ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Glassner, Vera

Article

Gewerkschaftsansätze zur lohnpolitischen Koordinierung in der Eurozone

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Glassner, Vera (2011) : Gewerkschaftsansätze zur lohnpolitischen Koordinierung in der Eurozone, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 37, Iss. 4, pp. 531-553

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/332850

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Gewerkschaftsansätze zur lohnpolitischen Koordinierung in der Eurozone

Befunde aus der Metallbranche in Belgien, den Niederlanden und Deutschland

Vera Glassner

1. Einleitung

Im Vorfeld der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) haben europäische und nationale Gewerkschaften verschiedenste Initiativen zur grenzüberschreitenden tarifpolitischen Koordinierung gestartet. Ziel dieser Koordinierungsbemühungen war die Bekämpfung kompetitiven Lohndumpings. Die vollständige Vereinheitlichung der Geldpolitik in der EWWU und die Verabschiedung des Stabilitäts- und Wachstumspakts entzogen den Euro-Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, durch Wechselkursabwertungen ihre internationale Wettbewerbsposition zu verbessern. Folglich verschob sich ein Teil der Anpassungslast an wirtschaftliche Ungleichgewichte auf die nationalen Tarifsysteme und insbesondere auf die Löhne. Die Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit wurde ein vorrangiges Ziel auf der Agenda vieler Regierungen. So wurde in Belgien 1996 das Gesetz zur „Förderung von Beschäftigung und zur präventiven Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ verabschiedet, das für die lohnpolitischen Akteure eine Orientierung an der Lohnentwicklung in den wichtigsten Handelspartnerländern Deutschland, Frankreich und den Niederlanden festschreibt. Die belgischen Gewerkschaften reagierten ein Jahr später darauf mit der Gründung der „Doorn-Gruppe“, an der sich die nationalen Gewerkschaftsverbände aus Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Deutschland und später Frankreich beteiligten.[1]

Da der Grad an Interessenheterogenität auf der branchenübergreifenden Ebene höher ist als auf der Branchenebene, ist aus Gewerkschaftssicht eine grenzüberschreitende Tarifkoordinierung und Mitgliedermobilisierung innerhalb einer Branche erfolgversprechender.[2] Die transnationalen Koordinierungsaktivitäten der europäischen Branchengewerkschaften mit dem Ziel der Bekämpfung eines kompetitiven Lohn- und Sozialdumpings beinhalten häufig formale Instrumente zur Lohnpolitik. Typischer-

weise ist die transnationale Dimension der Tarif-, und insbesondere der Lohnpolitik, am deutlichsten ausgeprägt in stark internationalisierten und exportabhängigen Branchen. Der Europäische Metallarbeiterbund (EMB) nahm bei der grenzüberschreitenden Tarifkoordinierung eine Vorreiterrolle ein. Prinzipien einer europäischen Tarifpolitik, die eine Kompensation von Preissteigerungen und die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivitätszuwachs vorsehen, wurden bereits 1993 verabschiedet. Es ist allerdings anzumerken, dass die Intensität der Koordinierungsaktivitäten innerhalb der geografischen Reichweite der Organisationsdomäne des EMB variiert. Die Praxis der grenzüberschreitenden Koordinierung ist am stärksten im nord- und mittelwesteuropäischen Metallsektor verankert. Die Untersuchung der Effektivität der lohnpolitischen Koordinierung in den drei Ländern Belgien, Niederlande und Deutschland kann daher als „Testfall" für das Funktionieren einer europaweiten tarifpolitischen Koordinierung betrachtet werden. Neben dem steigenden Lohndruck ist, wie die jüngsten Entwicklungen zeigen, die Akkumulation von makroökonomischen Ungleichgewichten in der EU ein gravierendes Problem, das den Bestand der EWWU gefährdet. Als Hauptfaktor für die „Euro-Krise", die im Frühjahr 2010 virulent wurde, gelten vor allem ausgeprägte Ungleichgewichte in den Außenhandelsbilanzen der Euro-Länder, die durch divergierende Lohndynamiken zwischen den Ländern mitverursacht worden sind. Divergierende nominale Lohnstückkosten sind, neben wichtigen anderen Faktoren, das Ergebnis eines Ungleichgewichts zwischen Lohnsteigerungen einerseits und Preis- und Produktivitätsentwicklungen andererseits. Löhne sind nur eine Ursache für die wachsenden makroökonomischen Ungleichgewichte in der Eurozone, da unterschiedliche Entwicklungen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit auf eine Reihe struktureller und sozialer Faktoren (z. B. demografische Entwicklung, Innovationskraft) zurückzuführen sind. Nichtsdestotrotz nehmen die nationalen und europäischen Gewerkschaften hinsichtlich einer europaweiten lohnpolitischen Koordinierung und der Verringerung wachsender Divergenzen der preislichen Wettbewerbsfähigkeit, vor allem zwischen dem „Kern" und der „Peripherie" der Eurozone, eine Schlüsselrolle ein. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion einer verstärkten fiskal- und wirtschaftspolitischen Koordinierung und des im Herbst 2011 vorerst abgeschlossenen legislativen Verfahrens zur Neuausrichtung der wirtschaftspolitischen Steuerungsarchitektur in der EU[3] ist die Bedeutung der grenzüberschreitenden Lohnkoordinierung gestiegen. Auch auf der Grundlage der „Europa 2020"-Strategie[4] wird den Sozialpartnern eine zentrale Rolle zugewiesen, um durch eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik das Wachstum der Lohnstückkosten zu kontrollieren und so zur Verringerung von wettbewerblichen Ungleichgewichten zwischen den Euro-Ländern beizutragen.[5]

Die entscheidende Voraussetzung für eine effektive lohnpolitische Koordinierung mit dem Ziel, die Lohnentwicklung mit makroökonomischen Bedingungen in Einklang zu bringen, ist jedoch die Bereitstellung institutioneller Ressourcen für die nationalen Tarifsysteme. Der Stärkung nationaler, überbetrieblicher und umfassender Strukturen der industriellen Beziehungen durch staatliche Akteure ist eine Grundvoraussetzung für eine wirkungsvolle europaweite Koordinierung der Lohnpolitik. Reformen mit dem Ziel der Dezentralisierung der Tarifsysteme in einer Vielzahl von EU-Staaten stehen dem Ziel eines ausgeglichenen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums jedoch entgegen.

Das Spannungsverhältnis zwischen den lohnpolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission im Rahmen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik[6] und den Lohnzielen des Europäischen Metallarbeiterbundes[7] steht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung. Die Kombination quantitativer und qualitativer Analysemethoden erlaubt sowohl die Ermittlung der Bestimmungsfaktoren der transnationalen Lohnkoordinierung im Rahmen eines akteurszentrierten Koordinierungsansatzes als auch die Untersuchung der Beziehung zwischen den Tariflöhnen im belgischen, niederländischen und deutschen Metallsektor und anderen relevanten makroökonomischen und sektoralen Variablen. Die Länderauswahl erfolgt nach einem *„most similar"*-Untersuchungsdesign. Die Metallsektoren der drei Länder weisen einen hohen Verflechtungsgrad auf, nationale Systeme der industriellen Beziehungen zeichnen sich durch grundlegende Gemeinsamkeiten aus, und Institutionen, Instrumente und Praktiken zur grenzüberschreitenden Tarifkoordinierung sind vergleichsweise stark verankert. Das Untersuchungsdesign erlaubt eine hypothesentestende Vorgangsweise. Mittels Panelregressionen sollen Annahmen hinsichtlich der Effektivität beider Koordinierungsinstrumente, d. h. der Koordinierungsleitlinie des EMB und der stabilitätsorientieren wirtschaftspolitischen Leitlinie der Kommission, untersucht werden.

Der Artikel ist folgendermaßen strukturiert: In Abschnitt 1 wird ein Überblick der Ansätze zur transnationalen Tarifkoordinierung der europäischen Gewerkschaften, mit einem Schwerpunkt auf dem Koordinierungsansatz des Europäischen Metallarbeiterbundes, gegeben. Abschnitt 2 diskutiert die beiden grundlegenden lohnpolitischen Zielsetzungen in der EWWU und mögliche Widersprüche bei der Sicherstellung einer stabilen und produktivitätsbasierten Lohnentwicklung und stellt den Ansatz der transnationalen Lohnführerschaft als mögliche Lösung vor. Abschnitt 3 präsentiert die empirische Untersuchung in der Metallbranche (B, NL, D). Hypothesen und Modellspezifizierungen werden dargestellt und die Implikationen der empirischen Ergebnisse für die grenzüberschreitende lohnpolitische Koordinierung in den drei Ländern diskutiert. Der Artikel schließt mit einem Ausblick auf gewerkschaftliche Koordinierungsinitiativen in der EU.

2. Gewerkschaftsansätze zur transnationalen Koordinierung der Tarifpolitik

Der europäische Integrationsprozess ist durch die Asymmetrie zwischen Marktintegration und sozialer Integration gekennzeichnet. „Euro-Realisten" weisen darauf hin, dass durch die jüngere Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), wie beispielsweise in den bekannten Fällen Viking and Laval, dieses Ungleichgewicht noch verstärkt wurde. Obwohl sich auf europäischer Ebene ein vielschichtiges System zur Regulierung der Arbeitsbedingungen herausgebildet hat, sind Instrumente wie die europäischen Sozialdialoge oder Europäische Betriebsräte unzureichend, um ein effektives „europäisches" System industrieller Beziehungen zu garantieren.[8] Im Gegensatz zum europäischen Sozialdialog auf Makroebene, dessen Ergebnisse zum Teil als rechtsverbindliche europäische Richtlinien oder Rahmenabkommen erfasst worden sind, stellen die sektoralen Dialoge auf europäischer Ebene vor allem einen „weichen" Regulierungsmechanismus dar, dessen Ergebnisse rechtlich unverbindliche Vereinbarungen, Erklärungen, Verhaltenskodizes und Leitlinien sind.

Die Schwäche der europäischen Sozial- und Arbeitspolitik und das beinahe „systemimmante" Scheitern intergouvernementaler Entscheidungsprozesse an den hohen Mehrheitserfordernissen und differierenden nationalen Interessenlagen begünstigen eine Rechtsprechung des EuGH, bei der die Verwirklichung der Binnenmarktfreiheiten im Vordergrund steht. Die Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Interessenorganisationen, wie das Streikrecht und die Tarifautonomie, werden den Marktfreiheiten untergeordnet.[9] Im Gegensatz dazu bieten „gewerkschaftsautonome" Initiativen zur grenzüberschreitenden Koordinierung der Tarifpolitik den Vorteil, nicht auf die Unterstützung von Arbeitgebern, Unternehmen und den europäischen politischen Akteuren angewiesen zu sein.

Die bevorstehende EWWU schaffte starke Anreize für nationale und europäische Gewerkschaften, ihre Lohnpolitiken transnational zu koordinieren.[10] Um dem befürchteten Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, verabschiedeten der europäische Gewerkschaftsbund und die meisten seiner sektoralen Mitgliedsverbände Instrumente zur europaweiten Tarifkoordinierung.[11]

Die „Europäisierung" der Tarifpolitik kann als multidimensionaler Prozess betrachtet werden, der von Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene (vertikale Dimension) sowie branchenspezifischen Faktoren (horizontale Dimension) vorangetrieben wird. Zwei grundlegende Formen der Europäisierung, die zwischen den Wirtschaftsbranchen variieren, können unterschieden werden.[12] Erstens kann die Europäisierung der Tarifpolitik einem „zentralisierten" Weg folgen, der durch die Dominanz von *„top-down"*-Prozessen gekennzeichnet ist. Dazu zählt beispielsweise

die Verabschiedung von „formalen“ Instrumenten der Tarifkoordinierung, die quantitative Kriterien der Lohnpolitik festlegen. Zudem bestehen in einigen Sektoren „formalisierte“ Strukturen zu Überwachung und Bewertung der Umsetzung gemeinsamer tarifpolitischer Ziele, wie elektronische Berichts- und Informationssysteme. Der Einfluss der supranationalen Gewerkschaft, d. h. des Europäischen Gewerkschaftsbundes und seiner sektoralen Gewerkschaftsverbände, auf die tarifpolitische Koordinierungspraxis der Mitgliedsorganisationen ist vergleichsweise stark. Zweitens, und in Kontrast dazu, ist der „dezentralisierte“ Koordinierungsansatz vor allem von *„bottom-up“*-Prozessen gekennzeichnet. Die Transnationalisierung der Tarifpolitk wird dabei maßgeblich von den Initiativen der nationalen Gewerkschaften vorangetrieben, wobei die europäischen Gewerkschaftsorganisationen (mehr oder weniger stark) eingebunden sind. Supranationale Gewerkschaften spielen allerdings keine aktive Rolle in den bi- oder multilateralen transnationalen Koordinierungsaktivitäten der nationalen Gewerkschaften. So weisen die Initiativen einen hohen Grad an Autonomie auf; sowohl die thematische Ausrichtung als auch die geografische Reichweite solcher Kooperationen werden von den nationalen Gewerkschaftsorganisationen selbst festgelegt. Ein geringer Institutionalisierungsgrad und in vielen Fällen der „ad hoc“-Charakter sind typische Merkmale solcher grenzüberschreitenden Gewerkschaftskooperationen. Typischerweise sind diese Initiativen projektbasiert, von europäischen Fonds finanziert und, zumindest lose, in die Strukturen der europäischen Gewerkschaften eingegliedert.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die institutionellen Arrangements und Instrumente der transnationalen Tarifkoordinierung der europäischen Branchengewerkschaften. Die Mehrheit der europäischen Gewerkschaften verfolgt einen, zumindest teilweise, zentralisierten Ansatz der Tarifkoordinierung. Leitlinien zur Lohnpolitik wurden vom Europäischen Gewerkschaftsbund, vom Europäischen Metallarbeiterbund (EMB), vom Europäischen Gewerkschaftsbund des Textil-, Bekleidungs- und Ledererzeugungssektors, der Europäischen Federation der Gewerkschaften des Nahrungsmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektor (EFFAT), von der Gewerkschaft des grafischen Sektors der Europäischen Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa sowie von der Europäischen Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes (EPSU) verabschiedet. Gemeinsam ist allen Lohnleitlinien eine Orientierung der Lohnfestlegung an der nationalen jährlichen Inflationsrate und dem Wachstum der Arbeitsproduktivität. In anderen Sektoren, wie im Chemie- und Finanzsektor, hat eine Formalisierung lohnpolitischer Kriterien aufgrund branchenspezifischer institutioneller und ökonomischer Bedingungen keine praktische Relevanz. So erschweren beispielsweise ein hoher Grad an intrasektoraler Heterogenität hinsichtlich Produktionsbedingungen und Marktinternationalisierung, wie v. a.

Tabelle 1: Institutionelle Arrangements und Instrumente zur transnationalen Koordinierung der Tarifpolitik (TP) der europäischen Gewerkschaften

Gewerkschaft	(Inter)sektorales europäisches System zum Informations-austausch[a]	Instrument zur Lohnkoordinierung: basierend auf Inflation und gesamt-wirtschaftlichem Produktivitäts-wachstum (Jahr der Verabschiedung)	Formales Instrument zur Koordinierung qualitativer (nicht lohnbezogener) Themen (Jahr der Verabschiedung)	Institutionen zur transnationalen Koordinierung der TP und zur Förderung der Kooperation zwischen nationalen Gewerk-schaften (Jahr der Gründung)
EGB (ETUC)	–	Leitlinie zur Koordinierung der Tarif-politik (2000)	Verschiedene Resolutionen zu Themen wie berufliche Aus- und Weiterbildung, Geschlechter-, Lohngleichheit etc.	–
EMB (EMF)	Eucob@n[b]	Europäische Koordinierungsregel (1998)	Arbeitszeit-Charta (1998) Erste Gemeinsame Forderung zu Qualifizierung und Weiterbildung (2005) Zweite Gemeinsame Forderung gegen prekäre Arbeit (2009)	Transnationale Tarifnetzwerke (1997): • B, NL, L, D-Nordrhein-Westfalen • DK, S und D-Bezirk Küste • F und D-Frankfurt • A, SLO, CZ, SK, H, D- Bayern • CH und D-Baden-Württemberg
EFBCE	Eucob@n	–	Resolution zur Arbeitszeit	–
ETUF-TCL	Eucob@n[b]	Europäische Koordinierungsregel (basierend auf EMB Leitlinie)	Resolutionen zur Arbeitszeit, Früh-ruhestand, Geschlechtergleichheit, Kapazitätsaufbau der Sozialpartner-organisation im Textilsektor	–
EFFAT	Eucob@n[b]	Europäische Lohnleitlinie	Resolutionen zu Arbeitszeit, Qualifizierung und Weiterbildung, Gewerkschaftsrechte, Charta gegen prekäre Beschäftigung etc.	–
UNI Europa Grafischer Sektor	–	Lohnpolitische Koordinierungsregel	Gemeins. Kriterien für die Analyse beruflicher Qualifikation und Kenntnisse	Netzwerk zur Tarifkoord. UNI Europa Graf. Sektor (Beginn 1990er-Jahre)
UNI Europa Finanzsektor	–	–	Resolutionen zu beruflicher Bildung, Geschlechtergleichheit	Netzwerk zur Tarifkoord. UNI Europa Finanzdienstleistungssektor (2002)
EGÖD (EPSU)	Epsucob@ Netzwerk Tarifpolitik	Europäische Leitlinie zur Lohn-koordinierung	Resolutionen zu Arbeitszeit, Geschlechtergleichheit, beruflicher Bildung, Lohngleichheit, Gewerk-schaftsrechten etc.	Netzwerk zur Tarifkoordinierung EGÖD, Energiesektor in Mittelwesteuropa (2008)

[a] X = Europäische Branchengewerkschaft ist an Eucob@n beteiligt; „–“ = nicht beteiligt. – [b] Eucob@n – Europäisches Netzwerk zur Tarifpolitik: jährliche Berichterstattung über tarifpolitische Entwicklung in den Mitgliedsstaaten, von der jeweiligen europäischen Branchengewerkschaft durchgeführt. Quellen: Aufstellung der Autorin, basierend auf Dufresne (2002).

im Chemiesektor, oder eine überwiegend dezentrale Lohnfestlegung auf Unternehmensebene (wie z. B. im Finanzsektor) einen gemeinsamen lohnpolitischen Koordinierungsansatz.

Elektronische Systeme zur Berichterstattung und zum Informationsaustausch über sozial- und tarifpolitische Entwicklungen in den Mitgliedsstaaten wurden im Metall-, Chemie-, Textil- und Nahrungsmittelsektor eingerichtet. Diese vier Branchen sind am europäischen tarifpolitischen Netzwerk eucob@n beteiligt. Im Sektor der öffentlichen Dienstleistungen wurde wurde ein ähnliches Netzwerk (epsucob@n) geschaffen. Alle in Tabelle 1 aufgelisteten europäischen Gewerkschaften haben gemeinsame Ziele zur grenzüberschreitenden Koordinierung „qualitativer", d. h. nicht lohnbezogener, tarifpolitischer Themen, wie z. B. berufliche Qualifizierung und Bildung, Arbeitszeit, Geschlechter- und Lohngleichheit, verabschiedet. Der systematische Informationsaustausch und die Verbreitung von Beispielen guter Praxis hinsichtlich verschiedenster tarifpolitischer Themen haben auch auf der Ebene transnationaler Konzerne an Bedeutung gewonnen, um dem kompetitiven Druck auf die Arbeitsstandards zwischen verschiedenen nationalen Standorten entgegenzuwirken.

Netzwerke zur tarifpolitischen Koordinierung zwischen den nationalen Mitgliedsorganisationen, die jedoch in die Strukturen der europäischen Verbände eingebunden sind, wurden im Metall-, Grafik-, Finanz- und Energiesektor errichtet. Der Grad der „Einbettung" dieser netzwerkförmigen Kooperationen, und damit ihr „Zentralisierungsgrad", variiert zwischen den Branchen. Im Finanzsektor beispielsweise sind grenzüberschreitende Gewerkschaftskooperationen von einem hohen Grad an Autonomie der nationalen Organisationen hinsichtlich thematischer Ausrichtung, Dauer und geografischer Reichweite gekennzeichnet. Im Metallsektor hingegen ist der Einfluss des EMB auf die (tarif-)politische Orientierung und die Agenda der Koordinierungstreffen stärker. Unterschiede lassen sich durch ökonomische, institutionelle und akteurspezifische Faktoren erklären.

Im Finanzsektor ist aus Gewerkschaftssicht die Notwendigkeit der grenzüberschreitenden Tarifkoordinierung aufgrund der hohen Kapitalmobilität, gemessen am Ausmaß ausländischer Direktinvestitionen, und der Dominanz multinationaler Konzerne hoch. Die institutionellen Voraussetzungen für die grenzüberschreitende Koordinierung sind günstig; in den meisten (west-)europäischen Staaten werden Tarifverträge im Bankensektor vor allem auf sektoraler Ebene abgeschlossen, und der Organisationsgrad der Finanzgewerkschaften ist vergleichsweise hoch.[13] Trotzdem verfolgt die europäische Gewerkschaft UNI-Europa Finance einen dezentralen Ansatz, in dem das Koordinierungsnetzwerk als eine „sich selbst erhaltende Struktur" bezeichnet wird.[14] Die flexible und themenabhängige Tarifkoordinierung im Finanzsektor entspricht laut Gewerkschaftsexperten dem Prozess einer Dezentralisierung der Lohnverhandlungen, in dem

die die Unternehmensebene zunehmend an Bedeutung gewinnt. Multinationale Finanzkonzerne üben häufig, wie z. B. in Frankreich und den Niederlanden, eine lohnpolitische Führungsrolle innerhalb der Branche aus.

Das tarifpolitische Koordinierungsnetzwerk im europäischen Metallsektor zeichnet sich einerseits durch seinen vergleichsweise hohen Formalisierungsgrad (Lohnleitlinie, Koordinierungsfunktion des EMB) und anderseits durch die starke „Regionalisierung" der Kooperationspraktiken aus. Das erste transregionale Netzwerk zum Austausch von tarifpolitischen Informationen und Gewerkschaftsvertretern wurde 1997 von der deutschen IG Metall-Bezirksorganisation Nordrhein-Westfalen, den belgischen Metallsektorgewerkschaften CMB[15] und CCMB[16] sowie den niederländischen Metallbranchenverbänden FNV Bondgenoten und CNV Bedrijvenbond gegründet. Mehrere andere Netzwerke wurden in anderen europäischen Regionen geschaffen. Die aktivsten sind die Netzwerke in Zentral- und Osteuropa (Österreich, IG Metall-Bezirk Bayern, Tschechien, Slowakei, Slowenien und Ungarn), die interregionale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften in Dänemark, Schweden und dem IG Metall-Bezirk Küste sowie dem Netzwerk der skandinavischen Gewerkschaften in der Sachgüterproduktion „Nordic IN" in Schweden, Norwegen, Finnland, Dänemark und Island.[17]

Die Rolle der nationalen Gewerkschaften bei der Transnationalisierung der Tarifpolitik, vor allem der IG Metall, die als „Rückgrat" der interregionalen Netzwerkstruktur betrachtet werden kann, war bei der Gründung der Netzwerke entscheidend. Der Europäische Metallarbeiterbund übt jedoch durch die Bereitstellung von finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen eine starke Koordinierungsrolle aus. Aufbau und Funktionsweise der Netzwerke im Metallsektor sind deshalb das Ergebnis von sowohl *top-down*- als auch von *bottom up*-Prozessen. Die transnationalen Netzwerke bilden somit den institutionellen Rahmen für die Implementierung der „Europäischen Koordinierungsregel" des EMB durch die nationalen Tarifakteure. Die Effektivität dieser Institution hängt überwiegend vom Einsatz der nationalen Mitgliedsorganisationen und deren Bereitschaft ab, gemeinsamen „europäischen" tarifpolitischen Zielen zu folgen.

Das Koordinierungsnetzwerk der Region Nordrhein-Westfalen, Belgien und den Niederlanden ist eines der aktivsten. Gewerkschaftsvertreter aus den drei Ländern trafen sich im Untersuchungszeitraum zumindest zweimal jährlich, um Daten zur makroökonomischen und sektoralen Entwicklungen und Informationen zu Tarifverhandlungen auszutauschen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass in der deutschen Metallindustrie sogenannte „Pilotabkommen" in Bezirken abgeschlossen werden, in denen die IG Metall besonders stark organisiert ist.[18] Diese Tarifverträge dienen als Bezugsrahmen für andere Regionen der IG Metall.

Aufgrund der „Dichte“ der Austausch- und Kommunikationsbeziehungen zwischen Gewerkschaftsakteuren verschiedener Organisationsebenen in der mittelwesteuropäischen Region kann angenommen werden, dass Praktiken – wenn auch informell und indirekt – der grenzüberschreitenden Koordinierung im Vergleich zu anderen Regionen stark verankert sind. Die transnationale Koordinierung der Tarifpolitik setzt bestimmte, begünstigende Interessenkonstellationen zwischen den Akteuren voraus. Im folgenden Abschnitt 2 wird ein Konzept zur grenzüberschreitenden Lohnkoordinierung der Gewerkschaften vorgestellt, nämlich jenes der „transnationalen Lohnführerschaft“. Zuvor werden die widersprüchlichen lohnpolitischen Zielsetzungen eines transnationalen Koordinierungsansatzes dargestellt.

3. Die Effektivität gewerkschaftlicher Lohnkoordinierung und deren Verhältnis zum EU-Ziel lohnpolitischer Stabilität

Obwohl es unbestritten ist, dass Gewerkschaften als lohnpolitischen Akteuren in der EWWU eine wichtige Bedeutung zukommt, um stabiles und ausgeglichenes Wachstum sicherzustellen, sind sie bei ihren Koordinierungsaktivitäten damit konfrontiert, zwei – möglicherweise widerstreitende – Ziele zu erreichen. Einerseits müssen Gewerkschaften im Interesse ihrer Mitglieder das „interessenbasierte“ Ziel der Sicherung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und deren Beteiligung am Produktivitätsfortschritt sicherstellen. Andererseits sollen sie zur makroökonomischen Stabilität in der Eurozone beitragen, indem sie dafür sorgen, dass Nominallöhne in Übereinstimmung mit Preisen und Produktivität wachsen.[19] Ob gewerkschaftliche Lohnziele mit den „systemischen“ Interessen der EWWU bzw. der europäischen politischen Akteure wie der Europäischen Kommission vereinbar sind, hängt von mehreren Faktoren ab. Die Lohnfestlegung im Sinne des Ziels eines „nichtinflationären“ Wachstums wird Gewerkschaften in Ländern, in denen sich die Inflationsrate in Übereinstimmung mit dem Preisstabilitätsziel der Europäischen Zentralbank (2%) entwickelt, eher gelingen, als in Ländern, in denen die Inflation deutlich über der Zielinflationsrate liegt. Neben dem Ziel einer „nachhaltigen“ Preisentwicklung schreibt die entsprechende Leitlinie in den Wirtschaftspolitischen Grundzügen die Orientierung der Löhne am mittelfristigen Produktivitätswachstum sowie den Beschäftigungsbedingungen auf lokalen Arbeitsmärkten vor.[20] Darüber hinaus ist das Ausmaß der Berücksichtigung von Produktivitäts- und Preisentwicklung in den Lohnverhandlungen von der Effektivität der tarifpolitischen Institutionen in den Mitgliedsländern abhängig. Die Kapazität der nationalen Tarifsysteme, externe Effekte einer Lohnentwicklung, die von Arbeitsmarkt-, Preis- und Produktivitätsentwicklungen abweicht, zu internalisieren, hängt von einer Vielzahl insti-

tutioneller Faktoren ab. So sind beispielsweise inklusive und koordinierte Tarifsysteme, in denen die tarifliche Deckungsrate und die Artikulation zwischen verschiedenen tariflichen Verhandlungsebenen hoch sind, mindestens so effektiv bei der Erreichung dieses Zieles wie Systeme, in denen die Lohnfestlegung ausschließlich auf dezentraler Ebene stattfindet.[21]

Es ist argumentiert worden, dass das Ziel einer stabilitätsbasierten Lohnpolitik in der EWWU und das Ziel einer produktivitätsorientieren Lohnkoordinierung nur schwierig zu vereinbaren sind, da Gewerkschaften, zumindest in einigen Ländern oder Wirtschaftssektoren, in der Lage sind, die inflationären Effekte überhöhter Lohnsteigerungen zu externalisieren.[22] Die gegenwärtige „Euro"-Krise macht deutlich, dass der Lohndruck auf die preisliche Wettbewerbsfähigkeit zwischen den Mitgliedsländern in einem Ausmaß differiert, dass das Funktionieren der Währungsunion gefährdet ist. Einige Autoren, z. B. Johnston und Hancké (2009), führen dies auf eine abnehmende Synchronisierung von Lohnbildungsprozessen in den Euro-Staaten zurück. Aus diesem Grund ist es zielführend, gewerkschaftliche Initiativen zur grenzüberschreitenden Lohnkoordinierung in den Blick zu nehmen.

3.1 Lohnkoordinierung in der EWWU: ein Fall für transnationale Lohnführerschaft?

Ausgehend von der Annahme, dass die effektive transnationale Koordinierung der Tarifpolitik einen gewissen Grad an Ähnlichkeit zwischen den nationalen Systemen der industriellen Beziehungen erfordert,[23] erscheint der Koordinierungsansatz im Metallsektor Belgiens, den Niederlanden und Deutschlands erfolgversprechend. Wie Tabelle 2 zeigt, weisen tarifpolitische Institutionen in den drei Ländern einen hohen Grad an Übereinstimmung auf. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Metallsektor ist im Vergleich zum nationalen Durchschnitt hoch und liegt zwischen über 50% in den Niederlanden und bei fast 100% in Belgien. Gleiches gilt für die Tarifbindungsraten, die bei um 60% im deutschen Metallsektor und bei fast 100% im belgischen und niederländischen Metallsektor liegen. Die Festlegung der Löhne auf Branchenebene in allen drei Ländern erleichtert eine grenzüberschreitende Koordinierung der Lohnpolitik. Diese begünstigende Bedingung für eine effektive transnationale Tarifkoordinierung ist in jenen Ländern, in denen Lohntarifverhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene stattfinden, nicht gegeben. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht weisen alle drei Länder einen hohen Grad an grenzüberschreitender Integration auf (Tabelle 2); typischerweise ist der Grad an außenwirtschaftlicher Verflechtung in den beiden kleineren Ländern höher als in Deutschland. Die Bedeutung des deutschen Metallsektors wird auch

durch den hohen Anteil der Beschäftigten in dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung deutlich.

Tabelle 2: Institutionelle und wirtschaftliche Merkmale der Metallbranchen in Belgien, Deutschland und den Niederlanden

	Belgien	Deutschland	Niederlande
Rate der Tarifbindung[a] (%, 2001)	90-95	<60	~100
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)	90-95	70-80 (West), 60 (Ost)	50
Vorherrschende Ebene der Lohnverhandlungen	Branche	Branche	Branche
Ökonomischer Offenheitsgrad[b] (%, 1998)	221	82	217
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	6,9%	12,1%	5,1%

Anmerkungen: [a] Anteil der Beschäftigten, deren Beschäftigung unter zumindest einen Tarifvertrag fällt, an Gesamtheit der abhängig Beschäftigten
[b] Anteil der Summe aus Exporten und Importen im Metallsektor an Gesamtproduktion des Sektors.

Quellen: OECD STAN database, Eurostat, Europäische Kommission (2006), Traxler (2009), siehe Pusch und Glassner (2010).

Die transnationale Tarifkoordinierung ist am ehesten in Form nicht hierarchischer und flexibler Netzwerke zwischen den tarifpolitischen Akteuren eines bestimmten Sektors umsetzbar. Dabei genügt eine „kritische Masse“ an Teilnehmern, die den Vorgaben des „Lohnführers“ folgen, um gemeinsame lohnpolitische Ziele umzusetzen.[24] Transnationale Ansätze eines solchen „Lohnführerschaftsmodells“ weichen jedoch von nationalen Mechanismen ab, in denen ein bestimmter Sektor, nämlich die Metallindustrie, die Führungsrolle übernimmt. Die Verhandlungseinheiten in anderen Sektoren richten ihre Lohnforderungen und Verhandlungsstrategien an jenen des „Lohnführers“ aus, wie z. B. in Deutschland und Österreich. Auf transnationaler Ebene ist eine solche Lohnführerschaft am ehesten innerhalb einer Gruppe von Ländern umsetzbar, die den Vorgaben eines großen Hochlohnlandes folgen, um kompetitive Lohnpolitiken zu vermeiden.[25] Die Konstellation, in der innerhalb eines transnationalen Netzwerks die Lohnführerschaft von der deutschen Gewerkschaft des Metallsektors übernommen wird und die Gewerkschaften der anderen, kleineren Länder nachfolgen, ist deshalb im Hinblick auf eine effektive Koordinierung günstig. Andererseits könnte der intensive Informationsaustausch und die verbesserte Transparenz über lohnpolitische Strategien und Entwicklungen von Akteuren in den kleineren Ländern genutzt werden, um *„Beggar-thy-neighbour“*-Strategien zu verfolgen. Indem sie Lohnerhöhungen festle-

gen, die unter jenen des großen Nachbarlandes liegen, könnten die kleineren Länder ihre internationale Wettbewerbsposition verbessern und die Beschäftigung in ihrer Branche fördern. Ein solches „Trittbrettfahren“ in der Form eines Abweichens von gemeinsamen lohnpolitischen Normen ist für kleinere Netzwerkteilnehmer – zumindest auf kurze Sicht – vorteilhafter als das Erreichen gemeinsamer Koordinierungsziele.[26]

Im folgenden Abschnitt werden die zu testenden Hypothesen vorgestellt, und die Modellspezifizierungen und empirischen Befunde der Panelregressionsanalysen dargestellt.

4. Hypothesen, Modellspezifizierungen und empirische Ergebnisse

Drei grundlegende Hypothesen stehen im Zentrum der Untersuchung und werden mittels Panelschätzgleichungen getestet (siehe Tabelle 3). Dabei wird ein schrittweises Verfahren angewandt. Zuerst werden die Hypothesen zur Effektivität der Europäischen Koordinierungsleitlinie des EMB (H1) und dem stabilitätsorientierten lohnpolitischen Ziel der „Wirtschaftspolitischen Grundzüge“ der Kommission (H3) getestet. Hypothesen H1 und H3 postulieren einen positiven Zusammenhang zwischen tariflichen Lohnerhöhungen und den beiden lohnpolitischen Kriterien Inflation und Produktivität. Beiden Instrumenten liegt allerdings ein unterschiedliches Konzept für Preissteigerungen zugrunde. Während in der EMB-Re-

Tabelle 3: Übersicht über die Hypothesen

Hypothesen	Inhalt der Hypothesen/ zu testender Effekt:	Postulierter Zusammenhang (abhängige Variable, unabhängige Variablen):
Hypothese 1 (H1)	„EMB-Leitlinie“	Positiver Zusammenhang zwischen Lohnerhöhungen im Metallsektor in BE, NL und DE und jeweils aktueller Preissteigerungsrate sowie mittelfristigem Wachstum der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität
Hypothese 2 (H2)	„Wettbewerbsorientierte Lohnverhandlungen“	Lohnzuwächse in BE und den NL bleiben hintern jenen in DE zurück
Hypothese 3 (H3)	„EU-Kommissions-Leitlinie“	Positiver Zusammenhang zwischen Lohnsteigerungen im Metallsektor in BE, den NL und DE und dem Inflationsziel der Europäischen Zentralbank (EZB) sowie dem Wachstum der mittelfristigen Durchschnittsproduktivität (basierend auf den „Grundzügen der Wirtschaftspolitik“ der Europäischen Kommission)

Quelle: Glassner und Pusch (2010).

gel die Orientierung an der nationalen Inflationsrate erfolgt (H1), sollen sich Löhne in Übereinstimmung mit dem „Inflationsziel“ für die Eurozone (H3) entwickeln. Das „Inflationsziel“ wird mittels einer Variablen für eine jährliche Preissteigerungsrate von 1,9% im Analysemodell berücksichtigt. Hypothesen 1 und 3 stehen miteinander in Zusammenhang. Danach wird Hypothese 2 getestet, die eine kompetitive Vorgangsweise bei der Lohnsetzung in den beiden kleineren Ländern postuliert.

Die Schätzung erfolgt auf der Grundlage der folgenden Gleichung:

$$wt = c + b1\ EMB*p + b2\ EMB*prod + b3\ p + b4\ prod + b5\ e \qquad (1),$$

wobei „wt“ die nominalen Lohnsteigerungen in Periode t und „EMB“ eine Zeit-Dummy-Variable für die Etablierung des transnationalen Tarifnetzwerkes in der Region Belgien, Niederlande und Nordrhein-Westfalen, die ab 1999 den Wert 1 annimmt; „p“ bildet Preissteigerungen (H1) oder die Zielinflation (H3) ab, „prod“ misst den mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Zuwachs der Arbeitsproduktivität (H1 und H3), und „e“ erfasst Veränderungen des Beschäftigungsniveaus im Metallsektor. Die Zeitreihen der unabhängigen Variablen sind, mit Ausnahme des EMB-Dummys und der „Zielinflation“, um eine Periode verzögert oder werden als gleitender Durchschnitt erster Ordnung (Inflationsraten) berücksichtigt.[27]

Im folgenden Abschnitt wird ein möglicher Koordinierungseffekt auf die Lohnbildung im belgischen, niederländischen und deutschen Metallsektor mittels Panelschätzverfahren getestet.[28] Um die beiden Hypothesen H1 und H3 zu untersuchen, werden jeweils drei Panelschätzgleichungen durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse zur Untersuchung der Wirksamkeit der Koordinierungsregel des EMB sind in Tabelle 4 ersichtlich. Um einen möglichen Effekt der Angleichung der Lohnentwicklungen im belgischen, niederländischen und deutschen Metallsektor zu erfassen, wird eine Dummy-Variable („EMB“) eingeführt, die ab dem Jahr 1999 den Wert 1 annimmt. Diese Variable soll einen „Koordinierungseffekt“ messen, der seit der Etablierung von Institutionen und der Verabschiedung von Instrumenten zur europaweiten Koordinierung im Metallsektor auftritt. Dabei wird davon ausgegangen, dass gewerkschaftliche Koordinierungsaktivitäten erst mit einer gewissen Verzögerung wirksam werden. So wurde das Tarifnetzwerk in der Region Belgien, Niederlande und Nordrhein-Westfalen 1997 eingerichtet und die EMB-Koordinierungsleitlinie ein Jahr später verabschiedet. Die tatsächliche lohnpolitische Koordinierungspraxis hat aber aufgrund einer gewissen „Anlaufphase“ frühestens die Tarifabschlüsse des Jahres 1999 betroffen. Um Effekte zu erfassen, die vor und nach der Errichtung von Institutionen zur transnationalen Lohnkoordinierung wirksam sind, werden zwei Spezifikationen der Koordinierungsleitlinie des EMB in der Analyse berücksichtigt. Erstens werden die Zeitreihen für die beiden tarifpolitisch relevanten Variablen Inflation

und Produktivität in zwei Sets unterteilt, nämlich vor und nach der Etablierung des transnationalen Netzwerks in der mittelwesteuropäischen Region. Beide Parameter (Inflation und Produktivität) werden getrennt voneinander geschätzt (siehe Panel EMB [2] in Tabelle 4). Zweitens wird ein Interaktionsterm der beiden Variablen Inflation und Produktivität für die Zeitspanne seit der Einrichtung des Koordinierungsnetzwerks eingeführt (siehe Panel EMB [3], Tabelle 4).[29] Um für länderspezifische Effekte zu kontrollieren, wird ein FSLG-Schätzer verwendet.[30] Die Signifikanz von *Fixed Effects* wird auf Grundlage der *Likelihood Ratio*-Statistik getestet.

Die Schätzergebnisse (siehe Tabelle 4) zeigen, dass der „EMB-Dummy", der nur die Zeitdimension eines möglichen Koordinierungseffekts erfasst, nicht signifikant ist. Die beiden Spezifizierungen jedoch, die den lohnpolitisch relevanten Kriterien Rechnung tragen, machen deutlich, dass sowohl Preissteigerungen als auch Produktivitätswachstum einen signifikanten Effekt auf die Lohnbildung haben. Wie Panel EMB (2) verdeutlicht, haben beiden Kriterien ein stärker ausgeglichenes Gewicht auf die Lohnentwicklung, nachdem das transnationale Koordinierungsnetzwerk errichtet wurde. Die Parameter für den Zeitraum vor der Etablierung des Netzwerks deuten darauf hin, dass eine Produktivitätsorientierung stärker war als in der Folgeperiode. Die ausgeglichene Berücksichtigung von Preis- und Produktivitätssteigerungen seit 1999, wie in Panel EMB (3) geschätzt, entspricht den Vorgaben der Koordinierungslinie. Die Hypothese zur Effektivität des Koordinierungsansatzes des EMB (H1) kann somit nicht abgelehnt werden. Die instrumentierte Kontrollvariable des sektoralen Beschäftigungswachstums ist in allen drei Modellen signifikant.

Die Ergebnisse des Tests der Hypothese einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik (H2) zeigen, dass die gemeinsame Signifikanz der *Fixed Effects* in allen Spezifikationen auf dem 5%-Niveau signifikant ist (siehe Tabelle 4). Das bedeutet, dass die Tariflöhne in unserem Ländersample in allen drei Panelmodellen Abweichungen nach oben oder unten aufweisen. So liegen die Lohnzuwächse im niederländischen Metallsektor unter jenen in Deutschland. Gleiches gilt, in geringerem Ausmaß, für die Lohnentwicklung in Belgien. Die Hypothese eines kompetitiven lohnpolitischen Ansatzes in den beiden kleineren Ländern gegenüber dem großen Nachbarland kann deshalb nicht abgelehnt werden.

Im nächsten Schritt wird die Effektivität der lohnpolitischen Leitlinie des EMB und des Ziels der Europäischen Kommission, eine stabilitätsorientierte Lohnentwicklung in der Eurozone sicherzustellen, getestet. Außerdem soll die Vereinbarkeit beider Zielsetzungen überprüft werden. Die Ergebnisse der Panelschätzungen finden sich in Tabelle 5.

Um den unterschiedlichen Kriterien der beiden Koordinierungsinstrumente Rechnung zu tragen, wurden drei Modelle geschätzt. Neben der Modellspezifizierung zur Untersuchung des Koordinierungsinstruments

Tabelle 4: FE-Schätzung der Lohngleichungen

Abhängige Variable: w	EMB (1)		EMB (2)		EMB (3)	
	Koeffizient	t-Stat.	Koeffizient	t-Stat.	Koeffizient	t-Stat.
C	–0,86	–0,70	-2,12*	-1,89	-2,07*	-1,91
Koordinierungshypothese						
EMB	0,88	1,52				
EMB*p			1,63***	4,58		
EMB*prod(-1)			1,43**	2,31		
EMB*(p+prod(-1))					1,55***	4,64
(1–EMB)*p			0,34***	3,20	0,33***	3,01
(1–EMB)*prod(-1)			2,24***	4,09	2,29***	4,32
p	0,48***	4,64				
prod(-1)	1,48**	2,63				
e(-1)	0,23**	2,44	0,21**	2,38	0,21**	2,38
Fixed effects (cross)						
_NL–C	–0,62		–0,68		–0,68	
_BE–C	0,18		0,13		0,14	
_DE–C	0,44		0,56		0,54	
n*T	87		87		87	
Adjusted R-squared	0,40		0,45		0,46	
Durbin-Watson	1,95		2,07		2,06	
Redundant FE L-R (prob.)	0,02		0,004		0,004	

Anmerkungen: Variablen: Dummy für Koordinierung des EMB, MA(1) der Preissteigerungen p, Wachstum der verzögerten Trendproduktivität prod(-1), Lohnsteigerungen (w), verzögerte instrumentierte Variable für sektorales Beschäftigungswachstum e(-1).
Quellen: AMECO, OECD, nationale Gewerkschaften, Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue (FPS ELSD), Belgien und Berechnungen der Autoren (Glassner und Pusch 2010).

des EMB mit dem besten „Modell-*Fit*" (siehe Tabelle 4) werden zwei Versionen der Kommissionsleitlinie geschätzt. Erstens werden beide Parameter, nämlich Produktivität und die Zielinflationsrate von 1,9%, getrennt voneinander geschätzt (siehe Panel 2 in Tabelle 5), und zweitens wird ein Interaktionsterm beider Kriterien in der Schätzung berücksichtigt (siehe Panel 3, Tabelle 5).

Die Ergebnisse der Untersuchung der Effektivität der lohnpolitischen Leitlinie der Kommission ähneln jenen in Tabelle 4. Das Kriterium der Arbeitsproduktivität hat nur im Zeitraum vor der Einrichtung des transnatio-

Tabelle 5: Vergleich der Panelschätzgleichungen für Lohnleitlinien des EMB und der EWWU

Abhängige Variable: w	EMB (1)		EU-Kommission (2)		EU-Kommission (3)	
	Koeffizient	t-Stat.	Koeffizient	t-Stat.	Koeffizient	t-Stat.
C	-2,07*	-1,91	-8,09***	-4,91	-3,25**	-2,18
EMB*(p + prod(-1))	1,55***	4,64				
EMB*1.9			6,03***	6,33		
EMB*prod(-1)			–0,25	–0,43		
EMB*(1.9 + prod(-1))					1,88***	4,16
(1–EMB)*p	0,33***	3,01	0,16	1,53	0,29**	2,49
(1–EMB)*prod(-1)	2,29***	4,32	5,10***	6,55	2,82***	3,97
e(-1)	0,21**	2,38	0,13	1,58	0,16	1,61
Fixed effects (cross)						
_NL–C	–0,68					
_BE–C	0,14					
_DE–C	0,54					
n*T	87		87		87	
Adjusted R-squared	0,46		0,52		0,38	
Durbin-Watson	2,06		2,16		1,73	
Redundant FE L-R (prob.)	0,004		0,75		0,13	

Anmerkungen und Quellen: siehe Tabelle 3.

nalen Netzwerks einen signifikanten Effekt auf die Lohnbildung, während die nationalen Inflationsraten nicht signifikant sind. Seit der Etablierung transnationaler Koordinierungsinstitutionen im westmitteleuropäischen Metallsektor haben sich die Löhne in den drei Ländern in einem signifikant positiven Ausmaß in Übereinstimmung mit dem Inflationsziel für die Eurozone entwickelt, während im gleichen Zeitraum der Erklärungsbeitrag der Variable der Arbeitsproduktivität an der Lohnentwicklung nicht signifikant ist. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der vorangehenden Schätzung (Tabelle 4) haben die beiden Kriterien der Preisstabilität und des Produktivitätswachstums seit der Schaffung der Eurozone sehr unterschiedliche Gewichte (und unterschiedliche Vorzeichen der Koeffizienten). Darüber hinaus verliert die Variable der sektoralen Beschäftigung in den beiden Spezifizierungen des Kommissionsziels ihre Signifikanz, obwohl eine stabile Lohnentwicklung im Sinne der europäischen politischen Akteure auf lokale bzw. sektorale Beschäftigungsentwicklungen abgestimmt sein sollte. Die Interpretation des Einflusses der Beschäftigung auf die Lohn-

entwicklung sollte allerdings mit Vorsicht erfolgen; die Lohnbildung ist von Arbeitsmarktentwicklungen beeinflusst und nicht notwendigerweise das Ergebnis der Koordinierungsaktivitäten der Akteure.

Die Ergebnisse lassen drei grundlegende Schlussfolgerungen zu. Erstens sind die Zielsetzungen der Koordinierungsansätze der Gewerkschaften des Metallsektors und der Kommission miteinander vereinbar; das Inflationsziel für die Eurozone steht nicht im Widerspruch mit den lohnpolitischen Zielen des EMB. Die Hypothese der Effektivität der europäischen wirtschaftspolitischen Lohnleitlinie (H3) kann deshalb nicht gänzlich verworfen werden. Zweitens lässt eine vorsichtige Interpretation der Ergebnisse beider Schätzserien (Tabellen 4 und 5) den Schluss zu, dass die Koordinierungsleitlinie des EMB besser geeignet zu sein scheint, einen Lohnkoordinierungseffekt in den drei Ländern zu erklären, als das Koordinierungsinstrument der EU-Kommission. Sowohl die gleichgewichtigere Berücksichtigung der beiden lohnpolitischen Hauptkriterien Inflation und Produktivität sowie des Faktors der sektoralen Beschäftigung als auch der bessere Modell-*Fit* der beiden „sparsamen" Modellspezifizierungen (Tabelle 5) weisen darauf hin. Drittens, die Evidenzen für einen Koordinierungseffekt im mittelwesteuropäischen Metallsektor sind zwar nicht gänzlich zurückzuweisen, im Hinblick auf die Umsetzung einer produktivitäts- und solidaritätsorientierten Lohnpolitik allerdings eher schwach. Das Wachstum der Arbeitsproduktivität hat auf die Entwicklung der Tariflöhne in den drei Ländern über den gesamten Beobachtungszeitraum an Einfluss verloren. Im Gegensatz zur These der transnationalen Lohnführerschaft sind die Lohnsteigerungen im niederländischen und im belgischen Metallsektor zu einem signifikanten Ausmaß hinter jenen im deutschen Metallsektor zurückgeblieben.

5. Ausblick

Die Befunde der Analyse eines Koordinierungseffekts im mittelwesteuropäischen Metallsektor weisen darauf hin, dass gewerkschaftliche Koordinierungsaktivitäten auch unter günstigen ökonomischen und institutionellen Voraussetzungen (hoher Grad an transnationaler Marktintegration, starke Exportabhängigkeit des Sektors, Ähnlichkeiten industrieller Beziehungen, hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Existenz von Institutionen zur transnationalen Tarifkoordinierung) in ihrer Wirkung begrenzt bleiben. Obwohl ein „Koordinierungseffekt" seit der Einrichtung des transnationalen Netzwerks in der Region Belgien, Niederlande und Nordrhein-Westfalen nicht zur Gänze zurückgewiesen werden kann, deutet die tendenziell stärkere Ausrichtung an der aktuellen Inflationsrate als am (verzögerten) Produktivitätswachstum allerdings auf eine eingeschränkte Rele-

vanz der europäischen tarifpolitischen Leitlinie des EMB für die nationale Tarifverhandlungen hin. Die über den Gesamtuntersuchungszeitraum (1980 bis 2008) beobachtete abnehmende „Bindung" der Tariflöhne an den Produktivitätszuwachs ist deshalb problematisch, da die Orientierung am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstum ein zentrales Kriterium einer solidarischen Lohnpolitik ist. Dieses Ziel wurde auch in den tarifpolitischen Leitlinien des Europäischen Gewerkschaftsbundes und einiger europäischen Branchengewerkschaften festgeschrieben.

Schon seit Längerem sind die tarifpolitischen Akteure in Deutschland mit dem Vorwurf einer überzogenen Lohnzurückhaltung und mit der Abkehr von einer solidarischen zu einer wettbewerbsbasierten Lohnpolitik konfrontiert.[31] Tatsächlich blieb die Lohnentwicklung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene deutlich hinter dem Produktivitätswachstum zurück. Auch die Reallöhne stagnieren in Deutschland seit Mitte der 1990er-Jahre.[32] Als Ursachen gelten strukturelle und soziale Faktoren, wobei die Erosion der deutschen Flächentarifverträge, gekennzeichnet durch den Rückgang der Tarifbindung,[33] das Wachstum des Niedriglohnsektors und starke Produzentenkoalitionen, die Druck auf die Arbeitskosten ausüben, von zentraler Bedeutung sind. Die rezenten arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen in Deutschland lassen deshalb an der Eignung deutscher Gewerkschaften als „Lohnführer" für die grenzüberschreitende Tarifkoordinierung zweifeln. Diesem Einwand kann allerdings entgegengesetzt werden, dass im Metallsektor keine Evidenzen für eine übermäßige Lohnzurückhaltung zu finden sind. Die Tariflöhne haben sich seit Ende der 1990er-Jahre stärker im Ausmaß der Summe von Inflation und Produktivität bewegt als in der 10-Jahres-Periode davor.[34] Die deutschen gewerkschaftlichen Akteure können deshalb, wie in der vorliegenden Studie, als transnationale „Lohnführer" im europäischen Metallsektor konzipiert werden.

Wie die Ergebnisse der quantitativen Analyse zeigen, deuten die Tariflohnentwicklungen im vorliegenden Ländersample auf einen wettbewerbsorientierten lohnpolitischen Ansatz in den Niederlanden und, in geringerem Ausmaß, auch in Belgien hin. Das lässt darauf schließen, dass Institutionen wie die transnationalen Koordinierungsnetzwerke unbeabsichtigte Nebeneffekte haben können. Die erhöhte Transparenz durch den intensivierten Informationsaustausch kann von den Akteuren in den kleineren Ländern genutzt werden, Lohnsteigerungen zu verhandeln, die unter jenen in Deutschland liegen.

Der eher schwache empirische Nachweis für die Effektivität der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Lohnkoordinierung hat wichtige Implikationen für die Stabilität der EWWU. Der Trend einer divergenten Entwicklung von Nominallöhnen und nominalen Lohnstückkosten in der Eurozone wird sich durch die Schwäche transnationaler lohnpolitischer Koordinierungsinstitutionen weiter fortsetzen. Die Tatsache, dass die

Lohnentwicklung in den drei untersuchten Ländern mit dem Stabilitätsziel der EU-Kommission im Einklang steht, trägt – aus gesamteuropäischer Sicht – eher dazu bei, bestehende Ungleichgewichte noch zu verstärken. So ist gerade in jenen Ländern, die bereits eine günstige Wettbewerbsposition einnehmen, die Lohnentwicklung moderat, während die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Ländern, in denen die Lohnstückkosten überproportional wachsen, weiter abnimmt.

Die Berücksichtigung nationaler Preissteigerungsraten, die tendenziell im Einklang mit der „Zielinflation" der EWWU stehen, stellt in den drei untersuchten Ländern kein Problem dar. In der Eurozone jedoch kann eine lohnpolitische Koordinierung auf der Grundlage der EMB-Leitlinie zu einer Verstetigung der Abweichungen der nationalen Preisentwicklungen führen und so eine divergierende Entwicklung der Nominallöhne verstärken. Die während der Finanzkrise stark angewachsenen Ungleichgewichte in den Leistungsbilanzen zeigen die Grenzen des gewerkschaftlichen Koordinierungsansatzes auf. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, ihren Ansatz zur europaweiten Koordinierung der Tarifpolitik zu überdenken. Eine mögliche Alternative zu bestehenden lohnpolitischen Instrumenten wäre beispielsweise eine sogenannte „Goldene Regel", die einen einheitlichen Indikator für eine „stabile" europäische Preisentwicklung (EZB-Zielinflationsrate oder durchschnittliche Preissteigerungsrate in der Eurozone) und darüber hinaus Abweichungen (nach oben oder unten) bei den Lohnsteigerungen in Ländern mit hoher und geringer preislicher Wettbewerbsfähigkeit vorsieht.[35]

Gewerkschaften sind als lohnpolitische Akteure von entscheidender Bedeutung, ein sozial ausgeglichenes, stabiles und nachhaltiges Wirtschaftswachstum in der Eurozone und darüber hinaus sicherzustellen. Dafür ist es erforderlich, dass Gewerkschaften ihre transnationalen Initiativen zur grenzüberschreitenden tarifpolitischen Koordinierung intensivieren und erweitern. Als wichtigstes Ziel gilt es, wettbewerbsorientierte *„Beggar-thy-neighbour"*-Strategien zu vermeiden. Gewerkschaften in Europa stehen angesichts der gegenwärtigen Krise der Eurozone vor großen Herausforderungen. Die Fähigkeit der Gewerkschaften, Europa zurück auf den Pfad stabilen Wachstums zu führen, hängt aber von der Bereitschaft nationaler und europäischer politischer Akteure ab, nationale Tarifsysteme zu stärken und Arbeitnehmerorganisationen in die Strukturen und Entscheidungsprozesse zur wirtschaftspolitischen Steuerung in der EU einzubeziehen.

Anmerkungen

1 Die Verkürzung der Arbeitszeit in Frankreich war ein wichtiger Faktor für den Beitritt französischer Gewerkschaftsverbände zur Doorn-Gruppe, um Arbeitszeitpolitiken grenzüberschreitend zu koordinieren (Initiative de Doorn 2004).

2 Dølvik (2000); Sisson und Marginson (2002).

[3] In den Wochen nach der Verabschiedung der neuen Gesetzgebung wird die Kommission über die Indikatoren, die im „Frühwarnsystem“ zur Einleitung des Verfahrens im Falle exzessiver Ungleichgewichte berücksichtigt werden, entscheiden.
[4] Europäische Kommission 2010.
[5] Watt (2011).
[6] ECOFIN (2008).
[7] EMB (1993).
[8] Marginson (2005); Keller (2008).
[9] Scharpf (2010).
[10] Crouch (2000); Marginson und Traxler (2005).
[11] Dufresne (2002); Marginson (2005).
[12] Glassner (2009); Traxler and Brandl (2009).
[13] Adam (2011).
[14] Glassner (2009).
[15] Die Gewerkschaft CMB ist dem sozialdemokratisch orientierten Belgischen Allgemeinen Arbeiterverband FGTB/ABVV angegliedert und hat sich seit 2006 in zwei regionale Organisationen aufgespalten, die Flämische ABVV-Metaal und CMB-FGTB für die Regionen Wallonien-Brüssel. Die Steuerung der Tarifpolitik erfolgt jedoch auf der nationalen Ebene.
[16] Die Christliche Metallarbeitergewerkschaft Belgiens CCMB ist eine Mitgliedsorganisation des Verbandes der Christlichen Gewerkschaften CSC/ACV und hat sich später in CSC Metal/ACV-Metaal umbenannt. Im Dezember 2009 haben sich die CSC/ACV und die Christliche Gewerkschaft der Textilarbeiter (CCTKB) in der neuen Gewerkschaft ACV-CSC Metea vereinigt.
[17] Gollbach und Schulten (2000); Glassner (2009).
[18] Der Tarifvertrag der Region Nordwürttemberg-Nordbaden gilt als „Pilotabkommen“ in der jährlichen Tarifverhandlungsrunde und wird üblicherweise, mitunter mit etwaigen Abweichungen, von anderen Bezirksorganisationen der IG Metall übernommen. Diese Besonderheit der „Lohnführerschaft“ im deutschen Metallsektor ist für die transnationale Tarifkoordinierung nicht relevant, da die Tarifeinheiten in anderen IG Metall-Bezirken Effekte der intrasektoralen Abstimmung bereits „internalisiert“ haben, bevor sie ihre Tarifpolitiken grenzüberschreitend koordinieren.
[19] Horn (2007), Watt (2007).
[20] ECOFIN (2008).
[21] Traxler et al. (2001).
[22] Soskice und Iversen (2001).
[23] Marginson und Sisson (2006), Dølvik (2000).
[24] Traxler (2003).
[25] Traxler et al. (2008).
[26] Olson (1965).
[27] Unsere Operationalisierung der Variablen lässt sich dadurch begründet, dass die Tarifparteien in allen drei Ländern dazu tendieren, ihre Lohnforderungen an der aktuellen Inflationsrate zu orientieren, während akkurate Daten für den Produktivitätsfortschritt nur verzögert zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für die sektorale Beschäftigung; außerdem tritt ein „Beschäftigungseffekt“ auf überbetriebliche Tarifverhandlungen üblicherweise mit einer Verzögerung auf.
[28] Panelschätzverfahren erfordern vorhergehende statistische Tests, um bestimmte Charakteristiken der Daten zu ermitteln, die das Ergebnis verzögern würden. Die Daten wurden auf Stationarität und Endogenität getestet und die entsprechenden Korrekturen, z. B. Einführung einer instrumentierten Variable für die branchenbezogene Beschäftigung, vorgenommen; siehe Glassner und Pusch (2010).

[29] Die Interpretation von Interaktionstermen sollte mit Vorsicht erfolgen, da aufgrund des kleinen Datensatzes eine vollständige Strukturbruchanalyse nicht empfehlenswert ist.
[30] Greene (2008) 156ff.
[31] Schulten (2002).
[32] Z. B. Horn (2007).
[33] Hassel (1999), Bispinck (2003 und 2010).
[34] Pusch (2011).
[35] Z. B. Watt (2011).

Literatur

Adam, Georg, Representativeness of the European social partner organisations: Banking (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2011).

Bispinck, Reinhard; Schulten Thorsten, Decentralisation of German Collective Bargaining? Current Trends and Assessments from a Works and Staff Council Perspective, in: WSI-Mitteilungen 56 (2003), Special English Issue, 24-32.

Bispinck, Reinhard; Schulten Thorsten (Hrsg.), Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick (Hamburg 2010).

Crouch, Colin (Hrsg.) After the Euro: Shaping Institutions for Governance in the Wake of EMU (Oxford 2000).

D¢lvik, Jon E., Economic and Monetary Union: Implications for Industrial Relations and Collective Bargaining in Europe (= ETUI Working Paper, Brüssel 2000).

Dufresne, Anne, Wage Co-ordination in Europe: Roots and Routes, in: Pochet, Philippe (Hrsg.), Wage Policy in the Eurozone (Brüssel, Wien 2002) 79-110.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Industrial Relations in Europe 2006 (Brüssel 2006).

Europäische Kommission, Europe 2020: Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States (= COM [2010] 2020, Brüssel 3. 3. 2010).

ECOFIN, Council Recommendation of 14 May 2008 on the broad economic policy guidelines for the Member States and the Community (2008-2010) (= 2008/390/EC, Brüssel 2008).

Europäischer Metallarbeiterbund (EMB), Collective Bargaining Policy in a Changing Europe. Statement of principle on Collective Bargaining, adopted at the 1st EMF Collective Bargaining Conference (Luxemburg 11.-13.3.1993).

Glassner, Vera, Transnational collective bargaining coordination at the European sector level: the outlines and limits of a ‚European' system, in: International Journal of Labour Research 1/2 (2009) 113-129.

Glassner, Vera; Pusch, Toralf, The Emergence of Wage Coordination in the Central Western European Metal Sector and its Relationship to European Economic Policy (= IHW Discussion Papers No. 13, Institut für Wirtschaftsforschung, Halle an der Saale 2010).

Glassner, Vera; Pochet, Philippe, Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects (= ETUI Working Paper, Brüssel 2011).

Gollbach, Jochen; Schulten, Thorsten, Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe, in: European Journal of Industrial relations 6/2 (2000) 161-179.

Greene, William H., Econometric analysis (Upper Saddle River ^{6}2008).

Hassel, Anke, The Erosion of the German System of Industrial Relations, in: British Journal of Industrial Relations 37/3 (1999) 483-505.

Horn, Gustav, European Wage Policy. Laissez faire or coordination?, in: Jacobi, Otto; Jep-

sen, Maria; Keller, Berndt; Weiss, Manfred (Hrsg.), Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task? (Düsseldorf 2007) 31-46.
Initiative de Doorn, Déclaration sur la discussion du temps de travail, Déclaration conjointe adoptée par les syndicats belges, français, allemands, luxembourgeois et des Pays-Bas (Berlin 2004).
Johnston, Alison; Hancké, Bob, Wage inflation and labour unions in EMU, in: Journal of European Public Policy 16/4 (2009) 601-622.
Keller, Berndt, Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive (München 2008).
Marginson, Paul, Industrial Relations at European Sector Level: The Weak Link?, in: Economic and Industrial Democracy 26/4 (2005) 511-540.
Marginson, Paul; Sisson, Keith, European Integration and Industrial Relations: multi-level governance in the making (Houndmills, Basingstoke 2006).
Marginson, Paul; Traxler, Franz, After Enlargement: Preconditions and Prospects for Bargaining Coordination, in: Transfer 11/3 (2005) 423-438.
Olson, Mancur, The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups (Cambridge 1965).
Pusch, Toralf; Glassner, Vera, Lohnpolitische Koordinierung im Metallsektor Deutschlands, Belgiens und der Niederlande: ein Beitrag zur wirtschaftspolitischen Koordinierung in der EU? (= Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Wirtschaft im Wandel 12, Halle an der Saale 2010).
Pusch, Toralf Lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone. Ein belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität? (= Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse, Berlin, März 2011).
Schulten, Thorsten, A European Solidaristic Wage Policy?, in: European Journal of Industrial relations 8/2 (2002) 173-196.
Sisson, Keith; Marginson, Paul, Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times?, in: British Journal of Industrial relations 40/2 (2002) 197-220.
Soskice, David; Iversen, Torben, Multiple wage bargaining systems in the single European currency area, in: Empirica 28 (2001) 435-456.
Traxler, Franz; Kittel, Bernd; Blaschke, Sabine, National Labour Relations in Internationalized Markets (Oxford 2001).
Traxler, Franz, European Monetary Union and Collective Bargaining, in: Keller, Berndt; Platzer, Hans-Wolfgang (Hrsg.) Industrial Relations and European Integration (Aldershot 2003) 85-111.
Traxler, Franz; Brandl, Bernd; Glassner, Vera, Can cross-border bargaining coordination work? Analytical reflections and evidence from the metal industry in Germany and Austria, in: European Journal of Industrial relations 14/2 (2008) 217-237.
Traxler, Franz, Representativeness of the social partners: steel sector (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2009).
Traxler, Franz; Brandl, Bernd, Towards Europeanization of Wage Policy: Germany and the Nordic Countries, in: European Union Politics 10/2 (2009) 177-201.
Scharpf, Fritz, The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a ‚social market economy', in: Socio-Economic Review 8 (2010) 211-250.
Watt, Andrew, The role of wage-setting in a growth strategy for Europe, in: Arestis; Philip; Baddeley, Michelle; McCombie, John (Hrsg.), Economic Growth. New Directions in Theory and Policy (Cheltenham 2007) 179-199.
Watt, Andrew, Balancing growth between major economic regions at levels consistent with full employment. Europe, in: Coats, David (Hrsg.), Exiting from the crisis: towards a model of more equitable and sustainable growth (Brüssel 2011) 61-66.

Datenquellen

Tariflohnerhöhungen: Nationale Gewerkschaften IG Metall (Deutschland), ABVV Metaal/ FGTB Métal (Belgien), FNV (Niederlande)
Makroökonomische Daten: AMECO – Annual macroeconomic database of the Directorate General for Economic and Financial Affairs, download unter: http://ec.europa.eu/ economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm
Sektorale Daten: OECD STAN – Structural Analysis Database, download unter: http://www.oecd.org/

Zusammenfassung

Im Vorfeld der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) haben Gewerkschaften in Europa begonnen, ihre Tarifpolitiken transnational zu koordinieren. Ziel dieser Initiativen war die Bekämpfung des kompetitiven Lohndrucks, der durch eine gemeinsame stabilitätsorientierte Geldpolitik ansteigen würde. Gewerkschaften nehmen darüber hinaus als tarifpolitische Akteure eine Schlüsselrolle bei der Vermeidung von makroökonomischen Ungleichgewichten in der Eurozone ein, die als eine der Ursachen der gegenwärtigen „Euro-Krise“ gelten. Im Zentrum der Analyse steht das Spannungsverhältnis zwischen dem Ziel der Vermeidung des Lohnwettbewerbs und dem Ziel einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung in der EWWU. In einer empirischen Untersuchung wird erstens die Effektivität der gewerkschaftlichen lohnpolitischen Koordinierung im Metallsektor in Belgien, den Niederlanden und Deutschland seit Beginn der 1980er-Jahre bis 2008 analysiert und zweitens die Vereinbarkeit der gewerkschaftlichen Lohnkoordinierung mit dem Ziel des stabilitätsbasierten Wachstums der Europäischen Kommission getestet. Die Befunde zeigen, dass die transnationale Tarifkoordinierung in ihrer Wirkung begrenzt bleibt und Lohnwettbewerb nur zum Teil vermieden werden kann. Das gewerkschaftliche Koordinierungsziel steht nicht im Gegensatz zu den stabilitätspolitischen Zielen der Kommission.