziert und analysiert worden sind⁶⁸. Man wird daher in der theoretischen und empirischen Forschung nicht umhin können, die Argumentation zu erweitern, die Analyse stärker zu differenzieren und dem Rat zu folgen, „to unpack corporatist indices“⁶⁹, will man überhaupt zu

⁶³ Siehe insbesondere die Ergebnisse der international vergleichenden Analysen von *David Soskice* (1990) sowie *Miriam Golden* (1993), insbesondere S. 449-451.

⁶⁴ *C. Ron Bean* (1985), S. 93. Siehe auch *Tiziano Treu* (1985).

⁶⁵ Siehe insbesondere *Richard B. Freeman* (1988) und *R. E. Rowthorn* (1992).

⁶⁶ Dies zeigt sich besonders drastisch am Beispiel Österreichs, das nach verbreiteter Einschätzung zu den Ländern mit der am stärksten zentralisierten Lohnfindung gehört, jedoch nach Japan, Kanada und den USA den höchsten Grad an interindustrieller Lohndifferenzierung im OECD-Raum überhaupt aufweist.

⁶⁷ *Matti Pohjola* (1992), S. 44-81. Die strategische Bedeutung von Konsens und Kooperation in den Arbeitsmarktbeziehungen und die weitgehende Irrelevanz der Tarifverhandlungsebene für eine befriedigende gesamtwirtschaftliche Entwicklung betonen auch *John McCallum* (1983 und 1986), *David R. Cameron* (1984), *Heikki Paloheimo* (1984), *Kerry Schott* (1984), *Ezio Tarantelli* (1986), *David Soskice* (1990), *Carlo Dell'Aringa* und *Manuela Samek Lodovici* (1992) und *Miriam Golden* (1993).

⁶⁸ *John McCallum* (1983 und 1986) beispielsweise experimentiert in der Tradition empirischer wage push-Analysen mit Streik- und Dummyvariablen, um den Grad an nationalem Grundkonsens zu erfassen. Ähnlich ordnet *Heikki Paloheimo* (1984) Länder nach ihrer Arbeitskampfintensität einer von drei Gruppen mit schwachem, mittlerem oder starkem „economic consensus“ zu. Eine solche Vorgehensweise kann vor allem aus zwei Gründen nicht befriedigen. Zum einen spiegelt die nationale Streikneigung keineswegs ausschließlich das Maß nationalen Konsenses wieder, sondern wird von einer Vielzahl ökonomischer, politischer und institutioneller Faktoren mitbeeinflußt. Zum anderen wird damit letztlich nur eine Symptomvariable, nämlich der selbst erklärbare Verhaltensindikator Arbeitskampfintensität, zum Strukturmerkmal erhoben.

⁶⁹ *Miriam Golden* (1993), S. 443.

gehaltvollen und empirisch testbaren Hypothesen gelangen. Der hohe Grad an Komplexität der Arbeitsmarktbeziehungen in den verschiedenen Ländern lässt die bislang vorherrschende „eindimensionale Betrachtungsweise als dubios“ und den gesamten Ansatz, Struktur und Funktionsweise kollektiver Lohnfindung an einem einzigen, noch dazu „als ziemlich subjektiv, wenn nicht spekulativ“ zu charakterisierenden Kriterium festmachen zu wollen, als „nahezu aussichtslos“⁷⁰ erscheinen.

So wird man nicht nur nach anderen, bislang vernachlässigten Charakteristika der Arbeitsmarktbeziehungen Ausschau halten müssen, die das Verhalten der Tarifparteien und ihren Beitrag zur Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität bedingen. Wenn die Vermutung zutrifft, daß eine Vielzahl von Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes in komplexer Weise zusammenwirkt, wird man auch methodisch neue Wege beschreiten müssen. Bivariate Korrelationsanalysen linearer Beziehungen zwischen hochaggregierten Konstrukten, auf die sich die einschlägigen empirischen Studien der Arbeitsmarktbeziehungen bislang beschränkt haben, sind bestenfalls als ein erster Schritt zu betrachten, wenn man multiple Kausalbeziehungen aufdecken und hochkomplexe Systeme wie die Arbeitsmärkte verschiedener Volkswirtschaften vergleichend analysieren will. Die folgende Analyse stellt einen zwangsläufig noch rudimentären Versuch dar, einen Beitrag zur Forschung in der angedeuteten Richtung zu leisten.

D. Versuch eines Neuansatzes: Eine multivariate empirische Analyse

I. Indikatoren für Arbeitsmarktstruktur und gesamtwirtschaftliche Ergebnisse

Den vermuteten Zusammenhängen zwischen Struktur, Verhalten und Ergebnissen am Arbeitsmarkt soll hier in einer international vergleichenden Querschnittsanalyse nachgegangen werden, die alle OECD-Länder ohne Mexiko und die Türkei⁷¹, also 23 Staaten einschließlich der in anderen Untersuchungen meist vernachlässigten kleineren Länder einbezieht. Die Studie basiert für sämtliche Verhaltens- und Ergebnisindikatoren auf Jahresdaten für den Zeitraum⁷² von 1971 bis 1992,

⁷⁰ Bernd Fitzenberger und Wolfgang Franz (1994), S. 348. Vgl. auch Franz Lehner (1989), S. 125.

⁷¹ Mexiko und die Türkei bleiben ausgeklammert, weil in beiden Ländern über lange Strecken des hier zugrundegelegten Untersuchungszeitraums hinweg weitreichende staatliche Beschränkungen von Koalitionsfreiheit, Streikrecht und Kollektivvertragsfreiheit in Kraft waren, die einen Vergleich mit anderen OECD-Ländern gewagt erscheinen lassen würden.

⁷² Für die anfangs der siebziger Jahre noch diktatorisch regierten Länder Griechenland, Spanien und Portugal wurde der Untersuchungszeitraum auf die Jahre mit demokratischer Regierung und weitgehend hergestellter Tarifautonomie verkürzt. Der Analysezeitraum beginnt daher bei Griechenland 1974, bei Portugal 1975 und bei Spanien 1976.

die nach nationalen und internationalen statistischen Quellen berechnet oder geschätzt wurden, und für die Strukturindikatoren auf Durchschnittswerten für denselben Zeitraum, die auf langjährigen Beobachtungen, eigenen systematischen Erhebungen und subjektiven Schätzungen beruhen.

Als gesamtwirtschaftliche Indikatoren werden, wie in den meisten Studien, herangezogen:

- die jahresdurchschnittliche Änderungsrate der Verbraucherpreise (*Inflation*),
- die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote, gemessen durch die standardisierten Raten der OECD nach dem Erwerbspersonenkonzept⁷³, die allerdings für einige Länder durch Schätzungen der von der OECD nur unvollständig berücksichtigten Soldaten korrigiert⁷⁴ wurden (*Arbeitslosigkeit*),
- der erstmals von Okun vorgeschlagene Index globaler gesamtwirtschaftlicher Zielverletzungen als Summe von Inflationsrate und Arbeitslosenquote (*Misery-Index*) sowie
- die jahresdurchschnittliche Änderungsrate des realen Bruttosozialprodukts (oder Bruttoinlandsprodukts) pro Kopf, also das um das Tempo des Bevölkerungswachstums bereinigte reale Wirtschaftswachstum (*Wachstum*).

Als Indikatoren des Verhaltens der Arbeitsmarktparteien werden hier eigene Schätzungen für lediglich zwei Variablen berücksichtigt, und zwar:

- die jahresdurchschnittliche Änderungsrate der Lohnstückkosten⁷⁵ in der Gesamtwirtschaft (*Lohnstückkostendruck*) sowie
- die relative Streuung der Löhne und Gehälter⁷⁶ zwischen verschiedenen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft, gemessen durch den Variationskoeffizienten Anfang der achtziger Jahre (*Lohndifferenzierung*).

⁷³ Siehe *OECD. Department of Economics and Statistics* (1985) und die laufenden OECD-Publikationen zur Arbeitsmarktstatistik. Die gelegentlich an der Arbeitslosenquote als Indikator geübte Kritik scheint im Grundsatz berechtigt. Es muß jedoch bezweifelt werden, ob der Vorschlag von *Bob Rowthorn* (1992), stattdessen Beschäftigungsquoten zu verwenden, weniger verzerrte Ergebnisse liefert.

⁷⁴ Nach eigenen Schätzungen revidiert wurden die Arbeitslosenquoten für Griechenland, Japan und Österreich.

⁷⁵ Um Vergleichbarkeit zwischen den Ländern sicherzustellen, wurden weder nationale noch OECD-Schätzungen verwendet, sondern eigene Berechnungen auf der Basis von Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zugrundegelegt, bei denen nach einheitlichem Verfahren die Bruttolohn- und Gehaltssumme je Arbeitnehmer auf das Bruttosozialprodukt je Erwerbstätigen bezogen wird. Lohndrift und Lohnnebenkosten werden damit bewußt miterfaßt. Die im folgenden interessierende Rangfolge nach Ländern und Ländergruppen ändert sich nicht, wenn stattdessen auf verfügbare Daten für Tarif- oder Effektivverdienste abgestellt wird.

⁷⁶ Dabei wurde, soweit Daten verfügbar sind, lediglich auf die Verdienste von Männern abgestellt, um Verzerrungen durch zwischenstaatliche und intersektorale Unterschiede in der Berufstätigkeit von Frauen bei geschlechtsspezifischen Einkommensdivergenzen auszuschalten.

Andere potentielle Verhaltensvariablen, insbesondere Maße der Arbeitskampfintensität wie die bei Streiks und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage oder die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer, bleiben hier wegen gravierender Daten- und Erfassungsmängel in einigen der interessierenden OECD-Länder bewußt unberücksichtigt⁷⁷.

Als Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes werden mehrere Indikatoren gleichzeitig berücksichtigt, die über längere Zeiträume vergleichsweise stabil blieben und von denen vor dem Hintergrund der weiter oben angestellten Plausibilitätsüberlegungen angenommen wird, daß sie das Verhalten der Tarifparteien und damit unter Berücksichtigung der staatlichen Wirtschaftspolitik letztlich auch die gesamtwirtschaftlichen Ergebnisse systematisch beeinflussen. Dabei soll das Ausmaß des in den einzelnen Ländern herrschenden chronischen Lohn- und Umverteilungsdrucks durch vier Strukturmerkmale der nationalen Arbeitsmärkte erfaßt werden:

- die durchschnittliche Ebene, auf der Kollektivverhandlungen über Löhne und Gehälter typischerweise stattfinden, wobei für jedes Land Schätzungen der relativen Bedeutung der verschiedenen Stufen Betrieb, Unternehmen, Region, Wirtschaftszweig, Sektor und Gesamtwirtschaft berücksichtigt werden (*Zentralisierung*),
- das Ausmaß an Zersplitterung der Lohnfindung im privaten und im öffentlichen Sektor nach Berufen, Beschäftigtengruppen, ethnolinguistischen Bevölkerungsgruppen, Religionsgemeinschaften und politischen Richtungen auf der jeweils vorherrschenden Tarifverhandlungsebene (*Fragmentarisierung*),
- die Bedeutung systemfeindlicher Gewerkschaften innerhalb der nationalen Gewerkschaftsbewegung, gemessen am geschätzten Anteil der Gewerkschafter, die sich leninistischen, stalinistischen, eurokommunistischen, trotzkistischen, maoistischen oder neo-faschistischen sowie anarchistischen und radikalen separatistischen Gruppierungen zugehörig fühlen und die herrschende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung im Grundsatz ablehnen (*Systemopposition*) sowie
- die Bedeutung von Gewerkschaften in Betrieben und Wirtschaftszweigen, in denen die Sicherheit der Arbeitsplätze in starkem Maße von der Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen abhängig ist, gemessen am Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe vorwiegend für den Export produzieren, an der Gesamtzahl der gewerkschaftlich Organisierten (*Exportorientierung*).

Das in seiner Bedeutung weiter oben skizzierte Machtungleichgewicht am Arbeitsmarkt wird zumindest näherungsweise durch zwei Variablen abgeschätzt:

- den Anteil gewerkschaftlich organisierter ziviler Lohn- und Gehaltsempfänger unter weitgehender Bereinigung⁷⁸ um Arbeitslose, Ruheständler, Schüler, Studenten und Hausfrauen in Gewerkschaften (*Organisationsdichte*) und

⁷⁷ Vgl. insbesondere *Malcolm Fisher* (1973) und *C. Ron Bean* (1985), S. 128 ff.

- den Grad von Beschränkungen der Verhandlungs- und Organisationsmacht der Unternehmen und gegebenenfalls ihrer Verbände durch Verbot oder faktische Begrenzung von Aussperrungen als Mittel des Arbeitskampfes, durch einseitige gewerkschaftsfreundliche Regierungssinterventionen, Zwangsschiedsverfahren, Spaltungen der Arbeitgeberseite oder chronische Nachgiebigkeit von Staatsunternehmen in Tarifverhandlungen (*Kampfdisparität*).

Um ein möglichst hohes Maß an internationaler Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden die Daten und Informationen für alle Länder nach der gleichen Systematik erhoben und aufbereitet oder geschätzt. Die in teilweise mehrstufigen Verfahren gewonnenen Indikatoren wurden anschließend nach einheitlichem Schema in Indizes transformiert, die nach dem Grad ihrer Merkmalsausprägung lediglich sechs diskrete Werte (und zwar 0 für „fast Null“, 1 für „sehr gering“, 2 für „gering“, 3 für „mittel“, 4 für „hoch“ und 5 für „sehr hoch“) annehmen können. Durch diese Vorgehensweise werden Schätzfehler bei der Ermittlung der Indikatorenwerte weitgehend herausgefiltert, zufallsbedingte Diskrepanzen zwischen einzelnen Ländern geglättet und die spätere Interpretation der Ergebnisse wesentlich erleichtert. Der hierdurch gegenüber den Originalwerten der Indikatoren auftretende Informationsverlust ist Kontrollrechnungen zufolge als gering einzustufen.

Die Strukturmerkmale berücksichtigen in allen Ländern nicht nur die Bedingungen im privaten Sektor der Volkswirtschaft, sondern ebenso die spezifischen Verhältnisse, wie sie vor allem hinsichtlich der Verhandlungsebene, der Zersplitterung der Lohnfindung, der Besonderheiten der gewerkschaftlichen Organisation und Interessenvertretung sowie des Arbeitskampfrechts im öffentlichen und halböffentlichen Bereich vorzufinden waren. Für Staaten, in denen die institutionellen Rahmenbedingungen während des Beobachtungszeitraums gewissem Wandel unterlagen, wurden Mittelwerte angesetzt, die den im langfristigen Durchschnitt herrschenden Gegebenheiten entsprechen sollen. Es ist daher zu beachten, daß sich die aktuellen Arbeitsmarktbeziehungen insbesondere Australiens, Neuseelands und Schwedens grundlegend von den Verhältnissen unterscheiden⁷⁹, wie sie für die folgende Analyse im hier interessierenden Untersuchungszeitraum zugrunde zu legen sind.

Wie die in Tabelle 3 zusammengestellten transformierten Indikatoren der Arbeitsmarktstrukturen in den OECD-Ländern zeigen, weisen die einzelnen Länder für jedes berücksichtigte Strukturmerkmal recht unterschiedliche Ausprägungen

⁷⁸ Dabei werden für die meisten Länder Zusammenstellungen und Schätzungen von Jahresdaten durch *Jelle Visser* (1989 und 1991) verwendet, auf die auch *Franz Traxler* (1994) zurückgreift. Für Griechenland, Island, Italien, Luxemburg, Portugal und Spanien, für die keine, sehr lückenhafte oder nur stark verzerrte Angaben vorliegen, wurden eigene Schätzungen zugrundegelegt, die sich auf den gesamten Analysezeitraum beziehen und sämtliche nationalen Gewerkschaften berücksichtigen.

⁷⁹ Einen knappen Überblick über neuere Entwicklungen und institutionelle Änderungen in einigen OECD-Ländern geben beispielsweise *Harry C. Katz* (1993) und *Franz Traxler* (1994).

auf. Zwar lassen sich schon auf den ersten Blick einige wenige Staaten ausmachen, bei denen eine gewisse Ballung und Kumulation ungünstiger Werte unverkennbar ist. Bei 23 Ländern und immerhin 6 Marktstrukturmerkmalen lassen sich systematische Zusammenhänge jedoch schon nicht mehr ohne weiteres erkennen. Von besonderem Interesse erscheint deshalb zunächst, welche Zusammenhänge zwischen den hier berücksichtigten Marktstrukturvariablen bestehen, insbesondere also, ob und wie eng gegebenenfalls diese Indikatoren mit dem in früheren Untersuchungen so stark betonten Grad der vorherrschenden Verhandlungsebene korrelieren. Zu diesem Zweck wurden bivariate Korrelationsanalysen zwischen den Merkmalsausprägungen jeweils aller 23 Länder durchgeführt und auf Signifikanz der Korrelationskoeffizienten getestet.

Tabelle 3

Ausgewählte Strukturmerkmale der Arbeitsmärkte in den OECD-Ländern 1971-92

Indikator	Zentralisierung	Fragmentarisierung	Systemopposition	Exportorientierung	Organisationsdichte	Kampfdisparität
Australien	**	****	"	*	***	***
Belgien	**	****	*	*****	***	**
Dänemark	****	**	*	****	****	**
Deutschland	****	*	"	*****	**	*
Finnland	*****	**	****	***	****	***
Frankreich	**	****	****	**	*	***
Großbritannien	**	****	*	****	***	**
Griechenland	**	*****	*****	*	***	*****
Irland	**	****	***	***	***	**
Island	***	*****	*****	**	*****	***
Italien	**	*****	*****	***	***	***
Japan	*	*	**	**	**	"
Kanada	"	****	**	***	**	***
Luxemburg	***	*	*	****	***	*
Niederlande	****	**	*	****	**	"
Norwegen	*****	**	*	****	***	**
Neuseeland	**	****	"	*	***	***
Österreich	****	"	"	***	***	"
Portugal	**	****	****	***	***	***
Schweden	*****	**	*	***	*****	**
Schweiz	*	***	"	*****	**	"
Spanien	**	****	*****	**	**	***
USA	"	**	"	*	*	"

Quelle: Eigene Einschätzungen auf der Basis metrisch skalierter Indikatoren. Dabei bedeuten: " fast Null, * sehr niedrig, ** niedrig, *** mittel, **** hoch, ***** sehr hoch.

II. Bivariate Korrelationsanalysen

Die in Tabelle 4 zusammengestellten Resultate dieser Berechnungen zeigen in der Tat statistisch signifikante lineare Zusammenhänge zwischen dem Zentralisationsgrad von Kollektivverhandlungen einerseits und dem gewerkschaftlichen Or-

ganisationsgrad, dem Grad der Fragmentarisierung der Lohnfindung und der Exportorientierung der Gewerkschaften andererseits auf. Dieses Ergebnis entspricht insbesondere schon früher gemachten Beobachtungen, daß stark zentralisierte Tarifverhandlungen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad voraussetzen, während dezentrale Verhandlungen zumindest tendenziell mit einer niedrigen Erfassungsdichte einhergehen⁸⁰. Es widerspricht jedoch der im einschlägigen Schrifttum verbreiteten Auffassung, der Zusammenhang zwischen Abschlußebene und Zersplitterung von Tarifverhandlungen sei eng und stringent⁸¹. Generell deutet die lediglich mittlere Höhe der Korrelationskoeffizienten zwischen allen Marktstrukturelementen bereits darauf hin, daß der Zusammenhang eher locker ist, die neu berücksichtigten Strukturmerkmale also recht unabhängig von der Verhandlungsebene variieren und damit (zumindest potentiell) auch in der folgenden Analyse einen eigenen Erklärungsbeitrag zu leisten vermögen. Dies dürfte in besonderem Maße für die hier erstmals berücksichtigten Charakteristika Systemopposition und Kampfdisparität gelten, die mit der Verhandlungsebene sogar nahezu unkorreliert sind. Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit keiner anderen Variablen außer dem Zentralisationsgrad korreliert, ist darüber hinaus lediglich die Korrelation zwischen dem Grad der Fragmentarisierung, dem Ausmaß an Systemopposition und der Kampfdisparität hoch und statistisch signifikant. Die sechs berücksichtigten Marktstrukturvariablen sind also offensichtlich nur in begrenztem Maße interdependent und die Beziehungen zwischen ihnen sind in keinem Fall so eng und stringent, daß eine von ihnen mit einer anderen weitgehend zusammenfällt und damit für die empirische Analyse verzichtbar wäre.

Tabelle 4

**Zusammenhänge zwischen Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes
in den OECD-Ländern**

Pearson-Korrelationskoeffizienten

Indikator	Zentralisierung	Fragmentarisierung	Systemopposition	Exportorientierung	Organisationsdichte	Kampfdisparität
Zentralisierung	1.00					
Fragmentarisierung	-0.44	1.00				
Systemopposition	-0.07	0.65	1.00			
Exportorientierung	0.46	-0.45	-0.30	1.00		
Organisationsdichte	0.58	0.01	0.16	0.18	1.00	
Kampfdisparität	-0.06	0.79	0.73	-0.43	0.28	1.00

Quelle: Eigene Berechnungen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % statistisch signifikante Koeffizienten sind fett gesetzt.

⁸⁰ Siehe hierzu beispielsweise schon *Conrad A. Blyth* (1979).

⁸¹ Vgl. insbesondere *Conrad A. Blyth* (1979), *Hugh Armstrong Clegg* (1976) sowie *Lars Calmfors* und *John Drifill* (1988).

Darüber hinaus erscheint es von Interesse, die Beziehungen zwischen den Einschätzungen der hier berücksichtigten sechs Marktstrukturmerkmale und den weiter oben diskutierten konglomeraten Indikatoren von Blyth, Cameron, Crouch, Tarantelli sowie Calmfors und Drifill zu betrachten. Zwar stellt keines dieser globalen Maße implizit oder explizit auf den Grad an Systemopposition oder Exportorientierung ab, der gewerkschaftliche Organisationsgrad geht nur in den Index der Gewerkschaftsmacht von Cameron ein und die Waffenungleichheit zwischen den Tarifparteien wird lediglich im Neokorporatismusindex von Tarantelli mitberücksichtigt. Alle Indikatoren erfassen jedoch die vorherrschende Tarifverhandlungsebene und zumindest in rudimentärer Weise indirekt auch den Grad an Kooperation auf beiden Arbeitsmarktseiten. Deshalb kann a priori vermutet werden, daß die im Schrifttum bislang vorgeschlagenen konglomeraten Indikatoren primär mit dem Grad an Zentralisierung und Fragmentarisierung der Lohnfindung korrelieren. Wie ein Blick auf Tabelle 5 zeigt, werden diese Überlegungen durch bivariate Korrelationsanalysen und Signifikanztests weitgehend bestätigt.

Tabelle 5

Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und globale Arbeitsmarktindikatoren

Pearson-Korrelationskoeffizienten

Indikator	Zentralisierung	Fragmentarisierung	Systemopposition	Exportorientierung	Organisationsdichte	Kampfdisparität
Blyth	0.74	-0.53	-0.30	0.22	0.63	-0.06
Cameron	0.79	-0.49	-0.34	0.54	0.76	-0.11
Crouch	0.77	-0.70	-0.30	0.64	0.28	-0.47
Tarantelli	0.46	-0.88	-0.50	0.29	0.16	-0.60
Calmfors & Drifill	0.90	-0.51	-0.18	0.43	0.62	-0.05

Quelle: Eigene Berechnungen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % statistisch signifikante Koeffizienten sind fett gesetzt.

Die engsten Beziehungen bestehen danach für fast alle Globalindizes zur Zentralisierung und in geringerem Maße zur Fragmentarisierung der Lohnbildung, wobei interessanterweise ausgerechnet der Index von Calmfors und Drifill in markantem Gegensatz zu ihrer eigenen (an der Koordination auf jeder Marktseite orientierten) Theorie nahezu ausschließlich die Verhandlungsebene widerspiegelt⁸². Die Korrelation einiger der herkömmlichen Maße mit der Exportorientie-

⁸² Dies bestätigt klar die zentrale, schon von *Soskice* herausgestellte Schwäche des empirischen Ansatzes von *Calmfors* und *Drifill*: „*Their theory ... implies nothing about where wages are technically set, only that wherever they are set the process is co-ordinated ... but the empirical measure they use – the degree of centralization of bargaining institutions – relates to the actual location of bargaining.*“ *David Soskice* (1990), S. 41, Hervorhebungen im Original.

rung und der Organisationsdichte liegt darin begründet, daß (wie oben gezeigt) die exportabhängigen und am stärksten organisierten Gewerkschaften vorwiegend in Ländern mit vergleichsweise zentraler Verhandlungsebene anzutreffen sind. Um so bemerkenswerter ist, daß tatsächlich nur die Indikatoren des Neo-Korporatismus von Crouch und Tarantelli signifikant mit dem Machtungleichgewicht am Arbeitsmarkt und allein der Index von Tarantelli auch mit dem Grad an Systemopposition korrelieren, während die anderen Maße das destruktive und systemdestabilisierende Potential innerhalb der Gewerkschaftsbewegung offensichtlich ebenso vernachlässigen wie Beeinträchtigungen der Machtbalance zwischen den Tarifparteien. Alles in allem liefern diese Ergebnisse somit erste starke Evidenz dafür, daß mit einer differenzierenden Erfassung mehrerer als strategisch erachteter Marktstrukturmerkmale zusätzliches Erklärungspotential gewonnen wird, das in den herkömmlichen konglomeraten Indikatoren selbst indirekt noch nicht enthalten ist.

Um nun die Zusammenhänge zwischen Struktur, Verhalten und Ergebnissen am Arbeitsmarkt näher beleuchten zu können, werden in einem weiteren Schritt bivariate Korrelationsanalysen zwischen den geschätzten Ausprägungen dieser nationalen Marktstrukturmerkmale auf der einen Seite sowie Indikatoren der lohnpolitischen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf der anderen Seite durchgeführt, deren Resultate in Tabelle 6 zusammengestellt sind.

Tabelle 6

Zusammenhänge zwischen Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes, Lohnpolitik und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung in den OECD-Ländern 1971-92

Pearson-Korrelationskoeffizienten

Indikator	Zentralisierung	Fragmentarisierung	Systemopposition	Exportorientierung	Organisationsdichte	Kampfdisparität
Lohnstückkostendruck	-0.03	0.60	0.66	-0.38	0.52	0.58
Lohndifferenzierung	-0.48	0.19	0.15	-0.25	-0.34	0.15
Misery-Index	-0.16	0.79	0.77	-0.46	0.30	0.74
Inflation	-0.03	0.61	0.67	-0.43	0.50	0.60
Arbeitslosigkeit	-0.28	0.49	0.35	-0.17	-0.29	0.41
Wachstum	0.09	-0.18	0.29	0.25	0.04	-0.12

Quelle: Eigene Berechnungen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % statistisch signifikante Koeffizienten sind fett gesetzt.

Wie diese Analysen zeigen, sind zwischen allen hier herausgestellten Merkmalen der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen, dem lohnpolitischen Verhalten der Tarifparteien und den gesamtwirtschaftlich relevanten Ergebnissen kollektiver Lohnfindung mehr oder weniger stringente Korrelationen nachzuweisen. Bemer-

kenwert erscheint, daß erneut ausgerechnet die in der einschlägigen Forschung bislang primär betonte strukturelle Determinante, der Zentralisierungsgrad, zumindest in der hier zugrundegelegten Definition und Abgrenzung (als durchschnittliche Höhe der Verhandlungsebenen) keinen signifikanten Einfluß auf irgendeine der gesamtwirtschaftlichen Zielvariablen zu haben scheint. Lediglich ein Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und Lohndifferenzierung ist, wie schon in vorangegangenen Untersuchungen gefunden und begründet⁸³ wurde, gegeben und statistisch signifikant. Demgegenüber bestehen offensichtlich vergleichsweise stramme Beziehungen zwischen den übrigen Marktstrukturmerkmalen Fragmentarisierung, Organisationsdichte, Systemopposition, Exportorientierung und Kampfdisparität auf der einen Seite sowie Lohnstückkostendruck und gesamtwirtschaftlicher Stabilitätsgefährdung auf der anderen Seite, wobei auch die Vorzeichen der Koeffizienten stets den *a priori*-Erwartungen entsprechen. Alle Strukturvariablen stehen in besonders engem Zusammenhang mit dem Grad der Gefährdung des Ziels der Geldwertstabilität. Eine statistisch signifikante Korrelation mit der Arbeitslosigkeit ist interessanterweise jedoch nur beim Grad der Zersplitterung der Lohnfindung gegeben, wenngleich auch ein gewisser Zusammenhang mit der Ungleichverteilung von Verhandlungsmacht zwischen den Arbeitsmarktparteien festzustellen ist und selbst für die anderen Strukturmerkmale zumindest das Vorzeichen der Koeffizienten den theoretisch begründeten Erwartungen entspricht. Ein Zusammenhang mit dem Wachstumstempo des Einkommens pro Kopf der Bevölkerung ist demgegenüber für keine der strukturellen Determinanten des Arbeitsmarktes erkennbar⁸⁴.

Die Resultate bestätigen damit grundsätzlich die weiter oben angestellten Überlegungen zur strategischen Bedeutung dieser Strukturmerkmale und erhärten die Vermutung, daß jede der berücksichtigten Variablen einen gewissen eigenständigen Einfluß auf das Handeln der Tarifparteien und damit grosso modo am Ende auch auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat. Bivariate Korrelationsanalysen sind allerdings nicht in der Lage, die Bedingungen am Arbeitsmarkt in ihrer Gesamtheit abzubilden und die komplexen Kausalbeziehungen zwischen den interessierenden Struktur-, Verhaltens- und Ergebnisvariablen zu erfassen. Sie sind daher bestenfalls als erster exploratorischer Analyseschritt zu betrachten, dem weitere folgen müssen. Zu diesem Zweck bieten sich multivariate Methoden – insbesondere taxonomische Verfahren einer Klassifikation und Gruppierung unübersichtlicher und amorpher Strukturen – an, die in diesem Forschungszweig bislang noch nicht zur Anwendung gekommen sind.

⁸³ Siehe beispielsweise *Richard B. Freeman* (1988), *R. E. Rowthorn* (1992) und *Bob Rowthorn* (1992).

⁸⁴ Auch dieses Ergebnis ist plausibel und entspricht theoretischen Erwartungen für den steady state. Das Resultat widerspricht allerdings empirischen Vorgängeruntersuchungen, die wie *Heikki Paloheimo* (1990) einen schwach U-kurvenförmigen Verlauf zwischen Zentralisierungsgrad und Wirtschaftswachstum gefunden haben oder wie *Claus Schnabel* (1993) eine negative Korrelation zwischen Zentralisationsgrad und Wachstum ausmachen.

III. Clusteranalyse der Arbeitsmarktstrukturen

Um die Ausgestaltung verschiedener Strukturmerkmale der Arbeitsmärkte im Zusammenhang analysieren und später hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Verhalten und Ergebnisse studieren zu können, wird für die 23 OECD-Länder auf der Basis der in Tabelle 3 zusammengestellten Charakteristika der nationalen Arbeitsmärkte im Zeitraum von 1971 bis 1992 eine Clusteranalyse durchgeführt. Sie läuft darauf hinaus, die heterogene Grundgesamtheit von 23 nationalen Arbeitsmärkten (Ländern) zu strukturieren und in einige wenige Gruppen (Cluster) zu parzellieren, indem nach und nach immer mehr Arbeitsmärkte (Länder) miteinander verbunden werden, die sich (bei allen Unterschieden im einzelnen) vergleichsweise ähnlich sind. Der Wert solcher Clusteranalysen ist mittlerweile in vielen Wissenschaften unbestritten, als „weiche“ Klassifikationsverfahren sind ihre Ergebnisse jedoch durch den Anwender in gewissen Grenzen beeinflußbar und unterscheiden sich zum Teil beträchtlich danach, welcher Algorithmus und welche Ähnlichkeitsmaße bei der Gruppenbildung zum Einsatz kommen⁸⁵.

Da die Aufdeckung möglichst homogener Ländergruppen eines der Hauptziele der folgenden Analyse ist, wird dem agglomerativen Algorithmus von Ward, der genau diese Eigenschaft besitzt⁸⁶, der Vorzug vor anderen Verfahren gegeben. Um im Fusionsprozeß – auch und gerade mit Blick auf den Schätzcharakter der meisten Daten – eine Überbetonung von vereinzelten Abweichungen und eine Isolierung von Ausreißern möglichst zu vermeiden, wird die L_1 -Distanz, auch City-Block- oder Manhattan-Metrik genannt, verwendet⁸⁷. Um hierbei schließlich eine ungewollte Übergewichtung einzelner Marktstrukturvariablen auszuschließen, werden sämtliche Variablen standardisiert und einer Z-Transformation unterzogen.

Dieses Analysedesign liefert eine überschaubare Zahl von ausgewogenen und in sich vergleichsweise homogenen Clustern. Nach dem Elbow-Kriterium für die Entwicklung der Fehlerquadratsumme im Fusionsprozeß, deutlich erkennbar aber auch schon anhand des Heterogenitätszuwachses in der Grafik des Dendrogramms, ist die beste Gruppierung bei fünf Clustern gefunden. Dieses Ergebnis wie auch die Zusammensetzung der verschiedenen Ländergruppen erweist sich bei

⁸⁵ Eine leicht verständliche Einführung findet sich in *Klaus Backhaus, Bernd Erichson, Wulf Plinke, Christiane Schuchard-Fischer und Rolf Weiber* (1987), Anwendungsbeispiele und weiterführende Literatur aus anderen Wissenschaften insbesondere in den Software-Handbüchern von *StatSoft* (1994), S. 3155-3184 und *Maria J. Norušis* (1986), insbesondere S. B70-B101.

⁸⁶ Siehe *Heinz Kaufmann* und *Heinz Pape* (1984), hier insbesondere S. 400 f.

⁸⁷ Die Manhattan-Metrik wird vor allem bei praktischen Anwendungen zur Clusterung von Standorten verwendet und einfach durch die Summe der absoluten Differenzen der Merkmalsausprägungen berechnet. Sie ist translationsinvariant, jedoch nicht skaleninvariant, so daß empfohlen wird, Merkmale mit verschiedenen Maßeinheiten vor Berechnung der Distanzen auf eine gemeinsame Maßeinheit zu bringen. Vgl. *Heinz Kaufmann* und *Heinz Pape* (1984), S. 382 f. Genau dies ist hier durch Normierung sämtlicher Strukturvariablen auf das [0,5]-Intervall geschehen.

*Grafik***Dendrogramm einer Clusteranalyse von Arbeitsmarktsystemen der OECD-Länder 1971-92**

linkage distance beim Agglomerationsverfahren von Ward mit der Manhattan-Metrik

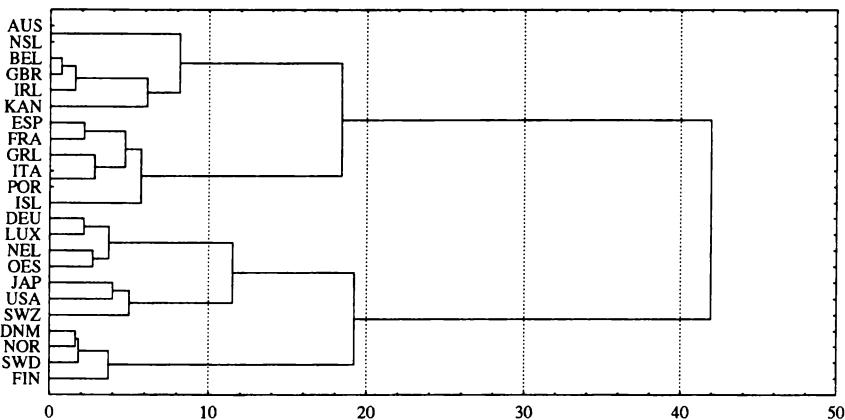


Tabelle 7
Cluster der Arbeitsmarktsysteme der OECD-Länder 1971-92

Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Japan*	Deutschland*	Dänemark*	Australien*	Frankreich*
Schweiz	Luxemburg*	Finnland*	Belgien*	Griechenland*
USA*	Niederlande*	Norwegen*	Großbritannien*	Island
	Österreich*	Schweden*	Irland*	Italien*
			Kanada	Portugal*
			Neuseeland*	Spanien*

Quelle: Eigene Berechnungen nach dem agglomerativen Algorithmus von Ward mit der City-Block-Metrik. Länder, die bei Variation des Agglomerationsverfahrens und des Distanzmaßes fast immer in dasselbe Cluster fallen, sind durch * kenntlich gemacht.

Experimenten mit alternativen Agglomerationsverfahren und Distanzmaßen als bemerkenswert stabil. Nur sehr wenige Länder würden bei anderen Algorithmen das Cluster wechseln, so daß die gefundene Klassifikation als robust und vertrauenswürdig angesehen werden kann. Da das mit dieser Zielsetzung bewußt gewählte Agglomerationsverfahren nach Ward zur Bildung von Gruppen geführt hat, die in sich vergleichsweise homogen und untereinander vergleichsweise heterogen sind, lassen sich die gefundenen Cluster am treffendsten durch das arithmetische Mittel

der Merkmalsausprägungen der ihnen jeweils angehörenden Länder kennzeichnen. Auf diese Weise erhält man eine Art „Strukturmuster“, das herangezogen werden kann, um die Ländergruppen typisierend zu beschreiben und voneinander zu unterscheiden.

Tabelle 8
Charakteristische Strukturmuster der Arbeitsmarktsysteme
der OECD-Länder 1971-92

arithmetische Gruppenmittel der normierten Merkmalsausprägungen

Indikatoren	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
	atomistische Systeme	konsensuale Systeme	korporatistische Systeme	konfliktorische Systeme	zentrifugale Systeme
Zentralisierung	0.7	3.8	4.8	1.7	2.2
Fragmentarisierung	2.0	1.0	2.0	4.0	5.0
Systemopposition	0.7	0.5	1.8	1.2	4.8
Exportorientierung	2.7	4.5	4.0	3.0	2.2
Organisationsdichte	1.7	2.5	4.0	2.8	2.8
Kampfdisparität	0.0	0.5	2.3	2.5	3.8

Quelle: Eigene Berechnungen. Wie in Tabelle 3 bedeuten Werte von 0 „keine“, 1 „sehr niedrige“, 2 „niedrige“, 3 „mittlere“, 4 „hohe“, 5 „sehr hohe“ Ausprägung des betreffenden Merkmals, und zwar im Durchschnitt derjenigen Länder, die dem Cluster angehören.

Wie die in Tabelle 8 differenziert nach Clustern ausgewiesenen Gruppenmittel marktstruktureller Merkmale zeigen, sind die Länder des ersten Clusters durch mäßig zersplittete Lohnfindung auf sehr niedriger Verhandlungsebene, stark binenorientierte, aber organisatorisch schwache und systemfreundliche Gewerkschaften sowie weitgehende „Waffengleichheit“ zwischen den Tarifparteien charakterisiert, so daß es sich anbietet, von *atomistischen Systemen* ohne nennenswerte Machtballungen zu sprechen. In den Arbeitsmarktsystemen des zweiten Clusters herrscht kaum fragmentarisierte Lohnbildung bei annähernder „Waffengleichheit“ auf mittlerer Verhandlungsebene vor, systemoppositionelle Gewerkschaften sind völlig bedeutungslos und ein sehr hoher Anteil der nur moderat organisierten Gewerkschaftsmitglieder ist in weltmarktabhängigen Exportzweigen beschäftigt. Diese Länder lassen sich damit am treffendsten wohl als *konsensuale Systeme* bezeichnen. Die Länder des dritten Clusters entsprechen mit ihrer hohen gewerkschaftlichen Organisationsdichte, vergleichsweise zentralen und nur mäßig zersplitteten Tarifverhandlungen und der großen Bedeutung von Gewerkschaften im Exportsektor weitgehend den üblichen Vorstellungen *neo-korporatistischer Systeme*. Die Staaten des vierten Clusters teilen mit den Ländern konsensualer Systeme einen mittleren gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Tarifverhandlungen sind jedoch in starkem Maße zersplittert, finden auf verhältnismäßig niedriger

Ebene statt, die Machtbalance der Tarifparteien ist spürbar gestört und systemoppositionelle Gewerkschaften spielen eine gewisse Rolle. Es liegt deshalb nahe, diese Arbeitsmarktstrukturen als *konfliktorische Systeme* zu charakterisieren. Die fünfte und letzte Gruppe faßt Staaten zusammen, die durch ein in jeder Hinsicht extrem ungünstiges Strukturmuster gekennzeichnet sind. Bei niedriger bis mittlerer Organisationsdichte haben sie einen sehr hohen Anteil systemoppositioneller Gewerkschafter aufzuweisen, eine extrem fragmentarisierte Lohnbildung auf verhältnismäßig niedriger Ebene, gravierende Beeinträchtigungen der Verhandlungs- und Organisationsmacht der Unternehmen und nur wenige Gewerkschaften, die an der Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit interessiert sind. Sie sollen wegen des kumulierten Auftretens gleich mehrerer stabilitätgefährdender Strukturmerkmale schlagwortartig als *zentrifugale Systeme* bezeichnet werden.

IV. Arbeitsmarktsysteme und gesamtwirtschaftliche Stabilität

Auf der Basis dieser grob typisierenden Kennzeichnung der verschiedenen Cluster lassen sich nun aber vor dem Hintergrund der weiter oben angestellten Überlegungen zum Zusammenhang zwischen Struktur, Verhalten und Ergebnissen am Arbeitsmarkt Hypothesen darüber formulieren, welches Ausmaß an chronischem Lohn- und Umverteilungsdruck in den verschiedenen Systemen jeweils zu erwarten ist und mit welchem Grad an Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Stabilität man daher für Länder unterschiedlicher Cluster zu rechnen hat.

Aufgrund der charakteristischen Strukturmuster atomistischer Arbeitsmarktsysteme, in denen die Unternehmen auf dezentraler Ebene mit unpolitischen und organisatorisch schwachen Gewerkschaften bei weitgehender Waffengleichheit verhandeln, wird man für Staaten dieser Gruppe den alles in allem vergleichsweise höchsten Grad an Stabilitätsneigung erwarten können. Ähnlich günstige Bedingungen einer Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität werden wohl nur in konsensualen Arbeitsmarktsystemen zu vermuten sein, in denen zwar die höhere Organisationsdichte und geringe Beeinträchtigungen des Machtgleichgewichts gewisse Gefahren bergen, die deutlich niedrigere Fragmentarisierung der Lohnfindung und die starke Exportorientierung zahlreicher Gewerkschaften jedoch dämpfend auf den Lohn- und Umverteilungsdruck wirken. Den eindeutig höchsten Grad an potentieller Gefährdung von Geldwertstabilität und Vollbeschäftigung wird man in Staaten des zentralistischen Clusters erwarten müssen, da hier nahezu sämtliche Marktstrukturmerkmale in Richtung einer Erhöhung des Umverteilungsdrucks bei gleichzeitiger erheblicher Störung der Machtbalance zwischen den Tarifparteien wirken und kumuliert auftreten. Die gesamtwirtschaftliche Stabilitätsneigung korporatistischer und konfliktorischer Arbeitsmarktsysteme wird zwischen diesen Extremen liegen, wobei für die neo-korporatistischen Staaten im Vergleich zu den konfliktorischen Ländern wohl etwas geringere Stabilitätsgefahren erwartet werden können, da die Zersplitterung schwächer ausfällt, mehr Gewerkschafter an ei-

ner Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen und Branchen orientiert sind und mit stark organisierten Gewerkschaften sowie zentralisierten Tarifverhandlungen alles in allem vermutlich etwas günstigere Bedingungen für Lohnzurückhaltung gegeben sind als in dezentral-konfliktorischen Systemen.

Tatsächlich lassen sich frappante und statistisch signifikante Unterschiede im Verhalten der Tarifparteien und in der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zwischen Ländern, die verschiedenen Gruppen angehören, feststellen, die in bemerkenswertem Einklang mit den abgeleiteten Hypothesen und Erwartungen stehen. Wie die in Tabelle 9 zusammengestellten Resultate der Analyse zeigen, ist der Grad an gesamtwirtschaftlicher Stabilität, der in den untersuchten Ländern im Zeitraum von 1971 bis 1992 alles in allem verwirklicht werden konnte, am höchsten in atomistischen und konsensualen Arbeitsmarktsystemen, deutlich geringer in Ländern des neo-korporatistischen Clusters, noch stärker beeinträchtigt in konfliktorischen Systemen und mit Abstand am niedrigsten in jenen Staaten, die durch eine besonders ausgeprägte Kumulation und Verquickung solcher Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes gekennzeichnet sind, die als stabilitätsgefährdend eingestuft werden. Ein „unheilvolles“ Zusammenwirken dieser „zentrifugalen“ Faktoren scheint demnach (zumindest auf längere Sicht) stabilitätsgefährdendes Verhalten von Tarifparteien und Staat besonders wahrscheinlich zu machen.

Tabelle 9
Gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den OECD-Ländern
nach Arbeitsmarktsystemen 1971-92

arithmetische Gruppenmittel der jahresdurchschnittlichen Indikatorenwerte in Prozent

Indikatoren	atomistische Systeme	konsensuale Systeme	korporatistische Systeme	konfliktorische Systeme	zentrifugale Systeme
Lohnstückkostendruck	5.3	5.0	7.6	8.3	16.0
Lohndifferenzierung	16.8	15.0	11.6	17.4	17.7
Misery-Index	8.4	8.5	12.3	16.1	23.6
Inflation	5.2	4.7	7.9	8.6	16.4
Arbeitslosigkeit	3.1	3.8	4.3	7.5	7.2
Wachstum	2.1	2.3	2.1	2.0	2.2

Quelle: Eigene Berechnungen.

Dabei werden die vermuteten Zusammenhänge am klarsten für den langfristig herrschenden Lohnstückkostendruck und den Geldwertschwund bestätigt, sie zeigen sich aber auch beim Grad an Arbeitslosigkeit und wären bei Vorliegen verlässlicher Beschäftigungsstatistiken dort vermutlich noch ausgeprägter, da für einige

Staaten des zentrifugalen Clusters (insbesondere für Griechenland und Portugal) der begründete Verdacht erheblicher versteckter Arbeitslosigkeit besteht. In Einklang mit einigen Vorgängerstudien läßt sich in neo-korporatistischen Systemen der geringste, in atomistischen Systemen ein vergleichsweise hoher Grad an Lohn-differenzierung beobachten. Das stärkste Maß an Lohndispersion herrscht jedoch primär wohl aufgrund der ausgeprägten Fragmentarisierung des Lohnfindungsprozesses in Ländern des zentrifugalen und konfliktorischen Clusters, aber auch in Staaten der konsensualen Gruppe steht der mäßige Zentralisierungs- und Zersplitterungsgrad einer ausgeprägten Differenzierung der Löhne und Gehälter nicht zwangsläufig im Wege. In bemerkenswertem Gegensatz zu früheren Untersuchungen läßt sich darüber hinaus kein Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktclustern und realem Wachstum des Einkommens pro Kopf feststellen. Zumindest hinsichtlich dieses wirtschaftspolitischen Zielerreichungsgrades erweist sich keines der Arbeitsmarktsysteme im zugrundegelegten Untersuchungszeitraum als über- oder unterlegen. Die reale Wachstumsrate einer Volkswirtschaft scheint in Einklang mit wachstumstheoretischen Modellen in der Tat weitgehend unabhängig von Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes und primär durch andere Faktoren bestimmt zu sein⁸⁸.

Die Untersuchung liefert somit vor allem zwei allgemeine und zentrale Resultate. Sie zeigt zum einen, daß die in früheren Untersuchungen so stark betonte Tarifverhandlungsebene als Strukturmerkmal von Arbeitsmärkten bei weitem nicht die Bedeutung hat, die ihr im einschlägigen Schrifttum meist zugesprochen wird, wenn sie nicht sogar im Vergleich zu anderen Charakteristika der Arbeitsmarktbeziehungen für Verhalten und Ergebnisse weitgehend irrelevant ist⁸⁹. Die Analyse liefert zum anderen empirische Evidenz für die Vermutung, daß es offenbar nicht so sehr auf isolierte, in der Forschung bislang einseitig betonte Merkmale der nationalen Arbeitsmarktbeziehungen, sondern weit mehr auf das komplexe Zusam-

⁸⁸ Demgegenüber hat *Schnabel* in einem annähernd vergleichbaren Zeitraum von 1971 bis 1990 starke Evidenz für deutlich niedrigeres Wirtschaftswachstum in einer ähnlich abgegrenzten Gruppe korporatistischer Länder mit zentralistischen Arbeitsmarktstrukturen gefunden, die er als „Preis“ ansieht, den solche Systeme „für die Einschränkung der Flexibilität dezentraler Marktkräfte bezahlen müssen“. *Claus Schnabel* (1993), S. 269. Man könnte vermuten, daß die unterschiedlichen Ergebnisse durch die hier vorgenommene Bereinigung des Wirtschaftswachstums um das Tempo des Bevölkerungswachstums bedingt sind. Tatsächlich ist dies nicht der Fall. Auch wenn man für den gesamten Untersuchungszeitraum von 1971 bis 1992 unbereinigte Raten des realen Wirtschaftswachstums zugrundelegt, zeigt sich bei derselben Clusterung eine nur marginal niedrigere Wachstumsrate von 2,5 % für die neo-korporatistischen Länder verglichen mit 2,8 % für die Länder des atomistischen, konsensualen und konfliktorischen Clusters sowie 2,9 % für Arbeitsmarktsysteme des zentrifugalen Typs. Auch bei paarweisem Vergleich der Gruppen ist keiner dieser Unterschiede in den Wachstumsraten statistisch signifikant. Die Abweichungen sind also offenbar rein zufallsbedingt.

⁸⁹ Zur weitgehenden Irrelevanz der Tarifverhandlungsebene für Verhalten und Ergebnisse am Arbeitsmarkt aus international vergleichender Perspektive siehe auch *C. Ron Bean* (1985), insbesondere S. 92 ff., *David Soskice* (1990), *Miriam Golden* (1993) sowie *Bernd Fitzenberger* und *Wolfgang Franz* (1994).

menwirken einer Vielzahl von Faktoren und Bedingungen ankommt, in welchem Maße von Struktur und Funktionsweise der Tarifautonomie stabilitätsgefährdende Impulse ausgehen.

Strategische Bedeutung kommt nach dem hier vorgestellten Erklärungsansatz vor allem der Fragmentarisierung der Lohnfindung, der Politisierung und Destabilisierung der Arbeitsmarktbeziehungen durch systemfeindliche Gewerkschaften, der Orientierung der Gewerkschaften an einer Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Existenz von Machtungleichgewichten zwischen den Tarifparteien zu. Die Rolle des gewerkschaftlichen Organisationsgrades scheint dabei primär darin zu bestehen, die in den verschiedenen Arbeitsmarktsystemen aus den genannten Gründen immanent angelegten Tendenzen zur Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Stabilität jeweils zu verstärken oder abzuschwächen⁹⁰. Es ist mit anderen Worten zu vermuten, daß das Droh- und Druckpotential organisatorisch starker Gewerkschaften in konfliktorischen und zentrifugalen Systemen (wie in Griechenland, Island, Italien und Portugal) besonders häufig zum Einsatz kommt und die ohnehin vorhandenen Stabilitätsgefahren eher noch verstärkt, während die Organisationsmacht der Gewerkschaften in konsensualen und korporatistischen Systemen (wie in Dänemark, Luxemburg, Norwegen und Schweden) umgekehrt eher die Chancen für Lohnzurückhaltung und Wahrung des Arbeitsfriedens erhöht, solange der Grundkonsens zwischen Regierung und Tarifparteien nicht zerbrochen ist.

Die Resultate der Analyse stehen damit nicht nur in Widerspruch zu den Ergebnissen früherer Untersuchungen zur Rolle des Zentralisationsgrades, sie erweitern die bisherige Perspektive gleichsam um verschiedene Dimensionen und verdeutlichen, daß die bislang geführte Argumentation in erheblichem Maße der Ergänzung und Differenzierung bedarf. Sie widerlegen zum einen die Buckelkurven-These, wonach die größten Chancen für eine befriedigende gesamtwirtschaftliche Entwicklung entweder in neo-korporatistischen Systemen mit zentralistischen Strukturen oder aber in liberalen Systemen mit weitgehend dezentralisierten Strukturen vorzufinden sind. Eine solche Dichotomisierung von Arbeitsmarktsystemen ist nach der vorangegangenen Analyse unzureichend und viel zu grob. Je nachdem, welcher Grad an Zersplitterung, Systemopposition, Exportorientierung und Kampfdisparität in den einzelnen Ländern herrscht, weisen diese Systeme ganz unterschiedliche Verhaltensmuster und gesamtwirtschaftliche Entwicklungsverläufe auf. Doch auch die neo-korporatistische Hypothese einer herausragenden gesamtwirtschaftlichen Erfolgsbilanz von Ländern mit zentralisierten und vernetzten Strukturen findet hier keine empirische Bestätigung. Staaten dieses Arbeitsmarktclusters vermögen zumindest auf längere Sicht offenbar bestenfalls einen mittleren Grad an gesamtwirtschaftlicher Stabilität zu gewährleisten, auch wenn sie sich auf-

⁹⁰ Eine andere interessante, aus der hier zugrundegelegten Perspektive jedoch zu enge Hypothese hat erstmals *Colin Crouch* (1985), insbesondere S. 119 ff., formuliert, wonach der gewerkschaftliche Organisationsgrad in neo-korporatistischen Systemen irrelevant ist, während er in liberalen Systemen das Ausmaß von Lohndruck, Inflation, Arbeitslosigkeit und Arbeitskampf weitgehend bestimmt.

grund der für sie typischen Interessenvermittlungsstrukturen in Krisenzeiten möglicherweise kurzzeitig als überlegen erweisen.

V. Zur Bedeutung der monetären und politischen Rahmenbedingungen

Bei einer Würdigung dieser Ergebnisse ist allerdings zu beachten, daß das Handeln der Tarifparteien (und damit insbesondere der systemspezifische Grad chronischen Lohnkostendrucks) nicht allein durch die am Arbeitsmarkt selbst vorzufindenden Rahmenbedingungen, sondern maßgeblich auch durch eine Reihe anderer Faktoren mitbeeinflußt wird. Geradezu strategische Bedeutung dürfte dabei vor allem dem Grad der Unabhängigkeit der nationalen Zentralbanken, und damit der Glaubwürdigkeit einer auf die Sicherung von Preisniveaustabilität verpflichteten Geld- und Währungspolitik, zukommen⁹¹. Bedeutung für Häufigkeit und Ausmaß stabilitätswidrigen Handelns der Tarifparteien dürfte allerdings auch der staatlichen Finanz- und Sozialpolitik, den beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Regierung und damit insbesondere der Häufigkeit und Dauer einer Regierungsbe teiligung gewerkschaftsfreundlicher (sozialdemokratischer oder sozialistischer) Parteien beizumessen sein⁹². Man wird daher wohl auch vermuten dürfen, daß sich zwischenstaatliche Unterschiede des Verhaltens der Tarifparteien und ihres Beitrags zur Gewährleistung von Geldwertstabilität und hohem Beschäftigungsstand letztlich umfassend nur aus dem Zusammenwirken struktureller Merkmale des Arbeitsmarktes, der nationalen Währungsordnung und des politischen Systems erklären lassen.

Bemerkenswerterweise besteht tatsächlich ein geradezu verblüffender Grad an Kongruenz zwischen den Ausprägungen der beiden genannten politisch-ökonomischen Determinanten gesamtwirtschaftlicher Stabilität und den hier untersuchten Strukturmerkmalen der nationalen Arbeitsmärkte. Die meisten Länder mit Arbeitsmarktstrukturen, die die gesamtwirtschaftliche Stabilität nur in vergleichsweise geringem Maße zu gefährden scheinen, haben gleichzeitig die unabhängigsten Zentralbanken der Welt (Deutschland, Österreich, Niederlande, Schweiz und die USA). Zudem waren in vielen dieser Staaten gewerkschaftsfreundliche politische Parteien nahezu ununterbrochen (Österreich und Schweiz) oder vergleichsweise lange (Deutschland und Luxemburg) an verschiedenen Regierungen beteiligt und

⁹¹ Vgl. hierzu auch einige ältere Studien, die Zusammenhänge zwischen Zentralbank, Interessenverbänden und politischen Parteien im internationalen Vergleich untersuchen, insbesondere *Rolf Caesar* (1979) und *Paul-Günther Schmidt* (1983), sowie aus der Fülle neuerer theoretischer und international vergleichender Arbeiten beispielsweise *Alex Cukierman* (1992), *Alberto Alesina* und *Lawrence H. Summers* (1993) sowie den Überblicksartikel von *Patricia S. Pollard* (1993).

⁹² Siehe hierzu beispielsweise die Studien von *Klaus Armingeon* (1982), *Manfred G. Schmidt* (1982), *Fritz W. Scharpf* (1984 und 1987), *David R. Cameron* (1984), *Lane Kenworthy* (1990) sowie *R. Michael Alvarez, Geoffrey Garrett* und *Peter Lange* (1991).

scheinen im großen und ganzen eher mäßigend auf die vergleichsweise homogenen und systemfreundlichen Gewerkschaften eingewirkt zu haben. Demgegenüber haben sämtliche Länder des als besonders stabilitätsgefährdend identifizierten Arbeitsmarkt-Clusters (Frankreich, Griechenland, Island, Italien, Portugal und Spanien) Zentralbanken, die im zugrundeliegenden Untersuchungszeitraum als stark regierungsabhängig einzustufen waren. Mit nur zwei Ausnahmen (Island und Spanien) wurden diese Staaten fast ununterbrochen (Italien und Portugal) oder vergleichsweise lange (Frankreich und Griechenland) von liberal-konservativen politischen Parteien regiert, zu denen die zahlreichen systemoppositionellen Gewerkschaften in nahezu permanenter Opposition standen. Einige dieser Länder erlebten wohl auch deshalb die Phasen gravierendster Verletzungen gesamtwirtschaftlicher Stabilität ausgerechnet während der Amtszeit bürgerlicher Koalitionsregierungen.

Es würde den Rahmen dieser Untersuchung sprengen, die damit angesprochenen Zusammenhänge eingehender zu analysieren. Offensichtlich besteht jedoch zwischen den nationalen Arbeitsmarktstrukturen, Währungsordnungen und politischen Systemen ein Konnex, der in international vergleichenden Studien bislang weitgehend vernachlässigt worden ist. Insbesondere die in den meisten einschlägigen Untersuchungen zu Recht betonte strategische Rolle unabhängiger Zentralbanken für die Gewährleistung eines langfristig hohen Grades an Geldwertstabilität wird man letztlich kaum losgelöst von den am Arbeitsmarkt herrschenden Rahmenbedingungen sehen dürfen. Die vorliegende Analyse legt im Gegenteil die Vermutung nahe, daß Zentralbankautonomie und stabilitätsorientierte Geld- und Währungspolitik zumindest auf längere Sicht nur dort möglich und politisch durchsetzungsfähig sind, wo die wirtschaftspolitische Willens- und Entscheidungsbildung ebenso wie die kollektive Lohnfindung unter Rahmenbedingungen stattfindet, die der Herstellung und Sicherung eines breiten gesellschaftlichen Konsenses für Preisniveaustabilität förderlich sind⁹³.

Extrem zersplitterte Tarifverhandlungen mit konkurrierenden, politisch gespaltenen und in beträchtlichem Maße systemoppositionellen Gewerkschaften, geringe Orientierung der Organisierten an der Bewahrung internationaler Wettbewerbsfähigkeit und fehlende Waffengleichheit zwischen den Tarifparteien lassen in zentrifugalen und konfliktorischen Arbeitsmarktsystemen offenbar permanent einen so hohen Lohnkosten- und Umverteilungsdruck entstehen, daß auch eine regierungsunabhängige Zentralbank – wenn die Schaffung und Bewahrung von Notenbankautonomie unter solchen Bedingungen politisch überhaupt konsensfähig ist – immer wieder vor dem Dilemma stehen dürfte, entweder doch mehr Inflation als gewollt zuzulassen oder aber bei konsequent restriktiver Geld- und Kreditpolitik schwere und aufgrund der herrschenden Rigiditäten langfristige Beschäftigungsverluste in Kauf zu nehmen. Eben hierin scheint seit Jahren das zentrale wirtschaftspolitische Problem der meisten Länder des OECD-Raumes mit stabilitätsfeindlichen Arbeitsmarktstrukturen zu bestehen.

⁹³ Vgl. schon *Paul-Günther Schmidt* (1983), insbesondere S. 283 ff.

E. Wirtschaftspolitische Implikationen

Aus der vorangegangenen Analyse ergeben sich bei aller Vorsicht, wie sie für international vergleichende Analysen stets geboten erscheint⁹⁴, wirtschaftspolitische Implikationen und ordnungspolitische Konsequenzen, die sich nicht unerheblich von einigen Schlußfolgerungen unterscheiden, wie sie gelegentlich aus anderen einschlägigen Untersuchungen gezogen worden sind.

Den theoretischen Überlegungen und empirischen Resultaten der Analyse zufolge lassen sich zwischenstaatliche Unterschiede in der gesamtwirtschaftlichen Stabilität der untersuchten OECD-Länder kaum befriedigend mit dem bislang einseitig betonten Grad der Zentralisierung von Kollektivverhandlungen erklären, was auch immer man unter diesem globalen Strukturmerkmal nationaler Arbeitsmärkte in früheren Untersuchungen verstanden haben mag. Eine überzeugendere Erklärung des beträchtlichen und persistenten Stabilitätsgefälles zwischen den Ländern ist erst dann möglich, wenn neben der Verhandlungsebene weitere Charakteristika der Arbeitsmarktstrukturen berücksichtigt werden. Wie sich zeigte, scheinen dabei insbesondere das Ausmaß an Zersplitterung der Lohnfindung, die Organisationsdichte, die Bedeutung systemoppositioneller Gewerkschaften, die Rolle von Gewerkschaftsmitgliedern exportabhängiger Wirtschaftszweige innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und das Ausmaß an Waffenungleichheit der Tarifparteien von strategischer Bedeutung dafür zu sein, ob und in welchem Maße die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt dazu beiträgt, Vollbeschäftigung und insbesondere Geldwertstabilität zu gefährden und damit Regierung und Zentralbank vor stabilitätspolitische Probleme zu stellen.

Die vorliegende Untersuchung erhärtet damit zugleich die schon früher verschiedentlich geäußerte Vermutung, daß zwischenstaatliche Unterschiede im Verhalten der Arbeitsmarktparteien und im Ausmaß der Gewährleistung gesamtwirtschaftlicher Stabilität in hohem Maße in spezifischen Systemmerkmalen begründet liegen und daher „tief in den gesellschaftlichen und politischen Strukturen der verschiedenen Volkswirtschaften verankert“⁹⁵ sind. Im konkreten Einzelfall mag es daher äußerst schwierig, wenn nicht kurzfristig unmöglich sein, solche besonders stabilitätswidrigen marktstrukturellen Merkmale zu verändern. Dies dürfte um so mehr gelten, als die Widerstände gegen eine durchgreifende ordnungspolitische Umgestaltung der Arbeitsmarktbeziehungen typischerweise gerade in jenen Ländern am größten sind, die aufgrund einer extrem fragmentarisierten Lohnbildung und der permanent systemdestabilisierenden Rolle linksextremistischer, neofaschistischer und separatistischer Gewerkschaften den alles in allem größten Reformbedarf haben. Soweit stabilitätswidrige Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes (wie ethnolinguistische Spaltungen, politische Zersplitterung und starke sozialrevolutionäre Strömungen) in soziokulturellen Charakteristika der nationalen Gewerk-

⁹⁴ Siehe *Johannes Schregle* (1981).

⁹⁵ *Werner Zohlnhöfer* (1986), S. 130.

schaftsbewegungen begründet liegen, dürften sie sich ordnungspolitischen Eingriffen sogar weitgehend entziehen. Ihre Überwindung setzt regelmäßig tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen voraus, die entweder (wie in Luxemburg und den Niederlanden) sehr lange Zeiträume beanspruchen oder aber (wie in Deutschland, Japan und Österreich mit dem wirtschaftlichen und politischen Zusammenbruch am Ende des Zweiten Weltkrieges) Folge dramatischer exogener Schocks sind.

Vor diesem Hintergrund wird man die mittelfristigen Auswirkungen und Perspektiven des weiteren europäischen Integrationsprozesses nach den Maastrichter Beschlüssen mit um so größerer Skepsis beurteilen müssen⁹⁶. Wenn die stabilitätspolitischen Probleme insbesondere Griechenlands und Spaniens in erheblichem Maße auch und gerade in extrem zentrifugalen und konfliktorischen Arbeitsmarktbeziehungen begründet liegen, sind in diesen Ländern auf längere Sicht gravierende Beschäftigungseinbußen sowie ein günstigstenfalls schwach gedämpfter Inflationsdruck⁹⁷ zu erwarten. Möglicherweise wird man für Frankreich, Portugal und vielleicht auch Italien etwas optimistischer sein können, da sich in den Arbeitsmarktsystemen dieser Länder offenbar seit den achtziger Jahren bereits gewisse Wandlungen vollzogen haben und die Bedeutung der ehemals dominierenden und systemdestabilisierenden kommunistischen Gewerkschaften zurückgegangen zu sein scheint. Das stabilitätsgefährdende Potential ist jedoch auch in den Gewerkschaftsbewegungen und Kollektivverhandlungssystemen dieser Staaten nach wie vor angelegt und könnte, den vorangegangenen Überlegungen folgend, insbesondere bei einem Wiedererstarken der systemfeindlichen Gewerkschaften und vor allem unter bürgerlichen Regierungen erneut aufbrechen.

Schließlich und nicht zuletzt deuten die skizzierten Ergebnisse darauf hin, daß es kaum gelingen dürfte, auf längere Sicht mehr Stabilität am Arbeitsmarkt und in der Volkswirtschaft zu verwirklichen, indem man durch punktuelle staatliche Interventionen oder isolierte, partielle Strukturänderungen in die Arbeitsmarktbeziehungen eingreift, solange andere stabilitätsgefährdende Strukturmerkmale unverändert bleiben. Ein und dieselbe Maßnahme könnte nämlich völlig unterschiedliche (und möglicherweise dysfunktionale) Wirkungen entfalten, je nachdem, in welchem Arbeitsmarktsystem sie zur Anwendung kommt. Insbesondere die im einschlägigen Schrifttum häufig vertretene pauschale Empfehlung, die Verhandlungen ungeachtet nationaler Besonderheiten stärker zu zentralisieren oder zu dezentralisieren, ließe demnach Gefahr, das erhoffte Ziel einer Begrenzung stabilitätswidrigen Verhaltens der Tarifparteien zu verfehlten und unter ungünstigen Rahmenbedingungen die Probleme sogar noch zu verschärfen.

⁹⁶ Im Gegensatz dazu sieht *Hans Slomp* (1992) aufgrund zunehmender Dezentralisierung der nordeuropäischen Modelle und der nach seiner Auffassung stattfindenden Entpolitisierung der südeuropäischen Arbeitsmarktsysteme in Europa klare Tendenzen einer Konvergenz zu einem Regime des Tripartitismus, unter dem er Verhandlungsbeziehungen zwischen drei Beteiligten (Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern) auf drei Ebenen (Gesamtwirtschaft, Branche und Betrieb) versteht.

⁹⁷ Siehe hierzu auch *Franz-Ulrich Willeke* (1992).

Damit kann und soll die Berechtigung der heute in fast allen OECD-Ländern geforderten Dezentralisierung und Flexibilisierung von Kollektivvereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen⁹⁸ nicht grundsätzlich in Zweifel gezogen werden. Auch und gerade die vorangegangene Analyse hat gezeigt, daß Staaten mit extrem dezentralen Verhandlungssystemen wie die USA, Schweiz und Japan bei der Sicherung von Geldwertstabilität und vor allem Vollbeschäftigung besonders erfolgreich waren. Was in der Dezentralismus-Korporatismus-Debatte jedoch meist übersehen wird, ist, daß sich durch eine bloße Verlagerung der vorherrschenden Verhandlungsebene auf Unternehmens- und Betriebsebene nicht ohne weiteres in allen Ländern Rahmenbedingungen und entsprechende wirtschaftspolitische Erfolge wie in den USA, der Schweiz oder in Japan herstellen lassen. Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, gehen dezentrale Tarifverhandlungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Distriktebene in extrem fragmentarisierten, politisierten und radikalierten Arbeitsmarktsystemen (wie den Ländern des strukturell ungünstigsten Clusters) ganz im Gegenteil sogar mit eklatanten Verletzungen sämtlicher wirtschaftspolitischer Stabilitätsziele einher.

Dezentrale Kollektivverhandlungssysteme scheinen nach den hier aufgedeckten Zusammenhängen insbesondere nur dann funktionsfähig und stabilitätsförderlich zu sein, wenn die Gewerkschaftsbewegung organisatorisch schwach, lediglich moderat zersplittert, ganz überwiegend systemfreudlich und durch mäßigende Einflüsse starker exportorientierter Verbände gekennzeichnet ist. Diese Voraussetzungen sind vermutlich am ehesten in konsensualen Ländern wie Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden und Österreich gegeben, so daß eine Verlagerung der Verhandlungsebene nach unten (wie in den Niederlanden und Luxemburg bereits seit längerem praktiziert) mit hoher Wahrscheinlichkeit die erhofften positiven Wirkungen entfalten dürfte, wenn im Zuge der Dezentralisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmarktbeziehungen eine Zersplitterung und Radikalisierung der tariffähigen Gewerkschaften (anders als beispielsweise in Belgien, Italien und Kanada) vermieden werden kann. Schon in Staaten wie Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden mit hochorganisierten, militanten und mächtigen Branchengewerkschaften kann jedoch eine weitgehende Verlagerung der Kollektivverhandlungen bis hinunter auf die Unternehmensebene durchaus auch das Gegenteil des Beabsichtigten erreichen und insbesondere unter bürgerlichen Regierungen in eine neue Ära heftiger Arbeits- und Verteilungskämpfe münden, aus denen heraus sich die heutigen skandinavischen Arbeitsmarktsysteme vor Jahrzehnten einmal entwickelt haben. Vor dem Hintergrund dieser (zum Teil traumatischen) historischen Erfahrungen wird daher in Skandinavien bis heute selbst von den Arbeitgeberverbänden unter „Dezentralisierung“ meist lediglich der Verzicht auf den Abschluß nationaler Sozial- und Solidarpakte sowie eine Verlagerung des Schwerpunkts der Tarifverhandlungen auf die Ebene von Wirtschaftszweigen verstanden.

⁹⁸ Vgl. neben vielen anderen zu Erfahrungen und Reformbedarf in verschiedenen OECD-Ländern *Friedrich Klau und Axel Mittelstädt* (1986) und zu tarifpolitischen Ansatzpunkten und Problemen speziell in Deutschland *Hans Peter Seitel* (1995).

Da eine Dezentralisierung der Verhandlungsebene die Wahrscheinlichkeit stabilitätswidrigen Verhaltens der Tarifparteien in Systemen mit politisierten und radikalierten Gewerkschaften, wie sie vor allem in Entwicklungsländern anzutreffen sind, signifikant erhöht, dürfte die bessere ordnungspolitische Strategie in solchen Staaten entgegen verbreiteten Forderungen eher darin bestehen, Anstrengungen zu einer Straffung und Zentralisierung der fragmentarisierten Gewerkschaftsbewegung zu unternehmen und unter Umständen sogar Anreize für eine graduelle Anhebung der Tarifverhandlungsebene zu setzen⁹⁹. Wie die Erfahrungen insbesondere Lateinamerikas zeigen, haben dort die Regierungen in der Annahme, die Gewerkschaften durch Diskriminierung überbetrieblicher Kollektivverhandlungen klein und schwach halten zu können, gerade das Gegenteil des Begehrten erreicht und die extreme Fragmentarisierung, Politisierung und Radikalisierung der heutigen Arbeitsmarktbeziehungen ihrer Länder maßgeblich gefördert, wenn nicht selbst erst herbeigeführt¹⁰⁰.

Aus vergleichbaren Gründen wird aber auch eine Institutionalisierung neo-korporatistischer Strukturen in Staaten mit konfliktorischen und zentrifugalen Arbeitsmarktstrukturen kaum die von ihr erhofften stabilitätsfördernden Effekte entfalten können, sofern sie unter den gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen überhaupt konsensfähig und politisch durchsetzbar ist¹⁰¹. Nicht zufällig sind selbst vorsichtige Ansätze einer milden einkommenspolitischen Konzertierung in Ländern wie Griechenland, Italien, Portugal und Spanien bereits nach wenigen Jahren am Widerstand der militanteren Gewerkschaften gescheitert oder haben sich in der Praxis als weitgehend wirkungslos erwiesen. Zudem dürfte eine Einbindung der Arbeitsmarktparteien in neo-korporatistische Entscheidungsstrukturen unweigerlich eine solche Vernetzung und Verdichtung der Beziehungen zwischen Regierung, politischen Parteien, Staatsbürokratie und Interessenverbänden zur Folge haben, daß höchst bedenkliche ökonomische und politische Langfristwirkungen auf Marktwirtschaft und Demokratie befürchtet werden müssen, die die erwarteten Erfolge einer solchen Strategie auf längere Sicht ohnehin in Frage stellen¹⁰².

Wenn man nicht gerade die völlige Zerschlagung der Gewerkschaften und die Schaffung atomistischer Strukturen am Arbeitsmarkt im Auge hat¹⁰³, gibt es für die in den meisten Ländern dringend erforderliche Reform und Flexibilisierung der Arbeitsmarktstrukturen offenbar keine einfachen Patentrezepte und keine schnell wirkenden Roßkuren. Maßnahmen, die sich in dem einen Land als richtig erwiesen

⁹⁹ Vgl. hierzu aus international vergleichender Perspektive *Paul-Günther Schmidt* (1994) und speziell zu Griechenland auch *Stavros C. Papagiannopoulos* und *Claus Schnabel* (1989).

¹⁰⁰ Siehe *Paul-Günther Schmidt* (1994), S. 29 ff.

¹⁰¹ Zu den Erfolgsbedingungen konsensualer Einkommenspolitik vgl. auch *Gary Marks* (1986).

¹⁰² Siehe insbesondere *Manfred E. Streit* (1988) und ähnlich schon *John T. Addison* (1984).

¹⁰³ Am deutlichsten wohl so artikuliert in einem posthum veröffentlichten Entwurf aus dem Jahr 1941 von *Henry C. Simons* (1944), *passim*.

haben, können in anderen Staaten völlig andere Effekte haben und möglicherweise sogar kontraproduktiv wirken. Es erscheint daher ratsam, ja mit Blick auf die Schlüsselrolle der Tarifautonomie für den langfristig erreichbaren Grad an gesamt-wirtschaftlicher Stabilität dringend geboten, auch und gerade bei einer Umgestaltung der Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt stärker als bisher und ganz im Sinne Walter Eucken in Ordnungen zu denken. Für die staatliche Wirtschaftspolitik sollte das vor allem bedeuten, stets das komplexe Zusammenwirken aller Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes im Auge zu behalten und vor folgenschweren punktuellen Eingriffen auch die Interdependenzen zwischen verschiedenen Regelungsbereichen in Betracht zu ziehen.

Statistische Quellen

International Labour Organization, Yearbook of Labour Statistics. Geneva: International Labour Office, verschiedene Jahrgänge.

International Monetary Fund, International Financial Yearbook. Washington, D. C.: International Monetary Fund, verschiedene Jahrgänge.

OECD. Department of Economics and Statistics (1985), Standardised Unemployment Rates. Quarterly Labour Force Statistics Sources and Methods. Paris: OECD.

OECD. Statistics Directorate, Labour Force Statistics. Paris: OECD, verschiedene Jahrgänge.

– National Accounts, Volume I: Main Aggregates, Volume II: Detailed Tables. Paris: OECD, verschiedene Jahrgänge.

– Main Economic Indicators. Paris: OECD, verschiedene Jahrgänge.

U. S. Arms Control and Disarmament Agency, World Military Expenditures and Arms Transfers. Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, verschiedene Jahrgänge.

Visser, Jelle (1989), European Trade Unions in Figures. Deventer und Boston: Kluwer.

– (1991), „Trends in Trade Union Membership“, *OECD Employment Outlook*, July, S. 97-134.

Literatur

Adams, Roy J. (1988), „Desperately Seeking Industrial Relations Theory“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 4, S. 1-10.

Addison, John T. (1984), „Trade Unions, Corporatism, and Inflation“, *Journal of Labor Research* 5, S. 39-62.

Alesina, Alberto / Summers, Lawrence H. (1993), „Central Bank Independence and Macroeconomic Performance: Some Comparative Evidence“, *Journal of Money, Credit and Banking* 25, S. 151-162.

Alvarez, R. Michael / Garrett, Geoffrey / Lange, Peter (1991), „Government Partisanship, Labor Organization, and Macroeconomic Performance“, *American Political Science Review* 85, S. 539-556.

- Armingeon, Klaus* (1982), „Determining the Level of Wages: The Role of Parties and Trade Unions“, in: *The Impact of Parties: Politics and Policies in Democratic Capitalist States*, herausgegeben von Francis G. Castles. London und Beverly Hills: Sage Publications, S. 225-282.
- Backhaus, Klaus / Erichson, Bernd / Plinke, Wulff / Schuchard-Fischer, Christiane / Weiber, Rolf* (1987), *Multivariate Analyseverfahren. Eine anwendungsorientierte Einführung*, vierte Auflage. Berlin et al.: Springer.
- Barro, Robert J.* (1988), *Makroökonomie*, zweite Auflage. Regensburg: Transfer.
- Bartling, Hartwig* (1976), „Gewerkschaften als Träger gesamtwirtschaftlich orientierter Lohnpolitik?“, *Jahrbuch für Sozialwissenschaften* 27, S. 227-239.
- Bartmann, Hermann* (1988), „Postkeynesianische Aspekte verteilungskonfliktbedingter Stabilitätsprobleme in offenen Volkswirtschaften“, *Jahrbuch für Sozialwissenschaften* 39, S. 78-90.
- Bean, C. Ron* (1985), *Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-National Perspectives*. London und Sydney: Croom Helm.
- Bean, C. Ron / Richard, P. / Layard, G. / Nickell, Stephen J.* (1986), „The Rise in Unemployment: A Multi-Country Study“, *Economica* 53, S. S1-S22.
- Berthold, Norbert / Fehn, Rainer* (1994), „Arbeitslosigkeit – Woher kommt sie? Wann bleibt sie? Wie geht sie?“, *List Forum* 20, S. 304-336.
- Blanchflower, David G. / Freeman, Richard B.* (1992), „Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries“, *Industrial Relations* 31, S. 56-79.
- Blyth, Conrad A.* (1979), „The Interaction between Collective Bargaining and Government Policies in Selected Member Countries“, in: *Collective Bargaining and Government Policies*, herausgegeben von der Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD, S. 59-93.
- Booth, Alison* (1984), „A Public Choice Model of Trade Union Behaviour and Membership“, *The Economic Journal* 94, S. 883-898.
- Bruno, Michael / Sachs, Jeffrey D.* (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Caesar, Rolf* (1979), *Der Handlungsspielraum von Notenbanken: Theoretische Analyse und internationaler Vergleich*. Baden-Baden: Nomos.
- Calmfors, Lars* (1993), „Comment“, in: *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance*, herausgegeben von Robert J. Flanagan, Karl Ove Moene und Michael Wallerstein. Oxford: Clarendon Press, S. 136-146.
- Calmfors, Lars / Driffill, John* (1988), „Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance“, *Economic Policy: A European Forum* 6, S. 14-61.
- Cameron, David R.* (1984), „Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society“, in: *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of West European Nations*, herausgegeben von John H. Goldthorpe. Oxford: Clarendon Press, S. 143-178.

- Clegg, Hugh Armstrong* (1976), *Trade Unionism Under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Basil Blackwell.
- Creedy, John / McDonald, Ian M.* (1991), „*Models of Trade Union Behaviour: A Synthesis*“, *The Economic Record* 67, S. 346-359.
- Crouch, Colin* (1985), „*Conditions for Trade Union Wage Restraint*“, in: *The Politics of Inflation and Economic Stagnation: Theoretical Approaches and International Case Studies*, herausgegeben von Leon N. Lindberg und Charles S. Maier. Washington, D.C.: The Brookings Institution, S. 105-139.
- (1990), „*Trade Unions in the Exposed Sector: Their Influence on Neo-corporatist Behaviour*“, in: *Labour Relations and Economic Performance*, herausgegeben von Renato Brunetta und Carlo Dell'Aringa. London und Basingstoke: The Macmillan Press, S. 68-91.
- Cukierman, Alex* (1992), *Central Bank Strategy, Credibility, and Independence: Theory and Evidence*. Cambridge, Massachusetts, und London, England: The MIT Press.
- Czada, Roland* (1983), „*Konsensbedingungen und Auswirkungen neokorporatistischer Politikentwicklung*“, *Journal für Sozialforschung* 23, S. 421-440.
- Dell'Aringa, Carlo / Lodovici, Manuela Samek* (1992), „*Industrial Relations and Economic Performance*“, in: *Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers' Associations*, herausgegeben von Tiziano Treu. Berlin und New York: Walter de Gruyter, S. 26-58.
- Dowrick, Steve* (1993), „*Enterprise Bargaining, Union Structure and Wages*“, *The Economic Record* 69, S. 393-404.
- Dunlop, John T.* (1950), *Wage Determination under Trade Unions*. New York: Kelly.
- Eucken, Walter* (1952), *Grundsätze der Wirtschaftspolitik*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Fels, Gerhard* (1988), „*Tarifautonomie und Arbeitsmarkt*“, in: *Wirtschaftspolitik zwischen ökonomischer und politischer Rationalität*, *Festschrift für Herbert Giersch*, herausgegeben von Manfred E. Streit. Wiesbaden: Gabler, S. 211-222.
- Fiorito, Jack / Hendricks, Wallace E.* (1987), „*Union Characteristics and Bargaining Outcomes*“, *Industrial and Labor Relations Review* 40, S. 569-584.
- Fisher, Malcolm* (1973), *Measurement of Labour Disputes and their Economic Effects*. Paris: OECD.
- Fitzenberger, Bernd / Franz, Wolfgang* (1994), „*Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz*“, in: *Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht*, herausgegeben von Bernhard Gahlen, Helmut Hesse und Hans Jürgen Ramser. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), S. 321-352.
- Flanagan, Robert J. / Soskice, David W. / Ulman, Lloyd* (1983), *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience*. Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Franz, Wolfgang* (1991), *Arbeitsmarktkonomik*. Berlin, Heidelberg und New York: Springer.

- Freeman*, Richard B. (1988), „Labour Market Institutions and Economic Performance“, *Economic Policy: A European Forum* 6, S. 64-80.
- Freeman*, Richard B. / *Medoff*, James L. (1981), „The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages“, *The Review of Economics and Statistics* 63, S. 561-572.
- Friedman*, Milton (1951), „Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy“, in: *The Impact of the Union*, herausgegeben von David McCord Wright. New York: Harcourt und Brace, S. 204-234.
- (1975), *Unemployment versus Inflation*. London: Institute of Economic Affairs.
- Gärtner*, Manfred (1980), *Politisch-ökonomische Determinanten der Lohnentwicklung in Deutschland*. Königstein im Taunus: Anton Hain.
- Gerlach*, Knut / *Meyer*, Wolfgang (1995), „Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, S. 383-390.
- Golden*, Miriam (1993), „The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance“, *American Political Science Review* 87, S. 439-454.
- Gylafson*, Thorvaldur / *Lindbeck*, Assar (1984), „Union Rivalry and Wages: An Oligopolistic Approach“, *Economica* 51, S. 129-139.
- Headey*, Bruce W. (1970), „Trade Unions and National Wages Policies“, *The Journal of Politics* 32, S. 407-439.
- Heubes*, Jürgen (1989), *Inflationstheorie*. München: Franz Vahlen.
- Hibbs*, Douglas A. Jr. (1976), „Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies“, *American Political Science Review* 70, S. 1033-1058.
- (1977), *Trade Union Power, Wage Inflation, and Labor Militancy: A Comparative Analysis*. Cambridge, Massachusetts: Center for International Studies. MIT.
- (1978), „On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity“, *British Journal of Political Science* 8, S. 153-175.
- Himmelmann*, Gerhard (1977), „Der Einfluß des Organisationsgrades auf die Tarifpolitik aus der Sicht der Gewerkschaften“, in: *Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft*, herausgegeben von Bernhard Külp und Heinz-Dieter Haas, zweiter Halbband. Berlin: Duncker & Humblot, S. 649-697.
- Horn*, Henrik / *Wolinsky*, Asher (1988), „Worker Substitutability and Patterns of Unionization“, *The Economic Journal* 98, S. 484-497.
- International Labour Office* (1978), *Collective Bargaining in Industrialised Countries: Recent Trends and Problems*. Geneva: International Labour Office.
- (1987), *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*. Geneva: International Labour Office.
- John*, Klaus-Dieter (1982), *Verteilungskonflikte, Inflation und Beschäftigung: Ungleichgewichtsökonomische Ansätze und sozialwissenschaftliche Erweiterungen*. St. Gallen: Wilhelm Surbir.
- Kahn*, Alfred E. (1975), „Market Power Inflation: A Conceptual Overview“, in: *Gardiner C. Means et al.*, *The Roots of Inflation: The International Crisis*. New York: Burt Franklin, S. 239-272.

- Katz, Harry C. (1993), „The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis“, Industrial and Labor Relations Review 47, S. 3-22.*
- Kaufmann, Heinz / Pape, Heinz (1984), „Clusteranalyse“, in: Multivariate statistische Verfahren, herausgegeben von Ludwig Fahrmeir und Alfred Hamerle. Berlin und New York: Walter de Gruyter, S. 371-472.*
- Kenworthy, Lane (1990), „Labor Organization, Wage Restraint and Economic Performance“, Review of Radical Political Economics 22, S. 111-134.*
- Klau, Friedrich / Mittelstädt, Axel (1986), „Labour Market Flexibility“, in: OECD Economic Studies, Paris: OECD, S. 7-45.*
- Köpke, Günter (1985), Die Gewerkschaftsbewegung in Österreich: Der ÖGB. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut.*
- Korpi, Walter / Shalev, Michael (1980), „Strikes, Power and Politics in Western Nations, 1900-76“, Political Power and Social Theory 1, S. 299-332.*
- Kovenock, Dan / Widdows, Kealoha / Dworkin, James B. (1991), „A Model of Duopolistic Unionism Exhibiting Downward Wage Rigidity“, Canadian Journal of Economics 24, S. 55-69.*
- Külp, Bernhard (1965), Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften. Berlin: Duncker & Humblot.*
- Layard, Richard / Nickell, Stephen / Jackman, Richard (1991), Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford und New York: Oxford University Press.*
- Lebow, David E. (1993), „Import Competition and Wages: The Role of the Nontradable Goods Sector“, The Review of Economics and Statistics 75, S. 552-558.*
- Lehmbruch, Gerhard (1979), „Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism“, in: Trends Towards Corporatist Intermediation, herausgegeben von Philippe C. Schmitter und Gerhard Lehmbruch. Beverly Hills und London: Sage Publications, S. 53-61.*
- (1984), „Concertation and the Structure of Corporatist Networks“, in: Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of West European Nations, herausgegeben von John H. Goldthorpe. Oxford: Clarendon Press, S. 60-80.
- Lehner, Franz (1989), Vergleichende Regierungslehre. Opladen: Leske und Budrich.*
- Levinson, Harold M. (1966), Determining Forces in Collective Wage Bargaining. New York, London und Sydney: John Wiley & Sons.*
- Löfgren, Karl-Gustaf (1993), „Monopoly Union Wage Setting, Devaluation Risk, and Decentralized versus Centralized Bargaining“, European Journal of Political Economy 9, S. 113-124.*
- Machin, Stephen / Stewart, Mark / Van Reenen, John (1993), „The Economic Effects of Multiple Unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey“, Scandinavian Journal of Economics 95, S. 279-296.*
- Marks, Gary (1986), „Neocorporatism and Incomes Policy in Western Europe and North America“, Comparative Politics 18, S. 253-277.*

- McCallum, John* (1983), „Inflation and Social Consensus in the Seventies“, *The Economic Journal* 93, S. 784-805.
- (1986), „Unemployment in the OECD Countries in the 1980s“, *The Economic Journal* 96, S. 942-960.
- Meyer, Wolfgang* (1989), Möglichkeiten und Probleme dezentraler Abschlüsse von Tarifverträgen. Antrittsvorlesung anlässlich der Habilitation. Hannover: Linden.
- (1992), „Abschlußebene und Lohndynamik: Eine vergleichende empirische Analyse von Firmen- und Branchentarifabschlüssen“, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 112, S. 59-74.
- Moene, Karl Ove / Wallerstein, Michael / Hoel, Michael* (1993), „Bargaining Structure and Economic Performance“, in: *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance*, herausgegeben von Robert J. Flanagan, Karl Ove Moene und Michael Wallerstein. Oxford: Clarendon Press, S. 63-131.
- Mulder, C. B.* (1993), „Wage-moderating Effects of Corporatism: Decentralized versus Centralized Wage Setting in a Union, Firm, Government Context“, *The Manchester School of Economic and Social Studies* 61, S. 287-301.
- Newell, A. / Symons, J. S. V.* (1987), „Corporatism, Laissez-Faire and the Rise in Unemployment“, *European Economic Review* 31, S. 567-614.
- Norusis, Maria J.* (1986), *Advanced Statistics SPSS/PC+*. Chicago, Illinois: SPSS Inc.
- Olson, Mancur* (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- (1982), *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. New Haven und London: Yale University Press.
- Oswald, Andrew J.* (1979), „Wage Determination in an Economy with Many Trade Unions“, *Oxford Economic Papers* 31, S. 369-385.
- Paloheimo, Heikki* (1984), „Distributive Struggle, Corporatist Power Structures and Economic Policy of the 1970s in Developed Capitalist Countries“, in: *Politics in the Era of Corporatism and Planning*, herausgegeben von Heikki Paloheimo. Tampere und Ilmajoki: Ladata Valmisteksti und Painatus Kirjapaino für The Finnish Political Science Association, S. 1-46.
- (1990), „Between Liberalism and Corporatism: The Effect of Trade Unions and Governments on Economic Performance in Eighteen OECD Countries“, in: *Labour Relations and Economic Performance*, herausgegeben von Renato Brunetta und Carlo Dell’Ariaga. London und Basingstoke: The Macmillan Press, S. 114-136.
- Papagiannopoulos, Stavros C. / Schnabel, Claus* (1989), „Chaotische Strukturen: Entwicklung und Situation der Gewerkschaftsbewegung in Griechenland“, *Gewerkschaftsreport* 23, Heft 3, S. 6-12.
- Pizzorno, Alessandro* (1978), „Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict“, in: *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, Volume II: Comparative Analyses*, herausgegeben von Colin Crouch und Alessandro Pizzorno. London: Holmes & Meier, S. 277-296.

- Pohjola, Matti* (1992), „Corporatism and Wage Bargaining“, in: Social Corporatism: A Superior Economic System? herausgegeben von Jukka Pekkarinen, Matti Pohjola und Bob Rowthorn. Oxford: Clarendon Press, S. 44-81.
- Pohl, Rüdiger* (1981), Theorie der Inflation: Grundzüge der monetären Makroökonomik. München: Franz Vahlen.
- Pollard, Patricia S.* (1993), „Central Bank Independence and Economic Performance“, Federal Reserve Bank of St. Louis Review 75, July/August, S. 21-36.
- Poole, Michael* (1986), Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity. London und New York: Routledge & Kegan Paul.
- Rama, Martin* (1994), „Bargaining Structure and Economic Performance in the Open Economy“, European Economic Review 38, S. 403-415.
- Ribbexge, Hermann* (1978), Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie: Ein Beitrag zur Kooperation in der Wirtschaftspolitik. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Rieter, Heinz* (1971), Die gegenwärtige Inflationstheorie und ihre Ansätze im Werk von Thomas Tooke. Berlin und New York: Walter de Gruyter.
- Robinson, Derek* (1986), Monetarism and the Labour Market. Oxford: Clarendon Press.
- Rose, Klaus* (1983), Die Bedeutung der Lohnpolitik für Verteilung, Beschäftigung und Geldwert. Wiesbaden: Bundesverband Druck.
- Ross, Arthur M.* (1950), Trade Union Wage Policy. Berkeley: University of California Press.
- Ross, Arthur M. / Hartman, Paul T.* (1960), Changing Patterns of Industrial Conflict. New York: Wiley.
- Rothschild, Kurt W.* (1988), Theorien der Arbeitslosigkeit. München: Oldenbourg.
- Rowe, Nicholas* (1992), „Corporatist and Decentralized Labour Unions in a Macroeconomic Model with Imperfectly Competitive Firms“, Australian Economic Papers 31, S. 291-302.
- Rowthorn, R. E.* (1992), „Centralisation, Employment, and Wage Dispersion“, The Economic Journal 102, S. 506-523.
- Rowthorn, Bob* (1992), „Corporatism and Labour Market Performance“, in: Social Corporatism: A Superior Economic System? herausgegeben von Jukka Pekkarinen, Matti Pohjola und Bob Rowthorn. Oxford: Clarendon Press, S. 82-131.
- Scharpf, Fritz W.* (1984), „Economic and Institutional Constraints of Full-Employment Strategies: Sweden, Austria, and Western Germany, 1973-1982“, in: Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of West European Nations, herausgegeben von John H. Goldthorpe. Oxford: Clarendon Press, S. 257-290.
- (1987), „A Game-Theoretical Interpretation of Inflation and Unemployment in Western Europe“, Journal of Public Policy 7, S. 227-257.
- Schmidt, Manfred G.* (1982), Wohlfahrtsstaatliche Politik unter bürgerlichen und sozialdemokratischen Regierungen: Ein internationaler Vergleich. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- (1986), „Politische Bedingungen erfolgreicher Wirtschaftspolitik: Eine vergleichende Analyse westlicher Industrieländer (1960-1985)“, Journal für Sozialforschung 26, S. 251-273.

Schmidt, Paul-Günther (1983), „Die Zentralbank in der Demokratie“, *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie* 2, S. 271-305.

- (1994), „Abschied vom Klassenkampf? Herausforderungen, Chancen und Probleme der Gewerkschaften in den Demokratien der Dritten Welt“, *Konrad-Adenauer-Stiftung Auslandsinformationen* 10, September, S. 17-35.
- (1996), Politische Ökonomie der Inflation: Theoretische Erklärungsansätze, empirische Evidenz und wirtschaftspolitische Konsequenzen, Mainz: Johannes Gutenberg-Universität.

Schmitter, Philippe C. (1981), „Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America“, in: *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*, herausgegeben von Suzanne Berger. Cambridge und New York: Cambridge University Press, S. 285-327.

Schnabel, Claus (1989), *Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland: Theoretische und empirische Untersuchungen von Mitgliederentwicklung, Verhalten und Einfluß auf wirtschaftliche Größen*. Frankfurt am Main, Bern, New York und Paris: Peter Lang.

- (1993), „Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance“, *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 42, S. 259-272.

Schott, Kerry (1984), *Policy, Power and Order: The Persistence of Economic Problems in Capitalist States*. New Haven und London: Yale University Press.

Schregle, Johannes (1981), „Comparative Industrial Relations: Pitfalls and Potential“, *International Labour Review* 120, S. 15-30.

Scitovsky, Tibor (1978), „Market Power and Inflation“, *Economica* 45, S. 221-233.

Seitel, Hans Peter (1995), *Öffnungsklauseln in Tarifverträgen: Eine ökonomische Analyse für Löhne und Arbeitszeiten*. Berlin: Duncker & Humblot.

Silvestre, Joaquim (1993), „The Market-Power Foundations of Macroeconomic Policy“, *Journal of Economic Literature* 31, S. 105-141.

Simons, Henry C. (1944), „Some Reflections on Syndicalism“, *The Journal of Political Economy* 52, S. 1-25.

Slomp, Hans (1992), „European Labour Relations and the Prospects of Tripartism“, in: *Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers' Associations*, herausgegeben von Tiziano Treu. Berlin und New York: Walter de Gruyter, S. 159-173.

Soskice, David (1990), „Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries“, *Oxford Review of Economic Policy* 6, S. 36-61.

StatSoft (1994), *Statistica, Volume III: Statistica II*. Tulsa, Oklahoma: StatSoft Inc.

Streifler, Erich (1973), *Die schleichende Inflation als Phänomen der politischen Ökonomie*. Zürich: Schulthess.

Streit, Manfred E. (1988), „The Mirage of Neo-Corporatism“, *Kyklos* 41, S. 603-624.

Tarantelli, Ezio (1986), *Economia Politica del Lavoro*. Turin: Unione Tipografico – Editrice Torinese.

- Teichmann*, Ulrich (1977), „Bestimmungsgründe des Organisationsgrades der Tarifverbände und ihr Einfluß auf die Tarifpolitik“, in: Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, herausgegeben von Bernhard Külp und Heinz-Dieter Haas, zweiter Halbband. Berlin: Duncker & Humblot, S. 609-638.
- Therborn*, Göran (1992), „Lessons from ‘Corporatist’ Theorizations“, in: Social Corporatism: A Superior Economic System?, herausgegeben von Jukka Pekkarinen, Matti Pohjola und Bob Rowthorn, Oxford: Clarendon Press, S. 24-43.
- Tietmeyer*, Hans (1978), „Zur Autonomie der Sozialpartner und ihrer Problematik“, Wirtschaftsdienst 58, S. 191-198.
- Traxler*, Franz (1994), „Collective Bargaining: Levels and Coverage“, OECD Employment Outlook, July, S. 167-194.
- Treu*, Tiziano (1985), „Centralisation – Decentralisation in Collective Bargaining“, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 1, S. 41-65.
- van Ginneken*, Wouter (1987), „Wage Policies in Industrialized Market Economies from 1971 to 1986: Between Controls and Free Bargaining“, International Labour Review 126, S. 379-403.
- Waschke*, Hildegard (1984), Arbeitsbeziehungen und politische Strukturen im westlichen Ausland. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Wilensky*, Harold L. (1976), The ‘New Corporatism’, Centralization, and the Welfare State. London und Beverly Hills: Sage Publications.
- Willeke*, Franz-Ulrich (1992), „Inflationsgefahren einer Europäischen Währungsunion“, Wirtschaftsdienst 72, S. 294-298.
- Windmuller*, John P. (1975), „The Authority of National Trade Union Confederations: A Comparative Analysis“, in: Union Power and Public Policy, herausgegeben von David B. Lipsky. Ithaca, New York: The W. F. Humphrey Press, S. 91-107.
- Zohlnhöfer*, Werner (1975), „Eine politische Theorie der schlechenden Inflation“, in: Stabilisierungspolitik in der Marktwirtschaft, herausgegeben von Hans Würgler et al. Berlin: Duncker & Humblot, S. 533-553.
- (1986), „Inflation und Inflationsbekämpfung im internationalen Vergleich (Korreferat)“, in: Nationale Wege der Inflationsbekämpfung, herausgegeben von Josua Werner. Berlin: Duncker & Humblot, S. 129-138.
- Zweimüller*, Josef / *Barth*, Erling (1994), „Bargaining Structure, Wage Determination, and Wage Dispersion in 6 OECD Countries“, Kyklos 47, S. 81-93.