

Caesar, Rolf

Article — Digitized Version

Ansätze zu einer Internationalisierung der Lohnpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Caesar, Rolf (1974) : Ansätze zu einer Internationalisierung der Lohnpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 54, Iss. 7, pp. 361-366

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134707>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ansätze zu einer Internationalisierung der Lohnpolitik

Rolf Caesar, Köln

Im Laufe des letzten Jahrzehnts ist in zunehmendem Maße deutlich geworden, daß die Probleme der Lohnbildung und Lohnpolitik in stark außenwirtschaftsabhängigen Volkswirtschaften heute nicht mehr allein durch nationale, binnenwirtschaftliche Faktoren zu erklären sind. Vielmehr spielen immer mehr auch außenwirtschaftliche Einflußgrößen, die aus der internationalen Verflechtung resultieren, eine entscheidende Rolle. Aussagen hierüber lassen sich zum Teil bereits aus der traditionellen Außenwirtschaftslehre ableiten, so aus der Theorie der komparativen Kosten, der Faktorproportionentheorie und der Theorie der internationalen Wanderungen sowie aus der Theorie des Goldautomatismus und der zahlungsbilanzorientierten Theorie der importierten Inflation¹⁾. In neuerer Zeit sind insbesondere Erklärungsversuche hinzugekommen, die auf der Theorie der direkten Preiseffekte basieren²⁾.

Direkter internationaler Lohnzusammenhang

Schließlich besteht die Möglichkeit eines „direkten“ internationalen Lohnzusammenhangs, der auf internationale Demonstrationseffekte in der Lohnpolitik zurückzuführen ist. Diese können insbesondere in der unmittelbaren tarifpolitischen Orientierung der Gewerkschaften in verschiedenen Industrieländern aneinander bestehen³⁾. Eine solche Orientierung aneinander oder auf gemeinsame Vorstellungen hin könnte sich im Prinzip auf die Nominal- und/oder die Reallöhne beziehen. Das

¹⁾ Vgl. im einzelnen Rolf Caesar: Der internationale Zusammenhang der Löhne, Diss. Köln 1970, Kap. 1/2.

²⁾ Vgl. ebenda, Kap. 3.

³⁾ Man könnte von einer „internationalen Lohn-Lohn-Spirale“ bzw. „internationalen Lohnschaukel“ sprechen. Vgl. ebenda, S. 182 ff.

⁴⁾ Letztlich ist es die – trotz schleichender Inflation weiterhin bedeutsame – Geldillusion, die für das auch heute in der Lohnpolitik noch überwiegende Denken in nominalen, statt in realen Größen verantwortlich ist. Vgl. hierzu Fabers, der im Hinblick auf die Möglichkeiten einer „internationalen Lohnpolitik“ feststellt: „Eine internationale Lohnpolitik kann zwar Lohnsysteme und Entwicklungsformen, ja sogar die Nominallöhne beeinflussen, die Entwicklung des Realeinkommens hängt jedoch darüber hinaus von anderen Faktoren ab.“ (Friedhelm Fabers: Internationale Lohnpolitik, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, hrsg. von Hans Bayer, Berlin 1962, S. 254). Vgl. auch die Bemerkungen bei Franz Holzhe: Zur Problematik der Bandbreiteneinengung in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 93. Jg. (1973), 2. Heft, S. 175.

Bestreben könnte einerseits, auf kürzere Sicht, auf eine Vereinheitlichung der Nominallohnentwicklung – und gegebenenfalls der Reallohnentwicklung (wobei jedoch eine Formulierung der These für die Nominallöhne derzeit plausibler erscheint als für die Reallöhne⁴⁾) – abzielen. Zum anderen könnte längerfristig ein allmählicher Ausgleich der Reallöhne angestrebt werden. Die beiden Zielsetzungen brauchen sich durchaus nicht zu widersprechen, da es sich um unterschiedliche und unter bestimmten Bedingungen miteinander zu vereinbarende zeitliche Horizonte handelt. Auch in der nationalen Lohnpolitik werden ja beide Ziele von den Gewerkschaften gleichzeitig verfolgt.

Dieser auf dem Verhalten von Gruppen und damit auch psychologisch-soziologischen Faktoren begründete „qualitative“ Zusammenhang der Löhne könnte unter bestimmten Bedingungen auf eine tendenzielle Konstanz der internationalen Nominallohn- und möglicherweise Reallohnstruktur hinauslaufen – unter anderen Bedingungen jedoch auf eine fortlaufende Beschleunigung der internationalen Inflation in Form einer internationalen Lohn-Preis-Spirale⁵⁾. Entscheidende Einflußgrößen hierfür sind zum einen die direkten internationalen Preiseffekte und die internationale Konjunkturinterdependenz, zum anderen institutionelle und politische Faktoren.

Internationale Zusammenarbeit

Nun wäre es sicher übertrieben, bereits heute von einer allgemeinen Gültigkeit lohnpolitischer De-

⁵⁾ Vgl. Rolf Caesar: Der internationale Zusammenhang . . . a. a. O., S. 197 ff.

Dr. Rolf Caesar, 30, war u. a. stellvertretender Geschäftsführer der CEPES – Europäische Vereinigung für wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Düsseldorf. Seit dem 1. Juli dieses Jahres ist er wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Finanzwissenschaft an der Universität Köln.

monstrationseffekte im internationalen Bereich sprechen zu wollen⁶⁾. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß gerade die Einflußgrößen, die als für den direkten internationalen Lohnzusammenhang entscheidend anzusehen sind, in der Vergangenheit teilweise noch von relativ geringer Bedeutung waren und wohl erst in der Zukunft größere Relevanz gewinnen dürften⁷⁾. Auf der anderen Seite ist es jedoch nicht so, daß die These von einer direkten Orientierung der Gewerkschaften aneinander derzeit noch in keiner Weise zu belegen ist. Vielmehr lassen sich durchaus Anhaltspunkte finden, die geeignet sind, die Überlegungen über den direkten internationalen Lohnzusammenhang zu stützen. Die Demonstrationseffekte basieren letztlich auf dem Gedanken, daß insbesondere die lohnpolitische Motivation auf Seiten der Gewerkschaften in steigendem Maße auch internationale Gesichtspunkte berücksichtigt. Eine empirische Relevanz der These vom direkten Lohnzusammenhang ließe sich demnach immerhin im Prinzip vertreten, wenn solch eine internationale Orientierung nachweisbar angestrebt wird und wenn eine steigende Bedeutung inter- und übernationaler Motivationen in den lohnpolitischen Konzeptionen festgestellt werden kann. Solche Überlegungen spielen nun in der Tat bereits eine gewisse Rolle⁸⁾.

So haben sich die Gewerkschaftsorganisationen seit jeher bemüht, über den Rahmen nationaler Grenzen hinauszusammenzuarbeiten. Dabei lag die Überzeugung zugrunde, daß die Probleme der Arbeitnehmerschaft in den einzelnen Ländern sehr verschieden sind, daß sich aber dennoch unschwer gemeinsame Ziele und Aufgaben erkennen ließen, die nur im Zusammenwirken gelöst werden könnten. Dies war „die Triebkraft zur Bildung internationaler Organisationen, die sich mit wechselndem Erfolg bemühten, die Arbeit der nationalen Bewegungen international zu koordinieren und eine gemeinsame Politik zu verfolgen“⁹⁾. Während die 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO) sich jedoch in erster Linie mit der Ausarbeitung von Übereinkommen und Empfehlungen

für die nationalen Arbeits- und Sozialgesetzgebungen der Mitgliedstaaten sowie mit Fragen der internationalen technischen Zusammenarbeit beschäftigte und weniger mit lohnpolitischen Problemen, sind auf Gewerkschaftsebene bereits weitergehende internationale Koordinierungsversuche auch im Hinblick auf die Tarif- und Lohnpolitik erfolgt.

Mögliche Gewerkschaftsaktivitäten

Nat Weinberg von der amerikanischen Gewerkschaft UAW hat in einem Referat vier Arten von internationaler Gewerkschaftsaktivität unterschieden, die entweder bereits entwickelt worden sind oder aber in Zukunft Bedeutung gewinnen werden¹⁰⁾:

Einzelne nationale Gewerkschaften arbeiten getrennt auf ein gemeinsames Ziel hin. Als Beispiel kann man das Bestreben des Internationalen Metallarbeiterbundes nach allgemeiner Einführung der 40-Stunden-Woche anführen, die seit dem Königsteiner Treffen 1955 allgemein verfolgt und auch weitgehend erreicht worden ist. Insbesondere die Tatsache, daß die einzelnen Gewerkschaften durch das abgestimmte Vorgehen keine negativen Rückwirkungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen befürchten mußten, hat nach Meinung von Weinberg erheblich zur Einführung der 40-Stunden-Woche beigetragen.

Nationale Gewerkschaften handeln gemeinsam einzelne Abkommen aus, deren Richtlinien auf verschiedene Länder anwendbar sind. Als Beispiel könnte die EWG angeführt werden, wo als Vergleichsmaßstäbe nicht nur die Löhne und Arbeitsbedingungen innerhalb der einzelnen Länder, sondern aus allen Ländern des Gemeinsamen Marktes herangezogen werden. Von hier sei es dann nur ein kurzer Schritt zu einer Harmonisierung der Lohnbewegungen und zu Tarifverhandlungen über den nationalen Rahmen hinaus. Diese Ziele würden zwar nicht sogleich erreichbar sein, jedoch könnten die zunächst noch bestehenden Unterschiede mit zunehmender Ausdehnung der Verhandlungsbereiche nach und nach verschwinden.

Weiter ist es möglich, daß eine einzelne Gewerkschaft, die Arbeitnehmer in zwei oder mehr Ländern vertritt, entweder ein einziges Abkommen oder praktisch identische Abkommen für die Mitglieder in den verschiedenen Ländern vereinbart. Der Internationale Metallarbeiterbund hat solche Rahmenabkommen bereits in einigen Fällen in den USA und Kanada sowie in Europa ausgehandelt; auch in anderen Branchen haben die Ge-

⁶⁾ Vgl. auch OECD: Economic Outlook, 13, July 1973, S. 83, wo von „cross-frontier wage-bargaining demonstration effects“ gesprochen wird. Es wird jedoch betont, daß solche „wage links due to . . . unions are difficult to pin down in the absence of empirical evidence“ (ebenda, S. 90).

⁷⁾ Aus diesem Grunde schiene auch der Versuch, die These vom direkten Lohnzusammenhang, etwa an Hand von Indexreihen über die Lohnentwicklung in den westlichen Industrieländern während der letzten Jahre, exakt empirisch überprüfen zu wollen, wenig fruchtbar. Darüber hinaus wäre auch das Zurechnungsproblem angesichts der Vielzahl der Faktoren, die auf die Nominal- und Reallohne einwirken, gegenwärtig kaum zu lösen.

⁸⁾ Die im folgenden gemachten Ausführungen sind teilweise das Ergebnis verschiedener Gespräche, die der Verfasser mit Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und des Bundesarbeitsministeriums führte. Die von diesen Seiten geäußerten Gedanken und Informationen sind in die vorliegende Abhandlung – soweit dies fruchtbar erschien – einbezogen worden, ohne daß jedoch in jedem Einzelfalle darauf hingewiesen wurde.

⁹⁾ Ludwig Rosenberg: Entscheidungen für morgen – Gewerkschaftspolitik heute, Düsseldorf 1969, S. 229.

¹⁰⁾ Vgl. Nat Weinberg: International Trade Union Co-Operation and National Stabilisation Policies, in: The Labour Market and Inflation, ed. by Anthony D. Smith, London/Melbourne/Toronto/New York 1968, S. 121 ff.

werkschaften teilweise ähnliche Ergebnisse erzielt¹¹⁾. Zwar differieren die Lohn- und Lebensstandardniveaus weiterhin erheblich. Es dürfte jedoch sicher sein, daß durch eine derartige Internationalisierung von Tarifverhandlungen eine starke Kraft zum Ausgleich ausgeübt wird.

□ Schließlich ergibt sich als vierte Art internationaler gewerkschaftlicher Aktivität die Gründung internationaler Vereinigungen, bei denen die nationalen Gewerkschaften zwar möglicherweise juristisch unabhängig bleiben, jedoch innerhalb internationaler Organisationen und Zusammenschlüsse ihre Anstrengungen auf gemeinsame Ziele hin ausrichten und koordinieren. Die Integrationswirkung und die „Schlagkraft“ auf internationaler Ebene dürften dabei um so größer sein, je mehr Kompetenzen von den einzelnen nationalen Gewerkschaften an eine solche internationale Dachorganisation abgegeben werden.

Multinationale Unternehmen

Insbesondere die Bedeutung der beiden letzten Punkte wird in zunehmendem Maße für solche Unternehmen betont, die Produktionsstätten in verschiedenen Ländern unterhalten und somit den Produktionsfaktor Arbeit an „billigeren“ Märkten kaufen, ihre Produkte aber an den „teuersten“ verkaufen könnten. Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) als Vereinigung der wichtigsten nicht-kommunistischen Arbeitnehmerverbände hat daher auch in den letzten Jahren stets hervorgehoben, daß die Gewerkschaften sich in immer stärkerem Maße der „Herausforderung“ durch die multinationalen Unternehmen stellen müßten¹²⁾. Die zentralisierte Macht dieser Unternehmen, die im internationalen Handel zunehmend marktbestimmend werden, gestatte es ihnen, die Unterschiede zwischen den Löhnen und Sozialleistungen in den verschiedenen Ländern auszunutzen und dadurch einen ungerechtfertigten Vorteil aus der wachsenden Konzentration ihrer Verhandlungsstärke zu ziehen. Dagegen seien die Gewerkschaften noch weitgehend zersplittert und weniger „geocentrising“ als die multinationalen Unternehmen¹³⁾.

In der Überzeugung, daß nur eine engere internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften auf

tarifpolitischem Gebiet eine Beseitigung der international „ungerechten“ Differenzierungen bewirken könne, haben sich die Gewerkschaften deswegen nicht nur auf EG-Ebene, sondern auch darüber hinaus um ein stärkeres Zusammengehen bemüht. Im Rahmen des IBFG ist dabei auf allgemeiner, nicht branchenspezifischer Ebene allerdings bislang lediglich eine Verstärkung der gegenseitigen Information erfolgt, die jedoch zweifellos eine sehr wichtige und möglicherweise die erste Grundlage für eine international koordinierte Lohnpolitik darstellen kann. Weiterreichende Ergebnisse haben dagegen bereits die Branchenorganisationen erzielt, wie vor allem der Internationale Metallarbeiterbund¹⁴⁾, die Internationale Föderation von Chemie- und Fabrikarbeiterverbänden¹⁵⁾ und einige andere der sogenannten „Internationalen Berufssekretariate“. Wenn sich auch die Arbeit dieser Institutionen noch in erster Linie auf Fragen der gegenseitigen Information, die Diskussion von möglichen gemeinsamen Zielen und dazu denkbaren Strategien bzw. Instrumenten konzentriert¹⁶⁾, so ist man doch in einigen Fällen bereits einen ersten Schritt auf tarif- und lohnpolitisches Gebiet vorgedrungen.

Lohnpolitische Signalwirkung

Die Aushandlung von Tarifverträgen auf der Ebene multinationalaler Konzerne zwischen der jeweiligen Konzernleitung und einer internationalen Gewerkschaftsvertretung – sei es durch die erwähnten Berufssekretariate oder andere, noch zu schaffende Stellen – dürfte in Zukunft in wachsendem Maße an Bedeutung gewinnen. Dabei werden wohl in Anbetracht der noch bestehenden beträchtlichen Unterschiede hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Struktur und des Entwicklungsstandes in den verschiedenen Ländern, der Struktur und Stärke der nationalen Gewerkschaften sowie im nationalen Tarif- und Arbeitsrecht zunächst allenfalls „Minimalbedingungen“ erreicht werden können¹⁷⁾. Jedoch erscheint es plausibel, daß solch eine Entwicklung auf der Ebene der multinationalen Unternehmen in zunehmendem Maße eintreten wird.

Nun stellen die multinationalen Unternehmen in gewisser Hinsicht jedoch einen Sonderfall dar. Bei ihnen kann – anders als etwa bei einem internationalen Vergleich von „normalen“ kleinen und

11) Vgl. etwa die Übersicht bei Stephen Hugh-Jones: Heute die multinationale Firma – morgen: Der multinationale Streik, in: *Vision*, 1. Jg. (1970), Nr. 1, S. 34 ff.

12) Vgl. etwa IBFG: Neunter Weltkongreß des IBFG, Brüssel, Juni 1969, Tätigkeitsbericht 1965–1969, Brüssel 1969, S. 52 f., sowie IBFG: Der IBFG stellt sich der Zukunft. Aufgabe und Programme des Bundes, Brüssel 1973, insbes. S. 16 f. und S. 41 ff.

13) Howard V. Perlmutter: Towards research on and development of nations, unions and firms as worldwide institutions, in: *Transnational industrial relations*, ed. by Hans Günther, London/Basingstoke 1972, S. 34; vgl. zum folgenden auch die zusammenfassende Darstellung bei Ernst Piel: *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*, Frankfurt/Main 1973, sowie die dort zitierte Literatur.

14) Vgl. etwa Karl Casserini: The challenge of multi-national corporations and regional economic integration to the trade unions, their structure and their international activities, in: *Transnational industrial relations*, ed. by Hans Günther, London/Basingstoke 1972, S. 70 ff.

15) Vgl. im einzelnen Charles Levinson: *International Trade Unionism*, London 1972, insbes. S. 96 ff.

16) Vgl. Jack Lee: International labour relations and collective bargaining, in: *Transnational industrial relations*, ed. by Hans Günther, London/Basingstoke 1972, S. 193 f.

17) Karl Casserini: The challenge . . . , a. a. O., S. 89; ähnlich Charles Levinson: *International Trade Unionism*, a. a. O., S. 99.

mittleren, aber auch größeren Unternehmen der gleichen Branche in verschiedenen Ländern — eine relativ hohe Vergleichbarkeit der Produktions- und Arbeitsbedingungen in den verschiedenen nationalen Filialen oder Tochtergesellschaften konstatiert werden. Dies könnte mittelfristig eine allmähliche Harmonisierung auch der Löhne erlauben. Eine zunehmende Internationalisierung der Lohnpolitik auf dieser Ebene könnte jedoch weitreichende Konsequenzen haben. Es erscheint nämlich durchaus denkbar, daß hiervon eine Signalwirkung auf die lohnpolitischen Aktivitäten in den übrigen nationalen Teilsektoren der betreffenden Branche(n) ausgehen könnte, die eine harmonisierte Lohn- und Tarifpolitik in den verschiedenen Ländern trotz weiterhin bestehender erheblicher Unterschiede in den gesamtwirtschaftlichen und branchenspezifischen Rahmenbedingungen fördern würde. In diesem Sinne würde die zunächst als spezieller Fall betrachtete Internationalisierung der Lohnpolitik im Bereich der multinationalen Konzerne eine Art *Vehikelfunktion* für eine weitergehende allmähliche Internationalisierung der Lohnpolitik auch in den übrigen Sektoren haben. Diese Vermutung ist natürlich in Anbetracht der gegenwärtigen Verhältnisse eine reine Hypothese, doch ist die Möglichkeit solch einer Entwicklung sicher langfristig nicht völlig auszuschließen. Allerdings werden auch von Gewerkschaftsseite die Grenzen für eine „internationalisierte Lohnpolitik“ durchaus gesehen¹⁸⁾.

Europäische Gewerkschaftsbewegung

Eine engere Zusammenarbeit der Gewerkschaften über die nationalen Grenzen hinweg ist insbesondere auf europäischer Ebene seit einiger Zeit festzustellen. Zwar sind auch hier nur erste Ansätze erkennbar, doch scheint die These von einer inter- oder supranationalen Orientierung der lohnpolitischen Konzeption für den EG-Bereich immerhin bereits in gewissem Maße vertretbar zu sein und ist empirisch durchaus zu belegen.

Die europäischen Gewerkschaften waren schon seit längerer Zeit im Rahmen der branchenorientierten Internationalen Berufssekretariate der IBFG sowie in der Europäischen Regionalorganisation (ERO) des IBFG bestrebt, auf eine übernationale Harmonisierung der Arbeitsbedingungen und Löhne hinzuwirken. Ein 1964 gegründetes europäisches Gewerkschaftssekretariat in Brüssel dien-

te dazu, die internationale Orientierung des gewerkschaftlichen Vorgehens vor allem durch intensiveren Informationsaustausch vorzubereiten und zu fördern. Zu diesem Zwecke wurden zahlreiche Untersuchungen über die Arbeitsmärkte und speziell die Lohnsituation in den verschiedenen Ländern durchgeführt, und zwar zum erheblichen Teil unter Federführung oder mit Unterstützung der EG-Kommission.

Den ersten Schritt zu einer effektiveren Lohnpolitik über die nationalen Grenzen hinaus stellte die Gründung des „Europäischen Bundes der Freien Gewerkschaften in der Gemeinschaft (IBFG)“ — abgekürzt EBFG — im Jahre 1969 dar. Erklärtes Ziel dieser aus dem europäischen Gewerkschaftssekretariat des IBFG hervorgegangenen Institution war neben anderen sozialpolitischen Zielen auch die verstärkte Abstimmung und Koordinierung der tarifpolitischen Konzeptionen und Mittel innerhalb der EG: „Der Stand der europäischen Integration erfordert eine weitgehende koordinierte Tarifpolitik aller Gewerkschaften. Durch eine solche Koordinierung kann eine besser abgestimmte Auffassung in lohn- und tarifpolitischen Fragen sowie ein stärker abgestimmtes Vorgehen auf gewerkschaftlicher Ebene erreicht werden“¹⁹⁾. Organisatorisch stützte sich der EBFG sowohl auf die nationalen Gewerkschaftsbünde als auch auf die Gewerkschaftsausschüsse, d. h. die europäischen Zusammenschlüsse der einzelnen Fachgewerkschaften. Das Bestreben, auch die Gewerkschaften der EFTA-Länder einzubeziehen, führte nach zahlreichen Konferenzen schließlich im Februar 1973 zur Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Dieser Vereinigung gehören neben den Gewerkschaften des früheren EBFG und der EG-Beitrittsländer auch die Gewerkschaften aus Island, Malta, Österreich, der Schweiz, Spanien sowie den skandinavischen Ländern Finnland, Norwegen und Schweden an²⁰⁾. Seit dem Kopenhagener Kongreß des EGB im Mai 1974 zählen nicht nur die sozialdemokratischen Gewerkschaften, sondern — in einigen der genannten Länder — auch die christlichen Gewerkschaften zum EGB. Zum ersten Vorsitzenden der Vereinigung wurde 1973 der britische TUC-Präsident Victor Feather, zu seinem Nachfolger im Mai 1974 der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter gewählt.

Weitgehende Koordinierung

Die Entscheidung über die Ausdehnung des EGB über die Europäische Gemeinschaft hinaus, die insbesondere von den britischen und dänischen Gewerkschaften gefordert worden war, erfolgte

¹⁸⁾ Vgl. dazu etwa: Harm G. Buiters: Die Rolle der Gewerkschaften im integrierten Europa, in: Gewerkschaft-Wirtschaft-Gesellschaft, Beiträge zu wirtschaftlichen und sozialen Gegenwartsfragen, hrsg. von Kurt Nemitz und Richard Becker, Köln 1983, S. 360; Europäischer Bund der Freien Gewerkschaften in der Gemeinschaft (IBFG): Tarifpolitische Grundsätze der Freien Gewerkschaften in den Europäischen Gemeinschaften, unveröffentl., vervielfält. Manuskript, Den Haag 1969, Abschnitt V., S. 5; Otto Brenner: Gewerkschaftliche Tarifpolitik in den siebziger Jahren, Kleiner Vorträge, hrsg. von Herbert Giersch, N. F. 63, Tübingen 1970, S. 13 f.; Karl Casserini: The challenge . . . , a. a. O., S. 82 und 89.

¹⁹⁾ Europäischer Bund der freien Gewerkschaften in der Gemeinschaft (IBFG): Tarifpolitische Grundsätze . . . , a. a. O., Präambel, S. 2.

²⁰⁾ Vgl. im einzelnen etwa Europäische Dokumentation, Schriftenreihe Gewerkschaften und Arbeitnehmer, Nr. 3/1973, S. 2 ff.

im Interesse einer möglichst weitgehenden Koordinierung aller europäischen Gewerkschaften und der Schaffung eines möglichst starken, institutionalisierten Gegengewichts gegen die multinationalen Gesellschaften. Für spezifisch EG-bezogene Probleme wurde allerdings eine Sonderregelung derart getroffen, daß in solchen Fällen nur die Gewerkschaftsbünde der EG-Länder an den Abstimmungen teilnehmen (Art. 3 der EGB-Satzung). Insofern ist innerhalb des EGB zwar nicht organisatorisch, jedoch faktisch eine noch engere Zusammenarbeit der EG-Gewerkschaften vereinbart, und ein entsprechender organisatorischer Schritt – etwa in Form einer EG-Untergruppe – könnte durchaus in absehbarer Zeit erfolgen.

Nicht nur die gewerkschaftlichen Dachverbände, sondern auch die einzelnen Berufsverbände haben sich bereits auf europäischer Ebene organisiert. Im Rahmen der Berufssekretariate, die ihren Sitz in der Regel in Brüssel haben, setzt man sich nicht nur mit den Problemen der gewerkschaftlichen Aktivitäten gegenüber den multinationalen Unternehmen auseinander, sondern auch mit den jeweiligen branchenspezifischen Fragen der europäischen Integration. Hier erfolgt ein intensiver Informations- und Gedankenaustausch mit dem Ziel einer Annäherung der sozialpolitischen Vorstellungen und Konzepte. Schließlich ist zu erwähnen, daß alle europäischen Gewerkschaften – also auch die christlichen und kommunistischen – in dem sogenannten Arbeitnehmerverbindungs-ausschuß vertreten sind. Dieser Ausschuß ist der Gesprächspartner der EG-Institutionen, insbesondere der EG-Kommission, bei Anhörungen über wirtschafts- und sozialpolitische Fragen.

Wenn auch die Arbeit des EGB und der Berufssekretariate hinsichtlich konkreter Aktivität in der Tarifpolitik bislang noch in den Anfängen steckt, so sollte doch die integrierende Kraft der Institutionalisierungsbestrebungen nicht unterschätzt werden. Die Annahme dürfte nicht ungerechtfertigt sein, daß hiervon auf mittlere Sicht erhebliche Wirkungen in Richtung auf ein „collective bargaining“ in Europa ausgehen werden. Erste Ansätze in dieser Richtung sowie Anzeichen für gewisse gewerkschaftliche Demonstrationseffekte in der europäischen Gemeinschaft sind durchaus bereits erkennbar ²¹⁾.

²¹⁾ Vgl. Hans Günther: International collective bargaining and regional economic integration: Some reflections on experience in the E. C., in: Transnational industrial relations, ed. by Hans Günther, London/Basingstoke 1972, insbes. S. 330 f. In einer neueren vertraulichen Dokumentation des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes wird sogar ausdrücklich eine „Tendenz gemeinsamer Forderungen“ der Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern konstatiert, gleichzeitig aber auch eine „Koordinierung der Verhandlungsstrategien“ seitens der nationalen Arbeitgeberverbände der Metallindustrie. Auch der Sachverständigenrat spricht von einer „Tendenz zur Angleichung der Lohnniveaus durch die Lohnpolitik der Gewerkschaften... im Integrationsraum“ (Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1973, Bonn 1973, S. 149).

Auf Arbeitgeberseite bestehen zwar ebenfalls bereits seit längerer Zeit europäische Dachverbände, doch fehlt hier ein ideologisches Verbindungsglied bzw. eine Solidarität, die eine Europäisierung der Lohnpolitik begünstigen oder fördern könnte. Eher kann im Gegenteil davon gesprochen werden, daß die Arbeitgeberverbände – sei es auf der Ebene der Spitzenverbände, sei es auf Branchenebene – die Lohn- und Tarifpolitik als ein rein nationales Problem betrachten. Sie stehen auf dem Standpunkt, daß beispielsweise übernationale Tarifverhandlungen oder ähnliches in absehbarer Zeit nicht diskutabel seien ²²⁾.

Das Sprachrohr der Industrieverbände in allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitischen sowie europapolitischen Fragen ist die Vereinigung der industriellen Spitzenverbände der EWG-Länder (UNICE). Im Hinblick auf die Tarifpolitik beschränkt sich die UNICE auf einen reinen Datenaustausch; eine gemeinschaftliche Meinungsbildung hierzu findet jedoch lediglich in Ausnahmefällen statt – eine Aussage, die auch für die übrigen Arbeitgeber-Fachverbände gilt, die sich etwa im Handwerk, in der Landwirtschaft und im Dienstleistungsbereich als eigenständige Fachorganisationen finden. Der Gesprächspartner für die EG-Institutionen ist – entsprechend dem oben genannten Arbeitnehmerverbindungs-ausschuß – ein Arbeitgeberverbindungs-ausschuß, dem neben der UNICE die nicht-industriellen Arbeitgeberverbände angehören.

Ein Zusammentreffen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf europäischer Ebene findet bislang lediglich in Form der sogenannten Paritätischen Ausschüsse statt. In diesen von der Kommission geförderten Einrichtungen, die beispielsweise im Bereich Kohle und Stahl, in der Landwirtschaft, im Verkehrssektor und in der Bauindustrie existieren, sollen die europäischen Verbände einen Gedankenaustausch auf Branchenebene unter Beteiligung der Kommission durchführen. Ob man in absehbarer Zeit über die Diskussion technischer und allgemeiner sozialpolitischer Probleme – etwa der Berufsausbildung – wesentlich hinauskommen und auf tarifpolitisches Gebiet vorstoßen wird, dürfte allerdings sehr zweifelhaft sein. Immerhin sind mit den Paritätischen Ausschüssen jedoch erste Institutionen für permanente Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Gespräche auf europäischer Ebene geschaffen worden.

Politische Einflüsse

Von politischer Seite wird die Europäisierung des lohnpolitischen Vorgehens nicht unwesentlich gefördert. So verlangen die Artikel 117 und 118 des

²²⁾ Vgl. z. B. zweites Memorandum der UNICE zur Sozialpolitik in der Europäischen Gemeinschaft vom 11. April 1973, Abschnitt VI.: Die Lohnpolitik.

EWG-Vertrages — wenn auch nur in allgemeiner, nicht verpflichtender Form²³⁾ — die Angleichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen „auf dem Wege des Fortschritts“ (Artikel 117). Erinnert sei weiterhin an die jährlichen Gesamtberichte und Sozialberichte der EWG-Kommission sowie an die Paritätischen Ausschüsse, die die Europäisierungstendenzen im sozialpolitischen Bereich bestätigen und unterstützen. Auch ist die erste konkrete tarifpolitische Vereinbarung innerhalb der Europäischen Gemeinschaft — die „Absprache zur Harmonisierung der Arbeitszeit der ständigen Landarbeiter im Ackerbau“ aus dem Jahre 1968²⁴⁾ — aufgrund einer Aufforderung der EWG-Kommission zustande gekommen. Hierbei dürfte jedoch das Bemühen um den Gemeinsamen Agrarmarkt mit eine entscheidende Rolle gespielt haben. Ein wichtiger Schritt ist überdies Anfang 1974 mit der Errichtung eines offiziellen europäischen Tarifarchivs in Brüssel getan worden, in dem die Daten der Tarifverträge aus zunächst 13 Industriebereichen erfaßt werden.

Hinsichtlich der Einstellung der EG-Kommission zu einer europäischen Lohnpolitik ist schließlich festzuhalten, daß die Kommission in ihrem Memorandum zum Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die zweite Stufe vom Oktober 1972 die Lohnpolitik als eine „notwendige Ergänzung der Konjunkturpolitik und der Währungspolitik“ bezeichnet hat, die sich „in ihrer großen Linie aus Gesprächen zwischen den Sozialpartnern und den Regierungen ergeben“²⁵⁾ soll. Diese Einstellung läßt zwar einerseits den Schluß zu, daß die Kommission in der Tat die Tarifpolitik in einem gewissen „Abhängigkeitsverhältnis zur Konjunktur- und Währungspolitik“ sieht²⁶⁾. Andererseits ist aber auch die Folgerung gerechtfertigt, daß eine fortschreitende Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion auch die Bereitschaft der Kommission und der übrigen europäischen Gremien finden würde, eine harmonisierte Lohnpolitik zu unterstützen, die kurzfristig eine Vereinheitlichung der Lohnerhöhungsraten²⁷⁾, langfristig aber einen Ausgleich der bestehenden Lohndifferenzen anstrebt²⁸⁾.

²³⁾ Vgl. hierzu die kritischen Bemerkungen bei Ursula Engelien-Kefer: Sozialpolitik in der Europäischen Gemeinschaft — Eine Zwischenbilanz —, in: WSI-Mitteilungen, 26. Jg. (1973), Heft 12, S. 477 f.

²⁴⁾ Eine ähnliche Absprache wurde im Jahre 1971 für die ständigen Tierpfleger getroffen.

²⁵⁾ Zitiert bei Bernhard Tacke: Problematik der Abschlüsse von Tarifverträgen auf europäischer Ebene, Referat auf der Tagung des Kath. Sekretariats für europäische Fragen in Bensberg am 2. 10. 1973, unkorrigiertes vervielfältigtes Manuskript, S. 11.

²⁶⁾ Ebenda.

²⁷⁾ Vgl. hierzu Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne und damit zusammenhängende Probleme einer Lohn- und Einkommenspolitik, in: Sammlung Studien, Reihe Sozialpolitik, Nr. 19, Brüssel 1967, S. 65; vgl. auch Rolf Sannwald, Jacques Stohler: Wirtschaftliche Integration, Tübingen 1958, S. 165 f.

²⁸⁾ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Grundkriterien . . ., a. a. O., S. 65; vgl. auch U. Engelien-Kefer: Sozialpolitik in der Europäischen Gemeinschaft, a. a. O., S. 482.

Allerdings wird in den nächsten Jahren die Schaffung von übernationalen tarifvertraglichen Abmachungen über Löhne und Gehälter wohl noch sehr schwierig sein²⁹⁾. Dies hat folgende Ursachen:

In den verschiedenen Ländern bestehen unterschiedliche Rechtsverfassungen und insbesondere Differenzen im bestehenden Tarifrecht.

Der Einfluß der politischen Instanzen auf die Lohnfestsetzung differiert zwischen den einzelnen Ländern erheblich.

Die abweichenden Auffassungen der Gewerkschaften über die Lohnpolitik allgemein und eine europäische Lohnpolitik speziell sind ein wesentliches Hindernis für ein einheitliches Vorgehen.

Aus den Unterschieden im Aufbau und in der Struktur der Gewerkschaften ergeben sich ebenfalls Probleme.

Eine europäische Lohnpolitik wird solange kaum verwirklicht werden können, wie die Arbeitgeberverbände ihre verneinende Einstellung gegen sie aufrechterhalten.

Vor allem ist anzumerken, daß ein ausreichender Grad der Harmonisierung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und der entscheidenden ökonomischen Parameter eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Tarifpolitik auf europäischer Ebene bilden wird.

Trotz all dieser Probleme bleibt jedoch festzuhalten, daß die geschilderten Institutionalisierungstendenzen insbesondere der europäischen Gewerkschaften einerseits und die politischen Einigungsbestrebungen im Rahmen der EG andererseits die Wirksamkeit des „direkten Lohnzusammenhangs“ innerhalb der Europäischen Gemeinschaft sicherlich erheblich begünstigen werden. Insbesondere die allmähliche Festigung der gewerkschaftlichen Kontakte und die Integrationsbestrebungen in diesem Bereich werden dazu beitragen, eine internationale Harmonisierung der Lohnentwicklung in den EG-Ländern herbeizuführen. Gleichzeitig wird daneben das Bestreben in zunehmendem Maße wirksam werden, auf lange Sicht die Lohnunterschiede zwischen den Ländern zu verringern. Zwar ist gegenwärtig die empirische Relevanz des direkten internationalen Lohnzusammenhangs noch sehr schwer zu bestimmen. Zweifellos muß aber in ihm ein Faktor gesehen werden, der nicht nur die künftige Lohnpolitik in erheblichem Maße mitprägen wird, sondern für die gesamte wirtschaftliche Entwicklung in der Europäischen Gemeinschaft von erheblicher Bedeutung sein dürfte.

²⁹⁾ Vgl. hierzu im einzelnen beispielsweise Bernhard Tacke: Problematik . . ., a. a. O.; H. Günther: International collective bargaining . . ., a. a. O., S. 337 ff.; Gert Berger: Grenzüberreitende Tarifverträge innerhalb der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Diss. Köln 1972.