

Lohnpolitische Koordinierung in der EU: Wie Gewerkschaften agieren

Dieser Beitrag befasst sich mit den Möglichkeiten und Grenzen einer Koordinierung der nationalen Lohnpolitiken durch die Tarifparteien, hier: der Gewerkschaften, in der Europäischen Union, vor allem aber in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU). Er fragt danach, ob eine derartige Koordinierung möglich war und ist, welche Effekte sie auf die Arbeitskostenentwicklung in den beteiligten Ländern der Eurozone besitzen könnte und ob diese Effekte in Einklang mit den makroökonomischen Strategien für die Eurozone unter Führung der einheitlichen Geldpolitik durch die EZB gebracht werden können. Dabei konzentriert sich die Analyse auf die Erfahrungen aus dem 1997 gegründeten grenzüberschreitenden Lohnverhandlungsnetzwerk der Industriegewerkschaft (IG) Metall, Bezirk Nordrhein-Westfalen (NRW),⁴² und den Metallsektorgewerkschaften Belgiens und der Niederlande.

Die Entstehung und die zugrundeliegenden Ziele dieses Lohnverhandlungsnetzwerks im Rahmen der Aktivitäten des Europäischen Metallarbeiterbunds (EMB) werden im folgenden Abschnitt dargestellt. Hierbei wird auch die als Koordinierungskonzept maßgebliche lohnpolitische Leitlinie des EMB eingeführt. Eine andere Sichtweise auf die Thematik der lohnpolitischen Koordinierung wurde im Rahmen der Wirtschaftspolitik in der EU entwickelt und als Leitlinie festgeschrieben. Sie ist Inhalt des danach folgenden Abschnitts. Vor einer Untersuchung des Einflusses der beiden oben genannten Leitlinien auf die Lohnentwicklung ist ein Überblick über wesentliche Charakteristika der Tarifverhandlungssysteme interessant. Zusätzlich sind die vor allem in den Niederlanden und Belgien unternommenen Versuche der politischen Einflussnahme auf die Tarifverhandlungen für das Ver-

ständnis des Zustandekommens des Lohnverhandlungsnetzwerks von Bedeutung. Daran anschließend wird die tatsächliche Wirksamkeit der Lohnleitlinien empirisch beurteilt. Der Beitrag schließt mit einigen Betrachtungen über die Implikationen der Ergebnisse für die europäische Wirtschaftspolitik und die weiteren Entwicklungspotenziale der lohnpolitischen Koordinierung.

Die Entstehung des Lohnverhandlungsnetzwerks im Rahmen der tarifpolitischen Aktivitäten des EMB

Der Metallsektor hat bei den insgesamt noch recht jungen Bemühungen um eine grenzüberschreitende Koordinierung der Lohnverhandlungen in Europa seit den 1990er Jahren eine Vorreiterrolle eingenommen. Vor allem im Vorfeld der Etablierung der EWWU sind hier die Aktivitäten des EMB als Dachverband der nationalen Metallgewerkschaften zu nennen – beginnend mit einer Konferenz über Tarifverhandlungen im Jahr 1993, auf der eine gemeinsame „Position zur Tarifverhandlungspolitik“ verabschiedet wurde. Demnach sollten sich die Lohnabschlüsse der Gewerkschaften an einer „regelmäßigen jährlichen Kompensation für Preisanstiege zum Schutz der Reallöhne“ orientieren. Außerdem sieht der Beschluss „einen Anteil der Arbeitnehmer am Produktivitätsfortschritt“ vor.⁴³ Diese lohnpolitische Richtschnur wird im Folgenden als EMB-Leitlinie bezeichnet.

Neben der Erarbeitung von Leitlinien wurden im betrachteten Zeitraum auch praktische Schritte zur Etablierung der Lohnkoordinierung eingeleitet. Hierzu zählt die Gründung eines Netzwerks zum Austausch von Tarifverhandlungsinformationen und -personal im Jahr 1997, an dem der IG-Metall-Bezirk NRW, die beiden belgischen Gewerkschaft-

⁴² Der Lohntarifvertrag des Bezirks Nordrhein-Westfalen fungiert als „Pilotabkommen“ für die anderen Tarifbezirke der IG Metall. Im Beitrag werden daher die Lohndaten verwendet, die von der IG-Metall-Zentrale für die Lohnabschlüsse in Westdeutschland zur Verfügung gestellt wurden; die Abweichungen von den Lohnabschlüssen in Nordrhein-Westfalen sind vernachlässigbar. In diesem Sinne sind mit den deutschen Lohnabschlüssen im vorliegenden Beitrag die Lohnabschlüsse im Metallsektor Westdeutschlands, bzw. im Bezirk NRW gemeint.

⁴³ EUROPEAN METALWORKERS' FEDERATION (EMF): Collective Bargaining Policy in a Changing Europe – Statement of Principle on Collective Bargaining, adopted at the 1st EMF Collective Bargaining Conference, Luxembourg, 11–13 March 1993. Präzisiert wurde die Leitlinie im Jahr 1998, vgl. EUROPEAN METALWORKERS' FEDERATION (EMF): Collective Bargaining with the Euro, resolution adopted at the 3rd EMF Bargaining Conference, Frankfurt am Main, 9–10 December 1998.

ten CCMB und CMB sowie die beiden niederländischen Gewerkschaften FNV Bondgenoten und CNV Bedrijvenbond beteiligt sind.⁴⁴ Ähnliche Netzwerke wurden in anderen Regionen, wie beispielsweise in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa, gegründet.⁴⁵ Die Etablierung dieser Netzwerke ist dabei durchaus nicht unabhängig von den Aktivitäten des EMB zu sehen, was allein schon dadurch unterstrichen wird, dass der Dachgewerkschaftsverband diese Aktivitäten personell, finanziell und nicht zuletzt auch organisatorisch unterstützt. Dabei ist das grenzüberschreitende Verhandlungsnetzwerk der Region NRW, Belgiens und der Niederlande eines der aktivsten, was durch halbjährliche Treffen zum Informationsaustausch über Tarifverhandlungen und zusätzliche Ad-hoc-Treffen belegt ist.⁴⁶

Eine Untersuchung der tatsächlichen Effekte der lohnpolitischen Koordinierung steht bislang noch aus und ist auch vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über fundamentale Ungleichgewichte und Probleme der preislichen Wettbewerbsfähigkeit in der EWWU von Interesse.

Lohnpolitische Koordinierung im Spannungsfeld von Systeminteresse der EWWU und Mitgliederinteresse der Gewerkschaften

Zur Analyse der Kriterien für den Zusammenhalt von Währungsunionen wird insbesondere die Theorie der optimalen Währungsräume herangezogen. Darin werden verschiedene Anforderungen an die Flexibilität und Symmetrie von Teilökonomien bei der Verarbeitung von äußeren Schocks formuliert. Der Hintergrund für die momentane wirtschaftspolitische Debatte⁴⁷ über die divergierenden rela-

tiven Wettbewerbsfähigkeiten in der EWWU kann aber allenfalls mittelbar mit solchen Schocks in Verbindung gebracht werden. Die diskutierten Fehlentwicklungen scheinen ihre Ursache zu einem guten Teil in der nach der Integration in die EWWU entstandenen inneren Dynamik überhöhter Einkommenserwartungen in den Ländern mit ausgeprägten Leistungsbilanzdefiziten und den daraus resultierenden Lohnentwicklungen zu haben.⁴⁸ Aus der Sicht der modernen Konvergenzforschung besteht der schwierige Balanceakt der Lohnentwicklung in einer Währungsunion wie der EWWU darin, dass die jeweiligen nationalen gewerkschaftlichen Lohnpolitiken einem potenziellen Konflikt zwischen dem „Systeminteresse“ am Funktionieren der Währungsunion und den „Mitgliederinteressen“ der Gewerkschaften unterliegen.⁴⁹ Als wesentliches Erfordernis des Systeminteresses kann eine in etwa ausbalancierte Entwicklung der Lohnstückkosten in den Teilnehmerländern der EWWU angesehen werden. Da die Lohnstückkosten als Quotient von Löhnen und Produktivität berechnet werden, impliziert dies die Berücksichtigung der nationalen Produktivitätssteigerungen in den Lohnentwicklungen. Darüber hinaus sollte eine europäische Preiskomponente Eingang in die Lohnerhöhungen finden, um nicht eine relative Verschiebung der preislichen Wettbewerbsfähigkeiten zu provozieren, die auf die Dauer nur schwer tragbar wäre.⁵⁰ Dieses

Europe 2020: Integrated Guidelines for the Economic and Employment Policies of the Member States, 17 June 2010.

48 PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE: Erholung setzt sich fort – Risiken bleiben groß: Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2010, in: IWH, Wirtschaft im Wandel, 1. Sonderausgabe 2010, S. 76-77.

49 HEISE, A.: Theorie optimaler Lohnräume – Zur Tarifpolitik in der Europäischen Währungsunion, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Vol. 71 (3), 2002, pp. 368-383. Ähnlich argumentiert DE GRAUWE, P.: The Euro at Ten: Achievements and Challenges, in: Empirica, Vol. 36 (1), 2009, pp. 5-20.

50 Diese Sichtweise wird beispielsweise vom ehemaligen Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Jürgen Kromphardt vertreten, der für eine Ausrichtung der Lohnsteigerungen an den nationalen Produktivitätssteigerungen und der Zielinflationsrate der EZB plädiert. Auch der derzeitige Sachverständigenrat argumentiert ähnlich, wenn er in Ziffer 139 seines jüngsten Jahresgutachtens die Orientierung der Nominallohnentwicklungen an den (hohen) nationalen Preissteigerungen in den Südländern der Eurozone problematisiert. Vgl. KROMPHARDT, J.: Grundzüge einer europä-

44 SCHULTEN, T.: Collective Bargaining in the Metal Industry under the Conditions of the European Monetary Union, in: T. Kauppinen (ed.), The Impact of EMU on Industrial Relations in the European Union. Finnish Labour Association: Helsinki 1998.

45 GOLLBACH, T.; SCHULTEN, T.: Cross-border Collective Bargaining Networks in Europe, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 6 (2), 2000, pp. 161-179.

46 GLASSNER, V.: Transnational Collective Bargaining Coordination at the European Sector Level: the Outlines and Limits of a 'European' System, in: International Journal of Labour Research, Vol. 1 (2), 2009, pp. 113-129.

47 Als Beispiel und Ergebnis sei hier nur die Europa-2020-Strategie erwähnt: EUROPEAN COUNCIL CONCLUSIONS:

Systeminteresse kann in der EU am ehesten den Akteuren der europäischen Wirtschaftspolitik unterstellt werden. Beispielsweise hat eine an den obigen Überlegungen orientierte lohnpolitische Leitlinie Eingang in die „Integrierten Leitlinien“ der Europa 2020-Strategie von Kommission und Europäischem Rat gefunden:

„Die Mitgliedstaaten sollten die richtigen Rahmenbedingungen für Lohnverhandlungssysteme und Lohnabschlüsse im Einklang mit Preisstabilität, mittelfristigen Produktivitätstrends und der Notwendigkeit einer Reduzierung makroökonomischer Ungleichgewichte schaffen.“⁵¹

Ähnliche Leitlinien haben bereits vor Beschluss der EU-2020-Strategie existiert; diese Richtschnur für die Lohnentwicklungen soll daher im Folgenden als EWWU-Leitlinie bezeichnet werden. Auffällig ist bei dieser Lohnleitlinie die Betonung der Preisstabilität. In einer Währungsunion wie der EWWU kann damit nur die unionsweite Preisstabilität gemeint sein – nur dies würde die oben angesprochene relative Stabilisierung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen. Dabei könnte die EWWU durchaus auch höhere Inflationsraten in einigen Teilökonomien vertragen, wenn diese aus einem Aufholprozess resultieren (dies ist der aus der Literatur bekannte Balassa-Samuelson-Effekt). Untersuchungen, beispielsweise von *Fischer*, deuten aber darauf hin, dass die Lohn- und Preisentwicklung seit Einführung des Euro nicht nur auf Aufholprozessen und Strukturanpassungen beruhen, sondern auch auf unterschiedliche Arbeitsmarktinstitutionen zurückzuführen sind.⁵² Dies führt zur Empfehlung, in Situationen einer außerordentlichen

isch orientierten Lohnpolitik, in: W. Altzinger et al. (Hrsg.), *Öffentliche Wirtschaft, Geld- und Finanzpolitik: Herausforderungen für eine gesellschaftlich relevante Ökonomie*. LexisNexis: Wien 2004 und SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG: *Chancen für einen stabilen Aufschwung – Jahresgutachten 2010/11*. Wiesbaden 2010.

⁵¹ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: Recommendation for a Council Recommendation on Broad Guidelines for the Economic Policies of the Member States and of the Union, Dokument-Nr. 11646/10, 7 July 2010, Leitlinie 2, Annex S. 3 (Übersetzung des Autors).

⁵² FISCHER, C.: *An Assessment of the Trends in International Price Competitiveness among EMU Countries*. Discussion Paper des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank, 2007.

Entwicklung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit auch Rücksicht auf makroökonomische Ungleichgewichte zu nehmen – dies ist der letzte Teil der oben zitierten Leitlinie, der hier nicht im Zentrum steht.

Die Tarifverhandlungssysteme im Metallsektor der betrachteten Länder

Vor einer Untersuchung der tatsächlichen Orientierungsfunktion der Lohnleitlinien von EMB bzw. EU soll ein Überblick über wesentliche tarifpolitische und ökonomische Charakteristika der Metallsektoren in den drei untersuchten Ländern gegeben werden. Einige Kennzahlen hierzu sind in Tabelle 1 festgehalten. Dabei fallen auf den ersten Blick einige Parallelen auf, die eine lohnpolitische Koordination begünstigen könnten. Zu nennen wären hier der sehr hohe tarifliche Abdeckungsgrad im Metallsektor, der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad und die vorherrschende Ebene der Lohnverhandlungen, die in allen Ländern die Sektorebene ist. Ein Koordinierungsnetzwerk auf Sektorebene könnte hier also tatsächlich zu Effekten führen.

Nichtsdestotrotz dürfen auch einige Hinderungsgründe für eine effektive lohnpolitische Koordination nicht unerwähnt bleiben. Wie insgesamt in der Politik der EU könnten einer tatsächlichen Orientierungsfunktion von Leitlinien schwer zu überbrückende nationale Interessenskonflikte entgegenstehen. Dies gilt auch für die auf Spitzenverbandsebene des EMB verabschiedete lohnpolitische Leitlinie, da die europäischen Gewerkschaftsverbände mangels Sanktionierungsfähigkeit eine Umsetzung der Beschlüsse auf nationaler Ebene nicht gewährleisten können.⁵³ Eine Erschwernis für die lohnpolitische Koordination ist beispielsweise, dass die Gewerkschaften der kleineren Länder mit hohem außenwirtschaftlichem Offenheitsgrad von einer Lohnzurückhaltung höhere Beschäftigungsgewinne zu erwarten haben. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, war der außenwirtschaftliche Offenheitsgrad (Summe aus Exporten und Importen der Metallsektoren bezogen auf die Gesamtproduktion dieser Sektoren)

⁵³ VON HAGEN, J.; MUNDSCHEK, S.: *The Functioning of Economic Policy Coordination*. ZEI Working Paper. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität. Bonn 2001.

des deutschen Metallsektors ein Jahr nach der Gründung des Lohnkoordinierungsnetzwerks (1998) deutlich geringer als in Belgien und den Niederlanden.

Tabelle 1:
Einige Charakteristika der Metallsektoren in Belgien, Deutschland und den Niederlanden

	Belgien	Deutschland	Niederlande
Tariflicher Abdeckungsgrad ^a (2000 bis 2001, in %)	90-95	< 60	ca. 100
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (in %)	90-95	70 bis 80 (West), 60 (Ost)	> 50
Vorherrschende Ebene der Lohnverhandlungen	Sektor	Sektor	Sektor
Ökonomischer Offenheitsgrad ^b (1998, in %)	221	82	217
Anteil an der Gesamtbeschäftigung (1998, in %)	6,9	12,1	5,1

^a Tariflicher Abdeckungsgrad: Anteil der Beschäftigten, die im Gültigkeitsbereich eines Tarifvertrags arbeiten. – ^b Ökonomischer Offenheitsgrad: Summe der Exporte und Importe bezogen auf die Wertschöpfung.

Quellen: OECD STAN Database; Eurostat; EUROPEAN COMMISSION: Industrial Relations in Europe 2006, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Manuscript completed in June 2006; TRAXLER, F.: Representativeness of the Social Partners: Steel Sector, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2009; Berechnungen des IWH.

Niederlande und Belgien: Politische Einflussnahme im Vorfeld der Lohnkoordinierung

Während die Lohnforderungen der IG Metall sich seit langem am Ziel der Berücksichtigung des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsanstiegs und des nationalen Preisanstiegs ausrichten,⁵⁴ ist dies bei den Gewerkschaften Belgiens und der Niederlande nicht so klar. So setzt die deutsche Tarifautonomie politischen Reformen mit Wirkung auf die Tarifverhandlungen enge Grenzen; hingegen wird dies in Belgien und den Niederlanden pragmatischer gehandhabt. An erster Stelle ist hier das bekannte

⁵⁴ MEINHOLD, H.: Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem, in: H. Arndt (Hrsg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung. Berlin 1969.

Abkommen von Wassenaar von 1982 in den Niederlanden zu nennen, in dessen Folge die 1980er Jahre dort von einer anhaltenden moderaten Lohnpolitik geprägt waren. Auch in den 1990er Jahren hat es in den Niederlanden politische Reformen mit direkten Wirkungen auf das Tarifsysteem gegeben.⁵⁵ In Belgien hatte vor allem die Verabschiedung des „Gesetzes über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit“ 1996 einen eher indirekten Einfluss auf die Tarifverhandlungen. Dieses Gesetz legt den maximalen Lohnerhöhungsspielraum in Belgien als Durchschnitt der Lohnerhöhungen in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden fest (dies sind die Haupthandelspartner Belgiens).⁵⁶

Die mehr oder weniger direkte staatliche Einflussnahme ist hinsichtlich ihrer Beziehung zum Interesse gerade der kleinen Gewerkschaften durchaus ambivalent zu beurteilen. Würde die Lohnkoordinierung zu höheren Lohnsteigerungen führen, so wäre sie aus Sicht der Gewerkschaftsführungen prinzipiell zu begrüßen, wenn dies die Beschäftigungsentwicklung nicht übermäßig beeinträchtigt, denn die gewerkschaftlichen Beitragseinnahmen bestimmen sich als Produkt aus Beitragssatz, gewerkschaftlichem Organisationsgrad, Lohnsatz und Beschäftigung.⁵⁷ Eine längere Phase der Lohnzurückhaltung hingegen ist für die finanzielle Stärke (Beitragseinnahmen) und weitere Legitimation (Organisationsgrad) der Gewerkschaften problematisch.⁵⁸ In dieser Situation könnten die kleineren Gewerkschaften die Gründung eines Koordi-

⁵⁵ Der Trend zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen (d. h. deren Verlagerung von der nationalen oder sektoralen auf die betriebliche Ebene) wurde unter Einbindung der Sozialpartner von der Regierung vorangetrieben, siehe z. B. VISSER, J.; VAN DER MEER, M.: The Structural Reform of the Netherlands, National Report – Part 1. University of Amsterdam: Centre for Research for European Societies and Industrial Relations (CESAR) and Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), 1998.

⁵⁶ Loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, 26/07/1996, Nummer: 1996021236.

⁵⁷ Siehe das Beitragssummenmodell der gewerkschaftlichen Lohnverhandlungen in HEISE, A.: Arbeit für Alle – Vision oder Illusion? Zu den Bestimmungsgründen der Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland während der letzten beiden Dekaden. Metropolis: Marburg 1996.

⁵⁸ KELLY, J.: Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Wages. Routledge: London 1998.

nierungsnetzwerks als neues Instrument in den Tarifverhandlungen begrüßen. Spieltheoretisch lässt sich dies mit einem Signalspiel⁵⁹ verdeutlichen, in dem Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen Signale der Gewerkschaften aufnehmen. Das Koordinierungsnetzwerk stellt dabei eine Investition zur Steigerung der Effektivität von Verhandlungen und/oder Arbeitskampfmaßnahmen dar. Derartige Investitionen sind aber spieltheoretisch nur dann sinnvoll, wenn sie mit einer entsprechenden Kampfstärke der Gewerkschaften verbunden sind, die darin zum Ausdruck kommt, dass die beteiligten Gewerkschaften eventuelle Arbeitskampfmaßnahmen auch erfolgreich zum Abschluss bringen können. Mit der spieltheoretischen Analyse wird also gleichzeitig die Grenze eines neuen Arrangements wie des Lohnverhandlungsnetzwerks deutlich gemacht. Diese könnte beispielsweise in einer wirtschaftlichen Krisensituation (wie 2009) schnell erreicht sein.

Die Effektivität des Koordinierungsnetzwerks

Zur Beurteilung der Effektivität des lohnpolitischen Koordinierungsnetzwerks bzw. der Frage, ob und wie die beiden beschriebenen lohnpolitischen Leitlinien tatsächlich wirksam sind, wurden zwei Schätzungen mit Bezug auf den Inhalt der Leitlinien durchgeführt. Dabei deutet ein Schätzergebnis dann auf die Wirksamkeit der jeweils untersuchten Leitlinie hin, wenn für die spezifischen Komponenten der Lohnleitlinie im Zeitraum nach 1999 ein signifikant anderer Einfluss auf die Lohnentwicklung vorliegt als im Zeitraum davor.

Für die Schätzungen wurden von den nationalen Metallgewerkschaften und dem belgischen Arbeitsministerium zur Verfügung gestellte Daten über die Tariflohnentwicklungen verwendet. Die Datenbasis ist auf den Zeitraum seit Fixierung des Wechselkurses von belgischem Franc bzw. niederländischem Gulden zur DM beschränkt, um ferner eine Vergleichbarkeit der monetären Rahmensetzungen zu erreichen. Berücksichtigt wurden in den Schätzungen außerdem die Steigerungen der Arbeitsproduktivität. Dies reflektiert den Inhalt der

beiden in diesem Beitrag untersuchten lohnpolitischen Leitlinien.

Die Arbeitsproduktivität geht als gleitender Durchschnitt der gesamtwirtschaftlichen Steigerung der Stundenproduktivität in die Schätzung ein, da für die Berücksichtigung der Produktivität eher eine Orientierung an Größen der Vergangenheit anzunehmen ist und diese in der Regel auch nur zeitlich verzögert verfügbar sind. Diese Größe wurde in den Schätzungen als verzögerte Variable verwendet, da die Tarifverhandlungen im laufenden Jahr gewöhnlich für das Folgejahr abgeschlossen werden, sich aber teilweise an Informationen des vergangenen Jahres orientieren. Neben der Produktivität beinhaltet die EWWU-Leitlinie der EU-Institutionen (Rat und Kommission)⁶⁰ das Inflationsziel der EZB, das von dieser als knapp unter 2% angegeben wird und daher als konstant angesehen werden kann.⁶¹ Als nationale Preissteigerungsrate der Lohnleitlinie des EMB⁶² wird ein gleitender Durchschnitt des jeweiligen Jahres und des Vorjahrs verwendet, um vorwärts- und rückwärtsgerichtete Einflüsse abzubilden.⁶³ Aus der Arbeitsmarktökonomie⁶⁴ wird als weitere erklärende Variable die verzögerte Änderung des sektoralen Beschäftigungsstands herangezogen. Die Schätzung ist im Kasten dokumentiert.

Zur Spezifizierung der Lohnkoordinierungshypothesen wurde ein zweistufiges Verfahren unter Verwendung von Panelschätzungen mit fixen Effekten angewendet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 aufgelistet. In einem ersten Schritt wurden die Daten auf Hinweise für eine Wirksamkeit der EWWU-Leitlinie untersucht. Dies ist die Spezifizierung „EWWU“ in Tabelle 2, in der der poten-

⁵⁹ OSBORNE, M. J.: *An Introduction to Game Theory*. Oxford University Press: New York 2004, p. 332.

⁶⁰ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2010), a. a. O.; vgl. auch das Zitat auf S. 567.

⁶¹ EUROPEAN CENTRAL BANK: *The monetary policy of the ECB*, 2nd Edition. European Central Bank: Frankfurt am Main 2004, S. 51.

⁶² EUROPEAN METALWORKERS' FEDERATION (EMF) (1998), a. a. O.; vgl. auch Zitat auf S. 565.

⁶³ Im Falle Belgiens findet ein jährlicher Inflationsausgleich jeweils in der Mitte des Jahres statt. Insofern ist die Berücksichtigung der zeitgleichen Inflationsrate auch durch die Ausgestaltung der tarifpolitischen Institutionen gedeckt.

⁶⁴ SCHNABEL, C.: *Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung: Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alten Bundesländer*. Peter Lang: Frankfurt am Main 1997.

Tabelle 2:

Untersuchung der Wirksamkeit von EWWU- und EMB-Leitlinie hinsichtlich der Lohnentwicklung in den Metallsektoren in NRW, Belgien und den Niederlanden, 1980 bis 2008

Abhängige Variable: Lohnsteigerungen	EWWU		EMB	
	Koeffizient	t-Stat.	Koeffizient	t-Stat.
Konstante	1,07	1,52	1,25**	2,27
Koordinierungshypothesen:				
Dummy EMB	1,08	1,30		
Dummy EMB und Preissteigerungen			0,57*	1,94
Dummy EMB und Produktivität	-0,64	-1,49	-0,67**	-2,01
Preissteigerungen (p)	0,43***	3,88	0,39***	3,59
Produktivitätswachstum ($prod_{t-1}$)	0,61**	2,54	0,58***	2,93
Beschäftigungswachstum (e_{t-1})	0,20**	2,22	0,20**	2,26
Fixe Effekte				
Belgien	-0,18		-0,22	
Deutschland	0,65		0,73	
Niederlande	-0,50		-0,55	
Anzahl der Datenpunkte	82		82	
Adjusted R-squared	0,29		0,31	
Durbin-Watson	1,97		2,08	
Redundant FE L-R (prob.)	0,00		0,00	

***/**/*: Signifikant auf dem 1%-, 5%-, 10%-Niveau.

Quellen: AMECO; OECD STAN; nationale Gewerkschaften; Belgisches Arbeitsministerium; Berechnungen des IWH.

zielle Einfluss eines einheitlichen Inflationsziels der EZB ab 1999 durch einen Dummy EMB (1 ab 1999) abgebildet wird. Das Jahr der potenziellen Wirksamkeit des EMB-Verhandlungsnetzwerks fällt mit der Einführung der EWWU im Jahr 1999 zusammen, weshalb ein signifikanter Dummy eine zunehmende Orientierung der nationalen Gewerkschaften am EZB-Inflationsziel signalisieren würde. Diese Hypothese konnte hier abgelehnt werden, da für beide Komponenten der EWWU-Leitlinie kein signifikanter Erklärungsbeitrag für die Zeitspanne ab 1999 gefunden werden konnte.

Die zweite Spezifizierung greift das spezielle lohnpolitische Koordinierungskonzept des EMB auf. Dies ist insgesamt naheliegender als eine gewerkschaftliche Orientierung an der EWWU-Leitlinie, da das Lohnkoordinierungsnetzwerk im Rahmen der Koordinierungsbemühungen des EMB gegründet wurde. Der oben eingeführte Dummy EMB wird hierzu mit den nationalen Preissteigerungsraten kombiniert; gleiches gilt für die Produktivitätssteigerungen. Als Ergebnis der Schätzung kann festgehalten werden, dass beide Koordinierungsziele des EMB einen signifikanten Erklärungsbeitrag leisten, womit auch die Hypothese einer Orientierung an der EMB-Leitlinie nicht verworfen werden kann. Ferner führen diese geschätzten Effekte in der Summe zu einer deutlich anderen

Gewichtung der beiden Einflussfaktoren *nach* Einrichtung des EMB-Netzwerks: Ab 1999 scheint das verzögerte Produktivitätswachstum nur noch eine untergeordnete Rolle zu spielen, während das relative Gewicht der nationalen Inflationsrate in den Lohnabschlüssen zugenommen hat. Der empirische Befund spricht daher für eine Zielerreichung bei der Umsetzung der Lohnleitlinie des EMB, vor allem in Hinblick auf die Inflationskomponente der Lohnabschlüsse *nach* Gründung des Koordinierungsnetzwerks.

Implikationen der Ergebnisse für die Wirtschaftspolitik in der EWWU

Wenn eine Orientierung der Lohnabschlüsse in der betrachteten Region an der Leitlinie des EMB zumindest teilweise erfolgte, wirft dies die Frage nach den Implikationen für die Wirtschaftspolitik der EWWU auf. Die eingangs dargestellte lohnpolitische Leitlinie von Europäischem Rat und Kommission sieht eine Orientierung der Lohnabschlüsse an der Summe von Produktivitätssteigerungen und Zielinflationsrate vor, um damit die preislichen Wettbewerbsfähigkeitsrelationen der EWWU-Teilnehmerländer zu stabilisieren. Da eine Orientierung der Metallgewerkschaften an dieser Lohnleitlinie in den obigen Schätzungen zurückgewiesen wurde,

Kasten:
Schätzgleichung

$$w_t = c + b_1 \text{EMB} * p + b_2 \text{EMB} * \text{prod}_{t-1} + b_3 p + b_4 \text{prod}_{t-1} + b_5 e_{t-1},$$

w_t : Lohnsteigerung in Periode t ,

EMB: Zeit-Dummy, 1 von 1999 an (Koordinierungs- oder EWWU-Effekt),

p : Preissteigerungs-Indikator (passend zur jeweiligen getesteten Leitlinie gewählt),

prod_{t-1} : gesamtwirtschaftliche Steigerung der Arbeitsproduktivität in der Vorperiode,

e_{t-1} : Änderung des Beschäftigungsstands in der Vorperiode (instrumentiert)

Für alle Variablen kann die Stationaritätsannahme nicht verworfen werden (ADF-Test der einzelnen Variablen mit Konstante, bei Produktivität zusätzlich deterministischen Zeittrends). Die Endogenitätstests ergaben bei den Änderungen des Beschäftigungsstands in Deutschland und den Niederlanden, dass dieser von Lohnänderungen beeinflusst wird. Deswegen wurde diese Variable für die weiteren Schätzungen instrumentiert.

Zur Berücksichtigung länderspezifischer Varianzen wurde ein FGLS-Schätzer verwendet.^a

^a Vgl. GREENE, W. H.: *Econometric Analysis*, 6th Edition. Pearson International: Upper Saddle River 2008, pp. 156 et sqq.

deutet die Evidenz auf eine Orientierung der Lohnentwicklungen allein an nationalen Kriterien hin. Dies stellt nur dann kein Problem für die relativen preislichen Wettbewerbsfähigkeiten der betrachteten Ökonomien (oder der nationalen Metallsektoren) dar, wenn die nationalen Preissteigerungsraten einen hohen Grad an Übereinstimmung aufweisen. Dies kann im vorliegenden Fall – und mehr noch insgesamt in der EWWU – nicht als gegeben betrachtet werden. Dieses Ergebnis wiegt umso schwerer, als mit den Produktivitätssteigerungen die zweite und mit der Leitlinie der europäischen Wirtschaftspolitik vereinbare Komponente der Lohn erhöhungen seit 1999 relativ an Gewicht verloren zu haben scheint. Die gewerkschaftliche Lohnleitlinie steht daher in einem Spannungsverhältnis zu einem reibungsarmen Funktionieren der EWWU.

Das EMB-Konzept der Lohnkoordinierung würde bei einer EWWU-weiten Umsetzung tendenziell nicht zu einem besseren Funktionieren der Währungsunion führen, sondern die bestehenden Probleme fortschreiben und eventuell sogar ver-

schärfen. Um dies zu verdeutlichen, ist das Beispiel Deutschlands mit seiner jahrelang im Vergleich zum Rest der EWWU sehr verhaltenen Preisentwicklung geeignet (Preissteigerungen im Schnitt 1999 bis 2008 in DE: 1,4%, in BE: 2,2%, in NL: 2,2%, in der EWWU: 2,2%). Unter derartigen Umständen käme eine Berücksichtigung der deutschen Preissteigerungen durch die deutschen Gewerkschaften bei einer gleichzeitigen Orientierung der anderen Gewerkschaften an den jeweiligen (vergleichsweise höheren) nationalen Preissteigerungen einer relativen Unterbietung der anderen Gewerkschaften gleich, mit der Folge sinkender relativer Lohnstückkosten in Deutschland. Allerdings trifft dies für das Verhalten der IG Metall nur teilweise zu, deren verhandelte Lohnsteigerungen deutlich oberhalb der geschätzten gemeinsamen Lohnfunktion lagen, wie der positive fixe Effekt zeigt. Dieses Ergebnis ist aber nicht auf die Koordinierung zurückzuführen, deren Konzept vor dem Hintergrund der Konvergenztheorie problematisch bleibt. Wie man es auch wendet: Die aktuell in der EU diskutierten Probleme von divergierenden preislichen Wettbewerbsfähigkeiten und Leistungsbilanzen könnten durch eine breite Umsetzung der EMB-Lohnleitlinie nicht vermindert werden.

Gleichwohl ist die betrachtete gewerkschaftliche Lohnleitlinie nicht alternativlos. So wäre es möglich, dass die Gewerkschaften ihr Konzept in Richtung einer besseren Vereinbarkeit mit den Funktionsbedingungen einer Währungsunion weiterentwickeln. Ein möglicher Weg wird durch die EWWU-Leitlinie von Kommission und Rat angedeutet. Dies steht zwar möglicherweise in einem Spannungsverhältnis zum Mitgliederinteresse der Gewerkschaften. Allerdings könnte damit die ursprüngliche Intention der Lohnkoordinierung des EMB – die Verhinderung eines gegenseitigen Lohnunterbietungswettbewerbs – womöglich besser erreicht werden.

Toralf Pusch
(Toralf.Pusch@iwh-halle.de)

Vera Glassner
European Trade Union Institute (ETUI), Brüssel
(vglassner@etui.org)