

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Sozialpartnerschaft und
makroökonomische Performance**

Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis

Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas

März 2014

Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance

Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis

März 2014

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich

Unter Mitarbeit von Thomas Leoni

Begutachtung: Alois Guger, Wolfgang Pollan • Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas

Inhalt

Entwicklung und Niveau wesentlicher makroökonomischer Kennzahlen unterscheiden sich zwischen den Ländern und über die Zeit. Die Studie befasst sich mit der Frage, ob beobachtbare Unterschiede zwischen den Lohnverhandlungssystemen dafür mitbestimmend sind. Der Vergleich umfasst die Länder Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien und Großbritannien für den Zeitraum 1990/2012. Zur Operationalisierung der makroökonomischen Performance dienen die Größen Wachstum des realen Bruttoinlandsproduktes, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, Einkommensverteilung und Löhne. Wie die theoretische und empirische Literatur zeigt, münden koordinierte, sozialpartnerschaftlich organisierte Systeme tendenziell in einer besseren makroökonomischen Performance. Eine deskriptive Analyse auf Basis aktueller Daten bestätigt diese Schlussfolgerung. Insbesondere die Entwicklung der Löhne und der Niedriglohnbeschäftigung divergiert aber zwischen Ländern mit sozialpartnerschaftlich organisierten Lohnverhandlungen erheblich.

Rückfragen: Markus.Leibrecht@wifo.ac.at, Silvia.Rocha-Akis@wifo.ac.at, Silvia.Haas@wifo.ac.at

2014/298-4/S/WIFO-Projektnummer: 413

© 2014 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 60,00 € • Download 48,00 €: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/47406>

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	2
Übersichtenverzeichnis	3
1. Einleitung und Problemstellung	4
2. Korporatistische Strukturen im europäischen Vergleich	7
2.1 Zentralisation der kollektiven Lohnverhandlungen	8
2.2 Koordinierungsmodus der kollektiven Lohnverhandlungen	15
2.3 Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften	19
2.4 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote und Gewerkschaftsdichte	20
2.5 Organisationsgrad der Arbeitgeber	25
3. Literaturüberblick	30
3.1 Theorien industrieller Beziehungen und ihr empirischer Gehalt	30
3.1.1 Theoretische Ansätze	30
3.1.2 Empirie zu den Theorien industrieller Beziehungen	35
3.2 Polit-ökonomische Ansätze und ihr empirischer Gehalt	39
3.2.1 Theoretische Ansätze	39
3.2.2 Empirie zu den polit-ökonomischen Ansätzen	43
3.3 Verbände im Sozialkapitalansatz und ihr empirischer Gehalt	45
3.3.1 Theoretische Ansätze	45
3.3.2 Empirie zum Sozialkapitalansatz	47
3.4 Zusammenfassung des Literaturüberblicks	49
4. Institutionelle Merkmale und makroökonomische Performance	52
5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung	71
Literaturverzeichnis	74
Anhang	79
Glossar	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die dominante Ebene der Lohnverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	9
Abbildung 2: Die Bedeutung von Mehrebenenverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	12
Abbildung 3: Die Bedeutung von Öffnungsklauseln, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	14
Abbildung 4: Zusammengesetztes Zentralisierungsmaß, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	15
Abbildung 5: Koordinierungsmodi von Lohnverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	17
Abbildung 6: Gegenüberstellung von Koordinierung und der dominanten Ebene von Lohnverhandlungen, Ø (2000/2011)	19
Abbildung 7: Grad der Koordinierung von Gewerkschaften in %, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	20
Abbildung 8: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	21
Abbildung 9: Gewerkschaftsdichte, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	23
Abbildung 10: Gegenüberstellung von Gewerkschaftsdichte und kollektivvertraglicher Abdeckungsquote, Ø (2000/2011)	24
Abbildung 11: Veränderung in der Gewerkschaftsdichte und der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote, Ø (1990/1999 und 2000/2011)	25
Abbildung 12: Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände in %, 2008	26
Abbildung 13: Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und kollektivvertragliche Abdeckungsquote in %, 2008	27
Abbildung 14: Die Bedeutung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011	29
Abbildung 15: Länderkategorisierung nach wesentlichen Ausprägungen von Korporatismus	52
Abbildung 16: Arbeitslosenquote, Ø 1990/2007	54
Abbildung 17: Arbeitslosenquote, Ø 2008/2012	55
Abbildung 18: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, Ø 1990/2007	56
Abbildung 19: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, Ø 2008/2012	57
Abbildung 20: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, absolute Veränderung 2008/2012	57
Abbildung 21: Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung, Ø 1992/2007	59
Abbildung 22: Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung, Ø 2008/2012	59
Abbildung 23: NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen, Ø 2000/2007	60
Abbildung 24: NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen, Ø 2008/2012	61

Abbildung 25: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen, Ø 1990/2007	62
Abbildung 26: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen Ø 2008/2012	62
Abbildung 27: Niedriglohnbeschäftigung, Ø 2006/2010	64
Abbildung 28: Niedriglohnbeschäftigung mit alternativer Länderkategorisierung, Ø 2006/2010	64
Abbildung 29: Relative Einkommensquintile (P80/P20), Ø 1995/2007	65
Abbildung 30: Relative Einkommensquintile (P80/P20), Ø 2008/2011	66
Abbildung 31: Reallöhne, Ø 1991/2007	67
Abbildung 32: Reallöhne, Veränderungen in % gegenüber dem Vorjahr, Ø 2008/2012	67
Abbildung 33: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung, Ø 1996/2007	69
Abbildung 34: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung, Ø 2008/2012	69
Abbildung 35: Wachstum des realen Bruttoinlandprodukts, Ø 1990/2007	70
Abbildung 36: Wachstum des realen Bruttoinlandprodukts, Ø 2008/2012	71
Abbildung 37: Durchschnittliche Laufzeit von Kollektivverträgen in Jahren	79
Abbildung 38: Inaktivitätsquote, Ø 1990/2007	79
Abbildung 39: Inaktivitätsquote, Ø 2008/2012	80

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Theoretische Ansätze zu den makroökonomischen Wirkungen von Sozialpartnerschaften und ihr empirischer Gehalt	51
---	----

1. Einleitung und Problemstellung

Die Wirkung grundlegender ökonomischer und politischer Institutionen auf verschiedene Aspekte der gesamtwirtschaftlichen Performance stößt seit einigen Dekaden auf wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungsinteresse (z.B. *Blaas – Guger, 1985; Knack – Keefer, 1995; Nickell – Layard, 1999; Hall – Jones, 1999; Iversen – Soskice, 2006; Stiglbauer, 2006*). Eine zentrale Fragestellung ist, ob und inwieweit bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen mit besseren Ergebnissen bei wichtigen makropolitischen Zielvariablen wie Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Lohnverteilung verbunden sind. In diesem Kontext haben in der ökonomischen und vor allem auch in der soziologischen und politikwissenschaftlichen Literatur „sozialpartnerschaftliche“ Arrangements besondere Aufmerksamkeit gefunden.

Mit dem Begriff "Sozialpartnerschaft" wird allgemein die Kooperation zwischen Interessenvertretungen in der Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik beschrieben (*Casey – Gold, 2000*). Ein sozialpartnerschaftliches Arrangement kann als ein spezifisches Muster der Interessenvermittlung und Interessenpolitik, das von den großen *Dachverbänden* der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressenorganisationen sowie u.U. auch der Regierung getragen wird, aufgefasst werden.¹ Dieses Muster ist durch *Kooperation, Konzertierung* und *Interessenakkordierung* zwischen den genannten Akteuren gekennzeichnet (*Tálos, 2006, S. 2*). Eine Sozialpartnerschaft impliziert ein „*Vertrauensverhältnis besonderer Art*“ (*Chaloupek, 2003, S. 378*) zwischen den am sozialpartnerschaftlichen Arrangement beteiligten Entscheidungsträgern. Das Bemühen um gemeinsame Problemlösungen zum *Vorteil aller Beteiligten* charakterisiert sozialpartnerschaftliche Strukturen (*Chaloupek, 2003*).

Typischerweise bilden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften den Kern der Sozialpartnerschaft. In der wissenschaftlichen Literatur und im politischen Diskurs ist mit "Sozialpartnerschaft" und "sozialem Dialog" aber auch die Interaktion zwischen diesen beiden Interessenvertretungen und der Regierung eines Landes gemeint. Genauere Darstellungen unterscheiden dementsprechend die bipartistischen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern von der tripartistischen "Konzertierung" zwischen den Sozialpartnern und dem Staat (siehe z. B. *Traxler, 2000*). Auch andere Interessengruppen, wie jene die spezifische Gruppen (Pensionistinnen und Pensionisten, Konsumentinnen und Konsumenten, Selbständige, usw.) vertreten, können Teil der sozialpartnerschaftlichen Entscheidungsfindung und Politikgestaltung sein.

Je nach Land und historischem Zeitpunkt kann sich die Kooperation, *Konzertierung* und *Interessenakkordierung* im Rahmen einer Sozialpartnerschaft vorwiegend (oder sogar ausschließlich) auf die Festlegung der Löhne (Lohnfindung) beziehen, oder auch ein viel

¹ Aufgrund der leichteren Lesbarkeit gelten Personenbezeichnungen für beide Geschlechter.

breiteres Spektrum an Themen und Politikfelder wie die Einkommens-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik umfassen (z.B. *Tálos, 2006; Glassner – Keune, 2012*).²⁾

Auf Länder, in denen die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit ein starkes institutionelles Fundament besitzt und in denen bi- oder tripartistische Verhandlungen und Entscheidungen eine tragende Rolle in der Wirtschaftspolitik einnehmen, wird auch der Begriff "Korporatismus"³⁾ angewendet.

Österreich gehört zu den Ländern, in denen das sozialpartnerschaftliche Prinzip besonders stark institutionell verankert ist. Den Kern der österreichische Sozialpartnerschaft bildet ein historisch gewachsenes, koordiniertes Handeln der großen wirtschaftlichen Interessenverbände - Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Bundesarbeiterkammer (BAK), Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ). Das von der Sozialpartnerschaft geprägte Lohnverhandlungssystem in Österreich zeichnet sich durch hoch koordinierte Lohnverhandlungen auf Industriebene aus (*Unger, 2000*), die durch bundesweite Organisationen synchronisiert werden (*Schneider – Wagner, 2000*).⁴⁾ Neben ihrer Funktion als Tarifpartner und Interessenvertreter bei der Gestaltung und Regulierung von Arbeitsbeziehungen umfasst das Handlungsspektrum der Verbände über vielfältige Mechanismen - wie die paritätische Besetzung von Kontroll- und Entscheidungsgremien, enge personelle Vertretung und Verbindung zu Regierung und legislativen Organen im Staat - nahezu alle Bereiche der Wirtschafts- und Sozialpolitik. So haben die Verbände das Recht auf Gesetzesbegutachtung sowie Formulierung und Erbringung von Gesetzesvorschlägen. Die Sozialpartner sind in einer Vielzahl von Kommissionen, Beiräten und Ausschüssen vertreten (u.a. im Lehrlingswesen, bei der Kontrolle von Arbeitsbedingungen, in der Wettbewerbspolitik, im Kartellwesen, in der Arbeitsmarkt- und Konsumentenpolitik und in Fördereinrichtungen). Zudem erbringen die Sozialpartner Vorschläge für die Ernennung von Laienrichtern bei Arbeits- und Sozialgerichten, stellen Beisitzer im Kartellgericht und entsenden Vertreter in die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherungen.

In den skandinavischen Ländern, in denen die Sozialpartnerschaft ebenfalls eine zentrale Rolle einnimmt, ist die Einbindung der Sozialpartner in die Implementierung staatlicher

²⁾ Beispielsweise weisen Glassner und Keune (2012) auf die sozialpolitische Bedeutung von spezifischen Regelungen innerhalb von kollektivvertraglichen Vereinbarungen (z.B. Vereinbarungen zur Kurzarbeit und zu Arbeitszeitkonten) zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise hin.

³⁾ Korporatismus und Sozialpartnerschaft sind zwar keine deckungsgleichen Phänomene aber es gibt erhebliche Überlappungen. *Schmitter (1974)* sieht als charakterisierende Merkmale die (1) mitverantwortliche Einbeziehung der zentralen Interessengruppen in die Politikformulierung und -implementierung, und (2) die korporatistische Struktur mit einer geringen Zahl monopolistischer und zentralisierter Gruppen mit staatlicher Sanktionierung. Im Folgenden werden sozialpartnerschaftliche Arrangements und korporatistische Strukturen synonym verwendet.

⁴⁾ Zentrales Element der Lohnverhandlungen sind Kollektivverträge. Kollektivverträge regeln die wesentlichen Bestandteile von Arbeitsverträgen (z.B. Mindestlöhne, Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Urlaubsgeldansprüche). Kollektivverträge werden auf Arbeitgeberseite von der jeweiligen Unterorganisation der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und auf Arbeitnehmerseite vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) abgeschlossen.

Politiken nicht so stark ausgeprägt wie in Österreich (Karlhofer – Sickinger, 1999). Auch kam es in diesen Ländern (wie auch in Deutschland und den Niederlanden) über die Zeit zu größeren institutionellen Veränderungen. Andere Länder wie die Vereinigten Staaten von Amerika oder Großbritannien kennen keine sozialpartnerschaftlichen Arrangements dieser Art.

Es liegt also Variabilität im Ausmaß an sozialpartnerschaftlichen Arrangements über Länder und über die Zeit vor. Desgleichen unterscheiden sich auch Entwicklung und Niveau wesentlicher makropolitische Kennzahlen im Länder- bzw. Zeitvergleich. Letzteres wird insbesondere im Lichte der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise evident. Einige Länder sind aus makropolitische Perspektive wesentlich weniger negativ von ihren Auswirkungen betroffen. Die Frage, ob Unterschiede in den korporatistischen Strukturen für die unterschiedliche makroökonomische Performance von Ländern mitverantwortlich sein könnten, ist daher naheliegend.

Die vorliegende Studie geht dieser Frage nach. Ziel der Arbeit ist, Anhaltspunkte darüber zu bekommen, ob bestimmte Muster zwischen ausgewählten makropolitischen Kennzahlen und den korporatistischen Lohnverhandlungsstrukturen erkennbar sind. Die Fokussierung auf das Lohnbildungssystem resultiert aus der Tatsache, dass dieses in der ökonomischen Literatur als das Essentielle einer korporatistischen Wirtschaft wahrgenommen wird. Darüber hinaus ist ein internationaler Vergleich korporatistischer Strukturen in erster Linie über die länderspezifischen institutionellen Besonderheiten, die den Lohnbildungsprozess prägen, möglich.

Die vorliegende Studie untersucht die Länder Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien und Großbritannien im Zeitraum von 1990 bis 2012.⁵ Zur Operationalisierung der makroökonomischen Performance dienen die Größen Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP), Arbeitslosigkeit, Beschäftigung sowie Maße der Einkommensverteilung. Korporatistische Lohnverhandlungsstrukturen werden entlang von zwei grundlegenden institutionellen Merkmalen strukturiert, nämlich (a) dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und (b) dem Koordinierungsmaß von Gewerkschaften. Ein Lohnverhandlungssystem, das sich durch eine hohe Ausprägung beider Dimensionen auszeichnet, repräsentiert in dieser Arbeit ein System mit hoher „sozialpartnerschaftlicher Intensität“. Zum Beispiel wird Österreich mit seiner institutionellen Eigenheit der Pflichtmitgliedschaft in einer Kammer⁶, welche auf Arbeitgeberseite auch gleichzeitig wesentlicher Arbeitgeberverband ist, als Land mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität klassifiziert.

Der Bericht ist folgendermaßen gegliedert: Kapitel zwei widmet sich dem institutionellen Unterbau der Lohnverhandlungssysteme in ausgewählten europäischen Ländern. Dieses Kapitel legt nahe, dass eine gewisse Heterogenität im Niveau und der Dynamik im institutionellen Fundament von Lohnverhandlungssystemen vorliegt. Das dritte Kapitel fasst

⁵ Je nach Datenverfügbarkeit sind vereinzelte Abweichungen gekennzeichnet.

⁶ Vgl. Zellenberg (2008) für einen Überblick.

zusammen, welche makroökonomischen Auswirkungen Unterschiede in sozialpartnerschaftlichen Arrangements aus theoretischer Sicht bewirken könnten und ob sich die aus der Theorie ableitbaren Einsichten auch empirisch realisieren. Es zeigt sich, dass sozialpartnerschaftliche Strukturen tendenziell in einer relativ guten makroökonomischen Performance münden. Neuere polit-ökonomische Ansätze streichen aber auch die Bedeutung von institutionellen Komplementaritäten heraus. Basierend auf diesen Ergebnissen analysiert Kapitel vier deskriptiv den Zusammenhang zwischen ausgewählten makroökonomischen Kennzahlen und Lohnverhandlungssystemen bzw. deren sozialpartnerschaftlicher Intensität auf Basis von Daten für den Zeitraum 1990 bis 2012. Der durch die Literatur postulierte positive Zusammenhang zwischen der „sozialpartnerschaftlichen Intensität“ und der makroökonomischen Performance ist auch im aktuellsten Datenbestand sichtbar. Dies trifft insbesondere hinsichtlich der Höhe der Arbeitslosigkeit sowie der kurzfristigen Wachstumswirkungen der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise zur. Die aktuellen Daten weisen aber auch auf Unterschiede innerhalb der Länder mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität hin. In Österreich und den Niederlanden ist etwa der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung relativ hoch. In Schweden ist hingegen die Jugendarbeitslosigkeit relativ stark ausgeprägt.

2. Korporatistische Strukturen im europäischen Vergleich

Aufgrund der internationalen Unterschiede in den korporatistischen Strukturen ist es wichtig, den Begriff der Sozialpartnerschaft und die Abstufungen in der Bedeutung sozialpartnerschaftlichen Handelns anhand von greifbaren Indikatoren zu operationalisieren. Zur Charakterisierung von Lohnverhandlungssystemen, dem Kern sozialpartnerschaftlicher Arrangements, bieten sich folgende Indikatoren an: Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen; Grad der Koordination von Lohnverhandlungen; Abdeckungsgrad der Lohnverhandlungsergebnisse; Gewerkschaftsdichte; Organisationsgrad der Arbeitgeber.⁷

Daten zu diesen Variablen liefert der in der Literatur häufig verwendete ICTWSS („Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts“) Datensatz, der von Jelle Visser erzeugt wurde und laufend aktualisiert und kommentiert wird.⁸ Im Folgenden wird eine Auswahl der Indikatoren aus dem Datensatz aufgegriffen und im Detail beschrieben. Die Auswahl richtet sich nach den Faktoren, die in der Literatur häufig als wesentlich für den Lohnfindungsprozess angeführt werden. Dabei stehen die Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die sich häufig zu größeren Organisationseinheiten zusammenschließen, im Vordergrund. Das Ergebnis der Verhandlungen wird typischerweise in gesetzlich bindenden Verträgen (z.B.

⁷ Zusätzliche Kriterien, wie die Streikhäufigkeit in einem Land, finden gelegentlich Anwendung. Ein internationaler Vergleich von Arbeitskämpfen ist jedoch aufgrund der international unterschiedlichen Erhebungspraxis äußerst umstritten (siehe etwa Lesch, 2009). Die fünf angeführten Indikatoren sind jene, die am häufigsten verwendet werden.

⁸ Der Datensatz ist online verfügbar (siehe <http://www.uva-aias.net/>).

Kollektivvertrag, Tarifvertrag, Gesamtarbeitsvertrag) festgelegt. Die Bandbreite von Aspekten, die in diesen Verträgen geregelt wird, variiert von Land zu Land. Im Allgemeinen werden neben den Regelungen zur Entlohnung (inklusive der Entgeltgestaltung für Schichtarbeit) auch Details zur Arbeitszeit geregelt. Darüber hinaus können z.B. Zusatzpensionsversicherungen, Schadenersatzregelungen im Falle eines Unfalls, Ausgleichszahlungen bei arbeitsbedingten Erkrankungen kollektivvertraglich vereinbart werden. Kollektivverträge werden bisweilen aber auch genutzt, um besondere organisatorische Regelungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen.

Es werden folgende Länder für den Institutionenvergleich herangezogen: Österreich (AT), Belgien (BE), Dänemark (DK), Finnland (FI), Frankreich (FR), Deutschland (DE), Griechenland (GR), Irland (IE), Italien (IT), Niederlande (NL), Norwegen (NO), Portugal (PT), Spanien (ES), Schweden (SE), Schweiz (CH) und Großbritannien (UK).⁹ Für diese Ländergruppe liefert der Datensatz relativ komplette Datenreihen für die Jahre 1990 bis 2011.

2.1 Zentralisation der kollektiven Lohnverhandlungen

Um den Grad der Zentralisation der Kollektivverhandlungen zu erfassen, wird üblicherweise die dominante Ebene, auf der Lohnverhandlungen stattfinden, herangezogen. Eine Verhandlungsebene gilt dann als dominant, wenn Kollektivverträge, die auf dieser Ebene abgeschlossen werden, mindestens zwei Drittel der gesamten kollektivvertraglichen Abdeckungsquote im privaten Sektor ausmachen (Visser, 2013A).^{10/11} Aus Abbildung 1 lässt sich entnehmen, dass die Gruppe der betrachteten Länder hinsichtlich dieses Lohnverhandlungsmerkmals relativ heterogen ist. Die verwendete Skala umfasst fünf Stufen, wobei in erster Linie zwischen Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene (Stufe 1), Industrie- bzw. Sektorebene (Stufe 3) und übersektoraler bzw. nationaler Ebene (Stufe 5) unterschieden wird. Stufen 2 und 4 treffen auf Fälle zu, in denen sich keine eindeutig dominante Lohnverhandlungsebene feststellen lässt und der Index je nach Ausprägung einen Wert zwischen zwei Ebenen annimmt. Die Grafik bildet für jedes Land jeweils die Durchschnittswerte der Jahre 1990/1999 sowie 2000/2011 ab.¹² Lediglich Irland weist den höchstmöglichen Wert von fünf und dies auch nur in der Periode 1990/1999 auf. In Irland

⁹ Die Abkürzungen dienen der besseren Lesbarkeit in den Abbildungen.

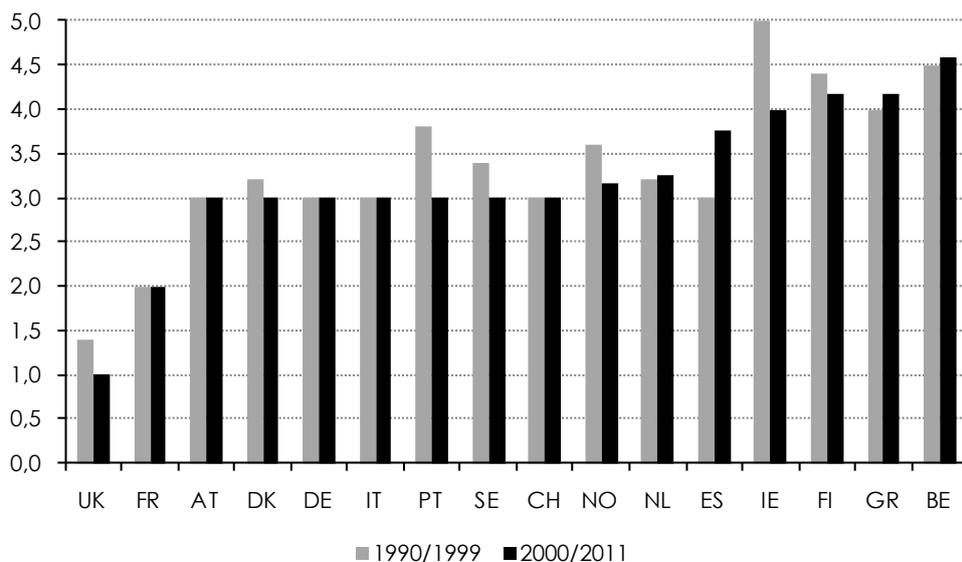
¹⁰ Die Abdeckungsquote bezeichnet den Anteil der aktiven Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag an einen Kollektivvertrag gebunden ist.

¹¹ Der Zentralisierungsgrad ist im öffentlichen Sektor typischerweise höher als im privaten Sektor (Bordogna – Pedersini, 2013). Im Folgenden wird nicht zwischen den beiden Sektoren unterschieden.

¹² Wie viele Indizes weist auch diese Klassifizierung die Eigenschaft auf, dass gleiche Werteabstände auch gleiche Differenzen in den institutionellen Arrangements bedeuten. Dies muss empirisch nicht immer zutreffen. Beispielsweise weist der alternative Zentralisierungsindex von Calmfors und Driffill (1988) Kanada einen Wert von 1 und den USA einen von 2 zu. Frankreich erhält einen Wert von 7 und Neuseeland einen von 8. In beiden Fällen ist die Differenz gleich 1. Jedoch zeigen tiefergehende Analysen, dass die Lohnverhandlungssysteme von Kanada und den USA recht ähnlich, jene von Frankreich und Neuseeland aber sehr verschieden sind (vgl. Flanagan, 1999, Fußnote 18, S. 1166). Dies ist bei der Interpretation der folgenden Grafiken und Tabellen zu beachten.

wurde der soziale Dialog auf nationaler Ebene 2009 im Zuge von Verhandlungen über (krisenbedingte) Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor aufgelöst. Die Lohnverhandlungen haben sich in diesem Jahr von der nationalen Ebene auf die Unternehmensebene verlagert (Brandl – Allinger, 2013; Farrelly, 2013).¹³ In der Mehrzahl der Länder dominiert die Branchenebene. Ersichtlich ist zudem, dass eine gewisse Dynamik in der Ebene der Verhandlungen vorliegt. Neben Irland finden auch in Dänemark, Großbritannien, Portugal, Schweden, Norwegen und Finnland gegenwärtig die Lohnverhandlungen auf dezentralerer Ebene als in den 1990er Jahren statt. Dabei hat Großbritannien, schon ausgehend von einer relativ dezentralen Verhandlungsebene, die Lohnverhandlungen auf Stufe 1 (Unternehmensebene) verlegt. Die restlichen Länder haben in Richtung Stufe 3 (Industrieebene) reduziert. Vier Länder, nämlich Belgien, Niederlande, Spanien und Griechenland haben die Ebene der Verhandlungen erhöht.¹⁴ Insbesondere Belgien hat ausgehend von relativ zentralen Lohnverhandlungen weiter erhöht. In den restlichen fünf Ländern, darunter auch Österreich, blieb die Ebene der Verhandlungen unverändert.

Abbildung 1: Die dominante Ebene der Lohnverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Im Zeitraum 2000 bis 2011 zählen Belgien, Finnland und Griechenland zu den Ländern, die im betrachteten Zeitraum über ein relativ stark zentralisiertes System von Kollektivverhandlungen verfügen. In Belgien sind seit Ende der 1990er Jahre 2-jährige intersektorale Verhandlungen

¹³ Der hohe durchschnittliche Wert für die Dekade 2000/2011 in Abbildung 1 kommt daher zustande, dass die Variable in Irland bis 2008 den Wert „5“ annimmt und ab 2009 auf den Wert „1“ fällt.

¹⁴ Die jüngsten Entwicklungen in Zusammenhang mit den von der Troika aus Europäischer Union, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds auferlegten Reformen spiegeln sich in den Daten noch nicht wider.

zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene institutionalisiert, in denen u.a. eine sogenannte Lohnnorm für alle Unternehmen im privaten Sektor vereinbart wird. Demnach haben Lohnerhöhungen die durchschnittlichen, voraussichtlichen Lohnsteigerungen in den Nachbarländern Frankreich, Deutschland und den Niederlanden nicht zu überschreiten. Auf einer nachgelagerten Ebene orientieren sich die sektoralen Kollektivverhandlungen nach der national festgelegten Lohnnorm. Darüber hinaus werden zwei weitere Koordinierungsinstrumente auf zentraler Ebene eingesetzt, nämlich ein gesetzlicher Mindestlohn und eine automatische Lohnindexierung. Letztere soll einer inflationsbedingten Verringerung der Kaufkraft entgegenwirken. Die Indexierung der Löhne richtet sich nach einem sogenannten „Sozialindex“ – ein Verbraucherpreisindex, der die Preise von Zigaretten, Alkohol und Kraftstoffe, die von Fahrzeugen verwendet werden, exkludiert.

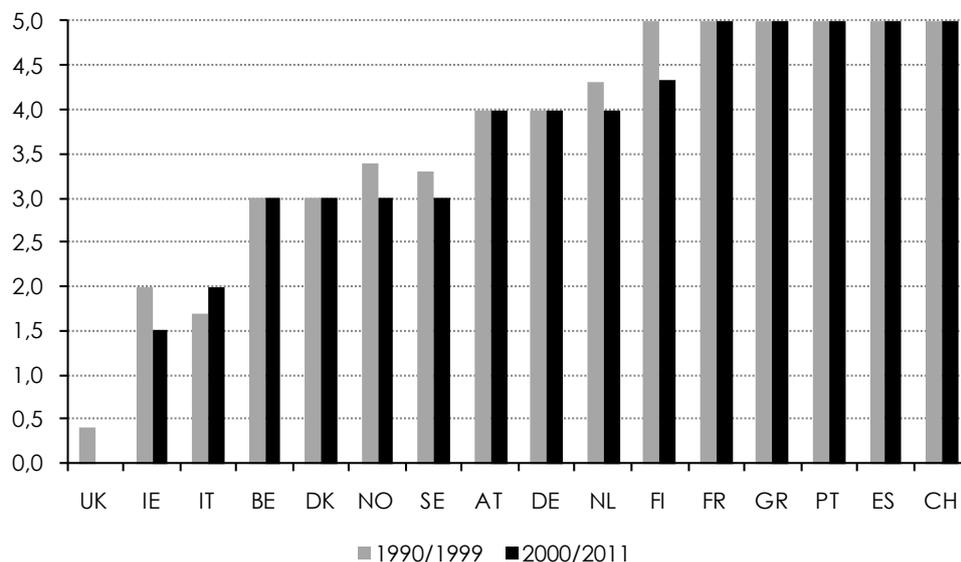
In Griechenland ist insofern die intersektorale Ebene dominant, als im Rahmen eines nationalen, allgemeinen Kollektivvertrags im Abstand von zwei Jahren Mindestlöhne festgelegt werden, die landesweit für zwei Jahre Gültigkeit haben und als Grundlage für Verhandlungen auf Industrieebene dienen. In Finnland herrscht eine nationale Einkommenspolitik in Form von 2-jährigen Wirtschafts- und Sozialpakten vor, die gelegentlich von Verhandlungen auf sektoraler Ebene abgelöst wird. Auch Spanien weist trotz der herausragenden Bedeutung von Branchenkollektivverträgen einen relativ hohen Zentralisierungsgrad auf. Dieser lässt sich dadurch erklären, dass seit Beginn des Jahrtausends nationale Rahmenkollektivregelungen, die an die Inflations- und Produktivitätsentwicklung gekoppelte Lohnsteigerungen vorschreiben, als Grundlage für Branchenkollektivverträge dienen. In den verbleibenden Ländern ist mit Ausnahme von Frankreich und Großbritannien eindeutig die sektorale Ebene in den Lohnverhandlungen ausschlaggebend. Sowohl Frankreich als auch Großbritannien sind Länder, die bereits in den 1980er Jahren eine deutliche Dezentralisierung erfahren haben. In Frankreich war bis Anfang der 1980er Jahre bei Lohnverhandlungen die Branchenebene dominant. Mit Einführung der sogenannten Auroux-Regeln (1982/83) kam es zu einer rechtlich verankerten Verschiebung der Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene. Die Reform zielte darauf ab, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu stärken, indem diesen über das Wirken von Arbeitnehmervertretern im Betrieb die Möglichkeit gegeben wurde, sich direkt am Arbeitsort für die eigenen Interessen einzusetzen. Konkret wurden Arbeitgeber in Unternehmen mit einem Gewerkschaftsdelegierten (meistens Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten) dazu verpflichtet, jährlich über Löhne, Gehälter, Arbeitszeit und andere Angelegenheiten mit den Arbeitnehmervertretern im Betrieb zu verhandeln (Eyraud – Tchobanian, 1985; Gumbrell-McCormick – Hyman, 2006; Fulton, 2013). Die Reformen trugen auch dazu bei, dass insbesondere Arbeitnehmer, die in kleinen und mittleren Unternehmen angestellt sind und über keine betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung verfügen, zunehmend auf den gesetzlichen Mindestlohn angewiesen sind (ebenda). Großbritannien ist das einzige Land in der betrachteten Gruppe, in dem überwiegend die Unternehmensebene bei Lohnverhandlungen von Belang ist.

Die Feststellung der wichtigsten Lohnverhandlungsebene bildet nur einen Teilaspekt des Zentralisierungsgrads von Lohnverhandlungen ab. Abbildung 1 ist daher nicht ausreichend, um die Dynamik im Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen aufzuzeigen. Visser (2013A) bietet zusätzlich zur wichtigsten Lohnverhandlungsebene noch zwei weitere Maße, um ein umfassenderes Bild des Zentralisierungsgrads von Lohnverhandlungen bzw. dessen Dynamik zu erhalten. Dabei handelt es sich um Maße, die aufzeigen, wie strikt die in den Branchenkollektivverträgen vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitregelungen tatsächlich auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden.¹⁵ Zum einen ist relevant, ob und in welchem Ausmaß eine zweite Verhandlungsrunde auf Betriebsebene üblich bzw. institutionalisiert ist. Zum anderen wird kodifiziert, ob und in welchem Umfang Öffnungsklauseln angewandt werden, d.h. inwiefern Arbeitgeber die im Kollektivvertrag vereinbarten Mindeststandards unterschreiten können (*Bispinck – Schulten, 2011*). Hinsichtlich der Bedeutung von Verhandlungen auf Betriebsebene, die den sektoralen Verhandlungen nachgelagert sind, zeigt Abbildung 2, dass in den skandinavischen Ländern Dänemark, Norwegen und Schweden sowie in Belgien Verhandlungen auf mehreren Ebenen quasi institutionalisiert sind. Um dieses Lohnverhandlungsmerkmal über die Länder zu vergleichen, formuliert Visser (2013A) folgende Abstufungen: 0) Verhandlungen auf sektoraler Ebene spielen keine oder eine untergeordnete Rolle; 1) zusätzliche der Branchenebene nachgelagerte Verhandlungen auf betrieblicher Ebene sind möglich und nicht an die Kollektivvereinbarungen auf sektoraler Ebene gebunden; es besteht keine Friedenspflicht¹⁶; 2) eine zusätzliche Verhandlungsebene auf betrieblicher Ebene ist möglich aber nicht institutionalisiert; Branchenvereinbarungen haben Vorrang vor Vereinbarungen auf Unternehmensebene; es besteht keine Friedenspflicht; 3) zusätzliche Verhandlungen auf betrieblicher Ebene mit starker Gewerkschaftspräsenz sind institutionalisiert; die Friedenspflicht ist im Kollektivvertrag verankert; 4) zusätzliche Verhandlungen auf betrieblicher Ebene sind nicht institutionalisiert, meist informell und finden eher selten statt; es besteht Friedenspflicht; 5) keine zusätzliche Verhandlungsebene auf betrieblicher Ebene; es liegt im Ermessen des Managements, ob eine höhere Entlohnung gewährt wird.

¹⁵ Es handelt sich hier um Elemente einer sogenannten vertikalen Koordinierung von Verhandlungen (s.u.).

¹⁶ Unter Friedenspflicht versteht man die Pflicht der Kollektivvertragsparteien zur Unterlassung von Arbeitskämpfen während der Laufzeit des Kollektivvertrags. Man unterscheidet zwischen absoluter und relativer Friedenspflicht. Die absolute Friedenspflicht verbietet jede Art von Arbeitskampf. Die relative Friedenspflicht bezeichnet ein Verbot von Arbeitskämpfen über die im Tarifvertrag geregelten Angelegenheiten (vgl. *Wichert, 2013*).

Abbildung 2: Die Bedeutung von Mehrebenenverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

In den skandinavischen Ländern, die sich durch eine hohe Gewerkschaftsdichte auszeichnen, werden die Beschäftigten auf der betrieblichen Ebene im Wesentlichen durch Gewerkschaften vertreten. Die Präsenz von lokalen Gewerkschaftsvertretern im Betrieb erfolgt auf der Grundlage verbindlicher Kollektivvereinbarungen. Die Gewerkschaftsvertreter genießen in den Betrieben Unterrichts- und Anhörungs- sowie Verhandlungsrechte und spielen bei der Verhandlung über Löhne und Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Ein Großteil der gesamten Lohnsteigerungen in einem Jahr ist auf lokal erzielte Verhandlungsergebnisse zurückzuführen (Elvander, 1990; Fulton, 2013). Die Abbildung zeigt auf, dass vorwiegend in den skandinavischen Ländern nachgelagerte Verhandlungen auf Unternehmensebene in den vergangenen 20 Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Die Bestimmungen in Branchentarifverträgen dienen lediglich als Richtlinien bzw. Untergrenzen und nicht als verbindliche Regelungen. In Österreich und Deutschland hingegen sind unabhängige Strukturen gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf Betriebsebene nicht gesetzlich vorgesehen. Hier erfolgt die Arbeitnehmervertretung durch Betriebsräte. Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten haben laut Betriebsverfassung das Recht einen Betriebsrat einzusetzen. Allerdings ist das Vorhandensein von Betriebsräten in vielen kleinen und mittleren Betrieben eher selten (Fulton, 2013).¹⁷ Betriebsräte müssen nicht Gewerkschaftsmitglieder sein. In Österreich ist der überwiegende Teil der Betriebsräte aber gewerkschaftlich organisiert

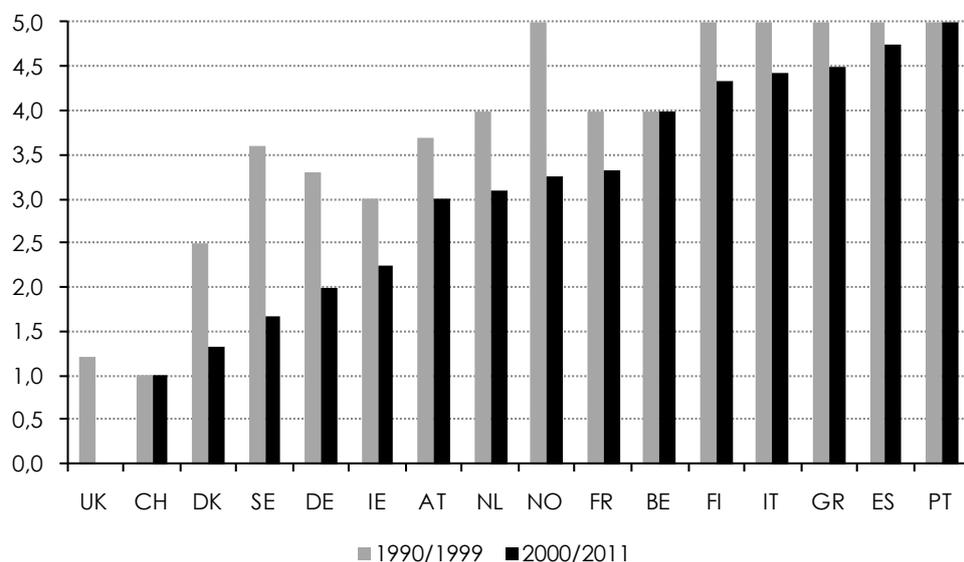
¹⁷ Laut den Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel verfügten lediglich 44% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Westdeutschlands und 36% in der Privatwirtschaft Ostdeutschlands 2011 über einen Betriebsrat (Ellguth – Kohaut, 2012). In Österreich hatten im Jahr 2004 nur 14% der Betriebe einen Betriebsrat, und nur etwa 50% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wurden von einem Betriebsrat vertreten (Hermann – Flecker, 2006).

(Pernicka-Stern, 2011). Neben umfassenden Informations- und Anhörungsrechten verfügen Betriebsräte über das Recht, über beschäftigungsrelevante Handlungen des Arbeitgebers informiert zu sein, um zu überprüfen, ob die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften eingehalten werden. Die Unternehmensleitung kann in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zudem entscheiden, ob mittels Betriebsvereinbarungen Abweichungen vom Kollektivvertrag implementiert werden, die die Beschäftigten im Vergleich zu den Bestimmungen im Kollektivvertrag besser stellen (Günstigkeitsprinzip). Dabei geht es mitunter um zusätzliche Lohnverbesserungen oder um Einstufungsmethoden, Gewinnbeteiligungssysteme und Betriebspensionen. Darüber hinaus kann der Betriebsrat Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen machen. In Frankreich, Spanien, Griechenland und Portugal erfolgt die Arbeitnehmervertretung ebenfalls auf betrieblicher Ebene durch gewählte Betriebsräte, während in größeren Unternehmen Gewerkschaftsdelegierte eine bedeutende Rolle spielen. In Portugal und Griechenland sind Betriebsräte in der Praxis allerdings selten (Fulton, 2013). Aus makroökonomischer Perspektive macht es einen zentralen Unterschied, ob Delegierte aus den Gewerkschaftsorganisationen an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Betrieb beteiligt sind, wie in skandinavischen Ländern, oder ob ein „eigenständiger“ Betriebsrat besteht, wie in Österreich und Deutschland. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Gewerkschaften im Gegensatz zu Betriebsräten überbetriebliche beschäftigungspolitische Ziele verfolgen und sich in einem anderen politischen Rahmen bewegen (Palier-Thelen, 2010; Guger, 1990). Dieser Unterschied in der betrieblichen Arbeitnehmervertretung ist insbesondere dann relevant, wenn Verhandlungen über Arbeitsbedingungen wie das Entgelt und die Arbeitszeit auf die betriebliche Ebene verlagert werden und ehemals überbetrieblich geregelte Interessenskonflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgetragen werden (Auer-Welte, 1994).

Eine zweite institutionelle Besonderheit, die den Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen grundlegend beeinflusst, sind sogenannte Öffnungsklauseln. Diese sind im Kollektivvertrag verankert und sehen vor, dass Arbeitgeber die im Kollektivvertrag vereinbarten Mindeststandards unter Umständen unterschreiten können. Insofern entsprechen sie nicht dem Günstigkeitsprinzip. Die Details der Umsetzung solcher Klauseln werden meist zwischen Unternehmensleitung und betrieblicher Arbeitnehmervertretung ausverhandelt (Ochel, 2005). Visser (2013A) unterscheidet zwischen folgenden Abstufungen in der Anwendung von Öffnungsklauseln: Wert = 5: außergewöhnliche und zeitlich befristete Öffnungsklauseln, die mit einer (drohenden) Insolvenz oder mit betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen in Verbindung stehen (Härteklauseln); 4: begrenzte Nutzung von Öffnungsklauseln, die ausschließlich Abweichungen in der kollektivvertraglichen Festlegung der Arbeitszeit betreffen; 3: begrenzte Nutzung von Öffnungsklauseln, die auch Abweichungen von der im Kollektivvertrag festgelegten Entlohnung zulassen; 2: die Nutzung von Öffnungsklauseln ist weit verbreitet und beinhaltet Abweichungen in der Entlohnung; 1: Öffnungsklauseln sind allgegenwärtig; der Branchenkollektivvertrag dient lediglich als

Fundament für Verhandlungen auf Unternehmensebene; 0: Öffnungsklauseln finden keine Anwendung (keine Vereinbarungen auf nationaler oder sektoraler Ebene).

Abbildung 3: Die Bedeutung von Öffnungsklauseln, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



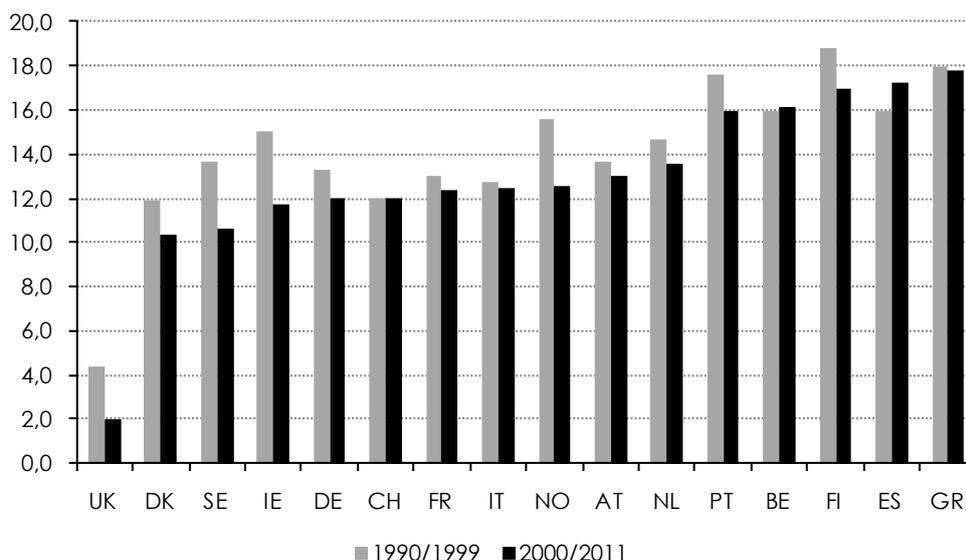
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Die in manchen Ländern zu beobachteten Dezentralisierungsentwicklungen werden zum Großteil auf die vermehrte Anwendung von Öffnungsklauseln zurückgeführt (Visser, 2013B; Ochel, 2005; Bispinck – Schulten, 2011). In der Tat wird in Abbildung 3 deutlich, dass im Durchschnitt der vergangenen 20 Jahre die Anwendung von Öffnungsklauseln zugenommen hat bzw. dass nicht nur Abweichungen in den Arbeitszeitbestimmungen, sondern zunehmend auch abweichende Vereinbarungen im Bereich der Entlohnung Gegenstand von Öffnungsklauseln geworden sind. In Österreich werden - anders als in den anderen betrachteten Ländern - in den Kollektivverhandlungen nicht nur die Steigerungen von Mindestlöhnen, sondern auch die Steigerungen der tatsächlich gezahlten Effektiv- oder Ist-Löhne festgelegt. Öffnungsklauseln erlauben lediglich eine Unterschreitung der kollektivvertraglichen Ist-Löhne nicht jedoch der vereinbarten Mindestlöhne. Von der Möglichkeit in konjunkturell schwachen Zeiten niedrigere Ist-Lohnsteigerungen auf Betriebsebene zu vereinbaren, machen insbesondere exportorientierte Unternehmen Gebrauch (Knell – Stiglbauer, 2009). In Deutschland betrafen im Jahr 2007 weniger als die Hälfte aller Öffnungsklauseln Änderungen in der Arbeitszeit (Brändle – Heinbach, 2010). Ein Drittel der Öffnungsklauseln wurde angewandt, um Abweichungen von den kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen zu erwirken (ebenda). Wichtig erscheint die Feststellung, dass Öffnungsklauseln in den nordischen Ländern aufgrund der ausgeprägten Gewerkschaftsstärke und der größeren Autonomie der Verhandlungen zwischen Gewerkschaftsvertretern und der Geschäftsleitung auf der betrieblichen Ebene rechtlich

weniger umstritten sind, als beispielsweise in Deutschland (Ochel, 2005). Da in Großbritannien das Unternehmen oder der Betrieb die wichtigste Verhandlungsebene ist (siehe Abbildung 1), sind Öffnungsklauseln unbedeutend.

Wenn alle drei Zentralisierungsausprägungen berücksichtigt werden (dominante Lohnverhandlungsebene, Bedeutung von Mehrebenenverhandlungen und Bedeutung von Öffnungsklauseln) und in Anlehnung an Visser (2013B) eine zusammengesetzte Zentralisierungsvariable konstruiert wird, erhält man folgenden Ländervergleich (Abbildung 4):

Abbildung 4: Zusammengesetztes Zentralisierungsmaß, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Der Vorteil dieser Betrachtungsweise liegt darin, dass die Bedeutung der Lohnverhandlungsebene für die Bestimmung des Grads der Zentralisierung von kollektiven Verhandlungen relativiert wird bzw. um die neuen Instrumente in den industriellen Beziehungen „bereinigt“ wird. Es erscheinen nun etwa die südeuropäischen Länder sowie Finnland und Belgien im Durchschnitt der Jahre 2000/2011 am oberen Ende der Zentralisierungsskala, während Schweden und Dänemark u.a. aufgrund der institutionalisierten Verhandlungsebene auf Betriebsebene einen relativ niedrigen Zentralisierungsgrad aufweisen. Die kontinentaleuropäischen Länder liegen im Mittelfeld, wobei die Zentralisierung in Österreich und den Niederlande stärker ausgeprägt ist, als etwa in Deutschland und der Schweiz. Großbritannien ist das Land mit dem höchsten Dezentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen.

2.2 Koordinierungsmodus der kollektiven Lohnverhandlungen

Der Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen spiegelt nur bedingt die Bedeutung sozialpartnerschaftlicher Strukturen wider. So kann es sein, dass dezentrale, firmenspezifische

Verhandlungen durch übergeordnete Verbände (informell) koordiniert werden oder, dass ein hoher Grad an industrieübergreifender Koordinierung trotz industriespezifischer Verhandlungen besteht, wenn ein Sektor die Rolle des Lohnführers einnimmt. In letzterem Fall kommt es insofern zu einer koordinierten Lohnsetzung, als das Verhandlungsergebnis des lohnführenden Sektors die zeitlich nachgelagerten Lohnabschlüsse in anderen Sektoren beeinflusst.¹⁸ Umgekehrt können stark zentralisierte Lohnverhandlungen unkoordiniert erfolgen, wenn die kollektivvertraglichen Vereinbarungen auf Unternehmensebene mangelhaft kontrolliert und umgesetzt werden (d.h. bei fehlender „Verpflichtungsfähigkeit“; vgl. *Traxler*, 2003). Daher wird dem Ausmaß der Koordinierung von Lohnverhandlungen häufig mehr Bedeutung beigemessen als dem Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen.

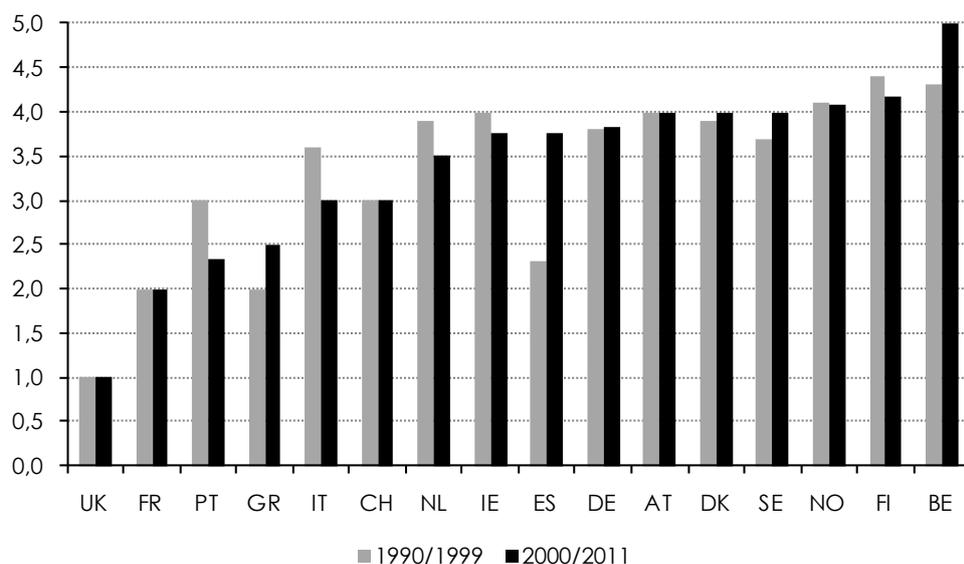
Der Koordinierungsmechanismus beeinflusst das Ausmaß, in dem die Tarifverhandlungen verschiedener Wirtschaftssektoren bzw. unterschiedliche Verhandlungseinheiten aufeinander Bezug nehmen. Da die Koordination üblicherweise über mehrere Kanäle gleichzeitig erfolgt, ist die Kodierung des relevanten Koordinierungsmodus nicht trivial. Zum Beispiel werden Lohnsteigerungen in einigen Ländern sowohl über Lohnführerschaft durch einen Sektor, als auch über den Einfluss von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden koordiniert. Eine andere Form der Koordinierung stellen Sozialpakete und andere staatlich geförderte, trilaterale Pakete dar. Sie zielen üblicherweise darauf ab, die Gewerkschaften zur Zurückhaltung bei den Lohnforderungen bzw. zur Zustimmung einer Flexibilisierung von Beschäftigungsformen zu bewegen, wenn makroökonomische Entwicklungen dies aus Sicht der Regierung rechtfertigen. Unterschiedliche Institutionen können die Koordinierungsfähigkeit entweder verstärken oder aufheben. In Anlehnung an Kenworthy (2001) werden die Koordinierungsmodi kollektiver Verhandlungen in Visser (2013A) wie folgt parametrisiert:¹⁹ Wert = 1: fragmentierte Lohnverhandlungen auf individueller oder betrieblicher Ebene; 2: Verhandlungen auf Industrie- und Unternehmensebene mit schwachen Koordinierungsinstrumenten auf Regierungsebene, die sich z.B. auf die Implementierung eines gesetzlichen Mindestlohns oder einer Lohnindexierung beschränken; Musterlohnverhandlungen spielen keine oder eine untergeordnete Rolle; 3: informelle Zentralisierung der Lohnverhandlungen auf Industrie- und Unternehmensebene durch Spitzenverbände der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite mit oder ohne Regierungsbeteiligung; Lohnverhandlungen auf Industriebene mit unregelmäßigen Musterlohnverhandlungen und moderater Koordinierung innerhalb der Gewerkschaften; Löhne werden durch Regierungsinterventionsmaßnahmen bestimmt; 4: zentralisierte Verhandlungen durch die Spitzenverbände mit oder ohne Regierungsbeteiligung, die eine Festlegung der Lohnerhöhungen oder ein Einfrieren der Löhne anordnen kann; keine Friedenspflicht; informelle Zentralisierung der Lohnverhandlungen auf Industrie- und Unternehmensebene durch die Spitzenverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite;

¹⁸ Man spricht in diesem Fall auch von „Musterlohnverhandlungen“.

¹⁹ Es ist zu beachten, dass auf jeder Stufe unterschiedliche Koordinierungsmechanismen wirken können, von denen angenommen wird, dass sie einen ähnlich starken Koordinierungsgrad bewerkstelligen.

weitreichende und geregelte Musterlohnverhandlungen bei einem hohen Koordinierungsgrad innerhalb der Gewerkschaften; 5: zentralisierte Lohnverhandlungen durch die Spitzenverbände, mit oder ohne Regierungsbeteiligung, die Friedenspflicht ist vorgeschrieben; informelle Zentralisierung von Lohnverhandlungen auf Branchenebene durch einen mächtigen und monopolistischen Gewerkschaftsverband; geregelte Musterlohnverhandlungen mit hoch synchronisierten Verhandlungen durch einflussreiche, große Unternehmen.

Abbildung 5: Koordinierungsmodi von Lohnverhandlungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Abbildung 5 stellt den Koordinierungsmechanismus im Durchschnitt der Jahre 1990/1999 dem der Jahre 2000/2011 gegenüber. Auch hier erkennt man, dass die Ausprägungen der Länder relativ heterogen und teilweise durch markante und anhaltende Unterschiede geprägt sind. Ein allgemeiner Trend ist nicht erkennbar. In zehn von 16 Ländern ist der Koordinierungsmodus in den vergangenen 20 Jahren entweder gleich geblieben oder der Koordinierungsgrad ist im Zeitablauf gestiegen. In Portugal, Italien, den Niederlanden, Irland und Finnland ist der Koordinierungsparameter im Durchschnitt zwischen den beiden Jahrzehnten gefallen. Sechs Länder erreichten im Durchschnitt der Jahre 2000/2011 mindestens die vierte Stufe, nämlich Österreich, Dänemark, Schweden, Norwegen, Finnland und Belgien. In Belgien wurde der außerordentlich hohe Koordinierungsgrad mittels staatlich angeordneter landesweiter Vereinbarungen über die Einkommens- und Arbeitsbedingungen erzielt. Lohnsteigerungen durften demnach, wie bereits erwähnt, nicht über den erwarteten Lohnsteigerungen der Nachbarländer liegen. Zudem gab es eine automatische an die Inflationsrate gekoppelte Gehaltsindexierung. In Finnland (aber auch in Irland) sind u.a. mehrere Einkommens- und

Sozialpakete, die zwischen Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Regierung vereinbart wurden, für den relativ hohen Koordinierungswert verantwortlich. Lohnführerschaft spielt insbesondere in Österreich, Norwegen, Deutschland, Schweden und Dänemark über die gesamte Betrachtungsperiode eine wichtige Rolle. Beispielsweise weisen Knell und Stiglbauer (2012) für Österreich auf Basis von Tariflohnindizes für den Zeitraum 1980 bis 2006 empirisch nach, dass ein System der Lohnführerschaft besteht: Der Metallabschluss nimmt effektiv Einfluss auf die zeitlich nachfolgenden Kollektivverträge.²⁰ In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Kollektivverhandlungen im Metallsektor in Österreich 2012 erstmals nach 40 Jahren nicht mehr auf sektoraler Ebene stattgefunden haben, da die Arbeitgeberseite auf getrennte Verhandlungen der einzelnen Fachverbände mit der Gewerkschaft bestand. Diese Aufspaltung hat zwar bisher zu einheitlichen Abschlüssen geführt, könnte aber in Zukunft die Bedeutung von Lohnstaffelung und Lohnführerschaft in Österreich verändern. Zudem zeichnet sich Österreich durch eine relativ hohe Frequenz an Lohnverhandlungen aus (vgl. Abbildung 37 im Anhang). Kollektivverträge haben in der Regel eine einjährige Gültigkeit (ebenda).^{21/22}

In Griechenland, den Niederlanden und Italien haben einzelne Sektoren oder größere Unternehmen zwar auch eine gewisse führende Rolle in der Lohngestaltung wahrgenommen, dennoch fand die Koordinierung in den Niederlande und Italien vorwiegend über die Verabschiedung von Sozialpakten zwischen den Spitzenverbänden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite statt (Visser, 2013B). Die in den niederländischen Sozialpakten vorgesehene stärkere Dezentralisierung der Lohnverhandlungen im Rahmen übergeordneter koordinierter Lohnverhandlungsstrukturen sollte die Basis für Lohnmoderation bei gleichzeitiger Reregulierung des Arbeitsmarkts schaffen (Avdagic et al., 2011). Neben der Zielsetzung der Lohnzurückhaltung beinhalten die Sozialpakete u.a. Vereinbarungen im Bereich der sozialen Sicherheit, der Industriepolitik, der Aus- und Weiterbildung, der Abfindungen und des Kündigungsschutzes (ebenda). In Griechenland spielten hingegen staatliche Regelungen im Bereich der Lohnpolitik eine wichtigere Rolle für die Koordinierung. Das gilt auch für Frankreich und Portugal, wo insbesondere der gesetzliche Mindestlohn als Koordinierungsinstrument genutzt wird.²³

Auch wenn die Ebene der Zentralisierung nicht mit dem Koordinationsmechanismus von Verhandlungen gleichzusetzen ist (Traxler, 2003A; OECD, 2004, S. 130), ist Zentralisierung ein möglicher Weg zu stärkerer Koordinierung (Kenworthy, 2002). Bildet man die dominante Lohnverhandlungsebene und den Koordinierungsgrad im Durchschnitt der Jahre 2000/2001 in

²⁰ Siehe auch Traxler (2001, Tabelle 1), Brandl – Traxler (2008) und Du Caju et al., (2008).

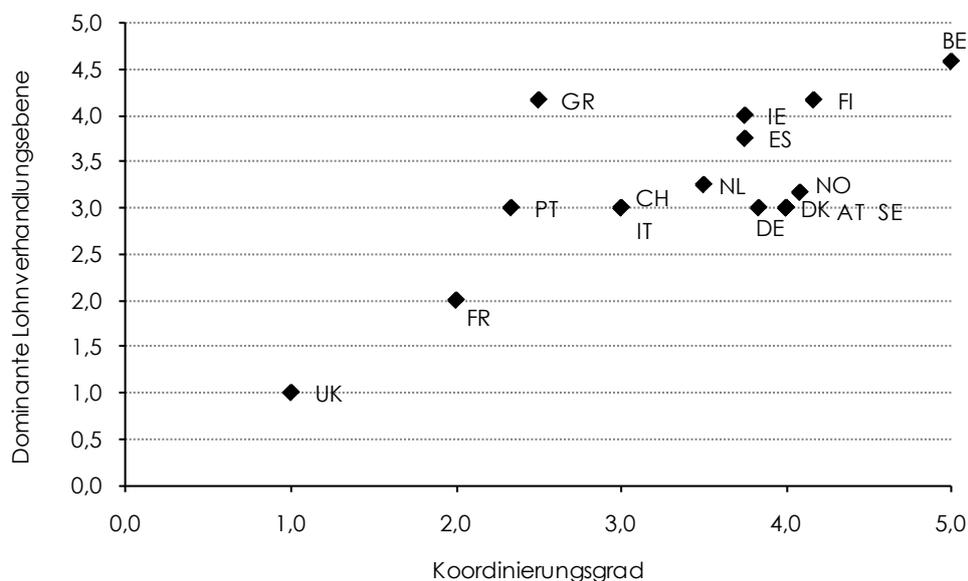
²¹ In Ausnahmefällen werden Kollektivverträge für zwei bis drei Jahre ausgehandelt.

²² Abbildung 37 im Anhang enthält einen internationalen Vergleich der durchschnittlichen Laufzeit von Kollektivverträgen.

²³ Hierbei ist aber anzumerken, dass der in Abbildung 5 inkludierte Index wohl nicht alle Feinheiten der Koordinierung von Lohnverhandlungen abbildet. Beispielsweise ist der Koordinierungsparameter in Österreich im Zeitablauf konstant obwohl z.B. der Fachverband für die Elektro- und Elektronikindustrie 2001 aus der Metalllohnrunde ausgeschieden ist.

einem Diagramm ab, so zeigt sich jedenfalls, dass eine positive Korrelation von 0,72 zwischen beiden Größen besteht (Abbildung 6).

Abbildung 6: Gegenüberstellung von Koordinierung und der dominanten Ebene von Lohnverhandlungen, Ø (2000/2011)



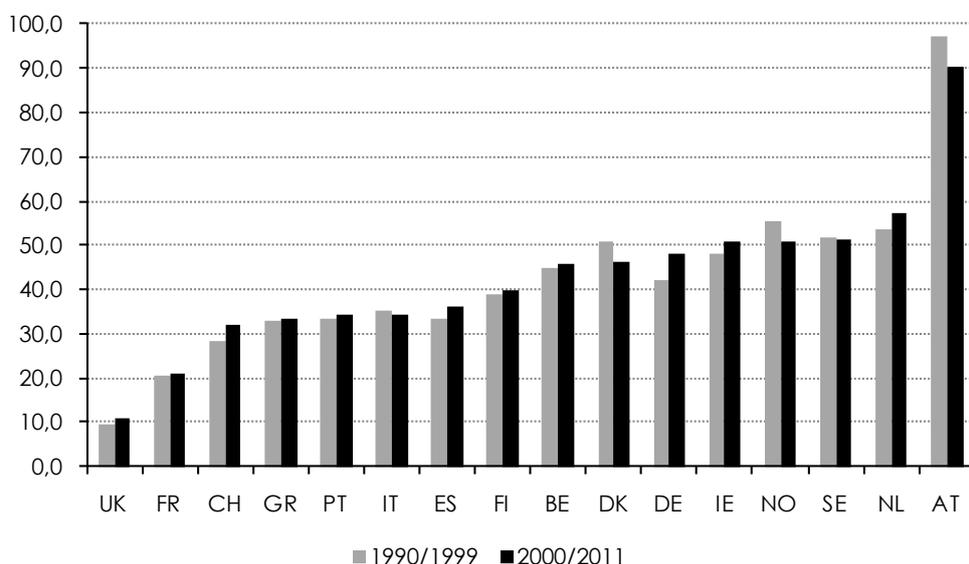
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

2.3 Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften

Im Datensatz von Visser (2013A) findet sich zudem ein Index, der Informationen über die Konzentration bzw. die Fragmentierung der Gewerkschaften sowie über das Konkurrenzverhältnis zwischen und die Kompetenzverteilung unter Gewerkschaftsbünden, Teilgewerkschaften und betrieblicher Interessenvertretung zusammenfasst. In dieses zusammengesetzte Maß fließen u.a. folgende Informationen ein: Anzahl der Gewerkschaftsbünde sowie der Einzelgewerkschaften; Mitgliederkonzentration einzelner Gewerkschaftsbünde; Fragmentierung bzw. Konzentration der Mitglieder von Einzelgewerkschaften innerhalb eines Gewerkschaftsbunds; Einfluss der Gewerkschaftsbünde auf die Teilgewerkschaften (politische Vertretung der Einzelgewerkschaften durch einen Gewerkschaftsbund; Beteiligung an Konsultationen auf Regierungsebene; Bedeutung eines gemeinsamen Streikfonds); Einfluss der Einzelgewerkschaften auf das Wirken betrieblicher Gewerkschaftsvertreter (Wahl der Vertreter; finanzielle Abhängigkeit; Höhe der Lohnersatzzahlungen im Falle eines Streiks); Ausmaß, in dem Gewerkschaften nach ideologischen, parteipolitischen, beruflichen und anderen Kriterien fragmentiert sind. Bei der Interpretation des Wertes dieses Maßes ist zu bedenken, dass die relative Gewichtung der einzelnen Bestandteile einen entscheidenden Einfluss nimmt. Im internationalen Vergleich (siehe Abbildung 7) fällt die Ausreißerposition Österreichs auf. Ein Vergleich der Variablen und Parameter, die für das zusammengesetzte Maß herangezogen werden, zeigt, dass Österreich

sich insbesondere hinsichtlich der Mitgliederkonzentration auf Ebene der Gewerkschaftsbünde und hinsichtlich des Ausmaßes, in dem sich diese in die Regierungsverhandlungen aber auch in die Lohnverhandlungen der Teilgewerkschaften einbringen, von Ländern wie Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Dänemark und Finnland abhebt. Der relativ hohe Wert für Österreich resultiert aus dem Umstand, dass es im Vergleich zu den eben genannten Ländern nur einen einzigen Gewerkschaftsbund gibt, in dem alle Gewerkschaften Mitglied sind.²⁴ Zudem verleiht die Kooperation zwischen der gesetzlichen Interessenvertretung durch die Arbeiterkammern und der freiwilligen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften und die Betriebsräte der Arbeitnehmerseite in Österreich signifikantes politisches Gewicht.

Abbildung 7: Grad der Koordinierung von Gewerkschaften in %, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

2.4 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote und Gewerkschaftsdichte

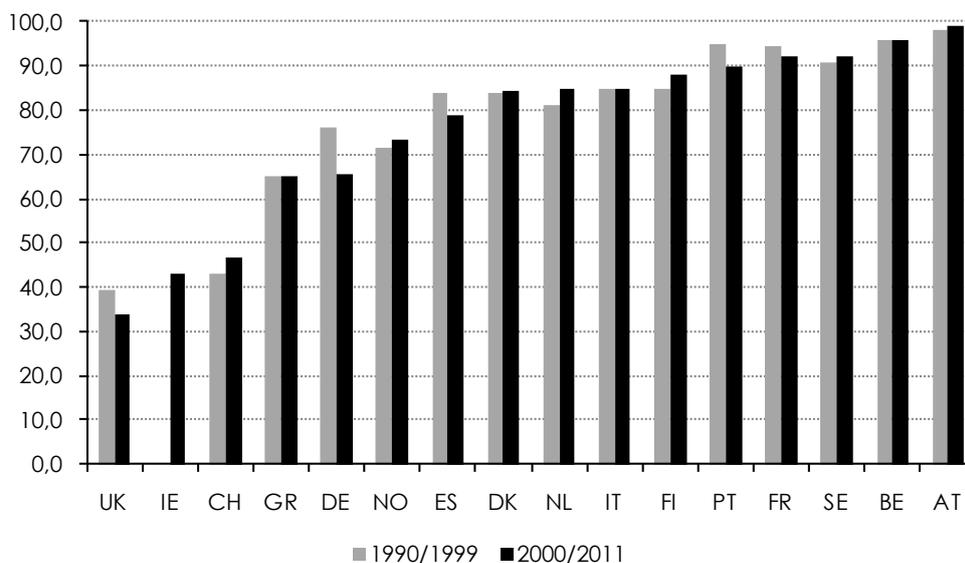
Der Abdeckungsgrad von Lohnverhandlungsergebnissen gibt an, wie viel Prozent der Arbeitnehmer von Verhandlungsergebnissen erfasst sind. Obwohl dem Koordinierungs- und Zentralisierungsgrad stets ein besonderes Gewicht für die Definition von Korporatismus beigemessen wird, ist der Abdeckungsgrad das Maß für die Bedeutung von kollektiven Lohnvereinbarungen in einer Volkswirtschaft. Er stellt gewissermaßen ein „Bindeglied“ zwischen Korporatismus und makroökonomischer Performance dar. Einem hohen Abdeckungsgrad kommt für die Entfaltung von makroökonomischen Wirkungen eine zentrale Bedeutung zu. Wie noch detailliert dargestellt wird, ist der Abdeckungsgrad positiv mit dem

²⁴ Eine kritische Stellungnahme findet sich bei Pollan (2004).

Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände korreliert, aber unkorreliert mit der Gewerkschaftsdichte.

Aus Abbildung 8 ist ersichtlich, dass etwa die Hälfte der Länder eine Abdeckungsquote von über 80% aufweist.²⁵ Besonders auffällig ist der relativ starke Rückgang der Tarifbindung in Deutschland. Lag der Anteil der von Lohnverhandlungen betroffenen Beschäftigten 1990 in Deutschland bei 85%, so erreichte er 2010 einen Wert von 61,1%. Auf die Hintergründe dieser Entwicklungen wird weiter unten Bezug genommen.

Abbildung 8: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote hängt von der institutionellen Stärke der Verhandlungspartner ab. Auf der Arbeitnehmerseite spiegelt die Gewerkschaftsdichte den Anteil der aktiven Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, wider. Die Heterogenität der Länder hinsichtlich der Gewerkschaftsdichte und ihrer Veränderung über die Zeit wird in Abbildung 9 dargestellt. Im Allgemeinen ist ein Rückgang im Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zu konstatieren. Während in den skandinavischen Ländern Schweden, Finnland und Dänemark im Durchschnitt der Jahre 2000/2010 mehr als 70% der aktiven Erwerbstätigen Gewerkschaftsmitglieder waren und der entsprechende Wert in Norwegen und Belgien bei über 50% lag, weisen alle anderen Länder eine Gewerkschaftsdichte von unter 40% auf. Der hohe Mitgliederanteil in Schweden, Finnland und Dänemark wird häufig mit der institutionellen Besonderheit des „Ghent-Systems“ in Verbindung gebracht (Lind, 2007). Dieses bezeichnet ein System, in dem es keine

²⁵ Die Abdeckungsquote bezieht sich sowohl auf den privaten wie auf den öffentlichen Sektor und wird dahingehend bereinigt, dass einige Arbeitnehmergruppen im öffentlichen Sektor über keine Verhandlungsrechte verfügen.

obligatorische Arbeitslosenversicherung gibt und sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vielmehr freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichern können, in dem sie sich an einem gemeinsamen Arbeitslosenversicherungsfonds beteiligen und Beiträge einzahlen.²⁶ Die Fonds werden vom Staat reguliert und von Gewerkschaften verwaltet und kontrolliert (Clasen-Viebrock, 2006). Die Versicherung wird durch Steuern und steuerlich absetzbare Mitgliedsbeiträge finanziert. Die Leistungskriterien und die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosenleistungen werden staatlich festgesetzt. Da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Abschluss einer Versicherung häufig mit dem Beitritt in eine Gewerkschaft verbinden, resultiert eine enge Beziehung zwischen dem Arbeitslosenversicherungssystem und den Gewerkschaften. Diese Verbindung wird zudem dadurch verstärkt, dass die Gewerkschaften und die von ihnen verwalteten Arbeitslosenversicherungsfonds häufig nach Industrie-, Berufs- oder Qualifikationsgruppen organisiert sind.²⁷ Seit dem Ende der 1990er Jahre wurde diese berufsspezifische Organisationsform in Dänemark durch eine neue Gesetzgebung beeinträchtigt, was zu einem verstärkten Wettbewerb der Versicherungsfonds untereinander um Mitglieder geführt hat (Lind, 2007). In Schweden und Finnland wurden Ende der 1990er Jahre erstmals gewerkschaftsunabhängige Arbeitslosenversicherungsfonds eingerichtet. Zudem wurde die fondspezifische Höhe der Beiträge - als Folge einer schwächeren Beteiligung durch den Staat - in stärkerem Ausmaß von der Arbeitslosenrate der Mitglieder im jeweiligen Fonds abhängig gemacht. Da jene Gruppen, die einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, im Falle einer Mitgliedschaft höhere Beiträge zahlen müssen als Gruppen mit relativ stabilen Arbeitsverhältnissen, ist die Entkopplung von Arbeitslosenversicherung und Gewerkschaft mit einer wachsenden, sozialen Polarisierung zwischen diesen Beschäftigtengruppen einher gegangen (Kjellberg, 2013). Nach Böckerman und Uusitalo (2005) und Kjellberg (2011) sind diese institutionellen Veränderungen kausal für den Mitgliederverlust der Gewerkschaften in den Ghent-Ländern. Allerdings konzentriert sich der Mitgliederschwund auf jene berufliche Gruppen, die einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, wie z.B. Beschäftigte in der Hotel- und Gastronomiebranche, während beispielsweise Gewerkschaften, die Akademiker vertreten, aber auch Gewerkschaften, die Sozialarbeiter vertreten, stark im Wachsen begriffen sind (Kjellberg, 2013).²⁸ Der Rückgang im allgemeinen (durchschnittlichen) gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den nordischen Ländern ist aber nicht nur mit den Veränderungen des Ghent-Systems zu erklären. Der relative

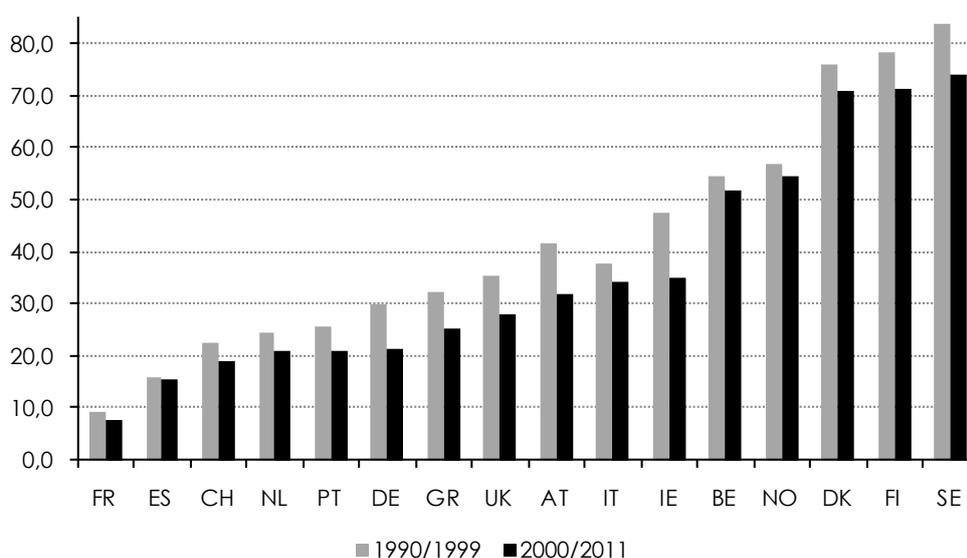
²⁶ Die Wohlfahrtsmodelle in Finnland, Schweden und Dänemark folgen traditionell einem universalistischem Prinzip, wonach die soziale Sicherung nicht an den Erwerbsstatus oder die Staatsangehörigkeit gebunden ist und das Sozialversicherungssystem großteils steuer- und weniger beitragsbezogen ist (Esping-Andersen, 1990). Daher haben alle Personen (auch diejenigen, die keiner freiwilligen Arbeitslosenversicherung angehören) im Falle von Arbeitslosigkeit Anspruch auf eine pauschale Grundleistung (MISSOC, Stand: 1. Juli 2013).

²⁷ Schweden etwa hat weltweit eine der am stärksten segmentierten Gewerkschaftsbewegungen. Hier koexistieren unterschiedliche nationale Gewerkschaftsbünde und Gewerkschaften, die unterschiedliche Gruppen von Personen vertreten und einer politischen Partei nahestehen oder aber unabhängig sein können (Kjellberg, 2013).

²⁸ Die Schwedische Gewerkschaft der Diplom-Ingenieure hat zwischen 1990 und 2012 einen Mitgliedschaftsanstieg von 118% erfahren (2007-2012: +16%). Ähnliche Zuwachsraten wurden in der Gewerkschaft der Anwälte und Ökonomen und der Gewerkschaft der Sozialarbeiter verzeichnet.

Mitgliederschwund ist besonders unter den jüngeren Erwerbstätigen ausgeprägt. Dies wird u.a. auf den Umstand zurückgeführt, dass die Häufigkeit befristeter Arbeitsverträge in dieser Gruppe deutlich gestiegen ist. Z.B. hatte in den frühen 1990er Jahren in Schweden jeder dritte 16- bis 24-Jähriger einen befristeten Arbeitsvertrag, während dies 2012 bereits auf die Hälfte dieser Gruppe zutraf (Kjellberg, 2013). Generell beruht die nach wie vor ausgeprägte Mitgliederstärke in den skandinavischen Ländern auf der effektiven, institutionell verankerten Präsenz der Gewerkschaften sowohl in den nationalen und sektoralen Kollektivverhandlungen als auch am Arbeitsplatz (Leonardi, 2006).

Abbildung 9: Gewerkschaftsdichte, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



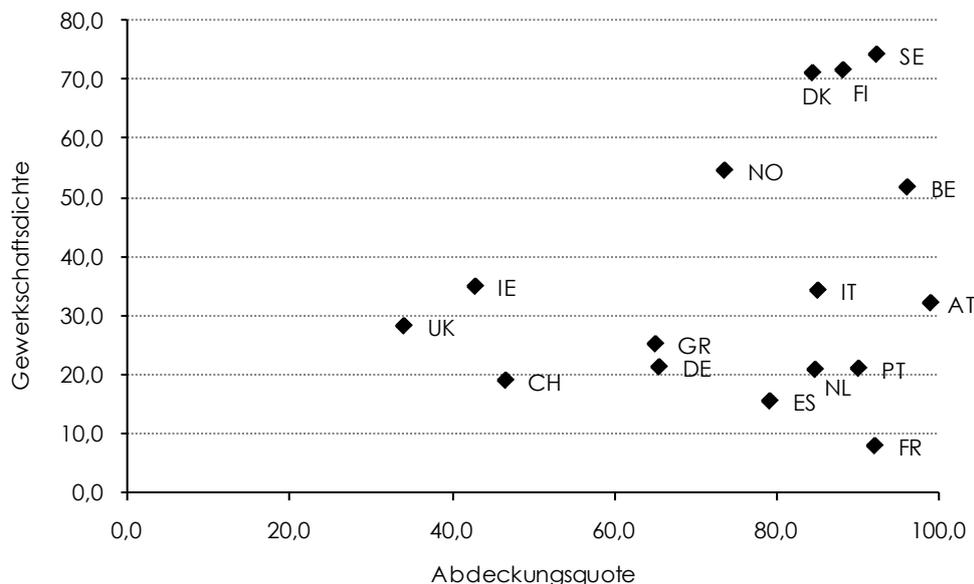
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Man könnte vermuten, dass der Anteil der Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag den Bestimmungen kollektiver Verhandlungen unterliegt, mit der Gewerkschaftsdichte hoch korreliert. Dies trifft aber – wie Abbildung 10 mit durchschnittlichen Werten für die Dekade 2000/2010²⁹ verdeutlicht – nicht zu. Vielmehr zeigt sich, dass sowohl Länder mit einer niedrigen als auch Länder mit einer hohen Gewerkschaftsdichte gleichermaßen hohe Abdeckungsquoten haben können. Auf der einen Seite des Spektrums findet man die skandinavischen Länder, die in beiden Dimensionen hohe Werte aufweisen; auf der anderen Seite ragt Frankreich mit einer tariflichen Abdeckungsquote von 92% und einem Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern an der aktiven Erwerbsbevölkerung von weniger als 8% heraus. Dagegen zeichnen sich Länder mit einer niedrigen Abdeckungsquote eindeutig durch eine niedrige Gewerkschaftsdichte aus. Der hohe Abdeckungsgrad in Frankreich lässt sich dadurch erklären, dass der Staat Branchenkollektivverträge häufig auf alle Arbeitgeber der

²⁹ In diesem Fall ist der letzte verfügbare Wert aus dem Jahr 2010.

Branche ausweitet. Kollektivverträge müssen daher, ungeachtet der schwachen Gewerkschaftsdichte, in allen Betrieben angewendet werden.

Abbildung 10: Gegenüberstellung von Gewerkschaftsdichte und kollektivvertraglicher Abdeckungsquote, Ø (2000/2011)



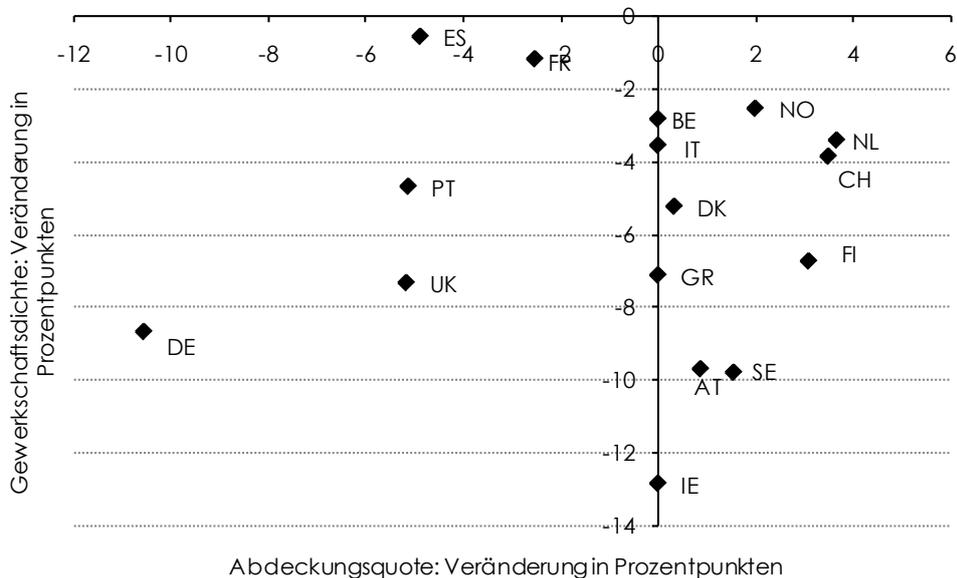
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Betrachtet man die Dynamik im Abdeckungsgrad und der Gewerkschaftsdichte im Verlauf der vergangenen zwei Dekaden näher, zeigt sich, dass sich – im Gegensatz zur Veränderung der Gewerkschaftsdichte, die in den meisten Ländern über den beobachteten Zeitraum gefallen ist – die kollektivvertragliche Abdeckungsquote äußerst heterogen entwickelt hat (siehe Abbildung 11).³⁰ In der Mehrheit der Länder ist die Tarifbindung gestiegen oder unverändert geblieben. Besonders stark sind die Abdeckungsquoten in den Niederlanden (+3,5 Prozentpunkte), der Schweiz (3,7 Prozentpunkte) und in Finnland (3,1 Prozentpunkte) gestiegen. Die weitaus markantere Entwicklung vollzog sich aber in die andere Richtung. Hier ragt wie bereits erwähnt Deutschland mit einer Abnahme in der Tarifbindung von 10,6 Prozentpunkten heraus. Großbritannien, Portugal und Spanien erfuhren im gleichen Zeitraum einen weniger ausgeprägten Rückgang in der Abdeckungsquote.³¹

³⁰ Für die Erstellung der Grafik wurde für jede Variable der Wert im Durchschnitt der Jahre 2000/2010 (bzw. 2011 wenn verfügbar) vom durchschnittlichen Wert der Jahre 1990/1999 subtrahiert.

³¹ Obwohl in Großbritannien, Portugal und Spanien aus den verfügbaren Daten ein ähnlicher Rückgang in der Tarifbindung von durchschnittlich etwa 5 Prozentpunkten hervorgeht, ist diese Entwicklung in den Ländern unterschiedlich verlaufen. Während in Großbritannien seit 1995 eine graduelle Abnahme im Bindungsgrad stattgefunden hat, lag die Quote in Spanien im Durchschnitt der Jahre 2000/2009 bei etwa 80% und fiel von 82,5% im Jahr 2009 abrupt auf 73,2% im Jahr 2010. Für Portugal liegt der letzte verfügbare Wert 2009 bei 90%; die Abnahme vollzog sich daher auf einem sehr hohen Niveau (die Quote lag im Durchschnitt der 1990er Jahre bei 95%). Aufgrund der im Zusammenhang mit der Finanzkrise kürzlich eingeführten Reformen ist mit einem markanten Rückgang in der tarifvertraglichen Abdeckungsquote ab dem Jahr 2010 zu rechnen (Fulton, 2013).

Abbildung 11: Veränderung in der Gewerkschaftsdichte und der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote, Ø (1990/1999 und 2000/2011)



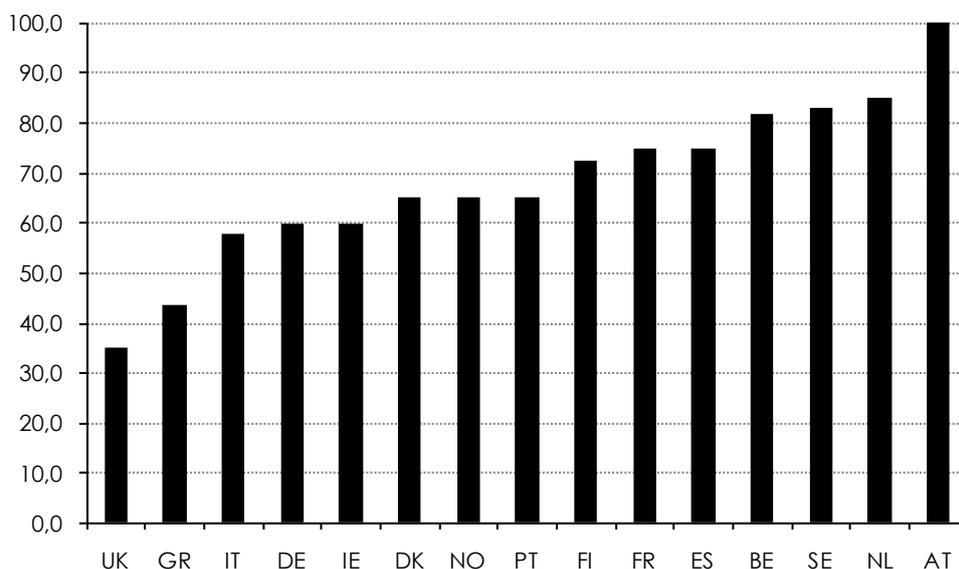
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Der nicht eindeutige Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsdichte und Tarifbindung deutet darauf hin, dass die Gewerkschaftsdichte, die zweifelsohne eine der wesentlichen Säulen des Korporatismus darstellt, nicht unbedingt mit dem gesellschaftlichen und politischen Einfluss von Gewerkschaften gleichzusetzen ist. Dies ist schon allein durch die Gegenüberstellung der Länderreihung mit der Reihung des Koordinationsmaßes der Gewerkschaften in Abbildung 7 ersichtlich.

2.5 Organisationsgrad der Arbeitgeber

Arbeitgeberverbände vertreten die Interessen der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt und spielen zusammen mit den Gewerkschaften eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Arbeitgeber, die einem Arbeitgeberverband angehören und einen Kollektiv- bzw. Tarifvertrag unterzeichnet haben, müssen allen bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern die gleichen ausverhandelten Bedingungen gewährleisten – unabhängig davon ob diese Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft sind oder nicht. Insofern hängt die effektive Anwendung eines Kollektivvertrags insbesondere von der Anzahl (und Größe) der Arbeitgeber ab, die den Vertrag tatsächlich anerkennen. Abbildung 12 stellt den Anteil der Arbeitnehmer dar, die in Unternehmen arbeiten, die Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind. Diese Größe dient als Maß für den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände.

Abbildung 12: Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände in %, 2008



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Die Reihung der Länder verdeutlicht die Heterogenität der Länder hinsichtlich dieser Arbeitsmarktinstitution.³² Wie bei der Beschreibung des Koordinierungsmaßes von Gewerkschaften (siehe Abbildung 7) fällt auch hier die Position Österreichs mit dem eindeutig höchsten Arbeitgeberorganisationsgrad auf. Dieser lässt sich durch die gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft der Arbeitgeber in den Wirtschaftskammern und die damit einhergehende Tarifbindung erklären. In Österreich herrscht – wie in einigen anderen Ländern auch (z.B. Deutschland, Italien, Spanien und Frankreich; vgl. Kluth, 2013) Pflichtmitgliedschaft in der (Wirtschafts-)Kammer. Zudem ist die Wirtschaftskammer aber auch gleichzeitig Arbeitgeberverband, der über Fachverbände und Fachgruppen in Lohnverhandlungen auftritt (vgl. Carley, 2010; Wirtschaftskammern Österreichs, 2013).³³ Die Tarifbindung ist daher umfassend.

Eine wesentliche Rolle für das Ausmaß des Organisationsgrads der Arbeitgeberverbände ist aber auch das Vorliegen von gesetzlichen Regelungen, welche Tarifabschlüsse auf nicht dem Verband angehörige Arbeitgeber ausdehnen („Allgemeinverbindlichkeitserklärungen“): „Die Dichte von Arbeitgeberverbänden (als Anteil aller Mitarbeiter, die von Mitgliedsunternehmen beschäftigt werden) steigt signifikant an, sobald gesetzliche Regelungen zur Ausdehnung von Tarifabschlüssen mit mehreren Arbeitgebern auf nicht im Verband angehörige Arbeitgeber zur Anwendung kommen, da die Ausdehnung in der Praxis (nicht angeschlossene) Arbeitgeber dazu veranlasst, dem entsprechenden

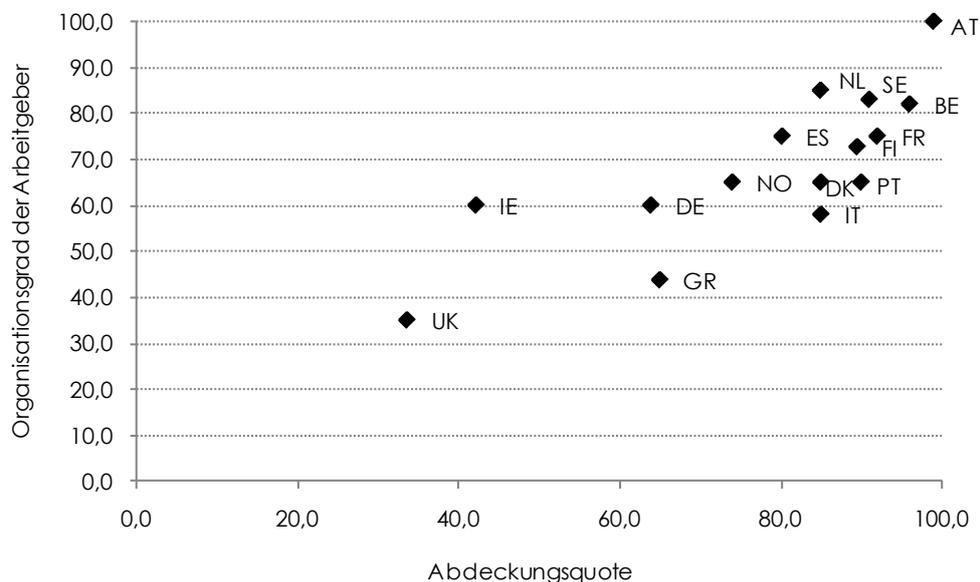
³² Eine umfassende Beschreibung der Arbeitgeberverbände in Europa bieten u.a. Behrens und Traxler (2004).

³³ In Deutschland etwa basiert die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, der Lohnverhandlungen führt, auf Freiwilligkeit. Bei Nichtmitgliedschaft besteht weder für nicht-organisierte noch für gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter eine Tarifbindung.

Arbeitgeberverband beizutreten.“ (Behrens – Traxler, 2004). Prinzipiell erhöht eine Ausdehnung des Kollektivvertrags die Kosten der Nicht-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, da Unternehmen den Kontrakt, der für sie verbindlich wird, nicht beeinflussen können (Visser, 2013B). Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllt der Kollektivvertrag insofern eine Schutzfunktion als er die Regeln des Wettbewerbs beeinflusst und damit einen Unterbietungswettbewerb in den Kosten zwischen den Arbeitgebern unterbinden kann (vgl. Schulten, 2012A). Weiters weist Traxler (2004) darauf hin, dass Arbeitgeberverbände einen deutlich stärkeren politischen Einfluss haben, wenn Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern stark institutionalisiert sind, als wenn Verhandlungen mit einzelnen Arbeitgebern die Norm sind, da sie in ersterem Fall als kollektive Interessenvertretung Einfluss auf makroökonomische Größen ausüben. Umgekehrt besteht für den Staat ein stärkerer Anreiz, die Arbeitgeberverbände in staatliche Programme wie etwa im Bereich der Berufsbildung einzubinden. Aus der Perspektive des Staates stellt der Kollektivvertrag ein Vehikel dar, das es ihm ermöglicht, sich politisch umstrittenen Entscheidungen im Bereich der Lohn- und Arbeitszeitpolitik zu entziehen (Schulten, 2012A).

Abbildung 13 stellt auf der vertikalen Achse den Anteil der Arbeitnehmer dar, die in Unternehmen arbeiten, die Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind. Auf der horizontalen Achse ist die kollektivvertragliche Abdeckungsquote aufgetragen. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008.³⁴

Abbildung 13: Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und kollektivvertragliche Abdeckungsquote in %, 2008



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

³⁴ Für andere Jahre sind keine vergleichbaren Daten verfügbar.

Wie in Abschnitt 2.4 erläutert wird, kann eine hohe kollektivvertragliche Abdeckungsquote als Bindeglied zwischen Lohnverhandlungssystemen und makroökonomischer Performance gesehen werden. Abbildung 13 zeigt einen positiven Zusammenhang (Korrelation: 78%) zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeber und der Abdeckungsquote.³⁵ Ein hoher Organisationsgrad der Arbeitgeber scheint daher für die makroökonomischen Wirkungen von Lohnverhandlungen wichtig zu sein. Allerdings erreichen auch Länder mit einem relativ niedrigen Arbeitgeberorganisationsgrad (z.B. Italien) relativ hohe kollektivvertragliche Abdeckungsquoten. Eine Ursache dafür liegt wiederum im Bestehen von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE), d.h. einer Ausdehnung des Geltungsbereichs von Kollektivverträgen. Ein Kollektivvertrag kann z.B. auf Anfrage der am Verhandlungsprozess beteiligten Parteien von der Regierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche für allgemeinverbindlich erklärt werden. Häufig gelten Bestimmungen wonach eine solche Prozedur nur zulässig ist, wenn der Kollektivvertrag (vor Anwendung der AVE) einen bestimmten Mindestanteil der Beschäftigten in dieser Branche erfasst und aufgrund dessen als repräsentativ gilt.

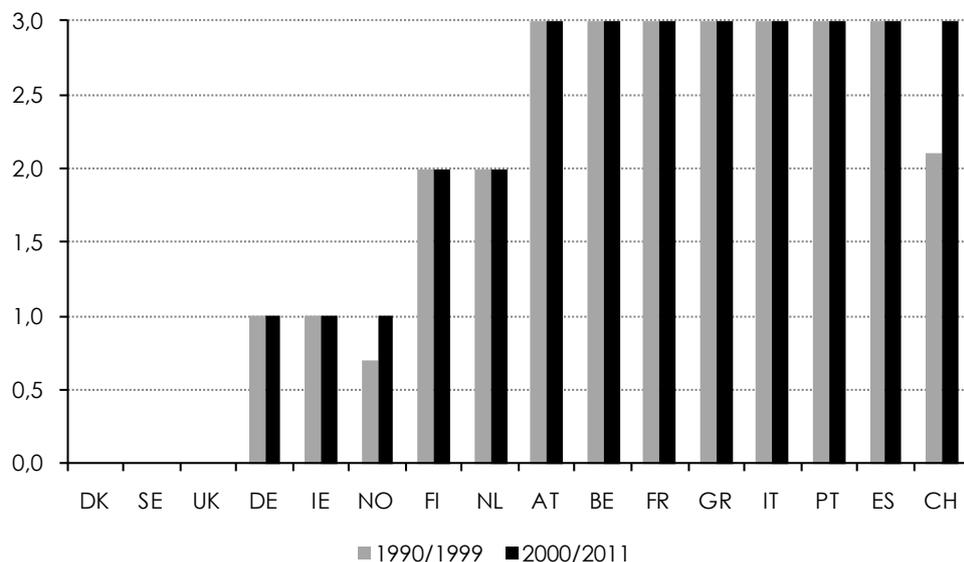
In Visser (2013A) wird die Bedeutung von AVE durch vier Stufen ausgedrückt (Abbildung 14): Wert = 0: es gibt weder gesetzliche Bestimmungen für die Anwendung von AVE, noch gibt es funktionale Äquivalente³⁶; 1: AVE sind selten und kommen nur in einigen Branchen zur Anwendung; dies liegt daran, dass es hohe Schwellenwerte zu berücksichtigen gilt (z.B. dass der Kollektivvertrag einen Mindestanteil der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abdecken muss) oder/und aufgrund des Widerstands auf Arbeitgeberseite; 2: Kollektivverträge werden in vielen Branchen für allgemeinverbindlich erklärt; es liegt im Ermessen der Regierung, ob ein Kollektivvertrag bei Erfüllen bestimmter Kriterien als allgemeinverbindlich erklärt wird; 3: AVE erfolgen quasi automatisch bzw. es besteht ein funktionales Äquivalent zur AVE.

Auffällig ist, dass sich die Bedeutung von AVE in den zwei Dekaden außer in der Schweiz und in Norwegen kaum verändert hat. In den meisten Ländern werden AVE umfassend angewandt. In Dänemark und in Schweden können Kollektivvereinbarungen nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden; aufgrund der gewerkschaftlichen Präsenz ist es allerdings gelungen, auch nicht organisierte Arbeitgeber dazu zu bewegen einen sogenannten Adhäsionsvertrag zu unterschreiben, der diese dazu verpflichtet, den für das betriebsspezifische Arbeitsumfeld entsprechenden Kollektivarbeitsvertrag zu befolgen (Visser, 2013B). In Deutschland wiederum waren Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bereits vor den 1990er Jahren kaum verbreitet (Keller, 1993).

³⁵ Hingegen ist kein deutlich positiver Zusammenhang zwischen Abdeckungsquote und Gewerkschaftsdichte auszumachen (vgl. Abbildung 10).

³⁶ Ein funktionales Äquivalent gibt es etwa in Italien in Form eines in der Verfassung verankerten Rechts auf eine faire Entlohnung, das von den Arbeitsgerichten üblicherweise als der im Kollektivvertrag vereinbarte Lohn ausgelegt wird (Schulten, 2012A). In Österreich besteht aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer ebenfalls ein funktionales Äquivalent zur AVE.

Abbildung 14: Die Bedeutung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, 1990/1999 im Vergleich zu 2000/2011



Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Darüber hinaus geben einige Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern seit Mitte der 1990er Jahre die Möglichkeit, sich von der Bindung an einen Kollektivvertrag zu lösen. Infolge dessen kam es zu einer sinkenden Tarifbindung (vgl. *Ochel, 2005*). Dies wiederum hat zur Folge, dass der für eine Ausdehnung der Tarifverträge notwendige Schwellenwert (beispielweise, dass 50% aller in einer Branche beschäftigten Personen direkt von einem Kollektivvertrag erfasst werden) seltener erreicht wird. Damit wird auch die Effektivität des Instruments der AVE bei sinkendem Organisationsgrad der Arbeitgeber geschwächt (*Schulten, 2012A*). Im Gegensatz dazu ist die Anwendung von AVE in der Schweiz deutlich gestiegen: Um sich in bestimmten Branchen, die von Arbeitsmigration betroffen sind, vor Niedriglohnwettbewerb zu schützen, wurde die Einführung von AVE erleichtert (*Schulten, 2012A; Afonso, 2012*). Auch in Norwegen scheint der internationale Wettbewerbsdruck insbesondere im Dienstleistungsbereich zu einem leichten Anstieg in der nach wie vor eher restriktiven Anwendung von AVE geführt zu haben (*Visser, 2013B*). In beiden Ländern sind die kollektivvertraglichen Abdeckungsquoten im gleichen Zeitraum gestiegen (siehe Abbildung 14). In Ländern wie Belgien, Frankreich oder Spanien beruht die Möglichkeit der Anwendung von AVE nicht auf der Regel, dass ein bestimmter Anteil von Beschäftigten bereits unter einen Kollektivvertrag fallen muss, sondern vielmehr auf der Feststellung, ob der Kollektivvertrag in der entsprechenden Branche von repräsentativen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen wurde (*Schulten, 2012A*).

Zusammenfassend zeigt dieses Kapitel das Vorliegen von Heterogenität in Niveau und Dynamik im institutionellen Rahmengerüst von Lohnverhandlungssystemen auf. Die Heterogenität in der Dynamik ist insbesondere in den Indikatoren „Koordination von Lohnverhandlungen“ und „Abdeckungsgrad der Lohnverhandlungsergebnisse“ ersichtlich.

Hingegen ist die Dynamik bei der Gewerkschaftsdichte und dem Zentralisierungsgrad homogener: Im Zeitablauf nehmen beide Größen tendenziell geringere Ausprägungen an. Zusätzlich wird auch ersichtlich, dass Österreich eine Sonderrolle beim Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und beim Koordinationsmaß von Gewerkschaften innehat. Hier nimmt Österreich jeweils die Spitzenposition ein, wobei auch im Zeitablauf keine maßgeblichen Veränderungen festzustellen sind.

Das nächste Kapitel bietet einen Literaturüberblick, der zusammenfasst, welche makroökonomischen Auswirkungen Unterschiede in Lohnverhandlungssystemen aus theoretischer Sicht bewirken könnten und inwiefern die aus der Theorie ableitbaren Einsichten auch empirisch verifiziert werden konnten.

3. Literaturüberblick

Will man die Wirkungen von sozialpartnerschaftlichen Arrangements auf makropolitische Kennzahlen isolieren, dann ist es für die Auswahl geeigneter theoretischer Ansätze zweckdienlich, sich die Eigenschaften einer Sozialpartnerschaft zu vergegenwärtigen (siehe Einleitung). Eine Sozialpartnerschaft basiert auf einer Kooperation von wirtschaftlichen Interessenverbänden, sie beruht auf einem Vertrauensverhältnis besonderer Art und sie koordiniert zum Vorteil aller beteiligten Personengruppen insbesondere auch Lohnverhandlungen.

Gemäß dieser Charakterisierung von Sozialpartnerschaft bieten sich drei Literaturstränge als Basis für die Auseinandersetzung mit den makroökonomischen Wirkungen von Sozialpartnerschaften an: a) Theorien industrieller Beziehungen, welche sich mit den ökonomischen Wirkungen von Lohnverhandlungssystemen befassen; b) polit-ökonomische Ansätze wie die Verbändetheorie von Olson, die sich mit den ökonomischen Wirkungen von Verbänden auseinandersetzt, und dem „Variationen des Kapitalismus“ Ansatz von Hall und Soskice (2001), der die Rolle von Firmen in den Mittelpunkt stellt und auf die Bedeutung von strategischer Interaktion von Akteuren sowie von institutionellen Komplementaritäten hinweist sowie c) der Sozialkapitalansatz, der einen Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Vertrauen in einer Gesellschaft und makropolitischen Kennzahlen herstellt.³⁷

3.1 Theorien industrieller Beziehungen und ihr empirischer Gehalt

3.1.1 Theoretische Ansätze

Theorien industrieller Beziehungen liefern eine breite Palette an Ansätzen, die einen Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungssystemen und verschiedenen makropolitischen Kennzahlen herstellen. Im Mittelpunkt steht der Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- und Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen und Höhe des Reallohns bzw. der

³⁷ Abschnitt 3.4 inkludiert eine Übersicht, welche die nachstehenden Ausführungen der Abschnitte 3.1 bis 3.3 kompakt zusammenfasst.

Arbeitslosigkeit. Gemäß der Korporatismushypothese („*corporatist hypothesis*“) werden Sozialverträge zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie dem Staat geschlossen, d.h. eine tripartitische Koordinierung findet statt, die zu Lohnmäßigung im Austausch für politische Zugeständnisse führt (z.B. Kenworthy, 2002). Insgesamt resultiert daraus eine Reduktion in der Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung entscheidungsrelevanter Variablen wie Löhne oder dem Verhalten politischer Entscheidungsträger (vgl. Aiginger, 1994). Dies mündet dann in weiterer Folge in niedriger Streikaktivität, in niedriger Arbeitslosigkeit und niedrigerer Inflation (Traxler, 2003A). Dieser Ansatz gilt als frühe, rein politikwissenschaftliche Erklärung für mögliche makroökonomische Wirkungen von korporatistischen Lohnverhandlungssystemen. Eine Mikrofundierung des Verhandlungsprozesses findet nicht statt (Flanagan, 1999, S. 1156). Ökonomische Varianten der Korporatismushypothese („*Bargaining structure approach*“; Verhandlungsstrukturmodelle) versuchen diese Lücke zu schließen.

In den ökonomischen Ansätzen treten nutzenmaximierende Arbeitnehmer- und profitmaximierende Arbeitgeberverbände in Lohnverhandlungen. Der Staat scheidet als Akteur weitestgehend aus. Die Zielfunktion der Arbeitnehmerverbände umfasst den Reallohn und die Beschäftigung. Frühe Ansätze, die insbesondere auf der Annahme einer geschlossenen Volkswirtschaft basieren, implizieren, dass *zentralisierte* Verhandlungen zur Internalisierung von negativen externen Effekten führen. Das heißt, durch zentralisierte Lohnverhandlungen werden negative spill-over Effekte von Lohnsteigerungen in einer Branche (A) auf Arbeitnehmer anderer Branchen (B), welche z.B. durch Preiserhöhungen von Gütern und Leistungen bei gleichen Nominallöhnen ausgelöst werden, berücksichtigt.³⁸ Ansätze dieser Art postulieren einen *monoton* negativen Zusammenhang zwischen Reallohnhöhe bzw. Arbeitslosigkeit und Zentralisierungsgrad („*monotonic hypothesis*“; Flanagan, 1999; Aidt – Tzannatos, 2008).

Erweiterungen dieser Ansätze beziehen explizit den Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und *Verhandlungsmacht* von Gewerkschaften in die Analyse mit ein („*Bargaining power approaches*“; Verhandlungsmachtmodelle). Verhandlungsmacht wird dabei über die Lohnelastizität der Nachfrage nach gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern definiert (z.B. Flanagan, 1999).³⁹ Je geringer die Lohnelastizität desto höher die Verhandlungsmacht. Die Lohnelastizität hängt letztendlich von der Substituierbarkeit von gewerkschaftlich organisierten durch gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmern ab. Bei dezentralen Verhandlungen ist die Verhandlungsmacht geringer als bei Verhandlungen auf Industrieebene oder auf nationaler Ebene. Neben der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmerverbänden ist in diesen Ansätzen noch die Möglichkeit von Firmen, Lohnsteigerungen in Preissteigerungen überzuführen, zentral. Das Zusammenspiel von

³⁸ Eine weitere Externalität existiert in Form von gestiegenen Inputpreisen für Branche B, welche zu höherer Arbeitslosigkeit in dieser Branche führen können (Flanagan, 1999, Fußnote 8).

³⁹ Die Lohnelastizität gibt die prozentuelle Änderung in der Arbeitsnachfrage an, wenn sich der Lohn um ein Prozent ändert.

Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und Preissetzungsmacht der Firmen ist Basis für eines der wichtigsten theoretischen Ergebnisse der Verhandlungsmachtmodelle – die „hump-shape“ Hypothese. *Calmfors und Driffill* (1988) leiten in einer viel beachteten Studie einen inversen U-Zusammenhang („hump-shape“) zwischen Reallohnhöhe (Arbeitslosenrate) und Zentralisierungsgrad (dezentral – industriespezifisch – zentral) ab.

- a) Dezentrale Verhandlungen: In dezentralen Lohnverhandlungssystemen betrifft eine bestimmte Lohnsteigerung nur eine Firma, die – bei ausreichendem Wettbewerb auf den Gütermärkten – diese Lohnsteigerungen nicht in Preissteigerungen überführen kann. Relative Güterpreise bleiben unverändert und Firmen werden daher relativ stark gegen Lohnsteigerungen opponieren. Zudem werden Arbeitnehmerverbände aufgrund niedriger Verhandlungsmacht berücksichtigen, dass Lohnsteigerungen die Nachfrage nach ihren Mitgliedern senken. Mit anderen Worten in dezentralen Lohnverhandlungssystemen sind der Reallohn und die Arbeitslosigkeit relativ niedrig (*Calmfors*, 1993).
- b) Zentrale Verhandlungen: In zentralen Lohnverhandlungssystemen werden gemäß den oben dargestellten Verhandlungsstrukturmodellen („bargaining structure approach“) negative externe Effekte internalisiert, was ebenfalls zu relativ niedrigen Reallöhnen führt, obwohl die Verhandlungsmacht hoch ist.
- c) Verhandlungen auf Industrieebene: In Systemen mit Lohnverhandlungen auf Industrieebene trifft eine Lohnerhöhung alle Wettbewerber in der Industrie, wodurch Güterpreiserhöhungen möglich sind. Firmen werden daher relativ weniger gegen höhere Lohnabschlüsse opponieren. Es werden also die Wirkungen einer gegebenen nominellen Lohnerhöhung auf die Arbeitsnachfrage durch die Möglichkeit von Preiserhöhungen abgemildert. Hinzukommt, dass in diesem Modell die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften auf Industrieebene relativ hoch ist, da sie für alle potentiell einsetzbaren Arbeitnehmer verhandeln. Auch werden negative externe Effekte auf andere Industrien und Branchen auf dieser Stufe nicht in den Lohnverhandlungen berücksichtigt. Insgesamt sind daher von Seiten der Arbeitnehmerverbände die Anreize, Lohnforderungen niedrig zu halten, auf Industrieebene relativ gering (*Calmfors*, 1993). Es kommt deshalb zu relativ hohen nominalen und realen Lohnsteigerungen und in Folge zu einer höheren Arbeitslosigkeit.

Betrachtet man nun die Ergebnisse dezentraler, industriespezifischer und zentraler Lohnverhandlungen gemeinsam, dann ergibt sich der erwähnte inverse U-Zusammenhang zwischen Reallohnhöhe (Arbeitslosenrate) und Zentralisierungsgrad.⁴⁰

⁴⁰ Unter weiteren Annahmen (z.B. vollkommene und vollständige Gütermärkte, symmetrische Industrien, Absenz nicht-gewerkschaftlich organisierter Sektoren) sind der Reallohn bei dezentralen Lohnverhandlungen und jener bei zentralen Lohnverhandlungen identisch, da es in beiden Fällen zu keiner Änderung in relativen Güterpreisen kommt (*Calmfors*, 1993).

Der „hump-shape“ Ansatz wurde in verschiedenste Richtungen erweitert und modifiziert (z.B. *Flanagan*, 1999). Ansätze, die eine offene Volkswirtschaft modellieren zeigen, dass internationaler Wettbewerb eine Überwälzung von Lohnsteigerungen auf Preise auch bei Verhandlungen auf Industrieebene, verhindert. Geforderte nominelle Lohnsteigerungen werden daher auch auf dieser Ebene auf stärkere Gegenwehr der Firmen stoßen. Zudem werden Arbeitnehmerverbände das erhöhte Risiko von Arbeitslosigkeit aufgrund internationaler Konkurrenz in ihre Lohnforderungen einfließen lassen. Sind in- und ausländische Güter perfekte Substitute und liegen keine Transaktionskosten vor, dann ist der Reallohn unabhängig vom Zentralisierungsgrad.⁴¹ Die Berücksichtigung ausländischer Konkurrenz impliziert auch, dass sich die Auswirkungen einer stärkeren Dezentralisierung von Lohnverhandlungen nach Sektoren mit unterschiedlicher außenwirtschaftlicher Exponiertheit unterscheiden (*Calmfors*, 1993, S. 170). Eine weitere Modifikation betrifft die Annahme vollkommenen und vollständigen Wettbewerbs auf Gütermärkten. Die Annahme monopolistischer Konkurrenz führt dazu, dass auch bei dezentralen Lohnverhandlungen relativ hohe Reallöhne resultieren (*Calmfors*, 1993, S. 167ff und insb. Abbildung 1).

Die „hump-shape“ Hypothese unterstellt eine statische Volkswirtschaft. Den optimalen Zentralisierungsgrad sollte aber auch kennzeichnen, dass sich ausverhandelte Reallöhne schnell auf sich verändernde Rahmenbedingungen anpassen. Die Calmfors-Driffill-These kann in einen „hump-shape“ Zusammenhang zwischen Reallohninflexibilität und Zentralisierungsgrad überführt werden (z.B. *Aidt – Tzannatos*, 2008). Aus dynamischer Perspektive bringt hohe Reallohnflexibilität insbesondere dann Vorteile, wenn Hysterese-Effekte vermieden werden. Ein diesbezüglicher theoretischer Mechanismus basiert auf Insider-Outsider Theorien der Arbeitslosigkeit (*Calmfors*, 1993). Bei zentralisierten Verhandlungen fällt der Anstieg in der Verhandlungsmacht von Insidern nach temporären Schocks geringer aus, wenn Schock bedingt arbeitslos gewordene Personen (Outsider) nach wie vor gewerkschaftlich vertreten sind.⁴² Die Reintegration von Outsidern in den Arbeitsmarkt sollte in diesem Fall, aufgrund stärkerer Lohnmoderation (d.h. Reallohnflexibilität), relativ schnell stattfinden. Dequalifikations- und Demotivationsspiralen sollten nicht einsetzen. Zentralisierte Lohnverhandlungssysteme absorbieren makroökonomische Schocks aufgrund hoher Reallohnflexibilität schnell. Makroökonomische Schocks sind daher mit relativ geringer Arbeitslosigkeit verbunden. Zentralisierte (und insbesondere koordinierte) Lohnverhandlungssysteme fungieren daher als „Schockabsorber“ (*Aidt – Tzannatos*, 2008, S. 281).

Die Verhandlungsstruktur- und Verhandlungsmachtansätze („Bargaining structure“ und Bargaining power“) fokussieren auf den Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen. Die Ebene der Verhandlungen ist jedoch nicht mit dem *Grad der Koordination* von

⁴¹ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Modelle, die nicht-gewerkschaftlich organisierte Sektoren zulassen (vgl. *Flanagan*, 1999).

⁴² Bei dezentralen Verhandlungen scheiden sie aus der Firma aus und werden daher nicht mehr gewerkschaftlich vertreten.

Verhandlungen gleichzusetzen (Traxler, 2003A; OECD, 2004, S. 130), obwohl Zentralisierung ein möglicher Weg zu stärkerer Koordinierung ist (Kenworthy, 2002). So kann es sein, dass dezentrale, firmenspezifische Verhandlungen durch übergeordnete Verbände (informell) koordiniert werden (z.B. Japan) oder, dass ein hoher Grad an Koordinierung trotz industriespezifischen Verhandlungen aufgrund von „Lohnführerschaft“ einer Industrie besteht (z.B. Österreich, siehe Knell – Stiglbauer, 2009). Verhandlungskordinationsansätze („Bargaining coordination approaches“) argumentieren daher, dass der Grad an Koordinierung die Internalisierung von externen Effekten bestimmt. Diese Ansätze postulieren einen monoton fallenden Zusammenhang zwischen Reallohn und Koordinierungsgrad (Soskice, 1991; Flanagan, 1999).

Ein negativer Zusammenhang zwischen Koordinierungsgrad und Reallohn wird auch von „Synchronisationsansätzen“ nahe gelegt. Diese Ansätze basieren auf Taylors „staggered wage setting“ Erklärung für nominelle Lohnrigiditäten (Taylor, 1980). Wenn eine stärkere Koordination von Lohnverhandlungen zu synchroneren Lohnabschlüssen führt, dann sollten auch nominelle Lohnrigiditäten und die dadurch ausgelösten Perioden hohen Reallohns und hoher Arbeitslosigkeit weniger bedeutend sein.

Die bisher zusammengefassten Ansätze legen das Hauptaugenmerk auf den Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad und Reallöhnen bzw. Arbeitslosigkeit. Der Lohnstreuungsansatz fokussiert auf die Wirkung von Zentralisierung auf Lohnspreizung. Lohnstreuung wird neben Reallöhnen und Arbeitslosigkeit zu einem Argument in der Nutzenfunktion von Gewerkschaften. Eine niedrigere Lohnstreuung stiftet im Falle risikoaverser Individuen insofern Nutzen als sie höhere Sicherheit bezüglich zukünftiger Einkommen impliziert (Versicherungsmotiv; Agell – Lommerud, 1992, S. 296f). Zentralisierte Lohnverhandlungen sind zweckdienlich, um eine geringe Lohnstreuung zu erzeugen, da firmen- und/oder branchenspezifische Aspekte, die zu Lohnspreizung führen, weniger Gewicht haben (vgl. Aidt – Tzannatos, 2008, S. 275). Eine negative Korrelation zwischen Zentralisierungsgrad und Lohnstreuung wird postuliert (Schettkat, 2008).

Im Gegensatz zur Korporatismushypothese spielt der Staat in den vorher genannten ökonomischen Ansätzen eine untergeordnete Rolle. Die spezifische Rolle des Staates zur Absicherung der zentral ausverhandelten Lohnabschlüsse wird in der „contingency hypothesis of bargaining centralisation“ (Traxler, 2003A, 2003B) beleuchtet. Die zentrale These ist, dass zentralisierte Lohnverhandlungen nicht unbedingt sicherstellen, dass die zentral ausverhandelten Lohnzuwächse auch umgesetzt werden. Verhandlungsergebnisse müssen auf Firmenebene realisiert werden. Dabei besteht möglicherweise ein Anreiz, sich nicht an Ergebnisse zentraler Lohnverhandlungen zu halten (z.B. um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen). Über Lohndrift können kollektive Vereinbarungen ausgehebelt werden und firmenspezifische Faktoren bestimmen die Lohnentwicklung (Flanagan, 1999). Ergebnisse zentraler Verhandlungen transformieren sich nur dann in die Realität, wenn die übergeordneten Instanzen die Umsetzung auf Firmenebene auch durchsetzen können. Mit anderen Worten bedarf es der Möglichkeit, die Akteure auf Firmenebene auch an die

Ergebnisse kollektiver Verhandlungen zu binden („*Verpflichtungsfähigkeit*“ von Verhandlungsergebnissen; vertikale Koordinierung von Lohnverhandlungen). Dazu braucht es u.U. staatliche, gesetzgeberische, Maßnahmen.

Auch der „*Akkomodierungsansatz*“ weist darauf hin, dass die makroökonomischen Wirkungen zentraler und/oder koordinierter Lohnverhandlungen vom Verhalten des Staates abhängen. Im Vergleich zu den Kernaussagen der politikwissenschaftlich dominierten Korporatismushypothese resultieren in diesem (ökonomischen) Modellrahmen auch bei zentralisierten und koordinierten Lohnverhandlungen relative hohe Reallöhne gepaart mit steigender Beschäftigung im öffentlichen Sektor (*Flanagan, 1999*). Der wesentliche Punkt ist, dass der Staat durch Einstellungspolitik den aggregierten Beschäftigungsstand in einer Volkswirtschaft steuert. Dies hat zur Folge, dass die Lohnelastizität der gesamten Arbeitsnachfrage (privat und staatlich) relativ gering ausfällt. Die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften wird dadurch gestärkt, was zu relativ hohen Lohnforderungen und – abschlüssen führt.

Schließlich weist die „*liberal-pluralistische*“ Hypothese (*Fehn, 2002*) unter Berücksichtigung polit-ökonomischer Aspekte alá Olson (1965, 1982; siehe unten) darauf hin, dass eine starke Involvierung des Staates im Lohnverhandlungsprozess längerfristig zu Inflexibilitäten führt, die wachstums- und beschäftigungshemmend wirken.⁴³

Zusammengefasst legen die gesichteten Ansätze der Theorie Industrieller Beziehungen nahe, dass ein höherer Grad an Zentralisierung und insbesondere an Koordinierung von Lohnverhandlungen, gepaart mit hohem Abdeckungsgrad und/oder hoher Gewerkschaftsdichte tendenziell in niedrigeren Reallöhnen, niedrigerer Arbeitslosigkeit, höherer Reallohnflexibilität sowie geringerer Lohnspreizung münden. Politikwissenschaftliche Ansätze begründen dabei eine aktive Rolle des Staates in der Sicherstellung dieser positiven Wirkungen kollektiver Lohnverhandlungen auf die makroökonomische Performance.

3.1.2 *Empirie zu den Theorien industrieller Beziehungen*

Empirische Überprüfungen der Korporatismushypothese stützen sich in der Regel auf Daten für die Jahre ab 1960. Makroökonomische Performance wird dabei anhand verschiedenster

⁴³ Interessante Einsichten liefern auch Ansätze, die explizit die Interaktion der Verhandlungsmacht von Gewerkschaften und der Ideologie der Regierung berücksichtigen (vgl. *Aidt – Tzannatos, 2008, S. 285f*). Die Hypothese dieser Ansätze ist, dass linke Regierungen gepaart mit starken Gewerkschaften sowie rechte Regierungen gepaart mit schwachen Gewerkschaften zu den besten makroökonomischen Ergebnissen führen: Eine „*Links-Stark*“ Kombination führt zu glaubwürdigen Zusagen von Wohlfahrtsausgaben durch die Regierung mit denen Lohnmoderation von starken Gewerkschaften erkauff wird. Eine „*Rechts-Schwach*“ Kombination führt wegen der höheren Wettbewerbsintensität auf den Arbeitsmärkten bei gleichzeitig geringen Wohlfahrtsausgaben, was die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer weiter verringert, ebenfalls zu niedrigeren Lohnabschlüssen. Eine „*Rechts-Stark*“ Kombination führt zu schlechter Performance, weil Lohnmoderation nicht durch Wohlfahrtsausgaben erkauff wird. Eine „*Links-Schwach*“ Kombination führt dazu, dass Lohnmoderation nicht wirklich eintritt, da dezentral organisierte Gewerkschaften negative externe Effekte nicht internalisieren.

Variablen operationalisiert (Inflation, Arbeitslosigkeit, Misery-Index⁴⁴, etc.). Der Grad an Korporatismus wird anhand von Indizes erfasst. Während frühe Studien zum Schluss kommen, dass sich die makroökonomische Performance mit dem Grad an Korporatismus verbessert, finden rezentere Studien in der Regel den von der „corporatist hypothesis“ postulierten Zusammenhang zwischen Grad an Korporatismus und Lohnmoderation bzw. Arbeitslosigkeit oder Inflation nicht mehr (z.B. *Traxler*, 2003A).

Die Überprüfungen des nicht-linearen Zusammenhangs zwischen Zentralisierungsgrad und Reallohn bzw. Arbeitslosigkeit, wie er von der „hump-shape“ Hypothese postuliert wird, steht im Mittelpunkt zahlreicher empirischer Studien. Im Aggregat liefern diese keine robuste Verifikation der hump-shape Hypothese. Insbesondere rezentere Studien verwerfen die Hypothese (z.B. *Traxler*, 2003A; *OECD*, 2004, S. 134). *Aidt* und *Tzannatos* (2008) haben 99 empirische (Teil-)Studien evaluiert, welche sich mit der „hump-shape“ Hypothese befassen. *Aidt* und *Tzannatos* strukturieren diese 99 Arbeiten nach verschiedenen Kriterien (z.B. Schätzmethode). Die Autoren schließen, dass die „hump-shape“ Hypothese bestenfalls von älteren, mit erheblichen Daten und methodischen Problemen konfrontierten Studien verifiziert wird.⁴⁵

Die Evidenz, die für die Gültigkeit der „monotonic hypothesis“ und des „bargaining coordination“ Ansatzes (negativer Zusammenhang Arbeitslosigkeit bzw. Reallohn mit dem Grad der Zentralisierung bzw. Koordinierung) spricht, ist etwas robuster (vgl. *Aidt – Tzannatos*, 2008, Tabelle 9), obwohl auch hier die Tendenz einer Abnahme der Stärke des Zusammenhangs zu verzeichnen ist. Beispielsweise untersucht *Kenworthy* (2002) den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem Grad der Koordinierung von Lohnverhandlungen unter Berücksichtigung einer breiten Palette an Kontrollvariablen. Unter diesen befinden sich auch weitere Ausprägungen eines korporatistischen Lohnverhandlungssystems (insb. die politische Ausrichtung der Regierung interagiert mit dem Grad an Einflussnahme von Gewerkschaften in die wirtschaftspolitische Entscheidungsfindung). Dadurch kann *Kenworthy* (2002) isolieren, welche Charakteristika korporatistischer Systeme besonders relevant für eine niedrige Arbeitslosenrate sind. Er zeigt, dass ein höherer Grad an Koordinierung statistisch signifikant negativ mit der Höhe der Arbeitslosenrate korreliert ist. Die Analyse in *Kenworthy* (2002) legt aber auch nahe, dass dieser Zusammenhang nicht mehr für die Jahre ab 1992 gilt. Laut *Kenworthy* ist dieser Bruch auf eine generelle Verbesserung der Arbeitsmarktpformance in Ländern mit niedriger Koordinierung und nicht auf eine Verschlechterung in Ländern mit hohem Grad an Koordinierung zurückzuführen.

Einige wenige Studien (z.B. *Layard et al.*, 1991) untersuchen den Zusammenhang zwischen Reallohnflexibilität und Koordinierungsgrad im Rahmen eines zweistufigen ökonometrischen Verfahrens. In einem ersten Schritt wird für jedes Land die Sensitivität von Reallöhnen auf

⁴⁴ Der Misery-Index ist die Summe aus Inflations- und Arbeitslosenrate.

⁴⁵ So könnten die positiven Ergebnisse in den frühen Studien damit zusammenhängen, dass die verwendeten Indikatoren in erster Linie den Grad an Zentralisierung abbilden und Aspekte der Koordinierung vernachlässigen.

Arbeitslosigkeit ermittelt. Die ermittelten Elastizitäten werden dann in einer Querschnittsanalyse mit institutionellen Variablen erklärt. Es zeigt sich, dass in Ländern mit hohem Koordinierungsgrad Löhne stärker auf Arbeitslosigkeit reagieren, was einer dynamisierten Version des „bargaining coordination“ Ansatzes entspricht. Aber auch hier sind die Ergebnisse sensitiv auf den betrachteten Zeitraum, da wiederum rezenter Studien in der Regel den Zusammenhang nicht mehr ausmachen können (Flanagan, 1999).

Empirische Prüfungen der Synchronisationshypothese sind sehr spärlich. Die relativ aktuelle Studie von Dickens et al. (2007) zeigt nur eine schwache und statistisch nicht signifikante negative Korrelation zwischen dem Grad an Koordinierung bzw. Zentralisierung und nomineller Lohnrigidität „nach unten“ (vgl. Dickens et al., 2007, insbesondere Abbildung 4), was gegen die Gültigkeit der Synchronisationshypothese spricht.⁴⁶

Empirische Arbeiten zum Lohnstreuungsansatz zeigen zunächst, dass Lohnstreuung aufgrund der relativen Zunahme der Nachfrage nach hochqualifizierter Arbeit zunimmt (z.B. OECD, 2004, insbesondere Chart 3.3). Sie legen aber auch sehr deutlich nahe, dass diese Zunahme in Ländern mit hohem Zentralisierungs- oder Koordinierungsgrad geringer ausfällt (z.B. Aidt – Tzannatos, 2008, Tabelle 9). Unterstützt wird dieses robuste ökonometrische Ergebnis von Länderstudien. In Länderstudien (z.B. Schweden, Norwegen, Neuseeland) werden ausgeprägte Änderungen im System der Lohnverhandlungen (z.B. Schwenk von zentralen zu dezentralen Verhandlungen) verwendet, um den Effekt von Lohnverhandlungssystemen auf die Lohnstreuung zu isolieren (vgl. Flanagan, 1999, S. 1163f für einen Überblick). Ob eine reduzierte Lohnspreizung mit einer Abnahme in den Beschäftigungsraten von Gruppen, die typischerweise Niedriglohneempfänger inkludieren (z.B. junge, ungelernete Arbeitnehmer), einhergehen könnte, ist umstritten (vgl. OECD, 2004, S. 134f; Schettkat, 2008).⁴⁷ Zu beachten ist, dass Lohnstreuung hier auf Individualebene analysiert wird. Desweiteren könnte man auch Lohndifferentiale nach Branchen betrachten. Auch hier zeigt sich, dass Länder mit zentralisierten Lohnverhandlungen eher geringe Lohndifferentiale aufweisen. Eine Ausnahme bildet – zumindest in der Vergangenheit – Österreich, wo inter-industrielle Lohndifferentiale ausgeprägt waren. Ein Grund dafür liegt in der historisch starken Rücksichtnahme der kollektivvertraglichen Lohnbildung auf Branchen mit niedriger Produktivität (vgl. Guger, 1990).⁴⁸

⁴⁶ Es wird ein Korporatismusindex verwendet, der die Ausprägungen Grad an Zentralisierung und Grad an Koordinierung umfasst (vgl. die Anmerkungen zu Abbildung 4 in Dickens et al. (2007)).

⁴⁷ Lohnstreuung wird hier auf der Individualebene betrachtet. Zudem könnte man aber auch Lohndifferentiale nach Branchen betrachten. Auch hier zeigt sich, dass Länder mit zentralisierten Lohnverhandlungen eher geringe Lohndifferentiale aufweisen. Eine Ausnahme bildet – zumindest in der Vergangenheit – Österreich, wo inter-industrielle Lohndifferentiale ausgeprägt waren. Ein Grund dafür liegt in der historisch starken Rücksichtnahme der kollektivvertraglichen Lohnbildung auf Branchen mit niedriger Produktivität (vgl. Guger, 1990).

⁴⁸ Institutionell findet diese Rücksichtnahme ihren Ausdruck darin, dass in Österreich auf Branchenebene Kollektivverträge ausverhandelt werden, wobei die entsprechenden Teilorganisationen der bundesweiten Interessensverbände (Teilgewerkschaften im Österreichischen Gewerkschaftsbund, Fachverbände und Innungen in der Wirtschaftskammer Österreich) weitestgehend autonom handeln (Pollan, 2004).

Traxler (2003A) testet den empirischen Gehalt der „contingency hypothesis“. Seine Resultate legen nahe, dass der Grad an „Verpflichtungsfähigkeit“ die Wirkungen zentralisierter Lohnverhandlungen auf den nominellen Durchschnittslohn, die Lohnstückkosten und die Änderung in der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Die „Verpflichtungsfähigkeit“ („bargaining governability“) wird dabei anhand arbeitsrechtlicher Bestimmung zur Absicherung von kollektiven Verhandlungsergebnissen sowie durch Bestimmungen zur Friedenspflicht erfasst (Traxler, 2003A, S. 9). Traxler (2003A) findet, dass eine stärkere Zentralisierung bei geringer Verpflichtungsfähigkeit zu höheren Durchschnittslöhnen führt. Traxler (2003A) zeigt aber auch, dass im Falle hoher Verpflichtungsfähigkeit ein Anstieg im Zentralisierungsgrad tendenziell mit einer niedrigeren Wachstumsrate des Durchschnittslohns verbunden ist (vgl. Tabelle 3 sowie S. 22 in Traxler, 2003A).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Evidenz, die für die empirische Gültigkeit der verschiedenen Ansätze innerhalb der „Theorien industrieller Beziehungen“ spricht, insgesamt eher fragil ist. Eine wichtige Ausnahme bildet der Lohnstreuungsansatz, den die empirische Evidenz sehr robust bestätigt. Die Empirie legt auch nahe, dass die Durchsetzbarkeit von kollektiven Verhandlungen auf Firmenebene wichtig für mögliche positive Performancewirkungen von Verhandlungskoordination bzw. -zentralisierung ist („contingency hypothesis“). Festzuhalten ist, dass die empirischen Analysen in der Regel als multivariate Korrelationsanalysen zu verstehen sind, die nicht unbedingt auch kausale Zusammenhänge abbilden. Ein weiteres zentrales Ergebnis ist, dass Strukturbrüche im Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad des Lohnverhandlungssystems und Reallohn bzw. Arbeitslosigkeit vorliegen. Insbesondere dürfte sich der Zusammenhang ab den 1990er Jahren deutlich abgeschwächt haben. Letzteres könnte mit der zunehmenden Bedeutung der Globalisierung von Volkswirtschaften begründet werden (Kenworthy, 2002). Zudem könnte eine Ursache darin liegen, dass die 1970er und 1980er Jahre durch starke makroökonomische Schocks auch in entwickelten Ländern, die im Mittelpunkt der empirischen Analysen stehen, geprägt sind. Die 1990er Jahre waren in Relation dazu makroökonomisch stabiler. Daraus lässt sich folgern, dass zentralisierte und koordinierte Lohnverhandlungen ihre von der Theorie in dynamischer Perspektive zugewiesene Rolle als „Schockabsorber“ erfüllen (vgl. auch Aidt – Tzannatos, 2008, S. 281). Die Abschwächung des Zusammenhangs impliziert auch, dass ein Blick auf Lohnverhandlungssysteme alleine wohl nicht ausreicht, um Veränderungen in den Ausprägungen von makropolitischen Kennzahlen zu erklären. Das institutionelle Umfeld in einer Volkswirtschaft ändert sich nur langsam. So gab es zum Beispiel ähnliche Arbeitsmarktinstitutionen in den 1960er Jahren als Arbeitslosigkeit niedrig war. Es sind also Interaktionen von Lohnverhandlungssystemen und anderen Variablen (Grad der Offenheit, Alterung der Bevölkerung, weitere institutionelle Rahmenbedingungen etc.) zu betrachten, um Änderungen in der Arbeitslosigkeit im Zeitablauf zu erklären (vgl. auch OECD, 2004, S. 133; Sturn, 2013). Solche Interaktionen stehen im Mittelpunkt des „Variationen des Kapitalismus“ Ansatzes, welcher im folgenden Abschnitt näher erläutert wird.

3.2 Polit-ökonomische Ansätze und ihr empirischer Gehalt

3.2.1 Theoretische Ansätze

Ein erster, rezenter, polit-ökonomischer Ansatz, ist die von Hall und Soskice (2001) mitbegründete Sicht auf verschiedene Varianten des Kapitalismus („varieties of capitalism“). Dieser Ansatz stellt das Firmenverhalten in den Mittelpunkt der Analyse. Firmen sind in diesem Ansatz die zentralen Akteure, die auf technologischen Wandel oder erhöhten internationalem Wettbewerb in einer bestimmten Art und Weise reagieren (Hall – Soskice, 2001, S. 6). Zudem rücken strategische Interaktionen zwischen den verschiedenen Akteuren (neben Firmen bzw. deren Manager auch die Mitarbeiter, Kapitalgeber, staatliche Entscheidungsträger oder Verbände) in den Mittelpunkt der Analyse, wobei ein Fokus darauf gelegt wird, wie verschiedene institutionelle Arrangements die Art und die Ergebnisse dieser Interaktionen beeinflussen. Ein zentraler Aspekt des Ansatzes ist, dass Firmen mit einer Vielzahl von Akteuren konfrontiert sind, mit denen sie aber aufgrund unvollständiger oder asymmetrischer Informationen nur in „unvollständige Vertragsbeziehungen“ treten können. Es resultieren Koordinationsprobleme, die von Firmen auf bestimmte Art und Weise gelöst werden.

Darauf basierend werden verschiedene Typen des Kapitalismus unterschieden je nachdem wie sich Firmen organisieren und mit anderen Entscheidungsträgern (andere Firmen, Arbeitnehmer, Kapitalgeber, Kunden, etc.) interagieren bzw. die angesprochenen Koordinationsprobleme lösen. Nach diesem Ansatz bestimmen die institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. Intensität an Produktmarkt- und Arbeitsmarktregulierung; Bestehen von starken Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden; informelle Regeln) das Organisations- und Interaktionsverhalten von Firmen. Eine zentrale Feststellung dieses Ansatzes ist, dass sich (mindestens) zwei Kapitalismusvarianten herausbilden lassen (siehe Hall – Gingerich, 2009, S. 450ff): In einer Gruppe von Ländern bestimmen überwiegend Marktkräfte die Organisation und das Interaktionsverhalten von Firmen („liberal market economies“). In der anderen Gruppe hingegen herrscht *explizite* Koordination vor, die ebenfalls mit spezifischen Organisationsformen und Interaktionsverhalten einhergeht („co-ordinated market economies“).⁴⁹

Weiterhin zentral für diesen Ansatz ist die Annahme der Existenz von institutionellen Komplementaritäten innerhalb jeder Kapitalismusvariante.⁵⁰ Einzelne Aspekte des institutionellen Unterbaus einer Volkswirtschaft sind daher nicht beliebig austauschbar. Der makroökonomische Erfolg oder Misserfolg einer Ökonomie hängt damit schlussendlich vom gesamten institutionellen Gefüge ab. In einer liberalen Marktökonomie, in der Firmen in vielen

⁴⁹ Marktkräfte können als eine spezifische Art von Koordination („implizite“ Koordination) aufgefasst werden (vgl. Wildasin, 2002). Hier ist daher wohl eine explizite Koordination von Firmen mit anderen Akteuren gemeint (vgl. auch Hall – Soskice, 2001, Fußnote 6).

⁵⁰ Eine bestimmte Spielart von Institutionen ist komplementär zu einer anderen, wenn sie deren volkswirtschaftlichen Nutzen erhöht (Hall – Gingerich, 2009, S. 450).

Bereichen dem Wettbewerb ausgesetzt sind, müssen sich Firmen relativ schnell an sich ändernde Rahmenbedingungen anpassen. Firmen werden daher auch ihre Organisation und ihre Interaktionsweise mit anderen Akteuren an diese Anforderung anpassen. Laut Ansatz von Hall und Soskice sollten in diesem Fall auch Arbeitsmärkte eher dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen werden. Eine schnelle Anpassung von Beschäftigtenanzahl (also eine hohe externe Flexibilität) und Lohnhöhe ist in einem solchen Umfeld für eine effiziente Betriebsführung notwendig. Umgekehrt sollten Lohnverhandlungen hoch koordiniert stattfinden, wenn sich Firmenorganisation und Interaktionsweise insgesamt an ein koordiniertes Vorgehen adaptiert haben. Ein rascher institutioneller Wandel hin zu dezentralisierten und unkoordinierten Lohnverhandlungen wäre dann im Widerspruch zum Firmenverhalten und zur Firmenorganisation. Betriebliche Ineffizienzen und schlussendlich makroökonomische Verwerfungen (z.B. niedrige Investitions- und Wachstumsraten) würden resultieren.⁵¹

Koordinierte Lohnverhandlungen sollten daher in einem institutionellen Umfeld stattfinden, das allgemein ein hohes Maß an Koordinierung vorsieht, wobei im Ansatz von Hall und Soskice vor allem das Ausmaß an Koordination im Bereich der Unternehmensführung („corporate governance“) ausschlaggebend ist.⁵² Beispielsweise weist Österreich laut Hall und Gingerich (2009, Abbildung 2) einen sehr hohen Grad an Koordinierung im Bereich der Unternehmensführung aus. Folglich resultiert aus dem „Variation des Kapitalismus“ Ansatz die Empfehlung, gleichzeitig ein System an hoch koordinierten Lohnverhandlungen zu realisieren.

Polit-ökonomische Ansätze zu den Wirkungen von Verbänden sind geprägt von Olson (1965; 1982). Olsons Arbeiten befassen sich mit den Wirkungszusammenhängen und den Anreizproblemen, die bei der kollektiven Selbstversorgung mit öffentlichen Gütern⁵³ zu beachten sind bzw. entstehen. Er untersucht die Bedingungen, unter denen rationale Akteure bereit sind, zur Erstellung von öffentlichen Gütern beizutragen (Pies, 1997). Die zentrale These von Olson ist, dass falsche Anreize die Mitglieder einer Gesellschaft dazu verleiten, sich kollektiv schädlich zu verhalten (Pies – Leschke, 1997), was in weiterer Folge zum Niedergang von Nationen führen kann.

⁵¹ Beispielsweise kann ein System von zentral ausverhandelten Kollektivverträgen den Abschluss von längerfristigen Verträgen zwischen Firmen und Arbeitnehmern begünstigen. Kollektivverträge haben aber auch zum Ziel, schädlichen Wettbewerb – über Lohndumping durch einzelne Firmen – zu verhindern (Schulten 2012A). Würde nun abrupt auf dezentrale Lohnverhandlungen ohne kollektivvertragliche Absicherung übergegangen werden, dann könnte dies in einem Anstieg der Intensität an schädlichem Wettbewerb münden. Firmen mit längerfristigen vertraglichen Bindungen könnten auf diese Änderung in der Wettbewerbsintensität mit einem Aufschub bzw. der Streichung von geplanten Investitionsvorhaben - mit entsprechenden makroökonomischen Wirkungen - reagieren.

⁵² Laut Variationen des Kapitalismus Ansatz ist die Unternehmensführung koordiniert, wenn es u.a. relativ wenige Firmen im Streubesitz gibt und Märkte für Eigenkapital unterentwickelt sind (z.B. Hall – Gingerich, 2009, S. 455).

⁵³ Ein öffentliches Gut weist die Eigenschaft der Nicht-Rivalität im Konsum auf (z.B. Kino- oder Theatervorstellung; Kabelfernsehen; „gute“ Wirtschaftspolitik, die sich in niedriger Inflationsrate oder Arbeitslosenrate, etc. widerspiegelt). Nicht-Rivalität im Konsum bedeutet, dass die Konsummöglichkeiten eines Individuums durch den Konsum weiterer Individuen nicht beeinträchtigt werden. Reine öffentliche Güter weisen zusätzlich das Kriterium der Nicht-Ausschließbarkeit vom Konsum auf (z.B. Stadtstraßen, Landesverteidigung, gute Wirtschaftspolitik).

Die Kernaussagen von Olson (1965, 1982) lassen sich wie folgt zusammen fassen (vgl. Pies, 1997, S. 3ff; Schnabel, 2005; Höpner, 2007; Rosser, 2007):

a) Der Zusammenschluss von Individuen zu Verbänden, um gemeinsame Interessen umzusetzen, ist nicht selbstverständlich. Auch muss kollektives Handeln nicht zwangsweise zu einer optimalen Bereitstellung öffentlicher Güter führen. Hierbei spielen die Gruppengröße und das mit zunehmender Gruppengröße zunehmende Ausmaß an „Trittbrettfahren“⁵⁴ eine zentrale Rolle. Im Extremfall bricht die kollektive Selbstversorgung zusammen und es kommt keine Bereitstellung des öffentlichen Gutes zustande;

b) Gruppen mit sehr heterogenen Mitgliedern führen tendenziell zu einer eher ungleichen Verteilung der Beitragslasten. Insbesondere führt Olson die Möglichkeit einer „Ausbeutung der Großen (d.h. jener mit hoher marginaler Zahlungsbereitschaft) durch die Kleinen (d.h. jener mit relativ niedriger marginaler Zahlungsbereitschaft)“ an;

c) die Organisation kollektiven Handelns braucht Zeit und fällt kleinen und homogenen Gruppen leichter als großen Gruppen, da „Trittbrettfahren“ effektiv unterbunden werden kann bzw. weniger relevant ist;⁵⁵

d) stabile Gesellschaften akkumulieren im Laufe der Zeit immer mehr Verbände, wobei eine Asymmetrie zugunsten kleiner Gruppen entsteht;⁵⁶

e) kleine Gruppen stellen in der Regel Verteilungskoalitionen („distributional coalitions“) dar, deren Ziel es ist, die Allokation knapper Ressourcen und die staatliche Gesetzgebungstätigkeit zu ihren Gunsten zu ändern;

f) wenn sich die Verteilungskoalitionen auch in kollektives Handeln transformieren, leidet neben der statischen auch die dynamische Effizienz der Volkswirtschaft, da Verteilungskoalitionen kein Interesse an wirtschaftspolitischen Maßnahmen haben, die ihre eigene Position kurzfristig verschlechtern, jene der Gesamtgesellschaft aber kurz- und langfristig verbessern (These der „institutionellen Sklerose“ aufgrund zunehmender Verbandstätigkeit);⁵⁷

g) umfassende Verbände („encompassing coalitions“), die einen Großteil der Bevölkerung umfassen bzw. organisieren, haben weniger Anreiz zu rein umverteilend wirkenden Maßnahmen. Der Grund dafür liegt darin, dass die Mitglieder des umfassenden Verbands auch den Großteil der erzeugten Effizienzverluste zu tragen hätten (siehe auch Olson, 1995A,

⁵⁴ Unter „Trittbrettfahren“ versteht man den Konsum eines öffentlichen Gutes ohne dafür einen Finanzierungsbeitrag zu leisten. Individuen können von den Erfolgen der kollektiven Interessenvertretung profitieren auch ohne dass sie sich an deren Kosten beteiligen. So werden ökonomisch rational handelnde Individuen darauf verzichten, dem Verband beizutreten (Schnabel, 2005). Die Eigenschaft der Nicht-Ausschließbarkeit vom Konsum ist dabei maßgeblich.

⁵⁵ In kleinen Gruppen ist die Überwachung des Verhaltens des einzelnen Akteurs einfacher, was die Sanktionsmöglichkeiten (Tadel, Verbannung, etc.) stärkt. Zudem ist die Gefahr in kleinen Gruppen höher, dass bei „Trittbrettfahren“ das durch die Gruppe bereitzustellende öffentliche Gut nicht bereitgestellt werden kann.

⁵⁶ Es entsteht auch Wettbewerb zwischen den verschiedenen kleinen Verbänden welcher deren zahlenmäßiges Wachstum bremst.

⁵⁷ Revolten, politische Umschwünge oder weitreichende Verfassungsänderungen, welchen Phasen der Stabilität folgen, sind geeignet, den Einfluss von Verteilungskoalitionen zumindest temporär zu brechen (Heckelman, 2007).

1995B). Kleine Verbände organisieren hingegen nur einen Bruchteil der Gesellschaft. Dies bedeutet, dass alle Gewinne aus Umverteilung für ihre Mitglieder verbucht werden können, die Kosten ihres „rent-seeking“ aber an die Gesamtgesellschaft externalisiert werden (Höpner, 2007).

Aus den Olsonschen Thesen ist zunächst ableitbar, dass es in einem stabilen gesellschaftlichen Umfeld Mittel bedarf, um den negativen Einfluss von reinen Verteilungskonkurrenzen zu minimieren. Dazu zählen etwa eine vertiefende wirtschaftliche und politische Integration, ein allgemeines Kartellverbot oder die Etablierung von freien Medien, die Praktiken von Verteilungskonkurrenzen aufdecken (z.B. Pies, 1997).

Ableitbar ist auch, dass sich umfassende Verbände nur dann herausbilden werden, wenn sie sich nicht auf die Bereitstellung öffentlicher Güter beschränken, sondern das „Trittbrettfahren“ entweder durch Pflichtmitgliedschaft oder durch die Setzung gruppenspezifischer Anreize vermeiden. Beispiele für solche gruppenspezifische Anreize zum Verbandsbeitritt sind etwa Rechtsberatung oder Unterstützungsfonds, die ausschließlich den Verbandsmitgliedern zur Verfügung stehen (Schnabel, 2005; Höpner, 2007). Empirisch wesentlicher als private Güter dieser Art ist das „Ghent-System“ in einigen skandinavischen Ländern, das eine gewerkschaftliche Beteiligung an der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung vorsieht. Die Anreize zur Gewerkschaftsmitgliedschaft sind in diesem Falle hoch. Für Olson ist also nicht der Wille, unmittelbar zu einem öffentlichen Gut beizutragen, maßgeblich für kollektives Handeln. Es besteht vielmehr ein gruppenspezifischer Anreiz dies mittelbar zu tun, um in den Genuss von spezifischen Vorteilen zu kommen (Pies, 1997; Höpner, 2007) oder es besteht eben die rechtliche Verpflichtung dazu. Pflichtmitgliedschaft spielt nach Olson also eine wichtige Rolle in der Realisierung von Verbänden. Pflichtmitgliedschaft ist der Schaffung und Aufrechterhaltung von *umfassenden* Verbänden aber auch zweckdienlich, da alle Bevölkerungsgruppen mandatorisch erfasst sind und damit das Allgemeininteresse im Verbandshandeln in den Vordergrund rückt (vgl. auch Aiginger, 1994, S. 503; Teufelsbauer, o.J., S. 4).

Die Prognose sklerotischer Zustände legt nahe, dass sich der negative Einfluss von Verteilungskonkurrenzen u.a. in höherer Arbeitslosigkeit und niedrigerem Wirtschaftswachstum manifestiert (Olson, 1995A, 1995B). Aus der These, dass die Herausbildung von Verbänden relativ lange Zeit in Anspruch nimmt und daher stabile gesellschaftliche Rahmenbedingungen notwendig sind, lässt sich ableiten, dass Volkswirtschaften, die schon lange Zeit stabile gesellschaftliche Verhältnisse aufweisen, im Allgemeinen eine schlechtere makroökonomische Performance aufweisen (Olson, 1995A). Es ist auch ableitbar, dass umfassende Verbände, sofern sie längerfristigen Bestand haben, geringere negative Wirkungen auf die makroökonomische Performance eines Landes haben sollten, als eine Vielzahl kleinerer Verbände. Olson (1982, 1995A, 1995B) konkretisiert und relativiert diese Sicht auf umfassende Verbände indem er argumentiert, dass auch umfassende Verbände Anreiz zu reinen Umverteilungsmaßnahmen haben. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Verbandsmitglieder nicht die vollen Kosten von Maßnahmen zu tragen haben, wenn also

nicht alle Gruppen im umfassenden Verband (gleich gut) organisiert sind (siehe auch Höpner, 2007, S. 320f). Olson (1982) weist auch darauf hin, dass umfassende Verbände im Gegensatz zu marktlichen Transaktionen durch Schwerfälligkeit in den Entscheidungsstrukturen charakterisiert sind, was sich in einer im Vergleich zu einer Marktgesellschaft höheren Preis- und Lohnrigidität manifestiert (vgl. Höpner, 2007, S. 321). Olson (1995B) argumentiert, dass in der langen Frist umfassende Verbände von Partikularinteressen durchsetzt werden und Volkswirtschaften daher *de facto* ebenso in einem sklerotischen Zustand enden (siehe auch Höpner, 2007; Chaloupek, 2003). Der Grund dafür liegt darin, dass umfassende Verbände zumeist aus regionalen, sektoralen und anderen funktionalen Teilgruppen zusammengesetzt sind, was eine inhärente Instabilität umfassender Verbände mit sich bringt. Umfassende Verbände mögen zwar in der kurzen und mittleren Sicht zu einer besseren makroökonomischen Performance führen als reine Umverteilungskoalitionen. Nach Olson sind sie aber auch einer Marktgesellschaft unterlegen. In der langen Frist sind ihre Wirkungen nicht mehr von jenen eines Verbändepluralismus zu unterscheiden.

Ein zentraler Aspekt der Arbeiten von Olson ist, dass er intermediäre Sozialformationen ausschließlich als mehr oder weniger schädliche Interessengruppen wahrnimmt (Habisch, 1997). Eine differenziertere Sichtweise auf die Rolle und die ökonomischen Wirkungen von intermediären Sozialformen bietet die Sozialkapitaltheorie.

3.2.2 Empirie zu den polit-ökonomischen Ansätzen

Die größte Aufmerksamkeit erfährt in der empirischen Literatur der Zusammenhang zwischen Verbandstätigkeit einerseits und Wirtschaftswachstum andererseits. Die Studien basieren in der Regel auf sogenannte „Barro-Regressionen“ die auf Basis von Querschnittanalysen eine Verbindung zwischen der Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) pro Kopf und verschiedenen erklärenden Variablen, darunter Indikatoren für das Lohnverhandlungssystem, die Gewerkschaftsdichte, Anfangsausstattung mit Wohlstand (BIP pro Kopf im Startjahr der Beobachtungen) sowie Human- und Sachkapitalbestand, herstellen (z.B. Beugelsdijk et al., 2004).

Empirische Studien, welche die zentrale Hypothese des „Variationen des Kapitalismus“ Ansatzes bezüglich der positiven Wachstumswirkungen von institutionellen Komplementaritäten direkt testen sind rar. Die bis dato wesentlichste Arbeit stammt von Hall und Gingerich (2009). Die Autoren regressieren die Wachstumsrate des BIP pro Kopf auf zwei Indikatoren für das Ausmaß an Koordination der Lohnverhandlungen und der Koordination im Bereich der Unternehmensführung sowie einen Interaktionsterm (d.h. dem Produkt) aus diesen beiden Variablen und verschiedenen Kontrollvariablen. Die Analyse basiert auf Daten für entwickelte OECD Länder für die Jahre 1971 bis 1997. Eine zentrale Botschaft der Analyse von Hall und Gingerich (2009) ist, dass die Wachstumsrate des BIP pro Kopf statistisch signifikant höher ausfällt, wenn institutionelle Komplementaritäten gegeben sind. Die höchsten Wachstumsraten resultieren, wenn entweder Unternehmensführung und Lohnverhandlungssystem einer liberalen Marktökonomie entsprechen oder beide stark

koordiniert sind (vgl. Abbildungen 4 und 5, S. 469ff). Mischvarianten hingegen münden in niedrigeren Wachstumsraten: Hall und Gingerich (2009) finden einen U-förmigen Zusammenhang zwischen dem „Grad an Koordinierung“ und Wirtschaftswachstum. Der Grad an Koordinierung reicht dabei von „reiner Koordinierung über Marktkräfte“ bis zu „expliziter (strategischer) Koordination“.

Indirekte Evidenz für die Bedeutung von institutionellen Komplementaritäten liefern auch Studien, die den Effekt von zentralisierten bzw. koordinierten Lohnverhandlungen auf makropolitische Kennzahlen vom Ausmaß weiterer arbeitsmarktpolitischer Variablen abhängen lassen. Die Analyse von Sturn (2013) legt nahe, dass eine strikte Arbeitsmarktregulierung - Ausdruck geringer externer Arbeitsmarktflexibilität - die Arbeitslosenrate dann erhöht, wenn die Lohnverhandlungen auf dezentraler Ebene stattfinden. Bei zentralen Verhandlungen hingegen schwächt sich der Effekt stark ab (vgl. Sturn, 2013, Tabelle 2, Spezifikation 6). Sturn (2013) argumentiert, dass diese Ergebnisse mit interner Arbeitsmarktflexibilität, welche bei koordinierten und zentralisierten Lohnverhandlungen hoch ist, erklärbar sind. Interne Arbeitsmarktflexibilität zeichnet sich dabei dadurch aus, dass Firmen auf Nachfrageänderungen flexibel via Überstundenabbau (bzw. -aufbau), Kurzarbeit oder den Auf- und Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten reagieren. Laut Sturn (2013) geht ein hoher Korporatismusgrad mit hoher interner Arbeitsmarktflexibilität einher, welche die negativen Effekte niedriger externer Arbeitsmarktflexibilität, also von strikter Arbeitsmarktregulierung, kompensiert.

Heckelman (2007) bietet einen Überblick über Studien, welche die Relevanz der Olson-These einer „institutionellen Sklerose“ aufgrund einer zunehmenden Bedeutung von Verteilungskoalitionen empirisch überprüfen. Zieht man nur jene Studien, welche direkt einen Zusammenhang zwischen Verbandstätigkeit und Wirtschaftswachstum auf Basis von länderübergreifenden Regressionsanalysen herstellen heran, dann wird deutlich, dass sechs der elf Studien die Hypothese von Olson bezüglich der negativen Effizienz- und Wachstumswirkungen von Verbänden bestätigen, drei sie verwerfen und zwei zu nicht eindeutigen Ergebnissen gelangen. Ein ähnliches Bild bietet sich, wenn man die Ergebnisse länderspezifischer Analysen auswertet (siehe Heckelman, 2007, Tabelle 1).

Anzumerken ist, dass es den empirischen Studien nicht möglich ist, wirklich trennscharf zwischen reinen Verteilungskoalitionen und umfassenden Verbänden zu unterscheiden (vgl. auch die Ausführungen in Pyle – Solanko, 2013). Zwei der oben genannten Querschnittstudien (Knack – Keefer, 1997; Knack, 2003) versuchen explizit reine Verteilungskoalitionen („Olson-Verbände“ operationalisiert etwa als Gewerkschaften, berufsständische Organisationen, Politische Gruppierungen) von Nicht-Verteilungskoalitionen („Putnam-Verbänden“ wie z.B. Sport- und Freizeitgemeinschaften, Kulturvereine, Jugendklubs) zu separieren. Beide Studien verwerfen die Olson-These einer negativen Wachstumswirkung von „Olson-Verbänden“.

Eine rezente Länderstudie zu Russland (Pyle – Solanko, 2013) liefert hingegen Evidenz für die Gültigkeit der These von Olson, dass insbesondere kleinere Verbände für verbandsspezifische Vorteile lobbyieren. Auf Basis von Befragungen (Industrieunternehmen und Lobbygruppen)

isolieren Pyle und Solanko (2013), dass die Manager kleinerer Verbände und die Manager der durch diese Verbände vertretenen Unternehmen deutlich stärkere Präferenzen für industriespezifische wirtschaftspolitische Maßnahmen aufweisen, als Manager umfassenderer Verbände (sowie der darin organisierten Unternehmen).

Ein Charakteristikum der oben genannten ökonometrischen Studien ist, dass sie auf Querschnittsdaten, zumeist für OECD-Länder oder die US-Bundesstaaten, basieren. Horgos und Zimmermann (2009) stützen sich hingegen auf Zeitreihendaten (34 Jahre) für ein Land (Bundesrepublik Deutschland), um den Zusammenhang zwischen der Anzahl der Lobbygruppen und dem Wirtschaftswachstum herauszufiltern. Die Informationen zu Lobbygruppen entstammen der Liste der Lobbygruppen des deutschen Bundestages. Die Autoren finden, dass eine höhere Anzahl an Lobbygruppen das reale Wirtschaftswachstum statistisch signifikant reduziert. Horgos und Zimmermann (2009) unterscheiden nicht zwischen reinen Verteilungskoalitionen und umfassenderen Verbänden. Zudem isolieren sie in ihrem Zeitreihenansatz eher kurzfristige Effekte von Lobbygruppen auf das Wirtschaftswachstum als die langfristigen Effekten, die im Mittelpunkt der Analysen von Olson stehen.

Die empirische Evidenz zum Ansatz von Olson legt eine negative Korrelation zwischen Verteilungskoalitionen und Pro-Kopf Wirtschaftswachstum nahe. Sie lässt aber im Wesentlichen offen, ob dieser negative Zusammenhang auch für umfassende Verbandsstrukturen („encompassing coalitions“) gültig ist. Diese Frage steht im Zentrum des Sozialkapitalansatzes.

3.3 Verbände im Sozialkapitalansatz und ihr empirischer Gehalt

3.3.1 Theoretische Ansätze

Der Begriff „Sozialkapital“ wurde Mitte der 1980er Jahre von Soziologen und Politologen (z.B. Putnam, 1993) eingeführt. „Sozialkapital“ steht für eine Ausdehnung des Kapitalbegriffs auf Normen und soziale Netzwerke, welche Koordination und Kooperationen zwischen Individuen erleichtern (Dasgupta, 2003). Eine zentrale Bedingung für das Vorhandensein bzw. das Entstehen von Sozialkapital ist das Vertrauen der wirtschaftlichen Akteure in das Verhalten der jeweils anderen (z.B. Putnam, 1993). In empirischen Analysen wird daher Sozialkapital häufig mit dem Ausmaß des Vertrauens in das Verhalten anderer Akteure operationalisiert.⁵⁸

Eine zentrale Implikation der Sozialkapitaltheorie ist, dass hohes Sozialkapital einhergeht mit einer geringeren Bedeutung von reinen Verteilungskoalitionen oder opportunistischem Verhalten und „Trittbrettfahren“ in einer Volkswirtschaft. Sozialkapital führt dazu, dass Individuen – im Unterschied zum Ansatz von Olson – unmittelbar zur Erstellung öffentlicher

⁵⁸ Eine gängige Operationalisierung des Bestandes an Sozialkapital in einer Volkswirtschaft basiert auf der Frage „Generally speaking, would you say that most people can be trusted or that you need to be very careful in dealing with people?“ (World Value Survey Frage A-165). Thöni et al. (2012) zeigen anhand eines Experiments, dass die Antworten zu dieser Frage in der Tat die Präferenzen für Kooperation widerspiegeln.

Güter beitragen wollen. Individuen entwickeln Präferenzen für Maßnahmen, welche die gesamtstaatliche Wohlfahrt erhöhen (Boix – Posner, 1998; Heinemann – Tanz, 2008).⁵⁹

Hierbei ist zu beachten, dass die Sozialkapitaltheorie nicht jede Art von Verband als volkswirtschaftlich vorteilhaft betrachtet. Sie unterscheidet zwischen „bridging social capital“ und „bonding social capital“ (Putnam, 2000). Jene Verbände, die auf einem Vertrauensverhältnis zwischen bzw. auf der Kooperation und Koordination von eher unterschiedlichen Akteuren (z.B. nach Schicht, Beruf oder ethnischer Zugehörigkeit) basieren, signalisieren ein hohes *allgemeines* Vertrauensverhältnis in einer Volkswirtschaft und repräsentieren „bridging social capital“. Sie sind tendenziell mit positiven volkswirtschaftlichen Effekten verbunden (Knack, 2003). Verteilungskoalitionen im Sinne von Olson (1982) stellen hingegen „bonding social capital“ dar, da sie homogene Interessen repräsentieren (sie basieren auf einem *spezifischen* Vertrauensverhältnis).

Korporatistische Systeme können als eine Partnerschaft von wirtschaftlichen Interessensverbänden⁶⁰ aufgefasst werden, die auf dem Vertrauensverhältnis zwischen bzw. auf der Kooperation und Koordination von sehr unterschiedlichen Parteien basiert. In Worten von Fukuyama (1999) ist der „Vertrauensradius“ in korporatistischen Systemen so ausgeprägt, dass positive Wohlfahrtswirkungen für die gesamte Volkswirtschaft zu erwarten sind.⁶¹ Die moderne Korporatismusforschung betont daher auch, dass umfassende Verbände – im Gegensatz von pluralistischen Verbandsstrukturen – dazu fähig sind, „private Interessen in gesellschaftsverträgliche Bahnen zu lenken.“ (Höpner, 2007, S. 316) Diese Feststellung deckt sich mit der Rolle, der gemäß Sozialkapitalforschung dem Ausmaß an „bridging“ Sozialkapital in einer Volkswirtschaft zukommt (siehe oben).

Wie wirkt sich nun „bridging social capital“, d.h. allgemeines Vertrauen in das Verhalten von Dritten, auf die makroökonomische Performance einer Volkswirtschaft aus? Knack (2001) strukturiert die Wirkungsmechanismen in einen mikroökonomischen und einen makroökonomisch-politischen Kanal. Die mikroökonomischen Aspekte fokussieren auf die Reduktion von Transaktionskosten (z.B. Vertragserstellungs- und Vertragsdurchsetzungskosten; Kontrollkosten) in einem Umfeld, das durch ein hohes Ausmaß an Sozialkapital und damit Koordination und Kooperation charakterisiert ist. Niedrigere Transaktionskosten resultieren in Effizienzgewinnen, die sich wiederum in einer besseren Wachstumsperformance widerspiegeln. Ein Ausdruck für niedrigere Transaktionskosten ist etwa eine geringere Streikaktivität aufgrund einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

⁵⁹ „[...] the presence of abundant stocks of social capital in a community may also cause citizens to play down demands for short-term consumption-oriented expenditures and encourage [...] investments in the future which will dramatically improve the lives of community members in the long run.“ (Boix – Posner, 1998, S. 691)

⁶⁰ Die Umfassendheit ist ein konstituierendes Merkmal des sogenannten sozialen Korporatismus (vgl. Aiginger, 1994, S. 498).

⁶¹ Die österreichische Sozialpartnerschaft, als spezielle Ausprägung eines korporatistischen Systems, kann als ein „Vertrauensverhältnis besonderer Art“ (Chaloupek, 2003, S. 378) mit weitem „Vertrauensradius“ aufgefasst werden, die private Interessen in gesellschaftsverträgliche Bahnen lenkt.

Der makroökonomisch-politische Kanal läuft im Wesentlichen über das bessere Funktionieren des politischen Entscheidungsprozesses sowie über eine effizientere Verwaltungstätigkeit im Staat. Gemäß dem Sozialkapitalansatz bilden Bürger und Wähler Präferenzen für Maßnahmen, welche die gesamtstaatliche Wohlfahrt erhöhen. Aufgrund des hohen Kooperations- und Koordinationsgrades, der mit hohem (bridging) Sozialkapital einhergeht, werden sich Wähler relativ rasch organisieren können, um Regierungen, die den Wähleransprüchen nicht gerecht werden, abzuwählen. Umgekehrt werden sich Regierungen deswegen auch stärker an diesen Wählerpräferenzen in ihren Handlungen orientieren. Dies resultiert in weiterer Folge auch in einer schnelleren Umsetzung von wohlfahrtserhöhenden Reformen (z.B. *Heinemann – Tanz, 2008*)⁶² und in einer höheren Erfolgswahrscheinlichkeit – in Sinne höherer Persistenz – von Reformen, da eine durch anfängliche Wohlfahrtsreduktionen ausgelöste Rücknahme einmal getätigter Reformmaßnahmen unwahrscheinlicher wird (*Leibrecht – Scharler, 2013*).

Die Verwaltungstätigkeit wird durch ein hohes Ausmaß an „bridging“ Sozialkapital insofern positiv beeinflusst (vgl. dazu *Boix – Posner, 1998*), als Verwaltungsstellen stärker miteinander kooperieren, budgetmaximierendes Verhalten reduziert wird und die Kosten der Kontrolle nachgelagerter Verwaltungsstellen gesenkt werden (siehe auch den mikroökonomischen Kanal oben). Auch über diese Kanäle trägt „bridging“ Sozialkapital zu Effizienz- und Wachstumsgewinnen bei. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft, als Ausdruck für das Ausmaß an Kooperation und Koordination in einer Volkswirtschaft, kann also auch über die Disziplinierung der politischen Entscheidungsträger bzw. über die Bereitstellung von Informationen hinsichtlich Wählerpräferenzen an diese zu Effizienz- und Wachstumsgewinnen führen.⁶³

3.3.2 Empirie zum Sozialkapitalansatz

Die Empirie zum Sozialkapitalansatz setzt einen deutlichen Fokus auf die Isolierung des Effekts einer höheren Ausstattung mit Sozialkapital auf das Wirtschaftswachstum. Empirische Evidenz zum Ansatz von Olson (vgl. Abschnitt 3.2.2.) legt eine negative Korrelation zwischen Verteilungskonkordien und Pro-Kopf Wirtschaftswachstum nahe. Sie lässt aber im Wesentlichen offen, ob dieser negative Zusammenhang auch für umfassende Verbandsstrukturen („encompassing coalitions“) gültig ist. Wenn umfassende Verbände Kooperation und damit ein Vertrauensverhältnis zwischen heterogenen Bevölkerungsgruppen implizieren, können sie als Ausdruck eines hohen „bridging“ Sozialkapitals aufgefasst werden. Unter dieser Annahme bietet die Auswertung von empirischen Studien zum Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und „bridging“ Sozialkapital zusätzliche Informationen

⁶² Ein „war of attrition“ wird unwahrscheinlicher und Kompensationszahlungen an die potentiellen Verlierer von Reformen sind in einem Umfeld mit hohem Sozialkapital glaubwürdiger, was zu weniger Widerstand führt (*Boix – Posner, 1998, Heinemann – Tanz, 2008*).

⁶³ *Übersicht 1* fasst die in diesem Abschnitt skizzierten theoretischen Ansätze und die daraus ableitbaren Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Sozialpartnerschaft und makroökonomischer Performanz zusammen.

hinsichtlich der Wirkung von umfassenden Verbänden auf die langfristige Wachstumsperformance. Die Mehrzahl der empirischen Studien findet eine positive Korrelation zwischen Höhe des Sozialkapitals, zumeist operationalisiert über das Ausmaß an allgemeinem Vertrauen in einer Volkswirtschaft, und Wirtschaftswachstum.

Beispielsweise finden Zak und Knack (2001) in einer Erweiterung der Analyse von Knack und Keefer (1997), dass die Wachstumsrate des BIP pro Kopf um einen Prozentpunkt höher ist, wenn das Ausmaß an Sozialkapital in einer Volkswirtschaft um 15 Prozentpunkte ansteigt. Beugelsdijk et al. (2004) zeigen, dass die Ergebnisse von Zak und Knack (2001) auch relativ robust gegenüber einer Reihe von Spezifikationsänderungen (z.B. Anzahl der Länder, Anzahl und Definition von Kontrollvariablen) sind. Beugelsdijk et al. (2004) weisen aber darauf hin, dass die Robustheit der Ergebnisse davon abhängt, ob auch Länder mit niedrigem Sozialkapital in der Analyse inkludiert sind.⁶⁴

Beugelsdijk und Smulders (2009) versuchen die Effekte von „bonding“ und „bridging“ Sozialkapital auf die langfristige Wachstumsperformance zu trennen. Sie finden, dass „bridging“ Sozialkapital, operationalisiert über den Anteil der Bevölkerung, der in umfassenden Verbänden⁶⁵ eingeschrieben ist, eine positive Wirkung auf die langfristige Wachstumsperformance von europäischen Regionen ausübt. Ein starker Fokus einer Gesellschaft auf soziale Interaktion innerhalb der Familie dient der Operationalisierung von „bonding“ Sozialkapital. Hier finden die Autoren einen negativen Zusammenhang mit der langfristigen Wachstumsperformance von Regionen, der aber nicht statistisch signifikant ist.

Eine neuere Arbeit von Roth (2009) legt hingegen nahe, dass empirisch, zumindest in OECD Ländern, ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Sozialkapital, existiert. Roth (2009) findet, dass bei niedriger Ausstattung mit Sozialkapital dessen Anstieg auch das Wirtschaftswachstum erhöht. Jedoch flacht sich der positive Anstieg ab und wird ab einem bestimmten Niveau an Sozialkapital negativ. Ein hohes Ausmaß an Sozialkapital reduziert gemäß dieser Analyse das Wirtschaftswachstum. Bemerkenswert an der Studie von Roth (2009) ist, dass er nicht eine Querschnittanalyse sondern eine Panelanalyse mit Länderfixen Effekten durchführt. Die abhängige Variable eines Landes wird als durchschnittliche Wachstumsrate über ein 5-Jahres-Intervall erfasst. Die Analyse von Roth (2009) isoliert daher eher kurzfristige Effekte von Sozialkapital auf das Wirtschaftswachstum eines Landes. Die Interpretation der Ergebnisse wird insofern erschwert, als Roth (2009) keine periodenfixen Effekte, die z.B. globale Einflussfaktoren auf das Wirtschaftswachstum eines Landes („Weltkonjunktur“) erfassen, inkludiert. Zudem liefert der Autor keine überzeugende Begründung warum ein und dieselbe Operationalisierung von Sozialkapital⁶⁶ bei niedrigen Werten „bridging“ und bei hohen Werten „bonding“ Eigenschaften aufweist. Eine mögliche

⁶⁴ Da diese Länder zumeist ökonomisch weniger entwickelt sind, stellt sich die Frage nach Parameterkonstanz in empirischen Analysen (vgl. auch *Blonigen – Wang, 2004*).

⁶⁵ Umfassende Verbände sind dabei definiert als Verbände, die Individuen mit sehr heterogene Präferenzen umfassen.

⁶⁶ World Value Survey Frage A-165.

Begründung dafür liefern aber Beugelsdijk und Smulders (2009). Sie argumentieren, dass der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Sozialkapital Opportunitätskosten in Form reduzierter Arbeits- und Weiterbildungsanstrengungen aufwerfen. Der Aufbau von Sozialkapital senkt zwar Transaktionskosten, er reduziert aber auch die Arbeitsproduktivität. Bei hohem Niveau an Sozialkapital kann der zweite Effekt den ersten Effekt überkompensieren.

Die empirische Literatur spricht tendenziell für eine positive Wachstumswirkung eines hohen Ausmaßes an Sozialkapital. Dieses Resultat kann in Folge als Indiz für die vorteilhaften makroökonomischen Wirkungen sozialpartnerschaftlicher Koordinierung interpretiert werden. Die zentrale Annahme dahinter ist aber, dass eine sozialpartnerschaftliche Koordinierung auch tatsächlich ein hohes Ausmaß an Sozialkapital repräsentiert.⁶⁷

3.4 Zusammenfassung des Literaturüberblicks

Der Literaturüberblick zeigt, dass sozialpartnerschaftliche Strukturen tendenziell in einer besseren makroökonomischen Performance münden. Zentrale Einsichten, die sich aus der Literatur zum Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungssystem und makroökonomischer Performance ableiten lassen, sind etwa:

- Zentralisierte bzw. koordinierte Lohnverhandlungssysteme absorbieren makroökonomische Schocks aufgrund hoher Reallohnflexibilität schnell. Makroökonomische Schocks sind daher mit relativ geringer Arbeitslosigkeit verbunden. Solche Lohnverhandlungssysteme fungieren daher als eine Art „Schockabsorber“.
- Ein höherer Grad an Zentralisierung und insbesondere an Koordinierung von Lohnverhandlungen, gepaart mit einem hohem Abdeckungsgrad von Lohnverhandlungsergebnissen mündet tendenziell in niedrigerer Arbeitslosigkeit, höherer Reallohnflexibilität sowie geringerer Lohnspreizung.
- Aus dem „Variationen des Kapitalismusansatz“ lässt sich ableiten, dass Lohnverhandlungen hoch koordiniert stattfinden sollten, wenn sich Firmenorganisation und Interaktionsweise insgesamt an ein koordiniertes Vorgehen adaptiert haben.
- Aus dem Sozialkapitalansatz lässt sich ableiten, dass umfassende Verbände, die auf einem Vertrauensverhältnis zwischen bzw. auf der Kooperation und Koordination von eher unterschiedlichen Akteuren (z.B. nach Schicht, Beruf oder ethnischer

⁶⁷ Verwendet man die aktuellsten Daten zur World Value Survey Frage A165 („Most people can be trusted“) zur Operationalisierung des Ausmaßes an Sozialkapital in einem Land, dann zeigt sich, dass die skandinavischen Länder die mit Abstand höchsten Werte der Variable A165 aufweisen. Diese Länder werden auch zumeist als hoch korporatistische Länder klassifiziert.

Zugehörigkeit) basieren, tendenziell mit positiven volkswirtschaftlichen Effekten verbunden sind.

- Aus dem Ansatz von Olson lässt sich folgern, dass umfassende Verbände aufgrund Anreize zum Trittbrettfahren Mechanismen, wie etwa eine Pflichtmitgliedschaft, bedürfen, um sie zu etablieren bzw. aufrecht zu erhalten.

Übersicht 1 fasst die wesentlichen Ergebnisse der Rundschau über theoretische und empirische Studien zum Verhältnis zwischen Sozialpartnerschaft und makroökonomischer Performance zusammen.

Übersicht 1: Theoretische Ansätze zu den makroökonomischen Wirkungen von Sozialpartnerschaften und ihr empirischer Gehalt

Theoriegebäude	Hypothese	Effekt von Sozialpartnerschaft	Empirischer Gehalt
Industrielle Beziehungen: <i>monotonicity hypothesis;</i> <i>corporatist hypothesis;</i> <i>bargaining coordination approach</i>	Monoton fallender Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad / Koordinierungsgrad und Arbeitslosigkeit (Reallohn)	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance	Eher schwach; wenn vorhanden, dann in den Jahren vor 1990 → koordinierte Lohnverhandlungen als Schockabsorber
Industrielle Beziehungen: <i>hump-shape hypothesis</i>	Inverser-U-Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und Arbeitslosigkeit (Reallohn)	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance	Schwach
Industrielle Beziehungen: <i>Synchronisationsansatz</i>	Synchronere Lohnverhandlungen führen zu niedrigerer Lohnrigidität „nach unten“ und damit zu niedrigerer Arbeitslosigkeit	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance	Schwach*
Industrielle Beziehungen: <i>Lohnspreizungsansatz</i>	Lohnspreizung niedriger je höher der Grad an Koordinierung bzw. Zentralisierung	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance (im Sinne von niedrigerer Lohnspreizung)	Stark
Industrielle Beziehungen: <i>contingency hypothesis</i>	Vertikale Koordinierung (Verpflichtungsfähigkeit) ist wesentlich für positive Wirkungen von zentralisierten Lohnverhandlungen auf makropolitische Kennzahlen (insb. Arbeitslosigkeit)	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance, insbesondere wenn tri-partistisch	Stark
Polit-ökonomischer Ansatz: Hall und Soskices Variationen des Kapitalismus institutionelle Sklerose	Institutionelle Komplementaritäten sind ausschlaggebend für positive Wirkungen von zentralisierten Lohnverhandlungen auf makropolitische Kennzahlen	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance in einem Umfeld mit hoher Koordination im Bereich der Unternehmensführung	Stark*
Polit-ökonomischer Ansatz: Olsons institutionelle Sklerose	Verbände, insbesondere reine Verteilungskonkordien führen langfristig zu niedrigerer Wachstumsperformance	Sozialpartnerschaften als umfassender Verband fallen nicht in die Definition reiner Verteilungskonkordien; negative Wirkung daher abgeschwächt	Eher stark
Sozialkapitalansatz: Putnams „bridging social capital“	Ein hohes Ausmaß an allgemeinem Vertrauen in das Verhalten von Dritten in einer Volkswirtschaft geht langfristig mit einer höheren Wachstumsperformance einher	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance	Stark

Q: WIFO. Anm.: *) Wenig empirische Literatur vorhanden.

4. Institutionelle Merkmale und makroökonomische Performance

Ziel dieses Kapitels ist es, Aufschluss darüber zu bekommen, ob die in der Literatur erwähnten Zusammenhänge zwischen korporatistischen Strukturen und makroökonomischer Performance im Ländervergleich der letzten 20 Jahre und insbesondere in den rezentere Daten erkennbar sind.⁶⁸ Dazu wird eine Kategorisierung der Länder vorgenommen, die auf der Ausprägung von zwei grundlegenden institutionellen Merkmalen basiert, nämlich (a) dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und (b) dem Koordinierungsmaß von Gewerkschaften (siehe Kapitel 2).⁶⁹ Ein Lohnverhandlungssystem, das sich durch eine hohe Ausprägung beider Dimensionen auszeichnet, repräsentiert dabei ein System mit hoher „sozialpartnerschaftlicher Intensität“.

Diese Vorgehensweise wird aus verschiedenen Gründen gewählt: Erstens bietet der ICTWSS Datensatz keine eigenständige Korporatismusvariable; zweitens wird auf diese Art und Weise die Arbeitgeberseite explizit berücksichtigt, was in vielen gängigen Korporatismusindices nicht der Fall ist (vgl. dazu auch Flanagan 1999); drittens kann durch diese Vorgehensweise der Abdeckungsgrad von Lohnverhandlungen implizit berücksichtigt werden. Wie in Kapitel 2 ausführlich erläutert wird, ist der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände hoch positiv mit dem Abdeckungsgrad korreliert. Ein hoher Abdeckungsgrad wiederum ist für die Entfaltung makroökonomischer Wirkungen von Lohnverhandlungssystemen wichtig.⁷⁰ Die folgende Abbildung fasst die Gruppierung der Länder zusammen:

Abbildung 15: Länderkategorisierung nach wesentlichen Ausprägungen von Korporatismus

		Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände	
		Hoch	Niedrig
Koordinierungsmaß von Gewerkschaften	Hoch	(I) BE, DK, SE, NO AT, NL	(II) DE, IE
	Niedrig	(III) FI, FR, ES, PT	(IV) GR, IT, CH, UK

Q: WIFO. Die Einteilung in „hoch“ und „niedrig“ erfolgt auf Basis des Medianwerts der jeweiligen (in Kapitel 2 ausführlich beschriebenen) Ausprägung. Länder, die einen Wert aufweisen, der größer oder gleich dem Median ist, gehören zur Gruppe mit einer „hohen“ Ausprägung.

⁶⁸ Die nachstehende deskriptiv-statistische Analyse ist nicht in der Lage, kausale Beziehungen zu isolieren. Dies ist bei der Interpretation der Abbildungen 16ff. zu beachten.

⁶⁹ Die wichtigsten institutionellen Begriffserklärungen sind in einem Glossar im Anhang zusammengestellt.

⁷⁰ Dies unterstreicht die wichtige Rolle eines hohen Organisationsgrades der Arbeitgeberseite für die makroökonomischen Wirkungen von sozialpartnerschaftlich erzielten Vereinbarungen. In weiterer Folge stellt sich die Frage, wie ein hoher Organisationsgrad der Arbeitgeberseite realisiert werden kann. In Österreich, dem Land mit dem höchsten Organisationsgrad, ist die Pflichtmitgliedschaft in den Wirtschaftskammern maßgeblich für den Organisationsgrad von 100 Prozent (vgl. Abbildung 12) verantwortlich (vgl. auch die Ausführungen in Kapitel 5).

Demnach wird zwischen vier Gruppen unterschieden. In der ersten Gruppe befinden sich die Länder, die sowohl einen hohen Arbeitgeberorganisationsgrad als auch ein hohes Maß an Koordinierung innerhalb und zwischen den Gewerkschaften aufweisen (Gruppe I; „sozialpartnerschaftliche Gruppe“).⁷¹ In diesen Ländern ist daher mit einer relativ starken Partizipation von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden im wirtschaftspolitischen Prozess zu rechnen. Dies trifft auf Belgien, Dänemark, Schweden, Norwegen, Österreich und die Niederlande zu. Die zweite Gruppe wird durch die Länder Deutschland und Irland vertreten und zeichnet sich dadurch aus, dass der Koordinierungsgrad der Gewerkschaften hoch aber der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände relativ niedrig ist. Der hohe Koordinationsgrad der Gewerkschaften geht auf die relative Konzentration innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen in diesen beiden Ländern zurück. So hat in Deutschland der Deutsche Gewerkschaftsbund einen im internationalen Vergleich relativ großen Einfluss auf die Teilgewerkschaften (vgl. etwa *European Commission*, 2010, S. 23), während sich Irland durch die herausragende Rolle des Gewerkschaftsbundes ICTU (Irish Congress of Trade Unions) bei den Verhandlungen in sieben aufeinanderfolgenden Sozialpakten ausgezeichnet hat (ebenda).⁷² Die dritte Gruppe besteht aus den Ländern Finnland, Frankreich, Spanien und Portugal, in denen der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände zwar hoch ist, der Koordinierungsgrad der Gewerkschaften aber relativ schwach ausgeprägt ist. Die vierte Gruppe hat gemeinsam, dass sie in beiden Dimensionen niedrige Werte erzielt. Sie besteht aus Griechenland, Italien, Schweiz und Großbritannien.⁷³ Interessant erscheint, dass in der *sozialpartnerschaftlichen Gruppe* kein Land inkludiert ist, das gegenwärtig von Hilfsprogrammen der EU und des Internationalen Währungsfonds abhängt.

Anhand dieser Einteilung werden Maße zu Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, Lohnentwicklung, Wirtschaftswachstum, sowie der Einkommensverteilung über alle Länder in zwei Zeitperioden verglichen, nämlich im Durchschnitt der Jahre 1990 bis 2007 und im Durchschnitt der Krisenjahre 2008 bis 2012⁷⁴. Die Abbildungen 16 bis 36 bzw. 37 und 39 im Anhang geben einen Überblick über die jeweiligen Entwicklungen. Anhand von Abbildung 16 ist erkennbar, dass

⁷¹ Eine ausführliche Beschreibung der Koordinierungsmaße ist in Kapitel 2 zu finden.

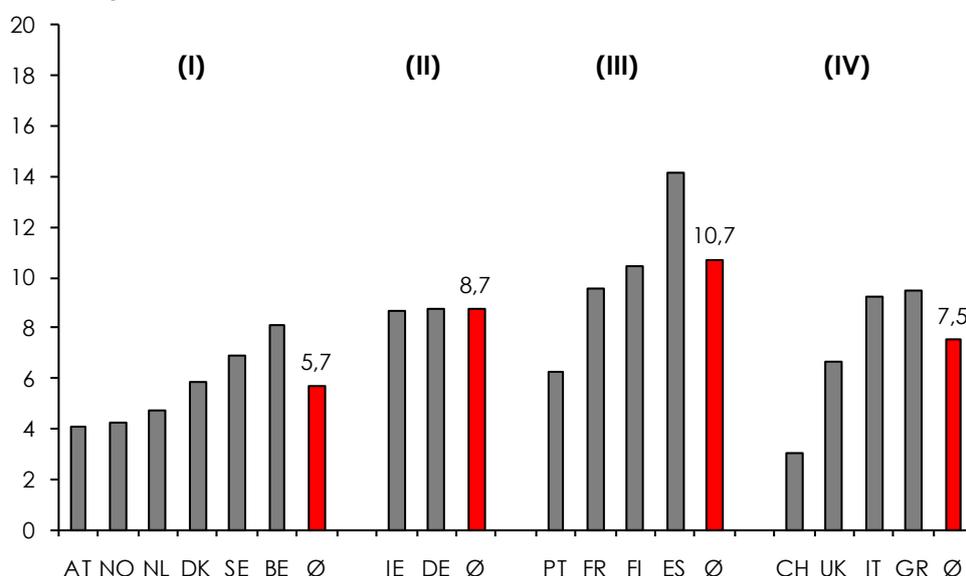
⁷² Die irischen Sozialpakete der 1990er Jahre entstanden in einem Kontext, in dem die Stärkung der internationalen Konkurrenzfähigkeit durch Lohnzurückhaltung von der Regierung als prioritär erachtet wurde (*Avdagic et al.*, 2011). Die Verhandlungen mündeten in koordinierte Politikmaßnahmen in Form einer zentralisierten Lohnmoderation im Gegenzug zu einer Senkung der Einkommensteuer. Außerdem wurden Maßnahmen gegen Einkommensungleichheit und soziale Ausgrenzung durchgesetzt und eine Indexierung von Transferleistungen an die Inflation vereinbart, um deren Realwert zu sichern (*Baccaro-Lim*, 2007).

⁷³ Für die Schweiz sind im Datensatz von Visser (2013) keine Angaben über den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände bekannt. Andere Quellen mit einer vergleichbaren Definition sind den Autoren nicht bekannt. Aufgrund der relativ hohen Korrelation zwischen Arbeitgeberorganisationsgrad und kollektivvertraglicher Abdeckungsquote (siehe Abbildung 8) und angesichts der Tatsache, dass der Tarifbindungsgrad in der Schweiz zwischen dem Tarifbindungsgrad in Griechenland und in Irland liegt, ist es naheliegend, dass der Arbeitgeberorganisationsgrad in der Schweiz unter dem Medianwert von 65% liegt und somit als „niedrig“ eingestuft wird. Dies ist auch im Einklang mit der Kategorisierung im „Varieties of Capitalism“ Ansatz von Hall und Gingerich (2009, Abbildung 2).

⁷⁴ Je nach Datenverfügbarkeit sind vereinzelte Abweichungen gekennzeichnet.

Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe (Gruppe I am linken Rand der Abszisse) im Durchschnitt der Jahre 1990/2007 mit 5,7% die niedrigste durchschnittliche Arbeitslosenrate verzeichneten.⁷⁵ Interessant erscheint aber auch, dass die Schweiz, ein Land mit niedriger sozialpartnerschaftlicher Intensität (bzw. mit niedriger kollektivvertraglicher Abdeckungsquote und niedrigem Koordinierungsgrad der Gewerkschaften) ebenfalls eine niedrige durchschnittliche Arbeitslosigkeit aufweist. Dies weist darauf hin, dass neben der sozialpartnerschaftlichen Intensität eine Vielzahl anderer Faktoren für die Höhe der Arbeitslosigkeit in einem Land relevant ist. Auffällig ist aber, dass die Länder in Gruppe I auch bei einer reinen Länderreihung im Vordergrund zu finden wären. Nur drei Länder weisen niedrigere durchschnittliche Arbeitslosenraten als Belgien, das Land mit der höchsten Arbeitslosigkeit in Gruppe I, auf.

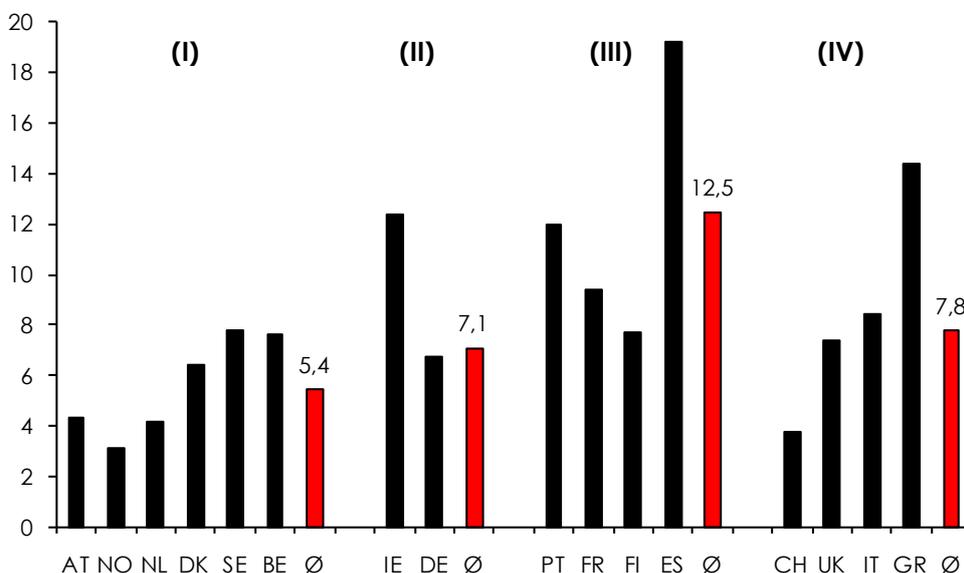
Abbildung 16: Arbeitslosenquote, Ø 1990/2007



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

⁷⁵ Die roten Balken stellen jeweils einen gewichteten Durchschnitt der Gruppe dar. Die Werte der einzelnen Länder wurden dabei mit dem nominellen Bruttoinlandsprodukt gewichtet.

Abbildung 17: Arbeitslosenquote, Ø 2008/2012



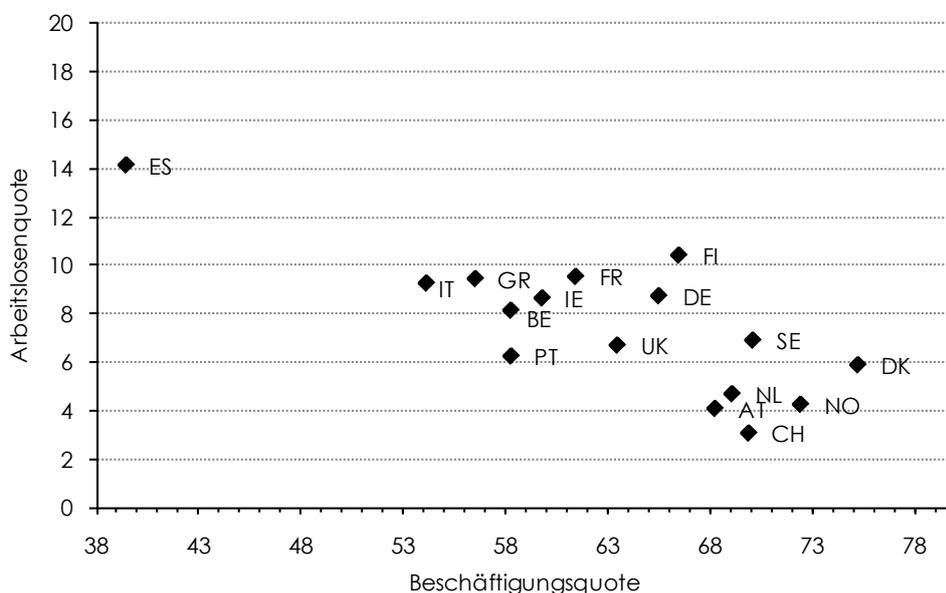
Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Abbildung 17 bestätigt diese Beobachtung für die Zeitperiode 2008/2012, wobei der durchschnittliche Wert in Gruppe I aufgrund des relativ starken Rückgangs der Erwerbslosenquote in Norwegen mit 5,4% sogar unter dem Vorkrisenniveau lag. In beiden Zeitperioden erreichte die Schweiz als einziges Land außerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe eine niedrigere Arbeitslosenrate als letztere im Durchschnitt. Umgekehrt zeigt sich, dass die Länder mit den höchsten Arbeitslosenraten im Zeitraum 2008/2012, nämlich Spanien (19,2%), Irland (12,3%) und Griechenland (14,4%) jeweils einer Gruppe angehören, in der entweder die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite oder beide Seiten einen relativ niedrigen verbandlichen Koordinationsgrad aufweisen. Insgesamt hat die Streuung der Arbeitslosenraten innerhalb der Gruppen in den Krisenjahren zugenommen.

Die Beschäftigungsquoten der 15- bis 64-Jährigen sind sowohl in der Zeitperiode 1990/2007 als auch 2008/2012 eindeutig in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe am höchsten (siehe Abbildungen 18 und 19). Der negative Zusammenhang zwischen Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote ist klar erkennbar: Länder, in denen die Beschäftigungsquote relativ hoch ist, weisen eine relativ niedrige Arbeitslosenquote auf und umgekehrt. Die Korrelation ist im Zeitraum 2008/2012 gestiegen. Ein Blick auf die absoluten Veränderungen der beiden Größen zwischen den Jahren 2008 und 2012 (siehe Abbildung 20) zeigt, dass eine Abnahme in der Beschäftigungsquote mit einer Zunahme in der Arbeitslosenquote einhergegangen ist, dieser Zusammenhang aber von Land zu Land stark variiert. So ist der Rückgang in der Beschäftigungsquote zwischen 2008 und 2012 in Spanien um 4,3 Prozentpunkte schwächer ausgefallen als der Beschäftigungsrückgang in Dänemark (-5,3 Prozentpunkte); gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote in Spanien mit +13,7 Prozentpunkte deutlich stärker gestiegen als in Dänemark (+4,1 Prozentpunkte). Mehrere Faktoren könnten für den unscharfen

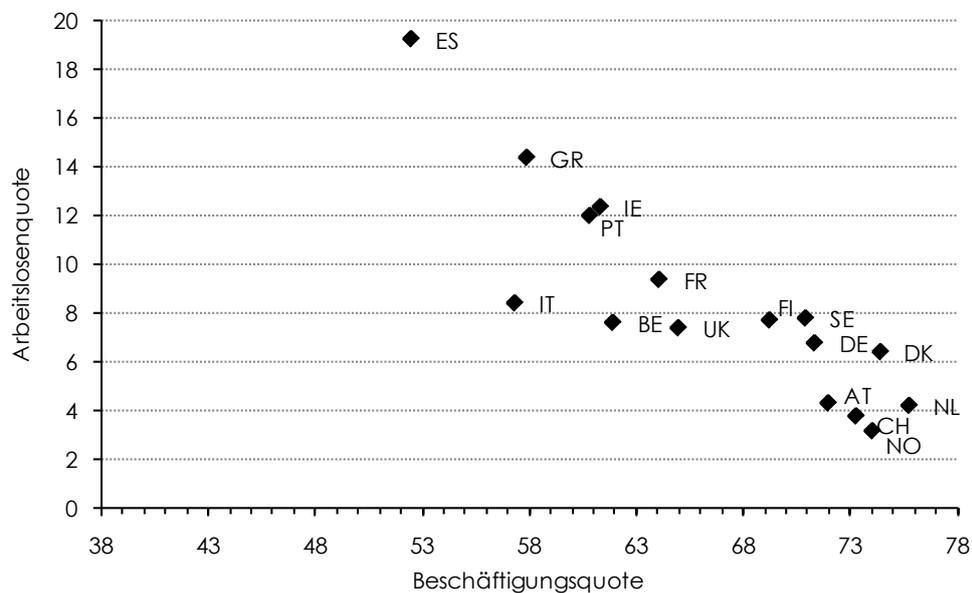
Zusammenhang zwischen diesen Variablen verantwortlich sein. Möglicherweise dämpft der effizientere Einsatz von aktiver Arbeitsmarktpolitik in Dänemark gerade in Zeiten schwacher Nachfrage den Anstieg der Arbeitslosenrate (Blasco – Rosholm, 2011). Unterschiede in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die den Zugang in eine vorzeitige Pensionierung ermöglichen, könnten ebenfalls eine Rolle spielen. Congregado et al. (2011) bieten eine Erklärung für den im Vergleich zum Rückgang der Beschäftigungsquote ungewöhnlich starken Anstieg der Arbeitslosenquote in Spanien: Aufgrund des Einkommensverlusts der spanischen Haushalte während der gegenwärtigen Krise ist die Erwerbsbeteiligung zusätzlicher Haushaltsmitglieder stark gestiegen. Obgleich der gegenteilige Effekt, nämlich der Rückzug entmutigter Arbeitsloser aus dem Erwerbsleben, ebenfalls stattgefunden hat, scheint ersterer Effekt zu dominieren. Dies treibt die Erwerbslosenquote stark nach oben (ebenda). Der überwiegende Teil der Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe liegt in Abbildung 20 nahe am Ursprung, was deren Stabilität in den Arbeitsmarktdaten der Krisenjahre 2008/2012 unterstreicht. Neuere Studien führen dies auf das koordinierte Handeln der Sozialpartner und des Staates zurück, indem durch Maßnahmen wie die Kurzarbeit und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten Arbeitsplätze gesichert wurden (Glassner – Keune, 2012; Aiginger et al., 2012). Deutschland ist das einzige Land, in dem die Arbeitslosenrate zwischen 2008 und 2012 zurückgegangen ist (-2,0 Prozentpunkte).

Abbildung 18: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, Ø 1990/2007



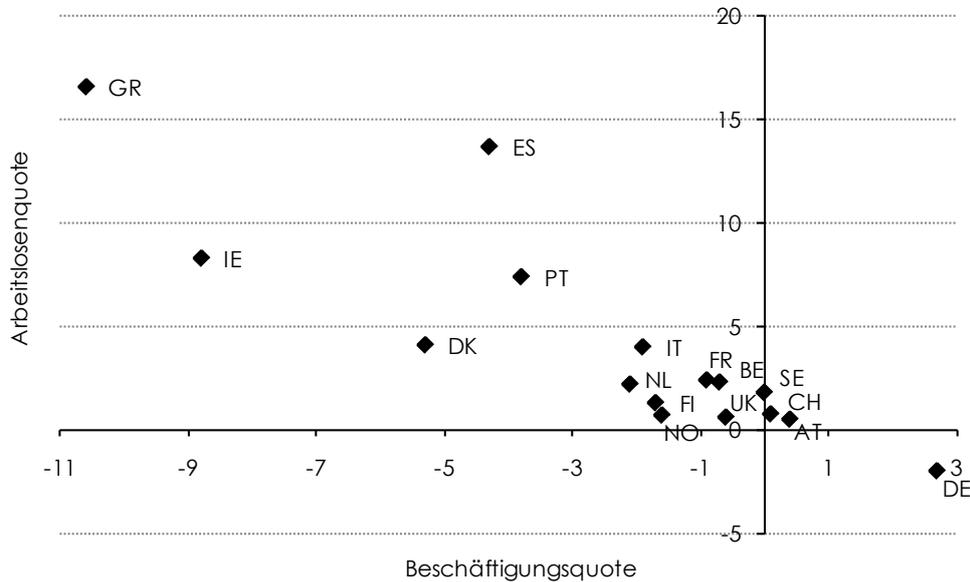
Q: AMECO, Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 19: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, Ø 2008/2012



Q: AMECO, Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 20: Beschäftigungsquote (15- bis 64-Jährige) und Arbeitslosenquote, absolute Veränderung 2008/2012



Q: AMECO, Eurostat, WIFO-Berechnungen.

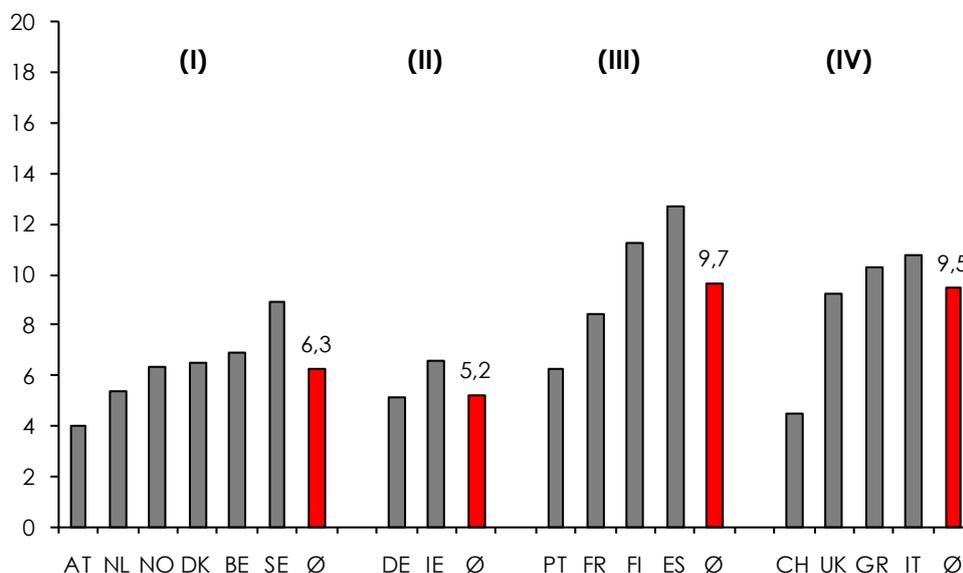
Abbildungen 21 und 22 zeigen die Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung (Jugendarbeitslosenanteil). Es handelt sich um die Anzahl der arbeitslosen Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren als Anteil der gesamten Bevölkerung in dieser Altersgruppe.⁷⁶ Offensichtlich ist es den Ländern in Gruppe I und II sowohl in einer längerfristigen Betrachtung als auch im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise besser gelungen die Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung relativ niedrig zu halten. Länder, in denen relativ wenige junge Personen arbeitslos waren, zeichnen sich (insbesondere in den Krisenjahren) durch ein duales Berufsbildungssystem aus, das zudem eine breite Akzeptanz in der Gesellschaft genießt. Im dualen Bildungssystem wird das Lernen im Betrieb mit dem Lernen in der Schule kombiniert. Die Entwicklung eines solchen Systems erfordert eine starke Präsenz von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, die darüber hinaus eng miteinander kooperieren.⁷⁷

Aber auch hinsichtlich der Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung hat die Heterogenität in der gegenwärtigen Krise innerhalb der Gruppen im Vergleich zum längerfristigen Durchschnitt der Jahre 1992/2007 deutlich zugenommen. In den Jahren 2008/2012 lagen die Jugendarbeitslosenanteile in Österreich, den Niederlanden, Norwegen, Deutschland und der Schweiz unter 5,4%. Die vier Länder mit den höchsten Arbeitslosenanteilen der 15- bis 24-Jährigen – Spanien (17,2%), Schweden (12,2%), Großbritannien (11,4%) und Irland (11,0%) – befanden sich in jeweils einer der vier Ländergruppen.

⁷⁶ Die Jugendarbeitslosenraten sind im Allgemeinen höher als die Arbeitslosenraten anderer Gruppen, da jüngere Personen u.a. aufgrund mangelnder Erfahrung meist größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden. Dies bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die Gruppe der arbeitslosen 15- bis 24-Jährigen an sich groß ist. Gerade unter dieser Gruppe befinden sich relativ viele Personen, die einem Studium oder einer anderen Ausbildung nachgehen und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (und damit nicht im Nenner der Quote aufscheinen). Die betrachtete Variable stellt somit ein alternatives Maß für die Jugendarbeitslosigkeit dar.

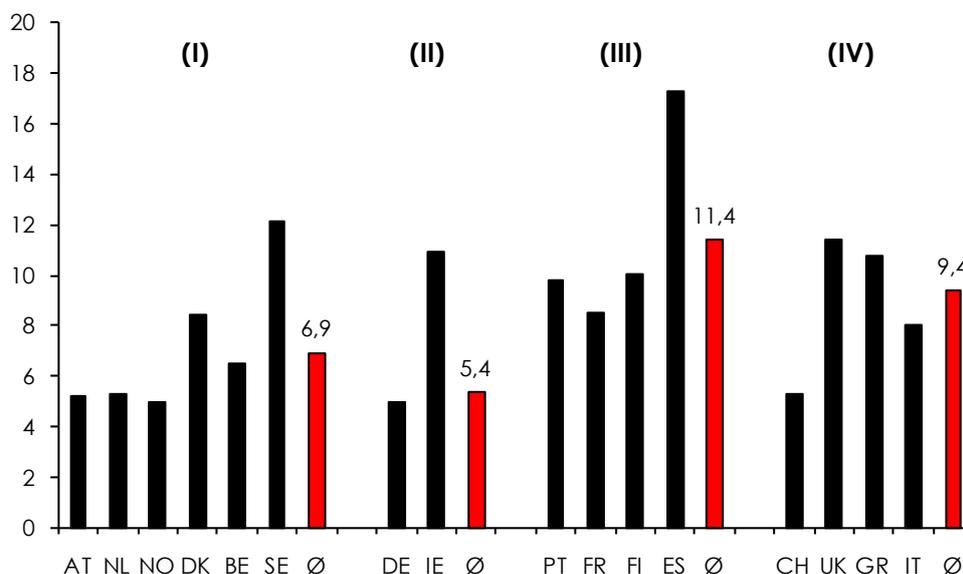
⁷⁷ Siehe ILO (2012) und Busemeyer – Trampusch (2011) für eine Beschreibung der unterschiedlichen Lehrausbildungssysteme sowie detaillierte, vergleichende Länderstudien bezüglich dualer Berufsbildungssysteme und institutioneller Rahmenbedingungen.

Abbildung 21: Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung, Ø 1992/2007



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Abbildung 22: Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung, Ø 2008/2012

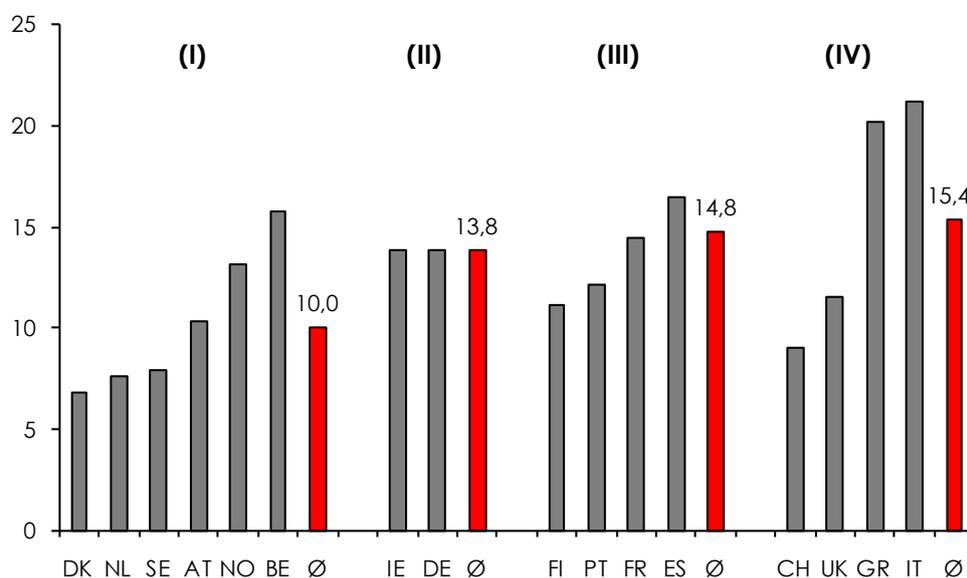


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Der Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder erwerbstätig sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen (NEET: „not in employment, education or training“), ist ein umfassenderes Maß, das Aufschluss über die Arbeitsmarktexklusion von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gibt. Nach diesem Kriterium schneidet Gruppe I besser ab als die anderen Gruppen (siehe Abbildungen 23 und 24). In den meisten Ländern war die NEET-Rate

in beiden Zeitperioden höher als der Jugendarbeitslosenanteil, wobei die länderspezifischen Abweichungen beträchtlich sind. In Italien etwa lag die NEET-Rate zwischen 13 und 15 Prozentpunkten über dem Jugendarbeitslosenanteil. Auch in Griechenland, Belgien und Deutschland lagen die NEET-Raten in beiden Zeitperioden mit mehr als 7 Prozentpunkten deutlich über dem Jugendarbeitslosenanteil.⁷⁸ Abgesehen von Belgien lagen die NEET-Raten im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 in allen Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe unter 10%. Allein die Schweiz weist außerhalb dieser Gruppe einen ähnlich ‚niedrigen‘ Wert auf. Die höchsten durchschnittlichen NEET-Raten wurden in den Jahren 2008/2012 in Irland (21%), Spanien (21%), Griechenland (22%) und Italien (23%) verzeichnet.

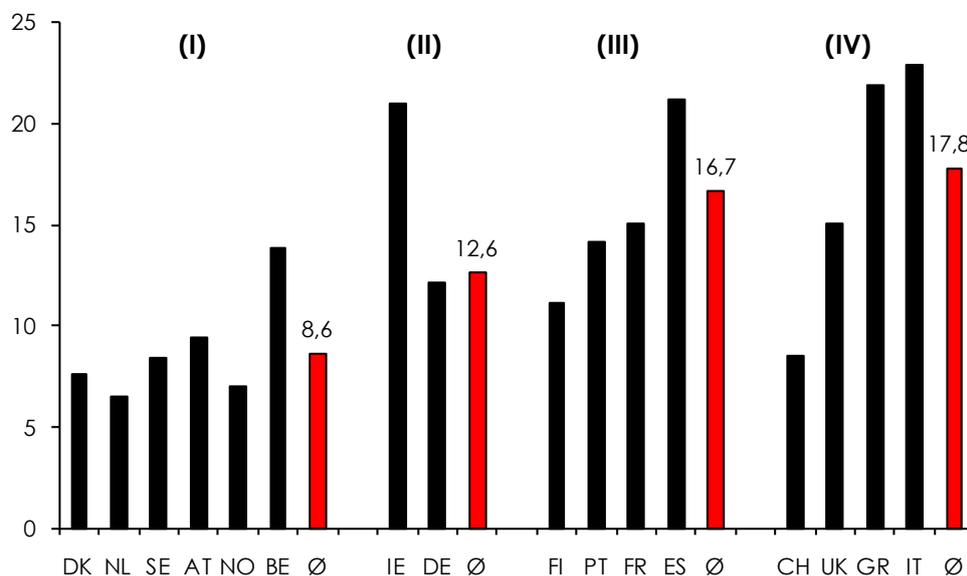
Abbildung 23: NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen, Ø 2000/2007



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

⁷⁸ Zum Vergleich Österreich: 4 Prozentpunkte.

Abbildung 24: NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen, Ø 2008/2012

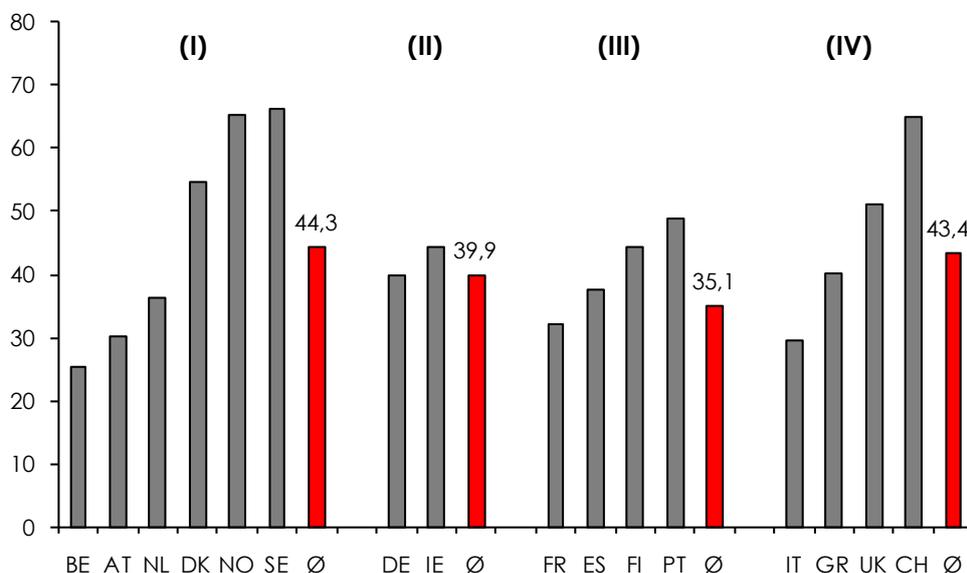


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Das Ausmaß, in dem das Erwerbspotenzial genutzt wird, hängt nicht unwesentlich von der Arbeitsmarktpartizipation älterer Personen ab. Abbildungen 25 und 26 zeigen die durchschnittlichen Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen über die beiden Beobachtungsperioden. Hier ist der Durchschnitt der sozialpartnerschaftlichen Gruppe im Zeitraum 1990/2007 am höchsten. Auch in den Jahren 2008/2012 schneidet die Gruppe im Durchschnitt relativ gut ab. Zu beachten ist aber, dass diese Gruppe am stärksten streut und sowohl das Land mit der niedrigsten (Belgien: 25,4% (1990/2007); 37,1% (2008/2012)) als auch das Land mit der höchsten Erwerbsbeteiligung Älterer (Schweden: 66,2% (1990/2007); 71,1% (2008/2012)) beinhaltet. Den nordischen Ländern Schweden, Norwegen und Dänemark aber auch der Schweiz gelang es am besten, ältere Personen länger im Erwerbsleben zu halten.⁷⁹ Belgien, Italien und Österreich hingegen gehörten zu den Ländern, in denen relativ wenige Personen in dieser Altersgruppe beschäftigt waren: Im Durchschnitt der Jahre 1990/2007 lag die Beschäftigungsquote bei höchstens 30%. Die Quoten sind im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 in Österreich und Italien um mehr als 11 Prozentpunkte und in Italien um mehr als 7 Prozentpunkte gestiegen. Dennoch lag der Anteil der älteren Beschäftigten in diesen Ländern auch im Zeitraum 2008/2012 deutlich unter dem jeweiligen Gruppendurchschnitt.

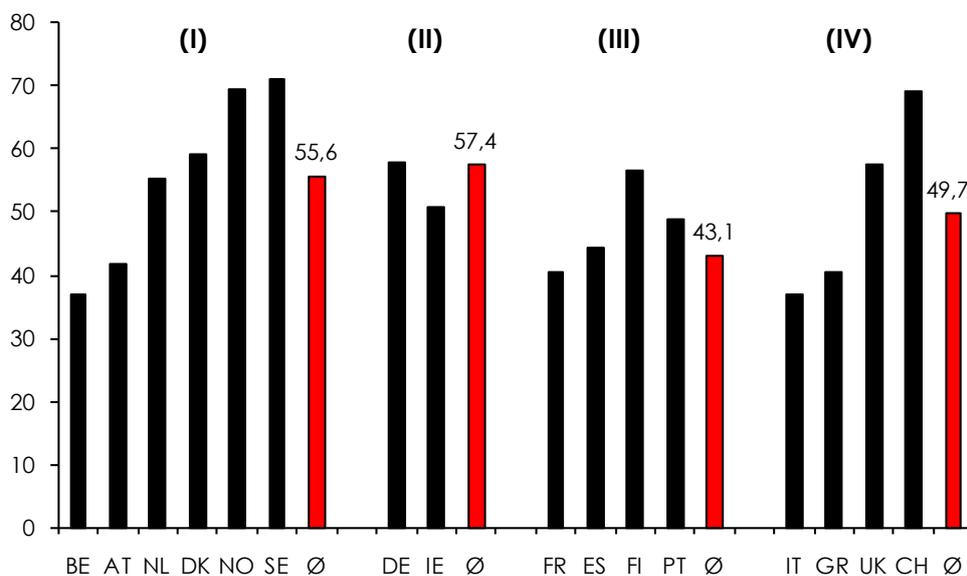
⁷⁹ Einen aktuellen Literaturüberblick über die Anreize zur Weiterbeschäftigung und der Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter bieten Mayrhuber – Rocha-Akis, 2013.

Abbildung 25: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen, Ø 1990/2007



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Abbildung 26: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen Ø 2008/2012



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Auch bei der Erwerbsinaktivitätsquote der 15- bis 64-Jährigen wies die sozialpartnerschaftliche Gruppe die relativ günstigsten Werte auf (siehe Abbildungen 38 und 39 im Anhang), wobei die Quoten in Belgien und Österreich mit 37% und 28% in den Jahren 1990/2007 (bzw. 33% und 25% im Zeitraum 2008/2012) deutlich über dem Gruppenschnitt lagen, was zum Teil die geringe Beteiligung älterer Personen am Arbeitsmarkt widerspiegelt. Weitere Gründe für

die Unterschiede in den Inaktivitätsraten zwischen den Ländern sind Unterschiede in der Ausbildungsdauer, sowie im Angebot und in den Kosten der institutionellen Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen.⁸⁰ In den nordischen Ländern etwa stehen Personen aufgrund des umfassenden Betreuungsangebots für Kinder und Pflegebedürftige mehr Möglichkeiten offen, das Familien- und Erwerbsleben in Einklang zu bringen.

Neben der Beschäftigungsentwicklung spielt die Entwicklung von Löhnen und Einkommen bzw. deren Verteilung eine wichtige Rolle für eine Beurteilung der Arbeitsmarktperformance eines Landes. Abbildung 27 liefert einen Vergleich des Anteils der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigten unter den unselbständig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich im Durchschnitt der Jahre 2006 und 2010.⁸¹ Als Niedriglohnschwelle wird der OECD-Standard von zwei Drittel des Medians des Bruttostundenlohns verwendet. Niedriglohnbeschäftigte sind nach dieser Definition Arbeitnehmer, deren Bruttostundenverdienst unterhalb dieser Schwelle liegt.^{82/83} Im Durchschnitt war die Niedriglohnbeschäftigungsquote in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe geringer als in den anderen Gruppen. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten lag in Norwegen, Schweden, Dänemark und Belgien zwischen 6% und 8%. In den Niederlanden und in Österreich waren ca. 15% der Beschäftigten Niedriglohnempfänger. Die relativ niedrigen Arbeitslosenraten in Österreich und den Niederlanden (siehe Abbildungen 16 und 17) gingen also mit einer relativ hohen Beschäftigung im Niedriglohnsektor einher. Ähnlich ausgeprägt war diese Kombination in Deutschland, insbesondere wenn man auf die Krisenjahre fokussiert: einer Arbeitslosenrate von 6,8% (2008/2012) stand eine Niedriglohnbeschäftigungsquote von 20,2% (2006/2010) gegenüber. Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland wird mitunter auf die fallende Tarifbindung zurückgeführt (vgl. *Kalina – Weinkopf*, 2008).

Das Ausmaß der Beschäftigung im Niedriglohnsektor steht in Zusammenhang mit der Gewerkschaftsdichte. Wenn man die Länder in zwei Gruppen teilt, nämlich in jene mit einer hohen und in jene mit einer niedrigen Gewerkschaftsdichte, wobei letztere Gruppe nochmals nach dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände unterteilt wird, erhält man Abbildung 28.⁸⁴ Hier zeigt sich, dass eine hohe Gewerkschaftsdichte mit einem niedrigeren Ausmaß an Niedriglohnbeschäftigung einhergeht. In Ländern mit einer hohen Gewerkschaftsdichte war bzw. wird eine Politik der Lohnkompression bzw. der geringen Lohnungleichheiten als Strategie verstanden, die Produktivität zu steigern und das Wachstum zu fördern, da dadurch ineffiziente Unternehmen oder Branchen aus dem Markt verdrängt werden (*Checchi et al.*,

⁸⁰ Siehe Famira-Mühlberger et al. (2010) für eine ausführliche Betrachtung der Erwerbsinaktivität im europäischen Vergleich.

⁸¹ Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten wurden in der Erhebung nicht erfasst. Außerdem wurden Lehrlinge, Selbständige, freie Dienstnehmer und Mithelfende aus der Betrachtung ausgeschlossen. Daten nur für 2006 und 2010 verfügbar.

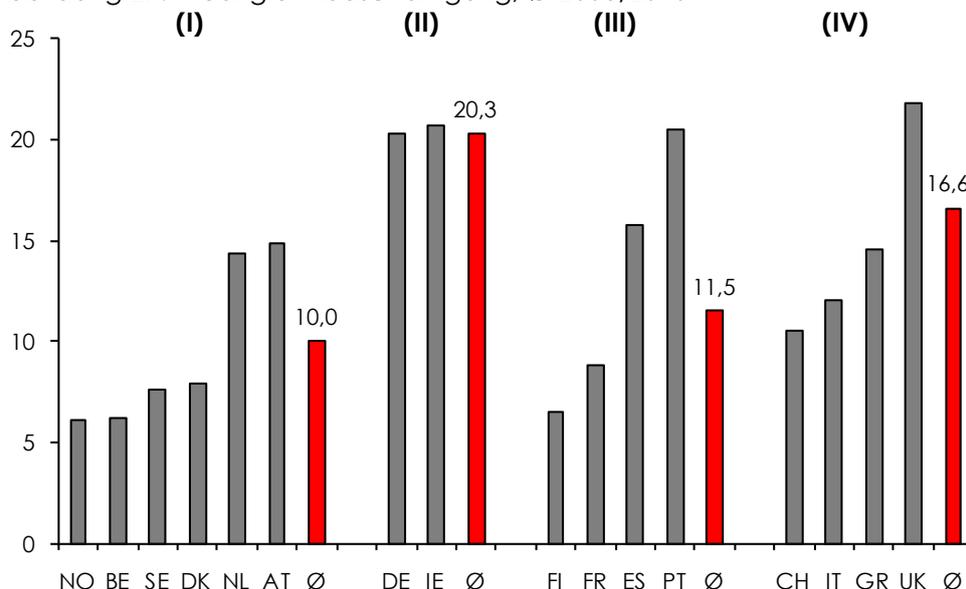
⁸² Verdienste für Mehr- und Überstunden sind im Bruttoverdienst inkludiert.

⁸³ Demnach lag die Niedriglohnschwelle in Österreich 2010 bei 8,64 EUR brutto pro Stunde (Eurostat, 2012).

⁸⁴ Mit einer hohen Gewerkschaftsdichte werden jene Länder bezeichnet, in denen in mehr als 50% der aktiven Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sind.

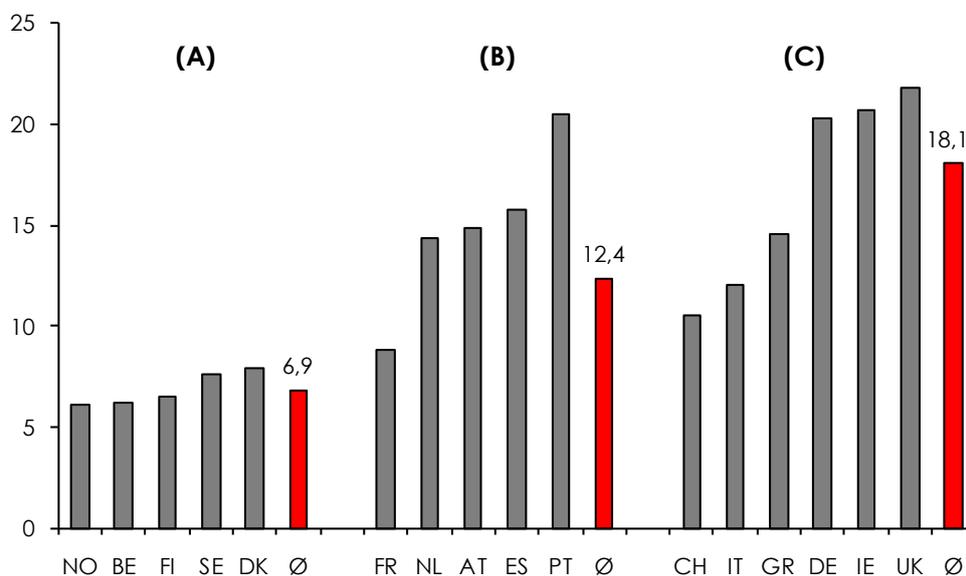
2007). Eine starke Segmentierung innerhalb der Gewerkschaft in unterschiedliche Berufsgruppen und Bildungsniveaus wie man sie in Schweden vorfindet (siehe Kapitel 2.4), scheint damit kein Hindernis für eine komprimierte Lohnstruktur darzustellen.

Abbildung 27: Niedriglohnbeschäftigung, Ø 2006/2010



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

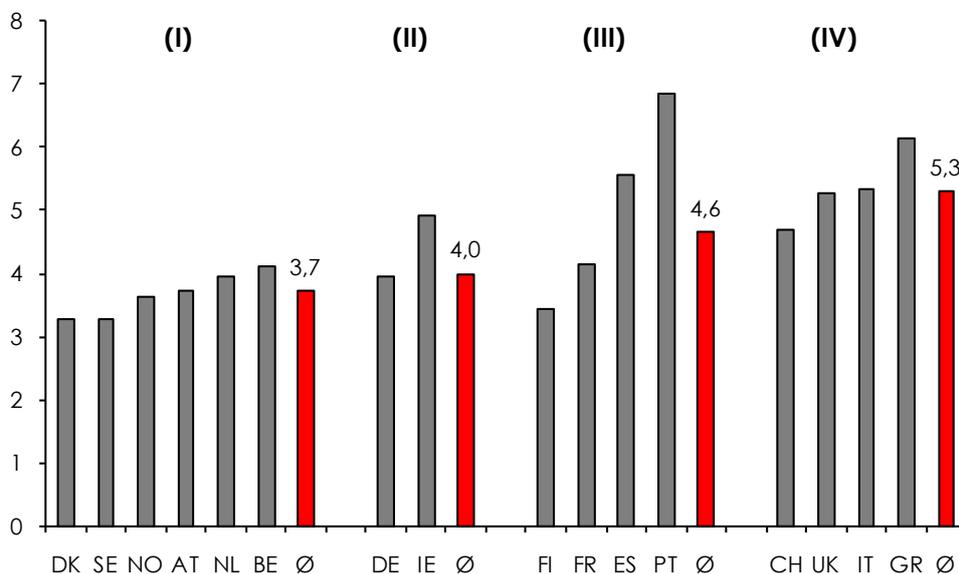
Abbildung 28: Niedriglohnbeschäftigung mit alternativer Länderkategorisierung, Ø 2006/2010



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. (A) Gruppe mit hoher Gewerkschaftsdichte; (B) Gruppe mit niedriger Gewerkschaftsdichte und hohem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände; (C) Gruppe mit niedriger Gewerkschaftsdichte und niedrigem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Einer Zunahme der Einkommensungleichheit durch die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung kann durch Umverteilung über das Steuer- und Transfersystem teilweise entgegengewirkt werden. Betrachtet man als Maß für die Einkommensverteilung die relativen Einkommensquintile, ist ersichtlich, dass die Einkommensverteilung in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe gleichmäßiger war als in den anderen Gruppen (siehe Abbildungen 29 und 30).⁸⁵ Konkret waren die Einkommen der 20% der Bevölkerung mit dem höchsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P80) 1995/2007 (2008/2012) im Durchschnitt 3,7 (3,8) mal so hoch wie die der 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P20).⁸⁶ Die entsprechenden Werte lagen in Gruppe IV (am rechten Rand der Abszisse) in beiden Zeitabschnitten bei 5,3%.

Abbildung 29: Relative Einkommensquintile (P80/P20), Ø 1995/2007

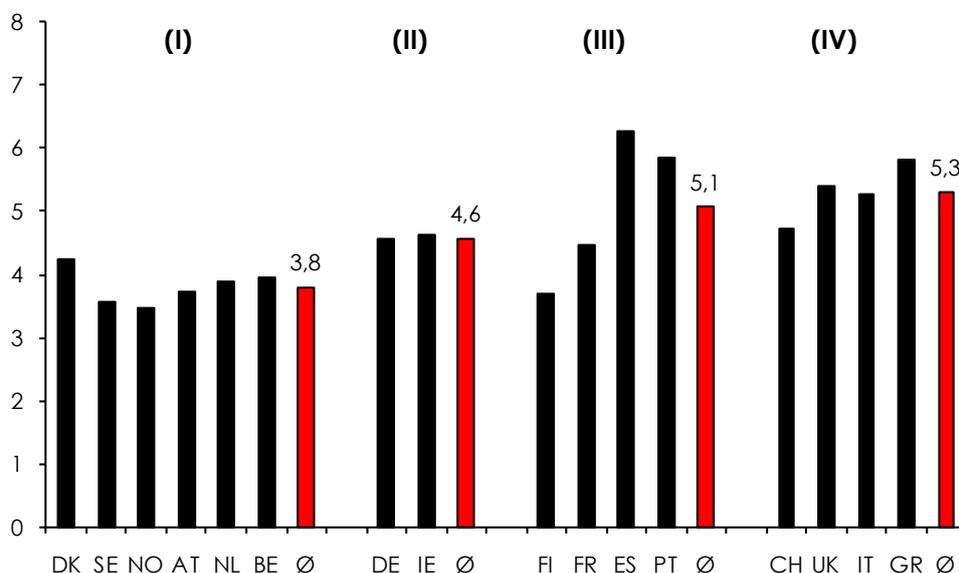


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

⁸⁵ Für Details zur Umverteilung in Österreich siehe Guger et al. (2009).

⁸⁶ Das verfügbare Haushaltsäquivalenzeinkommen ist das Gesamteinkommen eines Haushalts nach Steuern und Transfers, dividiert durch ein Äquivalenzmaß (bzw. einem Faktor), das sich aus der Anzahl der Personen im Haushalt und deren Alter ergibt.

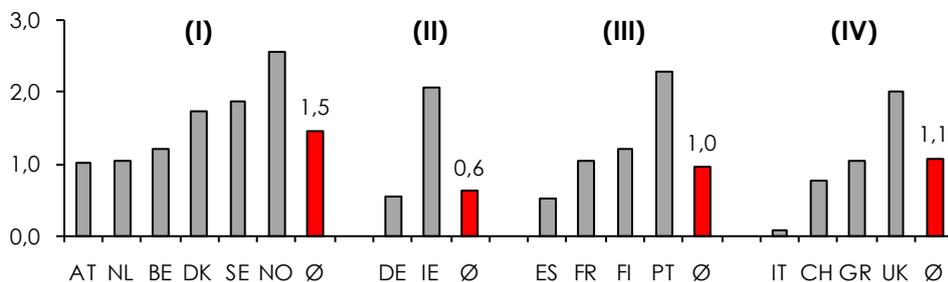
Abbildung 30: Relative Einkommensquintile (P80/P20), Ø 2008/2011



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

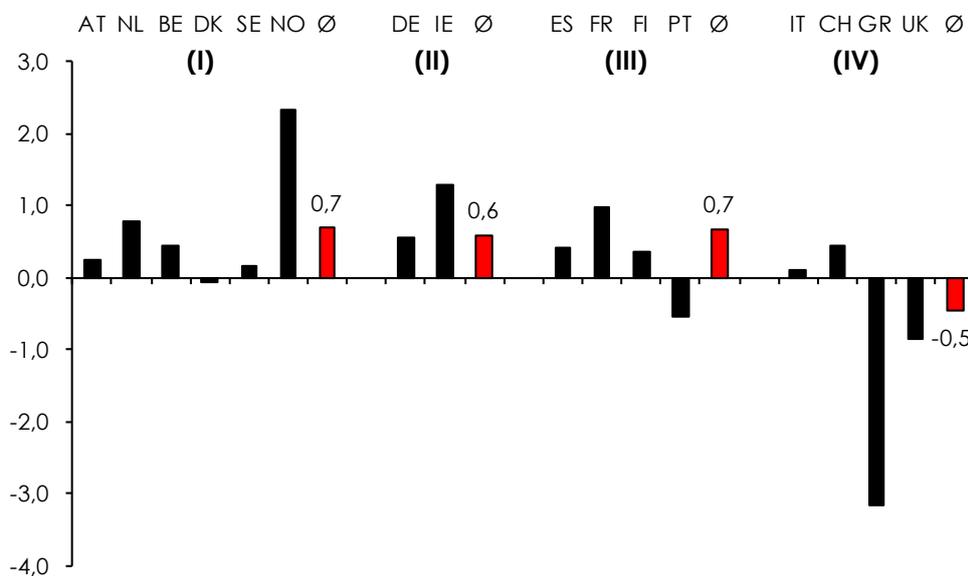
Interessante Einsichten hinsichtlich heterogener Entwicklungen zwischen den Gruppen I-IV aber auch innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe liefert die Betrachtung der Lohnentwicklung. Ein Blick auf die Reallohnsteigerungen im Durchschnitt der Jahre 1991/2007 zeigt, dass sich die Länder innerhalb der Gruppen teilweise erheblich voneinander unterscheiden (siehe Abbildung 31). In der sozialpartnerschaftlichen Gruppe sind die Reallöhne der drei skandinavischen Länder Schweden, Dänemark und Norwegen um durchschnittlich 2,1% gestiegen, während sich die Reallohnsteigerungen in den drei weiteren Ländern mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität, Belgien, den Niederlande und Österreich, zwischen 1 und 1,2% bewegten. Im Durchschnitt stiegen die Reallöhne in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe in der Zeitperiode 1991/2007 am stärksten. Besonders niedrige Reallohnzuwächse hat es im Zeitraum 1991/2007 in Spanien (0,5%), Deutschland (0,5%) und Italien (0,1%) gegeben. Hingegen zeichneten sich Großbritannien, Irland und Portugal mit 2,0 bis 2,3% durch relativ hohe Reallohnsteigerungen aus. In den Jahren 2008/2012 sind die Reallöhne in allen Ländern im Durchschnitt wesentlich schwächer gestiegen. Die Reallohnverluste in Griechenland (-3,1%), Großbritannien (-0,9%) und Portugal (-0,5%) resultierten u.a. aus den Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor sowie dem Einfrieren der Nominallöhne. Die höchsten Reallohnsteigerungen gab es 2008/2012 in Norwegen (+2,3%), Irland (+1,3%) und Frankreich (+1,0%).

Abbildung 31: Reallöhne, Veränderungen in % gegenüber dem Vorjahr, Ø 1991/2007



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Reallöhne ... Nominale Arbeitnehmerentgelte pro Arbeitnehmer deflationiert um die Entwicklung des Harmonisierten Verbraucherpreisindex. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Abbildung 32: Reallöhne, Veränderungen in % gegenüber dem Vorjahr, Ø 2008/2012



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Reallöhne ... Nominale Arbeitnehmerentgelte pro Arbeitnehmer deflationiert um die Entwicklung des Harmonisierten Verbraucherpreisindex. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

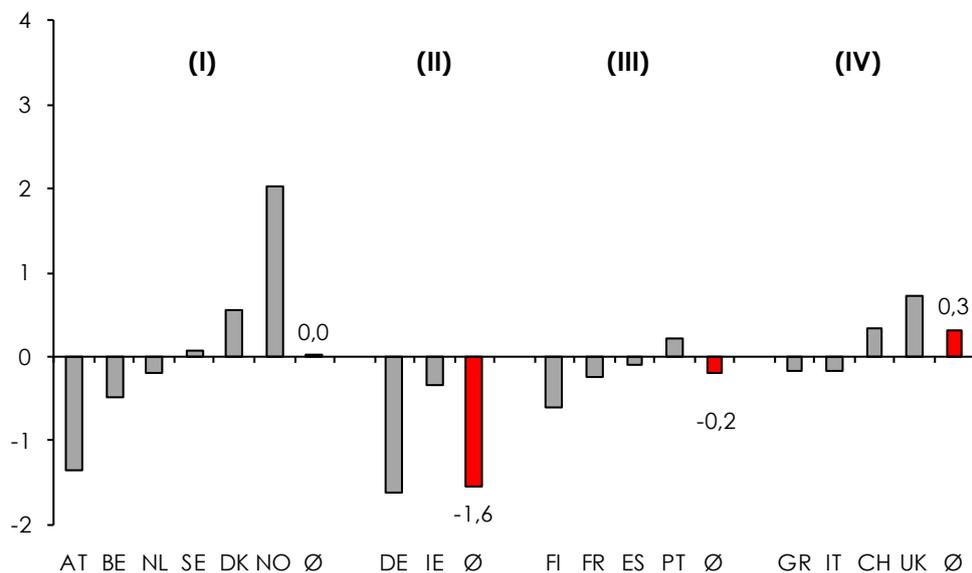
Wenngleich sich die Länder der sozialpartnerschaftlichen Gruppe aufgrund ihrer formalen verbandlichen Strukturen ähneln, deuten die präsentierten Daten – insbesondere jene bezüglich der Niedriglohnbeschäftigung und der Lohnentwicklung – darauf hin, dass sich Länder mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität in der Zielsetzung ihrer Lohnpolitik voneinander abheben. Traxler (2005) unterscheidet im Kontext koordinierter Lohnverhandlungssysteme zwischen „moderierungsorientierter“ und „verteilungsorientierter“ Lohnkoordinierung. Bei der moderierungsorientierten Lohnpolitik geht es primär um das Ziel, Lohnabschlüsse zu erreichen, die die Wettbewerbsfähigkeit in den exponierten Sektoren nicht gefährden. Im Vordergrund steht der Vergleich der Lohnstückkosten mit im Ausland konkurrierenden Unternehmen. Diese Strategie zielt darauf ab, das Wachstum und die Beschäftigung durch Exportsteigerungen anzukurbeln. Die verteilungsorientierte Lohnpolitik

hingegen folgt dem Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik. Demnach sollen Arbeitnehmer mit ähnlichen Aufgaben unabhängig von der Ertragslage der Unternehmen ähnlich entlohnt werden. Eine solidarische Lohnsetzung wird auch im sogenannten Rehn-Meidner Modell vertreten, das die lohnpolitischen Entscheidungsprozesse in den nordischen Ländern seit den 1960er Jahren in unterschiedlichem Ausmaß geprägt hat (vgl. *Erixon*, 2010). Demnach gilt es, eine Kombination aus maximaler Beschäftigung, hohem Wirtschaftswachstum und fairer Entlohnung zu erreichen. Lohnunterschiede sollten lediglich Unterschiede in der Qualifikation und den Fähigkeiten der Beschäftigten sowie in den Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Unternehmen, die unter einer solidarischen Lohnpolitik nicht rentabel produzieren können, werden aus dem Markt gedrängt. Um zu verhindern, dass die Arbeitslosigkeit durch diesen Rationalisierungsprozess steigt, kommt der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Investition in das Humankapital eine zentrale Rolle zu.

Eine Beurteilung ob bzw. in welchem Ausmaß die betrachteten Länder eher eine moderierungs- oder eine verteilungsorientierte Lohnpolitik verfolgt haben, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Ein Vergleich, der aufzeigt, in welchem Umfang die Lohnsteigerungen am Produktivitätswachstum ausgerichtet waren und in welchem Ausmaß die Beschäftigten für den Anstieg der Verbraucherpreise kompensiert wurden, kann zumindest Hinweise zur relativen Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit in Lohnverhandlungen liefern. Abbildungen 33 und 34 bilden für die Jahre 1996/2007 und 2008/2012 die durchschnittliche Differenz zwischen dem jährlichen Nominallohnzuwachs und der Summe aus jährlichen Preis- und Produktivitätszuwachs ab.⁸⁷ Hier zeigt sich, dass in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe lediglich die skandinavischen Länder im Zeitraum 1996/2007 Nominallohnsteigerungen erfahren haben, die die Steigerungen in den Verbraucherpreisen und in der Arbeitsproduktivität übertroffen haben. Mit anderen Worten wurde in diesen Fällen der sogenannte *lohnpolitische Verhandlungsspielraum* (vgl. *Schulten*, 2012B) ausgeschöpft. In den Niederlanden, Belgien, Österreich sowie Deutschland ist die Differenz mit -0,2, -0,5, -1,3 bzw. -1,6 Prozentpunkten negativ. Diese Resultate deuten darauf hin, dass die skandinavischen Länder in Gruppe I eher eine verteilungsorientierte und die restlichen Länder dieser Gruppe so wie in Deutschland eher eine moderierungsorientierte Lohnpolitik verfolgen. Idealerweise würde man an Stelle der durchschnittlichen Lohnentwicklung, die Entwicklung der sektoralen Tariflöhne im internationalen Vergleich darstellen, um Aufschluss über den Lohnbildungsprozess innerhalb der Länder zu bekommen. Pollan (2009) etwa konstatiert in Österreich hohe sektorale Lohnunterschiede.

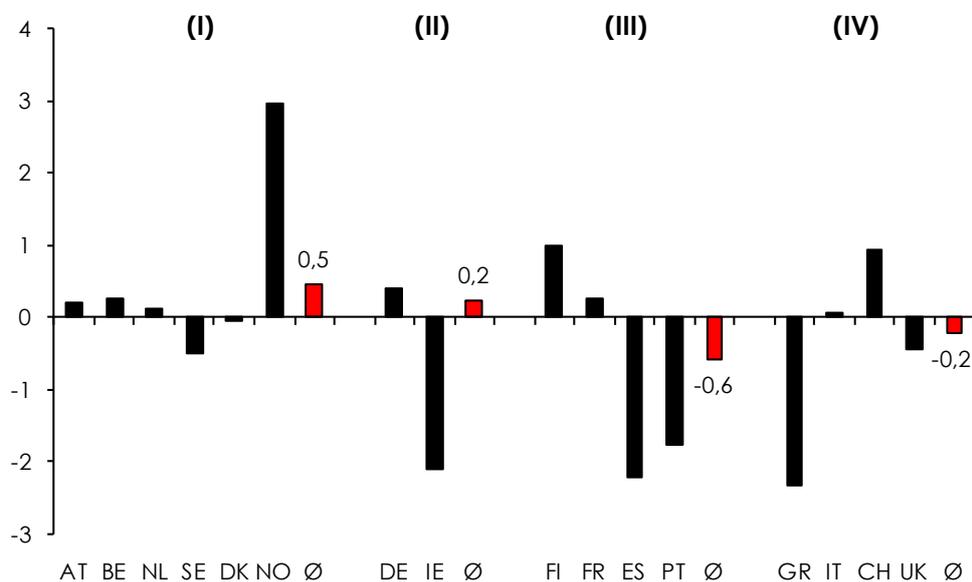
⁸⁷ Für die Nominallöhne werden die nominalen Arbeitnehmerentgelte pro Arbeitnehmer herangezogen. Die Arbeitsproduktivität wird durch das reale Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen dargestellt. Für die Preisentwicklung wird der harmonisierte Verbraucherpreisindex herangezogen.

Abbildung 33: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung, Ø 1996/2007



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

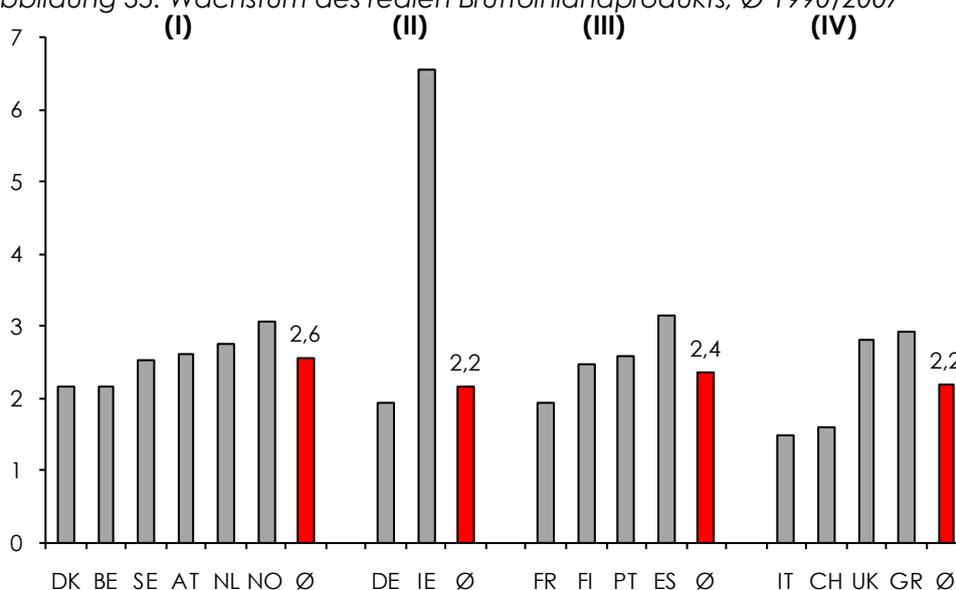
Abbildung 34: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung, Ø 2008/2012



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

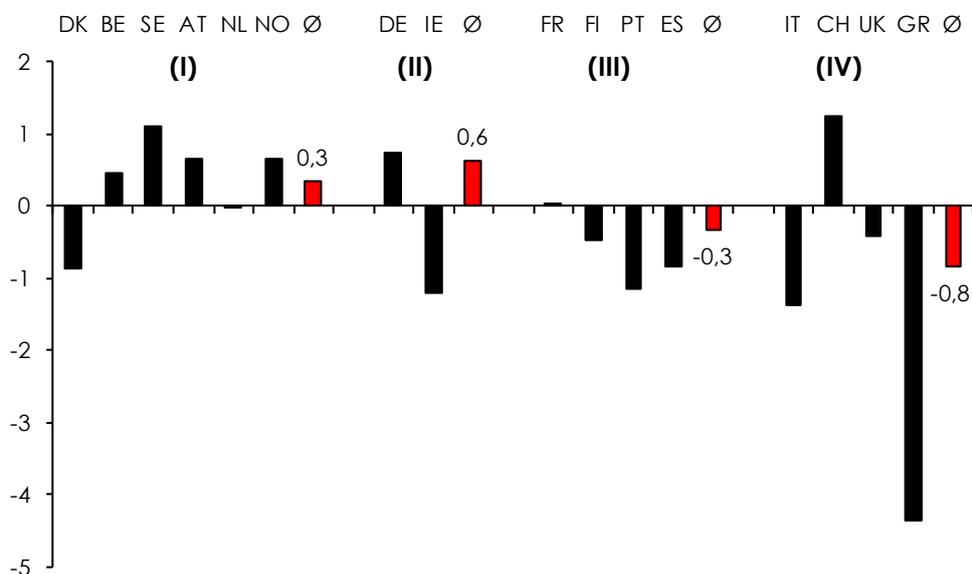
Die Analyse wird mit einer Kennzahl für die makroökonomische Performance in einem engeren Sinn, der jährlichen Veränderungsrate des realen Bruttoinlandproduktes, abgeschlossen. In der längerfristigen Betrachtung über die Jahre 1990/2007 zeigt Abbildung 35 für drei der vier Gruppen eine ähnliche durchschnittliche Wachstumsrate. Gruppe II weist eine deutlich höhere durchschnittliche Wachstumsrate auf, die aber vom nicht nachhaltig hohen Wachstum Irlands getrieben ist. Klammert man jene Länder, die von der Finanz- und Wirtschaftskrise besonders hart betroffen sind aus, dann zeigt sich, dass die durchschnittlichen Wachstumsraten von Deutschland (1,9%), Frankreich (2,0%), Italien (1,5%) und der Schweiz (1,6%) deutlich unter dem Wert Dänemarks (2,2%), dem Land mit der niedrigsten durchschnittlichen Wachstumsrate in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe, liegen. Im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 relativiert sich das Bild: Lediglich sechs der 16 Länder weisen ein positives durchschnittliches Wachstum auf. Auffallend ist, dass die Mehrheit der Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe positive Wachstumsraten aufweist. Lediglich Dänemark weist in Gruppe I eine deutlich negative Wachstumsperformance auf.

Abbildung 35: Wachstum des realen Bruttoinlandproduktes, Ø 1990/2007



Q: IMF (International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2013), WIFO-Berechnungen.
 Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

Abbildung 36: Wachstum des realen Bruttoinlandprodukts, Ø 2008/2012



Q: IMF (International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2013), WIFO-Berechnungen.
 Ø ... Gewichteter Durchschnitt.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Der vorliegende Bericht geht der Frage nach, ob bestimmte Muster zwischen ausgewählten makropolitischen Kennzahlen und den korporatistischen Lohnverhandlungsstrukturen erkennbar sind. Zur Beantwortung dieser Frage wird vorhandene theoretische und empirische Literatur zusammengefasst und aufbereitet und es wird eine deskriptiv-analytische Auswertung auf Basis einer umfassenden und harmonisierten Datenbank zu Ausprägungen verschiedener Lohnverhandlungssysteme durchgeführt. Dazu wird ein Lohnverhandlungssystem, das sich durch einen hohen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände sowie ein hohes Maß an Koordination der Gewerkschaften auszeichnet, als ein System mit hoher „sozialpartnerschaftlicher Intensität“ klassifiziert. Der Fokus der empirischen Analyse liegt auf dem Vergleich der makroökonomischen Performance der Länder Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien und Großbritannien für den Zeitraum von 1990 bis 2012. Zur Operationalisierung der makroökonomischen Performance dienen die Größen Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, sowie Maße der Einkommensverteilung. Die Studie stützt die Vermutung, dass Unterschiede in den korporatistischen Strukturen für Unterschiede in der makroökonomischen Performance von Ländern mitverantwortlich sind. Die Analyse am aktuellen zeitlichen Rand zeigt, dass europäische Länder mit einem sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite hohen verbandlichen Organisations- bzw. Koordinierungsgrad („sozialpartnerschaftliche Gruppe“), im Durchschnitt bei wichtigen

makroökonomischen Größen tendenziell bessere Ergebnisse erzielen als andere Ländergruppen. Das trifft insbesondere auf die allgemeine Arbeitslosenrate, die Arbeitslosenrate der jungen Bevölkerung, die allgemeine Beschäftigungsrate, das reale Wirtschaftswachstum und die Einkommensverteilung nach Steuern und Transfers zu.

Zusätzlich zeigt sich, dass die Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe auch relativ besser durch die letzte Wirtschafts- und Finanzkrise gekommen sind. Die neuere Literatur betont diesbezüglich die gewichtige Rolle arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Instrumente, die im Rahmen von Kollektivverhandlungen bzw. im Rahmen tripartistischer Verhandlung zwischen den Sozialpartnern auf Ebene der Dachverbände und der Regierung implementiert wurden (z.B. *Arpaia et al.*, 2010; *Glassner – Keune*, 2012). In der Tat sind Instrumente wie die Regelungen zu Kurzarbeit oder Weiterbildungsangebote bei einer temporären Aussetzung von Gehaltserhöhungen als Reaktion auf den Wachstums- und Beschäftigungseinbruch im Rahmen der jüngsten Wirtschaftskrise insbesondere in Ländern mit einem hohen Organisations- bzw. Koordinationsgrad der Verbände auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite genutzt worden (*Arpaia et al.*, 2010). Gleichzeitig sind dies auch zumeist jene Länder mit etablierten dualen Ausbildungsprogrammen. Die besondere Bedeutung von Vereinbarungen zu Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten udgl. wird auch dadurch ersichtlich, dass Deutschland, das zwar nicht in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe ist, aber ebenfalls die genannten Instrumente in der Krise einsetzte, insbesondere im Hinblick auf die niedrige Arbeitslosenrate vergleichsweise gut durch die Krise gekommen ist.

Auffällig ist, dass sich in der Gruppe, in der weder die Verbände auf der Arbeitgeber- noch auf der Arbeitnehmerseite hoch koordiniert bzw. organisiert sind, mit der Schweiz ein Land befindet, das eine ähnliche makroökonomische Performance aufweist wie Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Diese Beobachtung ist konsistent mit der zentralen Rolle von institutionellen Komplementaritäten für die makroökonomische Performance wie sie vom „Variationen des Kapitalismus“-Ansatz postuliert werden.⁸⁸

Innerhalb der Gruppe der Länder mit einem hohen Koordinierungsgrad der Gewerkschaften herrschen vermutlich unterschiedliche Strategien der Sozialpartner zur Erreichung hoher Beschäftigungsraten und niedriger Arbeitslosenraten vor. Länder, die neben einem hohen verbandlichen Arbeitnehmerkoordinationsgrad auch eine hohe gewerkschaftliche Mitgliedschaft aufweisen, gelingt es, eine hohe Beschäftigung und eine relativ niedrige Arbeitslosigkeit zu erreichen, ohne dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten stark gewachsen wäre. Dies trifft nicht auf Länder zu, deren Gewerkschaftsdichte niedrig ist. Hier ist eine Stabilisierung bzw. eine Steigerung der Beschäftigung mit einer Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung einhergegangen.⁸⁹

⁸⁸ Siehe Kapitel 3.

⁸⁹ Ob hier tatsächlich eine bewusste Strategie der politischen Entscheidungsträger, niedrige Arbeitslosenraten durch hohe Beschäftigung im Niedriglohnsektor zu erzielen, vorliegt, muss in weiterführenden Studien untersucht werden.

Die vorliegende Arbeit legt nahe, dass verschiedene Wege zu hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität führen. Die in dieser Gruppe zusammengefassten Länder unterscheiden sich entlang vielfältiger institutioneller Dimensionen. Beispielsweise besteht in den skandinavischen Ländern aufgrund der durch die Gewerkschaften verwalteten Arbeitslosenversicherung (Ghent-System) ein hoher Anreiz, Gewerkschaftsmitglied zu werden. In Österreich existiert eine Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschafts- und Arbeiterkammer. Zudem ist die Wirtschaftskammer zugleich Arbeitgeberverband. Diese institutionellen Eigenheiten münden in einem hohen Abdeckungsgrad von Lohnverhandlungsergebnissen. Der Abdeckungsgrad gibt an, wie viel Prozent der Arbeitnehmer von Verhandlungsergebnissen erfasst sind. Er ist ein Maß für die Bedeutung von kollektiven Lohnvereinbarungen in einer Volkswirtschaft. Ein hoher Abdeckungsgrad unterstützt die Entfaltung von makroökonomischen Wirkungen sozialpartnerschaftlicher Lohnverhandlungssysteme.

Es ist aber auch darauf hinzuweisen, dass das Ghent-System alleine oder eine Pflichtmitgliedschaft in einer Kammer nicht *per se* zur Aufnahme in die sozialpartnerschaftliche Gruppe reichen. Beispielsweise kennen Österreich, Frankreich, Italien und Deutschland eine Kammerpflichtmitgliedschaft, die Klassifizierung⁹⁰ und die makroökonomische Performance fallen aber für die einzelnen Länder deutlich unterschiedlich aus. Zentrale Elemente der hohen sozialpartnerschaftlichen Intensität in Österreich sind die gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer sowie die institutionelle Überlappung von Wirtschaftskammer und Arbeitgeberverband, die eine hohe Tarifbindung sichern.

Die Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe unterscheiden sich aber nicht nur hinsichtlich der Regelungen zur Realisierung einer hohen sozialpartnerschaftlichen Intensität. Sie scheinen sich auch durch die Zielsetzung ihrer Lohnpolitik voneinander zu unterscheiden. Im Vergleich zu den korporatistischen Ländern Mitteleuropas weisen skandinavische Länder in der längerfristigen Betrachtung stärkere Züge einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik auf.

Auch wenn zwischen den sozialpartnerschaftlich organisierten Ländern Unterschiede im institutionellen Unterbau der jeweiligen Sozialpartnerschaften vorherrschen, so stützt die vorliegende deskriptiv-statistische Analyse die im Literaturteil dieser Arbeit isolierten Ergebnisse: Nationalstaaten mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität weisen tendenziell eine überdurchschnittliche makroökonomische Performance auf.

⁹⁰ Siehe Abbildung 15.

Literaturverzeichnis

- Afonso, A., "Employer strategies, cross-class coalitions and the free movement of labour in the enlarged European Union", *Socioeconomic Review*, 2012, 10(4), pp. 705-730.
- Agell, J., Lommerud, K.E., "Union Egalitarianism as Income Insurance", *Economica*, 1992, (59), S. 295-310.
- Aidt, T.S., Tzannatos, Z., "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", *Industrial Relations Journal*, 2008, 39(4), S. 258–295.
- Aiginger, K., „Sozialpartnerschaft in Österreich: Theoretische Einordnung, tatsächliche Wirtschaftserfolge und Reformfähigkeit“, *Wirtschaftspolitische Blätter*, 1994, (5-6), S. 497-510.
- Aiginger, K., Horvath, T., Mahringer, T., "Why Labor Market Response Differed in the Great Recession: The Impact of Institutions and Policy," *DANUBE: Law and Economics Review*, European Association Comenius – EACO, 2012, (3), S. 1-19.
- Arpaia A., Curci N., Meyermans E., Peschner J., Pierini F., "Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations", European Commission, *European Economy, Occasional Papers*, 2010, (64).
- Auer, M., Welte, H., „Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs – Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung“, *Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 1994, 1(3), S. 297-314.
- Avdagic, S., Rhodes, M., Visser, J., *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*, Oxford University Press, 2011.
- Baccaro, L, Lim, S., „Social Pacts as Coalitions of the Weak and Moderate: Ireland, Italy and South Korea in Comparative Perspective“, *European Journal of Industrial Relations*, 2007, 13(1), S. 27-46.
- Behrens, M., Traxler, F., „Arbeitgeberverbände in Europa“, Eurofound, 2004.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, *Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wirtschafts- und Währungsunion*, Ueberreiter, Wien, 1999, (76).
- Beugelsdijk, S., de Grooty, H., L.F., van Schaikz, A.B.T., "Trust and economic growth: a robustness analysis", *Oxford Economic Papers*, 2004, (56), S. 118–134.
- Beugelsdijk, S., Smulders, J.A., *Bonding and Bridging Social Capital and Economic Growth. Discussion Paper*, Tilburg University, Center for Economic Research, 2009 (27).
- Bispinck, R., Schulten, T., „Branchenbezogene Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Deutschland“, Eurofound, 2011.
- Blaas, W., Guger, A., „Arbeitsbeziehungen und makroökonomische Stabilität im internationalen Vergleich“, in Gerlich, P. et al. (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft in der Krise: Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich*, Wien: Böhlau, 1985, S. 255-277.
- Blasco, S., Rosholm, M., "The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark", *IZA Discussion Papers*, 2011, (5631).
- Blonigen, B.A., Wang, M., *Inappropriate Pooling of Wealthy and Poor Countries in Empirical FDI Studies*, NBER Working Papers, 2004, (10378).
- Böckerman, P., Uusitalo, R., "Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland", *Labor and Demography*, 2005.
- Boix, C., Posner, D. N., "Social capital: Explaining its origins and effects on government performance", *British Journal of Political Science*, 1998, 28 (3), S. 686-693.
- Bordogna, L., Pedersini, R., "Public sector industrial relations in transition", *Industrial relations in Europe 2012*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels, 2012.
- Brandl, B., Allinger, B., „Transformation der Arbeitsbeziehungen in Irland und Portugal“, *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, 2013, (119).
- Brandl, B., Traxler, F., "Das System der Lohnführerschaft in Österreich: Eine Analyse der empirischen Relevanz", *Wirtschaft und Gesellschaft*, 2008, (1).
- Brändle, T., Heinbach, W., "Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?", *IAW Discussion Papers*, 2010, (67).

- Busemeyer, M., Trampusch, C., "The Political Economy of Collective Skill Formation", Oxford University Press, 2011.
- Calmfors, L., Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey, OECD Economic Studies, 1993, (21).
- Calmfors, L., Driffill, J., "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", Economic Policy, 1988, (6), S. 14–61.
- Carley, M., "Developments in social partner organisations – employer organisations", Eurofound, 2010.
- Casey, B., Gold, M., Social Partnership and Economic Performance, The Case of Europe, Edward Elgar, 2000.
- Chaloupek, G., „Sozialkapital und Sozialpartnerschaft“, SWS-Rundschau, 2003, 43(3), S. 375 – 386.
- Checchi, D., Visser, J., Van de Werfhorst, H., "Inequality and Union Membership: The Impact of Relative Earnings Position and Inequality Attitudes", IZA DP, 2007, (2691).
- Clasen, J., Viebrock, E., "Das Genter System der Arbeitslosenversicherung – immer noch gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument oder sozialpolitisches Auslaufmodell?", ZSR 52(3), 2006.
- Congregado, E., Golpe, A., van Stel, A., "Exploring the big jump in the Spanish unemployment rate: Evidence on an 'added-worker' effect", Economic Modelling, 2011, 28, S. 1099–1105.
- Dasgupta, P., Social Capital and Economic Performance: Analytics in Ostrom, E., Ahn, T.K. (Hg.), Critical Writings in Economic Institutions: Foundations of Social Capital, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 2003.
- Dickens, W.T., Goette, L., Groshen, E. L., Holden, St., Messina, J., Schweitzer, M. E., Turunen, J., Ward, M. E., "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project", Journal of Economic Perspectives, 2007, 21(2), S. 195–214.
- Du Caju, P., et al., Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan, IZA discussion papers, 2008, (3867).
- Ellguth P., Kohaut, S. „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011“, WSI-Mitteilungen, 2012, (4).
- Elvander, N., "Incomes Policies in the Nordic Countries", International Labour Review, 1990, (29), S. 1-29.
- Erixon, L., "The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival", Journal of Economic Issues, 44(3), 2010, S. 677-715.
- Esping-Andersen, G., "The Three Worlds of Welfare Capitalism", Cambridge: Polity Press, 1990.
- European Commission, "Industrial Relations in Europe 2010", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
- Eurostat, "In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners", Statistics in Focus, 2012, (48).
- Eyraud, F., Tchobanian, R. „The Auroux Reforms and the Company Level Industrial Relations in France“, British Journal of Industrial Relations, 1985, 23(2).
- Famira-Mühlberger, U., Budimir, K., Eppel, R., Huemer, U., Leoni, Th., Mayrhuber, Ch., „Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktperformanz in der EU, Vertiefende Analyse“, WIFO, Wien, 2010.
- Farrelly, R., "Ireland: Impact of the crisis on industrial relations", EIRO IE1301019Q, 2013.
- Fehn, R., „Arbeitsmarktflexibilisierung und Arbeitslosigkeit“, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, 2002, (54).
- Flanagan, R.J., Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective, 1999, 37(3), S. 1150-1175.
- Fukuyama, F., Social Capital and Civil Society, The Institute of Public Policy, George Mason University October 1, Paper for the IMF Conference on Second Generation Reforms, 1999, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>.
- Fulton, L., „Arbeitnehmervertretung in Europa“, Labour Research Department und ETUI, 2013.
- Glassner, V., Keune, M., The crisis and social policy: The role of collective agreements, International Labour Review, 2012, (151), S. 351-375.
- Guger, A., „Verteilungspolitik als Strukturpolitik: Die fehlende Dimension des Austrokeynesianismus“, in BEIGEWUM (Hrsg.), Steuerungsprobleme der Wirtschaftspolitik: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Wien/Bremen, 1990.

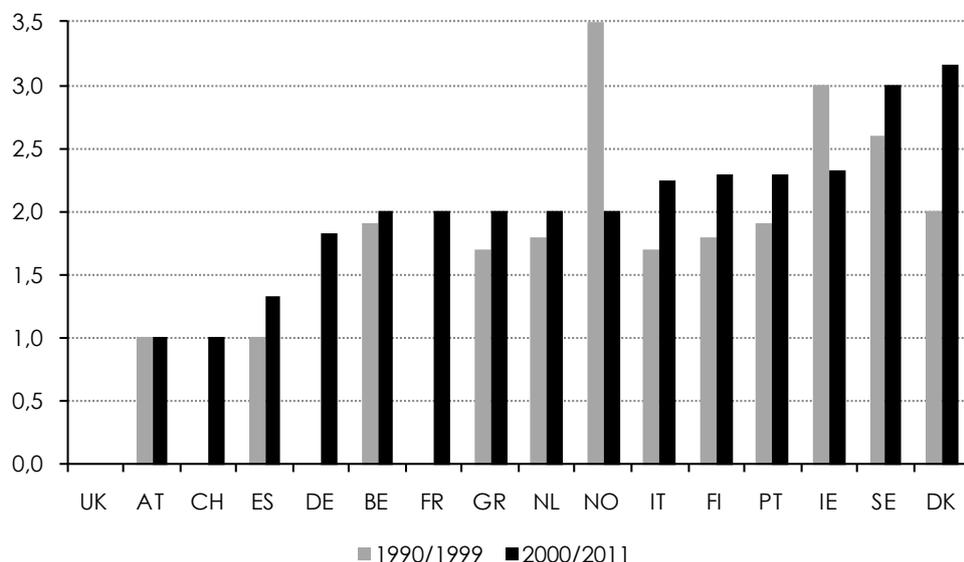
- Guger, A., Agwi, M., Buxbaum, A., Festl, E., Knittler, K., Halmayer, V., Pitlik, H., Sturn, S., Wüger, M., Umverteilung durch den Staat in Österreich, WIFO, Wien, 2009.
- Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R., „Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany“, *Industrial Relations Journal*, 2006, 37(5), S. 473-491.
- Habisch, A., „Mancur Olson und die Sozialvermögensdiskussion“, in Pies, I., Leschke, M., (Hg.), *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns, Konzepte der Gesellschaftstheorie*, Mohr Siebeck, 1997, 3, S. 64-70.
- Hall, P.A., Gingerich, D.W., *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis*. *British Journal of Political Science*, 2009, (39), S. 449-482.
- Hall, P.A., Soskice, D., „An Introduction to Varieties of Capitalism“, in Hall, P.A., Soskice, D. (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, 2001, pp. 1-67.
- Hall, R.E., Jones, C.I., „Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?“ *Quarterly Journal of Economics*, 1999, (114), S. 83-116.
- Heckelman, J.C., „Explaining the Rain: The Rise and Decline of Nations after 25 Years“, *Southern Economic Journal*, 2007, 74(1), S. 18-33.
- Heinemann, F., Tanz, B., „The impact of trust on reforms“, *Journal of Economic Policy Reform*, 2008, 11 (3), S. 173-185.
- Hermann C., Flecker, J., „Betriebliche Interessenvertretung in Österreich“, FORBA Schriftenreihe 2006, (1).
- Höpner, M., Ist Politik gegen Verbände möglich? 25 Jahre Mancur Olsons „The Rise and Decline of Nations“. *Leviathan*, 2007, 35(3), S. 310-347.
- Horgos, D., Zimmermann, K., Interest groups and economic performance: some new evidence, *Public Choice*, 2009, 138(3), S. 301-315.
- ILO, „Overview of apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment“; International Labour Office, Skills and Employability Department - Geneva: ILO, 2012.
- Iversen, T., Soskice, D., „New macroeconomics and political science“, *Annual Review of Political Science*, 2006, (9), S. 425-453.
- Kalina, T., Weinkopf, C., „Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?“ in *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2008, 41 (4), S. 447-469.
- Karlhofer, F., Sickinger, H., „Korporatismus und Sozialpakete im europäischen Vergleich“, in: Tálos, Emmerich und Ferdinand Karlhofer (Hg.), „Zukunft der Sozialpartnerschaft“, Signum, 1999, S. 241-275.
- Keller, B., Einführung in die Arbeitspolitik, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 1993.
- Kenworthy, L., „Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s“, *American Sociological Review*, 2002, (67), S. 367-388.
- Kenworthy, L., „Wage Setting Measures: A Survey and Assessment“, *World Politics*, 2001, 54(1), S. 57-98.
- Kjellberg, A., „The Decline in Swedish Union Density since 2007“, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2011, 1(1), pp. 67-93.
- Kjellberg, A., „Union density and specialist/professional unions in Sweden“, *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports*, 2013, (2).
- Kluth, W., *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts* 2012.
- Knack, S., „Groups, growth and trust: Cross-country evidence on the Olson and Putnam hypotheses“ *Public Choice*, 2003, (117), S. 341-355.
- Knack, S., „Trust, Associational Life and Economic Performance“, in Helliwell, J., (Hg.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being: International Symposium Report*. Quebec: Human Resources Development Canada, 2001.
- Knack, S., Keefer, P., „Does Social Capital Have a Pay-off? A Cross-Country Investigation“, *Quarterly Journal of Economics*, 1997, (112), S. 1251-1288.
- Knack, S., Keefer, P., „Institutions and economic performance: cross-country tests using alternative institutional measures“, *Economics and Politics* 7, 1995, S. 207-227.

- Knell M., Stiglzbauer, A., „Lohnstaffelung und Lohnführerschaft in Österreich – Bestandsaufnahme und Implikationen“, *Geldpolitik und Wirtschaft*, 2009, Q4(09).
- Knell M., Stiglzbauer, A., „Reference Norms, Staggered Wages, and Wage Leadership: Theoretical Implications and Empirical Evidence“, *International Economic Review*, 53 (2), 2012, S. 569-592.
- Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., „Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market“, Oxford University Press, Oxford, 1991.
- Leibrecht, M., Scharler, J., „What makes budget consolidations successful? The role of social capital“, *Applied Economics Letters*, 2013, 20(18), S. 1640-1643.
- Leonardi, S., „Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-System“, *WSI Mitteilungen*, 2006, (2).
- Lesch, H., „Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern“, *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln*, 2009, (1).
- Lind, J., „A Nordic Saga? The Ghent System of Trade Unions“, *International Journal of Employment Studies*, 2007, 15(1), pp. 49-67.
- Mayrhuber, C., Rocha-Akis, S., *Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, WIFO-Monographie, 2013.
- Nickell, S., Layard, R., 'Labour Market Institutions and Economic Performance', in Ashenfelter, O., Card, D. (Eds.), *Handbook of Labour Economics*. 1999, 3.
- Ochel, W., „Dezentralisierung der Lohnverhandlungen in Deutschland – ein Weg zu mehr Beschäftigung?“, *Ifo Schnelldienst*, 2005, (5).
- OECD, *Employment Outlook*, Chapter 3, 2004, pp. 127-181.
- Olson, M. (1995A), „The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies“, *American Economic Review*, 1995, 85(2), S. 22–27.
- Olson, M. (1995B), „The Secular Increase in European Unemployment Rates“, *European Economic Review*, 1995, 39(3-4), pp. 593–599.
- Olson, M., „The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities“, New Haven, 1982.
- Olson, M., *The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, 1965.
- Palier, B., Thelen, K., „Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany“, *Politics & Society*, 2010, 38(1), pp. 119-148.
- Pernicka, S., Stern, S., „Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitglieder-gewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften“, *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 2011, (40), S. 335–355.
- Pies, I., Leschke, M., Vorwort der Herausgeber, in Pies, I., Leschke, M., (Hg.), *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns, Konzepte der Gesellschaftstheorie*, Mohr Siebeck, 1997, 3.
- Pies, I., *Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik – Der Beitrag Mancur Olsons*, in Pies, I., Leschke, M., (Hg.), *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns, Konzepte der Gesellschaftstheorie*, Mohr Siebeck, 1997, 3, S. 1-26.
- Pollan, W., „Austrian Exceptionalism, Labour Market Institutions and Wage Disparity“, WIFO, 2004.
- Pollan, W., „Zur Frage der Lohnführerschaft in Österreich“, *WIFO-Monatsberichte*, 2004, (3).
- Putnam, R., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster, 2000.
- Putnam, R., *Making Democracy Work, Civic traditions in modern Italy*, Princeton, 1993.
- Pyle, W., Solanko, L., The composition and interests of Russia's business lobbies: testing Olson's hypothesis of the "encompassing organization", *Public Choice*, 2013, 155(1), S. 19-41.
- Rosser Jr., B.J., „The Rise and Decline of Mancur Olson's View of The Rise and Decline of Nations“, *Southern Economic Journal*, 2007, 74(1), S. 4–17.
- Roth, F., *Does Too Much Trust Hamper Economic Growth?*, *Kyklos*, 2009, 62(1), S. 103-128.
- Schettkat, R., *Lohnspreizung: Mythen und Fakten: Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit*, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 183, 2008.
- Schmitter, P., „Still the Century of Corporatism?“, *The Review of Politics*, 1974, 36(1), S. 85-131.

- Schnabel, C., Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2005, (3), S. 181–196.
- Schneider, F., Wagner, A., Korporatismus im europäischen Vergleich: Förderung makroökonomischer Rahmenbedingungen? in *Arbeitsgemeinschaft für wissenschaftliche Wirtschaftspolitik* (Hg.), *Internationale Unternehmenskonzentration: Konsequenzen für den Standort Österreich*, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2000, S. 97-126.
- Schulten, T. (2012A), „Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa“, *WSI Mitteilungen* 2012, (7).
- Schulten, T. (2012B), „Europäischer Tarifbericht des WSI – 2011/2012“, *WSI Mitteilungen*, 2012, (6).
- Soskice, D., *Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries*, *Oxford Review of Economic Policy*, 1991, 6(4), S. 36-61.
- Sturm, S. „Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries“, *International Labour Review*, 2013, (152), S. 237-245.
- Tálos, E., Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? in Dachs, H. et al. (Hg.), *Politik in Österreich*, Das Handbuch, Wien, 2006, S. 425-442.
- Taylor, J.B., *Aggregate Dynamics and Staggered Contracts*, *Journal of Political Economy*, 1980, 88(1), pp. 1–23.
- Teufelsbauer, W., *Argumente zur Pflichtmitgliedschaft*, *Wirtschaftskammer Österreich*, o.J.
- Thöni, C., Tyran, J.R., Wengström, E., *Microfoundations of social capital*. *Journal of Public Economics*, 2012, 96(7-8), S. 635-643.
- Traxler, F., "'Pattern Bargaining' als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik“, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 2005, (2).
- Traxler, F., "The metamorphoses of corporatism: From classical to lean patterns“, *European Journal of Political Research*, 2004, (43), pp. 571-598.
- Traxler, F. (2003A), "Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship“, *British Journal of Industrial Relations*, 2003, 41(1), S. 1-27.
- Traxler, F. (2003B), *The contingency thesis of collective bargaining institutions*, *CESifo DICE Report*, 2003, (2), S. 34-39.
- Traxler, F., *Die Metamorphosen des Korporatismus: Vom klassischen zum schlanken Muster*, *Politische Vierteljahresschrift*, 2001, 42(4), S. 590-623.
- Traxler, F. (Hg.), *European Employment and Industrial Relations Glossary: Austria*, Sweet & Maxwell, London, 2000.
- Unger, B., *Sozialpartnerschaft und wirtschaftliche Leistung im Vergleich 1970-2000*, *Projektbericht*, Projekt des Bundeskanzleramts: *Institutionalisierung des Sozialen Dialogs in Rumänien*, 2000.
- Visser, J. (2013A), *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2012 (ICTWSS)*, Version 4, April 2013.
- Visser, J. (2013B), "Wage Bargaining Institutions – from crisis to crisis“, *European Commission Economic Papers*, 2013, (488).
- Wichert, J., *Friedenspflicht*, in Springer Gabler Verlag (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*, Stichwort: *Friedenspflicht*, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/87850/friedenspflicht-v6.html>.
- Wildasin, D.E., "Tax coordination: The importance of institutions“, *Swedish Economic Policy Review*, 2002, (9), S. 171-194.
- Wirtschaftskammern Österreich, *Kollektivvertrag, Reihe Arbeit und Soziales*, April 2013, http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=591433&dstid=7228.
- Zak, P., Knack, S., *Trust and Growth*. *Economic Journal*, 2001, (111), S. 295-321.
- Zellenberg, U.E., "Rechtliche, ökonomische und politische Aspekte der Pflichtmitgliedschaft in Kammern“, *Wirtschafts-politische Blätter*, 2008, S. 425-452.

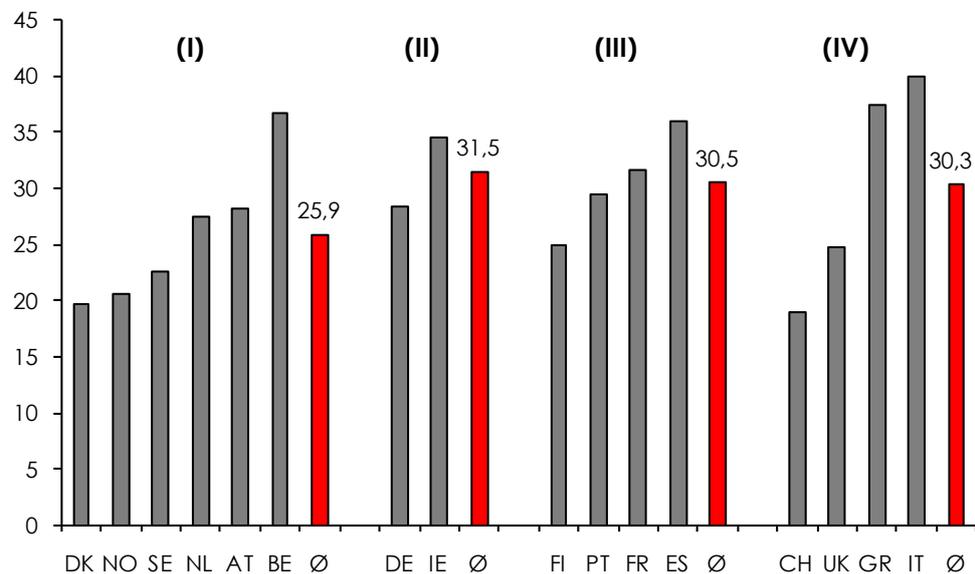
Anhang

Abbildung 37: Durchschnittliche Laufzeit von Kollektivverträgen in Jahren



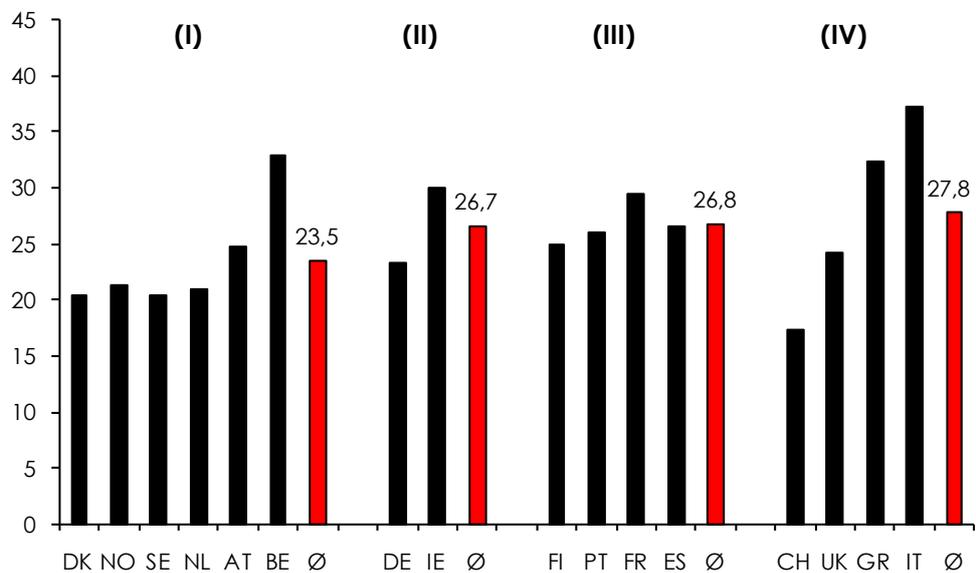
Q: ICTWSS database (Version 4, April 2013), WIFO-Berechnungen.

Abbildung 38: Inaktivitätsquote, Ø 1990/2007



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anm.: Inaktivitätsquote = Nichterwerbspersonen (15-64 Jahre) in % der Bevölkerung derselben Altersgruppe.

Abbildung 39: Inaktivitätsquote, Ø 2008/2012



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anm.: Inaktivitätsquote = Nichterwerbspersonen (15-64 Jahre) in % der Bevölkerung derselben Altersgruppe.

Glossar

Grad der Zentralisation der Kollektivverhandlungen: Erfasst die dominante Ebene der Lohnverhandlungen. Ebenen der Lohnverhandlungen sind (i) die Firmenebene; (ii) die Industrie- oder Branchenebene oder (iii) die gesamtstaatliche Ebene. Eine Ebene ist dominant, wenn Kollektivverträge, die auf dieser Ebene abgeschlossen werden, mindestens zwei Drittel der gesamten kollektivvertraglichen Abdeckungsquote im privaten Sektor ausmachen. Der Grad der Zentralisation ist hoch bei dominanten Verhandlungen auf gesamtstaatlicher Ebene und niedrig wenn Verhandlungen auf Firmenebene vorherrschen.

Koordinierungsmodus der kollektiven Lohnverhandlungen: Erfasst das Ausmaß, in dem die Lohnverhandlungen verschiedener Wirtschaftssektoren aufeinander Bezug nehmen. Es kann sein, dass firmenspezifische Verhandlungen durch übergeordnete Verbände (informell) koordiniert werden oder, dass ein hoher Grad an industrieübergreifender Koordinierung trotz industriespezifischer Verhandlungen besteht, wenn ein Sektor die Rolle des Lohnführers einnimmt. Umgekehrt können stark zentralisierte Lohnverhandlungen unkoordiniert erfolgen, wenn die kollektivvertraglichen Vereinbarungen auf Unternehmensebene mangelhaft kontrolliert und umgesetzt werden.

Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften: Fasst verschiedene Ausprägungen gewerkschaftlicher Koordinierung in einem Maß zusammen. In dieses zusammengesetzte Maß fließen u.a. folgende Informationen ein: Anzahl der Gewerkschaftsbünde sowie der Einzelgewerkschaften; Mitgliederkonzentration einzelner Gewerkschaftsbünde; Fragmentierung bzw. Konzentration der Mitglieder von Einzelgewerkschaften innerhalb eines Gewerkschaftsbunds; Einfluss der Gewerkschaftsbünde auf die Teilgewerkschaften; Einfluss der Einzelgewerkschaften auf das Wirken betrieblicher Gewerkschaftsvertreter; Ausmaß, in dem Gewerkschaften nach ideologischen, parteipolitischen, beruflichen und anderen Kriterien fragmentiert sind.

Kollektivvertragliche Abdeckungsquote: Gibt an, wie viel Prozent der Arbeitnehmer von Verhandlungsergebnissen erfasst sind. Der Abdeckungsgrad ist ein wichtiges Maß für die Bedeutung von kollektiven Lohnvereinbarungen in einer Volkswirtschaft. Er stellt gewissermaßen ein „Bindeglied“ zwischen Korporatismus und makroökonomischer Performance dar. Einem hohen Abdeckungsgrad kommt für die Entfaltung von makroökonomischen Wirkungen eine zentrale Bedeutung zu. Empirisch ist der Abdeckungsgrad positiv mit dem Organisationsgrad der Arbeitgeber korreliert.

Gewerkschaftsdichte: Spiegelt den Anteil der aktiven Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, wider.

Organisationsgrad der Arbeitgeber: Stellt den Anteil der Arbeitnehmer dar, die in Unternehmen arbeiten, welche Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind.

Sozialpartnerschaftliche Intensität: Erfasst die Bedeutung von Sozialpartnern als Akteure der Wirtschaftspolitik in einem Land. Hohe sozialpartnerschaftliche Intensität liegt vor, wenn sowohl der Organisationsgrad der Arbeitgeber als auch der Koordinationsgrad der Gewerkschaften hoch sind.