

**Torsten Müller/Thorsten Schulten/Guy Van Gyes (Hrsg.)**

# **Lohnpolitik unter europäischer »Economic Governance«**

**Alternative Strategien für  
inklusives Wachstum**

**VSA:**



Torsten Müller/Thorsten Schulten/Guy Van Gyes (Hrsg.)  
Lohnpolitik unter europäischer »Economic Governance«

Torsten Müller / Thorsten Schulten / Guy Van Gyes (Hrsg.)

**Lohnpolitik unter europäischer  
»Economic Governance«**

Alternative Strategien für inklusives Wachstum

VSA: Verlag Hamburg

**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

Gefördert durch die Arbeiterkammer Wien,  
das Europäische Gewerkschaftsinstitut  
und die Hans-Böckler-Stiftung

© VSA: Verlag 2016, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg  
Alle Rechte vorbehalten  
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck  
ISBN 978-3-89965-704-3

# Inhalt

Vorwort zur deutschen Ausgabe .....	7
Guy Van Gyes/Thorsten Schulten/Torsten Müller <b>Einleitung</b> .....	9
Kapitel 1 Guy Van Gyes/Sem Vandekerckhove <b>Tariflohnstatistiken in Europa – Methodische Schwierigkeiten beim europäischen Vergleich von Tariflöhnen</b> .....	20
Kapitel 2 Noélie Delahaie/Sem Vandekerckhove/Catherine Vincent <b>Tarif- und Effektivlöhne und die Veränderungen der Tarifvertragssysteme unter den Bedingungen der Eurokrise</b> .....	40
Kapitel 3 Jesús Cruces Aguilera/Ignacio Álvarez/Salvo Leonardi/Francisco Trillo <b>Folgen der Eurokrise für Löhne und Tarifvertragssysteme in Südeuropa – Italien, Portugal und Spanien im Vergleich</b> .....	66
Kapitel 4 Søren Kaj Andersen/Christian Lyhne Ibsen/Kristin Alsos/ Kristine Nergaard/Pekka Sauramo <b>Entwicklung der Lohnpolitik und Tarifverhandlungen in den nordischen Ländern – Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden im Vergleich</b> .....	102
Kapitel 5 Szilvia Borbély/László Neumann <b>Lohnentwicklung und Tarifverhandlungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern – Ungarn, Slowakei und Tschechien im Vergleich</b> .....	128
Kapitel 6 Lewis Emery <b>Gibt es in Großbritannien eine Zukunft für Flächentarifverträge auf Verbands- und Branchenebene?</b> .....	158
Kapitel 7 Torsten Müller/Thorsten Schulten/Sepp Zuckerstätter <b>Die Bedeutung der Löhne für die wirtschaftliche Entwicklung in Europa</b> .....	188

Kapitel 8	
Maarten Keune	
<b>Weniger Steuerungsmöglichkeiten und mehr Ungleichheit: Der Angriff auf die Tarifvertragssysteme in der EU und seine Folgen</b>	209
Kapitel 9	
Odile Chagny/Michel Husson	
<b>Auf der Suche nach dem »optimalen Lohnregime« für die Eurozone</b>	221
Kapitel 10	
Thorsten Schulten/Torsten Müller/Line Eldring	
<b>Für eine europäische Mindestlohnpolitik</b>	246
Chancen nutzen, Widerstände überwinden	
Kapitel 11	
Thorsten Schulten/Line Eldring/Reinhard Naumann	
<b>Der Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Stärke und Stabilität der Tarifvertragssysteme in Europa</b>	275
Thorsten Schulten/Guy van Gyes/Torsten Müller	
<b>Fazit: Europaweite Stärkung der Tarifvertragssysteme als Voraussetzung für ein inklusives Wachstumsmodell in Europa</b>	309
<b>Die Autorinnen und Autoren</b>	321

# Vorwort zur deutschen Ausgabe

In Reaktion auf die schwerste Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa seit den 1930er Jahren kam es innerhalb der Europäischen Union zur Herausbildung neuer Formen einer europaweiten wirtschaftspolitischen Koordinierung. Diese umfassen eine Vielzahl neuer politischer Regelungen, Verfahren und Institutionen, mit deren Hilfe die Wirtschaftspolitik der einzelnen Nationalstaaten beeinflusst werden soll. Da es im Deutschen keinen eindeutigen Begriff hierfür gibt, wird in diesem Band der englische Fachterminus »Economic Governance« (wörtlich: »ökonomisches Regieren«) verwendet.

Innerhalb der neuen europäischen Economic Governance spielt die Lohnpolitik eine zentrale Rolle. In bislang unbekannter Weise haben die europäischen Institutionen direkt Einfluss auf die nationale Entwicklung von Löhnen und Tarifvertragssystemen genommen. Dies reicht von lohnpolitischen »Empfehlungen« im Rahmen des Europäischen Semesters bis hin zu harten Vorgaben durch die Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds.

Im Rahmen dieses Bandes werden Reichweite und Auswirkungen dieses neuen lohnpolitischen Interventionismus in verschiedenen europäischen Regionen untersucht. Zugleich werden die hierbei zugrunde liegenden theoretischen Annahmen und wirtschaftspolitischen Konzeptionen kritisch hinterfragt und alternative Sichtweisen vorgestellt. Schließlich werden alternative Ansätze für eine europäische Koordinierung der Lohnpolitik vorgestellt.

Bei den nachfolgenden Beiträgen handelt es sich um die Ergebnisse des von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission (Projektnummer: VS/2013/0351) geförderten europäischen Forschungsprojektes »CAWIE2« (= Collectively Agreed Wages in Europe), das in den Jahren 2014 und 2015 durchgeführt wurde.

An dem Projekt waren Forschungsinstitute aus insgesamt 13 europäischen Ländern beteiligt, die alle dem europäischen Netzwerk gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute TURI (Trade Union Related Research Institutes) angehören. Die Projektkoordination lag bei dem Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving an der Universität Löwen (KU Leuven-HIVA) (Belgien) und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Deutschland). Darüber hinaus waren beteiligt: Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies (AIAS) an der Universität Amsterdam (Niederlande), Arbeiterkammer Wien (Österreich), Forskningsstiftelsen FAFO (Norwegen), Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) an der Universität Kopenhagen (Dänemark), Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Italien), Fundación 1 de Mayo (Spanien), Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES, Frankreich), Instituto Ruben Rolo (Portugal), Labour Research Department (LRD, Großbritannien), Palkansaajien Tutkimuslaitos (Labour Institute for Economic Research, Finnland), Szakszerve-

zetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Alapítvány (SZGTI, Ungarn) sowie das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel.

Die Forschungsergebnisse wurden im Herbst 2015 zunächst in englischer Sprache unter dem Titel »Wage bargaining under the new European Economic Governance – Alternative strategies for inclusive growth« beim ETUI in Brüssel veröffentlicht. Bei dem hier vorliegenden Band handelt es sich um Übersetzungen des englischen Originals, die teilweise aktualisiert und überarbeitet wurden. Für die finanzielle Unterstützung der deutschen Ausgabe danken wir der Arbeiterkammer Wien, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut und der Hans-Böckler-Stiftung.

Brüssel, Düsseldorf, Löwen,  
November 2016

*Torsten Müller,  
Thorsten Schulten  
und Guy Van Gyes*

## Einleitung

Bei einer Aktionärsversammlung des größten niederländischen Einzelhändlers Ahold meldete sich am 15. April 2015 der 19-jährige Mitarbeiter und Gewerkschafter Soufian Afkir zu Wort und stellte dem Vorstandsvorsitzenden die folgende Frage: »Sie haben 2013 3,7 Millionen verdient. Das sind 1.600 Euro pro Stunde. Ich verdiene 5,96 Euro pro Stunde. ... Zum Vergleich: Für Ihr Jahresgehalt muss ich 299 Jahre arbeiten – Vollzeit« (Young und United 2015). Schmallippig antwortete Dick Boer, Vorstandsvorsitzender von Ahold, dass Entgeltfragen Teil von Tarifverhandlungen seien und nicht Thema einer Jahreshauptversammlung. Ende der Diskussion.

Eine Anekdote, aber eine, die exemplarisch für die Analyse und die Themen steht, die in diesem Band behandelt werden. Es geht um die Löhne und ihre zentrale Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung in Europa. Für die politischen und wirtschaftlichen Eliten Europas sind Löhne derzeit im Wesentlichen eine »Stellgröße« zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Dementsprechend dominieren derzeit europaweit Forderungen nach sogenannten Strukturreformen am Arbeitsmarkt, deren Hauptziel darin besteht, die (nach unten gerichtete) »Flexibilität der Löhne« für die Unternehmen zu erhöhen (European Central Bank 2012). Hierzu wird eine weitreichende Dezentralisierung der Lohnpolitik propagiert, die die Tarifbindung aushöhlen und den Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnentwicklung systematisch schwächen soll (European Commission 2012).

In diesem Band wollen wir eine alternative Sichtweise auf die Rolle der Lohnpolitik in Europa formulieren. Unser Ausgangspunkt ist dabei die mittlerweile weit hin anerkannte Prämisse, dass die zunehmende Ungleichheit eine große Bedrohung und Herausforderung für die heutigen kapitalistischen Gesellschaften darstellt (Piketty 2014; Atkinson 2015). Der Ausweg aus der wirtschaftlichen Stagnation Europas und der Weg zu einem nachhaltigeren Wirtschaftsmodell besteht daher in der Verfolgung einer »inkluisiven Wachstumsstrategie«, die eine wesentlich gerechtere Einkommens- und Vermögensverteilung zur Voraussetzung hat (OECD 2014).

Auch wenn die Strategie eines inklusiven Wachstums verschiedene Dimensionen und unterschiedliche Politikbereiche umfasst, kommt den Löhnen als Haupteinnahmequelle für die Masse der Arbeitnehmer hierbei eine wesentliche Rolle zu. In diesem Band diskutieren wir daher die politischen und institutionellen Voraussetzungen für eine Stärkung von Tarifverhandlungen auf nationaler und europäischer Ebene, um eine dynamische und solidarische Lohnpolitik zu ermöglichen, die einen inklusiven Wachstumspfad befördern kann.

## 1. Europäische Traditionen einer solidarischen Lohnpolitik

In den Mitgliedstaaten der EU haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als kollektive Interessensorganisationen für die Regulierung der Arbeit wie auch für die Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik insgesamt nach wie vor eine große Bedeutung. Auch wenn Art und Ausmaß der Tarifverhandlungen von Land zu Land sehr unterschiedlich sind, so gelten sie innerhalb der EU doch als Teil des *acquis communautaire*, abgesichert durch den EU-Vertrag und die EU-Charta der Grundrechte. Letztere enthält explizit das »Recht auf Tarifverhandlungen«, das im Selbstverständnis der EU zu den Ecksteinen des europäischen Sozialmodells gezählt wird. Die EU folgt hierbei den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wonach Tarifverhandlungen gemäß den ILO-Konventionen Nr. 98 und Nr. 154 auf folgenden Grundsätzen beruhen sollten:

- freie und freiwillige Verhandlungen;
- Autonomie der Tarifvertragsparteien, die »keine unangemessene Einmischung durch die Regierung oder andere duldet. Die Regierung kann jedoch einen Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen schaffen, der durch von den Tarifparteien selbst bestimmte Regeln oder Praktiken ergänzt wird« (Standaert 2005);
- gleicher Status oder gleiche Rechte für alle an den Tarifverhandlungen beteiligten Parteien.
- Die Regelung des Beschäftigungsverhältnisses durch Tarifverhandlungen mindert sozialen und wirtschaftlichen Druck, verteilt die Macht zwischen den Akteuren und bietet Lösungen für die in kapitalistischen Marktwirtschaften auftretenden Koordinierungsprobleme (Hall/Taylor 1996). Den Arbeitnehmern bieten Tarifverhandlungen eine Schutzfunktion (Gewährleistung einer angemessenen Bezahlung und würdiger Arbeitsbedingungen), eine Partizipationsfunktion (die die Interessensvertretung ermöglicht) und eine Verteilungsfunktion (Sicherung eines angemessenen Anteils am Wirtschaftswachstum und Produktivitätszuwachsen) (Visser 2013).

Umfassende Tarifvertragssysteme waren nach dem Zweiten Weltkrieg eine wichtige Säule des westeuropäischen Kapitalismus. Dieser beruhte auf einem »Produktivitäts- und Verteilungskompromiss« zwischen Kapital und Arbeit, bei dem hohes Wachstum, eine dynamische Produktivitätsentwicklung sowie steigende Löhne und anhaltende Nachfrage in einer positiven Wechselwirkung zueinander standen (Glyn et al. 1990). Historisch ermöglichten verschiedene Faktoren diesen Kompromiss: die Entwicklung des keynesianischen makroökonomischen Nachfrage-managements, die »Pax Americana« und die fordistischen Massenproduktionssysteme (Marglin/Schor 1990).

Ihre am weitesten entwickelte Form fand die Tarifpolitik im europäischen Nachkriegskapitalismus im Konzept der solidarischen Lohnpolitik (Schulten 2004). Dieses beruht auf der kollektiven Regelung der Löhne unter Nutzung einer »bewussten, zentral kontrollierten Kraft, die den Fliehkräften des Markts entgegenwirkt, d.h. der Tendenz zur Lohndifferenzierung« (Meidner/Hedborg 1984: 7). »Gerechte« Löhne

sollten weder in Abhängigkeit von der jeweiligen Geschäftslage noch einem bestimmten Kräfteverhältnis innerhalb eines Unternehmens festgelegt werden, sondern durch Flächentarifverträge, die auf einem umfassenden System von Arbeitsplatzklassifikationen und Entgeltskalen basieren. Diese Lohnbildung sollte durch regelmäßige Lohnerhöhungen gestützt werden, die kollektiv und unternehmensübergreifend verhandelt werden und nicht von der Rentabilität einzelner Unternehmen, sondern der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwächse abhängen.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Tarifverhandlungen im Allgemeinen auf Branchenebene etabliert. Die Tarifbindung war hoch und wurde oft gestützt durch Regeln zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die es ermöglichten, den Geltungsbereich von Tarifverträgen auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der jeweiligen Branche auszudehnen. Verhandlungen auf Branchenebene wurden durch Formen der branchenübergreifenden lohnpolitischen Koordinierung ergänzt. Hierbei gab es verschiedene Formen der Koordinierung: durch die nationalen Dachverbände, durch nationale Wirtschafts- und Sozialräte, die einen Lohnstandard festlegen, oder über Muster- bzw. Pilotverhandlungen, bei denen ein Tarifabschluss als Maßstab für die anderen dient. Dies alles stützte ein lohn- und nachfragegetriebenes fordistisches Wachstumsmodell, das in bislang einzigartiger Weise in der Lage war, ökonomische Prosperität mit sozialem Fortschritt zu verbinden.

## **2. Lohnpolitik im finanzdominierten Kapitalismus**

Mit der Weltwirtschaftskrise Mitte der 1970er Jahre wurde das Ende der Nachkriegsprosperität eingeleitet. Vor dem Hintergrund sinkender Wachstumsraten, steigender Massenarbeitslosigkeit und beschleunigtem Strukturwandel vom Industrie- zum Dienstleistungssektor kam es in den meisten Ländern der westlichen Welt zu einer neoliberalen Wende in der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Im Zuge der globalen Liberalisierung und Deregulierung der Finanzmärkte bildete sich ein finanzdominierter Kapitalismus heraus, bei dem ständig steigende Gewinnansprüche eine anhaltende Umverteilung zugunsten der Kapital- und Vermögensbesitzer notwendig machten (Hein 2016).

Im Ergebnis wurde der »Produktivitäts- und Verteilungskompromiss« der Nachkriegsperiode aufgekündigt und es kam nahezu überall in Europa zu sinkenden Lohnquoten und zunehmenden Lohnunterschieden zwischen den Beschäftigtengruppen (Traxler/Brandl 2011, Lavoie/Stockhammer 2013). Die Folge dieser Entwicklung waren nicht nur wachsende soziale Probleme, sondern auch eine strukturelle Schwächung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, die nur durch Verschuldung oder wachsende Exportüberschüsse kompensiert werden konnte. Demzufolge haben sich insbesondere seit Beginn der 2000er Jahre sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene wachsende Ungleichgewichte zwischen Leistungsbilanzüberschuss- und -defizitländern herausgebildet, die entweder ein schulden- oder ein exportgetriebenes Wachstumsmodell verfolgten (Hein 2012).

Die Abkehr vom fordistischen Wachstumsmodell ging auch mit einem grundlegenden Wandel der Lohnpolitik einher. Vorreiter waren hierbei vor allem die Länder mit einem exportgetriebenen Wachstumsmodell (darunter vor allem die Länder West- und Nordeuropas), bei dem die Lohnentwicklung immer mehr dem Primat der Wettbewerbsfähigkeit untergeordnet wurde. In der Literatur ist diese Entwicklung als Wandel vom sozialen Korporatismus der Nachkriegsperiode zu einem neuen »Wettbewerbskorporatismus« (Rhodes 2001) oder »Angebotskorporatismus« (Traxler et al. 2001) beschrieben worden.

Im Zuge dessen gerieten auch die traditionellen (Flächen-)Tarifvertragssysteme in Europa unter Druck. Allerdings vollzog sich der seit den 1990er Jahren zu beobachtende Prozess der Dezentralisierung der Tarifpolitik in den meisten Ländern in einer organisierten Form, bei der betriebliche Tarifverhandlungen in überbetriebliche Vereinbarungen eingebettet blieben (Marginson 2015). Außerdem haben zu meist staatliche Maßnahmen (z.B. durch Allgemeinverbindlicherklärungen) dafür gesorgt, dass trotz einem abnehmenden Organisationsgrad der Gewerkschaften die Tarifbindung in vielen Ländern relativ stabil blieb. Vor Beginn der jüngsten Weltwirtschaftskrise 2008f. wurden innerhalb der EU nach wie vor noch zwei von drei Arbeitnehmern durch Tarifverträge abgedeckt und damit deutlich mehr als in jeder anderen Weltregion.

### **3. Eurokrise und neue europäische Economic Governance**

Im Jahr 2008 brach eine weltweite Krise aus, die durch die Hypothekenkrise des US-amerikanischen Immobilienmarkts (Subprime-Krise) ausgelöst wurde. Ungefähr zur gleichen Zeit gerieten EU-Mitgliedstaaten wie Spanien und Irland in die Enge und erlebten insbesondere im Immobiliensektor eine Überhitzung ihrer Volkswirtschaften. Auf die Krise im Bau- und Immobiliensektor folgte die internationale Finanzkrise, da viele Banken nun wertlose Immobilienwertpapiere hielten. Die Länder griffen durch die »Verstaatlichung« von Banken oder staatliche Bankbürgschaften ein, um den Zusammenbruch des Finanzsystems zu vermeiden und die Folgen der Finanzkrise für andere Sektoren einzudämmen. Ein wesentlicher Aspekt der Bankenkrise waren die zunehmenden Probleme der (öffentlichen und privaten) Verschuldung, die einige europäische Länder besonders trafen und die Europäische Union in eine Staatsschuldenkrise verstrickten. Unterstützt durch staatliche Konjunkturprogramme gelang es den meisten EU-Staaten nach 2009 zwar wieder, auf einen Wachstumspfad zurückzukehren. Allerdings war dieses Wachstum in vielen Fällen zu schwach, um der rasch anwachsenden Verschuldung insbesondere in Südeuropa Herr zu werden. Im Ergebnis kam es 2010 zu einer zweiten Rezessionswelle, die fortan als Eurokrise bezeichnet wurde (Shambaugh 2012; EZB 2012).

Die EU reagierte auf die Eurokrise mit der Herausbildung einer Reihe von neuen Verfahren und Institutionen wirtschaftspolitischer Koordinierung, die als »neue europäische Economic Governance« bezeichnet werden. Im Rahmen der »Europa

2020 Strategie« – Nachfolgerin der gescheiterten Lissabon-Strategie – wurde 2010 das sogenannte »Europäische Semester« eingeführt. Dieses funktioniert nach einem immer wiederkehrenden jährlichen Zyklus: Es beginnt mit einem Jahreswachstumsbericht der EU, der die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in der EU sowie in den einzelnen Mitgliedstaaten analysiert. Auf dieser Grundlage formulieren die Mitgliedstaaten nationale Reformprogramme, die dann ihrerseits die Basis bilden für die von der Kommission und vom Rat ausgesprochenen länderspezifischen Empfehlungen für sozial- und wirtschaftspolitische Maßnahmen. Schließlich überprüft die Europäische Kommission, inwieweit die Nationalstaaten ihre länderspezifischen Empfehlungen umgesetzt haben.

Darüber hinaus wurde im März 2011 von den Regierungen der damals 17 Mitgliedstaaten der Eurozone der sogenannte Euro-Plus-Pakt beschlossen.<sup>1</sup> In diesem Pakt wird die Eurokrise vor allem als Wettbewerbskrise interpretiert und die Rolle der Lohnpolitik zur Überwindung vermeintlicher Wettbewerbsschwächen hervorgehoben. Gefordert wird u.a. eine (nominale) Lohnentwicklung, die sich in Übereinstimmung mit der (realen) Produktivitätsentwicklung befindet und dabei die Preisentwicklung vollkommen außer Acht lässt. Auch wenn der Pakt formell die Autonomie der Mitgliedstaaten respektiert, soll sich jedes Land verpflichten, die Entwicklung seiner Tarifvertragssysteme dahingehend zu überprüfen, ob sie den Unternehmen eine genügend große Lohnflexibilität einräumen. Außerdem soll der Tarifpolitik im öffentlichen Dienst eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, da von dieser oft eine Signalwirkung für die gesamte Lohnentwicklung ausgeht. Während der EU-Vertrag Kompetenzen der europäischen Institutionen im Bereich der Lohnpolitik explizit ausschließt, wird mit dem Euro-Plus-Pakt jedoch eine Grundlage gelegt, in deren Folge auch lohn- und tarifpolitische Fragen in das Europäische Semester mit aufgenommen werden.

Des Weiteren wurden im Oktober 2011 vom Europäischen Rat mit dem »Six-pack« eine Reihe weiterer Verordnungen erlassen, die u.a. die Möglichkeit geschaffen haben, Länder, die dauerhaft makroökonomische Ungleichgewichte aufweisen, mit Sanktionen zu belegen. Parallel zum Europäischen Semester wurde mit dem »Verfahren zur Vermeidung makroökonomischer Ungleichgewichte« ein weiterer Koordinierungsmechanismus etabliert. Hierbei wurden eine Reihe von Vorgaben hinsichtlich verschiedener makroökonomischer Kennziffern (u.a. die Entwicklung der Lohnstückkosten) entwickelt, die die einzelnen Mitgliedstaaten einhalten sollen.

Schließlich wurde mit dem Europäischen Stabilitätsmechanismus die Möglichkeit geschaffen, dass Ländern, die in diesem Rahmen Kredite beziehen, wirtschaftspolitische Reformprogramme aufkotroyiert werden können. Die betroffenen Länder sind gezwungen, sich in »Memorandums of Understanding« mit der »Troika«

---

<sup>1</sup> Sechs weitere Mitgliedstaaten unterzeichneten den Pakt zu einem späteren Zeitpunkt (Bulgarien, Dänemark, Lettland, Litauen, Polen und Rumänien). Schweden, die Tschechische Republik, Ungarn und das Vereinigte Königreich schlossen sich dem Pakt nicht an.

(bestehend aus EZB, Europäischer Kommission und IWF) zu entsprechenden Maßnahmen zu verpflichten. Deren Einhaltung wird dann von der Troika überprüft, die bei Verstößen gegebenenfalls mit Nichtzahlung weiterer Kredite droht.

Mit der neuen europäischen Economic Governance deutet sich ein grundlegender Paradigmenwechsel in der europäischen Lohnpolitik an. Während die Lohnfindung bislang als eine autonome Angelegenheit der nationalen Tarifvertragsparteien angesehen wurde und die EU höchstens indirekt Einfluss auf die nationale Lohnentwicklung genommen hat, kommt es nun zur Herausbildung eines neuen lohnpolitischen Interventionismus, bei dem die europäische Ebene mehr oder weniger verbindliche Vorgaben für die nationale Lohnpolitik macht (Schulten/Müller 2014). Mittlerweile wurde eine Mehrzahl der EU-Mitgliedsländer mit europäischen Vorgaben zur aktuellen Lohnentwicklung und/oder Entwicklung der Tarifvertragssysteme konfrontiert

**Tabelle 1: Europäischer Interventionismus im Bereich der Lohnpolitik, 2011–2015**

<b>1. Länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters</b>	
Dezentralisierung der Tarifverhandlungen	Belgien, Italien, Spanien
Reform/Abschaffung der automatischen Lohnindexierung	Belgien, Luxemburg, Malta, Zypern
Moderate Entwicklung der Mindestlöhne	Bulgarien, Frankreich, Portugal, Slowenien
Moderate Lohnentwicklung/Entwicklung der Nominallöhne im Einklang mit der realen Produktivität	Belgien, Bulgarien, Finnland, Italien, Kroatien, Luxemburg, Slowenien, Spanien
Lohnentwicklung im Einklang mit Produktivitätswachstum/zur Ankurbelung der Binnennachfrage	Deutschland
Vermeidung zu hoher Löhne am unteren Ende der Lohnskala	Schweden, Slowenien
<b>2. Länderspezifische Vereinbarungen zwischen EU/EZB/IWF oder IWF und nationalen Regierungen im Rahmen der Memorandums of Understanding</b>	
Dezentralisierung von Tarifverhandlungen	Griechenland, Portugal, Rumänien
Restriktivere Kriterien für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen	Griechenland, Portugal, Rumänien
Kürzung/Einfrieren der Mindestlöhne	Griechenland, Irland, Lettland, Portugal, Rumänien
Kürzung/Einfrieren der Löhne im öffentlichen Dienst	Griechenland, Irland, Lettland, Portugal, Rumänien, Ungarn
Lohnstopp im privaten Sektor	Griechenland
Entwicklung der Nominallöhne entsprechend der realen Produktivität	Portugal, Zypern
Keine lohnpolitischen Empfehlungen: Dänemark, Estland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Slowakei, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich	

Quelle: Aktualisierung von Schulten/Müller (2014)

(Tabelle 1). Diese sind entweder als länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters formuliert worden oder bilden verbindliche Vorgaben der Troika gegenüber den Staaten, die sich unter dem »Rettungsschirm« des Europäischen Stabilitätsmechanismus befinden. Die Grundlage dieser Politik besteht in der Überzeugung, dass die ungleiche Entwicklung der Löhne und Arbeitskosten einer der Hauptgründe für die massiven wirtschaftlichen Ungleichgewichte in Europa seien. Wie Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker zusammen mit Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem und Mario Draghi in einem gemeinsamen Papier zur Zukunft der Economic Governance in Europa verlautbaren ließ, ist die Krise vor allem eine Krise der Wettbewerbsfähigkeit, bei der Löhne und Arbeitskosten eine zentrale, wenn nicht gar ausschlaggebende Rolle spielen (Juncker et al. 2015). Insbesondere in den europäischen Defizitstaaten soll eine größere Flexibilität bei den Löhnen dazu beitragen, die Ungleichgewichte abzutragen. Hierzu sollen die Tarifvertragssysteme radikal dezentralisiert werden, um die Lohnentwicklung näher an die betriebliche Produktivität zu koppeln. Als Weg aus der Krise wird demnach eine Politik der internen Abwertung propagiert.

#### 4. Der Aufbau des vorliegenden Bandes

Im Mittelpunkt des vorliegenden Bandes stehen die Auswirkungen der neuen europäischen Economic Governance auf die Entwicklung von Löhnen und Tarifvertragssystemen. In verschiedenen Beiträgen findet sich dabei

- eine kritische Bewertung und Überprüfung der theoretischen Überlegungen, auf denen der neue lohnpolitische Interventionismus in Europa beruht;
- eine (empirische) Bewertung seiner Folgen;
- eine Darstellung und Bewertung alternativer Sichtweisen zur potenziellen Rolle von Löhnen und Tarifverhandlungen im Kontext eines alternativen ökonomischen Entwicklungsmodells.

Im ersten Teil des Buches werden der neuen europäischen Economic Governance aktuelle Lohnentwicklungen und institutionelle Trends vor und nach ihrer Einführung gegenübergestellt.

Kapitel 1 von Guy Van Gyes und Sem Vandekerckhove (KU Leuven-HIVA, Belgien) bietet einen methodischen Überblick über die vorhandenen Datenbanken zu Tariflöhnen in Europa und diskutiert mögliche Ansätze zum Aufbau einer europäischen Tariflohnstatistik. Noélie Delahaie (IRES, Frankreich), Sem Vandekerckhove (KU Leuven-HIVA, Belgien) und Catherine Vincent (IRES, Frankreich) erörtern in Kapitel 2 Trends bei den Tarif- und Effektivlöhnen seit Anfang der 2000er Jahre mithilfe der TURI-Datenbank zu Tariflöhnen in Europa. Im Süden Europas zeigen sich wahrscheinlich die weitreichendsten Auswirkungen der Krise und der neuen europäischen Economic Governance auf die Lohnbildungs- und Tarifvertragssysteme. Unter dem breiteren Fokus der Economic Governance diskutieren Jesús Cruces Aguilera, Ignacio Nacho Álvarez, Francisco Trillo (1 Mayo, Spanien) und

Salvo Leonardi (Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Italien) in Kapitel 3 am Beispiel Italien, Spanien und Portugal die ökonomischen und tarifpolitischen Auswirkungen einer Politik der »internen Abwertung«. Kapitel 4 und 5 komplettieren die Analyse der aktuellen europäischen Tarifvertragslandschaft und Lohnentwicklungen. Szilvia Borbély und László Neumann (SZGTI, Ungarn) berichten in Kapitel 5 über Ähnlichkeiten und Unterschiede in der Entwicklung der Entgelte und Tarifvertragssysteme in Ungarn, der Slowakei und Tschechien, während Søren Kaj Andersen und Christian Lyhne Ibsen (FAOS, Dänemark), Pekka Sauramo (Finnish Labour Institute for Economic Research) und Kristine Nergaard sowie Kristin Alsos (Fafo, Norwegen) in Kapitel 4 die Veränderungen in der Lohnpolitik und den Tarifvertragssystemen in den nordischen Ländern analysieren. Letztere konzentrieren sich insbesondere auf die Frage nach der Bedeutung der deutschen Lohnführerschaft und die Notwendigkeit einer stärkeren tarifpolitischen Koordinierung aufgrund der zunehmenden Arbeitsmigration. In Kapitel 6 behandelt Lewis Emery (LRD, Vereinigtes Königreich) einen Sonderfall: Flächentarifverträge im Vereinigten Königreich, wo deren Bedeutung seit Langem abnimmt. Folgende Fragen stehen im Zentrum dieses Beitrages: Wie hat sich diese Entwicklung ausgewirkt, wo werden überhaupt noch Flächentarifverträge abgeschlossen und wie wird das Thema im Vereinigten Königreich generell diskutiert?

Der zweite Teil des Buchs enthält eine theoretische und analytische Diskussion einzelner Reformen und politischer Alternativen. Kapitel 7 von Torsten Müller (ETUI, Brüssel), Thorsten Schulten (WSI, Deutschland) und Sepp Zuckerstätter (AK, Österreich) beinhaltet eine kritische Diskussion der den EU-Initiativen zugrunde liegenden theoretischen Perspektive auf die Rolle der Löhne für die wirtschaftliche Entwicklung in Europa. Die Autoren kritisieren insbesondere, dass die Politik der internen Abwertung auf einer stark verkürzten Konzeption von Wettbewerbsfähigkeit beruht, die lediglich deren preisliche Komponente berücksichtigt. Hinzu kommt, dass mit der Fixierung auf Wettbewerbsfähigkeit einseitig auf ein exportgetriebenes Wachstumsmodell gesetzt wird, das innerhalb Europas nicht verallgemeinert werden kann und die für die meisten EU-Staaten wichtigere Binnenmarktentwicklung sträflich vernachlässigt.

In Kapitel 8 arbeitet Maarten Keune (AIAS-UvA, NL) heraus, dass die derzeitigen Angriffe auf die Flächentarifverträge in Europa nicht nur zu mehr Lohnungleichheit führen, sondern zugleich auch die politische Steuerungsfähigkeit der Lohnentwicklung deutlich abnimmt. Odile Chagny und Michel Husson (IRES, Frankreich) zeigen in Kapitel 9, dass Europa vor einer Krise der Lohnkoordinierung steht. Daher sollte die Debatte über ein optimales Lohnregime jetzt Priorität haben. Dieses sollte drei Zielsetzungen miteinander in Einklang bringen: Eine faire Verteilung der Produktivitätszugewinne unter den Lohnempfängern, eine Verringerung der strukturellen Lohnungleichheit zwischen den Sektoren und den Erhalt einer relativen preislichen Wettbewerbsfähigkeit über Länder hinweg.

Die beiden letzten Kapitel erörtern mögliche institutionelle Instrumente für eine alternative Lohnkoordinierung in Europa. Thorsten Schulten (WSI, Deutschland),

Torsten Müller (ETUI, Brüssel) und Line Eldring (FAFO, Norwegen) diskutieren die Möglichkeiten und Hindernisse für eine europäische Mindestlohnpolitik, während Thorsten Schulten, Line Eldring, (FAFO, Norwegen) und Reinhard Neumann (Ruben Rolo, Portugal) die Rolle von Mechanismen zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen für die Stabilität von Flächentarifvertragssystemen analysieren. Im Fazit werden die wesentlichen Erkenntnisse und politischen Schlussfolgerungen zusammengefasst.

## 5. Neuausrichtung des europäischen Wachstumsmodells

Anfang 2010 stellte die Europäische Union ihre Strategie »Europa 2020« vor, nach der die EU zum Vorreiter eines neuen Wachstumsmodells werden sollte, das über die reine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts hinausgeht. Mit dem Verweis auf die traditionellen Stärken der europäischen »sozialen Marktwirtschaft« wurde das Ziel formuliert, »gestärkt aus dieser Krise hervorzugehen und die EU in eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft zu verwandeln, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist« (Europäische Kommission 2010: 5). Hierzu passen die mittlerweile auch von internationalen Organisationen wie der OECD oder dem IWF propagierten Einsichten, dass die zunehmende Ungleichheit die wirtschaftliche Entwicklung hemmt und nur ein inklusives Wachstum eine neue ökonomische Prosperität hervorbringen kann.

In der Praxis bewegt sich die neue europäische Economic Governance mit ihrer Fixierung auf Austeritätspolitik und neoliberale Strukturreformen jedoch genau in die entgegengesetzte Richtung. Dies wird gerade in der Lohnpolitik besonders deutlich: Statt die Tarifvertragssysteme, die zu einer dynamischeren und solidarischen Lohnentwicklung beitragen können, zu stärken, werden sie in vielen Ländern geschwächt und tragen so zur Verschärfung sozialer Ungleichheit bei. Die Kernthese dieses Bandes lautete deshalb, dass die Neuausrichtung des europäischen Wachstumsmodells in Richtung auf einen nachhaltigen und inklusiven Wachstumspfad nur dann gelingen kann, wenn die Institutionen, die soziale Ungleichheit verringern können, systematisch gestärkt werden. Hierzu gehört nicht zuletzt auch eine europaweit koordinierte Stärkung der Lohn- und Tarifpolitik.

## Literatur

- Atkinson, A.B. (2015): *Inequality. What can be done?* Cambridge MA, Harvard University Press.
- Eurofound (2014): *Pay in Europe in the 21st century*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Europäische Kommission (2010): *Mitteilung der Kommission Europa 2020. Eine Strategie*.

- gie für nachhaltiges, intelligentes und integratives Wachstum, Brüssel, den 3.3.2010, KOM(2010) 2020 endgültig.
- European Commission (2012): Labour Market Developments in Europe 2012. European Economy Nr. 5/2012, Brussels.
- European Central Bank (2012): Euro area labour markets and the crisis. Europäische Zentralbank, Frankfurt a.M. <http://www.ecb.eu/pub/pdf/other/euroarealabourmarketsandthecrisis201210en.pdf>
- European Commission (2012): Labour market developments in Europe 2012. European economy 5/2012, GD ECFIN. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-5\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf)
- Glyn, A./Hughes, A./Lipietz, A./Singh, A. (1990): The rise and fall of the golden age, in: Marglin, S./Schor, J. (Hrsg.): The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Post-war Experience, Oxford, Clarendon Press, 1-38.
- Hall, P.A./Taylor, R. (1996): Political science and the three institutionalisms, Political Studies, 44 (5), 936-57.
- Hein, E. (2012): The Macroeconomics of Finance-Dominated Capitalism – And Its Crisis, Cheltenham, Edward Elgar.
- Hein, E. (2016): Verteilungstendenzen im finanzdominierten Kapitalismus und ihre makroökonomischen Folgen, Ethik und Gesellschaft Nr. 1, <https://dx.doi.org/10.18156/eug-1-2016-art-4>.
- Juncker, J.-C./Tusk, D./Dijsselbloem, J./Draghi, M. (2015): Vorbereitung der nächsten Schritte für eine bessere wirtschaftspolitische Steuerung im Euro-Währungsgebiet, Analytische Note, Dokument für die informelle Tagung des Europäischen Rats am 12.2.2015. [https://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/analytical\\_note\\_de\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/analytical_note_de_0.pdf)
- Lavoie, M./Stockhammer, E. (Hrsg.) (2013): Wage-Led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery, Palgrave Macmillan/ILO.
- Marglin, S./Schor, J. (Hrsg.) (1990): The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Post-war Experience, Oxford, Clarendon Press.
- Marginson, P. (2015): Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? European Journal of Industrial Relations Vol. 21 (2), 97-114.
- Meidner, R./Hedborg, A. (1984): Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrts-gesellschaft, Frankfurt a.M., Campus.
- OECD (2014): All on board. Making inclusive growth happen, OECD, Paris.
- Piketty, T. (2014): Capital in the Twenty-First Century, Cambridge, Harvard University Press.
- Rhodes, M. (2001): The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform, in Pierson, P. (Hrsg.): The New Politics of Welfare, Oxford University Press, 165-194.
- Schelkle, W./Hassel, A. (2012): The Policy Consensus Ruling European Political Economy: The Political Attractions of Discredited Economics, Global Policy, 3, 16-27.
- Schulten, T. (2004): Solidarische Lohnpolitik in Europa, Hamburg, VSA.
- Schulten, T./Müller, T. (2014): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): Spaltende Integration: Der Triumph gescheiteter Ideen in Europa – revisited, Hamburg, VSA, 273-301.
- Shambaugh, J.C. (2012): The euro's three crises, Brooking Papers on Economic Activity,

- spring 2012, McDonough School of Business, Georgetown University und NBER.
- Standaert, J.-M. (2005): Collective bargaining by employers' organisations, some key success factors, ILO, Bureau for Employers' Activities, Genf.
- Traxler, F./Blaschke, F./Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance, New York, Oxford University Press.
- Traxler, F./Brandl, B. (2011): The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice, Cheltenham, Edward Elgar.
- Visser, J. (2013): Wage bargaining institutions: from crisis to crisis, Economic Papers No. 488, Brussels, European Commission.
- Welz, C. u.a. (2014): Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe, Dublin, Eurofound.
- Young and United (15. April 2015): Young and United against Ahold (Videodatei). <https://www.youtube.com/watch?v=ErrbQaI4uS4>

Thorsten Schulten/Guy van Gyes/Torsten Müller

## **Fazit: Europaweite Stärkung der Tarifvertragsysteme als Voraussetzung für ein inklusives Wachstumsmodell in Europa**

*»Europa hat aus der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise viele Lehren gezogen. Die Krise hat deutlich gemacht, wie eng unsere Volkswirtschaften und Ertragschaften in einer stark integrierten Union und erst recht in einer Währungsunion miteinander verbunden sind. Die EU verfügt zwar über verschiedene Instrumente zur wirtschaftspolitischen Koordinierung, aber die Krise hat doch gezeigt, dass diese nicht in vollem Umfang eingesetzt worden sind und das derzeitige System der wirtschaftspolitischen Steuerung Lücken aufweist. Es besteht ein breiter politischer Konsens, dass sich dies ändern muss und dass die EU über ein umfassenderes und wirksameres Instrumentarium verfügen sollte, damit sie Wohlstand und Lebensstandard auch künftig sichern kann.«*

Europäische Kommission: Stärkung der wirtschaftspolitischen Koordinierung für Stabilität, Wachstum und Beschäftigung – Instrumente für eine bessere wirtschaftspolitische Steuerung der EU – COM(2010) 367/2

*»Ich halte die Zunahme der Tarifverhandlungen für wesentlich. Ich befürworte den Mindestlohn und die Regulierung der Arbeitszeit. Ich war insgesamt immer auf Ihrer Seite, wenn Sie eine generelle Politik der Lohnkürzungen unter gegenwärtigen Umständen als nutzlos ablehnten.«*

John Maynard Keynes in einem Brief an Franklin D. Roosevelt,  
1. Februar 1938

Der Schwerpunkt des vorliegenden Bandes liegt in der Analyse der jüngsten Entwicklungen von Löhnen und Tarifvertragssystemen unter den Bedingungen der neuen »Economic Governance«, die in bislang ungekannter Weise in die traditionell nationalstaatlich geregelte Lohn- und Tarifpolitik eingreift und damit einen »neuen Interventionismus« (Schulten/Müller 2014) begründet. Abschließend sollen die zentralen Aussagen der Beiträge zusammengefasst werden. Dabei geht es um die kritische Bewertung des neuen lohnpolitischen Interventionismus sowie um das praktische Scheitern der herrschenden EU-Politik bei der Überwindung der Krise. Demgegenüber wird eine alternative Sichtweise formuliert, die auf eine Stärkung tarifpolitischer Institutionen setzt, um hiermit den Wandel hin zu einer expansiveren und solidarischeren Lohnpolitik in Europa zu unterstützen. Eine solche Neuausrichtung der Lohnpolitik wäre zugleich eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung eines neuen inklusiven Wachstumsmodells, ohne das es kaum eine dauerhafte Überwindung der Krise geben dürfte.

## 1. Vorherrschende Sichtweise auf Löhne und Tarifvertragssysteme in der EU

Nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich in zahlreichen westeuropäischen Ländern ein Wirtschafts- und Sozialmodell herausgebildet, das auf einem inklusiven Wachstumspfad beruhte, der in der Lage war, ökonomische Prosperität mit sozialem Fortschritt zu verbinden. Zu den konstituierenden Faktoren dieses Modells gehörten starke Gewerkschaften und umfassende Tarifvertragssysteme, die die große Mehrheit der Beschäftigten erfassten (Visser 2013). Während starke Gewerkschaften als notwendiges soziales und politisches Gegengewicht zu den destruktiveren Tendenzen des Kapitalismus anerkannt wurden, galten umfassende Tarifvertragssysteme als Garant für eine relativ egalitäre Einkommensverteilung, die wiederum eine wesentliche Vorbedingung für nachhaltiges und inklusives Wachstum bildete. Bis heute werden diese beiden Faktoren oft als Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells bezeichnet. So argumentiert z.B. die Europäische Kommission (2015: 3) noch im jüngsten Industrial Relations Report der Generaldirektion (GD) Beschäftigung, dass »Länder mit starken Institutionen des Sozialdialogs zu den leistungsstärksten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaften der EU zählen und eine bessere und weniger anfällige soziale Situation aufweisen«.

Seit den 1990er Jahren haben innerhalb der EU gegenteilige Positionen zunehmend an Einfluss gewonnen. Gestützt auf große Teile der neoklassisch geprägten Wirtschaftswissenschaft und befördert durch neoliberale Ökonomen werden Gewerkschaften und Tarifvertragssysteme als »institutionelle Rigiditäten« angesehen, die ein effizientes Wirken der Marktmechanismen behindern. In der Konsequenz werden daher ein »Rückgang der Tarifbindung« und eine »allgemeine Reduzierung der Lohnfestsetzungsmacht der Gewerkschaften« gefordert, wie dies in aller Offenheit in dem mittlerweile berühmten Bericht der GD Wirtschaft und Finanzen über »Labour Market Developments in Europe« aus dem Jahr 2012 formuliert wurde (Europäische Kommission 2012: 104).

Im Rahmen der neuen europäischen Economic Governance haben neoliberale Ansichten über die Lohn- und Tarifpolitik noch stärker an Einfluss gewonnen und zu politischen »Empfehlungen« geführt, die in einigen europäischen Ländern weitreichende Eingriffe in die nationalen Tarifvertragssysteme begründet haben. Dabei gehen die Europäische Kommission und der Europäische Rat davon aus, dass die Ursache der ökonomischen Krise in Europa vor allem in einem Mangel an Wettbewerbsfähigkeit begründet liegt. Insbesondere für die Länder der Eurozone, für die das Instrument der Abwertung ihrer Währungen nicht mehr zur Verfügung steht, wird eine Politik der »internen Abwertung« gefordert, bei der durch eine Senkung der Lohn- und Arbeitskosten die Wettbewerbsfähigkeit wiederhergestellt werden soll.

Obwohl politische Eingriffe in die Entwicklung von Löhnen und Tarifvertragssystemen letztendlich auf nationaler Ebene erfolgen, wurden sie durch die Verfahren der neuen europäischen Economic Governance wie dem »Europäischen Se-

mester« oder dem »Verfahren zur Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte« stark beeinflusst. Dies gilt selbst für ein Land wie Frankreich, dessen jüngste Arbeitsmarktreformen nicht zuletzt auch durch massiven europäischen Druck befördert wurden (Corporate Europe Observatory 2016). Am deutlichsten fällt der Einfluss der neuen europäischen Economic Governance jedoch bei denjenigen Ländern aus, die wie z.B. Griechenland, Irland oder Portugal finanzielle Hilfen im Rahmen des Europäischen Stabilitätsmechanismus beantragt hatten und im Gegenzug von der sogenannten Troika (bestehend aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds) zahlreiche »strukturelle Reformen« verordnet bekamen.

Der hierdurch entstandene neue politische Interventionismus bezieht sich sowohl auf die aktuelle Lohnentwicklung als auch auf die Verfasstheit der Tarifvertragssysteme (Schulten/Müller 2014). Zunächst haben viele Länder unmittelbar interveniert, indem sie vor allem im öffentlichen Sektor die Löhne gekürzt oder eingefroren haben. In einigen Ländern wie z.B. in Griechenland wurden auch im privaten Sektor Lohnstopps verordnet und damit offen die Tarifautonomie verletzt. Darüber wurden die Tarifvertragssysteme »reformiert« und hierbei in der Regel gegen den Widerstand der Gewerkschaften und – in vielen Fällen – auch der Arbeitgeberverbände eine mehr oder weniger weitreichende Dezentralisierung durchgesetzt, um die nach unten gerichtete Lohnflexibilität der Unternehmen zu erhöhen.

Im Ergebnis kam es in einigen Ländern zu einem beachtlichen Rückgang von Flächentarifverträgen und der Tarifbindung insgesamt, wie dies insbesondere in Südeuropa zu beobachten ist (*Kapitel 3*). Diese Länder drohen damit, sich auf ein osteuropäisches Modell hin zu bewegen, wo (mit Ausnahme von Slowenien) schwache Gewerkschaften und niedrige Tarifbindung seit Längerem Realität sind, was durch die jüngste Krisenpolitik noch einmal verschärft wurde (*Kapitel 5*). Der Vorreiter für eine solche Politik findet sich hingegen in Großbritannien, wo bereits in den 1980er Jahren unter der Thatcher-Regierung eine massive Schwächung der Gewerkschaften und ein rasanter Abbau der Tarifbindung vollzogen wurde (*Kapitel 6*). Der Einfluss der neuen europäischen Economic Governance zeigt sich schließlich auch in den skandinavischen Ländern, darunter insbesondere im krisengeschüttelten Finnland, aber auch in Dänemark und Schweden, die weniger von der Krise betroffen sind (*Kapitel 4*). Zwar sind von EU-Seite hier bislang kaum explizit »Reformen« der Tarifvertragssysteme gefordert worden. Gleichzeitig wirkt der europäische Diskurs jedoch auch in diesen Ländern und setzt die Tarifvertragsparteien unter Druck, die Lohnentwicklung dem Primat der Wettbewerbsfähigkeit – insbesondere gegenüber Deutschland – unterzuordnen.

## 2. Das Scheitern der Politik interner Abwertung

Als direkte Folge dieses neuen lohnpolitischen Interventionismus verzeichnen zahlreiche Länder – insbesondere in Süd- und Osteuropa – einen deutlichen Rückgang ihrer Reallöhne sowie einen scharfen Anstieg der Lohnungleichheit. Die wirtschaftlichen Folgen dieser Lohnentwicklungen sind dabei alles andere als positiv. Obwohl es viele Länder – zumindest auf dem Papier – geschafft haben, ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit durch Senkung der Lohnstückkosten zu steigern, hat dies nicht zu dem erhofften, exportgetriebenen Konjunkturaufschwung geführt (Le Bayon et al. 2014; Uxó et al. 2014). Im Gegenteil: Der Rückgang der Reallöhne hat die Entwicklung der Binnennachfrage stark beeinträchtigt und so zur Verstärkung der wirtschaftlichen Stagnation und hohen Arbeitslosigkeit beigetragen. Da außerdem viele europäische Länder die Strategie der Lohnzurückhaltung in einem ohnehin schon stagnierenden wirtschaftlichen Umfeld gewählt haben, hat dies in vielen Fällen eine rückläufige Preisentwicklung befördert, sodass die EU nun vor der Gefahr einer längeren Phase der Deflation und Stagnation steht (Myant et al. 2016).

Das Scheitern der internen Abwertungsstrategie stellt auch das in Europa vorherrschende Narrativ zu den Ursachen der Wirtschaftskrise und der hierbei unterstellten Rolle der Lohnpolitik grundlegend infrage (*Kapitel 7*). Hier besteht zunächst die weitverbreitete Meinung, dass die europäischen Krisenstaaten in erster Linie unter ihrer schwachen Wettbewerbsfähigkeit leiden, die wiederum in der Vergangenheit vor allem durch »zu hohe« Lohnsteigerungen entstanden sei. Betrachtet man jedoch die Reallohnentwicklungen und Produktivitätszugewinne, sieht man, dass in den 2000er Jahren nahezu überall in Europa (inklusive der sogenannten Krisenstaaten) Lohnzurückhaltung praktiziert wurde, was zu einem deutlichen Rückgang der Lohnquote und einer Umverteilung von den Arbeits- zu den Kapitaleinkommen geführt hat (Lavoie/Stockhammer 2013).

Zweitens besteht oft keine eindeutige Korrelation zwischen den Entwicklungen der Lohnstückkosten und der Exportleistung eines Landes, da letztere primär von der Exportnachfrage abhängt. Außerdem geht es bei der Wettbewerbsfähigkeit nicht ausschließlich um Kosten, sondern auch um ein breites Spektrum von nicht-preislichen Faktoren wie Innovation, Qualität, Originalität und Image von Produkten und Dienstleistungen. Entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit sind demnach nicht in erster Linie die Löhne, sondern vielmehr die jeweilige sektorale Spezialisierung eines Landes. Aktuelle Studien zufolge können diese nicht-preislichen Wettbewerbsfaktoren die Exportleistung eines Landes viel besser erklären als die enge Sicht auf Löhne und Arbeitskosten (vgl. z.B. Storm/Naastepad 2015). Daher erfordert die Entwicklung der Exportbranchen eine spezifische Struktur- und Industriepolitik sowie eine moderne und effiziente öffentliche Infrastruktur.

Schließlich zeichnen sich die wirtschaftspolitischen Empfehlungen der EU durch eine starke Fixierung auf ein exportorientiertes Wachstumsmodell aus, das als der vermeintliche Königsweg zur wirtschaftlichen Erholung angesehen wird. Eine solche Sichtweise ist aus zwei Gründen hoch problematisch: Erstens ist es schon rein

mathematisch unmöglich, dass alle Länder gleichzeitig ein exportorientiertes Entwicklungsmodell verfolgen und auf einem Leistungsbilanzüberschuss aufbauen. Exportorientierte Entwicklungsstrategien, die versuchen, diese grundlegende Wahrheit zu ignorieren, werden sich unweigerlich in einen sinnlosen europäischen Unterbietungswettbewerb um die niedrigsten Löhne, Sozialversicherungsbeiträge, Steuern usw. bewegen. Davon abgesehen ignoriert die Konzentration auf exportorientierte Entwicklungsstrategien die Tatsache, dass in fast allen europäischen Ländern der überwiegende Anteil der wirtschaftlichen Aktivitäten weiterhin in der Binnenwirtschaft stattfindet (Feigl/Zuckerstätter 2012). Unter solchen Bedingungen werden mögliche positive Folgen der Lohnzurückhaltung für die Wettbewerbsfähigkeit der Exportbranchen für gewöhnlich durch die negativen Auswirkungen auf die private Nachfrage überkompensiert, sodass die Folgen für das Wirtschaftswachstum insgesamt negativ sind. Ein typisches Beispiel dafür war Deutschland in den 2000er Jahren, als die Löhne wie auch die private Nachfrage deutlich schwächer als im europäischen Durchschnitt stiegen (Schulten 2015).

### **3. Ein alternativer Ansatz zur Bedeutung der Löhne für ein inklusives Wirtschaftswachstum**

In den 2000er Jahren war die Lohnentwicklung in den meisten europäischen Ländern durch sinkende Lohnquoten und eine zunehmende Lohnspreizung geprägt (*Kapitel 2*). In der Folge hinkte die lohngetriebene private Nachfrage systematisch hinterher und machte es den meisten Ländern unmöglich, ihre Wachstumspotenziale auszuschöpfen. Um dieses strukturelle Nachfragedefizit zu überwinden, haben sich in Europa zwei unterschiedliche Wirtschaftsmodelle herausgebildet. Bei dem ersten handelt es sich um das *exportorientierte Wachstumsmodell* (das neben Deutschland in den meisten nordeuropäischen Länder zu finden ist), in dem die fehlende Binnennachfrage zumindest teilweise durch steigende Außenhandelsüberschüsse ausgeglichen wird. Das andere ist ein *schuldenorientiertes Wachstumsmodell* (das viele Länder Südeuropas verfolgten), bei dem der Boom der Binnennachfrage nicht durch steigende Einkommen, sondern durch private Schulden finanziert wird. Die Krise hat gezeigt, dass beide Modelle, die zudem noch voneinander abhängen, nicht nachhaltig sind (Hein 2012).

Unter den Bedingungen der Krise verschärfte sich das Problem der schwachen Nachfrage zunächst, weil viele Länder nicht nur einen strengen »Sparkurs« einschlugen, sondern außerdem einen deutlichen Rückgang der Reallöhne verzeichneten. In der Zwischenzeit offenbart sich immer deutlicher, dass diese durch die Verfahren der neuen europäischen Economic Governance geförderten Politiken es nicht vermochten, einen Weg aus der wirtschaftlichen Stagnation aufzuzeigen, sodass immer mehr politische und wirtschaftliche Akteure fordern, diese Politiken einzustellen. Neben der notwendigen Abkehr von der Austeritätspolitik und der Förderung einer deutlich expansiveren Fiskalpolitik ist es außerdem erforderlich, die

Lohnpolitik europaweit neu auszurichten. Stefano Scarpetta, Direktor für Beschäftigung, Arbeit und soziale Fragen bei der OECD, drückte es so aus: »Jede weitere Lohnkürzung läuft Gefahr, kontraproduktiv zu sein, denn dann würden wir in einen Teufelskreis aus Deflation, Konsumrückgang und geringeren Investitionen geraten.« (Zitiert in Financial Times, 3.9.2014, siehe auch OECD 2014a)

Ein alternatives wirtschaftliches Entwicklungsmodell, das weder auf einer höheren Privatverschuldung noch auf einer Steigerung der Außenhandelsüberschüsse basiert, erfordert eine deutliche Reduzierung der Einkommens- und Vermögensungleichheit, um das strukturelle Nachfrageproblem zu lösen. Ein nachhaltigeres Wirtschaftswachstum kann daher nur auf einem inklusiven Wachstumspfad basieren, wie dies zumindest auf dem Papier mittlerweile auch offiziell von der EU in ihrer Europa 2020-Strategie anerkannt wurde (Europäische Kommission 2010). Ziel eines inklusiven Wachstumsmodells ist es – wie es die OECD (2014b) ausdrückt –, »alle mitzunehmen«, sodass alle Menschen an der Wirtschaftsentwicklung teilhaben. Es besteht ein recht breiter Konsens, dass eine inklusive Wachstumsstrategie den bisherigen Trend zunehmender Einkommens- und Wohlstandsungleichheit umkehren muss. Allerdings wurde die Bedeutung der Lohnpolitik für einen solchen inklusiven Wachstumspfad bisher überwiegend vernachlässigt. Dies ist umso erstaunlicher, als Löhne für die meisten Menschen auch weiterhin die Haupteinkommensquelle und als solche auch die Hauptquelle für die private Nachfrage bilden.

Eine inklusive Wachstumsstrategie erfordert eine flankierende Lohnpolitik, die über die traditionelle »goldene Lohnregel« hinausgeht, nach der Löhne im Gleichklang mit nationalen Produktivitätstrends und der Zielinflationsrate steigen sollten. Eine neue »optimale Lohnregel« in Europa, wie sie Chagny und Husson (*Kapitel 9*) vorschlagen, verlangt außerdem eine solidarische Lohnpolitik in dem Sinne, dass die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Sektoren wieder reduziert und vor allem die Löhne der Niedriglohneempfänger überproportional angehoben werden. Darüber hinaus sollte man – zumindest vorübergehend – *expansivere* Lohnentwicklungen zulassen, um den Abwärtstrend bei den Lohnquoten umzukehren. Wie jüngste Studien gezeigt haben, könnte eine *expansivere* und solidarische Lohnpolitik in Europa zu einem deutlichen Wachstums- und Investitionsschub beitragen (Onaran/Obst 2015; Kelly/D’Arcy 2015).

#### **4. Institutionelle Voraussetzungen für eine *expansivere* und solidarische Lohnpolitik**

Eine Abkehr von den derzeit vorherrschenden Wirtschaftsmodellen in Europa hin zu einem stärker lohnorientierten und inklusiven Wachstumspfad erfordert Institutionen, die in der Lage sind, eine solche alternative Strategie zu unterstützen (Berg 2015). Was die Löhne und Tarifverträge betrifft, haben die jüngsten »Strukturreformen«, die im Rahmen der neuen europäischen Economic Governance gefördert

wurden, zu der paradoxen Situation geführt, in der eine stärker makroökonomisch orientierte Lohnkoordinierung immer weniger möglich ist (*Kapitel 8*).

Mit der radikalen Dezentralisierung oder sogar Individualisierung der Lohnpolitik neigen die Lohnentwicklungen dazu, der Konjunktur zu folgen und eine pro-zyklische Wirtschaftsentwicklung zu fördern. Während in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs dezentralere Systeme tatsächlich eine größere Abwärtsflexibilität bei den Löhnen aufweisen, können sie in Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs zu einem viel schnelleren Lohnanstieg führen. In jedem Fall ziehen dezentralere Lohnfestsetzungssysteme eine stärkere Lohnsteuerung nach sich, da die Lohnentwicklung in hohem Maße von der wirtschaftlichen Leistung einzelner Unternehmen abhängt.

Demgegenüber gehörte es zu den grundlegenden Erkenntnissen des Keynesianismus, dass vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Krisen starke Lohninstitutionen notwendig sind, um eine Abwärtsentwicklung der Löhne zu verhindern und ihre Rolle als wirtschaftliche Stabilisatoren zu wahren. Keynes (1936: 14) selbst sagt in seiner *Allgemeinen Theorie*, dass »die Arbeiter [ ] glücklicherweise, obschon unbewusst, instinktiv vernünftigeren Wirtschaftler als die klassische Schule [sind], indem sie sich gegen eine Kürzung der Geldlöhne wehren«.

Die Unterstützung einer inklusiven Wirtschaftsentwicklung in Europa erfordert heute nicht nur die Verhinderung weiterer Lohnkürzungen und Nullrunden, sondern auch einen koordinierten Ansatz für expansivere und solidarische Lohnpolitik in Europa. Eine makroökonomische Lohnkoordinierung ist jedoch nur mit angemessenen Institutionen zur Lohnfestlegung möglich, die es ermöglichen, Löhne unternehmensübergreifend festzulegen. Im Grundsatz sind dazu drei Elemente erforderlich: angemessene Mindestlöhne, umfangreiche Tarifverhandlungen und starke Gewerkschaften.

Was die Mindestlöhne angeht, haben alle europäischen Länder mehr oder weniger universelle Lohnuntergrenzen festgelegt. Darüber hinaus hat in vielen Ländern – insbesondere denen mit einem relativ schwachen Tarifvertragssystem – die Entwicklung gesetzlicher Mindestlöhne eine wichtige Signalfunktion für die Gesamtlohnentwicklung. Die Höhe der Mindestlöhne ist jedoch oft recht gering und nicht geeignet, Armutslöhne zu verhindern. In diesem Kontext hätte eine europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik die Aufgabe, angemessene Löhne für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten (*Kapitel 10*). Sie müsste überdurchschnittliche Lohnerhöhungen am unteren Ende der Lohnskala fördern und so eine spürbare Ankurbelung der privaten Nachfrage unterstützen. Eurofound hat errechnet, dass von einer Anhebung aller Mindestlöhne auf 60% des jeweiligen nationalen Medianlohns rund 16% aller Beschäftigten in Europa profitieren würden (Aumayr-Pintar et al. 2014).

Bei den Tarifvertragssystemen ist die Situation innerhalb Europas sehr unterschiedlich (Europäische Kommission 2015). Die Tarifbindung schwankt zwischen den einzelnen Ländern und reicht von fast 100% bis nur rund 10%. Eine hohe Tarifbindung, bei der die meisten Arbeitnehmer unter einen Tarifvertrag fallen, erfordert ein umfassendes System von Flächentarifverträgen (*Kapitel 8*). Außerdem braucht

sie zumeist auch eine unterstützende Regulierung durch den Staat, zum Beispiel durch die vermehrte Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen. Anstatt Tarifvertragsstrukturen auf Branchen- und Verbandsebene zu schwächen oder sogar zu zerstören, sollte die EU zusammen mit den europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eine breit angelegte Kampagne starten, um das Tarifvertragssystem zu stärken und die Tarifbindung zu erhöhen (*Kapitel 11*).

Schließlich haben unlängst selbst Studien des Internationalen Währungsfonds (Jaumotte/Buitron 2015a, 2015b) ergeben, was in der internationalen Arbeitsbeziehungs-forschung schon seit Langem bekannt ist: Ein inklusives Wachstumsmodell auf Basis einer egalitäreren Einkommensverteilung erfordert deutlich stärkere Gewerkschaften! Obwohl es zunächst Aufgabe der Gewerkschaften selbst ist, ihre organisatorische Machtbasis zu stärken und den Trend rückläufiger Organisationsgrade umzukehren, liegt es auch in der Verantwortung der Gesellschaft, die Entwicklung starker Gewerkschaften zu ermöglichen und zu unterstützen. Insgesamt würde der Kurswechsel zu einem nachhaltigeren, inklusiven Wachstumsmodell den breit angelegten Wiederaufbau der Tarifvertragssysteme als Teil einer grundlegenden Erneuerung der Wirtschaftsdemokratie in Europa erfordern. Die Wiederherstellung der Institutionen würde auch eine bessere europäische Steuerungsstrategie unterstützen. Trotz der Lippenbekenntnisse für den Sozialdialog wurde der von Europa in den letzten Jahren eingeschlagene Kurs durch demokratische Defizite behindert, was sich in den sozialen Protesten und den zunehmenden Legitimitätsproblemen des europäischen Projekts zeigt.

## **5. Herausforderung einer europäischen Koordinierung von Lohn- und Wirtschaftspolitik**

Der Grundgedanke dieses Bands liegt in der Überzeugung, dass ein Ausweg aus der Krise in Europa nur in einer inklusiven Wachstumsstrategie bestehen kann, die sich darauf konzentriert, die Ungleichheit zu verringern und einen Anstieg der Realeinkommen unter der Mehrheit der Menschen (den »99%«) zu fördern. Zu den Kernelementen einer solchen Strategie gehört die Wiederherstellung und Stärkung von Flächentarifvertragssystemen und anderen lohnpolitischen Institutionen.

Die Umsetzung eines solchen alternativen Wachstumsmodells muss einerseits auf nationaler Ebene erfolgen, sie braucht zugleich jedoch eine europaweite Koordinierung und eine Neuausrichtung der europäischen Politik. Sie muss zum einen den europäischen Integrationsmodus dahingehend verändern, dass der Vorrang der Marktintegration durch eine soziale Integration abgelöst wird, die sowohl europaweite Mindeststandards festlegt, als auch die Spielräume für weitergehende soziale Regelungen auf nationaler Ebene wieder erweitert. Zum anderen muss eine europaweite Koordinierung dafür sorgen, dass ökonomische und soziale Ungleichgewichte in Europa abgebaut und nationale »Beggar-thy-neighbour«-Strategien durch europäische Regeln verhindert werden.

Eine Strategie der Re-Nationalisierung, wie sie etwa im Brexit-Votum zum Ausdruck kommt, wird dagegen allein kaum in der Lage sein, ein alternatives Wirtschaftsmodell durchzusetzen, da ihm die Instrumente fehlen, transnationale Märkte politisch einzubetten und Lohnkonkurrenzen zu begrenzen. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass gerade in Ländern mit vergleichsweise umfassenden Tarifvertragssystemen und koordinierten Lohnpolitiken (wie in den kontinental- und nordeuropäischen Staaten) ein exportorientiertes Wachstumsmodell auf Kosten der europäischen Nachbarstaaten vielfach durch moderate Lohnentwicklungen unterstützt wurde. Allein die Stärkung nationaler Tarifvertragsinstitutionen ist demnach europaweit noch kein Garant für den Wechsel hin zu einer expansiveren und solidarischeren Lohnpolitik.

Die inhaltliche Neuausrichtung der Lohnpolitik in Europa muss daher mit dem Ausbau der europaweiten Koordinierung einhergehen. Hierbei geht es nicht nur um einen »Neustart« der traditionellen sektoralen und sektorenübergreifenden Sozialdialoge, wie er unlängst in einer gemeinsamen Erklärung des Europäischen Gewerkschaftsbundes, der europäischen Arbeitgeberverbände und der Europäischen Kommission im Juni 2016 geforderte wurde. Es geht vielmehr um eine grundlegende Neuausrichtung der europäischen Economic Governance in Richtung einer inklusiven Wirtschaftsentwicklung. Ohne eine solche Neuausrichtung der europäischen Wirtschaftspolitik dürfte es auch den europäischen Gewerkschaften kaum gelingen, ihre Lohnpolitiken dauerhaft der transnationalen Marktkonkurrenz zu entziehen.

## **6. En avant!**

In diesem Band wurden Argumente und Vorschläge für eine alternative Entwicklung der Lohn- und Tarifpolitik in Europa unterbreitet. Gute Ideen allein reichen aber nicht aus, sondern können nur dann Kraft entfalten, wenn sie mit sozialer Mobilisierung einhergehen (Hyman 2015). Umso wichtiger ist es, dass der Europäische Gewerkschaftsbund mittlerweile die Durchführung einer europaweiten Kampagne unter dem Motto »Europe needs a pay rise« beschlossen hat, in dem viele der hier diskutierten Ideen aufgegriffen werden (Visentini 2016). Es bleibt zu hoffen, dass es dieser Kampagne tatsächlich gelingt, nationale Gewerkschaftsstrategien zur Stärkung der Lohn- und Tarifpolitik europaweit so zu koordinieren, dass sie sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene Kraft entfalten und breite Kreise im politischen Raum für sich gewinnen.

## Literatur

- Aumayr-Pintar, C./Cabrita, J./Fernández Macías, E./Vacas Soriano, C. (2014): Pay in Europe in the 21st century, Dublin, Eurofound.
- Berg, J. (Hrsg.) (2015): Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century, Edward Elgar.
- Corporate Europe Observatory (2016): How the EU pushed France to reforms of labour law, 27. Juni 2016, <http://corporateeurope.org/eu-crisis/2016/06/how-eu-pushed-france-reforms-labour-law>
- Europäische Kommission (2010): Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, COM(2010) 2020, Brüssel, 3.3.2010.
- Europäische Kommission (2012): Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy No. 5. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-5\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf)
- Europäische Kommission (2015): Industrial Relations in Europe 2014, Luxemburg, EU.
- Feigl, G./Zuckerstätter, S. (2012): Wettbewerbs(des)orientierung, AK Wien (Hrsg.), Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 117, Wien.
- Hein, E. (2012): The Macroeconomics of Finance-Dominated Capitalism – and Its Crisis, Edward Elgar.
- Hyman, R. (2015): Three scenarios for industrial relations in Europe, *International Labour Review*, 154 (1), 5-14.
- Jaumotte, F./Buitron, C.O. (2015a): Inequality and Labour Market Institutions, IMF Staff Discussion Note No. 15/14, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>
- Jaumotte, F./Buitron, C.O. (2015b): Union power and inequality, VOX CEPR's Policy Portal, 22. Oktober 2015, <http://www.voxeu.org/article/union-power-and-inequality>
- Kelly, G./D'Arcy, C. (Hrsg.) (2015): Securing a pay rise: the path back to shared wage growth, London, Resolution Foundation.
- Keynes, J.M. (1936): *The General Theory of Employment, Interest, and Money*, London, Macmillan.
- Lavoie, M./Stockhammer, E. (Hrsg.) (2013): *Wage-Led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, Palgrave Macmillan/ILO.
- Le Bayon, S./Plane, M./Rifflart, C./Sampognaro, R. (2014) : La Dévaluation par les Salaires dans la Zone Euro: Un Ajustement perdant-perdant, *Revue de l'OFCE* No. 136, 255-291.
- Myant, M./Theodoropoulou, S./Piasna, A. (Hrsg.) (2016): Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe, Brussels: ETUI.
- OECD (2014a): Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery, *OECD Employment Outlook 2014*, Paris, OECD, 43-78.
- OECD (2014b): All on board. Making inclusive growth happen, OECD, Paris.
- Onaran, O./Obst, T. (2015): Wage-led growth in the EU15 Member States. The effects of income distribution on growth, investment, trade balance, and inflation, Report for the Foundation for European Progressive Studies (FEPS). <http://www.feps-europe.eu/assets/19c9c5a8-e57b-4c6e-9fcd-14cce163335f/wage-led-growth-study-onaran-obst-20052015compressed-1pdf.pdf>
- Schulten, T. (2015): Wages, Competitiveness and Germany's Export-led Development

- Model, in: Unger, B. (Hrsg.): *The German Model – Seen by its Neighbours*, Social Europe Publishing, 147-160.
- Schulten, T./Müller, T. (2014): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Spaltende Integration – Der Triumph gescheiterter Ideen in Europa – revisited*, Hamburg: VSA-Verlag, 273-301.
- Storm, S./Naastepad, C.W.M. (2015): Europe's Hunger Games: Income Distribution, Cost Competitiveness and Crisis, *Cambridge Journal of Economics*, 39 (3), 959-986.
- Uxó, J./Paúl, J./Febrero, E. (2014): Internal devaluation in the European periphery: the story of a failure, UCLM Working Papers DT 2014/2. <http://www.uclm.es/dep/daef/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/DT-2014/2014-2%20DT-DAEF.pdf>
- Visentini, L. (2016): Speech by Luca Visentini, ETUC General Secretary at the 2nd IndustriAll Europe Congress, Madrid, 7-9 June 2016 <https://www.etuc.org/speeches/2nd-industriall-europe-congress-speech-luca-visentini#.V5nYN6LzMil>
- Visser, J. (2013): Wage bargaining institutions: from crisis to crisis, *Economic Papers* No. 488, Europäische Kommission.

# Die Autorinnen und Autoren

*Kristin Alsos* arbeitet als Wissenschaftlerin am Fafo Institute for Labour and Social Research in Oslo, das eng mit dem norwegischen Gewerkschaftsdachverband LO verbunden ist.

*Ignacio »Nacho« Álvarez* ist Dozent für Wirtschaftswissenschaften an der Autonomen Universität Madrid und koordiniert das International Economic Advisor Committee bei Podemos.

*Søren Kaj Andersen* ist Direktor des FAOS-Employment Relations Research Centre an der Universität von Kopenhagen.

*Szilvia Borbély* arbeitet als Wissenschaftlerin beim Economic and Social Research Institute of Trade Unions (ESRITU) in Budapest.

*Odile Chagny* arbeitet als Wissenschaftlerin am Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) in Noisy-le Grand bei Paris, das eng mit den französischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Jesús Cruces Aguilera* ist einer der wissenschaftlichen Direktoren der Fundacion 1º de Mayo in Madrid, der Stiftung des spanischen Gewerkschaftsdachverbandes Comisiones Obreras (CC.OO).

*Noélie Delahaie* arbeitet als Wissenschaftlerin am Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) in Noisy-le Grand bei Paris, das eng mit den französischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Line Eldring* war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fafo Institute for Labour and Social Research in Oslo und arbeitet derzeit für die norwegische Gewerkschaft Fellesforbundet.

*Lewis Emery* arbeitet als Wissenschaftler beim Labour Research Department (LRD) in London, das eng mit den britischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Michel Husson* war Wissenschaftler am Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) in Noisy-le Grand bei Paris, das eng mit den französischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Christian Lyhne Ibsen* arbeitet als Wissenschaftler am FAOS-Employment Relations Research Centre an der Universität von Kopenhagen.

*Maarten Keune* ist Professor für Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen an der Universität Amsterdam und Co-Director des Institute for Advanced Labour Studies in Amsterdam.

*Salvo Leonardi* arbeitet als Wissenschaftler bei der Fondazione Giuseppe Di Vittorio in Rom, der Stiftung der italienischen Gewerkschaft CGIL.

*Torsten Müller* arbeitet als Wissenschaftler am European Trade Union Institute (ETUI) in Brüssel.

*Reinhard Naumann* ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Centre for Socio-economic and Territorial Studies (DINAMIA'CET) an der Universität von Lissabon und leitet das Büro der Friedrich Ebert Stiftung in Portugal.

*Kristine Nergaard* arbeitet als Wissenschaftlerin am Fafo Institute for Labour and Social Research in Oslo, das eng mit dem norwegischen Gewerkschaftsdachverband LO verbunden ist.

*László Neumann* ist Forscher am Institut für Arbeits- und Sozialpolitik der Ungarischen Akademie der Wissenschaften/Institut für Politische Wissenschaft in Budapest.

*Pekka Sauramo* arbeitet als Wirtschaftswissenschaftler am Labour Institute for Economic Research in Helsinki, das eng mit den finnischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Thorsten Schulten* arbeitet als Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf und lehrt als Honorarprofessor an der Universität Tübingen.

*Francisco Trillo* ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität von Castilla La Mancha.

*Guy Van Gyes* arbeitet als Wissenschaftler am Institut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) an der Universität Leuven. HIVA ist eng mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund in Belgien verbunden.

*Sem Vandekerckhove* arbeitet als Wissenschaftler am Institut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) an der Universität Leuven. HIVA ist eng mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund in Belgien verbunden.

*Catherine Vincent* arbeitet als Wissenschaftlerin am Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) in Noisy-le Grand bei Paris, das eng mit den französischen Gewerkschaften verbunden ist.

*Sepp Zuckerstätter* arbeitet als Wissenschaftler bei der Arbeiterkammer in Wien.