

Stefan Zagelmeyer\*

**Article by an MPIfG researcher**Stefan Zagelmeyer: Zur Zukunft von Kollektivverhandlungen in Euroland. In: Industrielle Beziehungen 6(4), 427-454 (1999). Hampp  
The original publication is available at the publisher's web site: <http://www.jstor.org/stable/23276707>

## Zur Zukunft von Kollektivverhandlungen in Euroland\*\*

*In der Europäischen Währungsunion werden Tarifverhandlungen unter neuen Rahmenbedingungen ablaufen. Dieser Artikel beschäftigt sich mit der Zukunft kollektiver Verhandlungssysteme in Euroland. Zunächst werden Überlegungen zu Eigenschaften, Entwicklung und Performance von Kollektivverhandlungssystemen vorgestellt. Im zweiten Teil werden die Auswirkungen der dritten Stufe der europäischen Währungsunion auf die Kollektivverhandlungssysteme in Euroland, vor allem mit Blick auf einerseits die konstitutionellen Entscheidungen der Akteure über die Struktur des Verhandlungssystems und andererseits den institutionellen Wettbewerb untersucht. Der dritte Teil spekuliert über die Zukunft von kollektiven Verhandlungssystemen in Euroland. Abschließend werden Organisationsprinzipien für eine europäische Arbeitsmarktverfassung vorgeschlagen.*

### The future of collective bargaining in the Euro zone

*With European Monetary Union, collective bargaining will operate within a new framework of rules. This paper discusses the future of collective bargaining in the Euro zone. First, some thoughts on the nature, evolution and performance of collective bargaining systems are introduced. In the second part, the consequences of the third phase of EMU, and the question of the future of collective bargaining in the Euro zone are analysed, with special reference to the constitutional decisions of the actors on bargaining structure on the one hand, and institutional competition on the other. The third part speculates about the future of collective bargaining systems in the Euro zone. Finally, organisation principles for a European labour market constitution are proposed.*

---

\* Stefan Zagelmeyer, Dipl.-Vw., MSc (Econ), Jg. 1970, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Kontakt: Lupusstr. 22, D-50670 Köln, e-mail: [Zagelmeyer@hotmail.com](mailto:Zagelmeyer@hotmail.com)

Arbeitsgebiete: Arbeitsökonomik, Arbeitsbeziehungen, Sozialpolitik.

\*\* Artikel eingegangen: 3.12.98, revidierte Fassung akzeptiert: 22.10.99.

Mit Beginn der dritten und letzten Stufe der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) am 1.1.1999 erfolgte die unwiderrufliche Festlegung der

Wechselkurse der Währungen der an der Europäischen Währungsunion (EWU) teilnehmenden 11 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die Einführung der einheitlichen Währung Euro, sowie die Vereinheitlichung der Geld- und Wechselkurspolitik unter Federführung der unabhängigen und der Preisstabilität verpflichteten Europäischen Zentralbank. Für die an der Währungsunion teilnehmenden Staaten, im folgenden als 'Euroland' bezeichnet, ändern sich damit auch die Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen und Lohnpolitik.

Im Zentrum der gegenwärtigen Debatte über die Konsequenzen des neuen Geld- und Währungsregimes für die Arbeitsbeziehungen in Euroland steht neben dem Anpassungsbedarf für die Arbeitsmärkte und den resultierenden Anforderungen an die Lohnpolitik vor allem die Frage, inwieweit die Gefahren von Sozialdumping und Abwärtsspiralen bei Löhnen und Arbeitsbedingungen existieren und diese eine Koordinierung oder gar Zentralisierung der Lohnverhandlungen notwendig erscheinen lassen (zur Diskussion siehe Fröhlich et al. 1997, Heise/Schulten 1998, Jacobi 1998, Lesch 1995, Schürfeld 1998, Schulten 1998a/b). Löhne und Arbeitsbedingungen werden jedoch nicht nur durch das Zusammenwirken von Angebot und Nachfrage – mit oder ohne Beteiligung kollektiver Akteure – auf den Arbeitsmärkten, sondern auch durch Arbeitsmarktinstitutionen, und hier insbesondere durch kollektive (Tarif-)Verhandlungssysteme beeinflusst. Die Thematik der Auswirkungen der Währungsunion auf kollektive Verhandlungssysteme fristet in der aktuellen Diskussion allenfalls ein Schattendasein. Diese Lücke soll im folgenden gefüllt werden.

Im ersten Teil dieses Beitrags erfolgen zunächst einige Überlegungen zu Eigenschaften, Entwicklung und Performance von Kollektivverhandlungssystemen. Im zweiten Teil werden die Auswirkungen der dritten Stufe der europäischen Währungsunion auf die kollektiven Verhandlungssysteme in Euroland untersucht. Der dritte Teil spekuliert über die zukünftige Entwicklung von kollektiven Verhandlungen in Euroland. Im vierten Teil werden Organisationsprinzipien für eine europäische Arbeitsmarktverfassung vorgeschlagen und zur Diskussion gestellt.

## **1 Kollektivverhandlungssysteme: Eigenschaften, Entwicklung, Performance**

### ***1.1 Natur und Eigenschaften kollektiver Verhandlungssysteme***

Kollektive Verhandlungssysteme stellen institutionelle Elemente von Arbeitsmärkten dar. Windmüller (1987: 3) definiert Kollektivverhandlungen (im Englischen: *collective bargaining*) als „Entscheidungsfindungsprozeß zwischen Interessenvertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, dessen Aufgabe die Aushandlung und kontinuierliche Anwendung eines vereinbarten Regelsystems“ (Übersetzung des Autors) für die Arbeitsbeziehung ist. Grundsätzlich wird der Begriff Kollektivverhandlung auf eine Vielzahl von Formen der kollektiven Regulierung der Arbeitsbeziehungen angewandt. Die Struktur eines Verhandlungssystems wird bestimmt durch die Definition und jeweilige Anordnung von Verhandlungseinheiten, welche in einem komplexen Geflecht von Beziehungen zusammenhängen (Weber 1967: 14). Die Verhandlungseinheiten sind jeweils charakterisierbar durch die Verhandlungsak-

teure (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Staat), die Verhandlungsagenten (z.B. Gewerkschaften oder Betriebsräte), die Verhandlungsgegenstände, die Verhandlungsbeziehung und -macht, die Verhandlungsprozesse, die Verhandlungsergebnisse sowie deren Reichweite bzw. deren Wirkungsbereich.

Kollektive Verhandlungen erfüllen je nach Perspektive verschiedene Funktionen. Allgemein betrachtet dienen kollektive Verhandlungen als Mittel der kollektiven Regelung von Arbeitsbeziehungen. Dabei ist darauf hinzuweisen, daß es auch andere Möglichkeiten zur Regelung der Beschäftigungsbeziehungen, wie beispielsweise durch staatliche Gesetze oder Individualarbeitsverträge, gibt. Diese Regelungsmechanismen können jeweils Substitute oder Komplemente zu Tarifverträgen darstellen. Aus Sicht der Arbeitnehmer dienen sie der Bündelung und Steigerung kollektiver Macht zur Verhinderung von Ausbeutung durch den/die Arbeitgeber, der Abschöpfung von Profiten, und der Teilnahme/Partizipation am Management. Aus Arbeitgeber- wie aus Arbeitnehmerperspektive nehmen sie Löhne und Arbeitsbedingungen aus dem Wettbewerb. Auch tragen sie zur friedlichen Konfliktlösung bei. Aus eher allgemeiner Perspektive können Kollektivverhandlungen als Mechanismus zur Allokation, Verteilung von Arbeitseinkommen und zur Reduktion von Transaktionskosten am Arbeitsmarkt verstanden werden. Auch können kollektive Verhandlungen als Mechanismen zur Entscheidungs- und Regelfindung sowie Konfliktregulierung und -lösung verstanden werden. Was das Ergebnis der Kollektivverhandlungen angeht, so stellt Flanders (1968: 4) fest: "Ein kollektiver Vertrag, ..., zwingt niemanden, Arbeit zu kaufen oder zu verkaufen. ... Er soll sicherstellen, daß wenn es zum Kauf und Verkauf von Arbeit kommt ... ihr Preis und die anderen Bedingungen der Transaktion mit den Regelungen im Vertrag übereinstimmen. Diese Regelungen sind in der Tat ein System von Regeln, welches unter anderem die Regelung der Inhalte von Arbeitsverträgen zum Ziel hat. Somit sind kollektive Verhandlungen ein Regelfindungsmechanismus, welcher kein genau passendes Gegenüber in individuellen Verhandlungen hat" (Übersetzung des Autors).

Im Rahmen der Neuen Institutionenökonomik läßt sich ein Kollektivverhandlungssystem als eine Institution betrachten, welche die Spielregeln für Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt festlegt. Dies kann den Nutzen kooperativer Lösungen und die Kosten von opportunistischem und defektivem Verhalten erhöhen sowie die Transaktions- und Produktionskosten je Tauschvorgang verringern, so daß ein politischer Nutzen des Austausches realisierbar wird (North 1991: 97f.).

## ***1.2 Die Entwicklung kollektiver Verhandlungssysteme***

Institutionen sind nicht gegeben und unveränderlich. Sowohl die Entstehung als auch die Gestalt und die Entwicklung von Institutionen hängen von rationalen, auf Kosten-Nutzen-Analysen basierenden Entscheidungen individueller Akteure ab, welche in einen von Traditionen beeinflussten, historischen Kontext eingebunden sind. Der dynamische Charakter von Verhandlungssystemen beruht auf der dynamischen Natur der Arbeitsbeziehungen in Marktwirtschaften. Chamberlain (1951) betrachtet kollektive Verhandlungsstrukturen als inhärent instabil. Im Zeitablauf kann sich die

Verhandlungsstruktur in Richtung Zentralisierung oder Dezentralisierung bewegen. Auch können sich Verhandlungseinheiten auflösen. Im folgenden wird ein Ansatz entwickelt, welcher die Entstehung, die Gestalt und die Entwicklung kollektiver Verhandlungssysteme im Zeitablauf aus dem Zusammenspiel von (1) konstitutionellen Entscheidungen der Akteure über die Struktur des Verhandlungssystems und (2) dem institutionellen Wettbewerb erklärt.

### *Konstitutionelle Entscheidungen über die Struktur des Verhandlungssystems*

Wichtige Elemente in der Entwicklung von Tarifverhandlungssystemen sind die konstitutionellen Entscheidungen der Akteure der Arbeitsbeziehungen. Diese definieren die Verhandlungseinheiten und deren Arrangement im Verhandlungssystem. Die resultierenden konstitutionellen Regeln bestimmen dann die Spielregeln für die Verhandlungen der substantiven und prozeduralen Themen. Diese konstitutionellen Entscheidungen können gesetzlich vorgegeben sein, beispielsweise in Form einer Verhandlungspflicht der Tarifparteien auf einer bestimmten Ebene, oder durch eine Verhandlungsparteie der anderen aufgezwungen werden. Ebenso können sie das Ergebnis konstitutioneller Verhandlungen sein. Im Verhandlungsfall werden die Parteien – nach einer Kosten-Nutzen-Analyse der verschiedenen Optionen unter Berücksichtigung des Veränderungsprozesses – versuchen, eine Verhandlungsstruktur zu erhalten, welche ihre jeweils relative Verhandlungsmacht für die nachgeordneten Verhandlungsgegenstände optimiert. Kochan/Katz (1988: 129) drücken dies wie folgt aus: „Weil die Verhandlungsstruktur einen entscheidenden Einfluß auf die Verhandlungsmacht der Parteien hat, kann ein Großteil des Gerangels um eine bestimmte Struktur nur als Bemühung/Anstrengung einer oder beider Parteien verstanden werden, einen taktischen Vorteil am Verhandlungstisch zu erreichen“ (Übersetzung des Autors). Wenn nicht dazu gezwungen, werden sich die beteiligten Parteien in konstitutionellen Fragen nur dann einigen, wenn sie annehmen, daß die neuen Regeln ihnen netto einen Nutzen bringen werden.

Kochan/Katz (1988), Traxler (1997) und Purcell/Ahlstrand (1994) führen eine Reihe von Faktoren auf, welche die Struktur von Verhandlungssystemen beeinflussen. Ausgehend und abhängig von dem externen Umweltkontext hängt der Zentralisierungsgrad eines kollektiven Verhandlungssystems von verschiedene Gruppen von Einflußfaktoren ab.

Ökonomische Faktoren wirken in der Mikroebene vor allem auf die relative Verhandlungsmacht der Verhandlungsparteien. Diese hängt außer von deren Organisationsgrad und strukturellen Faktoren auch von den marshallianischen Bedingungen ab, nach welchen die Gewerkschaftsmacht mit der Preisinelastizität der Arbeitsnachfrage im Gewerkschaftssektor steigt. Weitere Faktoren sind Konzentrationsgrad, Profitraten und Produktivitätswachstum, welche die Spielräume des Arbeitgebers zur Absorption von Lohnerhöhungen definieren. In der Makroebene sind Arbeitslosigkeit, Inflation, Wirtschaftswachstum sowie Offenheit der Volkswirtschaft von Bedeutung. Diese interdependenten Faktoren wirken auf die Erwartungen, die Ziele, die

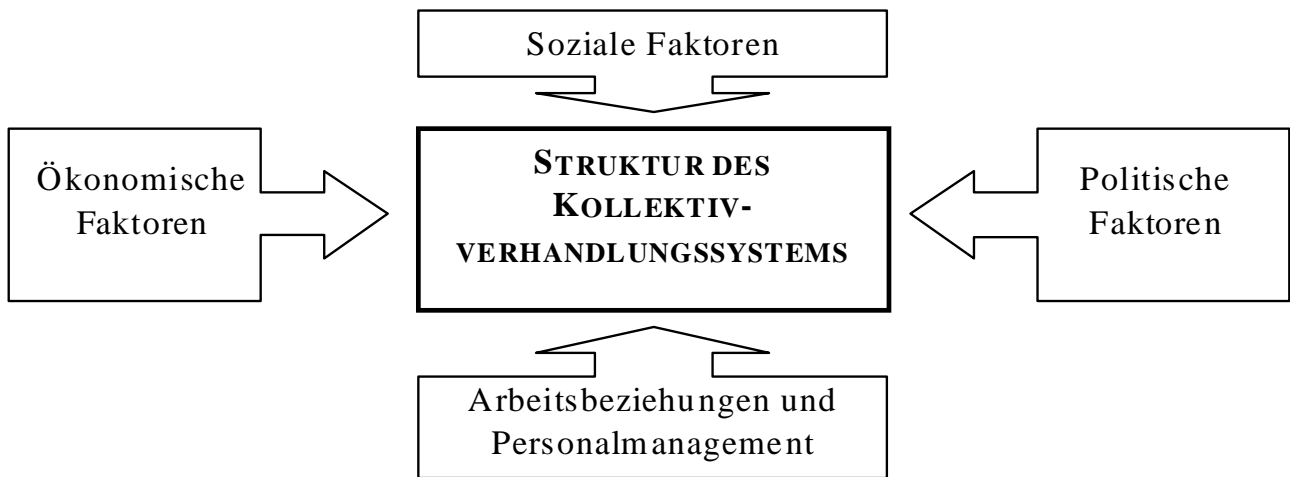
Verhandlungsmacht und die Verhandlungsspielräume der Verhandlungsparteien und somit indirekt auf das Verhandlungsergebnis.

Weber (1967) betont, daß die Wahl der angemessenen Verhandlungseinheit vor allem von den Eigenschaften der Produkt- und Arbeitsmärkte, in denen die Gewerkschaften und Arbeitgeber operieren, abhängt. Um durch einheitliche Regelung effektiv den Wettbewerbsdruck auf Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmer zu begrenzen, muß die Verhandlungseinheit das potentielle Gebiet der Bedrohung der Löhne und Arbeitsbedingungen (Arbeitsmärkte) beziehungsweise der Profitmargen (Produktmärkte) umfassen. Erreicht ein Unternehmen eine Lohnsenkung, müssen Wettbewerber unter sonst gleichen Bedingungen nachziehen, um langfristig nicht aus dem Markt gedrängt zu werden. Sind Reichweite von Produkt- und Arbeitsmärkten des Unternehmens nicht identisch, kann sich, da Unternehmen auch über Lohnkosten konkurrieren, der Wettbewerbsdruck auf die Arbeitsbedingungen erhöhen. Dies kann die Gewerkschaften und manchmal sogar die Arbeitgeber dazu veranlassen, die Ausdehnung der Regelungsreichweite auf das Gebiet des Wettbewerbs anzustreben (Chamberlain 1951: 173).

Pierson (1950: 359) weist zudem auf die Bedeutung konjunktureller Faktoren hin. In Zeiten des Aufschwungs, der Unternehmensexpansion und der Arbeitskräfteknappheit können Lohnforderungen der Arbeitnehmerrepräsentanten für Unternehmen zum Problem werden, so daß tendenziell die Bereitschaft zur Bildung von (Unternehmens-)Verbandseinheiten beziehungsweise von Flächentarifverträgen steigt. Es entsteht ein Druck in Richtung Zentralisierung des Verhandlungssystems. Umgekehrt besteht in Zeiten des Abschwungs, der Unternehmens schrumpfung und des Überangebots an Arbeit ein Druck in Richtung Dezentralisierung.

Im politischen Kontext beeinflussen Rechtsordnung, Rechtsprechung und Regierungspolitik (und hier vor allem die staatliche Wirtschafts- und Sozialpolitik) das Verhandlungssystem. Der staatlichen Politik kommt vor allem die Rolle der Schaffung eines Machtgleichgewichts zwischen den Marktparteien zu. Zugleich reflektiert sie aber auch die vorherrschende Ideologie in der Gesellschaft und die Verteilung politischer Macht zwischen den Interessengruppen. Staatliche Unterstützung für Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen, zum Beispiel in Form der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Mitgliedsbeiträgen oder der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, wirkt expansiv auf die Größe der Verhandlungseinheiten und tendenziell in Richtung der Zentralisierung des Verhandlungssystems. Dagegen erleichtert die Deregulierung der Produkt- und Arbeitsmärkte den nicht-gewerkschaftlich organisierten Unternehmen den Markteintritt. Dies kann bei Unternehmen im Gewerkschaftssektor zu Kosten- und Anpassungsdruck führen. Tendenzuell wirken Deregulierungsmaßnahmen sowohl kontraktiv auf die Größe von Verhandlungseinheiten als auch, bezogen auf das Tarifverhandlungssystem, tendenziell dezentralisierend.

Abb. 1: Determinanten der Struktur eines Kollektivverhandlungssystems



Im sozialen Kontext beeinflusst die Einstellung der Gesellschaft bzw. der Arbeitnehmer gegenüber der politischen und sozialen Rolle der Gewerkschaften deren Mitgliedsstärke, deren Verhandlungsmacht und damit auch die Strategien der Arbeitgeber. Demographische Entwicklungen beeinflussen die Zusammensetzung des Arbeitskräftepotentials und damit über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht.

Auch aus den Bereichen Arbeitsbeziehungen und Personalmanagement wirken eine Reihe von Faktoren. Von Bedeutung sind die Organisationsstrukturen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie die Präferenzen der jeweiligen Akteure und Agenten. Auch hängt die Frage, ob aus Perspektive des Unternehmens eine Zentralisierung der Verhandlungsstruktur in z.B. Unternehmens- und Verbandseinheiten, oder dezentrale Verhandlungen bis hinunter in die Arbeitsgruppenebene angestrebt werden soll, von betrieblichen Faktoren der Gestalt der Arbeitsbeziehungen (so z.B. Partizipations- und Repräsentationsstrukturen der Arbeitnehmer, Entlohnungspolitik, und Konfliktlösungsmechanismen), der lokalen und der internen Arbeitsmärkte sowie der Unternehmensstrategien und -organisation ab.

All diese potentiell voneinander abhängigen Faktoren können einen Einfluß auf Erwartungen, Zielsetzungen, Verhandlungsmacht und/oder Verhandlungsspielraum der Verhandlungsparteien und somit auf die Größe der Verhandlungseinheiten und die Struktur des Verhandlungssystems haben. Es ist darauf hinzuweisen, daß mehrere Faktoren gleichzeitig mit möglicherweise unterschiedlicher Gewichtung und verschiedenen Vorzeichen auf die konstitutionellen Entscheidungen der Akteure und damit auf die Struktur beziehungsweise den Zentralisierungsgrad eines Verhandlungssystems wirken können.

#### *Konstitutionelle Entscheidungen im Zeitablauf*

Mit North's Theorie des institutionellen Wandels läßt sich die Veränderung von Kollektivverhandlungsstrukturen als inkrementaler und pfadabhängiger Prozeß interpretieren, bewirkt durch Unternehmer in politischen und ökonomischen Organisationen, die sich durch Änderung existierender Institutionen Vorteile erhoffen (North

1990: 6ff.). Institutionen werden bei unvollständiger Information nicht notwendigerweise zur Steigerung sozialer Effizienz geschaffen bzw. verändert, sondern um den Interessen derjenigen zu dienen, die aufgrund ihrer Macht zur Herbeiführung neuer Regeln imstande sind (North 1990: 68ff.). In bestimmten Situationen kann dies zu wohlfahrtssteigernden Lösungen führen. Kurzfristige Gewinnmaximierung kann aber auch Ineffizienzen zur Folge haben. Effiziente Institutionen entstehen nur in einer Ordnung, die Anreize zur effizienten Ausgestaltung und effektiven Durchsetzung von Verfügungsrechten setzt (North 1990: 140).

In sich verändernden Umwelten werden Störungen des bestehenden institutionellen Gleichgewichts die Akteure veranlassen, die Institutionen und damit die Spielregeln in ihrem Interesse zu ändern (North 1990: 86). So können externe und interne Veränderungen das Verhandlungssystem unter Druck setzen und die Parteien zwingen, ihre Praktiken zu überdenken und das System zu modifizieren. So können aus exogenem Wandel Veränderungen der relativen Preise, der subjektiven Wahrnehmung der Akteure, der Effizienz oder Effektivität der Institutionen bei der Reduktion der Transaktionskosten resultieren. Dies kann ebenso wie eine zu geringe Anpassungsflexibilität der Institution zu dem Bestreben der Akteure der Arbeitsbeziehungen führen, Institutionen an die veränderten Kosten-Nutzen-Kalküle anzupassen (North 1986: 234f.). Ergeben sich Veränderungen bei den auf die Verhandlungsstruktur wirkenden Variablen, beispielsweise der Reichweite oder der Struktur der Produkt- oder Faktormärkte, kann dies zu Forderungen einer oder beider Arbeitsmarktseiten nach Neudefinition von Verhandlungseinheiten führen. Interner Druck wird durch Veränderungen der Präferenzen, Lerneffekte und Innovationen der Unternehmen sowie der Arbeitgeberverbands- und Gewerkschaftsmitglieder ausgelöst. Veränderungen können insbesondere in Situationen auftreten, in denen ehemals effektive und effiziente Institutionen aufgrund neuer Entwicklungen die ihnen zugewiesenen Aufgaben bzw. Funktionen nicht mehr erfüllen. Eine Anpassung der bestehenden Institutionen oder die Schaffung neuer institutioneller Arrangements ist dann zur Erreichung der Organisationsziele erforderlich.

Führen exogene oder endogene Veränderungen zu Spannungen im System, so können diese durch Lösung (Wiederherstellung der Systemkonformität), Isolierung oder Wandel bewältigt werden. Stabile Systeme verfügen über Mechanismen, die Spannungen bis zu einem bestimmten Ausmaß absorbieren und exogene bzw. endogene Veränderungen neutralisieren können. In Anlehnung an die Systemtheorie soll unterschieden werden zwischen Wandel im System, bei welchem infolge von Gleichgewichtsprozessen die Systemgrenzen erhalten bleiben, und Wandel des Systems, welches die Auflösung von Systemgrenzen impliziert (Parsons 1969: 36ff.). Mit Bezug auf Verhandlungssysteme stellt sich dies wie folgt dar. Wandel im Verhandlungssystem impliziert die Anpassung und die Stabilisierung des Systems durch Veränderung der Systemeigenschaften und erfolgt durch Neudefinition bestehender Verhandlungseinheiten oder deren Anordnung, z.B. durch Anpassung der substantiven Verhandlungsergebnisse oder den Übergang von Verbands- auf Unternehmenseinheiten. Wandel des Systems beinhaltet eine Veränderung aus dem System heraus. Die

Anpassung des Systems erweist sich in diesem Fall als nicht möglich. Es kommt zur grundlegenden Veränderung des Regelungsmodus, zum Beispiel durch einen Übergang von kollektiver zu gesetzlicher oder individueller Regelung. Im Zuge der Veränderungen wird in den Arbeitsbeziehungen ein altes Systemgleichgewicht durch ein neues ersetzt (Dunlop 1958: 387f.).

### *Der institutionelle Wettbewerb*

Die Entwicklung von Kollektivverhandlungssystemen wird zunächst durch die konstitutionellen Entscheidungen der Akteure der Arbeitsbeziehungen bestimmt. Wenn jedoch die Ergebnisse der Verhandlungen nicht mit ökonomischer Effizienz vereinbar sind, wird in Marktwirtschaften der institutionelle Wettbewerb die 'relativ weniger effizienten' institutionellen Lösungen aussortieren. In dynamischem Sinne beinhaltet ökonomische Effizienz auch die Anpassungsflexibilität des Kollektivverhandlungssystems. In einem Markt für Institutionen können Kosten und Nutzen der Wirkungen von Regelungs- und Verhandlungsstrukturen Anreize für die Akteure geben, bestimmte Strukturen zu präferieren oder Innovationen von Regel- beziehungsweise Verhandlungsinstitutionen zu tätigen. Die Etablierung bzw. Durchsetzung von Neuerungen hängt vom Wettbewerb der Institutionen ab.

Das Konzept des institutionellen Wettbewerbs kann verglichen werden mit einem evolutorischen Prozeß, in dem institutionelle Innovationen zunächst initiiert und dann einem Selektionsprozeß ausgesetzt werden. Nur die relativ effizientesten institutionellen Lösungen setzen sich in diesem Prozeß durch. Nach Hanappi (1995: 435) basiert Evolution zum einen auf Mutation, einem Vorgang des „zufällig fehlerhaften Kopierens von Vektoren von Eigenschaften“, welcher Entitäten als Einheiten mit bestimmten Eigenschaften, die durch einen fortwährenden Drang zur Replikation die Kontinuität des Kopiervorgangs gewährleisten, voraussetzt. Zum anderen beruht Evolution auf Selektion durch einen Auswahlprozeß. Während sich in einer konstanten Umgebung diejenigen Entitäten durchsetzen, welche in dieser Umgebung optimale Replikation ermöglichen und im Endzustand Mutation perfektes Kopieren ist, werden in sich ändernden Umwelten stärkere Mutationen auftreten, wobei die Anzahl der mutierten Eigenschaften und somit die Gesamtheit der Anpassungsprozesse abhängig von der Änderungsrate der Umwelt sind. Selektion kann nur zwischen Varianten erfolgen, welche innerhalb der Population existieren. Neue Formen müssen dabei aber originär neu sein, da sich im Selektionsprozeß auch bereits bestehende Formen neu durchsetzen können. Besitzt eine Entität einen Selektionsvorteil, so kann sich dieser in einer Marktwirtschaft nur durchsetzen, wenn Konkurrenzdruck und eine hinreichende Stetigkeit der Verhaltensweisen existieren (Witt 1995: 388).

Wenn Unternehmen, die aufgrund von Kollektivverhandlungseinheiten mit bestimmten Eigenschaften verbunden sind, als Entitäten betrachtet werden, können Veränderung im und des Kollektivverhandlungssystems als evolutionärer Prozeß der Mutation und Selektion im Wettbewerbsprozeß interpretiert werden. Allerdings bedarf es dazu einer Modifikation des evolutionären Prozesses. Während Hanappi (1995: 435) Mutation als Prozess des „zufällig fehlerhaften Kopierens“ sieht, weist



Mayntz (1999) darauf hin, daß Menschen zur kollektiven Zielsetzung, sowie Organisation und Schaffung von Institutionen zur Verfolgung ihrer Ziele fähig sind. Soziale Institutionen seien als das Ergebnis ständiger Problemlösungsversuche zu sehen. Deswegen soll im folgenden im Zusammenhang mit dem Mutations-Vorgang das „zufällig fehlerhafte Kopieren von Vektoren von Eigenschaften“ durch die „konstitutionelle, bewußte und geplante Entscheidung der Akteure über Vektoren von Eigenschaften“ ersetzt werden.

Im Wettbewerb werden sich – unter sonst gleichen Bedingungen – diejenigen Unternehmen durchsetzen können, welche aufgrund einer bestimmten Eigenschaft einen selektiven Vorteil haben. Diese Eigenschaft kann beispielsweise in einer bestimmten institutionellen Lösung wie etwa der individuellen, kollektiven oder staatlichen Regelung der Beschäftigungsbeziehungen bestehen. Unternehmen, welche der Regelung durch weniger effiziente Arbeitsmarktinstitutionen unterliegen, können unter sonst gleichen Umständen nicht mit Wettbewerbern mithalten, deren Arbeitsbeziehungen durch relativ effizientere Institutionen geregelt sind. Als Resultat dieses Prozesses mag es soweit kommen, daß sich die Größe der Verhandlungseinheit ändert und damit das Kollektivverhandlungssystem. In einigen Fällen kann sogar die gesamte Verhandlungseinheit aufhören zu existieren, zum Beispiel wenn das regulierte Unternehmen bankrott geht oder zu individueller Regelung der Arbeitsbeziehungen übergeht.

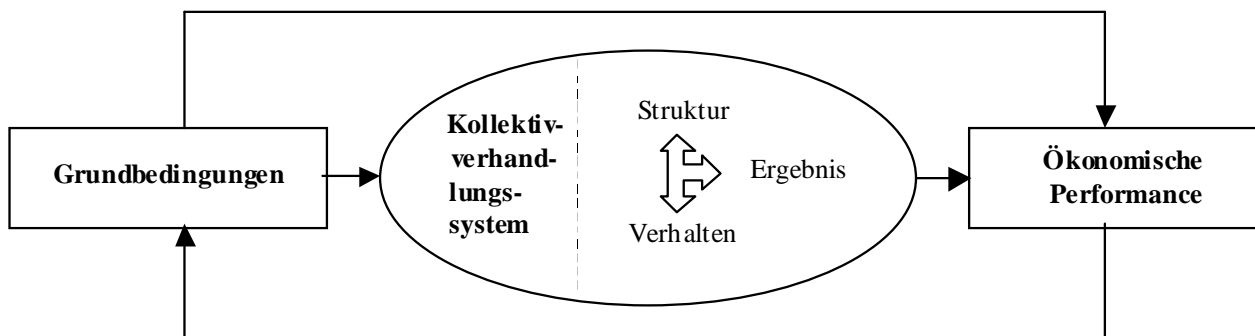
Im oben entwickelten Ansatz werden sowohl die Struktur kollektiver Verhandlungssysteme als auch deren Veränderung im Zeitablauf aus dem Zusammenspiel von konstitutionellen Entscheidungen der Akteure über die Struktur des Verhandlungssystems und dem institutionellen Wettbewerb erklärt. Dieser Ansatz besitzt die Eigenschaft, das Verhältnis zwischen geplanten bzw. mit Absicht geschaffenen Elementen sozialen Ordnungen (über die konstitutionellen Entscheidungen) und ungeplanten Elementen sozialer Ordnungen (über den institutionellen Wettbewerb) zu verbinden.

### ***1.3 Kollektive Verhandlungssysteme und ökonomische Performance***

Was die Gesellschaft letztendlich von Kollektivverhandlungssystemen erwartet ist eine ‚gute Performance‘. Zu deren Definition bieten sich zwei Varianten an. Zunächst partielle Performance, welche die Frage betrifft, ob das Verhandlungssystem die ihm zugewiesenen Funktionen und Aufgaben aus Sicht der jeweiligen Verhandlungspartei erfüllt, so beispielsweise aus Sicht der Gewerkschaften Lohnsteigerungen maximiert. Zweitens ökonomische Performance, welche die effiziente Allokation von knappen Ressourcen im Sinne der statischen und dynamischen Effizienz ebenso wie eine gerechte funktionale Einkommensverteilung zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital gewährleistet. Da sich die partielle Performance sehr stark auf die Vertretung und Verwirklichung von Paritalinteressen bezieht, wird im folgenden die zweite Begriffsbestimmung benutzt.

Zur Analyse der Entwicklung und Wirkung von Kollektivverhandlungssystemen zeigt Abbildung 2 ein einfaches Schema, welches an das Struktur-Verhalten-Performance Paradigma der Industrieökonomik (Scherer/Ross 1990) angelehnt ist.

Abb. 2: Das Struktur-Verhalten-Performance Schema



Ökonomische Performance wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, unter anderem durch Struktur, Verhalten und Ergebnis von kollektiven Verhandlungssystemen. Es ist jedoch ausdrücklich hervorzuheben, daß auch von dem nicht durch Kollektivverhandlungen abgedeckten Sektor der Wirtschaft und von Variablen, welche sich außerhalb der Einflußsphäre kollektiver Verhandlungen befinden, Wirkungen auf die ökonomische Performance ausgehen.

Das Ergebnis im Verhandlungssystem hängt ab von den Verhandlungsstrukturen und dem Verhalten der Verhandlungsparteien. Letzteres wird wiederum bedingt durch die allgemeinen Grundbedingungen (die entsprechenden Faktoren sind in Abbildung 1 zusammengefaßt), ebenso wie durch die Verhandlungsstruktur und das Verhandlungsergebnis. Die Struktur des Verhandlungssystems hängt ab von den konstitutionellen Entscheidungen der Akteure und dem institutionellen Wettbewerb, welche wiederum beide – wie oben diskutiert - von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden. Im Paradigma wirken viele Faktoren nicht nur einseitig, es existieren auch nicht zu vernachlässigende Rückkopplungseffekte.

An diesem Punkt soll kurz die Beziehung zwischen Kollektivverhandlungssystemen, Arbeitsmarkteffizienz und ökonomischer Performance erörtert werden. Was das Verhältnis zwischen dem Ergebnis des Kollektivverhandlungssystems und Arbeitsmarkteffizienz betrifft, so besteht das Problem, daß kollektive Verhandlungen eine Lohnstruktur schaffen, welche die relative Verhandlungsmacht eines jeden Verhandlungspaares reflektiert. Dies hat zur Folge, daß sich der Lohnsatz in einigen Fällen über dem wettbewerblichen Niveau befinden wird. Hier ist es von Bedeutung, daß die Wirkung des Kollektivverhandlungssystems auf die ökonomische Performance im Sinne der Wirkung auf die ökonomische Effizienz gemessen wird. Gemeint ist damit,

inwiefern die Verhandlungsergebnisse dazu beitragen, die Wirtschaft in Richtung des vollständig wettbewerblichen Modells<sup>1</sup> zu bewegen.

Nach der neoklassischen ökonomischen Theorie entsprechen im Zustand des vollständigen Wettbewerbs die Reallöhne der Arbeitsproduktivität. Was die Lohnpolitik betrifft, so erfordert das wettbewerbliche Ergebnis eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik. Wenn kollektive Verhandlungen im Ergebnis die Wirtschaft in Richtung des vollständig kompetitiven Modells bewegen, sind sie als wohlfahrtssteigernd zu betrachten. In solch einem Fall steigern sie die ökonomische und soziale Wohlfahrt. Diese dann gesamtgesellschaftlich und gesamtwirtschaftlich nützliche Institution verdient bei suboptimaler marktlicher Bereitstellung öffentliche Unterstützung. Bewegen jedoch kollektive Verhandlungen die Ökonomie vom vollständig wettbewerblichen Modell weg, so haben sie eine negative und schädigende Wirkung auf die Allokation der Ressourcen und damit auf die ökonomische Performance.

## 2. Kollektivverhandlungssysteme in Euroland

Die Einrichtung der Europäischen Währungsunion (EWU) stellt den bislang ehrgeizigsten Schritt im Prozeß der Europäischen Integration dar. Im folgenden werden die Auswirkungen der dritten Stufe der EWU auf die kollektiven Verhandlungssysteme in Euroland untersucht. Im Vordergrund stehen dabei Entwicklungen und Wirkungen auf der europäischen sowie auf der nationalen Ebene. Zunächst wird der Zustand kollektiver Verhandlungssysteme vor Eintritt in die dritte Stufe der EWU einführend beschrieben. Dann erfolgt eine Analyse der Auswirkungen, vor allem mit Blick auf die konstitutionellen Entscheidungen der Akteure und den institutionellen Wettbewerb. Anschließend wird über bisherige Aktivitäten der Akteure der Arbeitsbeziehungen im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen in der EWU berichtet. Der letzte Teil diskutiert die Implikationen für die ökonomische Performance von Euroland.

### 2.1 Die Ausgangssituation vor Eintritt in die dritte Stufe der Währungsunion

#### *Nationale Ebene*

Komparative Studien zur Gestalt nationaler Tarifverhandlungssysteme (ILO 1997, OECD 1994, Visser 1996) weisen auf zum Teil beträchtliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Verhandlungsparteien und Verhandlungssysteme hin. Unternehmensverbände unterscheiden sich in ihrer Mitgliedschaft, ihrem Status als Industrie- und/oder Arbeitgeberverband, ihrer Rolle in Verhandlungen, ihrem Organisationsgrad, ihrer Führung, ihren Strukturen und ihrer inneren Kohäsion. Auf Gewerkschaftsseite existieren Unternehmens-, Berufs- und Industriegewerkschaften, welche sich auch hinsichtlich politischer und religiöser Ausrich-

---

<sup>1</sup> Es ist darauf hinzuweisen, daß die Verwendung des vollständig wettbewerblichen Modells als Referenzpunkt nicht unproblematisch ist. Wenn beispielsweise die Produktmärkte nicht vollständig kompetitiv sind, kann es sein, daß ein vollständig wettbewerblicher Arbeitsmarkt keine Second best-Lösung darstellt.

tung unterscheiden können. Sie variieren hinsichtlich ihres Organisationsgrades sowie der Anerkennung als Tarifpartei und Verhandlungspartner durch die Arbeitgeberbeziehungsweise die Regierungsseite.

Werden die verschiedenen Tarifverhandlungssysteme betrachtet, so ist in den Euroland-Staaten kein dominanter Typ von Verhandlungsbeziehung erkennbar. Die Beziehungen variieren zwischen klassenkampf- bzw. konfliktorientierten und sozialpartnerschafts- bzw. kooperationsorientierten Verhandlungseinheiten. Auch bestehen in den Verhandlungseinheiten Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der relativen Verhandlungsmacht, der Rolle des Staates, und den Verhandlungsebenen verschiedener Verhandlungsgegenstände. Die Zuordnung von Verhandlungsthemen zu Verhandlungsebenen kann in einigen Fällen auch durch Unterschiede in der staatlichen Arbeitsmarktregulierung beeinflusst sein. Verschiedene Verhandlungssysteme haben verschiedenen Strukturen, besitzen unterschiedliche Stabilitätseigenschaften und Gravitationszentren. Manche Systeme kennen die Koordination innerhalb und zwischen den Wirtschaftszweigen. In einigen Ländern sind Tarifverträge rechtlich bindend, in anderen Ländern haben sie den Charakter von 'gentlemen's agreements'. Auch der Deckungsgrad der Tarifverhandlungen variiert. In einigen Ländern und Sektoren existieren Allgemeinverbindlicherklärungen, in anderen ist diese Institution gänzlich unbekannt.

Auch die Ergebnisse der nationalen Kollektivverhandlungssysteme hinsichtlich der Regelung der substantiven und prozeduralen Verhandlungsgegenstände unterscheiden sich in und zwischen Sektoren und Ländern. Die resultierenden Unterschiede in den Arbeitsbedingungen beeinflussen wiederum die Lohn(stück)kosten, welche in und zwischen Sektoren und Ländern teils erheblich variieren (Marsden/ Sylvestre 1992).

Die Informationen zu gewerkschaftlichem Organisationsgrad, Verhandlungsstrukturen und Deckungsgrad in Tabelle 1 vermitteln einen groben Eindruck von der Unterschiedlichkeit der Kollektivverhandlungssysteme in Euroland.

Tab. 1: Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen in Euroland (Datenquelle: ILO World Labour Report 1997-98)

	Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in % aller Beschäftigten		Kollektivverhandlungsstrukturen (1985-1995)			Deckungsgrad der Kollektivverhandlungen
	1985	1995	Dominante Ebene	Trend N/S	Trend U	
<b>Belgien</b>	52,0	51,9	N/S	stabil	zunehmend	-
<b>Deutschland</b>	*35,3	28,9	N/S	stabil	zunehmend	90
<b>Finnland</b>	68,3	79,3	N/S, U	stabil	zunehmend	-
<b>Frankreich</b>	14,5	9,1	N/S	stabil	zunehmend	90
<b>Irland</b>	56,0	46,6	U	zunehmend	stabil	90
<b>Italien</b>	47,6	43,3	N/S	stabil	zunehmend	-

<b>Luxemburg</b>	**53,0	43,4	-	-	-	-
<b>Niederlande</b>	28,7	25,6	N/S	stabil	zunehmend	80
<b>Österreich</b>	51,0	41,2	N/S	stabil	zunehmend	-
<b>Portugal</b>	***51,4	25,6	N/S	zunehmend	zunehmend	-
<b>Spanien</b>	11,5	****18,6	N/S	zunehmend	zunehmend	82,5

\* Westdeutschland; \*\* 1987; \*\*\* 1986; \*\*\*\* 1994; N/S = Nationale/sectorale Ebene; U = Unternehmensebene; - keine vergleichbaren Informationen vorhanden.

### *Europäische Ebene*

Auf europäischer Ebene existieren Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, deren Struktur der Interessenorganisation sich allerdings bestenfalls als fragmentiert oder lose koordiniert bezeichnen lassen kann. Seit einigen Jahren versuchen einige Gewerkschaften, die Tarifverhandlungen grenzüberschreitend zu koordinieren, so zum Beispiel im europäischen Metallsektor. Jedoch haben sich bislang keine länderübergreifenden Verhandlungseinheiten herausgebildet. Auch haben die Koordinierungsversuche noch nicht zu greifbaren Resultaten geführt.

Jüngere Entwicklungen haben auf Gewerkschaftsseite Hoffnungen hinsichtlich kollektiver Verhandlungen auf europäischer Ebene genährt. So argumentieren Marginson/Sisson (1996), daß die EU-Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten durch den Vorrang verhandelter Arrangements vor dem gesetzlichen Modell kollektive Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretern und Management auf europäischer (Unternehmens-)Ebene fördert. Des weiteren können die Sozialpartner gemäß dem Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrages von 1992 Vereinbarungen über von der Kommission vorgeschlagene Themen treffen. Die Gewerkschaften hoffen, daß dieses Ergebnis der neo-funktionalistischen Integrationsstrategie der EU-Kommission die Rolle der Sozialpartner bei EU-Entscheidungen mit Bezug zu Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsfragen stärken und letztendlich zu intersektoralen Verhandlungen auf europäischer Ebene führen wird. Optimisten auf Gewerkschaftsseite betrachten die Vereinbarungen über Elternurlaub, Rechte von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten als erste Schritte dazu.

Die Arbeitgeber lehnen jedoch die Idee europaweiter Tarifverhandlungen strikt ab. Sie wollen sicherstellen, daß Tarifverhandlungen sich weiterhin im Rahmen nationaler Verhandlungssysteme unterhalb der europäischen Ebene abspielen. Ihr Ziel ist vor allem zu verhindern, daß die Sozialabkommen auf europäischer Ebene den Rechtsstatus von Tarifverträgen erlangen.

## **2.2 Die Auswirkungen der dritten Stufe der Währungsunion**

Die dritte Stufe der Währungsunion wirkt mit drei verschiedenen Impulsen auf die kollektiven Verhandlungssysteme in Euroland:

1. Die Einführung einer einheitlichen Währung bewirkt eine Erhöhung der Transparenz und Verbesserung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen im Euroland-Gebiet.

2. Das neue institutionelle Arrangement für die Geld- und Währungspolitik beeinflusst die makroökonomischen Politikinstrumente. So erlaubt beispielsweise das System fester Wechselkurse keine nationalen Abwertungen zur Absenkung der Reallöhne bei nach unten rigiden Nominallöhnen mehr.
3. Mit der erhöhten Preistransparenz und dem neuen Geld- und Währungsregime einher geht auch die Beschleunigung der Entwicklung zur Vollendung des Binnenmarktes. Dies verschärft den Wettbewerb in den Produkt- und Faktormärkten sowie zwischen den Produktionsstandorten.

Im folgenden wird untersucht, wie sich diese drei Impulse auf die kollektiven Verhandlungssysteme in Euroland auswirken.

### *Erhöhte Transparenz der Arbeitsbedingungen*

Auf der Mikroebene findet der technische Wechsel zur neuen Währung statt. Die resultierende Erhöhung der Transparenz der Arbeitsbedingungen führt zu einer besseren Vergleichbarkeit der Löhne und Arbeitskosten innerhalb des Euroland-Gebiets.

Diese höhere Transparenz kann auf die Präferenzen, Ziele, Strategien und Taktiken der Akteure der Arbeitsbeziehungen bzw. des Personalmanagements wirken und damit Struktur des kollektiven Verhandlungssystems (siehe Abb. 1) beeinflussen.

Es erscheint möglich, daß Unternehmen mit länderspezifisch unterschiedlichen Entlohnungspolitiken feststellen werden, daß ihre Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Standorten in einem Unternehmen oder in einer Industrie zunehmend weniger tolerieren werden. Früher oder später werden Forderungen nach 'gleichem Lohn für gleiche Arbeit in Euroland' ertönen. Dies kann in den Verhandlungssystemen zu einem Zentralisierungsdruck führen.

Eine jüngere KPMG-Umfrage (KPMG Management Consulting 1997) bei mehr als 300 Unternehmen (mit jeweils mehr als 5000 Beschäftigten) weist bereits in diese Richtung. 82 Prozent der Unternehmen bezahlten ihren Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten unterschiedliche Löhne (ohne indirekte und Sozialabgaben) an den verschiedenen europäischen Standorten. 46 Prozent der Unternehmen erwarteten, daß sich die Löhne annähern. 27 Prozent gehen davon aus, daß die Löhne als Folge der Währungsunion steigen werden. 13 Prozent erwarten eine Absenkung des Lohnniveaus. 50 Prozent der Unternehmen nehmen an, daß sich hinsichtlich des Lohnniveaus nichts ändern wird.

Eine Angleichung der Löhne nach oben und unabhängig von der Produktivitätsentwicklung könnte für die betroffenen Unternehmen, insbesondere in Niedriglohnländern, ein fundamentales Problem darstellen, da diese deren Wettbewerbsfähigkeit über Steigerungen der Arbeitskosten dramatisch verschlechtern wird. Auf der anderen Seite kann sich die Anpassung nach unten für die Gewerkschaften als problematisch erweisen, da sie das kollektive Gut Lohnerhöhungen nicht mehr bereitstellen können und dies zu Organisationsproblemen führen kann.

Insgesamt erscheint es jedoch wenig plausibel, daß Unternehmen es den Gewerkschaften erlauben sollten, eine Angleichung ohne Berücksichtigung von Produktivitätsniveaus und Produktivitätsentwicklungen zu erzwingen. In Multinationalen Unternehmen sind Lohn- und Produktivitätsvergleiche zwischen verschiedenen Produktionsstandorten gang und gäbe. Für viele Unternehmen stellt dies ein effektives Mittel zur Beschleunigung der Rationalisierung und Steigerung der Effizienz dar. Dies wird sich durch die Einführung des Euros kaum ändern, allenfalls die Berechnungen vereinfachen.

#### *Einschränkung makroökonomischer Politikinstrumente*

Auf der Makroebene wirkt die EWU auf die makroökonomischen Politikinstrumente. Dies beeinflußt jedoch weniger die Struktur kollektiver Verhandlungssysteme direkt als vielmehr die Tarif- bzw. Lohnpolitik.

Zunächst schränkt die Europäische Währungsunion die Optionen für eine 'hydraulische' Keynesianische Nachfragepolitik als Reaktion auf ökonomische Schocks ein. Die durch den Stabilitätspakt vorgegebenen restriktiven Richtlinien für die Finanzpolitik begrenzen die Möglichkeiten der Durchführung einer Keynesianischen Fiskalpolitik. Für den Euroraum ist zu erwarten, daß die Europäische Zentralbank ihre Geldpolitik am Ziel der Preisstabilität ausrichten wird. Hinsichtlich der stabilitätspolitischen Handlungsoptionen besteht jedoch für den Staat immer noch die Möglichkeit, sich bis zum Limit von drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts zur Finanzierung eines expansiven Impulses zu verschulden. Zudem existieren im Maastrichter Vertrag weitere Sonderregelungen.

Im Bereich der Wechselkurspolitik erlaubt das System fester Wechselkurse in Euroland keine nationalen Abwertungen zur Absenkung der Reallöhne bei nach unten rigiden Nominallöhnen (mit damit möglicherweise im Inland verbundenen inflationären Tendenzen) mehr. Dies setzt die Tarifparteien unter Druck, eine stabilitätsgerechte Lohnpolitik zu verfolgen, da die europäischen Zentralbank nationale lohnpolitische Fehlentwicklungen und daraus resultierende Preissteigerungen aller Voraussicht nach nicht monetär alimentieren wird beziehungsweise darf. Eine nicht stabilitätsgerechte Lohnpolitik würde, da eine Korrektur durch die nationale Wechselkurspolitik nicht mehr möglich ist, mit einem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit und mit einem eventuellen Verlust von Arbeitsplätzen einhergehen.

Im Rahmen einer ökonometrischen Analyse über den Zusammenhang zwischen Wechselkursregimen und Lohnpolitik kommt Lauer (1999) zu dem Ergebnis, das stabile Wechselkurse mit moderaten Lohnsteigerungen assoziiert sind. Für Euroland impliziert dies, daß die Festschreibung der Wechselkurse und die Einführung einer einheitlichen Währung tendenziell dämpfend auf die Lohnentwicklung wirkt.

Es wird häufig argumentiert, daß mit dem Verlust der Wechselkurse ein Puffer-Mechanismus zum Ausgleich unterschiedlicher räumlicher ökonomischer Entwicklungen wegfallen würde und infolge dessen der Arbeitsmarkt bzw. der Lohn als Anpassungsmechanismus fungieren müsse. Auch wenn die Bedeutungszunahme eines

flexibleren Arbeitsmarktes als Anpassungsmechanismus in einer Währungsunion kaum bestritten wird, erscheint es jedoch aufgrund des hohen Grads an intrasektoraler Verflechtung der Euroland-Staaten wenig wahrscheinlich, daß asymmetrische Schocks einzelne Staaten treffen werden. Langfristig bestimmen die ökonomischen Fundamentaldaten den Wohlstand einer Nation, und Staaten können langfristig nicht den notwendigen Anpassungen der Wirtschafts-, Sozial- und Tarifpolitik entgehen. Diese Anpassungen werden jedoch Ländern mit relativ effizienter organisierten Arbeitsmärkten leichter fallen.

Auch wird immer wieder die These angeführt, daß es infolge der Einführung einer einheitlichen Währung zu Arbeitsmigration in die Hochlohnländer kommen wird, und daß diese zusätzliche Konkurrenz das von den Gewerkschaften beeinflusste Effektivlohniveau drücken würde. Dieses Phänomen ist jedoch weniger dem Euro zuzuschreiben, als vielmehr dem Europäischen Binnenmarkt, in dem in Niedriglohnländern produzierte Güter in Hochlohnländern verkauft werden können oder aber Arbeitskräfte gleicher Qualität durch Migration in Hochlohnländer dort für Lohndruck nach unten sorgen können. In beiden Fällen wird es zu Druck auf den betroffenen Arbeitsmärkten in den Hochlohnländern kommen, im ersten Fall durch verringerte Arbeitsnachfrage, im letzten Fall durch eine Ausweitung des Arbeitsangebots.

#### *Verschärfung des institutionellen Wettbewerbs*

Sowohl die höhere Preistransparenz als auch die zunehmende Beschleunigung der Entwicklung des Binnenmarktes durch die Währungsunion werden den Wettbewerb in den Produkt- und Faktormärkten sowie zwischen Produktionsstandorten erhöhen. Gleichzeitig nimmt auch die Intensität des institutionellen Wettbewerbs zu.

Durch den schärferen institutionellen Wettbewerb werden auf Unternehmensebene selektive institutionelle Vorteile prononcierter hervortreten und im Prozeß des Wettbewerbs auf den Produktmärkten ein stärkeres Gewicht erlangen. Unternehmen, welche der Regelung durch weniger effiziente Arbeitsmarktinstitutionen unterliegen, können unter sonst gleichen Umständen nicht mit Wettbewerbern, deren Arbeitsbeziehungen relativ effizienter geregelt sind, mithalten.

Dies wird sich auf die Präferenzen, Ziele, Strategien und Taktiken der Unternehmen und Arbeitnehmervertreter auswirken und die konstitutionellen Entscheidungen über die Struktur des kollektiven Verhandlungssystems beeinflussen. Im Bereich der Lohnpolitik wird der verschärfte institutionelle Wettbewerb zu einer Konvergenz der Verhandlungsergebnisse in Richtung produktivitätsorientierter Entlohnung führen. Jedoch muß dies nicht notwendigerweise zu einer Konvergenz der Gestalt der nationalen Verhandlungssysteme führen. Der von der zunehmenden internationalen ökonomischen Verflechtung und dem voranschreitenden Prozeß der Europäischen Integration ausgehende Druck wird in den verschiedenen Ländern infolge unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu unterschiedlichen Reaktionen führen. Verhandlungseinheiten, -strukturen und -systeme werden unterschiedlich auf Veränderungen reagieren



und sich auf verschiedene Art und Weise anpassen, jeweils abhängig von den nationalen Optionen und Rahmenbedingungen.

Als Resultat dieses Prozesses mag es soweit kommen, daß sich aufgrund konstitutioneller Entscheidungen die Größe der Verhandlungseinheit ändert und damit die Struktur des Kollektivverhandlungssystems. Auch kann es, beispielsweise als Antwort auf neue Fragen, zur Herausbildung neuer Typen von Verhandlungseinheiten kommen. In einigen Fällen mögen vielleicht sogar Verhandlungseinheiten aufhören zu existieren, zum Beispiel wenn das regulierte Unternehmen bankrott geht oder zur individuellen Regelung der Arbeitsbeziehungen übergeht.

### ***2.3 Aktivitäten mit Bezug zur dritten Stufe der Währungsunion***

Sowohl in der nationalen als auch in der europäischen Ebene haben sowohl die Vorbereitung auf die dritte Stufe der EWU und der Eintritt derselben die Akteure der Arbeitsbeziehungen zu verschiedenen Aktivitäten veranlaßt, welche auf die Struktur der Kollektivverhandlungssysteme bezogen sind.

#### *Nationale Ebene*

Die Vorbereitung der EU-Mitgliedstaaten auf die Währungsunion war vor allem geprägt durch die Anstrengungen zur Erfüllung der Konvergenzkriterien. Diese wirkten sich auch auf die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme aus. In einer Reihe von Staaten wurden landesweite tripartitisch Vereinbarungen oder Sozialpakete geschlossen beziehungsweise erneuert, so zum Beispiel in Belgien, Finnland, Irland, Italien, den Niederlanden und Portugal (European Industrial Relations Observatory 1998/1999; Zagelmeyer 1999), wenn auch nicht immer mit dem direkten Verweis auf die Europäische Währungsunion. Oftmals beinhalteten diese Vereinbarungen Maßnahmen zur Kontrolle bzw. Moderation von Lohnentwicklungen, zum einen um nicht etwa durch exzessive Lohnzuwächse das Erreichen des Inflationszieles zu gefährden, und zum anderen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im institutionellen Wettbewerb. Indirekt beeinflussten auch die Maßnahmen zur Erreichung der anderen Konvergenzkriterien, insbesondere zu Neuverschuldung und Gesamtschuldenstand, wie beispielsweise eine restriktive Haushalts- und Finanzpolitik sowie Privatisierungsmaßnahmen, die Tarif- und Lohnpolitik, indem sie Spielräume für Verhandlungsergebnisse begrenzten.

Betrachtet man die nationalen Verhandlungssysteme, so taucht der Begriff der Europäischen Währungsunion zwar immer wieder in den Tarifverhandlungen auf. Beispiele, in denen explizit Maßnahmen mit Verweis auf die Europäische Währungsunion vereinbart wurden, sind jedoch selten:

- Im November 1997 vereinbarten die finnischen Sozialpartner zwei sogenannte Puffer-Fonds zur Absicherung durch konjunkturelle Schwankungen bedingte Risiken in der EWWU. Im Sinne automatischer antizyklischer Stabilisatoren soll die Einrichtung von Sonderfonds in den Bereichen der Pensionsfonds und der Arbeitslosenversicherung der Dämpfung von Konjunkturschwankungen dienen (Boldt 1998:

68ff.). Inzwischen fordert auch die schwedische Gewerkschaft TCO für den Fall des Beitritts Schwedens zu Euroland die Einrichtung von Pufferfonds.

- Im Frühjahr 1998 schlug die portugiesische Regierung zur Entwicklung einer „Euro-Strategie“ die Wiederbelebung des strategischen Konzertierungsprozesses mit dem möglichen Abschluß eines „Europakts“ vor (Cristovam 1998; EIROOnline PT9803171N).
- Im Juni 1998 schlossen Gesamtmetall und IG Metall für die deutsche Metall- und Elektroindustrie einen „EURO-Tarifvertrag“, der technische Fragen im Rahmen der Währungsumstellung von DM auf Euro regelt. Ähnliche Beispiele sind auch aus anderen Sektoren und Ländern, so z.B. Belgien, bekannt.

### *Europäische Ebene*

Mit Blick auf die Währungsunion werden zumindest seit 1997 die Forderungen sowohl der europäischen Gewerkschaftsdach- und -branchenverbände als auch der nationalen Gewerkschaften nach einer grenzüberschreitenden Koordinierung der nationalen Tarifpolitik, d.h. der nationalen Verhandlungseinheiten, immer lauter. Mittlerweile kam es zur ersten Koordinierungsversuchen:

- Seit 1997 laden sich der IG Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen sowie die entsprechenden belgischen und niederländischen Metallgewerkschaften gegenseitig zur Teilnahme an den jeweiligen Tarifkommissionen ein.
- Im März 1998 forderte die europäische Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatgestellten (Euro-Fiet) die sektorale Koordinierung der Verhandlungsstrategien in den Bereichen Entlohnung, Arbeitszeit sowie Aus- und Weiterbildung.
- Im September 1998 verabredeten Vertreter niederländischer, belgischer, luxemburgischer und deutscher Gewerkschaftsbünde und Branchengewerkschaften in der „Deklaration von Doorn“ die Abstimmung ihrer Tarifpolitik. Auf deutscher Seite waren neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), die IG Bau, die IG Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE), die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), die IG Metall sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) vertreten. In der Deklaration stellen die Unterzeichner die Notwendigkeit für eine enge grenzüberschreitende Abstimmung der nationalen Tarifpolitik heraus, um unter den Rahmenbedingungen der Europäischen Wirtschaftsunion einen möglichen Unterbietungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Zur Erreichung dieses Ziels wollen sich die beteiligten Gewerkschaften in Zukunft verstärkt für eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik einsetzen und als Richtlinie ein tarifliches Abschlußvolumen erreichen, welches dem nationalen Produktivitätsfortschritt plus der Preissteigerungsrate entspricht.
- Im Dezember 1998 verabschiedeten die europäischen Metallgewerkschaften auf der 3. Tarifpolitischen Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) eine politische Resolution zur effektiven Koordinierung ihrer nationalen Tarifpolitiken. Diese enthält zur Verhinderung eines Unterbietungswettlaufs bei

Löhnen und Arbeitsbedingungen eine „Koordinationsregel“ für die nationale Tarifpolitik, der zufolge nationale Tarifvereinbarungen darauf abzielen sollten, zumindest den „Ausgleich der Inflationsrate und die gleichgewichtige Beteiligung der Arbeitnehmereinkommen an den Produktivitätsfortschritten“ (EMB 1998) sicherzustellen. Außerdem wurde der Auf- und Ausbau grenzüberschreitender regionaler und bilateraler tarifpolitischer Vernetzungen beschlossen.

- Weitere nicht direkt mit der Währungsunion zusammenhängende Aktivitäten stellen Kooperationsvereinbarungen der deutschen IG Chemie und der Britischen Allgemeinen Arbeitergewerkschaft GMB über eine gemeinsame Gewerkschaftsmitgliedschaft (1997) sowie zwischen den deutschen und italienischen Bauarbeitergewerkschaften (1998) dar. 1998 richteten mehrere regionale Gliederungen der Gewerkschaftsdachverbände DGB (Deutschland), LO (Dänemark) und LO (Schweden) den „Interregionalen Gewerkschaftsrat Südliche Ostsee“ ein.
- Im März 1999 beschlossen die Metallgewerkschaften aus Österreich, der Tschechischen und Slowakischen Republik, Deutschland, Ungarn und Slowenien ein Memorandum zur interregionalen Tarifpolitik. Durch eine enge Koordinierung der Tarifpolitik in den jeweiligen Ländern wollen sie eine tarifliche und sozialpolitische Unterbietungskonkurrenz verhindern.
- Ebenfalls im März 1999 vereinbarten in der Baubranche die deutsche IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau), die Schweizer Gewerkschaft Bau (GBI) und die Österreichische Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) die grenzüberschreitende Koordination ihrer Tarifpolitik.
- Im April 1999 unterzeichneten im Chemiesektor die deutsche Gewerkschaft IG BCE und die französische Gewerkschaft FCE-CFDT eine Kooperationsvereinbarung. Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Währung beinhaltet diese unter anderem die gemeinsame Beratung und Koordinierung der Tarifpolitik, das Ziel einer gemeinsamen Tarifpolitik in Europa sowie die Unterstützung der Schaffung einer funktionierenden und schlagkräftigen europäischen Gewerkschaftsföderation EM-CEF (European Mine, Chemical and Energy Workers Federation).

Ob diese Kooperationen und Koordinierungsversuche jedoch zu konkreten Ergebnissen, wie zum Beispiel zu grenzüberschreitend abgestimmten Tarifverhandlungen oder gar zur Einrichtung grenzüberschreitender Verhandlungseinheiten, führen werden, ist momentan noch nicht absehbar.

## ***2.4 Verhandlungssysteme in Euroland und ökonomische Performance: Implikationen***

Zum Zeitpunkt des Eintritts der dritten Stufe der Währungsunion hat in Euroland weder ein zentralisiertes noch ein völlig dezentralisiertes Tarifverhandlungssystem existiert. Auch erscheint mittelfristig die Bildung europäischer Verhandlungseinheiten wenig wahrscheinlich. Mit Blick auf die ökonomische Performance von Euroland stellt sich die Frage, ob dies Anlaß zur Sorge gibt.

### *Verhandlungsstruktur*

Seit Mitte der achtziger Jahre wird die Diskussion über den Zusammenhang zwischen Kollektivverhandlungsstrukturen und ökonomischer Performance intensiv geführt (zusammenfassend siehe OECD 1994/1997). Auf Basis einer empirischen Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Lohnfindungsprozeß und ökonomischer Performance schließen Fitzenberger/Franz (1994), daß es keine signifikanten Unterschiede zwischen Ländern mit zentralisierten und dezentralisierten Lohnverhandlungssystemen gibt. Mit Ausnahme der Lohnstrukturen findet Traxler (1997) keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad des Verhandlungssystems und makroökonomischen Performancevariablen. Nach einer OECD-Studie „zeigt die verfügbare empirische Evidenz nur wenige statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen den meisten Maßen ökonomischer Performance und kollektiven Verhandlungen“ (OECD 1997: 64), und dies unabhängig davon, ob das Kollektivverhandlungssystem durch gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Deckungsgrad der Tarifverhandlungen, oder Maße für Zentralisierung oder Koordination der Verhandlungen operationalisiert wird. Die einzigen signifikant positiven Zusammenhänge konnten zwischen einerseits dem Zentralisierungsgrad und andererseits Lohninequivalenz sowie niedrigeren Arbeitslosenraten (höheren Beschäftigungsquoten) festgestellt werden.

Diese Ergebnisse vermitteln den Eindruck, daß die Struktur bzw. der Zentralisierungsgrad eines Kollektivverhandlungssystems nur von geringer Bedeutung für die ökonomische Performance ist. Dies wiederum legt die Schlußfolgerung nahe, daß die ökonomische Performance eher von den Ergebnissen der Verhandlungen beeinflusst wird<sup>2</sup>. Dies führt uns zu der Rolle der Tarifverhandlungs- und Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion.

### *Lohnpolitik*

In Währungsunionen existieren grundsätzlich die drei lohnpolitischen Optionen (Lesch 1995):

1. Expansive Lohnpolitik basiert auf der Annahme, daß innerhalb einer Währungsunion die Angleichung des Lohnniveaus auf höchster Ebene – ohne Berücksichtigung des Niveaus und der Entwicklung der Produktivität – im Interesse der Verhandlungsparteien liegt. Niedriglohnländer versprechen sich höhere Löhne und Transferleistungen, und Hochlohnländer erhoffen sich die Vermeidung von Konkurrenz durch die Niedriglohnländer. Diese Strategie impliziert, daß die entstehenden Kosten zu Lasten Dritter abgewälzt werden können, zum Beispiel durch Transfermechanismen.
2. Lohndumping beinhaltet Lohnsteigerungen unterhalb des Produktivitätsniveaus zur Reduktion der relativen Lohnstückkosten. Insbesondere befürchten viele Gewerk-

---

<sup>2</sup> Zu den möglichen Wirkungspfaden siehe Abb. 2. Nochmals soll darauf hingewiesen werden, daß ökonomische Performance auch von dem nicht durch Kollektivverhandlungen abgedeckten Sektor der Wirtschaft und von Variablen, welche sich außerhalb der Einflußsphäre kollektiver Verhandlungen befinden, beeinflusst wird.

schaftsvertreter, daß Länder mit relativ niedrigen Löhnen, schlechten Qualifikationsstrukturen und schlechten Arbeitsbedingungen ihren Kostenvorteil ausnützen werden, um ausländische Direktinvestitionen anzuziehen und dadurch sowohl die Produktion als auch die Beschäftigung zu erhöhen. Zudem wird erwartet, daß dies, falls alle nationale Akteure diese Strategie verfolgen, zu einer Abwärtsspirale führen könnte, ohne notwendigerweise die wettbewerbliche Situation eines der betroffenen Länder zu verbessern.

3. Die produktivitätsorientierte Lohnpolitik in der EWU beruht auf der Annahme, daß, da es zu keinem Freikauf (bail-out) einer falschen Tarifpolitik durch die Europäische Zentralbank (EZB) kommen wird, der internationale Wettbewerb falsche Tariflohnpolitik bestrafen wird. Existieren keine Transfermechanismen, so können die Kosten einer falschen Tarifpolitik nicht mehr Dritten aufgebürdet werden, sondern müssen vom Arbeitsmarkt in Form der Reduktion von Beschäftigung(smöglichkeiten) getragen werden. Dies erhöht die Verantwortlichkeit der Tarifpolitik für Beschäftigung.

Fröhlich et al. (1997) entwickeln Richtlinien für eine angemessene Tariflohnpolitik in der Europäischen Währungsunion. Da die Arbeitskosten den ökonomisch bedeutendsten Kostenfaktor darstellen, würde eine expansive Lohnpolitik mit großer Wahrscheinlichkeit zur Kosten- und damit Produzenten- und Konsumentenpreis-inflation führen. Um den Euro von Beginn an zu einer glaubhaften und entpolitisierten Währung zu machen, würde die EZB dann aller Voraussicht nach eine restriktive Geldpolitik fahren. Deshalb wird den Gewerkschaften eine moderate Lohnpolitik angeraten, da die EZB zur Erreichung bzw. Erhaltung der Glaubwürdigkeit ihrer Politik möglicherweise die geldpolitischen Zügel bei den ersten Anzeichen einer sich beschleunigenden Inflation anziehen würde. Tarifpolitik solle nicht mehr als Mittel der Einkommensumverteilung benutzt werden, sondern sich in Richtung einer moderaten, arbeitsproduktivitätsorientierten Lohnpolitik entwickeln, welche auch eine ausreichende Lohndifferenzierung erlauben sollte. Zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sollten in einer Situation hoher Arbeitslosigkeit die Tariflohnsteigerungen unterhalb der Produktivitätssteigerungen (angepaßt um entlassungsbedingte Produktivitätszuwächse) liegen. Unter keinen Umständen dürften die Sektoren nicht-handelbarer Güter bzw. der öffentliche Sektor die Lohnführerschaft übernehmen. Eine moderate Tariflohnpolitik sollte zudem durch eine die Lohnzusatzkosten reduzierende Sozial- und Steuerpolitik unterstützt werden.

#### *Gewerkschaftliche Tarifpolitik: Ansätze und Optionen*

Zielsetzung gewerkschaftlicher Tarifpolitik in einer Währungsunion ist, die Arbeitsbedingungen aus dem Wettbewerb zu nehmen bzw. den Wettbewerb am Arbeitsmarkt zu begrenzen. Zur Erreichung dieses Ziels eröffnen sich nach Boockmann (1999) zwei Strategien: Einerseits die Einführung europaweiter Mindestbedingungen, und andererseits Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften, Tarifabschlüsse in Höhe der Produktivitätssteigerungen plus der Inflationsrate zu erreichen. Aufgrund einer theoretischen Analyse kommt Boockmann (1999) zu der Schlußfolgerung, daß

bei den bestehenden Produktivitätsunterschieden in Euroland europaweite Mindestbedingungen zu erheblichen Verteilungswirkungen führen würden. Weil dieser Effekt ein ernsthaftes Hindernis für Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften darstellen würde, wäre aus gewerkschaftsorganisatorischer Perspektive die Berücksichtigung eines gewissen Grads an Heterogenität wünschenswert. Da auf europäischer Ebene die Aushandlung landesspezifischer Lohnstrukturen kaum möglich ist, benötigten die Gewerkschaften eine Lohnformel, die einerseits flexibel genug ist, die ökonomische Heterogenität angemessen zu berücksichtigen, und andererseits einfach genug ist, die Zustimmung der gewerkschaftlichen Basis zu finden (Boockmann 1999: 16).

Als Beispiel hierfür kann die vereinbarte grenzüberschreitende Koordinierung der Tarifpolitik gemäß der Deklaration von Doorn gelten. Kommentare von Gewerkschaftsfunktionären beurteilen die Tatsache, daß als Zielgröße keine Prozentzahl vereinbart wurde, positiv, da der möglicherweise unterschiedlichen Produktivitätsentwicklung in den einzelnen Ländern Rechnung getragen werden kann. Zudem wird begrüßt, daß bei einem so definierten Abschlußvolumen niemand über die Arbeitskosten den anderen Marktanteile abjagen könne. Somit gäbe es keine Wettbewerbsverzerrungen, der Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt fiele nicht.

Abgesehen von der fraglichen Wirkung einer strikt produktivitätsorientierten Lohnpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kann und wird die Umsetzung der Deklaration von Doorn den Gewerkschaften einige Probleme bereiten. Zunächst würde der Wegfall der Umverteilungskomponente eventuell bei der Mitgliederbasis Unmut entstehen lassen. Auch müßte den Mitgliedern vermittelt werden, warum Arbeitnehmern trotz gleicher Tätigkeit im grenzüberschreitenden Vergleich unterschiedliche Löhne gezahlt werden sollen. Zudem ist es möglich, daß einige Gewerkschaften sich aufgrund fehlender Machtressourcen und der resultierenden unzureichenden relativen Verhandlungsmacht gar als unfähig erweisen, das vereinbarte Volumen umzusetzen. Ferner wird sich weiterhin nichts an der Tatsache ändern, daß die Unternehmen der einzelnen Branchen miteinander im Wettbewerb stehen.

Ein weiteres Problem für die grenzüberschreitende Koordinierung der Tarifpolitik können die Allianzen der Gewerkschaften und Arbeitgeber (mit oder ohne Beteiligung der Regierung) darstellen, die den Koordinationsbemühungen inhaltlich zuwiderlaufende Sozialpakete bzw. Standortsicherungs- und Beschäftigungsbündnisse hervorbringen (können). Insbesondere stellt sich das Problem für die Gewerkschaften, zu verhindern, daß sich Länder durch Nicht-Ausschöpfen des Abschlußvolumens beziehungsweise durch Lohnverzicht Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Ein Beispiel hierfür ist Belgien, wo das Gesetz zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von 1989 vorschreibt, daß tarifvertraglich vereinbarte Lohnsteigerungen durch einen tripartistisch festgelegten 'Lohnstandard', der die erwarteten Lohnentwicklungen in den Nachbarländern berücksichtigt, begrenzt werden. Eine weitere gesetzliche Regelung von 1996 legt sogar fest, daß vereinbarte Lohnsteigerungen nicht den Durchschnitt der Erhöhungen der benachbarten Länder Deutschland, Frankreich und Niederlande übersteigen dürfen. Ähnliche, wenn auch nicht so weitreichende An-

sätze existieren in Dänemark und Schweden. So entwickelte in Schweden die Edin-Gruppe eine „Europäische Norm“, der zufolge mittelfristig die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde aller schwedischer Arbeitnehmer (inklusive Lohndrift und indirekter Lohnkosten) mit derselben Rate wachsen sollen wie im übrigen Europa (Zagelmeyer 1999).

Generell ist es fraglich, ob sich bei der bestehenden institutionellen Heterogenität in den europäischen Arbeitsbeziehungen effektive grenzübergreifende Solidarität und Koordination gewerkschaftlicher Tarifpolitik überhaupt langfristig herstellen läßt, oder ob nicht gruppenspezifische beziehungsweise nationale Egoismen dem übermächtig entgegenstehen.

### **3. Zur Zukunft von Kollektivverhandlungssystemen in Euroland**

Die bisherigen Erörterungen haben gezeigt, daß die dritte Stufe der Europäischen Währungsunion zwar kollektiven Verhandlungen in Euroland einen neuen Rahmen gibt, aber nicht unmittelbar zu fundamentalen Veränderungen der bisherigen Struktur der nationalen Verhandlungssysteme führen wird. Ausgehend von dieser Einschätzung wird im folgenden über die weitere Zukunft von Kollektivverhandlungssystemen in Euroland spekuliert.

#### **3.1 Kurzfristige Perspektiven**

Kurzfristig sind kaum strukturelle Veränderungen zu erwarten. Auch in Euroland werden Kollektivverhandlungen wohl zunächst weiterhin unter dem bestimmenden Einfluß nationaler Traditionen und Institutionen im Rahmen und Geltungsbereich des nationalen Arbeits- und Vertragsrechts stattfinden.

Jedoch sind Veränderungen hinsichtlich der Verhandlungsthemen zu erwarten. So werden aufgrund des hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit und des steigenden Wettbewerbsdrucks die Themen Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit weiter an Bedeutung zunehmen (siehe auch: Zagelmeyer 1999). So betrachten Sisson et al. (1999) die Bedeutungszunahme von Sozialpakten als sehr wahrscheinlich. Im Bereich der Lohnpolitik wird die EZB den Verhandlungsparteien eine einzige Zielgröße für die Preisentwicklung vorgeben. Da es der EZB zumindest auf kurze Sicht möglich sein wird, Inflationsraten über dieser Zielgröße zu verhindern, erscheint es wahrscheinlich, daß sich die Verhandlungsparteien bei ihren Lohnforderungen an der Zielgröße und einer wie auch immer definierten (Arbeits-)Produktivitätsentwicklungsrates orientieren werden.

#### **3.2 Mittelfristige Perspektiven**

Mittelfristig sind geringe strukturelle Veränderungen zu erwarten, vor allem aufgrund der Reaktionen von Multinationalen Unternehmen, aber auch von anderen Akteuren. Wettbewerbsdruck wird das Unternehmensmanagement zur Suche nach Lösungen veranlassen, welche die Einführung von betrieblichen Bedürfnissen entsprechenden Beschäftigungs- und Arbeitspraktiken erlauben. Dies mag dazu führen, daß Unter-

nehmen sich dazu verlaßt sehen, kollektive Verhandlungen zu dezentralisieren oder gar die Regelung der Arbeitsbeziehungen durch andere Mechanismen anzustreben.

Mit Blick auf Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene besitzen vor allem Multinationale Unternehmen das Potential zur Entwicklung transnationaler organisationszentrierter Beschäftigungssysteme. Nichtsdestotrotz waren bisher diese Unternehmen nicht Willens, transnationale Verhandlungsarrangements einzurichten. Eine Erklärung dafür mag sein, daß die transnationalen (internen) Arbeitsmärkte bestimmte Arbeitnehmer umfassen, welche eine geringe Neigung zu gewerkschaftlicher Organisation aufweisen. Umgekehrt erscheint es auch möglich, daß für die Jobs der traditionellen Gewerkschaftsmitglieder kein europäischer Arbeitsmarkt besteht. Für die Zukunft kann es möglicherweise dazu kommen, daß besser integrierte Belegschaften die Unternehmensführung unter Druck setzen werden, Verhandlungseinheiten auf der Europäischen Unternehmensebene zu etablieren. Dies kann beispielsweise in Form unternehmensweiter Verhandlungseinheiten oder nationaler Betriebseinheiten, welche über Grenzen hinweg koordiniert werden, geschehen.

Marginson/Sisson (1996) entwickeln die Vision eines 'virtuellen' Europäischen Tarifverhandlungssystems. Dieses beinhaltet 'gemeinsame Standpunkte' und 'Rahmenvereinbarungen' auf der europäischen Ebene, welche intersektoral, sektoral oder unternehmensbezogen Parameter und Ziele festlegen, innerhalb derer die Verhandlungsagenten der nachgeordneten Ebenen operieren müssen. Verhandlungsparteien könnten sich auf Verhandlungsleitlinien bzw. -prioritäten verständigen, z.B. hinsichtlich Arbeitszeiten und Lohnerhöhungen. Erste Beispiele wurden oben beschrieben. Jedoch bleibt abzuwarten, ob und wie die Umsetzung dieser tarifpolitischen Koordinierungsbemühungen erfolgt. Nichtsdestotrotz werden diese Aktivitäten auf der europäischen Ebene wohl eher koordinierenden Charakter besitzen als zu europäischen Verhandlungseinheiten und Tarifverträgen führen.

Auf sektoraler und intersektoraler Ebene gibt es bis jetzt noch keine Anzeichen, daß die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihren Widerstand gegen die Einrichtung supranationaler Organisationen mit Kapazität, Mandat und Autorität für supranationale Tarifverhandlungen aufgeben werden. Dies erscheint mittelfristig auch nach Einführung des Euro eher unwahrscheinlich. Allerdings ist denkbar, daß sich innerhalb von Euroland ein System der Lohnführerschaft bestimmter Länder oder Branchen, zum Beispiel im Metallsektor unter Führung der IG Metall, herausbilden kann (Sisson et al. 1999).

### **3.3 Langfristige Perspektiven**

Langfristig wird die Tarifverhandlungsstruktur in Euroland von den konstitutionellen Entscheidungen der Akteure und dem institutionellen Wettbewerb abhängen. Dabei erscheint die Bildung originär europäischer Verhandlungseinheiten durchaus möglich. Auf europäischer Ebene müssen dafür durch die Tarifparteien Verhandlungsagenten eingesetzt und ein Rechtsrahmen für die Durchsetzung von Tarifverträgen geschaffen werden.



Die mit der ökonomischen Integration verbundenen Veränderungen in den Produkt- und Arbeitsmärkten werden zu Veränderungen der Verhandlungsmacht der Akteure führen. Arbeitgeberseite und Gewerkschaften werden sich bemühen, den Wettbewerbsdruck in den für sie relevanten Märkten in ihrem Interesse zu verringern und dementsprechend die Verhandlungseinheiten anzupassen. Einige Arbeitgeber werden je nach Konstellation und Präferenz auch versuchen, sich der Verhandlungseinheiten komplett zu entledigen und für sie vorteilhafte Regelungsmechanismen zu installieren. Die Gewerkschaften werden bestrebt sein, die Arbeitnehmer in den entsprechenden Produkt- und Arbeitsmärkten zu organisieren und den Arbeitgebern Tarifverhandlungen aufzuzwingen. Auch werden sie versuchen, sich der Unterstützung der europäischen „Regierungs- bzw. Herrschaftsinstitutionen“ wie beispielsweise der EU-Kommission oder des Rates zu versichern, um als Lobbyorganisation Verbesserungen für ihre Klientel zu erreichen. Die Arbeitgeberseite wird alles daransetzen, dies zu verhindern und interessenspolitisch in die entgegengesetzte Richtung zu steuern.

In Abhängigkeit vom zukünftigen Verlauf des Europäischen Integrationsprozesses erscheinen drei Szenarien für ein europäisches Mehrebenenkollektivverhandlungssystem plausibel:

1. Kommt es zum Stillstand des Integrationsprozesses auf dem heutigen Niveau, wird das europäische Kollektivverhandlungssystem die Gestalt eines lose zusammenhängenden Flickenteppichs von Verhandlungseinheiten annehmen. Koordination auf Europäischer Ebene wird sich maximal im Rahmen der oben beschriebenen ‘virtuellen’ europäischen Verhandlungen abspielen. Zu Verhandlungsergebnissen mit Charakter eines rechtlich einklagbaren originär europäischen Tarifvertrags wird es nicht kommen.
2. Die Integrationsstrategie der EU Kommission führt auf europäischer Ebene zu einem neo-korporatistischen politischen System mit einer starken Rolle der Sozialpartner im EU-Entscheidungsprozeß. Dies kann zu einem relativ zentralisierten Tarifverhandlungssystem mit starken korporatistischen Elementen führen.
3. Die Europäische Integration führt zu einem föderativen politischen System. Für diesen Fall müssen Entscheidungen über die Ausgestaltung der europäischen Arbeitsmarktverfassung, beispielsweise hinsichtlich der Koalitions-, Vereinigungs- und Verhandlungsfreiheit, getroffen werden. Dies wird dann fundamentale Konsequenzen für die Entwicklung des europäischen Tarifverhandlungssystems haben.

#### **4. Schlußfolgerungen:**

##### **Prinzipien für eine europäische Arbeitsmarktverfassung**

Kollektivverhandlungssysteme sind dynamische Systeme, deren Gestalt und Evolution in der Zeit durch konstitutionelle Entscheidungen der Akteure der Arbeitsbeziehungen und den institutionellen Wettbewerb bestimmt werden. Mit Blick auf die Wirkung der dritten Stufe der Europäischen Währungsunion auf die Kollektivverhandlungssysteme in Europa erscheint der zusätzliche Druck bzw. die direkte Wirkung weniger dramatisch als oftmals angenommen. Die Währungsunion ist in erster Linie ein monetäres Phänomen (Sisson et al. 1999: 49).

Auch wird Euroland nicht der letzte Schritt im Europäischen Integrationsprozeß sein. Abhängig vom jeweiligen Integrationsszenario verbleibt die Frage, ob und wie das Institutionengefüge im europäischen Integrationsprozeß angepaßt werden muß, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Ökonomie zu verbessern. Erfolgreiche ökonomische Performance reflektiert eine produktive Organisation der Ökonomie mit Institutionen, die Anreize zur Verbesserung der ökonomischen Effizienz geben. Die Ausgestaltung der europäischen Arbeitsmarktverfassung als Bestandteil eines europäischen Sozialmodells spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle.

Diese europäische Arbeitsmarktverfassung könnte mit Blick auf die Entwicklung eines europäischen Mehrebenen-Kollektivverhandlungssystems entsprechend folgenden Prinzipien organisiert werden:

1. Recht und Freiheit freiwilliger Kollektivverhandlungen in einem institutionellen Rahmen, der ein Machtgleichgewicht zwischen den Verhandlungsparteien herstellt, und die Verhandlungsergebnisse in Richtung des kompetitiven Modells bewegt;
2. Freier Zugang und Austritt zu und aus dem Arbeitsmarkt und kollektiven Verhandlungen;
3. Prinzip der Subsidiarität hinsichtlich der Verhandlungsebenen verschiedener Verhandlungsgegenstände: Die Verhandlungen sollten nur auf einer bestimmten Ebene stattfinden, wenn der Verhandlungsgegenstand nicht effektiv und effizienter auf einer niedrigeren Ebene geregelt werden kann;
4. Effizienzorientierung von Kollektivverhandlungen: Diese sollten nicht auf eine Umverteilung in der Ökonomie abzielen, sondern auf Arbeitmarkteffizienz.

Wenn diese Prinzipien beachtet werden, sollte ein Europäisches Mehrebenen-Kollektivverhandlungssystem für eine erfolgreiche Kombination ökonomischer Effizienz und sozialen Fortschritts sorgen.

## Literatur

- Boldt, P.J. (1998): EMU and the labour market - The Finnish case. In: Kauppinen, T. (Hg.): The impact of EMU on industrial relations in European Union. Helsinki: 62-71.
- Boockmann, B. (1999): Trade union strategies and labour market outcomes under EMU. ZEW Mannheim (mimeo).
- Chamberlain, N.W. (1951): Collective bargaining. New York.
- Cristovam, M.L. (1998): Social partners evaluate implementation of Strategic Concertation Pact. In: EIROnline [<http://www.eiro.eurofound.ie/servlet/ptconvert?PT9808190F>].
- Dunlop, J.T. (1958): Industrial Relations Systems. New York.
- EIROnline PT9803171N. Government relaunches social dialogue on strategy for the Euro. In: EIROnline [<http://www.eiro.eurofound.ie/servlet/ptconvert?PT9803171N>].
- Europäischer Metallgewerkschaftsbund (1998). Entschließung zur 3. Tarifpolitischen Konferenz des EMB. Frankfurt/Main, 9./10. Dezember 1998.
- European Industrial Relations Observatory (1998): 1997 annual review. Luxembourg.
- European Industrial Relations Observatory (1999): 1998 annual review. Luxembourg.
- Flanders, A. (1968): Collective bargaining. A theoretical analysis. In: British Journal of Industrial Relations, 6: 1-26.

- Fitzenberger, B./Franz, W. (1994): Dezentrale und zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz. In: Gahlen, B./Hesse, H./Ramser, H.J. (Hg.): Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht. Tübingen: 321-353.
- Fröhlich, H.-P./Klöß, H.-P./Kroker, R./Schnabel, C./Schröder, C. (1997): Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 234. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.
- Hanappi, G. (1995): Methoden der evolutionären Ökonomie. In: Wirtschaftspolitische Blätter, 42: 433-455.
- Heise, A./Schulten, T. (1999): Lohndumping in der EWU - geht ein Gespenst um in Europa? Erweiterung auf Angela Schürfeld. In: Wirtschaftsdienst, 79: 89-94.
- International Labour Organization (1997): World labour report 1997-98. Genf.
- Jacobi, O. (1998): Contours of a European collective bargaining system. In: Kauppinen, T. (Hg.): The impact of EMU on industrial relations in European Union. Helsinki: 289-297.
- Kochan, T.A./Katz, H.C. (1988): Collective bargaining and industrial relations. 2. Aufl. Homewood.
- KPMG Management Consulting (1997): Europe's preparedness for EMU. Research Report 1997.
- Lauer, C. (1999): The effects of European Economic and Monetary Union on wage behaviour. IZA Discussion Paper No. 36. Institut für die Zukunft der Arbeit Bonn. March 1999.
- Lesch, H. (1995): Strategische Lohnpolitik in einer Europäischen Währungsunion. IFSSt-Schrift Nr. 342. Institut „Finanzen und Steuern“. Bonn.
- Marginson, P./Sisson, K. (1996): European collective bargaining: A virtual prospect? European Trade Union Institute DWP 96.09.1 (E). Brüssel.
- Marsden, D./Silvestre, J.-J. (1992): Pay and european integration. In: Marsden, D. (Hg.): Pay and employment in the new Europe. Aldershot: 1-41.
- Mayntz, R. (1999), Individuelles Handeln und gesellschaftliche Ereignisse: Zur Mikro-Makro-Problematisierung in den Sozialwissenschaften. MPIfG Discussion Paper 99/5, Mai 1999.
- North, D.C. (1986): The New Institutional Economics. In: Journal of Institutional and Theoretical Economics, 142: 230-237.
- North, D.C. (1990): Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge.
- North, D.C. (1991): Institutions. In: Journal of Economic Perspectives, 5: 97-112.
- North, D.C. (1995): Institutional competition. In: Siebert, H. (Hg.): Locational competition in the world economy. Tübingen: 27-37.
- Organization for Economic Cooperation and Development (1994), Employment outlook, July 1994, Paris.
- Organization for Economic Cooperation and Development (1997): Employment outlook. July 1997. Paris.
- Parsons, T. (1969): Das Problem des Strukturwandels: eine theoretische Skizze. In: Zapf, W. (Hg.): Theorien des sozialen Wandels. Köln und Berlin: 35-54.
- Pierson, F.C. (1950): Prospects for industry-wide-bargaining. In: Industrial and Labor Relations Review, 3: 341-361.
- Purcell, J./Ahlstrand, B. (1994): Human Resource Management in the multi-divisional company. Oxford 1994.
- Scherer, F.M./Ross, D. (1990): Industrial market structure and economic performance. 3. Aufl. Boston.
- Schürfeld, A. (1998): Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion? In: Wirtschaftsdienst, 78: 543-549.
- Schulten, T. (1998a): Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion: Überlegungen zum Aufbau eines tarifopolitischen Mehr-Ebenen-Systems am Beispiel der westeuropäischen Metallindustrie. In: WSI-Mitteilungen, 51: 482-493.
- Schulten, T. (1998b): Collective bargaining in metal industry under the conditions of European Monetary Union. In: Kauppinen, T. (Hg.): The impact of EMU on industrial relations in European Union. Helsinki: 207-224.
- Sisson, K./Arrowsmith, J./Gilman, M./Hall, M. (1999): A preliminary review of the industrial relations implications of economic and monetary union. In: Warwick Papers in Industrial Relati-

- ons, Number 62. Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School. January 1999.
- Traxler, F. (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklungen, Bestandsbedingungen und Effekte. In: *Industrielle Beziehungen*, 4: 101-124.
- Visser, J. (1996): Trends and variations in European collective bargaining. Research Paper 96/2, CESAR, University of Amsterdam.
- Weber, A.R. (1967): Stability and change in the structure of collective bargaining. In: Ulman, L. (Hg.): *Challenges to collective bargaining*. Englewood Cliffs: 13-36.
- Windmuller, J.P. (1987): *Collective bargaining in industrialised market economies - a reappraisal*, Geneva.
- Witt, U. (1995): *Wirtschaft und Evolution*. In: Berthold, N. (Hg.). *Allgemeine Wirtschaftstheorie*. München: 385-410.
- Zagelmeyer, S. (1999): *Collective bargaining on employment in the European Union and Norway*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (mimeo).