



Ökonomische Effekte der Sozialpartnerschaft in Österreich mit besonderem Blick auf die Wirtschaftskammer

**Gabriel Felbermayr, Christine Mayrhuber,
Benjamin Bittschi, Elisabeth Christen,
Lydia Grandner, Heider Kariem,
Silvia Rocha-Akis**

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Sarah Albert,
Irene Fröhlich, Doris Steininger

Jänner 2025

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Ökonomische Effekte der Sozialpartnerschaft in Österreich mit besonderem Blick auf die Wirtschaftskammer

**Gabriel Felbermayr, Christine Mayrhuber, Benjamin Bittschi,
Elisabeth Christen, Lydia Grandner, Heider Kariem,
Silvia Rocha-Akis**

Jänner 2025

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
Im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich**

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Sarah Albert, Irene Fröhlich, Doris Steininger

Die Wirkungen sozialpartnerschaftlicher Strukturen werden in der Arbeit aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Der Ländervergleich zeigt, dass Länder mit koordinierten Lohnverhandlungssystemen ein hohes Beschäftigungsniveau und eine geringere Lohnungleichheit aufweisen. In Bezug auf heimische Exportunternehmen zeigen die Außenwirtschaftscenter (AC) der Wirtschaftskammer deutlich positive Impulse auf deren Auslandstätigkeiten. Darüber hinaus bieten die Wirtschaftskammern durch ihre Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung zentrale Strukturen, die weitere positive Effekte erzeugen.

2025/3/S/WIFO-Projektnummer: 24092

© 2025 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (43 1) 798 26 01 0 • <https://www.wifo.ac.at> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/55938352>

Ökonomische Effekte der Sozialpartnerschaft in Österreich mit besonderem Blick auf die Wirtschaftskammer

Verzeichnis der Übersichten	III
Verzeichnis der Abbildungen	III
Executive Summary	V
1. Die österreichische Sozialpartnerschaft: Einleitung und Studiendesign	1
1.1 Wirkungskanäle sozialpartnerschaftlicher Strukturen auf die Wirtschaft	2
1.2 Die Wirtschaftskammer	5
1.3 Studiendesign	6
2. Makroökonomische Kennzahlen und sozialpartnerschaftliche Strukturen	8
2.1 Taxonomie der Lohnverhandlungssysteme	8
2.1.1 Berücksichtigte Dimensionen	8
2.2 Ländergruppen	11
2.3 Vergleich der 5 Ländergruppen anhand makroökonomischer Kennzahlen	12
2.3.1 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote	13
2.3.2 Wirtschaftswachstum	16
2.3.3 Beschäftigung	17
2.3.4 Lohnspreizung	18
2.3.5 Arbeitszeit	24
2.3.6 Arbeitslosigkeit	26
2.3.7 Produktivität	28
2.3.8 Streikhäufigkeit	30
2.4 Ökonometrische Evaluierung makroökonomischer Effekte der Sozialpartnerschaft	32
3. Bedeutung der Auslandsaktivitäten der WKO für den österreichischen Außenhandel	35
3.1 Charakteristika der österreichischen Exportwirtschaft	35
3.1.1 Das Exportverhalten österreichischer KMU im EU-Ländervergleich	37
3.1.2 Barrieren der Markterschließung und Internationalisierung	40
3.1.3 Förderung von KMU	42
3.2 Volkswirtschaftliche Bedeutung der Außenwirtschaftsstellen der WKO	44
3.2.1 Ein Two-Part-Modell für die österreichischen Warenexporte	44
3.2.2 Deskriptive Darstellung der Datenbasis auf Produktebene	47
3.2.3 Handelseffekte der Auslandsaktivitäten der WKO	48
3.2.4 Beitrag der Auslandsaktivitäten zum österreichischen realen BIP	51
3.2.5 Robustheit und Sensitivität der Schätzergebnisse	54
3.2.6 Beschränkungen der empirischen Analyse	54

4. Qualitative Überlegung zur Rolle der WKO in der österreichischen Volkswirtschaft	56
4.1 Leistungen der WKO	56
4.2 Begründung der gesetzlichen Mitgliedschaft	58
4.3 Aus- und Weiterbildung	60
4.4 Förderung des unternehmerischen Mittelstands	61
5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen	62
Nachwort	64
Literaturhinweise	65
Anhang	71

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 3.1:	Größe und Leistungen der Außenwirtschaftscenter	43
Übersicht 3.2:	Deskriptive Statistiken für die wichtigsten Modellvariablen (2014 bis 2023)	47
Übersicht 3.3:	Schätzergebnisse für den Exportimpuls von Außenwirtschaftscentern in Ländern außerhalb der EU auf Produktebene	49
Übersicht 3.4:	Schätzergebnisse für den Exportimpuls von Außenwirtschaftscentern in Ländern innerhalb und außerhalb der EU auf Produktebene	53

Anhang

Übersicht A 1:	Systematik der Tarifverhandlungssysteme in den OECD-Ländern, 1980-2019	71
Übersicht A 2:	Hauptergebnisse I	73
Übersicht A 3:	Hauptergebnisse II	73
Übersicht A 4:	Regressionsergebnisse KV-Abdeckung AR(1)-Prozess	74
Übersicht A 5:	Regressionsergebnisse Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG) AR(1)-Prozess	75
Übersicht A 6:	Langfristige Differenz 2000-2018 KV-Abdeckung	76
Übersicht A 7:	Langfristige Differenz 2000-2018 Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG)	76
Übersicht A 8:	Mittelfristige Differenzen 2000/2010/2018 KV-Abdeckung	77
Übersicht A 9:	Mittelfristige Differenzen 2000/2010/2018 Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG)	77
Übersicht A 10:	Regressionsergebnisse KV-Abdeckung, Random Effects Modell	78
Übersicht A 11:	Regressionsergebnisse Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG); Random Effects Modell	78
Übersicht A 12:	Regressionsergebnisse Hohe Koordination	79
Übersicht A 13:	KV-System Lange Differenzen 2000-2018	79
Übersicht A 14:	KV-System: Mittelfristige Differenzen	80
Übersicht A 15:	Interaktionseffekte von Organisationsgrad und KV-Abdeckung	81

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2.1:	Tarif- und Lohnverhandlungssysteme	11
Abbildung 2.2:	Koordinierungsgrad und kollektivvertragliche Abdeckungsquote bzw. Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen	14
Abbildung 2.3:	Verteilung der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote in % nach Verhandlungssystem	15
Abbildung 2.4:	Verteilung der Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen in % nach Verhandlungssystem	16
Abbildung 2.5:	Verteilung der Wachstumsrate des BIP in % nach Verhandlungssystem	17
Abbildung 2.6:	Verteilung der Beschäftigungsquote in % nach Verhandlungssystem	18
Abbildung 2.7:	Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem	20
Abbildung 2.8:	Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem	21
Abbildung 2.9:	Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem	22

Abbildung 2.10:	Lohnspreizung im unteren Bereich der Lohnverteilung und Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen	23
Abbildung 2.11:	Lohnspreizung im oberen Bereich der Lohnverteilung und Arbeitgeberdichte	24
Abbildung 2.12:	Verteilung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden nach Verhandlungssystem	26
Abbildung 2.13:	Verteilung der Arbeitslosenquote in % nach Verhandlungssystem	27
Abbildung 2.14:	Verteilung der Jugendarbeitslosenquote in % nach Verhandlungssystem	28
Abbildung 2.15:	Verteilung des BIP je geleisteter Arbeitsstunde nach Verhandlungssystem	29
Abbildung 2.16:	Verteilung der Streiktage nach Verhandlungssystem	31
Abbildung 3.1:	Exportverhalten nach Unternehmensgröße im EU-Ländervergleich	38
Abbildung 3.2:	Hauptbarrieren der Internationalisierung von Unternehmen	41
Abbildung 3.3:	Geographische Verteilung der Außenwirtschaftscenter und -büros, 2023	43

Executive Summary

Die Wirtschaftskammer (WKO) ist eine tragende Säule der Sozialpartnerschaft. Sie stellt zentrale Plattformen für die österreichische Wirtschaft zur Verfügung, über die wichtige Aufgaben wahrgenommen werden: von der umfassenden Beratung von Personen, die sich selbständig machen wollen, über die laufende Aktualisierung des Beratungsangebots für Unternehmen, die Bereitstellung von Infrastruktur in der Aus- und Weiterbildung, die Anbahnung, Unterstützung und Begleitung von Außenhandelsgeschäften, die Durchführung von Kollektivvertragsverhandlungen, bis hin zur Begutachtung von Gesetzesentwürfen und vieles mehr.

Viele Dienstleistungen sind für zahlreiche unternehmerische Aktivitäten grundlegend und müssten, falls es die WKO nicht gäbe, am Markt erworben (z.B. Beratungsdienstleistungen) oder von Behörden angeboten werden (z.B. Ursprungszeugnisse), zu mutmaßlich anderen Kosten und Qualitäten und mit anderen Auswirkungen, etwa entlang der Verteilung der Unternehmensgrößen. Die Aktivitäten der WKO haben häufig den Charakter öffentlicher Güter - in diesem Fall wäre ihre volle marktliche Bereitstellung grundsätzlich fraglich. Und sie sind für das Funktionieren der typisch österreichischen Ausprägung des Wirtschaftssystems unabdingbar (z.B. das Verhandeln von Kollektivverträgen). Daher zeigt sich, dass die Aktivitäten der WKO einen volkswirtschaftlichen Mehrwert generieren, der sonst in dieser Form nicht zu erschließen wäre. Trotz der aktuell schwierigen konjunkturellen Lage liegt Österreich nach einer aktuellen Auswertung des britischen Magazins *The Economist* beim Pro-Kopf-Einkommen auf Platz 13 und bei der Produktivität auf Platz 8 von circa 200 Ländern.¹⁾

Die Wirtschaftskammer, als zentrale Akteurin im koordinierten Lohnverhandlungssystem, setzt einen bedeutenden makroökonomischen Impuls für Österreich.

Lohnverhandlungssysteme bilden den Kern sozialpartnerschaftlicher Strukturen, die in allen Ländern unterschiedlich ausgestaltet sind. Entlang der Dimensionen Verhandlungsebene, Flexibilitätsgrad und Lohnkoordination können die 36 OECD-Mitgliedsländern anhand ihrer Ausprägungen in fünf Ländergruppen eingeteilt werden. Österreich gehört mit Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen und Schweden zur Gruppe mit koordinierten dezentralen Verhandlungsstrukturen, in denen sektorale Vereinbarungen wichtig sind, die aber flexible Standards zulassen.

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dieser fünf Ländergruppen im Zeitraum 1980 bis 2019 zeigt folgendes Bild:

Mit steigendem Organisationsgrad der Arbeitgeber:innenorganisation steigt auch die Tarifbindung der Beschäftigten, und es zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit der Lohnkoordination.

¹⁾ <https://www.economist.com/graphic-detail/2024/07/04/the-worlds-richest-countries-in-2024>.

Die Ländergruppe mit koordinierten und dezentralen Lohnverhandlungssystemen, zu der Österreich gehört, weist mit einem Median von 78% die höchste Beschäftigungsquote auf. Zudem zeigt diese Gruppe eine vergleichsweise geringe Streuung bei dieser Quote: Die mittleren 50% der Werte liegen zwischen 75% (unteres Quartil) und 81% (oberes Quartil). In allen anderen Gruppen bleibt selbst das obere Quartil der Beschäftigungsquote unter dem Median der koordinierten und dezentralen Systeme.

In koordinierten dezentralen Systemen können konjunkturelle Faktoren in den Lohnverhandlungssystemen stärker berücksichtigt werden, flexible Anpassungsmechanismen tragen zur Beschäftigungsstabilität bei.

- Koordinierte Lohnverhandlungssysteme zeichnen sich durch eine geringere Lohnspreizung und eine geringere Streuung (im Median) aus als unkoordinierte und dezentralisierte Systeme. Je mehr Arbeitnehmer:innen aufgrund der hohen Dichte an Arbeitgeber:innenorganisationen in diesen Betrieben beschäftigt sind, desto geringer ist die Lohnungleichheit in der Volkswirtschaft.
- Neben den höchsten Beschäftigungsquoten haben koordinierte, dezentrale Systeme im Vergleich zu anderen Systemen niedrige Arbeitslosenquoten, erkennbar am geringeren Median der Gesamtarbeitslosigkeit. Auch ist die Jugendarbeitslosigkeit in koordinierten dezentralen Systemen (Österreich) am geringsten und sie schwankt auch weniger stark.
- Länder mit koordinierten und dezentralisierten Lohnverhandlungssystemen weisen eine höhere Produktivität (Produktivitätsmediane gemessen als Output pro Kopf) und eine geringere Streuung auf. Die Produktivität über die Branchen hinweg ist homogener. Im Gegensatz dazu zeigen unkoordinierte Systeme deutlich niedrigere Produktivitätswerte, abgesehen von Ausreißern. Auch hier bleibt in allen anderen Gruppen das obere Quartil der Produktivitätswerte unter dem Median der koordinierten und dezentralen Systeme.

Ökonometrische Panelregressionen bestätigen die makroökonomischen Impulse

Diese Befunde werden mit Hilfe von ökonometrischen Panelregressionen weiter erhärtet. Dabei lassen sich die Effekte konstanter Ländercharakteristika - etwa die geographische Lage, kulturelle Einflussfaktoren, die geschichtliche Prägung oder im Untersuchungszeitraum kaum veränderliche Determinanten wie das politische System, der Branchenmix oder die Qualifikation der Bevölkerung - herausrechnen. Die Identifikation der Effekte beruht dann nur auf zeitlichen Veränderungen, etwa des Organisationsgrades auf Arbeitgeber:innenseite. Die Analyse zeigt folgendes Bild:

- Der in Österreich sehr hohe Organisationsgrad von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu einem Organisationsgrad von Null ist mit einer deutlich höheren Stundenproduktivität verbunden.
- Die Regression bestätigt die Befunde der höheren Beschäftigung und geringeren Arbeitslosigkeit und auch das

- höhere Pro-Kopf-Einkommen.
- Auch die hohe Kollektivvertragsabdeckung ist mit höherer Stundenproduktivität assoziiert. Ein hoher Organisationsgrad auf der Arbeitgeber:innenseite gemeinsam mit einer starken KV-Abdeckung dürfte im Beobachtungszeitraum 2008 bis 2019 das Wachstum des BIP pro Kopf leicht erhöht haben.

Die Außenwirtschaft und der Zugang zu internationalen Absatz- und Beschaffungsmärkten sind für Österreich als kleine offene Volkswirtschaft von großer Bedeutung und eine wichtige Stütze für das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum. Die WKO nimmt dabei mit ihrem Netzwerk an Auslandsrepräsentanzen sowie den Außenwirtschaftszentren (AC) eine zentrale Funktion ein und leistet einen zentralen Beitrag für die österreichische (Export-)Wirtschaft.

Die Auslandsrepräsentanzen der WKO leisten einen zentralen Beitrag für die österreichische Wirtschaft im Ausmaß von rund 0,2% der realen jährlichen Wirtschaftsleistung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen in Österreich 97,6% der heimischen Exportunternehmen dar, sind aber nur für 45% der Exporte in den EU-Raum bzw. für rund 30% in den Extra-EU-Raum verantwortlich. Die Außenwirtschaftszentren (AC) der Wirtschaftskammer bieten gerade den KMU in 39 außereuropäischen Ländern essenzielle Beratungsleistungen für den Markteintritt und die Geschäftsabwicklung an, mit folgenden Effekten:

Die ökonometrische Analyse aktueller Daten zeigt, dass die AC in Nicht-EU-Ländern dazu beitragen, die Anzahl an exportierten Produkten sowie den Exportwert zu steigern. Die Präsenz eines AC lässt eine Steigerung der Exporte von Industriewaren in den Extra-EU-Raum um 15,1% erwarten. Im Hinblick auf die Produktgruppen, die den stärksten Exportimpuls verzeichnen, zeigen die Schätzungen, dass vor allem die Exporte von mechanischen Komponenten und Maschinen, elektrischen Maschinen sowie Gummi- und Lederwaren von den Auslandsaktivitäten der WKO profitieren.

Die mit den AC verbundenen niedrigeren Markteintrittsbarrieren im Ausland und die dadurch ermöglichten Exporte erzeugen einen Beitrag zum österreichischen realen Bruttoinlandsprodukt von 0,16% bis 0,24%. Das heißt, es entsteht (gemessen am realen BIP des Jahres 2024) zusätzliche inländische Wertschöpfung von 605 Mio. € bis 907 Mio. € pro Jahr. Das Untersuchungsdesign kann Mitnahmeeffekte nicht gänzlich ausschließen; daher sollte man sich am unteren Rand des Intervalls orientieren. Die Größenordnung ist allerdings jedenfalls beeindruckend. Im Vergleich dazu betrugen die Kammerumlagen der WKO im Jahr 2023 ungefähr 273 Mio. €

Kosteneffiziente WKO-Dienstleistungen mit hohen Qualitätsstandards

Die Wirtschaftskammer bietet für die österreichischen Unternehmen eine Vielzahl von Dienstleistungen an, die sonst auf dem freien Markt oder durch staatliche Behörden bereitgestellt werden müssten. Dies würde in vielen Fällen vermutlich zu höheren Kosten für die Unternehmen oder die Allgemeinheit führen, weil die Dienstleistungen teilweise den Charakter von öffentlichen Gütern aufweisen.

Die Wirtschaftskammer bietet aktuell 714 verschiedene Informationsprodukte (z. B. Leitfäden) an, sie hält 187 verschiedene Beratungsformate bereit (z.B. Gründer-, Nachfolgeberatung, etc.), sie bietet 159 unterschiedliche Formen der Begleitung von Unternehmen (die über Beratung hinausgehen) an, sie hat 98 Online-Services im Programm und veranstaltet 22 Typen regelmäßiger Veranstaltung. So gab es etwa 890 Außenwirtschaftsveranstaltungen mit 34.000 Teilnehmer:innen. Außerdem wurden im Jahr 2023 circa 54.000 Exportberatungen und 49.000 Gründungsberatungen (bei circa 190.000 Kontakten) durchgeführt. Etwa 340.000 Personen nahmen an WIFI-Kursen teil; es wurden circa 96.000 Bildungs- und Berufsberatungen durchgeführt. Würden die vereinnahmten Kammerumlagen nur für Export- und Gründungsberatungen - ein kleiner Ausschnitt der WKO-Aktivitäten - verausgabt, kämen diese auf Stückkosten von circa 2.650 Euro, was schon vor der Krise von 2019 ungefähr einem Tagessatz eines Managementconsultants entspricht (Sinz & Stein, 2019).²⁾

Allokative Funktion der gesetzlichen Mitgliedschaft

Die österreichische Besonderheit der gesetzlichen Mitgliedschaft von Arbeitgeber:innen und Unternehmen bei den Kammern stellt ein umfassendes System mit allokativer Funktion dar, da alle - unabhängig von der Betriebsgröße - vertreten sind. Es gibt keine Zersplitterung der Interessenvertretung und keine Ungleichheiten in der Vertretung. Die gesetzliche Mitgliedschaft ermöglicht allen Unternehmen den Zugang zu wichtigen Unterstützungsleistungen sowie eine Stimme in wirtschaftspolitischen Fragen.

- Weite Bereiche des Leistungsangebots der WKO haben den Charakter öffentlicher Güter, wie z.B. die (Weiter-)Entwicklung der dualen Ausbildung, die Ausstellung von Ursprungszeugnissen etc. Ohne die gesetzliche Mitgliedschaft müssten diese Leistungen aus allgemeinen Steuermitteln finanziert werden.
- Die Beiträge zur Finanzierung der öffentlichen Güter und sonstigen Leistungen der WKO richten sich nach der Leistungsfähigkeit der Unternehmen, bedeutet zwar einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit und eine zusätzliche finanzielle Belastung, bedeutet aber auch eine Kostenverteilung nach dem Leistungsfähigkeitsprinzip.

Die Messung des Einflusses einzelner Institutionen, etwa der WKO, auf die unterschiedlichen Bereiche der Wirtschaft ist herausfordernd, etwa die empirische Messung und Abgrenzung der vielschichtigen Aktivitäten der Sozialpartner insgesamt oder der WKO. Neben dem grundsätzlichen Problem, institutionelle Strukturen mit aggregierten Indikatoren zu erfassen, besteht auch die Schwierigkeit, kausale Zusammenhänge zu isolieren, und Effekte dieser vielfältigen Aktivitäten der Wirtschaftskammer auf Unternehmen und deren Beschäftigte, auf Innovation, Produktivität, wirtschaftliche Prosperität usw. zu quantifizieren. Die makro-ökonomische Performance eines Landes entsteht aus dem Zusammenwirken von institutionellen Strukturen, konjunkturellen und demografischen Gegebenheiten, wirtschaftspolitischen Maßnahmen, technologischen Entwicklungen und dem globalen wirtschaftlichen

²⁾ <https://www.consulting.de/artikel/von-tagessatzen-und-manntagen-im-consulting-neue-pricing-benchmark-studie/>.

Umfeld, Arbeitgeber:innenverbände sind dabei wichtige Wirtschaftsakteure. Während die Rolle der Sozialpartner insgesamt häufig Gegenstand länderübergreifender empirischer Untersuchungen ist, betritt die vorliegende Studie mit der Fokussierung auf die Wirtschaftskammer sowohl in Österreich als auch darüber hinaus relatives Neuland.

1. Die österreichische Sozialpartnerschaft: Einleitung und Studiendesign

Die freiwillige Zusammenarbeit der vier großen gesellschaftlichen Interessenvertretungen Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer, Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund definiert die österreichische Sozialpartnerschaft (Austrokorporatismus). Im Kern geht es um eine Kompromissfindung im Dialog von Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenseite. Kooperation und Interessenausgleich im Rahmen der Sozialpartnerschaft umfassen nahezu alle Bereiche der Wirtschafts- und Sozialpolitik und prägen die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs (Brandl, 2023a; Tálos & Hinterseer, 2019).

Polit-ökonomische Ansätze betonen die zentrale Rolle sozialpartnerschaftlicher Strukturen in der wirtschaftlichen Performance eines Landes. Hier ist vor allem die Lohnsetzung zu nennen; sie ist der wichtigste makroökonomischer Vorgang eines Landes. In Österreich beträgt die Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Beiträge der Arbeitgeber:innen zur Sozialversicherung) im Jahr 2024 circa 210 Mrd. Euro pro Jahr. Tarifierungen um wenige Prozentpunkte haben damit sofort erhebliche Auswirkungen auf alle wichtigen volkswirtschaftlichen Variablen. Es gibt kaum andere wirtschaftspolitische Vorgänge, die jedes Jahr wiederkehrend eine vergleichsweise hohe makro- wie mikroökonomische Relevanz aufweisen.

Ein wesentliches Element sozialpartnerschaftlicher Strukturen ist das Vorhandensein umfassender Verbände, die einerseits öffentliche, meritorische Güter und Leistungen herstellen (Bildungsangebote) und andererseits durch den breiten Einschluss der Gruppen die Kosten verteilen und die Möglichkeit zum Trittbrettfahren reduzieren. Durch die gesetzliche Mitgliedschaft in Österreich gibt es hierzulande sowohl auf Arbeitgeber:innen- als auch auf Arbeitnehmer:innenseite umfassende Verbände¹⁾.

Die Sozialpartnerschaft zeichnet sich neben der institutionellen Verankerung auch durch eine spezielle Gesprächs- und Verhandlungskultur aus, in der die beteiligten Verbände bereit sind, sowohl nach außen als auch nach innen Kompromisse zu finden und zu akzeptieren. Trotz unterschiedlicher Interessen stehen gemeinsame wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Ziele im Fokus, die mittelfristig verfolgt werden (Teufelsbauer, 2012). Eine Sozialpartnerschaft impliziert auch ein "Vertrauensverhältnis besonderer Art" (Chaloupek, 2003, S. 378) zwischen den am sozialpartnerschaftlichen Arrangement beteiligten Entscheidungsträger:innen. Das Bemühen um gemeinsame Problemlösungen zum Vorteil aller Beteiligten charakterisiert sozialpartnerschaftliche Strukturen (Chaloupek, 2003).

Die großen Sozialpartner²⁾ in Österreich sind die Arbeiterkammer mit rund 4 Mio. Mitgliedern und Beitragseinnahmen von rund 608 Mio.€ (2023) und der Österreichische Gewerkschaftsbund auf der Arbeitnehmer:innenseite (Arbeiterkammer, 2024). Auf der Unternehmensseite vertritt die Wirtschaftskammer die Anliegen der rund 584.000 aktiven Unternehmen, in denen rund

¹⁾ Neben den Kammern gibt es freie Verbände, die zum Teil fachspezifisch ausgerichtet sind, wie beispielsweise der Banken-, Versicherungs-, oder Handelsverband. Diese Unternehmen sind auch Mitglieder in der Wirtschaftskammer. Die Industriellenvereinigung ist ein freier Verband, der in der Wirtschaftskammersparte "Industrie" Mandate hält, und damit hier mitwirken kann.

²⁾ Der vierte Sozialpartner ist die Landwirtschaftskammer, mit rund 157.000 Mitgliedsbetrieben.

2,8 Mio. Personen unselbständig beschäftigt und 108.300 in Lehre sind, mit einem Budget für 2023 aus den Kammerumlagen von rund 273 Mio. € (WKÖ, 2024). Diese Betriebe exportierten 2023 Waren im Wert von rund 200 Mrd. € und gaben rund 9 Mrd. € für Forschung und Entwicklung aus (ebenda).

Die Sozialpartner sind in Österreich in der Bundesverfassung³⁾ verankert. Die Struktur der österreichischen Sozialpartnerschaft zeichnet sich sowohl durch die Rolle der Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenvertreter in der dualen Berufsausbildung, in der Begutachtung von Gesetzesentwürfen, in der Verwaltung, in der Entsendung in die Selbstverwaltungskörper der Sozialversicherung als auch in der koordinierten Zusammenarbeit von Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenvertretern in den Kollektivvertragsverhandlungen aus (Bittschi, 2023). Eine starke Institutionalisierung wie auch eine relative Konstanz der korporatistischen Strukturen insbesondere im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise ist ein besonderes Merkmal von Österreich im Ländervergleich (Brandl, 2023b).

1.1 Wirkungskanäle sozialpartnerschaftlicher Strukturen auf die Wirtschaft

Sozialpartnerschaftliche Strukturen können über verschiedene Kanäle auf makroökonomische Kennzahlen einwirken, doch die genaue Bestimmung dieser Wirkungsmechanismen ist mit erheblichen Herausforderungen und methodischen Schwierigkeiten verbunden. Trotz dieser Herausforderungen liefern theoretische und empirische Erkenntnisse wichtige Beiträge zum Verständnis des Einflusses sozialpartnerschaftlicher Institutionen auf die wirtschaftliche Entwicklung. Besonders hervorzuheben sind dabei Theorien der industriellen Beziehungen, die Verbändetheorie und der Sozialkapitalansatz, die den Zusammenhang zwischen Vertrauen in der Gesellschaft und makropolitischen Kennzahlen untersuchen. Auch die Bedeutung sozialpartnerschaftlicher Strukturen für polit-ökonomische Steuerung wird in Bezug auf Lohnverhandlungen und das Abgleichen der Interessen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen deutlich.

Im Zentrum des korporatistischen Handlungsfeldes steht der kollektive Lohnfindungsprozess. Der Ansatz der **industriellen Beziehungen** (bargaining coordination approach; contingency hypothesis) stellt einen Zusammenhang zwischen dem Grad der Zentralisierung bzw. Koordination der Lohnverhandlungen und der Arbeitslosigkeit bzw. Reallohnentwicklung her (siehe z. B. Addison, 2016; Brändle, 2024; Traxler & Brandl, 2012). Vertikale Koordination oder Verbindlichkeit ist entscheidend für die Wirkung von Lohnverhandlungen. Es handelt sich dabei um einen positiven Effekt sozialpartnerschaftlich organisierter Verbände auf die gesamtwirtschaftliche Leistung, insbesondere wenn diese Verbände tripartit strukturiert sind, d. h. Unternehmensverbände, Arbeitnehmer:innenverbände und Regierung ein koordiniertes Vorgehen anstreben (Bryson & Dale-Olsen, 2020).

Der **Lohnspreizungsansatz** besagt, dass Koordination und Zentralisierung die Lohnspreizung reduzieren (Traxler, 2003; Traxler & Brandl, 2012). Angesichts der Interessengegensätze zwischen verschiedenen Einheiten, z. B. Branchen und Unternehmen, die asymmetrisch dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, bedeuten zentrale Lohnfindungsmechanismen auch einen

³⁾ B-VG, Artikel 120a. (2) Die Republik anerkennt die Rolle der Sozialpartner. Sie achtet deren Autonomie und fördert den sozialpartnerschaftlichen Dialog durch die Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern.

Ausgleich gegensätzlicher Interessen. So dämpfen sozialpartnerschaftlich organisierte Verbände und Tarifverhandlungen die Lohnspreizung, insbesondere im Vergleich zur betrieblichen Lohnfindung (Guertzgen, 2009, Braakmann & Brandl, 2021).

Der polit-ökonomische Ansatz der **institutionellen Sklerose** besagt, dass Verbände, insbesondere reine Verteilungskoalitionen, langfristig zu einer geringeren Wachstumsperformance führen, da Partikularinteressen dominieren (Allern & Hansen, 2022; Guriev et al., 2010). Da die österreichische Sozialpartnerschaft jedoch mit ihrer gesetzlichen Mitgliedschaft nicht als reine Verteilungskoalition betrachtet werden kann, lässt sich annehmen, dass eine institutionelle Sklerose nicht gegeben ist bzw. negative Effekte hier weniger stark ausgeprägt sind.

Der **Sozialkapitalansatz** bzw. der "bridging social capital"-Ansatz stellt die Hypothese auf, dass ein hohes Maß an allgemeinem Vertrauen in die Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft der wirtschaftlichen Akteur:innen langfristig mit einer höheren Wachstumsperformance einhergeht (Putnam, 1993). Ein hohes Maß an Koordination(svertrauen) reduziert auf mikroökonomischer Ebene Transaktions- und Kontrollkosten, was sich in einer geringen Streikaktivität niederschlägt. Auf der makroökonomisch-politischen Ebene bedeuten funktionierende Entscheidungsprozesse Effizienzgewinne, die zu einer besseren Wachstumsentwicklung führen können. Der Ansatz geht davon aus, dass sozialpartnerschaftlich organisierte Verbände Vertrauen verkörpern und fördern und sich somit positiv auf die makroökonomische Performance auswirken.

Die Transmissionskanäle sind also vielfältig. Neben Transaktionskosteneffekten und der Dämpfung von Partikularinteressen durch die Orientierung an gesamtwirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen wirken umfassende Verbände und koordinierte Lohnverhandlungssysteme auch als wirksame "**Schockabsorber**" (Rocha-Akis et al., 2018). Laut (Blanchard et al., 2013) sind koordinierte Lohnverhandlungssysteme förderlich für die Fähigkeit, sich an makroökonomische Schocks anzupassen, wobei das Vertrauen zwischen den Sozialpartnern eine ebenso entscheidende Rolle für makroökonomische Flexibilität spielt. Der sozialpartnerschaftliche Dialog spielt eine zentrale Rolle bei der Krisenbewältigung und auch bei der Transformation der Wirtschaft (z. B. Hassel & Weil, 2023; Hüther & Lesch, 2023; Meardi & Tassinari, 2022). Der Sozialpartnerdialog⁴⁾ in der COVID-19-Pandemie ermöglichte eine schnelle Reaktion auf die Krise, z. B. durch Kurzarbeitsregelungen, wodurch Arbeitsplätze in den Unternehmen erhalten werden konnten und die finanziellen Einbußen der Arbeitnehmer:innen durch Kompensationszahlungen abgemildert wurden (Canalda Criado, 2022; OECD, 2020).

In den letzten Jahren hat das Interesse an den Auswirkungen von Lohnverhandlungssystemen auf die **Produktivität und die Innovation** von Unternehmen sowohl in der politischen als auch in der akademischen Diskussion zugenommen. Eine Studie aus Belgien (Garnero et al., 2020) zeigt, dass Betriebsvereinbarungen sowohl die Lohnkosten als auch die Arbeitsproduktivität erhöhen. Dies ist im Kontext des belgischen Kollektivvertragssystems zu sehen, in dem Betriebsvereinbarungen sektorale Vereinbarungen ergänzen, die nahezu die gesamte belgische Belegschaft abdecken. Addison et al. (2017) stellen anhand von Unternehmensdaten aus Deutschland fest, dass Kollektivverhandlungen isoliert betrachtet einen leicht negativen Effekt auf Innovationen

⁴⁾ Zur Definition bzw. Abgrenzung siehe Popescu (2022).

haben. In Kombination mit der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer können sie jedoch innovationsfördernd wirken. Nach den Autoren trägt ein breiter Konsens am Arbeitsplatz dazu bei, kooperative Arbeitsbeziehungen zu fördern, Vertrauen aufzubauen und sicherzustellen, dass alle Beteiligten gemeinschaftlich agieren, was den Wissenstransfer verbessert und Innovationen begünstigt.

Insgesamt sind die Systeme industrieller Beziehungen in einem ständigen Wandel. In den meisten Ländern gibt es eine Dezentralisierung der Verhandlungsebene bzw. eine Verschiebung hin zu mehrstufigen oder hybriden Verhandlungssystemen. Neuere Forschungsergebnisse legen nahe, dass optimale Verhandlungssysteme eine gewisse Flexibilität auf der unteren Ebene mit einem notwendigen Maß an Koordination kombinieren sollten, um ihre Anpassungsfähigkeit auf makroökonomischer Ebene zu bewahren (Kauhanen & Nevavu, 2021).

Die empirischen Befunde sind nicht eindeutig und die skizzierten theoretischen Ansätze werden weder vollständig bestätigt noch widerlegt. Eine zentrale Herausforderung in der empirischen Forschung besteht darin, die vielschichtigen sozialpartnerschaftlichen Strukturen datenbasiert zu erfassen bzw. abzugrenzen. Ein Forschungsstrang zur Messung der Effekte korporatistischer Strukturen auf die wirtschaftliche Performance sind Ländervergleiche. Dabei besteht neben dem grundsätzlichen Problem institutionelle Strukturen mit aggregierten Indikatoren zu erfassen, aber auch die Schwierigkeit, (kausale) Zusammenhänge zu identifizieren bzw. zu isolieren (Matute & Martins, 2022).

Vorhandene empirische Studien fokussieren daher auf spezifische Aspekte sozialpartnerschaftlicher Strukturen und analysieren diese auf beispielsweise die Lohnhöhen (Brandl & Braakmann, 2021) oder in bestimmten Sektoren (Felbermayr et al., 2014). Ein anderer Analysefokus liegt auf einem Ausschnitt des korporatistischen Gefüges, wobei vermehrt Arbeiten über die Rolle der Gewerkschaften in der Lohnentwicklung vorhanden sind. Vergleichsweise wenige Studien befassen sich mit der zweiten zentralen Säule im korporatistischen politischen System, den Arbeitgeber:innenverbänden. Sadowski (2024) spricht sogar von einer notorischen Untererforschung. Und insgesamt fehlen empirische Untersuchungen zu Arbeitgeber:innenverbänden auf Basis von Mikrodaten (Martinez & Martins, 2022).

Der Literaturüberblick zeigt, dass wenige Studien kollektive Verhandlungssysteme als Ganzes betrachten. Traxler et al. (2001) identifizierten früh die Bedeutung von (dezentraler) Lohnkoordination, insbesondere durch Muster- oder Spitzenlohnverhandlungen, für die makroökonomische Leistung. Braakmann und Brandl (2016) sowie Bechter et al. (2021) betonten die Rolle koordinierter sektoraler und multi-level Systeme für Unternehmensleistung und variable Vergütungen. Garner (2021) zeigt anhand linearer Regressionen, dass koordinierte Verhandlungssysteme mit höherer Beschäftigung und niedrigerer Arbeitslosigkeit (auch für junge Menschen, Frauen und geringqualifizierte Arbeitskräfte) verbunden sind als vollständig dezentralisierte Systeme, während eher zentralisierte Systeme ohne Koordination in der Mitte liegen. Zudem führt kollektive Lohnverhandlung zu einer geringeren Lohnspreizung, während Systeme ohne kollektive Verhandlungen oder mit firmenspezifischen Lohnsetzungen eine größere Dispersion aufweisen. Diese Ergebnisse wurden auch in den OECD-Berichten *Negotiating Our Way Up* (2019) und *Employment Outlook 2018* (2018) präsentiert.

Die Auswirkungen zentraler oder kollektiver Lohnverhandlungssysteme auf makroökonomische Kennzahlen sind in der Forschung keineswegs eindeutig positiv und werden kontrovers diskutiert. Ein Literaturzweig betont, dass eine geringere Arbeitsmarktregulierung förderliche Bedingungen für Innovationen schafft. Koeniger (2005) zeigt in einer Studie zu 14 OECD-Ländern (1973–1998), dass niedrigere Kündigungskosten langfristig den Markteintritt begünstigen und kurz- bis mittelfristig die F&E-Intensität bestehender Unternehmen steigern können. Wachsen und Blind (2016) zeigen, dass ein dezentralisiertes Lohnverhandlungssystem signifikant positiv mit Prozessinnovationen verbunden ist, insbesondere in routinisierten Modellen, die stark auf Insiderwissen angewiesen sind. Perone (2024) untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktinstitutionen und Innovation in 177 europäischen Regionen von 2000 bis 2015. Die Ergebnisse zeigen, dass Kündigungsschutz und Gewerkschaftsmitgliedschaft einen hoch signifikant negativen Einfluss auf Innovation haben, während die Abdeckung von kollektiven Lohnverhandlungen und deren Zentralisierung einen hoch signifikant positiven Einfluss ausüben. Obwohl nicht statistisch signifikant, weist die Koordination von Lohnverhandlungen eine positive Korrelation mit Innovation auf. Fanfani (2023) dokumentiert erhebliche negative Auswirkungen gesetzlich festgelegter Lohnsteigerungen durch Tarifverhandlungen auf die Beschäftigung. Die Analyse basiert auf monatlichen Sozialversicherungsdaten aller Arbeitnehmer:innen im Privatsektor in Italien, ergänzt durch detaillierte Informationen zu kollektivvertraglich festgelegten Löhnen auf Branchenebene, die über einen Zeitraum von zehn Jahren erhoben wurden.

1.2 Die Wirtschaftskammer

Die Wirtschaftskammer (WKO) ist eine tragende Säule der Sozialpartnerschaft. Sie stellt zentrale Plattformen für die österreichische Wirtschaft zur Verfügung, über die wichtige Aufgaben erledigt werden können: von der umfassenden Beratung von Personen, die eine Selbständigkeit in Betracht ziehen, der laufenden Aktualisierung des Beratungsangebotes für Unternehmen, über die Anbahnung, Unterstützung und Begleitung von Außenhandelsgeschäften, die Bereitstellung von Infrastruktur in Lehre und Weiterbildung, hin zur Durchführung von Kollektivvertragsverhandlungen, und vieles mehr. Außerdem stärken die Kammern die Vernetzung zwischen Betrieben in Österreich und erleichtern damit die schnelle Verbreitung von Technologien und Best-Practice-Praktiken in allen Feldern.

Auf dieser Basis stärken die Wirtschaftskammern die Produktivitätsentwicklung im Land und somit das Wirtschaftswachstum. Ihr Angebot dürfte eine herausragende Rolle spielen für den Erfolg kleinerer und mittlerer Unternehmen sowie für deren starke Beteiligung im Exportgeschäft. In der Tat zeigen ländervergleichende empirische Untersuchungen, dass die Größenstruktur der österreichischen Unternehmen besonders ausgewogen ist und dass auch besonders viele kleinere und mittelgroße Unternehmen erfolgreich im internationalen Geschäft stehen. Die Wirtschaftskammern mit ihrem Angebot dürften für einen Teil dieser Erfolge kausal sein. Ähnlich scheint auch das funktionierende duale Ausbildungssystem und die daraus resultierende niedrige Jugendarbeitslosigkeit eng mit dem System der Wirtschaftskammern verknüpft. Die Wirtschaftskammern tragen außerdem über ihre Rolle in den Kollektivverhandlungen zum sozialen Frieden bei, indem Streikzeiten und resultierende schädliche Produktionsausfälle minimiert werden. Dieser Umstand, sowie hohe Exportquoten, eine resiliente Unternehmensstruktur und eine

geringe Jugendarbeitslosigkeit sind wichtige Faktoren, die das in Österreich immer noch vergleichsweise sehr hohe Pro-Kopf-Einkommen erklären können.

Österreich zeichnet sich im internationalen Vergleich durch einen Organisationsgrad der Arbeitgeber:innen von nahezu 100% aus. Diese Position Österreichs lässt sich durch die gesetzliche Mitgliedschaft aller Unternehmen in den Wirtschaftskammern erklären. Neben der gesetzlichen Mitgliedschaft der Arbeitnehmer:innen weist Österreich damit im europäischen Vergleich den höchsten Arbeitgeber:innenorganisationsgrad auf (siehe Abbildung 2.2).

1.3 Studiendesign

Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft für Wirtschaft und Gesellschaft in Österreich wird deutlich, wenn die Sozialpartnerschaft als Ganzes in den Blick genommen wird. Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) erfüllt jedoch auch spezifische Aufgaben, die eigenständig evaluiert werden können, wie z. B. die Unterstützung österreichischer Unternehmen im internationalen Geschäft (WKO, 2020). In der vorliegenden Arbeit werden sowohl die Auswirkungen des Zusammenspiels der Sozialpartner als auch die eigenständigen Aktivitäten der Wirtschaftskammer analysiert.

Die wichtigsten Ergebnisse sind vorweg im **Executive Summary** zusammengefasst.

Im **zweiten Kapitel** werden die makroökonomischen Effekte institutioneller sozialpartnerschaftlicher Strukturen (bei einer simultanen Betrachtung der Arbeitgeber:innen- sowie der Arbeitnehmer:innenseite) im Ländervergleich analysiert. Auf Basis vergleichbarer Daten der OECD wird gezeigt, inwieweit unterschiedliche sozialpartnerschaftliche Systeme im Bereich der Lohnbildung - einem zentralen Bereich der Sozialpartnerschaft - zu unterschiedlichen Ergebnissen bei den makropolitischen Zielvariablen Wirtschaftswachstum, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Lohnverteilung, Produktivität, Lohnquote und Streiktage führen. Der Ländervergleich der 36 OECD-Länder basiert auf einer neuen Taxonomie mit Indikatoren zur Ebene der Lohnverhandlungen (Betrieb, Branche oder branchenübergreifend), zum Flexibilitätsgrad und zur Lohnkoordination (OECD, 2019a). Der Zusammenhang zwischen Sozialpartnerinstitutionen und makroökonomischer Performance wird darüber hinaus mit Panelregressionen quantifiziert.

Kapitel 3 widmet sich den quantitativen Effekten der 57 bzw. 39 außerhalb der EU im Jahr 2023 von der WKO in wichtigen Zielmärkten betriebenen Außenwirtschaftscenter auf die Exportaktivität der heimischen Unternehmen. Diese Kontaktstellen vor Ort reduzieren durch ihre lokale Marktexpertise und Unterstützungsleistungen die Markterschließung und Geschäftsanbahnung für Exportunternehmen, insbesondere für KMU, die aufgrund hoher Markteintrittskosten in ihrer internationalen Tätigkeit stark benachteiligt sind. Auf Basis disaggregierter Außenhandelsdaten von Statistik Austria werden die Handelseffekte der Auslandsaktivitäten mit Hilfe eines Gravitationsmodells berechnet und der Exportimpuls der Außenhandelscenter (und ihrer Leistungen für österreichische Unternehmen) für die heimische Wirtschaft geschätzt.

Im **Kapitel 4** werden die vielschichtigen Aufgaben und Funktionen der Wirtschaftskammer systematisch dargestellt und vor dem Hintergrund theoretischer Überlegungen und empirischer Befunde hinsichtlich ihrer Wirkungen bewertet.

Das abschließende **Kapitel 5** ordnet die hier präsentierten empirischen Befunde überblicksartig ein und zeigt auf, mit welchen Teilanalysen und Forschungsfragen die Interaktionen zwischen Wirtschaftskammern und anderen wirtschaftlichen Akteur:innen weiter konkretisiert und die Rolle der Wirtschaftskammern für die österreichische Wirtschaft und Gesellschaft weiter beleuchtet werden könnten.

2. Makroökonomische Kennzahlen und sozialpartnerschaftliche Strukturen

Dieses Kapitel untersucht, ob zwischen wesentlichen gesamtwirtschaftlichen Kennzahlen eines Landes und seinen Lohnverhandlungsstrukturen, die von stark koordinierten, sozialpartnerschaftlichen Modellen bis hin zu unkoordinierten Systemen ohne kollektive Verhandlungsstrukturen reichen, erkennbare Zusammenhänge bestehen. Es gibt zahlreiche Studien zu diesem Thema, die meist Korrelationen aufzeigen, jedoch wenige kausale Analysen, wie in Kapitel 1 zusammengefasst. Die Analyse dieses Kapitels stützt sich auf eine neue Taxonomie (Garnero, 2021; OECD, 2019a), die 36 OECD-Länder im Zeitraum von 1980 bis 2019 vergleicht. Zunächst wird die Taxonomie der Ländergruppen erläutert, gefolgt von einem Vergleich der makroökonomischen Kennzahlen und ihrer Verteilung zwischen den verschiedenen Ländergruppen.

2.1 Taxonomie der Lohnverhandlungssysteme

2.1.1 Berücksichtigte Dimensionen

Lohnverhandlungssysteme sind ein zentrales Element sozialpartnerschaftlicher Strukturen. Lohnverhandlungssysteme können anhand der folgenden drei zentralen Dimensionen strukturiert werden:

(1) **Verhandlungsebene:** Vereinbarungen können auf Unternehmensebene, innerhalb eines Sektors oder sektorübergreifend getroffen werden. Laut Literatur bieten stärker zentralisierte Lohnverhandlungssysteme bessere Möglichkeiten zur Abstimmung zwischen verschiedenen Branchen und Regionen. Dies erleichtert es, Lohnabschlüsse stärker an makroökonomischen Zielen wie Preisstabilität, Beschäftigung, internationaler Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachstum auszurichten (vgl. Brandl, 2023a). Zudem kann die zentralisierte Festlegung von Löhnen, häufig mit einem Schwerpunkt auf sozialer Gerechtigkeit, dazu beitragen, die Einkommensspreizung zu verringern. Dies fördert sowohl den sozialen Zusammenhalt und die Stabilität der Kaufkraft (Braakmann & Brandl, 2021) als auch die Produktivität (Moene & Wallerstein, 1997; Hibbs & Locking, 2000). Höherstufige Verhandlungsebenen bieten potenziell die Möglichkeit, in wirtschaftlichen Krisen flexibler und effizienter Maßnahmen wie Lohnzurückhaltung oder Kurzarbeit umzusetzen, um Arbeitsplätze zu sichern. Darüber hinaus können Konflikte auf übergeordneter Ebene bearbeitet werden, wodurch verhindert wird, dass sie auf Betriebsebene eskalieren. Dies kann dazu beitragen, die Häufigkeit und Intensität von Arbeitsauseinandersetzungen insgesamt zu reduzieren. Diese Vorteile hängen jedoch stark von der Akzeptanz und der Effektivität der Sozialpartner sowie von der politischen und wirtschaftlichen Situation eines Landes ab.

Betriebliche Vereinbarungen hingegen eröffnen die Möglichkeit, spezifische Gegebenheiten und Bedürfnisse einzelner Unternehmen gezielter zu berücksichtigen. Sie schaffen eine größere Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, was potenziell produktivitätssteigernd wirken kann. Zudem erlauben sie es Unternehmen, kurzfristig auf wirtschaftliche oder strukturelle Herausforderungen zu reagieren, etwa durch Anpassungen von Arbeitszeiten oder Entlohnungsmodellen. Allerdings besteht das Risiko, dass solche Vereinbarungen die kollektive Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen verringern und zu einer Fragmentierung der

Lohnstandards führen können. Mit der Dezentralisierung der Verhandlungsebenen steigt in der Regel auch die Lohnspreizung (Dahl et al., 2013).

(2) **Flexibilitätsgrad:** Höherstufige Vereinbarungen unterscheiden sich erheblich im Grad ihrer tatsächlichen Zentralisierung oder organisierten Dezentralisierung. In einigen Fällen delegieren die höheren Verhandlungspartner bewusst Aufgaben auf eine niedrigere Ebene oder gestalten Kollektivverträge durch Regelungen wie Öffnungsklauseln (vgl. Box 1). Abweichungen von höherstufigen Tarifverträgen, die auf Betriebsebene ausgehandelt werden, haben das Ziel eine höhere Arbeitsmobilität, positive Beschäftigungseffekte und eine Wiederbelebung der Arbeitsproduktivität zu erreichen. Obwohl Öffnungsklauseln formal in Tarifverträgen mehrerer Länder, darunter Deutschland, die Niederlande und Spanien, enthalten sind, gibt es nur begrenzte Evidenz über ihre Wirksamkeit (Banco de España, Spain et al., 2022). Basierend auf italienischen Firmendaten zeigen Damiani et al. (2020), dass Öffnungsklauseln sowohl Einstellungen als auch Kündigungen deutlich erhöhen, jedoch ohne signifikante Auswirkungen auf die Netto-Beschäftigung. Ebenso konnten keine signifikanten Produktivitätsgewinne festgestellt werden. Die einzige relevante Veränderung betrifft einen Anstieg des Anteils an befristet Beschäftigten.

(3) **Lohnkoordination:** Seit den 1980er Jahren haben die meisten entwickelten Länder eine Dezentralisierung der Lohnfindung erfahren, mit geringerer Gewerkschaftsdichte und weniger horizontaler sowie vertikaler Koordination als vor 40 Jahren. Diese Dezentralisierung hat jedoch nicht zu einer stärkeren Relevanz individuell ausgehandelter Löhne geführt, sondern vielmehr zu einer intensiveren Koordination auf niedrigeren Ebenen der Lohnverhandlungen. Die Lohnkoordination in Verhandlungen kann durch verschiedene Modelle und Mechanismen sichergestellt werden, die von zentralisierten Systemen bis hin zu stark koordinierten, dezentralisierten Ansätzen reichen. Das primäre Ziel besteht in der Synchronisation der Lohnpolitiken zwischen unterschiedlichen Verhandlungseinheiten. Kleinere Akteure orientieren sich häufig bewusst an den Entscheidungen größerer Akteure, was eine einheitlichere Lohnstruktur ermöglicht. In dezentralisierten Systemen kann eine hohe Koordination erreicht werden, wenn alle Verhandlungen von demselben Gewerkschaftsbund geführt oder Arbeitgeber:innen von einer zentralen Organisation vertreten werden. Ein zentraler Aspekt der Lohnkoordination ist der Grad der Abstimmung zwischen den Vereinbarungen, der laut Literatur dazu beitragen könnte, Lohnerhöhungen im nicht-exportorientierten Sektor mit den Möglichkeiten des exportorientierten Sektors in Einklang zu bringen. Dies wird als potenziell förderlich für Lohnmoderation, Beschäftigung und wirtschaftliche Stabilität angesehen (Traxler et al., 2008). Entscheidend bleiben dabei eine effektive Überwachung und Umsetzung der ausgehandelten Vereinbarungen, unterstützt durch geeignete institutionelle Rahmenbedingungen. Darüber hinaus ermöglicht die Koordination der Lohnfestsetzung über Sektoren hinweg, die negativen Auswirkungen globaler Handelschocks zu mildern (Barth et al., 2023) und die positive Korrelation zwischen Automatisierung und Arbeitslosigkeit signifikant abzuschwächen (Leibrecht et al., 2023), wie rezente empirische Untersuchungen zeigen.

Box 1: Begriffe und Instrumente zur Flexibilisierung und Ausweitung von Kollektivverträgen

Die **Kollektivvertragliche Abdeckungsquote** ist die Zahl der Beschäftigten, für die ein geltender Tarifvertrag gilt, im Verhältnis zur Zahl der anspruchsberechtigten Beschäftigten, d. h. die Gesamtzahl der Beschäftigten abzüglich der Zahl der Beschäftigten, die gesetzlich vom Recht auf Tarifverhandlungen ausgeschlossen sind.

Die **Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen** ist der Anteil der Beschäftigten in Unternehmen, die in Arbeitgeber:innenverbänden organisiert sind, an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Koordinationsgrad ist nach Kenworthy (2001) das Ausmaß, in dem kleine Akteur:innen bei Lohnverhandlungen bewusst den Entscheidungen großer Akteur:innen folgen.

Öffnungsklausel

Eine Öffnungsklausel in Kollektivverträgen erlaubt es Unternehmen, von den zentral festgelegten Regelungen des Kollektivvertrags abzuweichen. Solche Klauseln eröffnen Handlungsspielräume auf Betriebsebene und ermöglichen individuelle Anpassungen in Bezug auf Löhne und andere Vertragsbedingungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innenvertretungen (Brändle & Heinbach, 2013). Dabei bleiben die zentralen Vorgaben des Tarifvertrags grundsätzlich verbindlich. Öffnungsklauseln basieren auf dem Günstigkeitsprinzip, das Abweichungen vom Tarifvertrag nur zulässt, wenn diese zugunsten der Beschäftigten ausfallen (z. B. durch höhere Löhne), und setzen voraus, dass Verhandlungen über Abweichungen auf Betriebsebene zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung geführt werden.

Härtefallklauseln kommen in besonders schwierigen wirtschaftlichen Situationen zum Einsatz, um befristete Abweichungen von tariflichen Regelungen zu ermöglichen und Arbeitsplätze zu sichern. Ein solcher „Härtefall“ muss von den beteiligten Parteien, etwa Betriebsräten und Tarifvertragsparteien, auf Basis geeigneter Informationen anerkannt werden.

Erweiterungsklausel

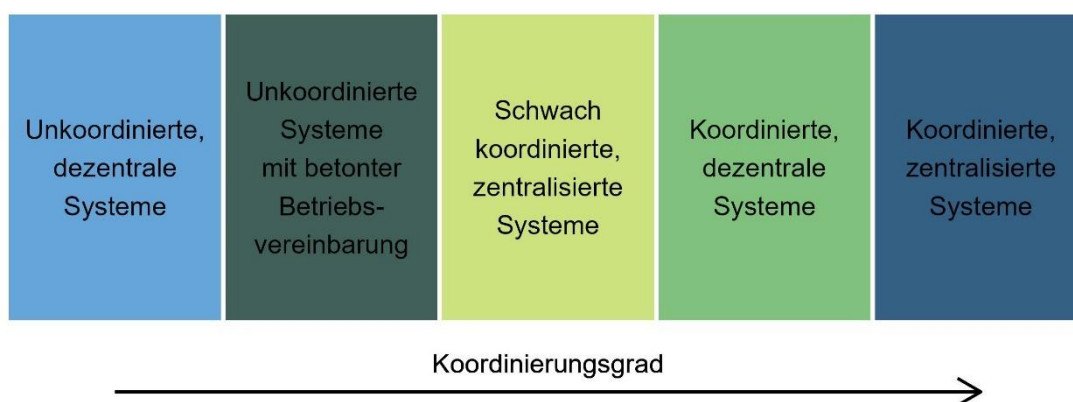
Erweiterungsklauseln ermöglichen es, die Reichweite von Kollektivverträgen durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen auszuweiten, sodass auch Unternehmen oder Beschäftigte einbezogen werden, die ursprünglich nicht unter die Tarifbindung fallen. Solche Klauseln werden häufig genutzt, um die Allgemeinverbindlichkeit eines Kollektivvertrags zu erklären. Dies bedeutet, dass der Kollektivvertrag nicht nur für die Mitglieder der Kollektivvertragsparteien (z. B. Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbände) gilt, sondern für alle Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen innerhalb eines bestimmten Sektors oder einer Branche verbindlich wird. Ziel von Erweiterungsklauseln ist es, die Abdeckung von Kollektivverträgen zu erhöhen und Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen zu vermeiden (Hayter & Visser, 2021).

Arbeitgeber:innen könnten auch davon profitieren, kollektiv vereinbarte Löhne für alle Beschäftigten durchzusetzen, da die dadurch entstehenden höheren Kosten kleinere Unternehmen daran hindern könnten, in den Markt einzutreten. Allerdings bringt dies häufig den Nachteil mit sich, dass geringqualifizierte Personen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden (Villanueva & Adamopoulou, 2022).

2.2 Ländergruppen

Basierend auf den Indikatoren der drei genannten Strukturierungsdimensionen lassen sich die 36 OECD-Mitgliedsländer in fünf Gruppen einteilen, die jeweils spezifische Tarif- und Lohnverhandlungssysteme repräsentieren⁵⁾. Im Appendix ist eine Liste enthalten, die die Taxonomie für alle OECD-Länder im Zeitraum von 1980 bis 2019 im Detail zeigt (Übersicht A 1).

Abbildung 2.1: **Tarif- und Lohnverhandlungssysteme**



Q: WIFO-Darstellung auf Basis OECD (2019a).

Gruppe 1: Unkoordinierte, dezentrale Systeme

Tarifverhandlungen beschränken sich auf Betriebsebene, ohne nennenswerte Koordination oder staatlichen Einfluss. Diese Gruppe umfasst 2019 Länder wie Kanada, Chile, Tschechien, Estland, das Vereinigte Königreich, Ungarn, Irland, Litauen, Lettland, Mexiko, Neuseeland, Polen, die Türkei und die Vereinigten Staaten.

Gruppe 2: Unkoordinierte Systeme mit betonter Betriebsvereinbarung

In diesen Ländern dominieren Betriebsvereinbarungen, ergänzt durch sektorale Elemente und begrenzte Koordination. Erweiterungen sind selten und meist nicht automatisch, während Spitzenorganisationen in einigen Fällen eine stärkere Koordination fördern. Zu dieser Gruppe zählten 2019 u. a. Griechenland, Luxemburg, die Slowakei, Israel und Japan.

Gruppe 3: Schwach koordinierte, zentralisierte Systeme

Diese Länder zeichnen sich durch zentralisierte Tarifverhandlungen mit sektoraler Dominanz aus, jedoch mit begrenzter Koordination. Sektorale Vereinbarungen spielen eine wesentliche

⁵⁾ Die Gruppierung der Länder erfolgt dabei nicht immer auf eine einfache oder direkte Weise und erfordert notwendigerweise einige Vereinfachungen. Dies sollte bei der Analyse und Bewertung der Funktionsweise der unterschiedlichen Verhandlungssysteme zwischen den Ländern berücksichtigt werden. Weitere Details hierzu finden sich in OECD (2019a, Kapitel 3). Zudem ist zu beachten, dass einige Länder im Zeitraum von 1980 bis 2019 aufgrund institutioneller Veränderungen ihre Kategorisierung geändert haben, was in dieser Analyse berücksichtigt wurde.

Rolle, Erweiterungen sind häufig, und Abweichungen von höheren Vereinbarungen sind selten oder eingeschränkt. 2019 gehörten Frankreich, Island, Finnland, Italien, Portugal, Slowenien, Spanien und die Schweiz zu dieser Gruppe.

Gruppe 4: Koordinierte, dezentrale Systeme

Diese Länder verfolgen einen Ansatz organisierter Dezentralisierung mit starker Koordination (Visser, 2016, Larsen & Ilsøe, 2022). Sektorale Vereinbarungen sind wichtig, lassen jedoch Raum für Vereinbarungen auf unterer Ebene, um Standards flexibel zu gestalten, beispielsweise durch eine begrenzte Rolle von Erweiterungen, durch die Tarifverträge auf alle Beschäftigten und Arbeitgeber:innen eines Sektors ausgeweitet werden, auch wenn sie nicht zu den verhandelnden Parteien gehören. Die Verhandlungspartner gestalten die Bedingungen eigenständig. 2019 gehörten **Österreich**, Dänemark, Deutschland, die Niederlande, Norwegen und Schweden zu dieser Gruppe.

Gruppe 5: Koordinierte, zentralisierte Systeme

In dieser Gruppe wird eine zentrale Struktur durch eine starke Lohnkoordination ergänzt, wodurch sektorale Vereinbarungen bindend sind. Der Spielraum für Abweichungen von höheren Vereinbarungen ist begrenzt. Vollständig zentralisierte Systeme existieren heute nur noch selten, stattdessen haben sich zunehmend hybride, komplexe Mehr-Ebenen-Systeme herausgebildet. Während in den 1990er Jahren noch elf Länder dieser Gruppe angehörten, zählten 2016 nur noch Belgien und Finnland dazu. Letzteres hat im betrachteten Zeitraum jedoch mehrfach zwischen Gruppe 3 und Gruppe 5 gewechselt.

2.3 Vergleich der 5 Ländergruppen anhand makroökonomischer Kennzahlen

In diesem Abschnitt wird der Vergleich der fünf Ländergruppen auf der Grundlage verschiedener makroökonomischer Kennzahlen vorgenommen. Ziel ist es, die Unterschiede in den Lohnverhandlungssystemen mit Blick auf wesentliche gesamtwirtschaftliche Kennzahlen wie kollektivvertragliche Abdeckungsquoten, Beschäftigungsraten, Ungleichheit, Produktivität, Streikhäufigkeit, Produktivität und Wirtschaftswachstum zu vergleichen. Dabei werden bestehende Muster aufgezeigt und mögliche Hypothesen aus der Literatur überprüft. Die Analyse dient dazu, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Gruppen herauszuarbeiten und deren ökonomische Implikationen zu diskutieren.

Die Darstellung des Ländervergleichs mittels Violinplots (vgl. Box 2) bietet den Vorteil, dass sie sowohl die Verteilung als auch die Dichte der Daten visualisiert, wodurch Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich der Streuung und der zentralen Tendenz auf einen Blick erkennbar werden.

Box 2: Violinplots

Violinplots sind DichtepLOTS, die eine detaillierte Visualisierung von Datenverteilungen bieten. In Kombination mit Boxplots stellen sie nicht nur die zentralen Tendenzen und Streuungen dar, sondern zeigen auch die Form der Verteilung. Damit eignen sie sich, um die Unterschiede zwischen Gruppen hinsichtlich ihrer Verteilungen, Mediane und Streuungen zu visualisieren.

Die wesentlichen Maße, die in den Visualisierungen dargestellt werden, sind:

- Median: Der Median wird als horizontale Linie innerhalb der Violine angezeigt und repräsentiert den zentralen Wert der Verteilung, bei dem 50% der Datenpunkte darunter und 50% darüber liegen.
- Interquartilsabstand (IQR): Der IQR, also der Bereich zwischen dem ersten Quartil (25. Perzentil) und dem dritten Quartil (75. Perzentil), zeigt die mittleren 50% der Verteilung. Dieser Bereich wird durch eine Box im Inneren der Violine hervorgehoben.
- Verteilung/Dichte der Daten: Die Form der Violine stellt die Dichte der Daten dar, wobei breitere Abschnitte anzeigen, dass viele Werte in diesem Bereich liegen, und schmalere Abschnitte darauf hinweisen, dass dort weniger Datenpunkte vorhanden sind.
- Minimum und Maximum (ohne Ausreißer): Die Endpunkte der Violine (durch Linien markiert) repräsentieren die minimalen und maximalen Werte der Daten, abgesehen von potenziellen Ausreißern.
- Ausreißer: Ausreißer, sind jene Datenpunkte, die außerhalb eines definierten Bereichs liegen (1,5-mal den IQR über dem oberen oder unter dem unteren Quartil).
- Symmetrie und Schiefe: Die Form der Violine zeigt an, ob die Verteilung symmetrisch oder schief ist. Eine ungleichmäßige Breite der Violine auf einer Seite des Medians weist auf eine asymmetrische Verteilung hin.

2.3.1 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote

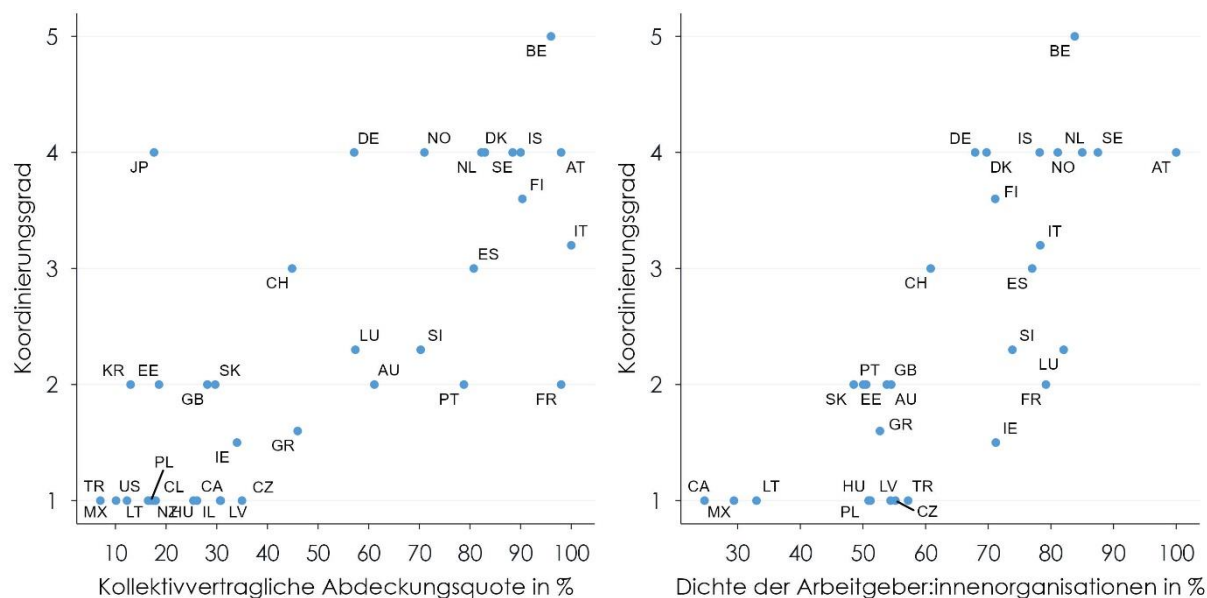
Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote ist ein wichtiger Indikator für die Effektivität kollektiver Lohnverhandlungen, da sie zeigt, in welchem Umfang Arbeitnehmer:innen von den Ergebnissen dieser Verhandlungen erfasst sind. Kollektivverträge regeln neben Entlohnung und Arbeitszeit auch oft andere Arbeitsbedingungen wie Zusatzversicherungen oder Ausgleichszahlungen bei Arbeitsunfällen.

Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote ist eng mit dem Grad der Koordination zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeber:innenseite verknüpft. Ein höherer Grad der Koordination, der durch enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den Sozialpartnern gekennzeichnet ist, führt tendenziell zu einer höheren Abdeckungsquote. Darüber hinaus besteht eine positive Korrelation zwischen dem Grad der Arbeitgeber:innenorganisation und dem Ausmaß der Lohnkoordination (Abbildung 2.2). Österreich hat – neben Italien und Frankreich die höchste kollektivvertragliche Abdeckungsquote, wie auch Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen.

Die Abbildung verdeutlichen, dass die Abdeckungsquote von der organisatorischen Stärke und der institutionellen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen abhängen. Ein hoher Abdeckungsgrad kann allerdings auch durch Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen (AVE) erreicht werden, bei denen die Regierung einen Kollektivvertrag, der ursprünglich nur für Mitgliedsunternehmen eines Verbands galt, auf alle Arbeitgeber:innen einer Branche ausweitet. In Frankreich führt diese Praxis dazu, dass Kollektivverträge in allen Betrieben angewendet werden, selbst bei niedrigem Koordinationsgrad.

Abbildung 2.2: **Koordinierungsgrad und kollektivvertragliche Abdeckungsquote bzw. Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen**

Durchschnitt der Jahre 2010-2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank (OECD & AIAS, 2021). Koordinationsgrade bedeuten: 5 – zentralisierte Lohnverhandlungen durch einen monopolistischen Gewerkschaftsverband, mit oder ohne Regierungsbeteiligung, 4 – zentralisierte Lohnverhandlungen durch die Spitzenverbände, mit oder ohne Regierungsbeteiligung, hoher Koordinierungsgrad innerhalb der Gewerkschaften, 3 – informelle Zentralisierung der Lohnverhandlungen auf Industrie- und Unternehmensebene durch Spitzenverbände, moderate Koordination innerhalb der Gewerkschaften, 2 – Verhandlungen auf Industrie- und Unternehmensebene mit schwachen Koordinierungsinstrumenten auf Regierungsebene (gesetzlicher Mindestlohn, Lohnindexierung), 1 – Individuelle Lohnverhandlungen (OECD & AIAS, 2021).

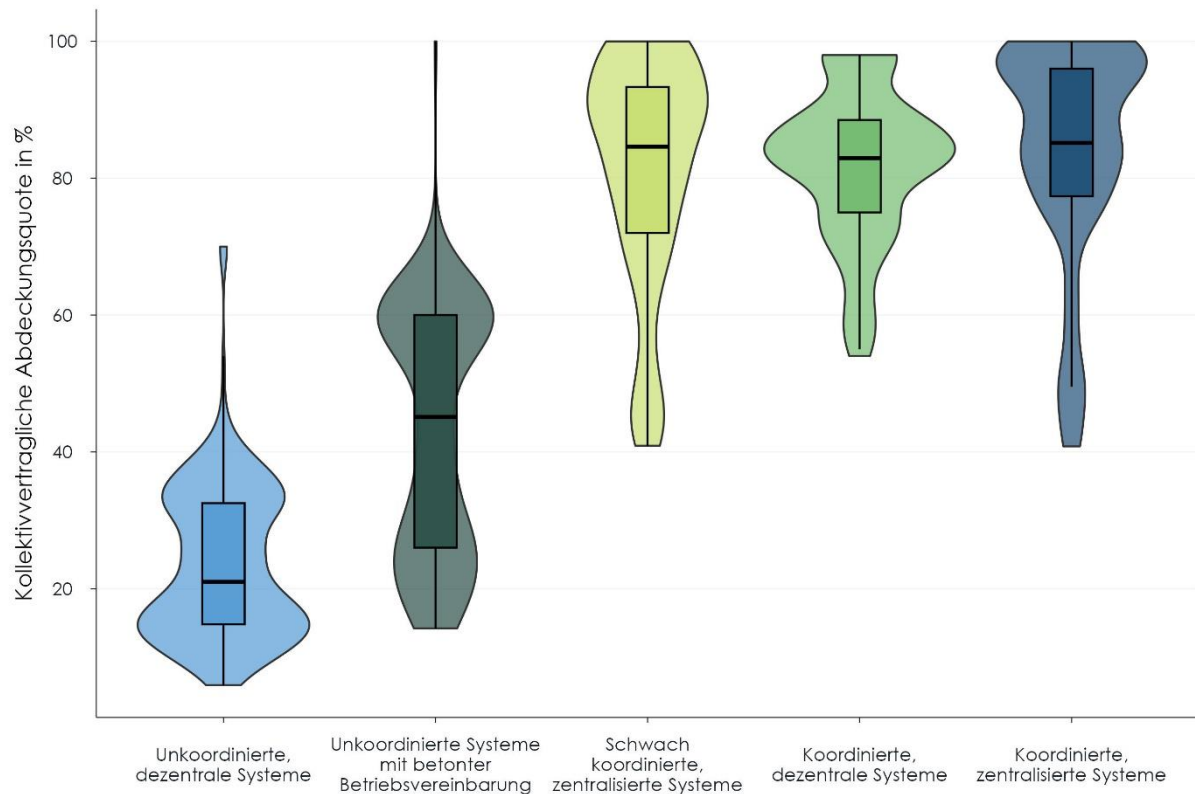
Eine differenziertere Betrachtung der kollektiven Tarifabdeckung in den fünf Ländergruppen laut der OECD-Taxonomie zeigt anhand von Violinplots (vgl. Box 2), dass hoch koordinierte Lohnverhandlungssysteme – sowohl dezentralisierte als auch zentralisierte – im Vergleich zu unkoordinierten Systemen erwartungsgemäß höhere kollektive Deckungsgrade aufweisen (Abbildung 2.3). So wird in den "unkoordinierten, dezentralen Systemen" nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer:innen durch kollektive Vereinbarungen abgedeckt, der Median liegt bei lediglich 21%. In den "unkoordinierten Systemen mit betonter Betriebsvereinbarung" liegt der Median bei 45,1%, was auf eine höhere, aber immer noch moderate kollektive Deckung hindeutet. Demgegenüber erreichen die "koordinierten dezentralen Systeme", zu denen auch Österreich gehört, einen Median von 82,9% und die "koordinierten zentralen Systeme" einen Median von 85,1%.

Die Streuung innerhalb der einzelnen Systeme variiert ebenfalls: Die größte Variation findet sich innerhalb der "unkoordinierten Systeme mit betonter Betriebsvereinbarung", hier liegen die Hälfte aller Beobachtungen zwischen 26% und 60% Deckungsgrad. Im Gegensatz dazu ist der Interquartilsabstand in den "koordinierten dezentralen Systemen" deutlich kleiner, was auf eine höhere Homogenität in Bezug auf die kollektive Deckung in diesen Systemen hinweist.

Die Abdeckungsquoten sind in den meisten europäischen Ländern stabil, mit einigen Ausnahmen: In Spanien, Griechenland und Deutschland sanken die Quoten in den letzten Jahren signifikant (Visser, 2016).

Abbildung 2.3: **Verteilung der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote in % nach Verhandlungssystem**

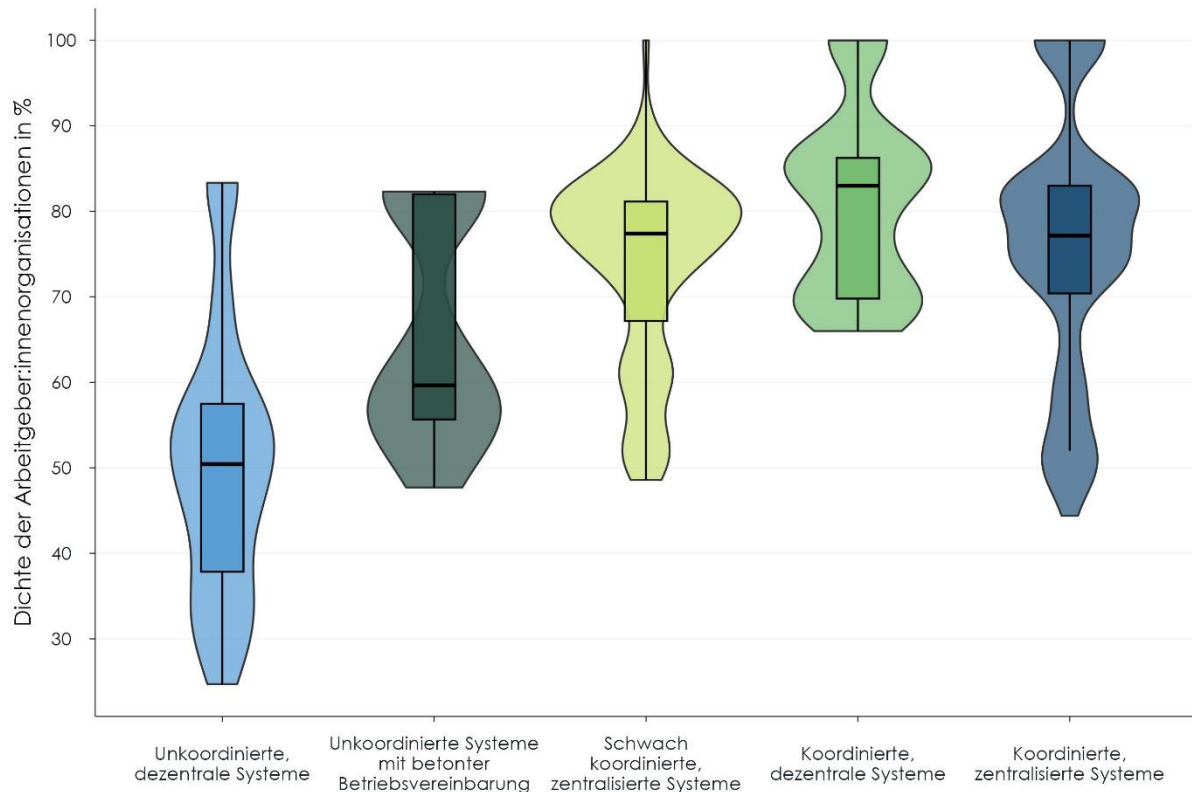
1980-2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

Abbildung 2.4: **Verteilung der Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen in % nach Verhandlungssystem**

1980-2019

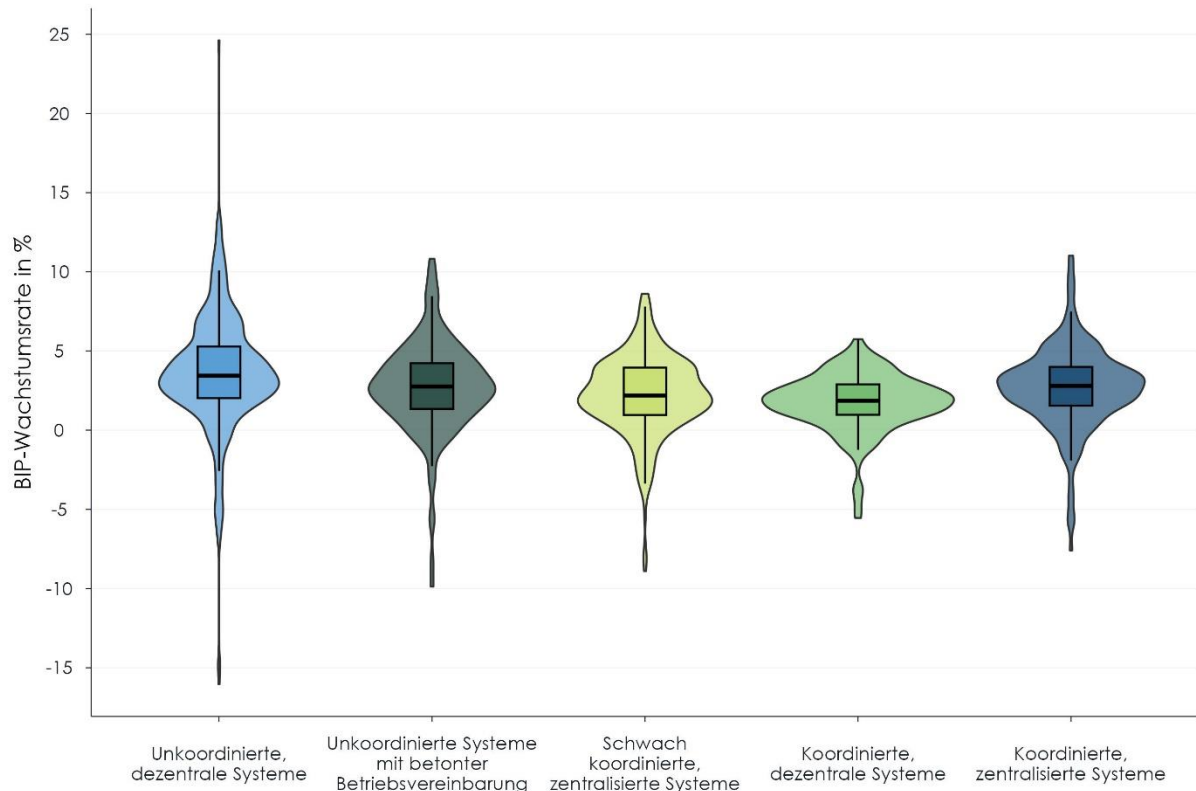


Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

2.3.2 Wirtschaftswachstum

Die Verteilung der BIP-Wachstumsraten in den verschiedenen Ländergruppen verdeutlicht deutliche Unterschiede in den Wachstumsdynamiken. Der Median liegt in der Gruppe der unkoordinierten dezentralen Lohnverhandlungssysteme mit 3,4% am höchsten, während die koordinierten dezentralen Systeme mit einem Median von 1,9% den niedrigsten Wert aufweisen. Die koordinierten dezentralen Systeme zeigen zudem die geringste Streuung der Wachstumsraten, was auf eine vergleichsweise homogene Verteilung hinweist. Im Gegensatz dazu weist die Gruppe der unkoordinierten dezentralen Systeme die größte Varianz auf und enthält einige extreme Ausreißer, darunter die baltischen Staaten und Irland. Die Verteilung der BIP-Wachstumsraten zeigt, dass die Unterschiede zwischen den Ländergruppen nicht allein auf die Art der Lohnverhandlungssysteme zurückzuführen sind. Vielmehr wird das Wirtschaftswachstum maßgeblich durch eine Vielzahl weiterer Faktoren beeinflusst, darunter das Ausgangsniveau des BIP, des Bildungsniveaus und der Lebenserwartung, die Fertilitätsrate, das Vorhandensein natürlicher Ressourcen sowie geografische, rechtliche und politische Rahmenbedingungen (Barro, 2003).

Abbildung 2.5: **Verteilung der Wachstumsrate des BIP in % nach Verhandlungssystem**
1980-2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

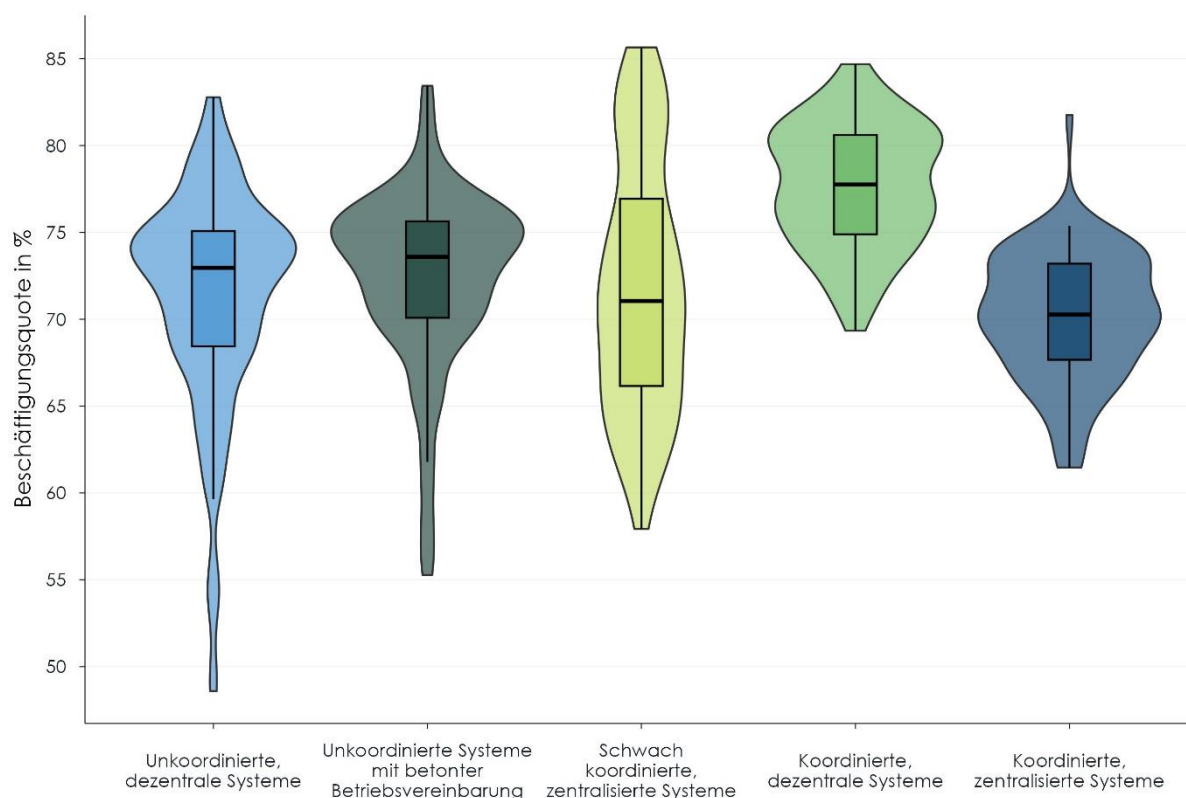
2.3.3 Beschäftigung

Die Verteilung der Beschäftigungsquote in den fünf Lohnverhandlungssystemen zeigt unterschiedliche Muster. In den unkoordinierten, dezentralen Systemen weist die Verteilung eine große Streuung auf, wobei die mediane Beschäftigungsquote bei etwa 73% liegt. Die Gruppe der unkoordinierten Systeme mit betonter Betriebsvereinbarung zeigt eine ähnliche breite Verteilung, jedoch mit einem minimal höheren Medianwert und immer noch großer Streuung. Schwach koordinierte, zentralisierte Systeme weisen einen niedrigeren Median auf, bei relativ großer Streuung. Die Gruppe der koordinierten, dezentralen Systeme – wozu Österreich zählt – zeigt die höchste mittlere Beschäftigungsquote (88%), sowie eine vergleichsweise geringe Streuung. Die koordinierten, zentralisierten Systeme haben im Vergleich zu den unkoordinierten Systemen eine kompakte Verteilung, mit geringer Streuung, aber mehr einen deutlich geringeren Median (70%) als bei den koordinierten, dezentralen Systemen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass koordinierte Systeme nur dann höhere Beschäftigungsquoten und eine geringere Variabilität aufweisen, wenn sie dezentrale Strukturen integrieren. Hingegen sind sowohl unkoordinierte als auch zentralisierte Systeme durch niedrigere Medianwerte und größere Streuungen gekennzeichnet. Diese Ergebnisse stützen die

Annahme, dass sowohl der Grad als auch die Art der Lohnkoordination einen bedeutenden Einfluss auf die Beschäftigungsdynamik und die Stabilität der Arbeitsmärkte haben. Besonders hervorzuheben ist die Fähigkeit koordinierter Systeme, Löhne effektiv zu synchronisieren und sowohl die Kosten als auch die Vorteile der Verhandlungsergebnisse innerhalb des Systems zu internalisieren. In der Literatur wird argumentiert, dass Systeme mit hoher Koordination, insbesondere solche, die dezentrale Strukturen durch stark koordinierende Elemente ergänzen, tendenziell erfolgreicher darin sind, Löhne so zu gestalten, dass hohe Beschäftigungsquoten aufrechterhalten und lohngetriebene Inflation minimiert werden, was zur Förderung wirtschaftlicher Stabilität beiträgt (Brandl, 2022). Länder mit sehr niedrigen Beschäftigungsquoten weisen häufig einen großen informellen Sektor auf, wie beispielsweise die Türkei und Italien.

Abbildung 2.6: **Verteilung der Beschäftigungsquote in % nach Verhandlungssystem**
1980-2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

2.3.4 Lohnspreizung

Die empirische Literatur zeigt umfassend, dass ein hoher Grad an Zentralisierung und Koordination in Lohnverhandlungen mit einer geringeren Lohnungleichheit einhergeht (OECD, 2018). Kollektivverhandlungen verfolgen u.a. das zentrale Ziel, die Verhandlungsposition von Geringverdiener:innen zu stärken. Zudem ermöglichen stark koordinierte Systeme eine Balance zwischen den Interessen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen und minimieren

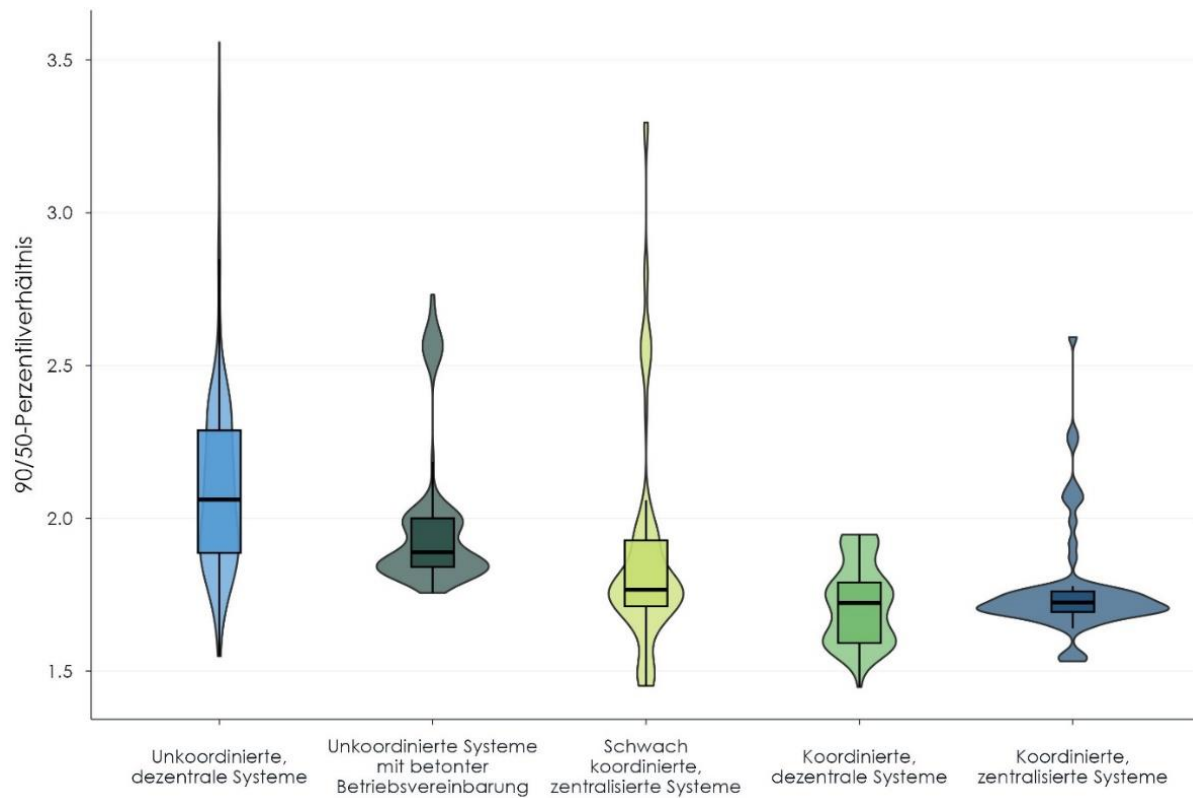
potenziell negative gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Verhandlungsergebnissen. Dies erklärt, warum koordinierte Lohnverhandlungen die Lohnstreuung verringern, da firmen- und branchenspezifische Faktoren in solchen Systemen eine geringere Rolle spielen. Länderstudien belegen, dass eine Dezentralisierung der Lohnverhandlungen die Lohnstreuung erhöht, insbesondere durch höhere Lohnprämien für Qualifikationen wie Bildung und Arbeitserfahrung (Eriksson & Westergaard-Nielsen, 2007; Ramos et al., 2022).

Die Lohnspreizung kann anhand der Perzentilrelationen der Löhne gemessen werden. Die P90-P50-Relation beschreibt das Verhältnis zwischen dem 90. Perzentil (der Wert, unter dem 90 Prozent der Löhne liegen) und dem Median (50. Perzentil) und zeigt damit, wie stark die hohen Löhne von den mittleren Löhnen abweichen. Die P50-P10-Relation misst das Verhältnis zwischen dem Median und dem 10. Perzentil (der Wert über dem 90 Prozent der Löhne liegen). Sie gibt Auskunft darüber, wie stark die mittleren Löhne von den niedrigen Löhnen abweichen.

Wie Abbildung 2.7 bis Abbildung 2.9 anhand der Perzentilrelationen zeigen, weisen koordinierte Lohnverhandlungssysteme im Median eine geringere Lohnspreizung auf als unkoordinierte Systeme. Zudem zeigen die Perzentilrelationen im Vergleich zu den dezentralisierten Systemen eine geringere Streuung. Insbesondere ist die Abweichung sehr hoher Löhne (oberste 10%) von mittleren Löhnen die P90/P50-Relation in den koordinierten Systemen deutlich komprimiert. Dies suggeriert, dass stärker koordinierten Lohnverhandlungssysteme eine gleichmäßigere Einkommensverteilung insbesondere im oberen Bereich der Lohnverteilung fördern. Hingegen lässt sich im unteren Bereich der Lohnverteilung auch in den stark koordinierten Systemen eine relativ große Streuung beobachten, die insbesondere durch den Einsatz von Öffnungsklauseln (s. Box 1) bedingt sein dürfte. Diese Klauseln erlauben es Unternehmen, von den kollektivvertraglichen Regelungen abzuweichen, was zu einer Zunahme der Lohnungleichheit führen kann. Dies verdeutlicht, dass es auch in koordinierten Systemen durchaus zu größeren Lohnspreizungen kommen kann, insbesondere in Ländern mit geringer Tarifbindung wie beispielsweise Deutschland, das sich durch einen relativ großen Niedriglohnsektor auszeichnet. Auch bei der P90/P10-Perzentilrelation zeigen die koordinierten dezentralen Systeme sowohl den geringsten Median als auch die geringste Variation. Koordinierte Systeme begünstigen eine gleichmäßigere Einkommensverteilung, wodurch die Lohnspreizung insgesamt tendenziell geringer ausfällt.

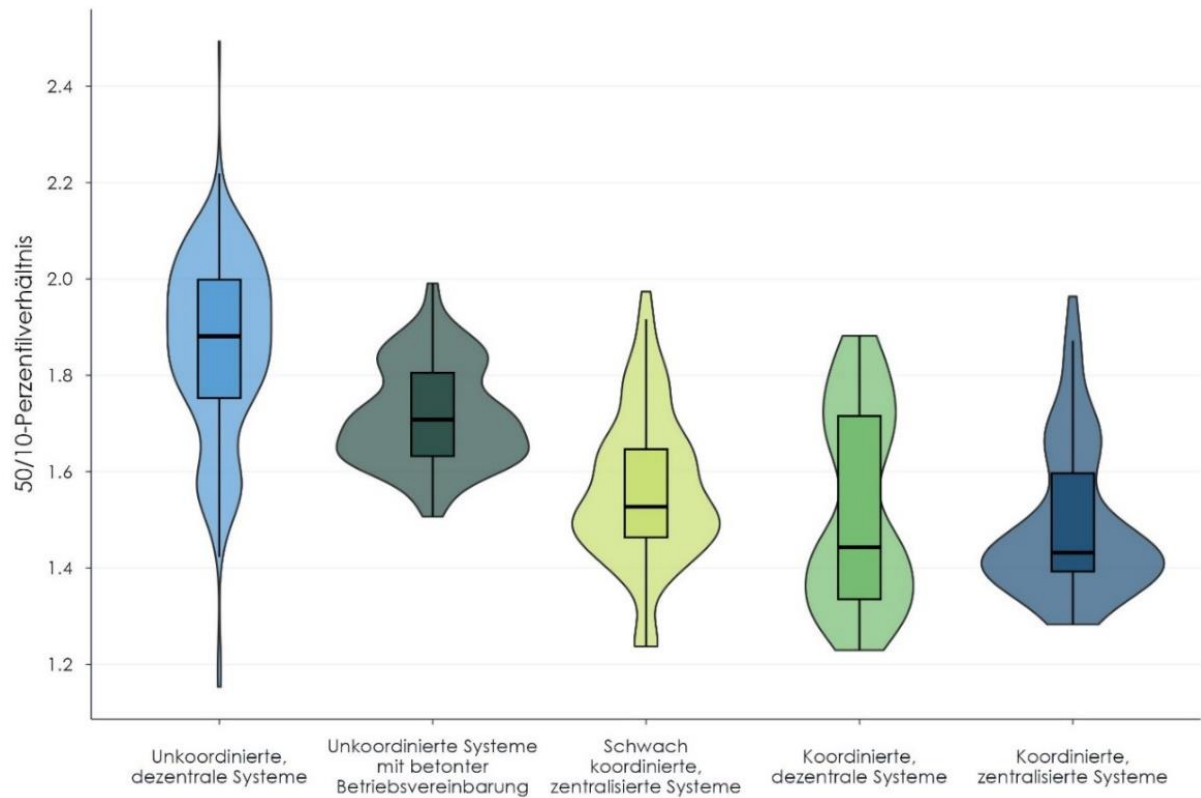
Im Vergleich zu den zuvor besprochenen stark koordinierten Systemen ist die Lohnungleichheit in unkoordinierten und dezentralisierten Lohnverhandlungssystemen erheblich ausgeprägter. Diese deutlich größere Spreizung zeigt sich in höheren Perzentilrelationen und einer breiteren Verteilung der Löhne. Dies ist vor allem auf die dezentrale Struktur und die geringere Abdeckung durch Kollektivverträge in solchen Systemen zurückzuführen.

Abbildung 2.7: **Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem**
1980-2019, 90/50-Perzentilverhältnis



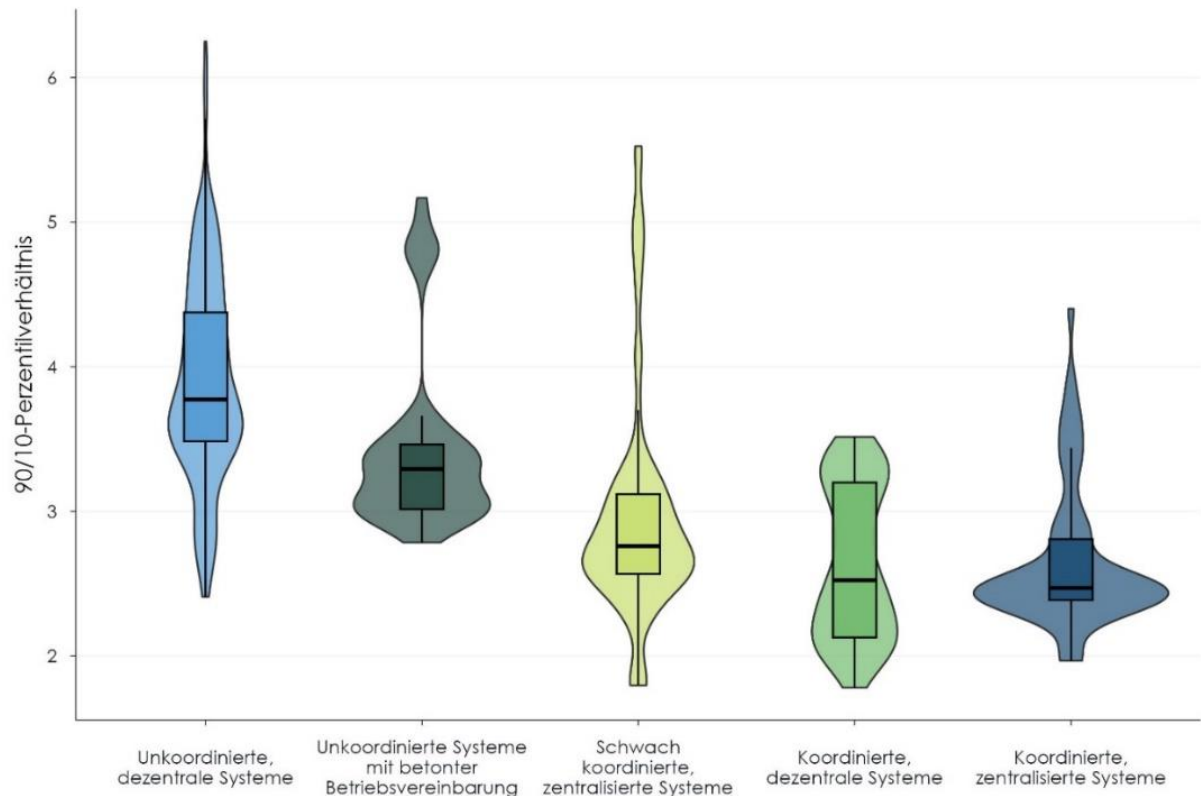
Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

Abbildung 2.8: **Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem**
1980 – 2019, 50/10-Perzentilverhältnis



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

Abbildung 2.9: **Verteilung der Lohnspreizung nach Verhandlungssystem**
1980-2019, 90/10-Perzentilverhältnis

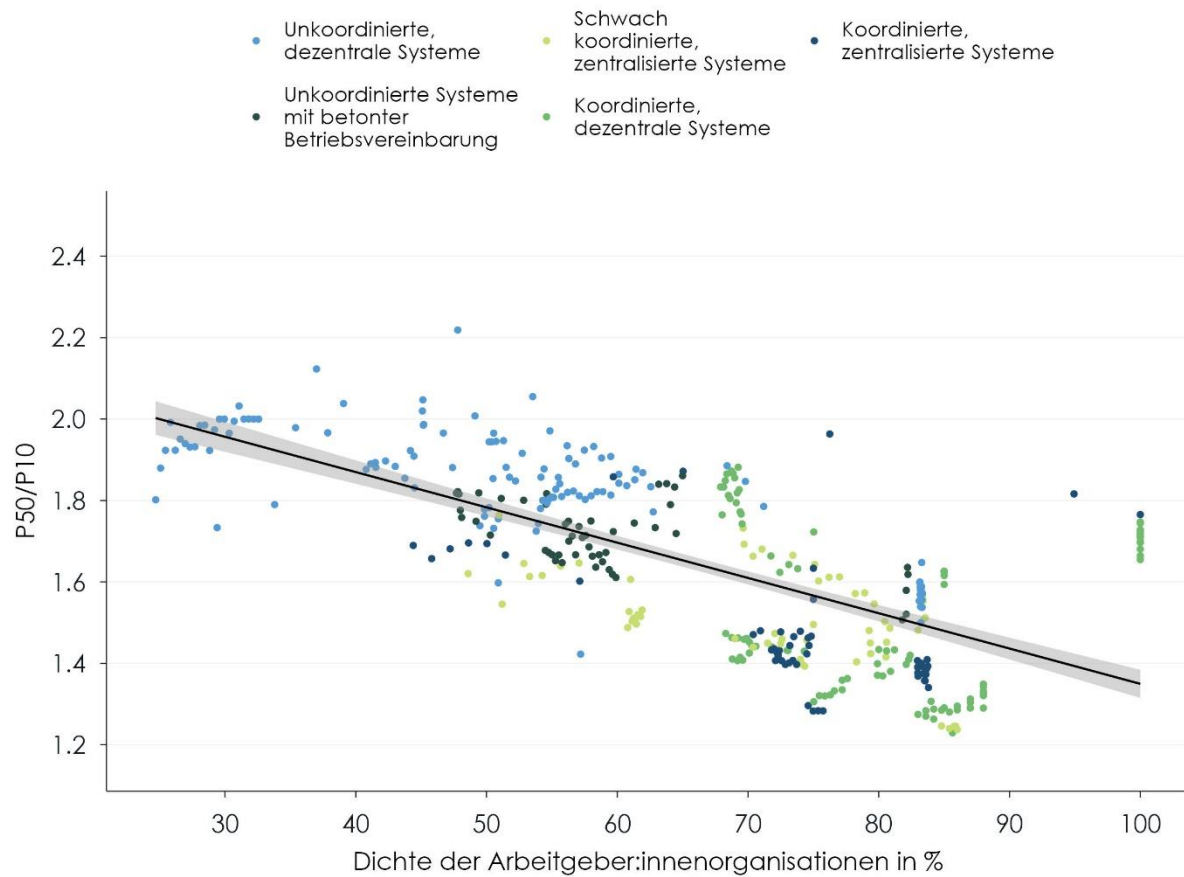


Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

Wie erwartet zeigt sich eine eindeutig negative Korrelation zwischen der Dichte der Arbeitgeberverbände und der Lohnungleichheit (vgl. Abbildung 2.10 und Abbildung 2.11). Mit steigender Dichte der Arbeitgeberverbände (d.h., je mehr Arbeitnehmer:innen in Unternehmen beschäftigt sind, die in Arbeitgeberverbänden organisiert sind) sinkt die Lohnungleichheit. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass eine höhere Organisationsdichte der Arbeitgeberverbände mit einer stärkeren Tarifbindung einhergeht, die wiederum zur Verringerung der Einkommensungleichheit beiträgt. Bemerkenswert ist dabei, dass dieser Zusammenhang im unteren Segment der Lohnverteilung (z. B. zwischen den unteren und mittleren Einkommensgruppen) stärker ausgeprägt ist als im oberen Segment.

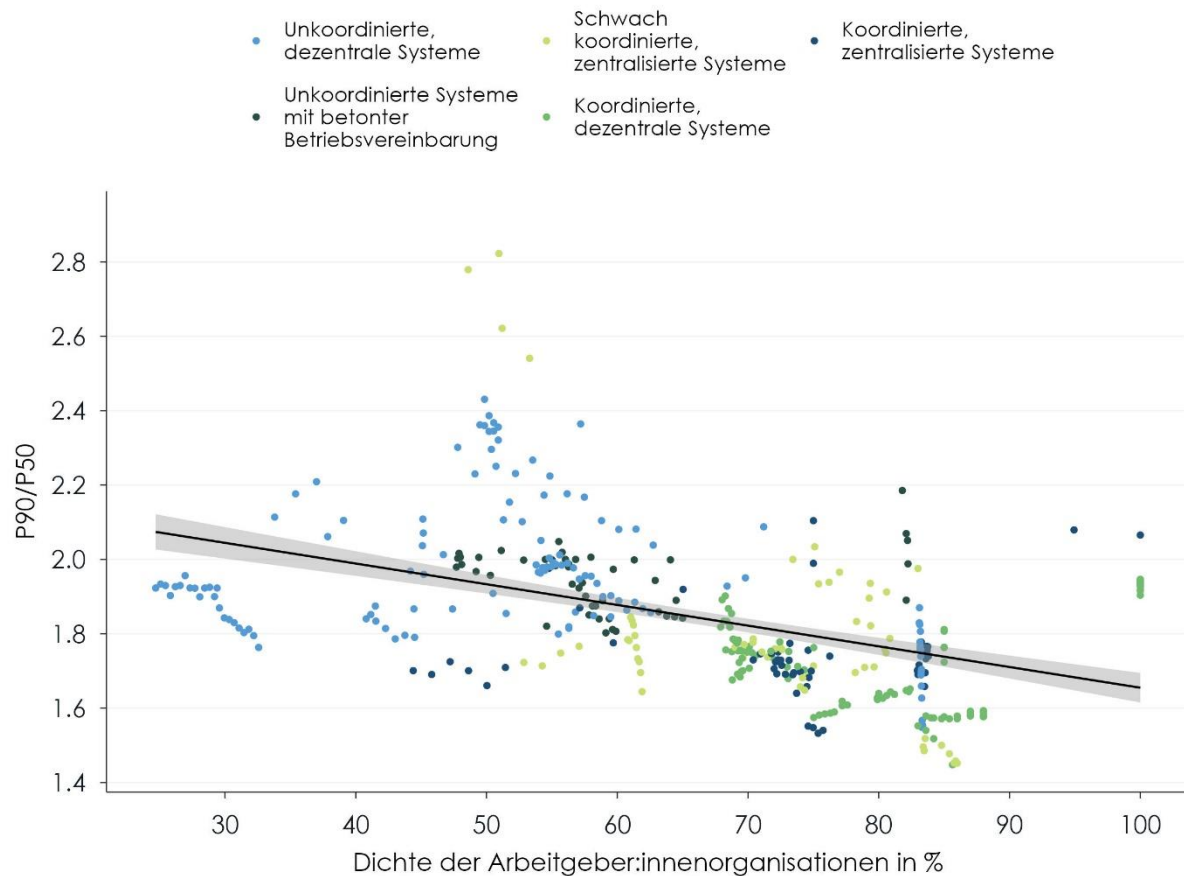
Abbildung 2.10: **Lohnspreizung im unteren Bereich der Lohnverteilung und Dichte der Arbeitgeber:innenorganisationen**

1980-2019, 50/10-Perzentilrelation



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

Abbildung 2.11: **Lohnspreizung im oberen Bereich der Lohnverteilung und Arbeitgeberdichte**
1980-2019, 90/50-Perzentilrelation



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

2.3.5 Arbeitszeit

Die Wochen- und Jahresarbeitszeit ist ein zentraler Bestandteil der Tarifverträge. In Ländern mit ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen wird die Jahresarbeitszeit häufig in Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften festgelegt. In Österreich erfolgte zuletzt eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung im Jahr 1985, die Wochenarbeitszeit wurde auf 38,5 Stunden herabgesetzt und die fünfte Urlaubswoche eingeführt (Tálos 2016). Seit 1.9.2018 ist mit der Änderung der täglichen bzw. wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 12 bzw. 60 Stunden wieder eine höhere Jahresarbeitszeit gesetzlich möglich. Neben der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit (St-Denis & Hollister, 2023), die sich z.B. in Österreich u.a. in der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zeigt (Astleithner & Stadler, 2022), gewinnen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in den jährlichen Lohnverhandlungen der Sozialpartner an

Bedeutung. Dies zeigt sich u.a. in der zunehmenden Aufnahme von Freizeitklauseln⁴⁾ in die Kollektivvertragsverhandlungen. Die Berücksichtigung individueller Arbeitszeitwünsche erhöht das Wohlbefinden der Beschäftigten, erfordert aber eine Anpassung an die betrieblichen bzw. branchenspezifischen Gegebenheiten (Ederer & Streicher, 2023).

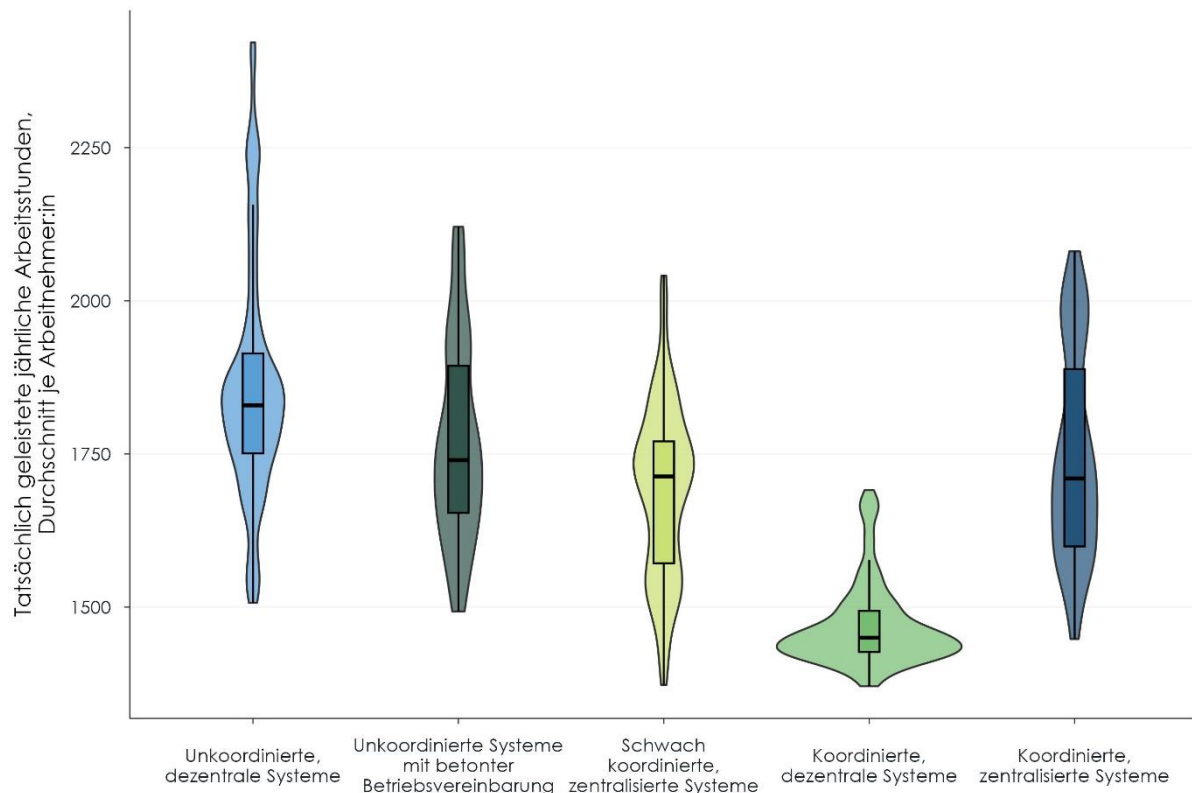
Wie Abbildung 2.12 zeigt, variiert die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in den fünf Verhandlungssystemen zwischen rund 1.468 Stunden in den koordinierten dezentralen Systemen und 1.861 Stunden in den unkoordinierten dezentralen Systemen, die vergleichsweise die meisten Länder umfassen. In den koordinierten dezentralen Systemen, zu denen seit 1997 auch Österreich gehört, ist auch die Streuung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit am geringsten. Die Jahresarbeitszeit in den unkoordinierten und schwach koordinierten zentralen Systemen schwankt um 1.700 Stunden pro Jahr, wobei der Quartilsabstand zwischen dem 25. und 75. Perzentil in diesen Ländergruppen deutlich größer ist als in den ersten beiden Gruppen.

Diese Unterschiede spiegeln die länderspezifischen und sektoralen Anforderungen wie auch die unterschiedlichen Ansätze und Schwerpunkte der Verhandlungssysteme wider. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wird jedoch nur indirekt durch das jährliche Arbeitsvolumen beeinflusst, da der Output pro Arbeitsstunde in der Ländergruppe mit unkoordinierten dezentralen Verhandlungssystemen (vgl. Abbildung 2.15), die die höchste durchschnittliche Jahresarbeitszeit aufweist, geringer ist als in den anderen Ländergruppen. Eine niedrige Jahresarbeitszeit in den koordinierten dezentralen Systemen ging im Beobachtungszeitraum 1980 bis 2019 mit einer hohen Produktivität einher bzw. kann eine hohe Produktivität zur Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit durch Arbeitszeitverkürzung führen.

⁴⁾ Ein Beispiel dafür ist der im Mai 2024 abgeschlossene Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie, der eine Lohnerhöhung von 6,8 % sowie eine Freizeitoption beinhaltet. Diese Option ermöglicht es, durch Betriebsvereinbarung anstelle der Erhöhung der Ist-Löhne bezahlte Freizeit zu gewähren. Bei voller Ausschöpfung der Freizeitoption ergibt sich ein monatlicher Anspruch auf 11 Stunden und 20 Minuten bezahlte Freizeit

Abbildung 2.12: **Verteilung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden nach Verhandlungssystem**

1980-2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

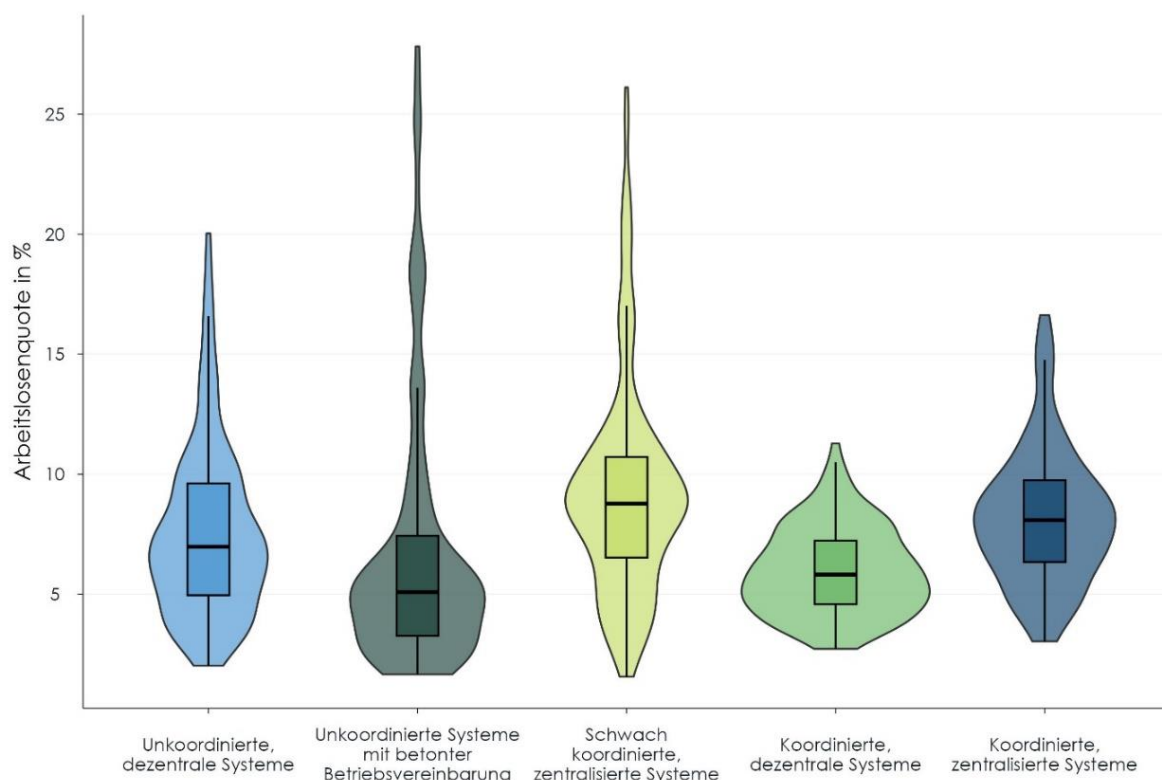
2.3.6 Arbeitslosigkeit

Abbildung 2.13 illustriert die Verteilung der Arbeitslosenquote in Abhängigkeit von Lohnverhandlungssystemen und stützt die Ergebnisse in Garnero (2021), wonach koordinierte dezentrale Systeme mit einer niedrigeren Arbeitslosenquote verbunden sind (vgl. Barkbu et al., 2003). Die Arbeitslosenquoten variieren in diesem Vergleich über 40 Jahre zwischen 3% (Norwegen) und 11% (Deutschland). Die höchsten medianen Arbeitslosenquoten treten in Ländern mit zentralisierten oder schwach koordinierten Systemen auf, während unkoordinierte Systeme, die einen starken Fokus auf Betriebsvereinbarungen legen, die niedrigsten mittleren Arbeitslosenraten aufweisen. Innerhalb der unkoordinierten und schwach koordinierten Systeme sind jedoch erhebliche Schwankungen in den Arbeitslosenquoten festzustellen. Bei den unkoordinierten Systemen reichen diese von 2% (Luxemburg, Japan) bis zu 27% (Griechenland), während sie bei den schwach koordinierten Systemen von 2% (Neuseeland) bis 26% (Spanien) variieren.

Die Arbeitslosenquoten unter jungen Menschen sind in den koordinierten dezentralen Systemen tendenziell am geringsten (Abbildung 2.14).⁷⁾

Laut der Literatur zu Lohnverhandlungssystemen ermöglichen koordinierte dezentrale Systeme es Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften, konjunkturelle sowie makroökonomische Faktoren besser zu berücksichtigen. Dies kann zu flexiblen Anpassungsmechanismen, wie etwa kürzeren Arbeitszeiten führen, und hilft, Massenentlassungen zu vermeiden.

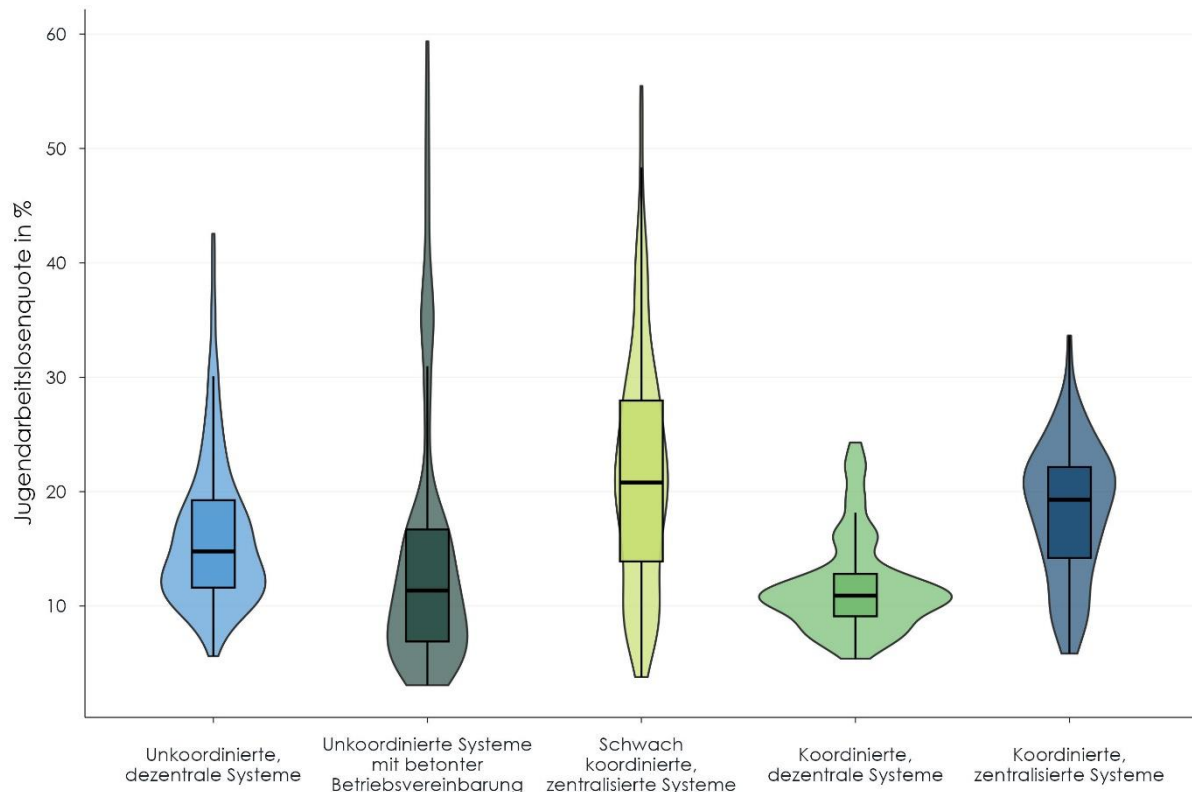
Abbildung 2.13: **Verteilung der Arbeitslosenquote in % nach Verhandlungssystem**
1980 – 2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

⁷⁾ Die höheren Jugendarbeitslosenraten im Vergleich zu den allgemeinen Arbeitsloseraten lassen sich durch verschiedene Faktoren erklären, die zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes führen. Dazu gehören niedrigere Produktivitätsraten und weniger Humankapital bei jungen Arbeitnehmenden, die Erfahrungslücke sowie institutionelle Faktoren (Booth et al., 2002).

Abbildung 2.14: **Verteilung der Jugendarbeitslosenquote in % nach Verhandlungssystem 1980 – 2019**



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

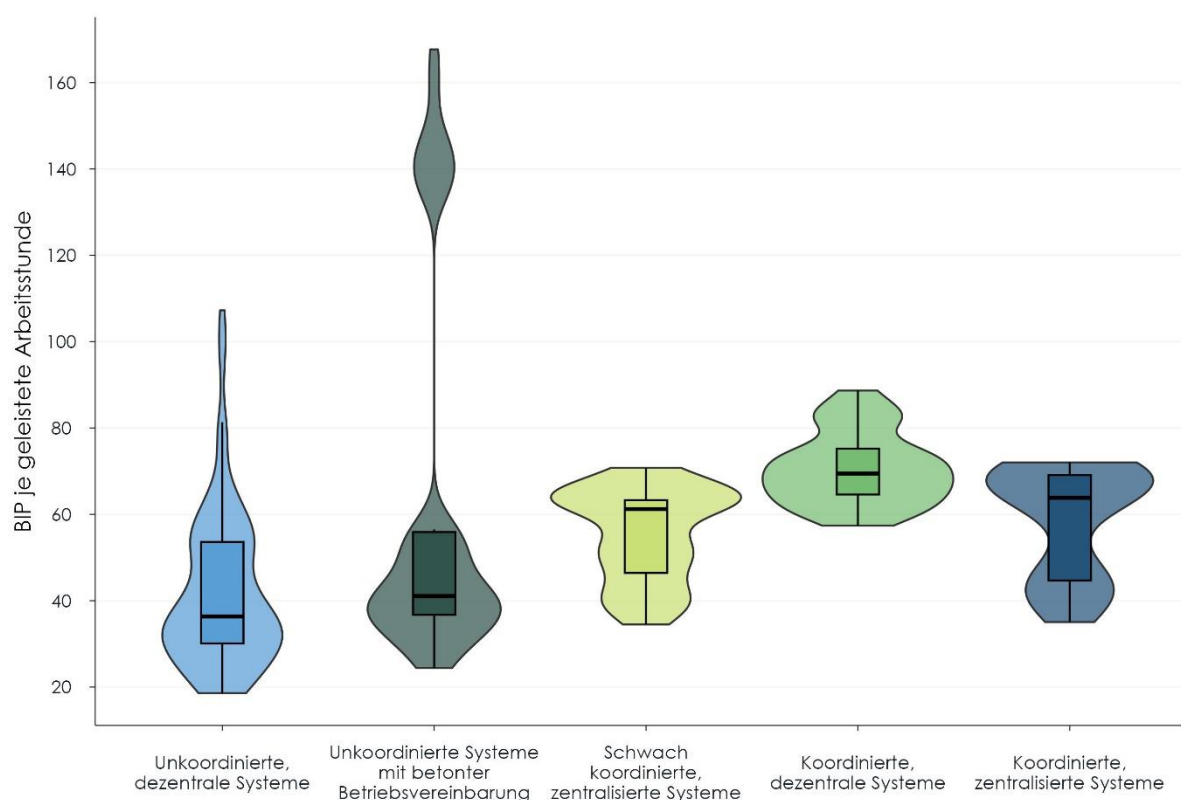
2.3.7 Produktivität

Als Maß für die Produktivität wird in Anlehnung an die OECD (2019b) das Output pro Kopf herangezogen. Die Gruppe der Länder mit koordinierten dezentralisierten Lohnverhandlungssystemen weist im Vergleich zu den anderen Gruppen einen höheren Median auf. Der geringe Interquartilsabstand lässt darauf schließen, dass die Produktivität innerhalb dieser Gruppe weniger streut und sich stärker um den Median konzentriert. Diese kompakte Verteilung deutet auf eine größere Homogenität innerhalb der Gruppe hin. Im Gegensatz dazu zeigen die Länder mit unkoordinierten Systemen – abgesehen von einigen Ausreißern – deutlich niedrigere Produktivitätswerte.

Um die Wirkung zwischen den beiden Extremformen der Lohnverhandlungen – lokaler und zentraler Lohnverhandlung – zu verdeutlichen, ziehen (Bhuller et al. (2022) eine vereinfachte Darstellung des Prozesses der schöpferischen Zerstörung heran. Bei lokalen Lohnverhandlungen sind die Löhne an die individuelle Produktivität eines Betriebs gekoppelt, was dazu führt, dass in produktiveren, neuen Betrieben höhere Löhne gezahlt werden, während in weniger produktiven, älteren Betrieben die Löhne niedriger sind. Im Gegensatz dazu sorgt eine zentrale Lohnverhandlung für einheitliche Löhne, die auf der durchschnittlichen Produktivität innerhalb der Branche basieren. Dies wirkt wie eine Steuer auf die weniger produktiven Einheiten und eine

Subvention für die produktiveren, wodurch Unternehmen dazu angeregt werden, stärker in moderne Technologien zu investieren und veraltete Anlagen früher auszumustern. Auf diese Weise wird die gesamte Branche modernisiert, die Produktivität steigt und die Löhne verteilen sich gleichmäßiger auf die Unternehmen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass lokale Lohnverhandlungen die Modernisierung der Industrie verzögern und zu einer ungleicheren Lohnverteilung führen können, während branchenweite Verhandlungen eine egalitäre Lohnverteilung und eine höhere Gesamtproduktivität fördern. Bhuller et al. (2022) belegen anhand norwegischer Registerdaten, dass – wie in der Theorie vorhergesagt – die am wenigsten produktiven Unternehmen Löhne zahlen, die etwa ihrer Arbeitsproduktivität entsprechen, während die produktivsten Unternehmen Löhne zahlen, die deutlich unter der Arbeitsproduktivität liegen und damit positive (quasi-)Renten auf die Arbeitskräfte erwirtschaften. Diese Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass das Zweistufen-Verhandlungssystem – bestehend aus sektoralen Verhandlungen über Mindest- oder Basislöhne und lokalen Verhandlungen auf Betriebsebene – einen ausgewogenen Kompromiss zwischen Arbeits- und Investitionsanreizen ermöglicht, wie oben erläutert.

Abbildung 2.15: **Verteilung des BIP je geleisteter Arbeitsstunde nach Verhandlungssystem**
1980 – 2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank.

2.3.8 Streikhäufigkeit

Ein Indikator für die Qualität der Arbeitsbeziehungen sind Streiks. Als Hauptindikator dient das Verhältnis der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage zur Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten⁸⁾. Theoretische Modelle legt nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Streiktage und dem Grad der Lohnkoordination gibt (Vandaele, 2016). In Ländern mit stark koordinierten Lohnverhandlungssystemen sollten Streiktage seltener sein, da solche Systeme Konflikte durch strukturierte Verhandlungen und Dialoge minimieren und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen fördern, was zu stabileren Arbeitsbeziehungen und weniger Arbeitsniederlegungen führt (Bordogna, 2010). Im Gegensatz dazu können unkoordinierte oder dezentralisierte Systeme zu mehr Konflikten und damit zu häufigeren Streiks führen, beispielsweise stellen Addison & Teixeira (2006) hier einen Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgrund von Streiks fest und Jefferys (2011) zeigt jedoch einen Rückgang der Streikaktivität, aber einen Anstieg der individuellen und kollektiven Konflikte, die vor Arbeitsgerichten ausgetragen werden.

In den 1990er Jahren ging ein hoher Abdeckungsgrad durch Tarifverträge mit geringer Streikhäufigkeit (Rürup & Sesselmeier, 2001, Eichhorst et al., 2004) einher. Brandl (2010) konstatiert einen umgekehrten U-förmigen Verlauf der Streikaktivität mit der Gewerkschaftsdichte, bei geringer Dichte gibt es eine geringe Möglichkeit Streiks zu organisieren, während starke Verbände Konflikte über andere Kanäle lösen können. Die OECD (2006) stellt keinen einfachen Zusammenhang zwischen Streiks und anderen Merkmalen der Arbeitsbeziehungen fest. Sowohl in Ländern, in denen die meisten Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgesichert sind (z. B. Finnland und Schweden), als auch in Ländern, in denen nur wenige Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgesichert sind (z. B. Japan), sind die Streikquoten sehr niedrig. Ähnlich niedrig sind die Streikquoten in Ländern, in denen die meisten Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind (z.B. Dänemark) und in Ländern, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter 20 % liegt (z.B. USA).

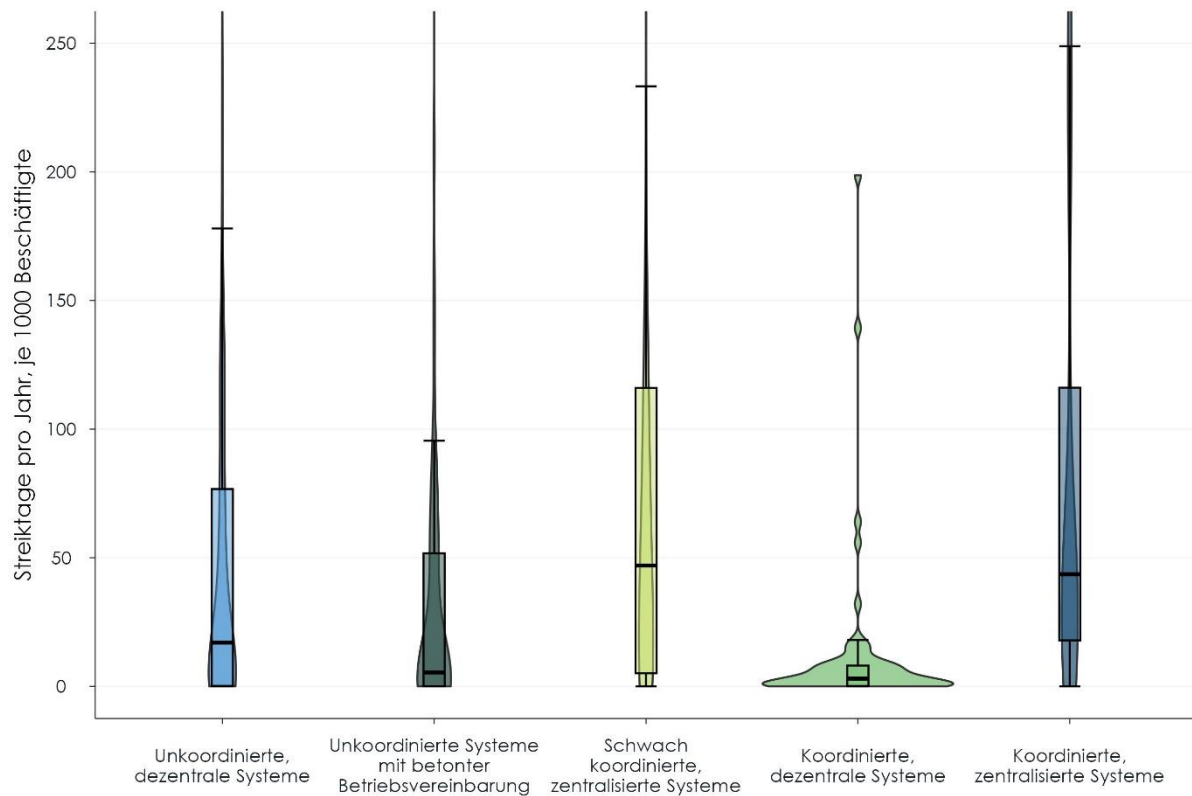
Die Daten für den Zeitraum 1980-2019 zeigen deutliche Unterschiede in der Anzahl der Streiktage zwischen den fünf Tarifsystemen (Abbildung 2.16). Der Median der Streiktage liegt zwischen 12 und 60 pro 1.000 Beschäftigte. Es bestätigen sich die Befunde, dass in koordinierten dezentralen Systemen – zu denen Österreich zählt – die wenigsten und schwach koordinierte zentrale Systeme die meisten Streiktage aufweisen. Die große Streuung zeigt, dass es sowohl Jahre und Länder mit vielen als auch Jahre und Länder mit wenigen Streiktagen gibt. Für Dänemark sind im Zeitraum 1980-2019 in keinem Jahr und für Österreich nur in drei Jahren Streiktage dokumentiert.

Insgesamt ist in den letzten vier Jahrzehnten die Streikhäufigkeit in allen Verhandlungssystemen deutlich zurückgegangen. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass andere Faktoren als die sozialpartnerschaftlichen Strukturen maßgeblich zu diesem Rückgang beigetragen haben könnten. Trotz der unterschiedlichen Ausprägungen der Verhandlungssysteme scheint der

⁸⁾ Ein genauer Indikator ist der Anteil der durch Streiks ausgefallenen Arbeitsstunden, dieser ist in vielen Ländern nicht verfügbar. Die internationale Vergleichbarkeit von Streikdaten wird durch unterschiedliche Definitionen und Messungen eingeschränkt.

Einfluss dieser Strukturen auf die Streikhäufigkeit begrenzt zu sein. Dies legt nahe, dass sowohl externe wirtschaftliche Bedingungen als auch interne betriebliche Praktiken eine entscheidende Rolle spielen könnten.

Abbildung 2.16: **Verteilung der Streiktage nach Verhandlungssystem**
1980 – 2019



Q: WIFO-Darstellung auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Anmerkung: Ausreißer mit einer Anzahl von mehr als 250 Streiktage pro Jahr je 1000 Beschäftigte werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt. Diese treten in sämtlichen Systemen mit der Ausnahme von "Koordinierte, dezentrale Systeme" auf.

2.4 Ökonometrische Evaluierung makroökonomischer Effekte der Sozialpartnerschaft

Die Wirkung von Institutionen auf makroökonomische Kennzahlen ist ein grundlegendes Anliegen der ökonomischen Forschung, welches unter anderem durch die Nobelpreise in Wirtschaftswissenschaften der Jahre 1993 (Robert Fogel und Douglas North) und 2024 (Acemoglu, Johnson und Robinson) dokumentiert ist. Acemoglu, Johnson und Robinson (2005a) definieren „gute“ wirtschaftliche Institutionen als solche, die Eigentumsrechte für breite Bevölkerungsschichten durchsetzen, Anreize für Investitionen schaffen und die Teilnahme an wirtschaftlichen Beziehungen für breite Bevölkerungsschichten ermöglichen. Arbeitgeberorganisationen können in diesem Sinne gute ökonomische Institutionen sein, da sie z.B. wichtige Hilfestellung bei Neugründungen von Unternehmen geben, den Anliegen kleinerer und mittlerer Unternehmen mehr politisches Gewicht verleihen als dies für einen Einzelunternehmer möglich wäre bzw. allgemein das gesellschaftliche Bewusstsein für die Bedeutung des Unternehmertums stärken.

Die empirische Analyse der Auswirkungen von Institutionen auf makroökonomische Kennzahlen ist methodisch herausfordernd und somit auch kritikanfällig. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass selbst die empirischen Arbeiten der erwähnten Nobelpreisträger teilweise einer kritischen Überprüfung nicht standhalten konnten.⁹⁾ Dies liegt vor allem an der Schwierigkeit kausale Rückschlüsse über die Auswirkungen von Institutionen auf wirtschaftliche Kennzahlen zu ziehen, da sich Institutionen häufig parallel und im Wechselspiel mit der Makroökonomie verändern und weiterentwickeln. Daher fällt eine genaue Trennung von Ursache und Wirkung sowohl hinsichtlich der zeitlichen als auch der inhaltlichen Verwobenheit mit den zu untersuchenden Kennzahlen schwer. Aus diesem Grund ist auch eine quantitative Abschätzung, die über die bisher dargestellten Korrelationen hinausgeht, ein schwieriges Unterfangen.

Diese generellen Schwierigkeiten gelten auch für die Untersuchung der Auswirkungen sozialpartnerschaftlicher Strukturen auf makroökonomische Kennziffern. Hinzu kommt, dass es gerade für Arbeitgeberverbände nur wenig international vergleichbares Datenmaterial gibt. So fehlen beispielsweise Indikatoren, die die Qualität der Dienstleistungen von Arbeitgeberverbänden beschreiben. Auf Basis der OECD-Daten ist lediglich ein quantitativer Indikator zur Messung des Abdeckungsgrades von Arbeitgeberverbänden bzw. Kollektivverträgen verfügbar.

Die Einflussgröße des Organisationsgrades der Arbeitgeber:innen ist nachfolgend weiter quantifiziert. Die Korrelationen zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeber:innen, der Tarifbindung und der Performance makroökonomischer Indikatoren werden mittels linearer Panelregressionen mit zeit- und länderfixen Effekten für die 36 OECD-Länder genauer analysiert. Den Regressionen liegt folgende Schätzgleichung zugrunde:

$$(1) \ y_{it} = \alpha_{it} + \beta_{it} OG_{AG} + \theta X_{it} + \gamma_t + \delta_i + \varepsilon_{it}$$

Y ist dabei eine makroökonomische Kennzahl, die über die untersuchten Länder (i) und die Zeit (t) variiert. Die makroökonomischen Indikatoren reichen zwar bis zum aktuellen Rand, da die Informationen zu den sozialpartnerschaftlichen Strukturen jedoch im Jahr 2019 enden, erfolgt

⁹⁾ Eine kritische Auseinandersetzung mit der empirischen Forschungsstrategie in einer der zentralen Aufsätze von Acemoglu, Johnson und Robinson siehe Albouy (2012).

die Analyse für den Beobachtungszeitraum 1980 bis 2019. Das Ländersample umfasst die OECD-Länder, soweit für diese Beobachtungen vorhanden sind (d.h. die Schätzungen erfolgen mit einem nicht-balancierten Panel). Die makroökonomischen Kennzahlen sind konkret: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Stundenproduktivität, BIP pro Kopf, BIP-Wachstum, Lohnquote, Ungleichheit (gemessen als Dezilsverhältnis des 9. zum 1. Dezil) sowie die Streiktage. α_{it} ist eine über die Länder und die Zeit variierende Konstante. Der Koeffizient von besonderem Interesse ist β_{it} , der die Auswirkungen von Veränderungen im Grad der Abdeckung von Arbeitgeberorganisationen erfasst. Da der Abdeckungsgrad von Arbeitgeberorganisationen häufig das Spiegelbild des Abdeckungsgrades mit Kollektivverträgen ist wurde auch diese in einer zusätzlichen Schätzung untersucht.

Der Vektor X_{it} umfasst die Kontrollvariablen: Dies sind die Bevölkerungsgröße eines Landes (logarithmiert) sowie das Bevölkerungswachstum, um sowohl Größeneffekte als auch demografische Entwicklungen der untersuchten Länder zu berücksichtigen. Um Veränderungen im konjunkturellen Umfeld zu erfassen, wird die Outputlücke als Kontrollvariable in die Regressionen aufgenommen. Schließlich wird, als ein grober Indikator für die Entwicklung des Humankapitals eines Landes, der Durchschnitt (Mittelwert) der Schuljahre in einem Land als weitere Kontrollvariable hinzugefügt.

Da es sehr schwer ist auf der hohen Aggregationsebene der makroökonomischen Kennzahlen Endogenitätsprobleme zu vermeiden, wird immer zuerst eine Regression nur mit dem Grad der Abdeckung von Arbeitgeberorganisationen gerechnet und anschließend werden in einer zweiten Regression die Kontrollvariablen hinzugegeben. Dadurch soll, soweit wie möglich, das Problem schlechter Kontrollvariablen vermieden werden. Am glaubwürdigsten wären demnach Regressionen, die in beiden Versionen einen statistisch signifikanten Effekt des Parameters β_{it} nachweisen. Die länderfixen Effekte werden durch den Parameter γ_i erfasst. Dies bedeutet, dass auf alle zeitlich nicht variierenden Eigenschaften eines Landes (z.B. Geografie, Geschichte, Sprache, Religion, grundlegende politische Institutionen u.ä.) kontrolliert wird. Die zeitfixen Effekte δ_t kontrollieren demgegenüber für alle zeitvarianten, länderübergreifenden Faktoren, die alle Länder zu einem bestimmten Zeitpunkt betreffen und potenziell die abhängige Variable beeinflussen können. Im Beobachtungszeitraum sind dies z.B. Ölpreisschocks Anfang der 1980er Jahre oder die Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008/2009.

Zusätzliche zur Hauptvariante der Regressionsgleichung in (1) wurden mehrere Alternativspezifikationen gerechnet, um verschiedenen ökonometrischen Schwierigkeiten Rechnung zu tragen. Dies sind zum einen autoregressive Modelle erster Ordnung (AR(1)-Modelle). Damit soll Bedenken Rechnung getragen werden, dass die untersuchten Kennzahlen eine hohe Persistenz aufweisen und daher auch mit vergangen Realisierungen hoch korreliert sind.

Die weiteren berechneten Varianten sind der Tatsache geschuldet, dass die untersuchten Variablen, insbesondere aber die unabhängigen Variablen von besonderem Interesse, der Abdeckungsgrad mit Arbeitgeberverbänden sowie mit Kollektivverträgen, nur eine geringe Variation aufweisen. Dazu werden zum einen mittel- bzw. längerfristige Effekte geschätzt und zum anderen Modelle mit Random-Effects anstatt fixer Effekte. Dies erfolgt deshalb, da Schätzungen mit fixen Effekten nur die Variation der Variablen innerhalb der einzelnen Länder nutzen. Der große Vorteil ist dabei, dass dadurch auf alle unveränderlichen Einflüsse auf die zu

untersuchenden Variablen kontrolliert wird. Allerdings kann dies auch mit Schwierigkeiten verbunden sein, wenn die zu untersuchenden Variablen nur wenig Variation aufweisen. Die Regressionen mit Random-Effects nutzen demgegenüber auch Variationen zwischen den Ländern und könnten daher eine effizientere Schätzmethode sein. Allerdings ist eine zentrale Annahme von Random-Effects-Regressionen, dass die unbeobachteten Effekte unkorreliert mit den weiteren Kontrollvariablen sind. Im Falle der mittel- und längerfristigen Effekte ergibt sich eine höhere Variation, da die Effekte über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Dies hat allerdings zur Folge, dass eine große Zahl an Beobachtungen verloren geht. Zur Interpretation der Effekt ist es daher wichtig, das Gesamtbild der verschiedenen Regressionsansätze zu betrachten.

Die Ergebnisse der Panelregression im Anhang (vgl. Übersicht A 2 bis Übersicht A 12) bieten einen umfassenden Einblick in die komplexen Zusammenhänge zwischen Tarifbindung und ökonomischen Indikatoren wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Stundenproduktivität. Dieser Ansatz berücksichtigt sowohl unbeobachtete Heterogenität zwischen den Ländern als auch zeitliche Veränderungen innerhalb der Länder, insbesondere bei der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote. Durch die Kombination von Zeitreihen von Makroindikatoren mit Querschnittsdaten wird die statistische Effizienz durch die erhöhte Anzahl von Beobachtungen gesteigert und die Robustheit der Schätzungen erhöht.

Die im vorhergehenden Abschnitt formulierte Hypothese, dass der Organisationsgrad der Arbeitgeber:innen und die Kollektivvertragsabdeckung einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit haben, kann in den Panelregressionen größtenteils nicht bestätigt werden, allerdings gibt es auch erwähnenswerte Ausnahmen.

Legt man als Beurteilungsmaßstab zugrunde, dass sowohl die einfachen Regressionen ohne Kontrollvariablen als auch mit Kontrollvariablen statistisch signifikant sein müssen zeigt sich in den AR(1)-Modellen (Übersicht A 5) ein positiver Effekt bei einer Zunahme des Organisationsgrades von Arbeitgeberorganisationen auf die Stundenproduktivität. Betrachtet man längerfristige Differenzen zeigt sich bei einer Zunahme des Organisationsgrades von Arbeitgeberorganisationen auch ein statistisch signifikant positiver Effekt auf das BIP pro Kopf (Übersicht A 7).

Mit Blick auf die KV-Abdeckung zeigt sich, dass hier ebenfalls statistisch signifikant positive Effekte auf die Stundenproduktivität bestehen, wenn die AR(1)-Schätzung (Übersicht A 4) bzw. die mittelfristigen Differenzen (Übersicht A 8) betrachtet werden. Demgegenüber zeigen die AR(1)-Modelle allerdings auch, dass ein steigender KV-Abdeckungsgrad mit einer statistisch signifikant niedrigeren Beschäftigung, höheren Arbeitslosigkeit und geringerem BIP-Wachstum verbunden ist, auch wenn die entsprechenden Koeffizienten recht klein sind. Allerdings zeigt sich in den Random-Effects Modellen (Übersicht A 10) auch ein statistisch signifikanter Effekt auf eine geringfügig reduzierte Ungleichheit.

3. Bedeutung der Auslandsaktivitäten der WKO für den österreichischen Außenhandel

Die Wirtschaftskammer unterstützt die österreichischen Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und sektoralen Zugehörigkeit, bei ihren Auslandsaktivitäten, sei es im Exportgeschäft oder bei der Beschaffung von Vorprodukten. In diesem Abschnitt¹⁰⁾ untersuchen wir, ob die Aktivitäten der Kammer, insbesondere die Außenwirtschaftszentren, tatsächlich zu einem messbaren Anstieg der österreichischen Exporte und somit zu einem positiven Wertschöpfungsbeitrag führen. Zunächst aber wollen wir einige Charakteristika der exportierenden Unternehmen betrachten – dies ist für die Einordnung der ökonomischen Ergebnisse von zentraler Bedeutung.

3.1 Charakteristika der österreichischen Exportwirtschaft

Die Außenwirtschaft und der Zugang zu internationalen Absatz- und Beschaffungsmärkten sind für Österreich als kleine offene Volkswirtschaft von großer Bedeutung und eine wichtige Stütze für das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum. Wichtige Treiber für die österreichische Exportwirtschaft waren die europäischen Integrationsschritte, besonders die Ostöffnung, der EU-Beitritt sowie die Einführung des Euro und die Osterweiterung der EU. Der Exportanteil von Waren und Dienstleistungen in Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) ist seit Mitte der 1990er-Jahre von 34% auf 60% 2023 gestiegen, die Importquote von 35% auf 57% und der BIP-Anteil der österreichischen Direktinvestitionsbestände im Ausland von 4,9% auf 54%. Im Jahr 2023 wurden 42,4% der gesamten Wirtschaftsleistung (gemessen am nominellen Bruttoinlandsprodukt) bzw. 200,8 Mrd. € durch Exporte erzielt. Damit liegt Österreich im internationalen Vergleich auf Platz sechs beim KOF-Globalisierungsindex, der die wirtschaftliche, soziale und politische Dimension der Globalisierung abbildet. Bei den Warenexporten pro Kopf liegt Österreich mit 22.500 € innerhalb der Top-Exportländer auf dem 12. Platz, bei den Dienstleistungen mit 9.100 € jedoch nur auf dem 22. im Jahr 2023. Zudem ist laut Europäischer Kommission jeder zweite heimische Arbeitsplatz direkt und indirekt über Vorprodukte mit dem Außenhandel verbunden. Somit entstehen die Vorteile aus der internationalen Integration keineswegs nur durch Exporterfolge, sondern auch durch Importe.

Mit einem Anteil von rund 68% stellen die Mitgliedsländer der EU die zentralen Absatz- und Beschaffungsmärkte für die heimische Außenwirtschaft dar. Während bei Handelsaktivitäten innerhalb der EU heimische Unternehmen vom EU-Binnenmarkt profitieren, werden die Handelsströme in und aus Nicht-EU-Ländern maßgeblich durch tarifäre (z. B. Zölle) und nicht-tarifäre (z. B. Lizenzierungen) Handelshemmnisse beeinflusst. Im Hinblick auf die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen profitieren die EU-Mitgliedsländer von der gemeinsamen EU-Handelspolitik-, die eine Öffnung der internationalen Waren-, Dienstleistungs- und Investitionsmärkte schafft und Handelshemmnisse beseitigt. Mit zahlreichen Handelspartnern hat die EU umfassende Handelsabkommen abgeschlossen, die den Marktzugang erleichtern und in der

¹⁰⁾ Ein besonderer Dank gilt Univ. Prof. Dr. Michael Pfaffermayr für seine kritische Begutachtung des Kapitels.

Folge die bilateralen Handelsverflechtungen intensivieren¹¹⁾. Für österreichische Unternehmen sind die Anwendung und Nutzbarkeit dieser Abkommen, z. B. im Hinblick auf die Nutzung der Zollpräferenzen durch die Unternehmen, entscheidend, um die Vorteile verstärkt ausnützen zu können.

In Österreich stellen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen zentralen Bestandteil der heimischen Wirtschaft dar. Gemäß Daten der Leistungs- und Strukturhebung für 2022¹²⁾ sind 99,7% aller Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft, das entspricht 582.466 Unternehmen, KMU, die rund 60% des BIP erwirtschaften und zwei Drittel der Erwerbstätigen beschäftigen (BMAW, 2024). Für die zum Großteil auf Nischen spezialisierten KMU stellt die Kleinheit des österreichischen Marktes das wichtigste Motiv für den Export dar, um in kosteneffizienten Stückzahlen produzieren zu können. Generell zeigt eine Unternehmensbefragung im Rahmen der Evaluierung der Internationalisierungsoffensive "go international" (Christen et al., 2015), dass für die meisten Unternehmen nachfrage- und wachstumsorientierte Exportmotive dominieren. Als sehr wichtig werden u. a. die Erschließung neuer Exportmärkte, das starke Kundeninteresse im Ausland sowie der zu kleine Inlandsmarkt betrachtet. Die Erschließung neuer Exportmärkte schafft für Unternehmen zusätzliche Absatzchancen im Ausland und verringert die Abhängigkeit von der heimischen Nachfrage (Flach et al., 2023). Hingegen scheinen wettbewerbsorientierte Motive, wie die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im Inland, und die Motive einer offensiven Marktstrategie, wie Risikodiversifikation oder die Sicherung strategischer Vorteile, weniger stark ausgeprägt unter den befragten Unternehmen.

Die Exportpartizipation von Unternehmen hat auch positive Rückwirkungen auf die Produktivität, denn Lern- und Spillover-Effekte der "Learning by Doing"-Hypothese tragen dazu bei, dass exportierende Unternehmen ein höheres Produktivitätswachstum erfahren und neue Produkt- und Geschäftsideen entwickeln, die zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft beitragen (Coelli et al., 2022; Flach, 2016; De Loecker, 2007; Schmeiser, 2012). Dies wirft die Frage auf, warum nicht alle (heimischen) Unternehmen am Export partizipieren.

Eine rezente Studie auf Basis von administrativen Unternehmensdaten für Österreich belegt, dass rund 25% der österreichischen Unternehmen keine Handelsaktivitäten aufweisen (Stehrer, 2023). Eine Gegenüberstellung der Export- und Importaktivitäten mit der Größenstruktur der Unternehmen unterstreicht die Tatsache, dass kleinere Unternehmen deutlich seltener exportieren als große Unternehmen. Während bei Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten Exporteure in der Minderheit sind, exportieren etwa die Hälfte der Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten sind sogar zu mehr als 80% Exporteure und Großunternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten, die nicht exportieren, kommen sehr selten vor.

¹¹⁾ In den letzten Jahrzehnten hat sich das Freihandelsnetzwerk der EU über den gesamten Globus ausgeweitet und der Handel der EU deckte im Jahr 2022 basierend auf 42 Abkommen mit 74 Handelspartnern 44% der Extra-EU-Außenhandelsströme über präferenzielle Marktzugänge ab (European Commission, 2023).

¹²⁾ <https://www.statistik.at/statistiken/industrie-bau-handel-und-dienstleistungen/leistungs-und-strukturdaten>.

Dieser Umstand, der in sehr vielen Ländern empirisch belegt ist, wird in der Literatur auf die Existenz von fixen und variablen Kosten des Marktzugangs zurückgeführt; siehe Melitz (2003) für die hier maßgebliche bahnbrechende Modellierung.

3.1.1 Das Exportverhalten österreichischer KMU im EU-Ländervergleich

Eine Analyse des Exportverhaltens österreichischer Unternehmen im europäischen Vergleich anhand von Daten aus der "Trade by Enterprise Characteristics Database (TEC)" (European Commission, 2016), die die Anzahl der exportierenden Unternehmen sowie deren Exportvolumen nach Unternehmensgrößenklassen darstellt, belegt, dass in vielen europäischen Ländern die Exportpartizipation von KMU, vor allem im Hinblick auf das erzielte Exportvolumen, unterrepräsentiert ist. Gemäß Definition der Europäischen Kommission¹³⁾ umfassen KMU alle Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, wobei eine weitere Differenzierung innerhalb dieser Gruppe vorgenommen wird: Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte). Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten werden als Großunternehmen klassifiziert.

Abbildung 3.1 zeigt das Exportverhalten österreichischer Unternehmen nach Unternehmensgröße, unterteilt in Exporte innerhalb der EU (Intra-EU) und außerhalb der EU (Extra-EU), im Vergleich mit Deutschland als zentralem Handelspartner, Tschechien als Nachbarland und Schweden. Schweden wurde aufgrund seiner ähnlichen Bevölkerungsanzahl, Wirtschaftskraft und seiner Eigenschaft als kleine offene Volkswirtschaft als Vergleichsland gewählt. Die Abbildung vergleicht die Anzahl exportierender Unternehmen und deren Exportvolumen für die Jahre 2014 und 2022 (letzter verfügbares Jahr).

Betrachtet man die Anzahl der Unternehmen, so zeigen sich zwischen Österreich und den Vergleichsländern einige Gemeinsamkeiten. Die relative Mehrheit aller Unternehmen, die in die EU wie auch in Nicht-EU-Länder exportieren, gehört zur Gruppe der Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. In Österreich, wie auch in Schweden, zählen im Jahr 2022 rund 70% aller Exporteure, die den EU-Markt bedienen, zu dieser Gruppe. Im Gegensatz dazu machen Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten den geringsten Anteil aus. Nur rund 2,4% der heimischen Unternehmen im Intra-EU-Export sind Großunternehmen, ähnlich niedrig mit rund 3% ist der Anteil dieser Unternehmensgruppe in Deutschland und Schweden. Eine Ausnahme bildet Tschechien, wo rund 11% der in die EU exportierenden Unternehmen Großunternehmen sind. In der Gegenüberstellung zum Extra-EU-Export zeigt sich, dass aufgrund höherer Markteintrittskosten die Bedeutung von Großunternehmen in Österreich mit einem Anteil von rund 5,4% im Jahr 2022, wie auch in den anderen Vergleichsländern (mit Ausnahme von Tschechien), deutlich zunimmt.

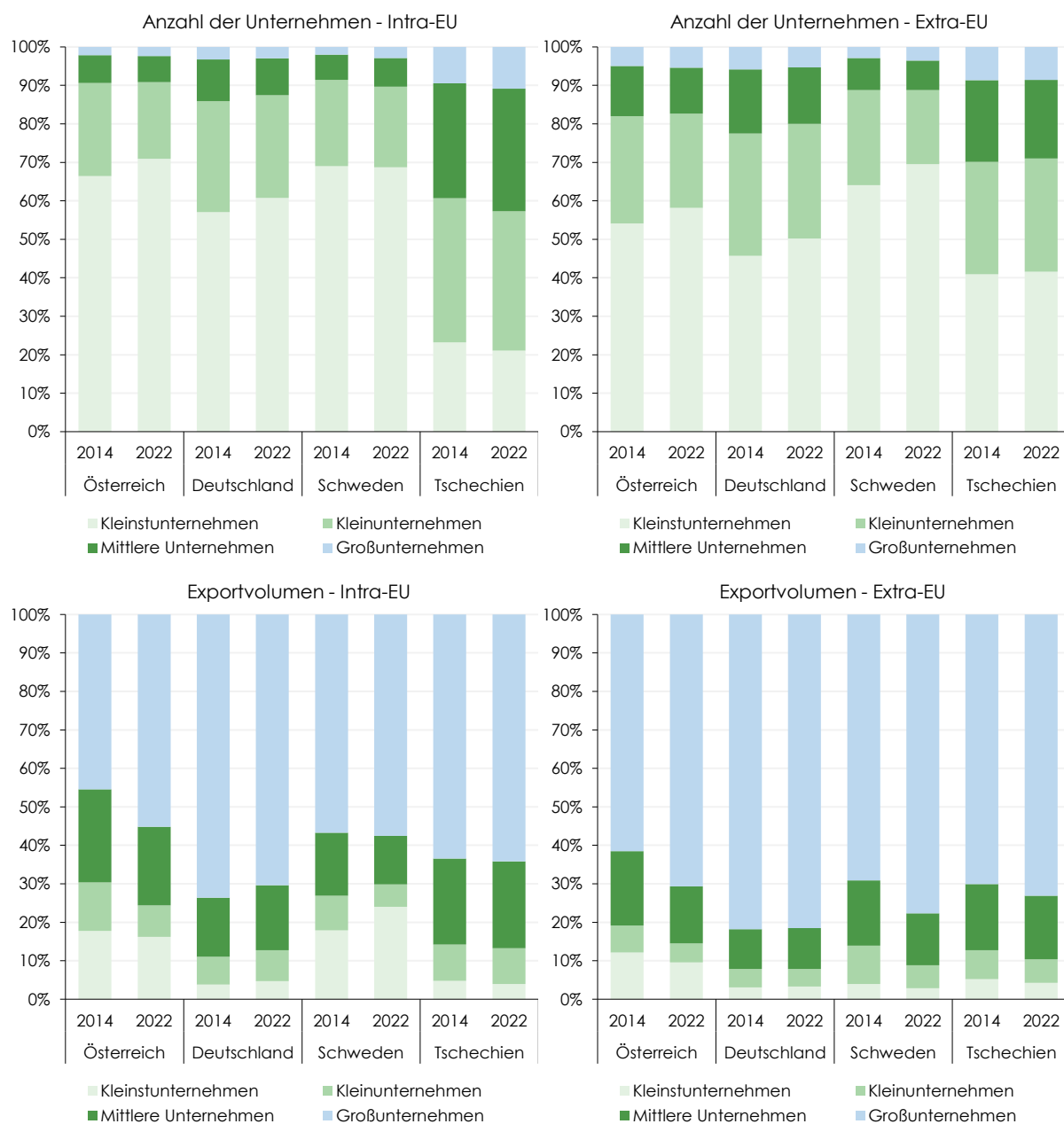
Insgesamt zeigen die TEC-Daten für Österreich, dass 97,6% der österreichischen Exportunternehmen zur Gruppe der KMU (<250 Beschäftigte) zählen. Eine sehr ähnliche Struktur der exportierenden Unternehmen nach Größenklassen weist Schweden auf. Ein Ausreißer in der Vergleichsgruppe ist Tschechien, das mit 89,1% im Jahr 2022 den niedrigsten KMU-Anteil aufweist und gleichzeitig den größten Rückgang innerhalb der Vergleichsperiode verzeichnet. Im

¹³⁾ <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/glossary/small-and-medium-sized-enterprises.html>.

Gegensatz dazu hat in Deutschland die Anzahl der KMU zugenommen, während der Anteil an Großunternehmen im Exportgeschäft entsprechend gesunken ist.

Abbildung 3.1: **Exportverhalten nach Unternehmensgröße im EU-Ländervergleich**

Anteile



Anmerkung: Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte), Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte).
Q: Eurostat.

Eine Dominanz der KMU in Bezug auf die Anzahl der Unternehmen zeigt sich auch im Extra-EU-Export, wenngleich aufgrund der schwierigeren Markterschließung der Anteil der KMUs an den exportierenden Unternehmen in allen Vergleichsländern außer in Tschechien im Extra-EU-Handel geringer ist als im Intra-EU-Handel. So stellen in Österreich 94,6% aller im Nicht-EU-Export tätigen Unternehmen KMU dar. Tschechien hingegen bildet erneut eine Ausnahme, da der KMU-Anteil im Extra-EU-Handel höher ist als im Intra-EU-Handel. Wie auch im Intra-EU-Handel ist der KMU-Anteil in Tschechien mit 91,4% der niedrigste unter den Vergleichsländern, wobei es in der betrachteten Periode zu keiner Veränderung kam.

Während KMU bei der Anzahl der exportierenden Unternehmen dominieren, zeigt sich im Hinblick auf das Exportvolumen ein gegensätzliches Bild: Großunternehmen nehmen sowohl im inner- als auch im außereuropäischen Handel eine führende Position ein.

Wie Abbildung 3.1 zeigt, ergeben sich für Österreich wie auch für die ausgewählten Vergleichsländer für Großunternehmen sowohl bei Intra-EU- wie auch bei Extra-EU Exporten die höchsten relativen Anteile an den Exporten im Jahr 2022. Im Vergleich zeigt sich, dass österreichische KMU noch den höchsten relativen Exportanteil halten, der sich aber im Zeitraum 2014 bis 2022 deutlich abgeschwächt hat, sodass das Exportvolumen der Großunternehmen im Jahr 2022 rund 55% ausmacht. In Schweden und Tschechien sind Großunternehmen für rund 58% bzw. 64% der Exporte in den EU-Raum verantwortlich. Aufgrund der stark exportorientierten deutschen Industrie mit zahlreichen multinationalen Unternehmen ist der Exportanteil von Großunternehmen am Binnenmarkt in Deutschland mit mehr als 70% noch stärker auf einige wenige Unternehmen konzentriert. Betrachtet man Großunternehmen gemeinsam mit mittleren Unternehmen so zeigt sich, dass im Jahr 2022 rund 9% aller österreichische Unternehmen, mit mehr als 50 Beschäftigten, für mehr als drei Viertel aller heimischen Exporte in den EU-Raum verantwortlich sind. Spiegelbildlich erwirtschaften 91% aller Exporteure, die sich aus Klein- und Kleinunternehmen zusammensetzen, lediglich ein Viertel aller Exporterlöse in Österreich.

Im außereuropäischen Handel zeigt sich die Dominanz der Großunternehmen noch deutlicher. Aufgrund höherer Markterschließungs- und Exportkosten, bedingt durch größere Distanzen, regulatorische Anforderungen sowie Zölle und andere Handelshemmnisse, ist der Marktzugang für kleinere Unternehmen erschwert. In Österreich und Tschechien erwirtschaften KMU im Jahr 2022 etwa 30% des Exportvolumens, in Schweden liegt der Anteil sogar nur knapp über 20%. Während die Exportaktivität in Tschechien in den letzten zehn Jahren kaum Veränderungen in diesem Kontext verzeichnet, lag das Exportvolumen von KMU in Österreich und Schweden im Jahr 2014 mit fast 40% bzw. 30% noch deutlich höher. Betrachtet man auch hier Großunternehmen gemeinsam mit mittleren Unternehmen so zeigt sich, dass im Jahr 2022 knapp 20% aller österreichischen Unternehmen, mit mehr als 50 Beschäftigten, für mehr als 85% aller heimischen Exporte in den Extra-EU-Raum verantwortlich sind. Wenngleich der Anteil von KMU am Extra-EU-Export nahezu stabil blieb, konnten Großunternehmen ihre Exportverflechtungen im Zeitraum 2014 bis 2022 deutlich stärker intensivieren. Diese Tendenz zeigt sich auch in Schweden und in abgeschwächter Form auch in Tschechien, während in Deutschland die Anzahl an Großunternehmen rückläufig war, deren Exportvolumen allerdings unverändert blieb.

Die Unterrepräsentation von KMU beim Exportvolumen stellt ein Phänomen dar, das auch in anderen Industrieländern beobachtet werden kann (OECD, 2019b). Interessante Befunde zur

Heterogenität zwischen den EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf die Bedeutung der KMU für den Gesamtwert der Ausfuhren in Länder außerhalb der EU zeigen Cernat et al. (2020), ebenfalls auf Basis der TEC-Daten. Während auf die großen Exportnationen Italien, Frankreich, Spanien und Deutschland zusammen rund 60% der gesamten exportierenden KMU in der EU und 53% des gesamten Exportvolumens entfallen, gibt es einige EU-Länder, in denen die relative Exportleistung der KMU überdurchschnittlich hoch ist. Der EU-Durchschnitt zeigt, dass 87% der exportierenden Unternehmen in der EU zur Gruppe der KMU zählen, die 28% der Gesamtausfuhren erwirtschaften. In Österreich, wie Italien und Schweden, ist die Bedeutung und Exportleistung der exportierenden KMU deutlich höher und liegt über diesem EU-Durchschnitt. Insgesamt zeigt die Analyse von Cernat et al. (2020), dass in 20 EU-Mitgliedsländern der Anteil der Ausfuhren, die von KMU getätigt werden, über dem EU-Durchschnitt liegen. Im Gegensatz dazu sind nur 77% der exportierenden Unternehmen in Deutschland KMU, die rund 16% der deutschen Gesamtausfuhren generieren.

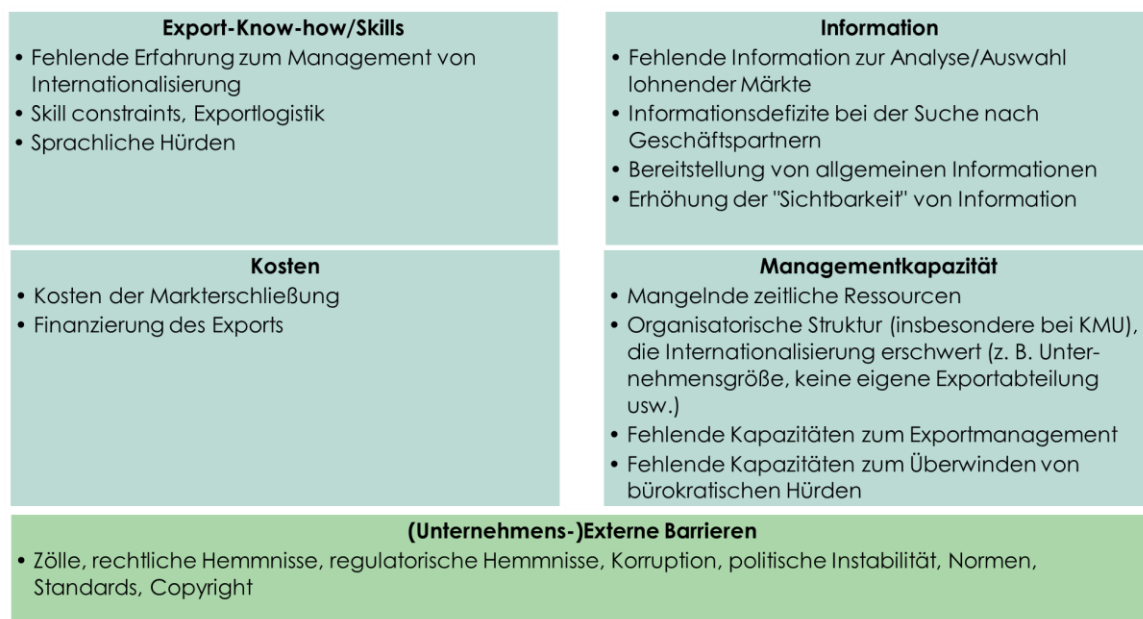
3.1.2 Barrieren der Markterschließung und Internationalisierung

Die deskriptiven Befunde verdeutlichen, dass sich vor allem KMU unterproportional an grenzüberschreitenden Handelsaktivitäten beteiligen, obwohl sie die größte Gruppe an exportierenden Unternehmen in Österreich (und auch anderen vergleichbaren EU-Ländern) darstellen. Die möglichen Gründe für dieses eingeschränkte Exportverhalten lassen sich durch Handelsbarrieren, wie Markteintritts- und Austrittsbarrieren, unvollständige Informationen und externe Effekte erklären, die unter Umständen Marktversagen induzieren und somit wirtschaftspolitische Eingriffe zugunsten der KMU rechtfertigen könnten (Storey & Greene, 2010). Im Exportgeschäft fallen hohe Fixkosten an, um in ausländische Märkte einzudringen und Produkte gegebenenfalls an die Standards und Präferenzen des ausländischen Absatzmarktes anzupassen. Ebenso stellen die beschränkte Information über das Marktpotenzial der Zielmärkte sowie fehlendes Know-how im Exportgeschäft eine wesentliche Internationalisierungsbarriere dar. Schwierigkeiten ergeben sich für die Unternehmen auch bei der Identifikation von ausländischen Geschäftsmöglichkeiten und bei der Kontakthanbahnung mit Kund:innen und Vertriebspartner:innen. Oftmals stellen auch sprachliche und kulturelle Unterschiede ein erhebliches Hindernis für eine Exportbeteiligung dar. Für eine systematische Darstellung lassen sich die Hauptbarrieren der Internationalisierung in fünf Kategorien zusammenfassen, wie Abbildung 3.2 veranschaulicht (Christen et al., 2015; Wolfmayr et al., 2018).

Eine Unternehmensbefragung im Rahmen der Evaluierung der Internationalisierungsoffensive "go international" (Christen et al., 2015) unterstreicht diese Befunde und zeigt die Bedeutung einzelner Internationalisierungsbarrieren für österreichische Unternehmen auf. So werden von den Unternehmen besonders Informations- und Finanzierungsaspekte, wie die hohen Kosten der Markterschließung, sowie die schwierige Suche von Ansprech- bzw. Geschäftspartnern als wichtigste Hemmnisse genannt. Aber auch bürokratische Hürden, Marktrisiken und die mangelnde Exportfinanzierung werden als weitere wichtige Hemmnisse genannt. Insbesondere KMU mit geringem Produktionsumfang und Umsatz sind aufgrund der zu hohen (Fix-)Kosten der Markterschließung sowie unvollständiger Information in ihrer internationalen Tätigkeit stark benachteiligt (Broocks & Van Biesebroeck, 2017).

Die moderne Außenhandelstheorie, begründet durch Melitz (2003) und weiterentwickelt durch u. a. Chaney (2008), Helpman et al. (2008) sowie Crozet und Koenig (2010), erklärt die fehlende Exportaktivität vieler Unternehmen durch systematische Unterschiede in den Unternehmenscharakteristiken, auch innerhalb derselben Industrie. Insbesondere wird argumentiert, dass Unternehmen in Bezug auf ihre Produktivität heterogen sind und nur die produktivsten und größten Unternehmen im Zuge eines Selbstselektionsmechanismus auf Exportmärkten agieren. Diese Unternehmen sind in der Lage, die zusätzlichen Fixkosten sowie die variablen Transportkosten durch ausreichend hohe Umsätze in den Exportmärkten zu kompensieren und können daher diesen Markt durch Exporte bedienen. Auf Unternehmensebene erfolgen Anpassungen der Handelsströme aufgrund von Änderungen der exogenen Determinanten entlang zweier Margen: Einerseits tragen Unternehmen, die einen bestimmten Zielmarkt betreten (verlassen), zu einem Anstieg (Rückgang) der Exporte in diesen Markt bei (extensiver Rand). Andererseits können Unternehmen, die bereits in ein Bestimmungsland exportieren, ihre Exporttätigkeit ausweiten oder verringern (intensiver Rand). Beide Anpassungsspannen und insbesondere ihre relativen Beiträge zum Gesamtexportwachstum scheinen für die Wirtschaftspolitik von großer Bedeutung zu sein, da verschiedene politische Instrumente eingesetzt werden können, um Unternehmen bei der Erschließung neuer Auslandsmärkte und der Vertiefung bestehender Exportbeziehungen zu unterstützen.

Abbildung 3.2: **Hauptbarrieren der Internationalisierung von Unternehmen**



Q: WIFO-Darstellung.

Auch handelspolitische Maßnahmen wie Handelsabkommen tragen dazu bei, die Fixkosten zu reduzieren. Eine detaillierte Datenbasis zu Handelsabkommen nach Umfang und inhaltlicher Tiefe zeigt, dass rund 18% der Handelsabkommen, die in Kraft sind, ein eigenes Kapitel zur Behandlung und Förderung von KMU beinhalten (Hofmann et al., 2017). Allerdings verringern

vielmals bürokratische Hindernisse, wie präferenzielle Ursprungsregeln, die effektive Ausschöpfung der Potenziale dieser Abkommen, da diese auch Know-how verlangen. Daraus folgt, dass nur wenige Unternehmen eine Exporttätigkeit aufnehmen und Unternehmen, die exportieren, vorwiegend große Unternehmen darstellen. Insbesondere KMU stehen oftmals vor der Herausforderung mangelnder Kapazitäten und Ressourcen, um das Exportpotenzial auszuschöpfen. Zusätzlich belasten auch Zahlungsausfälle sowie die Rechtsdurchsetzung die verfügbaren finanziellen Ressourcen von KMU, wodurch sich eine geringere Exportpartizipation von kleinen und mittleren Unternehmen auch aus der Theorie ableiten lässt.

3.1.3 Förderung von KMU

In Österreich unterstützt die Internationalisierungsoffensive (IO) "go international" seit 2003 Exporteure und Unternehmen bei der Internationalisierung mit dem Ziel, die internationale Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen zu stärken. Einen Schwerpunkt der Unterstützungsleistungen stellt die Förderung von KMU und Erstexporteuren dar. Wichtigster Umsetzungspartner ist die AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA, die Außenwirtschaftsorganisation der Wirtschaftskammer Österreich.

Das Förderprogramm ist als Ausgleich von Nachteilen auf Auslandsmärkten zu verstehen und prinzipiell in gut begründetem Auftreten von Marktversagen, Suchkosten und dem Problem der unvollständigen Information, die das Wirken der Marktkräfte beeinträchtigen und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in ihrer internationalen Tätigkeit stark benachteiligen, verankert. "go -international" sieht zahlreiche Maßnahmen in den Bereichen Marktzugang, Geschäftsanbahnung, Human Resources und Know-how sowie Rahmenbedingungen vor und stellt das umfassendste Instrument zur Exportförderung in Österreich dar (Christen et al., 2015; Wolfmayr et al., 2018).

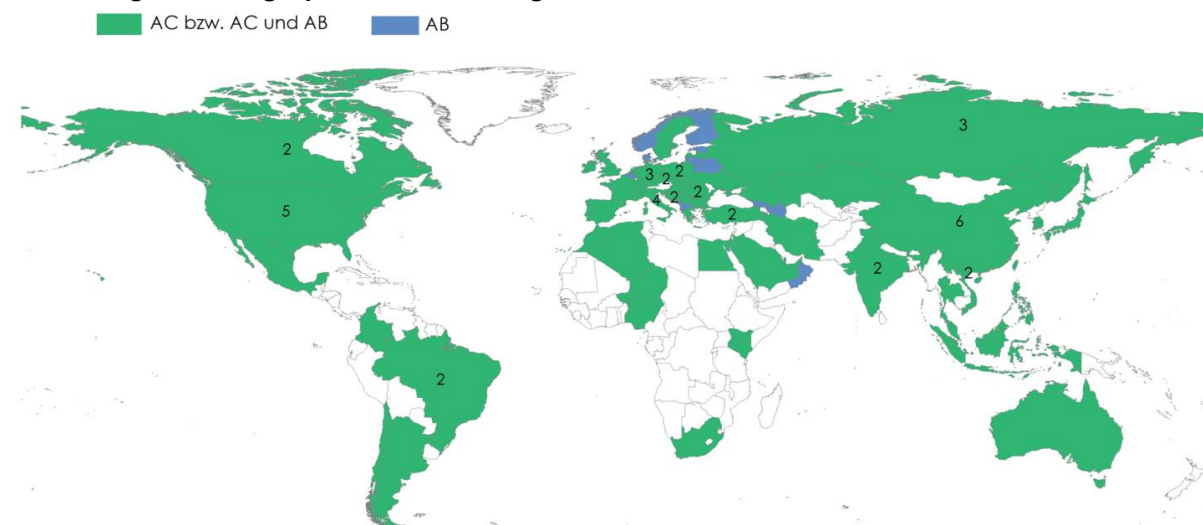
Die Internationalisierungsoffensive wird durch weitere Unterstützungsleistungen, insbesondere auch der WKO, ergänzt. Ein zentrales Element zur Adressierung von Know-how und Informationsbarrieren stellt ein Netzwerk an Vertretungen von der WKO im Ausland über die Außenwirtschaftscenter (AC) bzw. Außenwirtschaftsbüros (AB) dar (Christen et al., 2015; Wolfmayr et al., 2018). Durch ihre langjährige Marktexpertise und gute Vernetzung mit Unternehmen und staatlichen Organisationen vor Ort bieten die Kontaktstellen der WKO in ausgewählten Zielländern essenzielle Beratungsleistungen für den Markteintritt österreichischer Exportunternehmen an. Sie bieten mit einem Erstüberblick über die lokalen Marktgegebenheiten und individueller Betreuung bei der Geschäftspartnersuche, Geschäftsabwicklung und Unternehmensgründung für heimische Unternehmen, unabhängig von der Exporterfahrung, eine wirksame Unterstützung an, um Internationalisierungsbarrieren zu überwinden.

Gemäß Daten der WKO¹⁴⁾ war die WKO im Jahr 2023 in 57 Ländern mit einem Außenwirtschaftscenter vertreten, 18 davon in anderen EU-Ländern. Wie Abbildung 3.3 zeigt das geographische Netzwerk der Außenwirtschaftscenter und -büros im Jahr 2023. Zusammen mit den

¹⁴⁾ Ein besonderer Dank gilt der WKO, besonders Herrn MMMag. Andreas Brunner, MSc von der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA, für die Bereitstellung und umfassende Aufbereitung der Daten zu den Außenwirtschaftsstellen auf Länderebene.

hierarchisch untergeordneten Außenwirtschaftsbüros unterhielt die WKO im Jahr 2023 96 Außenwirtschaftsstellen, wobei in einigen größeren Zielländern, wie China und den USA, mehrere AC und AB als Anlaufstelle für die heimische Exportwirtschaft zur Verfügung stehen. Im zeitlichen Vergleich zeigt sich, dass die Anzahl und geographische Lage dieser Kontaktstellen für österreichische Unternehmen im Ausland über die Jahre 2014 bis 2023 kaum Veränderungen aufweisen. So wurden im Jahr 2014 60 AC, davon 21 in anderen EU-Ländern, bzw. insgesamt 98 Außenwirtschaftsstellen betreut. Im Zeitraum 2014 bis 2023 wurden neben fünf Schließungen zwei neue AC in Kenia und Vietnam eröffnet.

Abbildung 3.3: **Geographische Verteilung der Außenwirtschaftscenter und -büros, 2023**



Anmerkung: Länder ohne Zahlenbeschriftung verfügen nur über ein Außenwirtschaftscenter (AC) bzw. Außenwirtschaftsbüro (AB).

Q: AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA, WIFO-Darstellung.

Das umfassende Dienstleistungsangebot der Außenwirtschaftsstellen der WKO für österreichische Unternehmen im In- und Ausland umfasst vor allem Informationen über Zielmärkte, individuelle Exportberatung, Netzwerkaufbau sowie zahlreiche Veranstaltungen im In- und Ausland. Den Außenwirtschaftsstellen der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA kommt vor allem im Bereich der Kontakthanbahnung und Vermittlung von Geschäfts- und Ansprechpartnern im Zielland eine Schlüsselrolle zu.

Übersicht 3.1: **Größe und Leistungen der Außenwirtschaftscenter**

		2014	2023	2014	2023
		Summe		Durchschnitt	
Außenwirtschaftscenter und/oder Außenwirtschaftsbüro	Anzahl	98	96	1,4	1,3
Beschäftigte	Vollzeitäquivalente	566	528	7,9	7,3
Geschäftsfälle	Anzahl	16.649	52.924	231	735
Inlandsveranstaltungen	Anzahl	448	369	6	5
Auslandsveranstaltungen	Anzahl	895	807	12	11

Q: AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA, WIFO-Berechnungen.

Der Vergleich über die letzten zehn Jahre verdeutlicht, dass die Größe der AC im Sinne der angestellten Mitarbeiter:innen vor Ort (gemessen in Vollzeitäquivalenten, VZÄ) analog zur verringerten Anzahl an AC nur geringfügig abgenommen hat, wie Übersicht 3.1 aufzeigt. Eine ähnliche leicht abnehmende Tendenz weisen die Anzahl an In- und Auslandsveranstaltungen auf, wobei bei den Auslandsveranstaltungen die stetige Zunahme bis 2019 durch die Jahre nach der COVID-19-Pandemie 2020/2021 gedämpft wurde.

Die Bewertung dieser individuellen Unterstützungsleistungen ist im Rahmen der "go international"-Evaluierungen stets überaus positiv ausgefallen. Insbesondere die Vermittlung von Geschäfts- und Ansprechpartnern sowie der Erstüberblick über die Potenziale im Zielland werden von Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen als wichtig erachtet (Christen et al., 2015; Wolmayr et al., 2018). Für ferne Zielmärkte, wie China oder Brasilien, werden auch die Notwendigkeit von Reisen hochrangiger Delegationen und die Verbindung der AC zu den Botschaften betont. Zudem bietet die WKO sowohl im In- wie auch im Ausland verstärkt Informationen an, um KMU die Nutzung der Vorteile von Handelsabkommen zu erleichtern.

3.2 Volkswirtschaftliche Bedeutung der Außenwirtschaftsstellen der WKO

In der empirischen Außenhandelsliteratur stellt das Gravitationsmodell den führenden methodischen Zugang zur Analyse von (bilateralen) Handelsströmen dar. Unter Rückgriff auf das aus der Physik bekannte Gravitationsgesetz konnte Tinbergen (1962) darlegen, dass (internationale) Handelsströme zwischen zwei Ländern im Wesentlichen durch die Größe der beiden Handelspartner sowie deren physische Distanz zueinander beschrieben werden können. Auf Basis von Modellen der neuen Außenhandelstheorie leiteten Anderson und van Wincoop (2004) solche Gravitationsgleichungen ab, um diese ökonomisch zu fundieren. Die Erkenntnis, ein solches Schätzverfahren in der ökonomischen Theorie zu verankern, hat dazu beigetragen, dass sich dieses Modell in der wirtschaftswissenschaftlichen Debatte zum weltweiten Außenhandel durchgesetzt hat. So können etwa 60% der Varianz in den internationalen Handelsströmen typischerweise auf die beiden Kernvariablen Ländergröße und Distanz zwischen den Handelspartnern zurückgeführt werden.

Moderne Varianten des Gravitationsmodells berücksichtigen weitere Faktoren, die wesentlich Einfluss auf das gesamte Handelsvolumen zwischen zwei Handelspartnern nehmen. So wurde zum Beispiel eine Reihe an Faktoren bestimmt, die die Transaktionskosten zwischen zwei Volkswirtschaften beeinflussen. Hierzu zählen unter anderem Sprachbarrieren (Länder mit unterschiedlichen offiziellen Landessprachen handeln im Durchschnitt weniger miteinander) oder das Vorhandensein einer Grenze zwischen den Volkswirtschaften (Mitglieder von Freihandelszonen treiben im Durchschnitt mehr Handel miteinander). Einen Überblick über die Vielzahl von Einflussfaktoren bietet Feenstra (2004).

3.2.1 Ein Two-Part-Modell für die österreichischen Warenexporte

Für die quantitative Bewertung der Auslandsaktivitäten der WKO wird auf eine Paneldatenversion des Gravitationsmodells zurückgegriffen. Paneldaten haben den Vorteil, dass sie eine Berechnung der Effekte über die Zeit zulassen. Zusätzlich erlauben solche Daten sehr viele Einflussfaktoren in der Analyse zu berücksichtigen, die Handelsströme zwischen zwei Volkswirtschaften

beeinflussen können. Ferner greift diese Studie auf Außenhandelsdaten auf Produktebene zurück, was zu einer höheren Anzahl an Beobachtungen zur Berechnung der Effekte führt, und damit präzisere Aussagen zulässt. Für die Untersuchung können österreichische Exportdaten disaggregiert nach Produkten auf HS-6-Steller-Ebene und nach Zielland für die Periode 2014 bis 2023 verwendet werden.

Anhand dieser Daten (siehe auch Kapitel 3.2.2) lässt sich erkennen, dass die österreichischen Unternehmen in ca. 20% aller Länder-Produkt-Jahres-Kombinationen keine Exporte tätigen. Somit ergibt sich ein nicht vernachlässigbarer Anteil an Einträgen mit einem Wert von null, der in der empirischen Analyse explizit berücksichtigt werden muss, um vertrauenswürdige Schätzergebnisse zu erhalten. Hierzu wird in der empirischen Außenhandelsliteratur u. a. ein zweistufiges Schätzverfahren, ein sogenanntes Two-Part-Modell vorgeschlagen (Egger et al., 2011; Wooldridge, 1999). Im Rahmen dieses Modells wird zunächst für alle Länder-Produktgruppen-Jahres-Kombinationen die Exportwahrscheinlichkeit (die Wahrscheinlichkeit positive Exportströme zu beobachten) im Hinblick auf die Anzahl der gehandelten Produkte in ein Partnerland, innerhalb einer Produktgruppe und einem Jahr bestimmt. Der zweite Teil des Modells widmet sich dem beobachteten Exportvolumen für Länder-Produkt-Jahres-Kombinationen, für die tatsächliche Exportströme vorliegen. Ziel der empirischen Analyse ist eine unverzerrte und konsistente Schätzung des konditionalen Erwartungswerts der bilateralen Handelsströme $E(\exp_{jkt} | \cdot)$. Dieses Modell hat somit den zusätzlichen Vorteil, dass es eine getrennte Betrachtung der Exportentscheidungen am extensiven (Erschließung neuer Produkt-Zielland-Kombinationen) sowie intensiven Rand (Exportvolumen der gehandelten Produkte in den einzelnen Zielmärkten) erlaubt. Im Rahmen der Bewertung der Außenwirtschaftsstellen der WKO ermöglicht dieses Verfahren die Untersuchung, ob die Präsenz einer Kontaktstelle im Ausland zur Produktdiversifizierung und/oder zu einer Intensivierung des Exportvolumens in bestehenden Märkten beigetragen hat. Formal lässt sich ein Two-Part-Modell für Exporte auf Produkteebene nach Zielländern wie folgt darstellen:

$$E(n_{jpt}) = (\lambda_{jpt} | \mathbf{X}_{jt}, \mathbf{AC}_{jt}) = \exp(\mathbf{X}_{jt}\beta + \mathbf{AC}_{jt}\gamma + \mu_{pt} + \eta_g) \quad (1)$$

$$E(\exp_{jkt} | \exp_{jkt} > 0, \mathbf{X}_{jt}, \mathbf{AC}_{jt}) = \exp(\mathbf{X}_{jt}\delta + \mathbf{AC}_{jt}\vartheta + \mu_{kt} + \eta_g) \quad (2)$$

Gleichung (1) beschreibt die Exportentscheidung am extensiven Rand. Demzufolge wird die Anzahl der gehandelten Produkte n_{jpt} in ein Zielland j in einer Produktgruppe p zum Zeitpunkt t von einem Vektor an erklärenden Variablen $\mathbf{X}_{jt}$ und einer Indikator-Variable zur Präsenz eines Außenwirtschaftscenters (AC) in einem bestimmten Zielland und Jahr $\mathbf{AC}_{jt}$ erklärt. Die zu erklärende Variable misst somit die Anzahl der gehandelten Produkte in einem Partnerland innerhalb einer Produktgruppe und einem Jahr. Gleichung (1) wird für Produktgruppen geschätzt.

Der Vektor $\mathbf{X}_{jt}$ beinhaltet ziellandspezifische sowie zeitabhängige Faktoren, wie das Bruttoinlandsprodukt, die Bevölkerung und die Gesamtimporte des Ziellandes. Die Standardgravitationsmodellvariablen, die abbilden, inwiefern Österreich und das jeweilige Zielland eine gemeinsame Sprache, Grenze, koloniale Beziehung, EU-Mitgliedschaft sowie Handelsabkommen verbindet, werden ebenfalls in $\mathbf{X}_{jt}$ gesammelt, wie auch der Einfluss der Transaktionskosten über

die Zeit (angenähert über die geographische Distanz). Zusätzlich kontrolliert die Schätzgleichung für Produktgruppen¹⁵⁾-Zeit fixe Effekte μ_{pt} und Ländergruppen¹⁶⁾ fixe Effekte η_g . β und γ bezeichnen Vektoren von Schätzparametern, die den Zusammenhang zwischen den einzelnen erklärenden Variablen und der Exportwahrscheinlichkeit abbilden. Der aktuellen empirischen Außenhandelsliteratur folgend, werden die Exportströme auf Basis einer Poisson-Regression modelliert (siehe z. B. Santos Silva & Tenreyro, 2006). Dies führt zu einem Modell, in dem der Zusammenhang der erklärenden Variablen mit den beobachtbaren Exportströmen anhand der Exponentialfunktion *exp* dargestellt wird. Dieser Zusammenhang kann mittels Poisson-Quasi-Maximum-Likelihood-Verfahren (ppml) geschätzt werden und ist äquivalent zu einem Logit-Modell, das keine produktspezifischen Variablen hat (Figueiredo et al., 2003).

Die Gleichung (2) formuliert ein Schätzmodell für die Zielländer und Produkte, in denen die österreichische Exportwirtschaft bereits tätig ist und somit positive Exportströme zu beobachten sind. Die zu erklärende Variable $\exp_{jkt}$ misst somit den Exportwert eines Produktes *k* in einem Partnerland *j* in einem Jahr *t*. Gleichung (2) wird auf Produktebene mit einem Poisson-Quasi-Maximum-Likelihood-Verfahren geschätzt.

Die Vektoren X_{jt} und AC_{jt} beinhalten dieselben Charakteristiken, wie im ersten Teil des Modells, wobei für Produkt-Zeit fixe Effekte μ_{kt} und Ländergruppen fixe Effekte η_g kontrolliert wird. δ und ϑ sind wiederum Schätzparameter, die den Einfluss der angeführten Variablen auf die beobachteten (positiven) Exportströme abbilden.

Die Spezifikation in Gleichung (1) und (2) nimmt an, dass der Effekt des AC über alle Zielländer sowie über die Zeit und über alle Produkte homogen ist. Der Koeffizient misst somit einen Durchschnittseffekt. Da es eine mögliche endogene Selektion von Außenwirtschaftsstellen in bestimmten Zielländern geben kann, wird das Modell in seiner empirischen Anwendung erweitert. Konkret berücksichtigt das Modell weitere Interaktionsterme der AC-Variablen mit Ausprägungen der Zielländer, wie EU-Land, Land mit einem Handelsabkommen, die eine Abweichung von Durchschnittseffekt abbilden.

Die Schätzung der in Gleichung (1) und (2) beschriebenen empirischen Spezifikation des Gravitationsmodells muss die besonderen Dateneigenschaften von (bilateralen) Handelsströmen berücksichtigen. Erstens können nur ganzzahlige Einheiten von Gütern (z. B. Stück einer Ware) gehandelt werden, und Handelsströme können niemals negativ sein. Zweitens weisen die Fehlerterme in einfachen linearen Regressionsmodellen des Gravitationsmodells im Regelfall Heteroskedastizität auf. Berücksichtigt man diese beiden Phänomene nicht bei der Wahl des verwendeten Schätzverfahrens, so ergeben sich verzerrte Parameterwerte und der Handelsimpuls der Außenwirtschaftsstellen würde falsch eingeschätzt werden.

¹⁵⁾ Um für produktspezifische fixe Effekte zu kontrollieren, werden die HS-6-Steller gemäß WTO in 11 Gruppen zusammengefasst: Agrarwaren, Minerale und Metalle, Mineralische Brennstoffe, chemische Erzeugnisse, Holz- und Papierwaren, Textilien und Kleidung, Gummi- und Lederwaren, mechanische Maschinen, elektrische Maschinen, Transportmittel und andere Industriewaren eingeteilt. Siehe auch: https://www.wto.org/english/blogs_e/data_blog_e/blog_data_14jul23_e.htm.

¹⁶⁾ Um Zielländer spezifische Effekte zu berücksichtigen, werden die 194 Zielländer in sechs geographisch geclusterten Ländergruppen zusammengefasst: Europa, NAFTA, Restliches Amerika, Asien, Afrika, Ozeanien.

Aus diesem Grund folgt diese Studie dem Vorschlag von Santos Silva und Tenreyro (2006) und verwendet ein Schätzverfahren auf Basis der Poisson-Verteilung. Diese Wahrscheinlichkeitsverteilung ist explizit für die Beschreibung von ganzzahligen Zufallszahlen, die ausschließlich positive Werte (inklusive null) annehmen können, entwickelt worden und erlaubt die Berücksichtigung von Heteroskedastizität im ökonometrischen Fehlerterm.

3.2.2 Deskriptive Darstellung der Datenbasis auf Produktebene

In diesem Unterkapitel werden die verwendeten Daten auf Produktebene und die relevanten Indikatoren kurz vorgestellt. Die detaillierten Außenhandelsdaten von Statistik Austria beinhalten für die Jahre 2014 bis 2023 die österreichischen Exportströme für 5.248 Produkte (bzw. 4.311 Industriewaren, ohne Agrarwaren und mineralische Brennstoffe) auf HS-6-Steller-Ebene in 194 Zielländer. Informationen über die Präsenz eines Außenwirtschaftscenters in den jeweiligen Ländern im Zeitraum 2014 bis 2023 ergeben sich aus den von der WKO zu Verfügung gestellten Daten.

Übersicht 3.2: **Deskriptive Statistiken für die wichtigsten Modellvariablen (2014 bis 2023)**

	Beobach- tungen	Mittel- wert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Exportindikator (1=aktiver Export)	18.614	0,82	0,23	0,00	1,00
Anzahl gehandelter Produkte	18.614	88,88	121,90	0,00	813,00
Exporte (Mio. €)	1.652.316	0,88	11,10	0,00	4.256,29
log BIP nominell	1.652.316	12,22	1,78	3,64	17,05
log Bevölkerung	1.652.316	2,64	1,52	-4,51	5,81
log Gesamtimporte	1.652.316	11,18	1,65	3,09	14,97
Außenwirtschaftscenter					
Ja=1	1.652.316	0,33	0,47	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,67	0,47	0,00	1,00
Gemeinsame koloniale Beziehung					
Ja=1	1.652.316	0,08	0,27	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,92	0,27	0,00	1,00
Gemeinsame Sprache					
Ja=1	1.652.316	0,08	0,27	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,92	0,27	0,00	1,00
Gemeinsame Grenze					
Ja=1	1.652.316	0,16	0,37	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,84	0,37	0,00	1,00
EU-Land					
Ja=1	1.652.316	0,42	0,49	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,58	0,49	0,00	1,00
Handelsabkommen					
Ja=1	1.652.316	0,29	0,45	0,00	1,00
Nein=0	1.652.316	0,71	0,45	0,00	1,00
Distanz (km)	1.652.316	3.674,91	3.941,63	59,62	18.322,31

Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 3.2 gibt einen deskriptiven Überblick über alle Variablen, die für das Gravitationsmodell wichtig sind. Da nicht für alle Länder-Produkt-Jahres-Kombinationen Informationen zugänglich sind, basiert die empirische Untersuchung auf Produktebene auf 1.652.316 Länder-Produkt-Jahres-Kombinationen, für die alle notwendigen Variablen vorliegen. Die durchschnittlichen Exporte eines Produkts in ein Zielland beträgt ca. 0,88 Mio. €. Diese Exporte variieren allerdings stark über die einzelnen Produkte und Zielländer. Die deskriptive Analyse zeigt auch, dass der Durchschnitt der österreichischen Exporte in relativ große Länder, gemessen am BIP und der Bevölkerung, geht.¹⁷⁾ Der durchschnittliche Exportradius der österreichischen Unternehmen in diesem Sample liegt bei 3.675 km. Die weiteren Charakteristika der Zielländer¹⁸⁾ verdeutlichen, dass im Durchschnitt 42% der österreichischen Exporte in andere EU-Länder geliefert werden, für 8% der Beobachtungen Deutsch als gemeinsame Amtssprache gilt, mit rund 16% der Zielländer Österreich eine gemeinsame Grenze hat und in rund 30% der Beobachtungen die heimische Exportwirtschaft von einem regionalen Handelsabkommen¹⁹⁾ profitiert.

Der Exportindikator gibt an, für wie viele Länder-Produktgruppen-Jahres-Kombinationen positive Exportströme beobachtet werden können. Der Mittelwert von 0,82 ist so zu interpretieren, dass die österreichischen Unternehmen in rund vier Fünftel aller vorhandenen Zielländer im betrachteten Zeitraum zumindest ein Produkt exportiert haben. In ca. 20% aller Zielland-Produkt-Kombinationen ist die österreichische Exportwirtschaft nicht tätig. Im Durchschnitt exportieren die österreichischen Unternehmen 88 Produkte, wobei hier eine große Heterogenität und schiefe Verteilung zu beobachten ist. Der Medianwert der Anzahl der gehandelten Produkte liegt bei 39 Produkten.

3.2.3 Handelseffekte der Auslandsaktivitäten der WKO

Da einige der Außenwirtschaftscenter, 18 im Jahr 2023, in anderen EU-Ländern tätig sind, die im Hinblick auf die Vorteile des EU-Binnenmarktes und anderer europäischer Einflussfaktoren den Effekt der Kontaktstellen im Ausland eventuell überschätzen würden, werden in der empirischen Analyse nur AC in Ländern außerhalb der EU berücksichtigt. Die Schätzergebnisse für das Two-Part-Modell der österreichischen Exportwirtschaft aus Gleichung (1) und (2) sind in Übersicht 3.3 dargestellt. Die Schätzungen wurden mit STATA (Version 17) durchgeführt und verwenden das "ppmlhdfc"-Programm. Die ersten beiden Spalten stellen die Ergebnisse für Industriewaren dar, die letzten beiden Spalten weisen die Ergebnisse für alle Waren aus. Am unteren Ende der Übersicht sind die Anzahl der Beobachtungen und die absorbierten fixen Effekte zusammengefasst.

¹⁷⁾ Die Daten zum BIP, zur Bevölkerung und zu den Gesamtimporte des Partnerlandes stammen von der World Economic Outlook Database mit Veröffentlichung Oktober 2024. <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/world-economic-outlook-databases#sort=%40imfdate%20descending>.

¹⁸⁾ Die Daten zur Distanz, gemeinsamen Sprache, Grenze und kolonialen Beziehungen stammen von der CEPII GeoDist Database (Mayer & Zignago, 2011); https://www.cepii.fr/CEPII/en/bdd_modele/bdd_modele_item.asp?id=6.

¹⁹⁾ Information zu den regionalen Handelsabkommen stammen von der Regional Trade Agreements Database (Egger & Larch, 2008); <https://www.ewf.uni-bayreuth.de/en/research/RTA-data/index.html>.

Übersicht 3.3: **Schätzergebnisse für den Exportimpuls von Außenwirtschaftscetern in Ländern außerhalb der EU auf Produktebene**

	Industriewaren		Alle Waren	
	Extensiver Rand Koeffizient	Intensiver Rand Koeffizient	Extensiver Rand Koeffizient	Intensiver Rand Koeffizient
log BIP nominell	0,063*** (0,022)	0,252*** (0,051)	0,057** (0,023)	0,246*** (0,049)
log Bevölkerung	-0,033*** (0,011)	0,234*** (0,039)	-0,033*** (0,012)	0,242*** (0,036)
log Gesamtimporte	0,247*** (0,023)	0,363*** (0,045)	0,249*** (0,025)	0,351*** (0,043)
Gemeinsame koloniale Beziehung	0,310*** (0,052)	0,448*** (0,068)	0,295*** (0,067)	0,412*** (0,065)
Gemeinsame Grenze	-0,113** (0,044)	0,620*** (0,073)	-0,046 (0,056)	0,680*** (0,068)
Entfernung & 2014	-0,241*** (0,018)	-0,379*** (0,034)	-0,248*** (0,025)	-0,382*** (0,033)
Entfernung & 2015	-0,243*** (0,019)	-0,392*** (0,033)	-0,249*** (0,025)	-0,390*** (0,032)
Entfernung & 2016	-0,236*** (0,018)	-0,401*** (0,034)	-0,241*** (0,025)	-0,396*** (0,032)
Entfernung & 2017	-0,228*** (0,018)	-0,382*** (0,033)	-0,234*** (0,024)	-0,380*** (0,032)
Entfernung & 2018	-0,231*** (0,018)	-0,372*** (0,033)	-0,237*** (0,025)	-0,371*** (0,032)
Entfernung & 2019	-0,232*** (0,018)	-0,378*** (0,034)	-0,238*** (0,024)	-0,374*** (0,033)
Entfernung & 2020	-0,241*** (0,018)	-0,396*** (0,034)	-0,246*** (0,024)	-0,387*** (0,032)
Entfernung & 2021	-0,217*** (0,018)	-0,393*** (0,034)	-0,221*** (0,024)	-0,390*** (0,033)
Entfernung & 2022	-0,224*** (0,018)	-0,404*** (0,034)	-0,230*** (0,024)	-0,400*** (0,033)
Entfernung & 2023	-0,220*** (0,018)	-0,364*** (0,035)	-0,227*** (0,024)	-0,369*** (0,035)
Außenwirtschaftscenter (1=ja)	0,397*** (0,044)	0,141+ (0,096)	0,404*** (0,045)	0,154** (0,089)
EU (1=ja)	0,329*** (0,059)	0,451*** (0,119)	0,368*** (0,058)	0,458*** (0,112)
Handelsabkommen (1=ja)	0,193*** (0,043)	0,057 (0,111)	0,194*** (0,044)	0,057 (0,103)
Gemeinsame Sprache (1=ja)	-0,091* (0,047)	0,737*** (0,056)	-0,090+ (0,057)	0,717*** (0,052)
Außenwirtschaftscenter & Handelsabkommen (1=ja)	-0,124** (0,054)	-0,020 (0,131)	-0,123** (0,055)	-0,052 (0,122)
Konstante	3,141*** (0,182)	-4,980*** (0,304)	3,184*** (0,225)	-4,830*** (0,291)
Beobachtungen	15.620	1.488.780	18.614	1.652.316

Anmerkung: Extensiver Rand: Anzahl der gehandelten Produkte; intensiver Rand: Exportwert. *** ** * und + geben die statistische Signifikanz auf dem 1%-, 5%-, 10%- und 15%-Niveau an. Robuste Standardfehler sind nach Produktgruppen und Partnerland (extensiver Rand) bzw. Produkte und Partnerland (intensiver Rand) geclustert. Extensiver Rand berücksichtigt Produktgruppen-Jahr-Ländergruppen fixe Effekte. Intensiver Rand berücksichtigt Produkte-Jahr-Ländergruppen fixe Effekte.
Q: WIFO-Berechnungen.

Betrachtet man die Exporteffekte der Kontrollvariablen, so liefert Übersicht 3.3 durchaus konsistente und erwartete Ergebnisse. Die Wahrscheinlichkeit, ein Produkt in ein bestimmtes Zielland zu exportieren (extensiver Rand), steigt mit der Größe und dem Gesamtimportvolumen des Ziellands an. Ebenso positiv wirken sich eine gemeinsame koloniale Beziehung, die Handelsbeziehung mit einem anderen EU-Land sowie das Vorliegen eines regionalen Freihandelsabkommens aus. Interessanterweise scheinen eine gemeinsame Sprache und Grenze tendenziell das Exportverhalten österreichischer Unternehmen am extensiven Rand nicht zu fördern, wobei hier die Korrelationen mit den anderen Kontrollvariablen eine genaue Abgrenzung erschwert. Im Einklang mit der Theorie zeigt sich auch, dass die Exportwahrscheinlichkeit auch mit der Höhe der Transaktionskosten bzw. Distanz abnimmt.

Ein ähnliches Bild zeigen die Schätzkoeffizienten für den intensiven Rand. Neben der wirtschaftlichen Größe und dem Gesamtimportvolumen des Ziellandes werden höhere Exporte auch in Partnerländern mit einer gemeinsamen Sprache, Grenze und kolonialen Beziehung erzielt. Ebenfalls positiv wirkt sich die gemeinsame EU-Mitgliedschaft auf die Exportströme aus. Große (Nachbar-)Länder wie Deutschland werden dementsprechend mit einer hohen Wahrscheinlichkeit mit relativ vielen Produkten und hohen Exporten bedient. Insgesamt kann in Bezug auf die Kontrollvariablen festgehalten werden, dass sich ihre Effekte zwischen den beiden unterschiedlichen Spezifikationen (Industriewaren und alle Waren) kaum unterscheiden. Hieraus kann geschlossen werden, dass diese Effekte statistisch und ökonomisch sehr robust sind.

Ein Blick auf den Indikator für die Präsenz eines Außenwirtschaftscenters zeigt einen überaus positiven Effekt dieser Kontaktstellen auf das Exportverhalten österreichischer Unternehmen. So erhöht ein AC statistisch signifikant die Wahrscheinlichkeit neue Produkte in ein Zielland zu exportieren und induziert auch positive Impulse für die Exportentscheidung am intensiven Rand, wodurch die Auslandsaktivitäten der WKO auch zu einer Erhöhung der Exporte beitragen. Auf Basis dieser Ergebnisse würde man schließen, dass die Außenwirtschaftsstellen der WKO einen signifikant positiven Exportimpuls für die österreichische Exportwirtschaft auslösen.

Die zentrale Fragestellung besteht darin zu untersuchen, inwiefern sich die österreichischen Außenwirtschaftsverflechtungen vor dem Hintergrund dieser Auslandspräsenz entwickelt haben. Für die Quantifizierung der Handelseffekte der Auslandsaktivitäten der WKO ist es notwendig ein Alternativszenario zu berechnen, in dem die Kontaktstellen in den jeweiligen Zielländern nicht existieren würden. Für dieses Szenario muss geschätzt werden, wie sich das Exportverhalten österreichischer Unternehmen – am extensiven wie auch intensiven Rand - ohne AC ($AC=0$) entwickelt hätte. Der Vergleich des Alternativszenarios mit den Parametern der Schätzgleichung gibt den Beitrag der Außenwirtschaftsstellen an. Am extensiven Rand gibt die Interpretation dieser Kennzahl die Anzahl an Produkten, die in ein Zielland innerhalb einer Produktgruppe und einem Jahr exportiert werden, an. Der durchschnittliche Beitrag der AC von 0,404 (für alle Waren) bzw. 0,397 (für Industriewaren) deutet somit auf eine Steigerung der gehandelten Produkte um 49,8%²⁰⁾ bzw. 48,7% hin. Somit leisten die AC am extensiven Rand im Durchschnitt über alle Zielländer einen positiven Impuls für die Produktdiversifizierung. Für AC in einem Zielland, in dem ein EU-Freihandelsabkommen in Kraft ist, verringert sich dieser positive Effekt

²⁰⁾ Die Berechnung der prozentuellen Veränderung einer Indikatorvariablen folgt der Formel $(e^{(0,404)} - 1) * 100$.

aufgrund des negativen Vorzeichens des Interaktionsterms Außenwirtschaftscenter & Handelsabkommen in Übersicht 3.3 und lässt auf eine Steigerung der gehandelten Produkte um 32,4% bzw. 31,4% schließen.

Am intensiven Rand ist der Interaktionsterm Außenwirtschaftscenter & Handelsabkommen statistisch nicht signifikant. Folglich wird nur der durchschnittliche Basiseffekt eines Außenwirtschaftscenters im Alternativszenario herangezogen. Der Beitrag der AC zu Exporten in bestehende Produkt-Zielland-Kombinationen von 0,154 (alle Waren) bzw. 0,141 (Industriewaren) lässt auf eine Exportsteigerung im Extra-EU-Raum um 16,7% bzw. 15,1% schließen. Die Ergebnisse der empirischen Analyse der Auslandsaktivitäten der WKO legen daher den Schluss nahe, dass die Präsenz eines Außenwirtschaftscenters (und deren Leistungen) für österreichische Unternehmen positive Exportimpulse induzieren. Insbesondere tragen diese Kontaktstellen im europäischen Ausland dazu bei, die Exportwahrscheinlichkeit von Produkten, und damit die Produktdiversifizierung der österreichischen Wirtschaft sowie den Exportwert zu steigern, und unterstützen damit folglich auch die geographische Exportdiversifikation Österreichs abseits des EU-Binnenmarktes. Ein Blick auf die Produktgruppen, die den stärksten Exportimpuls verzeichnen, verdeutlicht, dass vor allem die Exporte von mechanischen Komponenten und Maschinen, elektrischen Maschinen sowie Gummi- und Lederwaren von den Auslandsaktivitäten der WKO profitieren und somit die Stärken der heimischen Exportwirtschaft im Ausland intensivieren.

3.2.4 Beitrag der Auslandsaktivitäten zum österreichischen realen BIP

Die exportsteigernde Wirkung der AC führt ceteris paribus zu einer höheren Nachfrage nach österreichischen Produkten im Ausland, was im Inland zu höherer Wertschöpfung, zu einer besseren Auslastung des Kapitalstocks und zu geringerer Arbeitslosigkeit führen sollte. Außerdem erlauben höhere Exporte auch höhere Importe, was die Konsummöglichkeiten im Inland verbessert. Niedrigere Handelskosten reduzieren die Kosten der Beschaffung von Vor- und Endprodukten aus dem Ausland, was der Wettbewerbsfähigkeit der Industrie in allen Absatzmärkten nutzt und das Preisniveau für die Konsument:innen absenkt. Um diese Effekte zu quantifizieren, hat die Forschung quantitative Modelle entwickelt, die die wesentlichen Determinanten berücksichtigen. Dabei ist für Österreich besonders wichtig, dass die internationalen Wertschöpfungsverflechtungen der Volkswirtschaft adäquat abgebildet werden. Ein solches Modell ist das KITE-Modell (Kiel Institute Trade Policy Evaluation Model, Mahlkow & Wanner, 2023), das gemeinsam von WIFO und IfW Kiel ständig weiterentwickelt wird. Dabei handelt es sich um ein statisches allgemeines Gleichgewichtsmodell des internationalen Handels mit vielen Ländern und Sektoren, die über Input-Output-Verflechtungen miteinander verbunden sind²¹⁾. Grob gesprochen erlaubt das Modell eine Übersetzung einer Absenkung von Handelskosten in den Realwert des Bruttoinlandsprodukts (genauer gesagt: in die heimische Wertschöpfung, die mit dem Preisindex des inländischen Konsums preisbereinigt wird). Es handelt sich mithin um ein Maß, das das reale BIP gut approximiert. Eine zentrale Annahme dabei ist, dass die heimische

²¹⁾ Ein besonderer Dank gilt Dr. Hendrik Mahlkow, MSc für die kompetente Quantifizierung des gesamtwirtschaftlichen Beitrags der Außenwirtschaftscenter auf die Wirtschaftsleistung Österreichs.

Sparquote nicht durch die Aktivitäten der AC verändert wird (was vermutlich plausibel sein sollte).

Weil sich die Regressionsergebnisse auf den Güterhandel beziehen, wird auch in der gesamtwirtschaftlichen Einschätzung des Beitrags der Auslandsaktivitäten der WKO nur der Güterhandel betrachtet. Basierend auf einer Steigerung der Exporte um 15,1% aus der Gravitationsgleichung und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Handelselastizität im KITE-Modell, werden für die Zielländer außerhalb der EU mit Präsenz eines Außenwirtschaftscenters *ceteris paribus* die Handelskosten für österreichische Sachgüterexporte um 2,77% (Industriewaren)²²⁾ erhöht, um eine kontrafaktische Situation ohne AC zu simulieren. Weil die Effekte der AC mit einem statistischen Fehler geschätzt werden, ergibt sich auch bei der Simulation eine Bandbreite des tatsächlichen Effekts. Im Durchschnitt ergibt sich eine langfristige Erhöhung des realen BIP um 0,2% (Sachgütererzeugung), bzw. ein 90%-Konfidenzintervall zwischen 0,16% und 0,24%²³⁾. Im Jahr 2024 beträgt das österreichische reale BIP nach aktueller WIFO-Prognose ungefähr 380 Mrd. €. Mit den Ergebnissen des KITE-Modells ergibt sich ein Wertschöpfungsgewinn durch die AC von 605 Mio. € bis 907 Mio. €. Pro erwerbstätige Person ergibt dies ungefähr einen Zugewinn zwischen 167 € und 267 € pro Jahr. Im Vergleich dazu beträgt die Kammerumlage je erwerbstätige Person (im Jahr 2023) circa 63 €.

Die Berechnungen leiden unter zwei Problemen, die sich aber in Hinblick auf die quantitativen Ergebnisse teilweise gegenseitig aufheben dürften. Erstens fehlen aus Gründen der Datenverfügbarkeit in den Schätzungen Ergebnisse zum Dienstleistungshandel. Es ist anzunehmen, dass auch in diesem Bereich ein handelsschaffender Effekt der AC existiert. Dieser bleibt aber unberücksichtigt, was zu einer Unterschätzung der Wirkung der Aktivitäten der WKO auf die österreichischen Gesamtexporte (Güter und Dienstleistungen) führt. Gleichzeitig aber könnte die vorgelegte Schätzung aufgrund einer nur teilweisen Behebung der Endogenität der AC-Variable zu einer Überschätzung führen. Das wäre dann der Fall, wenn AC systematisch dort eingerichtet werden, wo mit einem Anstieg der Exporte zu rechnen ist. Das muss nicht so sein; genauso gut könnte man vermuten, dass die WKO in jenen Märkten ihre Anstrengungen verstärkt, in denen ohne die Einrichtung von AC die Exporte geringer wachsen oder sogar fallen würden. Jedenfalls gibt es plausible Gründe sowohl für eine Über- als auch für eine Unterschätzung der Effekte, woraus man ableiten kann, dass die berichteten Werte eine plausible Näherung darstellen dürften.

²²⁾ Unter Annahme einer bestimmten Handelselastizität kann der exportfördernde Effekt der AC wie folgt auf die Handelskosten umgelegt werden: $1 - (1/1.151) \wedge (1/\text{Elastizität})$. Für die Elastizität wurde ein aus der Literatur (Fontagné et al., 2022) üblicher Wert von 5 angenommen.

²³⁾ Eine Umlegung des handelsfördernden Effekts von AC (basierend auf einer Steigerung der Exporte um 16,7% aus der Gravitationsgleichung) anhand einer Reduktion der Handelskosten um 3,04% auf alle Sektoren im KITE-Modell (inkl. Dienstleistungen) lässt eine langfristige Steigerung des realen BIP von Österreich um 0,28% erwarten.

Übersicht 3.4: Schätzergebnisse für den Exportimpuls von Außenwirtschaftscetern in Ländern innerhalb und außerhalb der EU auf Produktebene

	Industriewaren		Alle Waren	
	Extensiver Rand Koeffizient	Intensiver Rand Koeffizient	Extensiver Rand Koeffizient	Intensiver Rand Koeffizient
log BIP nominell	0,059*** (0,021)	0,262*** (0,054)	0,054** (0,023)	0,256*** (0,052)
log Bevölkerung	-0,025** (0,011)	0,215*** (0,041)	-0,025** (0,012)	0,222*** (0,038)
log Gesamtimporte	0,257*** (0,022)	0,348*** (0,049)	0,259*** (0,024)	0,335*** (0,046)
Gemeinsame koloniale Beziehung	0,332*** (0,056)	0,434*** (0,068)	0,315*** (0,070)	0,398*** (0,065)
Gleiche Sprache	-0,129*** (0,048)	0,774*** (0,056)	-0,124** (0,059)	0,755*** (0,053)
Gemeinsame Grenze	-0,086* (0,046)	0,586*** (0,069)	-0,023 (0,058)	0,646*** (0,065)
Entfernung & 2014	-0,250*** (0,018)	-0,372*** (0,034)	-0,256*** (0,025)	-0,374*** (0,033)
Entfernung & 2015	-0,252*** (0,019)	-0,386*** (0,033)	-0,257*** (0,025)	-0,383*** (0,032)
Entfernung & 2016	-0,245*** (0,018)	-0,395*** (0,034)	-0,249*** (0,025)	-0,389*** (0,032)
Entfernung & 2017	-0,236*** (0,018)	-0,376*** (0,033)	-0,241*** (0,024)	-0,373*** (0,032)
Entfernung & 2018	-0,239*** (0,018)	-0,365*** (0,033)	-0,244*** (0,025)	-0,364*** (0,032)
Entfernung & 2019	-0,240*** (0,018)	-0,371*** (0,034)	-0,245*** (0,024)	-0,367*** (0,033)
Entfernung & 2020	-0,249*** (0,018)	-0,390*** (0,034)	-0,253*** (0,024)	-0,379*** (0,032)
Entfernung & 2021	-0,222*** (0,017)	-0,387*** (0,034)	-0,226*** (0,023)	-0,384*** (0,033)
Entfernung & 2022	-0,228*** (0,017)	-0,398*** (0,034)	-0,234*** (0,024)	-0,394*** (0,033)
Entfernung & 2023	-0,225*** (0,017)	-0,358*** (0,035)	-0,231*** (0,024)	-0,362*** (0,035)
Außenwirtschaftsceter (1=ja)	0,368*** (0,045)	0,169* (0,096)	0,377*** (0,046)	0,184** (0,089)
EU (1=ja)	0,463*** (0,058)	0,175 (0,200)	0,488*** (0,058)	0,168 (0,188)
Handelsabkommen (1=ja)	0,203*** (0,043)	0,033 (0,112)	0,204*** (0,044)	0,032 (0,104)
Außenwirtschaftsceter & EU (1=ja)	-0,561*** (0,053)	0,155 (0,189)	-0,551*** (0,053)	0,156 (0,178)
Außenwirtschaftsceter & Handelsabkommen (1=ja)	-0,133** (0,054)	-0,010 (0,131)	-0,131** (0,055)	-0,042 (0,122)
Konstante	3,116*** (0,184)	-4,931*** (0,303)	3,161*** (0,226)	-4,783*** (0,290)
Beobachtungen	15.620	1.488.780	18.614	1.652.316

Anmerkung: Extensiver Rand: Anzahl der gehandelten Produkte; intensiver Rand: Exportwert. ***, ** und * geben die statistische Signifikanz auf dem 1%-, 5%- und 10%-Niveau an. Robuste Standardfehler sind nach Produktgruppen und Partnerland (extensiver Rand) bzw. Produkte und Partnerland (intensiver Rand) geclustert. Extensiver Rand berücksichtigt Produktgruppen, Jahr, Ländergruppen fixe Effekte. Intensiver Rand berücksichtigt Produkte, Jahr, Ländergruppen fixe Effekte.

Q: WIFO-Berechnungen.

3.2.5 Robustheit und Sensitivität der Schätzergebnisse

Um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen, insbesondere die Höhe der Schätzkoeffizienten der AC auf die Anzahl der gehandelten Produkte und den Exportwert, wurden zahlreiche Sensitivitätsanalysen mit unterschiedlichen Kontrollvariablen durchgeführt. In einem ersten Vergleich werden alle Außenwirtschaftscenter der WKO im Ausland – also sowohl innerhalb wie auch außerhalb der EU – in der empirischen Spezifikation berücksichtigt. Zusätzlich um einen heterogenen Effekt zwischen EU- und Nicht-EU-Ländern abzubilden, wird die Außenwirtschaftscentervariable auch mit der EU-Variable interagiert. Übersicht 3.4 stellt die Ergebnisse dieser Sensitivitätsanalyse dar. Die Höhe und die Vorzeichen aller Variablen entsprechen nahezu den Hauptergebnissen für AC in Extra-EU-Ländern. Der Effekt einer Außenwirtschaftsstelle ist signifikant positiv, wobei sich bei Berücksichtigung aller AC der handelsfördernde Effekt erhöht. Während am intensiven Rand die Interaktionsterme Außenwirtschaftscenter & EU bzw. Außenwirtschaftscenter & Handelsabkommen nicht signifikant sind, zeigt sich am extensiven Rand ein signifikant negativer Zusammenhang. Demnach lässt sich am EU-Binnenmarkt kein positiver Effekt auf die Anzahl der gehandelten Produkte nachweisen, während der Gesamteffekt im Fall eines Ziellandes außerhalb der EU mit einem regionalen Handelsabkommen zwar kleiner ist als der Durchschnittseffekt, aber dennoch zu einer Produktdiversifizierung beiträgt.

Ergänzend zu den genannten Modellvariablen wurden weitere Kontrollvariablen mit Zielland-Zeit-Variation einbezogen, wie beispielsweise die Arbeitslosenrate, die Inflationsrate oder real-effektive Wechselkurse (Glocker et al., 2024). Auch Indikatoren der Weltbank zu Dimensionen der Governance²⁴⁾, wie Effektivität der Regierung, Qualität der Regulierung und Rechtsstaatlichkeit, wurden berücksichtigt. Da sprachliche Unterschiede zwar oftmals als Internationalisierungsbarriere fungieren, aber der Gebrauch von Englisch im internationalen Projektgeschäft weit verbreitet ist, wurde eine weitere Sprachvariable generiert, wenn das Zielland Deutsch und/oder Englisch als Amtssprache offiziell verwendet. Um Heterogenität der Präsenz eines AC auch im Hinblick auf sprachliche Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede einzuräumen, wurde das empirische Modell auch um einen Interaktionsterm Außenwirtschaftscenter & Sprache erweitert. In all den empirischen Schätzungen blieb der Effekt der AC positiv und statistisch signifikant und die Koeffizienten der anderen Modellparameter weitestgehend robust²⁵⁾.

3.2.6 Beschränkungen der empirischen Analyse

Diese handelsschaffenden Effekte sind aufgrund mehrerer Einschränkungen in der empirischen Analyse allerdings als Obergrenze und langfristige Effekte zu interpretieren. Erstens liegen der empirischen Analyse nur Daten zu den Außenwirtschaftsstellen der österreichischen Wirtschaftskammer vor, wenngleich andere europäische Länder, allen voran Deutschland, ähnliche Kontaktstellen im Ausland betreiben, um ihren Exportunternehmen mit Unterstützungsleistungen den Markteintritt zu erleichtern. Aus diesem Grund verwendet die empirische Analyse nur Daten zum österreichischen Außenhandel nach Zielländern. Zusätzlich weisen die WKO-Daten zu den AC kaum eine Veränderung über die Zeit auf, wodurch die Variation maßgeblich durch

²⁴⁾ <https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators>.

²⁵⁾ Die Schätzergebnisse können bei Interesse übermittelt werden.

die Querschnittsvariation bestimmt wird. Die Einbeziehung eines umfangreichen Sets von Kontrollvariablen und fixen Effekten erlaubt die Identifikation des kausalen AC-Effekts (Egger & Pfaffermayr, 2005).

Eine Untersuchung mit Daten zu den Außenhandelsaktivitäten der Wirtschafts- und Handelskammern aller europäischer Länder wäre eine interessante Erweiterung der Analyse, um im Sinne einer Sensitivitätsanalyse die berechneten Effekte zu plausibilisieren und auch mögliche Netzwerkeffekte abzuschätzen. Zweitens wäre es im Hinblick auf die theoretischen Hypothesen zum Exportverhalten von Unternehmen, die eine unterproportional Exportpartizipation von KMU begründen, interessant, die Wirkung von Außenwirtschaftsstellen auf Unternehmensebene zu beleuchten. Dies könnte Rückschlüsse erlauben, inwiefern die Präsenz und Leistungen der AC im Ausland österreichischen Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen eine Unterstützung bei ihren Exportaktivitäten bieten. Die Verfügbarkeit von disaggregierten Unternehmensdaten durch die Etablierung des Austrian Micro Data Center (AMDC) bei der Statistik Austria ermöglicht die Auswirkungen der Außenwirtschaftsstellen auf Unternehmensebene unter Berücksichtigung von Unternehmensheterogenität in Bezug auf Produktivität, Unternehmensgröße oder auch auf die Intensität, mit der ein Unternehmen in internationale Handelsströme eingebunden ist, zu analysieren.

4. Qualitative Überlegung zur Rolle der WKO in der österreichischen Volkswirtschaft

In den vorangegangenen Kapiteln wurde mit Hilfe ökonometrischer Methoden und harter Daten untersucht, welche gesamtwirtschaftlichen Effekte die Existenz der Sozialpartnerschaft im Allgemeinen und der Wirtschaftskammer im Speziellen hervorbringen. In der Folge sollen einige weitere Aspekte diskutiert werden, die für die Bewertung der institutionellen Ausgestaltung der österreichischen Volkswirtschaft von großer Bedeutung sind, die aber nur mit weiterem, erheblichen Aufwand quantifiziert werden können.

4.1 Leistungen der WKO

Die WKO bietet für ihre Mitglieder eine Vielzahl von Leistungen, die an dieser Stelle nicht separat evaluiert werden können. Sie sind in Kapitel 2 gesamtheitlich empirisch auf ihre makroökonomische Wirksamkeit geprüft worden; Kapitel 3 hat die Effekte der Außenwirtschaftszentren abgeschätzt. Dennoch sollen an dieser Stelle als Vorbereitung für die qualitativen Einschätzungen die aus Sicht der Autor:innen wichtigsten Leistungen der WKO überblicksartig aufgeführt werden.

1. Interessenvertretung

- Politische Vertretung: Die WKO setzt sich auf nationaler und internationaler Ebene für wirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen ein.
- Verhandlungen: Sie führt Kollektivvertragsverhandlungen für die verschiedenen Branchen.
- Lobbying: Einflussnahme auf Gesetzgebungsprozesse und Regulierungen zugunsten der Wirtschaft.

2. Beratung und Service

- Rechtsberatung: Unterstützung in arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen, gewerberechtlichen und handelsrechtlichen Fragen.
- Gründungsberatung: Hilfe bei der Unternehmensgründung, inklusive Förderberatung und Erstellung von Businessplänen.
- Exportberatung: Unterstützung bei Internationalisierung und Außenhandel.
- Förderberatung: Informationen über staatliche und EU-Förderungen.

3. Bildung und Weiterbildung

- Berufsausbildung: Organisation der dualen Ausbildung (Lehrlingswesen).
- Weiterbildungsangebote: Seminare, Workshops und Kurse zu diversen Themen wie Digitalisierung, Marketing oder Führung.
- Fachkräfteentwicklung: Unterstützung bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden.

4. Netzwerke und Kontakte

- Veranstaltungen: Organisation von Messen, Networking-Events und Fachkonferenzen.
- Cluster und Kooperationen: Förderung von Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Branchen.
- Partnerschaften: Zugang zu internationalen Kontakten und Netzwerken.

5. Information und Kommunikation

- Branchenspezifische Informationen: Bereitstellung aktueller Markt- und Branchenanalysen.
- Rechtsänderungen: Information über neue Gesetze und Verordnungen, die Unternehmen betreffen.
- Publikationen: Zugang zu Magazinen, Studien und digitalen Plattformen.

6. Streitbeilegung und Mediation

- Schlichtungsstellen: Unterstützung bei Konflikten zwischen Unternehmen oder zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- Arbitration: Beilegung von Streitfällen durch Schiedsgerichte.

7. Finanzielle Unterstützung

- Krisenhilfe: Unterstützung während wirtschaftlicher Krisen, wie etwa durch Corona-Hilfsmaßnahmen.
- Ermäßigungen: Rabatte und Vorteile bei Partnerunternehmen.

8. Spezielle Programme

- Digitalisierung: Unterstützung bei der Einführung neuer Technologien und beim digitalen Wandel.
- Nachhaltigkeit: Beratung zu ökologischen Maßnahmen und nachhaltigem Wirtschaften.
- Start-ups: Spezielle Services für Gründer und innovative Unternehmen.

Die von der Wirtschaftskammer für die österreichischen Unternehmen angebotenen genannten Dienstleistungen, müssten, falls es die WKO in der existierenden Form nicht gäbe, auf dem freien Markt oder durch spezialisierte staatliche Behörden bereitgestellt werden. Dies würde in vielen Fällen vermutlich zu höheren Kosten für die Unternehmen oder die Allgemeinheit führen, weil die Dienstleistungen teilweise den Charakter von öffentlichen Gütern aufweisen und alternative staatliche Stellen erst aufgebaut werden müssten.

Die Wirtschaftskammer bietet aktuell 714 verschiedene Informationsprodukte (z. B. Leitfäden) an, sie hält 187 verschiedene Beratungsformate bereit (z.B. Gründer-, Nachfolgeberatung, etc.), sie bietet 159 unterschiedliche Formen der Begleitung von Unternehmen (die über Beratung hinausgehen) an, sie hat 98 Online-Services im Programm und veranstaltet 22 Typen regelmäßiger Veranstaltung. So gab es etwa 890 Außenwirtschaftsveranstaltungen mit 34.000 Teilnehmer:innen. Außerdem wurden im Jahr 2023 circa 54.000 Exportberatungen und 49.000 Gründungsberatungen (bei circa 190.000 Kontakten) durchgeführt. Etwa 340.000 Personen nahmen an WIFI-Kursen teil; es wurden circa 96.000 Bildungs- und Berufsberatungen durchgeführt. Würden die vereinnahmten Kammerumlagen nur für Export- und Gründungsberatungen - ein kleiner Ausschnitt der WKO-Aktivitäten - verausgabt, kämen diese auf Stückkosten von circa 2.650 Euro, was schon vor der Krise von 2019 ungefähr einem Tagessatz eines Managementconsultants entspricht (Sinz & Stein, 2019).²⁶⁾

²⁶⁾ <https://www.consulting.de/artikel/von-tagessatzen-und-manntagen-im-consulting-neue-pricing-benchmark-studie/>

4.2 Begründung der gesetzlichen Mitgliedschaft

Die gesetzliche Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) hat historische, rechtliche und praktische Gründe, die mit dem österreichischen Wirtschaftssystem und der Interessensvertretung zusammenhängen. Das österreichische Kammerwesen hat eine lange Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht. Es wurde etabliert, um die Interessen von Berufsgruppen (z. B. Wirtschaft, Landwirtschaft) systematisch und verpflichtend zu vertreten. Die gesetzliche Mitgliedschaft ist im Wirtschaftskammergesetz geregelt. Die WKO ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die spezifische gesetzliche Aufgaben wahrnimmt.

In der Folge soll allerdings nicht auf Tradition und Geschichte abgestellt werden, sondern es werden aus Sicht der Autor:innen in aller Kürze die wichtigsten ökonomischen Argumente zusammengestellt, die die gesetzliche Mitgliedschaft begründen können. Dabei geht es einerseits um einen volkswirtschaftlichen Mehrwert, der direkt und indirekt allen in Österreich wirtschaftlich aktiven Personen, nicht nur einzelnen Unternehmen zugutekommt, und andererseits um die Produktion öffentlicher Güter, die im makroökonomischen Kontext z. B. Preisstabilität, Arbeitsfrieden etc. darstellen. Darüber hinaus sollen Auswirkungen auf die alloкатive Effizienz, die Verteilungsgerechtigkeit und die wirtschaftliche Stabilität berücksichtigt werden (Musgrave, 1959).²⁷⁾ In der Folge werden Potenziale aufgezeigt. Es wird nicht untersucht, in welchem Ausmaß die tatsächliche Arbeit der WKO diese Potenziale auch wirklich aufdeckt.

Erstens: Die gesetzliche Mitgliedschaft stellt eine **flächendeckende Interessenvertretung** auf der Unternehmensseite sicher. Angesichts einer schlagkräftigen Organisation der Arbeitnehmer:innenvertretung, ist die gesetzliche Mitgliedschaft für eine gleichgewichtige Wirtschaftsordnung in Österreich sinnvoll. Dadurch hat die Wirtschaftskammer ein starkes Mandat, das ihr Verhandlungsmacht gegenüber der Politik und anderen Interessensgruppen verleiht. Die gesetzliche Mitgliedschaft gewährleistet, dass alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe oder Branche – vertreten werden. Damit verhindert sie eine Lobbying-Ungleichheit: Ohne gesetzliche Mitgliedschaft könnten nur größere oder finanzkräftige Unternehmen Einfluss auf die Politik nehmen, während kleinere Betriebe kaum Gehör finden würden. Ohne gesetzliche Mitgliedschaft könnten sich zahlreiche kleinere Wirtschaftsvertretungen bilden, was die Interessenvertretung zersplittern würde. Die WKO hingegen kann durch ihre Struktur und Ressourcen eine einheitliche und effektive Vertretung sicherstellen. Dadurch hat die gesetzliche Mitgliedschaft eine alloкатive Rolle, weil sie gesamtwirtschaftlich ineffiziente Politiken, die nur einzelnen Unternehmen oder Branchen nutzen, unwahrscheinlicher macht und institutionelle Ungleichgewichte vermeiden hilft (Acemoglu und Robinson, 2012).

Zweitens: Die WKO stellt eine Reihe von **öffentlichen Gütern** bereit, die über den Weg der gesetzlichen Mitgliedschaft finanziert werden. Hier ist etwa die duale Ausbildung zu nennen: Die Wirtschaftskammer ist – wie die Industrie- und Handelskammern in Deutschland – maßgeblich für die Organisation, Überwachung und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung zuständig

²⁷⁾ Der mit dem Alfred-Nobel Gedächtnispreis für Wirtschaftswissenschaften im Jahr 2024 ausgezeichnete Ökonom Daron Acemoglu hat in einer Vielzahl von Studien gezeigt, dass die Qualität von Institutionen, und insbesondere ihre Inklusivität, für erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung essenziell ist. Dabei geht es regelmäßig um die Frage, wie verhindert werden kann, dass Einzelinteressen die Wirtschaftspolitik für ihre Zwecke monopolisieren.

(z. B. Entwicklung neuer Lehrberufe und Ausbildungsversuche, Abschlussprüfungen, Anerkennung von Ausbildungsbetrieben). Außerdem übernimmt sie hoheitliche Aufgaben, wie die Ausstellung von Ursprungszeugnissen oder die Abnahme von Prüfungen in der beruflichen Bildung. Ähnlich wie bei der Bereitstellung anderer öffentlicher Güter, würde eine auf freiwillige Beiträge basierende Finanzierung, zu einer Unterversorgung führen, was die Allokationseffizienz (und mithin die aggregierte Produktivität) beeinträchtigen würde. Das heißt, es liegt hier ein ähnliches Argument vor wie bei der Steuerfinanzierung öffentlicher Güter. Ohne gesetzliche Mitgliedschaft und gesetzliche Beiträge müssten die Leistungen der WKO, die den Charakter öffentlicher Güter haben, über allgemeine Steuern finanziert werden. Die Tatsache, dass nicht alle Unternehmen die Leistungen der WKO nutzen, ändert nichts an dieser Argumentation, so wie auch nicht alle Steuerzahler:innen alle vom Staat angebotenen öffentlichen Güter nutzen (können).

Drittens: Es gibt aber auch einen verteilungstheoretischen Aspekt. Die gesetzliche Mitgliedschaft sorgt dafür, dass alle Unternehmen Zugang zu den umfangreichen Dienstleistungen haben; insbesondere können auch kleine Unternehmen und Start-ups von Beratungsleistungen, Weiterbildungen und Rechtsservices profitieren. Die Beiträge zur Finanzierung der WKO richten sich nach der Größe und Leistungsfähigkeit eines Unternehmens, was eine gerechte Kostenverteilung ermöglicht. Daher ist sie für die **Existenz eines starken Mittelstandes** zentral.

Viertens: Die WKO ist als Vertretung der Arbeitgeberseite für **Kollektivverträge** zuständig. Eine flächendeckende Mitgliedschaft stellt sicher, dass alle Unternehmen die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihrer Branche mittragen.

Die gesetzliche Mitgliedschaft dient also dazu, eine umfassende, einheitliche und stabile Vertretung der österreichischen Wirtschaft sicherzustellen. Sie ermöglicht eine solidarische Finanzierung und stellt sicher, dass alle Unternehmen Zugang zu wichtigen Unterstützungsleistungen und einer starken Stimme in politischen und wirtschaftlichen Fragen haben. Dennoch bedeutet die gesetzliche Mitgliedschaft einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit, genauso wie dies etwa Steuern tun. Sie bedeutet außerdem eine zusätzliche finanzielle Belastung. Aus diesen Gründen sind jedwede Anstrengungen, die Verwendung der Beiträge und die Kosten-Nutzen-Bilanz für die Mitglieder transparent darzustellen, zu begrüßen. Außerdem ist es wichtig, dass die WKO auch alles tut, dass die angesprochenen Potenziale der gesetzlichen Mitgliedschaft maximal abgerufen werden. Hierfür ist wichtig, dass die Interessen von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und Größen gleichwertig berücksichtigt werden und bürokratische Zugangsbarrieren zu den Leistungen minimal sind.

Schließlich sei darauf hingewiesen, dass auch in anderen Ländern – wohl aus den oben genannten Gründen – für die meisten Unternehmen gesetzliche Mitgliedschaften in Kammerstrukturen existieren. So gibt es in Deutschland für Unternehmen eine gesetzliche Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer (IHK). Diese gesetzliche Regelung betrifft grundsätzlich alle Gewerbetreibenden, mit Ausnahme von Freiberufler (z. B. Ärzte, Anwälte, Architekten), Handwerksbetriebe (diese sind bei den Handwerkskammern mitgliedschaftspflichtig) und landwirtschaftliche Betriebe. Auch in Italien, Frankreich oder Luxemburg sind Unternehmen Mitglieder in den regionalen Handelskammern und zahlen Beiträge, abhängig von ihrer Größe und ihrem Umsatz. In Japan sind Gewerbetreibende und Unternehmen verpflichtet, Mitglieder in der

Chamber of Commerce and Industry zu sein. In Spanien wurde zwar 2010 die gesetzliche Mitgliedschaft in den Handelskammern abgeschafft, es gibt aber weiterhin spezifische Pflichtabgaben in bestimmten Branchen. In Belgien gibt es in manchen Regionen und Branchen gesetzliche Mitgliedschaften, beispielsweise bei landwirtschaftlichen oder handwerksbezogenen Kammern. In anderen Ländern basiert die Mitgliedschaft in Kammern auf Freiwilligkeit, und die Unternehmen entscheiden selbst, ob sie einer Kammer beitreten möchten: So sind in den USA die Handelskammern (Chambers of Commerce) private Organisationen, bei welchen die Mitgliedschaft freiwillig ist; ähnliches gilt im Vereinigten Königreich, Kanada, Australien, der Schweiz oder in den skandinavischen Ländern (Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland). In diesen Ländern werden Leistungen, die in korporatistischen Ländern durch Umlagen finanziert werden, steuerfinanziert.

4.3 Aus- und Weiterbildung

Eine zentrale Aufgabe der WKÖ liegt in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die zentrale Rolle der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) in der dualen Ausbildung wurde bereits hervorgehoben. Neben der Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität in bestehenden Lehrberufen erfordert der Wandel durch Digitalisierung und Ökologisierung eine Neuausrichtung der Ausbildungsinhalte beinahe aller Lehrberufe. Allein mit dem Lehrlingspaket 1/2024 wurden sieben neue Lehrberufe bzw. Ausbildungsversuche eingeführt²⁸⁾, um den neuen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort gerecht zu werden. Diese Anpassungen, forciert durch die WKÖ, sind entscheidend, um die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der österreichischen Wirtschaft langfristig zu sichern.

Die Wirtschaftskammern Österreichs sind der größte nichtstaatliche Weiterbildungsanbieterinnen im Land und stellen ein breites Spektrum an Bildungsprogrammen. Das WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut) stellt mit über 32.000 Kursen ein vielfältiges Angebot bereit, das von Lehrabschlussvorbereitung bis zu spezialisierten Seminaren reicht. Die UBIT-Akademie incite, seit 2001 aktiv, bietet spezialisierte Lehrgänge und MBA-Programme für Fachleute in Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT. Das Hernstein Institut fokussiert sich auf Führungskräfteentwicklung mit Themen wie Leadership und Gruppendynamik. Die BAU-Akademien sind seit vier Jahrzehnten führend in der Aus- und Weiterbildung für Bauprofis. Fachhochschulen und Privatuniversitäten der WKÖ, wie die FH Salzburg und die FH Technikum Wien, bieten umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu MBA-Programmen. Da die Lehrende zum überwiegenden Teil auch in der Wirtschaft tätig sind, sind die Lehr- und Ausbildungsangebote sehr praxisnahe. Der Betrieb dieser Aus- und Weiterbildungsprogramme tragen maßgeblich zur Qualifikationsentwicklung²⁹⁾ und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft bei.

²⁸⁾ Die neuen Lehrberufe/Ausbildungsversuche sind: Faserverbundtechnik, Fernwärmetechnik, Klimagärtner:in, Fahrradmechanik, Sportgerätechkraft, Nah- und Distributionslogistik, Maskenbildner:in. Bestehende Lehrberufe wurden inhaltlich überarbeitet, wie z.B. Elektrotechnik (Spezialmodul Satellitenempfangstechnik und Breitbandkabelnetze), Holztechnik, Vermessungs- und Geoinformationstechnik etc. (vgl. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufeInOesterreich/Lehrberufspaket-1-2024.html>)

²⁹⁾ Beispielsweise beträgt die Anzahl der Absolvent:innen der FH-Wien rund 15.000, FH-Salzburg rund 14.000, FH Technikum Wien rund 18.000, der FH-CAMPUS der Wirtschaft rund 7.000.

Denn das Bildungsangebot der WKO hat teilweise Charakteristika von öffentlichen Gütern, weil besser ausgebildete Arbeitskräfte der gesamten Wirtschaft nützen; aber gleichzeitig handelt es sich um private Güter, deren Erträge zu hohen Anteilen den Arbeitnehmer:innen selbst zufallen. Außerdem stellt die Bereitstellung der Bildungsangebote durch die WKO sicher, dass jenes Wissen und jene Fertigkeiten vermittelt werden, die im betrieblichen Alltag einen hohen Nutzen für die Unternehmen entfalten. Daraus folgt, dass eine rein private Versorgung dieselbe Qualität und Größenordnung kaum erreichen würde. Aber auch eine Übernahme der Aufgaben durch staatliche Stellen wäre nicht ideal, weil die Bedarfe der Wirtschaft weniger gut bekannt wären. Außerdem stellt die Versorgung durch die WKO sicher, dass Arbeitnehmer:innen aus allen Unternehmen grundsätzlich Zugang zu den Bildungsangeboten haben. Wäre das nicht so, müsste man mit Fehlallokationen rechnen. Schließlich sei noch gesagt, dass die Bildungsangebote der WKO ein weiterer Grund für die gesetzliche Mitgliedschaft sind, eben aufgrund ihres Charakters als öffentliche Güter.

4.4 Förderung des unternehmerischen Mittelstands

Eine wachsende wirtschaftswissenschaftliche Literatur befasst sich mit der Verteilung der Unternehmensgrößen in statischer (z.B., Melitz, 2003) und dynamischer (Bartelsman und Doms, 2000) Sicht. Für die Produktivitätsentwicklung ist entscheidend, dass "junge" Unternehmen ihre Wachstumschancen erfolgreich nutzen können; siehe dazu etwa Felbermayr et al. (2018) oder Felbermayr und Spiegel (2014). Unter der Annahme, dass bereits ein marktfähiges Produkt oder eine marktfähige Dienstleistung vorliegt, spielen dafür eine Reihe von Faktoren wichtige Rollen. Die Unternehmen brauchen Zugang zu Wachstumskapital – dabei geht es um Finanzmittel (Fremd- und Eigenkapital) aber auch um geeignetes Humankapital sowie um Informationen über Marktchancen im In- und Ausland. Firmen, die adäquat mit diesem "Kapital" versorgt sind, schaffen es schnell, an ihre optimale Größe heranzuwachsen; wo diese idealtypisch zu finden ist, hängt von verschiedenen Firmencharakteristika ab. Unterschiedliche Verzerrungen behindern Unternehmen bei der Konvergenz zur optimalen Größe. Die empirische Literatur zeigt, dass die daraus resultierende Fehlallokation von Produktionsfaktoren negative Auswirkungen auf die aggregierte Produktivität hat, und zwar quantitativ erhebliche (für rezente Evidenz zu Österreich siehe etwa Sellner et al., 2023). Aus volkswirtschaftlicher Perspektive besonders problematisch ist es, wenn Unternehmen unterschiedlicher Größe, oder Produktivität oder Alters in unterschiedlicher Intensität von Wachstumsbarrieren betroffen sind.

Maßnahmen, die den Unternehmen helfen, Wachstumsbarrieren zu überwinden, tragen mithin zu einer positiven Produktivitätsentwicklung bei. Während wichtige Hebel auf den Finanzmärkten und Arbeitsmärkten liegen, liegt ein weiteres zentrales Element in der Diffusion von Information über effiziente und effektive Prozesse, Marktbedingungen und juristische Rahmenbedingungen. Es existieren marktliche und nicht-marktliche Instrumente, die Unternehmen helfen, die relevanten Informationen zu beschaffen, so etwa spezialisierte Dienstleister (Unternehmensberatung), Managementfortbildungen, Messen, oder verschiedene andere Informationsveranstaltungen. Dabei entstehen in der Regel Kosten, die nicht oder unterproportional von der Unternehmensgröße abhängen. Kleinere oder mittelgroße Unternehmen sind dadurch

benachteiligt, obwohl gerade sie, beinahe definitionsgemäß, über die wichtigsten Wachstumperspektiven verfügen. Damit sind volkswirtschaftliche Verluste verbunden.³⁰⁾

Die WKO bietet mit einer ganzen Palette von Instrumenten und Veranstaltungen Unterstützung an. Weil ihre Angebote besonders für kleinere und mittelgroße Unternehmen attraktiv sein dürften, die über keine eigenen entsprechenden Abteilungen verfügen, oder für die der erwartete Umsatzzuwachs in keinem guten Verhältnis zu den fixen Kosten der Informationsbeschaffung stehen, ist zu erwarten, dass die Kammer zu einer Unternehmensgrößenverteilung beiträgt, die näher am volkswirtschaftlichen Optimum liegt. Hier ist nicht der Platz, um dieses Argument empirisch zu prüfen – dies würde eine eigene, umfassende Untersuchung mit Daten auf Betriebsebene erfordern. Dennoch ist der Mechanismus klar. Er zeigt, dass die WKO mit ihrem Angebot die Allokationseffizienz verbessern kann. Die Ergebnisse in Kapitel 3 zur Produktivitätswirkung sozialpartnerschaftlicher Strukturen (insbesondere der arbeitgeberseitigen) steht im Einklang mit den Überlegungen.

Ein besonders vielversprechendes Forschungsgebiet könnte in einer Ausweitung der empirischen Untersuchung aus Kapitel 4 liegen. Die Außenwirtschaftszentren der WKO haben als zentrales Anliegen die Überbrückung von Informationslücken. Damit könnten sie gerade jungen (kleinen oder mittelgroßen) Unternehmen Exportmöglichkeiten eröffnen, die zu einer effizienteren Faktorallokation im Inland beitragen und damit eine positive Produktivitätswirkung entfalten.

5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Eine zentrale Herausforderung in Untersuchungen wie der hier vorgelegten besteht darin, kausale Effekte einer Institution oder eines Gesetzes herauszuarbeiten. Das gelingt vollständig nur in wenigen Fällen, weil es sehr schwierig ist, glaubwürdige kontrafaktische Szenarien zu konstruieren, in denen eine einzelne (und nur eine einzelne) Systemeigenschaft verändert wird. In unserem Zusammenhang wäre dies eine Volkswirtschaft, die mit der beobachteten österreichischen Realität bis auf die Existenz der Sozialpartnerschaft oder der Wirtschaftskammer identisch ist. Gelingt die Konstruktion eines solchen kontrafaktischen Szenarios, lässt sich – quasi wie im Labor – die Realität mit dem Kontrafaktum vergleichen; der Unterschied ist dann als kausaler Effekt der untersuchten Systemeigenschaft zu interpretieren.

Es ist offensichtlich, dass die Messung kausaler Effekte umso schwieriger wird, je stärker es um makroökonomisch relevante Vorgänge oder Institutionen geht, weil dann in der empirischen Untersuchung nur Länderdaten zur Verfügung stehen, was naturgemäß die Anzahl der verfügbaren Beobachtungen stark einschränkt. Außerdem treten schwer handhabbare Messprobleme auf. In der ökonometrischen Analyse müssen Länder vergleichbar gemacht werden, obwohl sie auf beinahe unüberschaubare Art und Weise heterogen sind. Schließlich, und das ist das zentrale Problem, sind makroökonomische Variablen fast immer endogen. Das bedeutet,

³⁰⁾ Fixe Kosten der Informationsbeschaffung führen zu Größenvorteilen (technisch gesprochen, zu Nicht-Konvexität), wodurch rein marktliche Prozesse zu ineffizienten Ergebnissen führen.

dass ein plötzlich auftretender Schock auf eine interessierende Variable, der Arbeitslosigkeit etwa, zu politischen Anpassungen bei vielen anderen Variablen führt, etwa bei der Fiskalpolitik, die wiederum selbst auf die Arbeitslosigkeit wirken. In unserer Analyse haben wir versucht, diesen Problemen mit panelökonometrischen Methoden so gut wie möglich Herr zu werden. Ob dieser Versuch wirklich gelungen ist, lässt sich nicht durch statistische Verfahren beweisen.

Wir haben neben einer Vielzahl makroökonomischer Indikatoren ein ganzes Kapitel der Analyse bilateraler Handelsdaten gewidmet, weil dadurch das Problem der geringen Beobachtungsanzahl verkleinert werden kann und mit nicht-parametrischen Methoden (der Verwendung so genannter fixer Effekte) für schlecht mess- oder beobachtbare Determinanten der interessierenden Variable (hier: der Exporte) kontrolliert werden kann. Insofern kann man vermuten, dass die Identifikation kausaler Effekte besser gelingt als im makroökonomischen Kontext. Dennoch ist auch hier Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse angebracht, vor allem, wenn ökonometrisch geschätzte Effekte in ein theoretisches Modell der Weltwirtschaft eingesetzt werden, um Auswirkungen auf makroökonomische Variablen, wie etwa das reale BIP, abschätzen zu können.

Die Forschungsstrategie der vorliegenden Untersuchung basiert auf mehreren unterschiedlichen Untersuchungsmethoden. Aus der Gesamtheit der Effekte entsteht ein insgesamt stimmiges Bild. **Die Existenz der Sozialpartnerschaft, insbesondere der Wirtschaftskammer trägt positiv zur makroökonomischen Produktivität bei; ein Kanal dafür ist die Existenz von Außenhandelscentern.**

Um weitere Kanäle zu charakterisieren und die Wirkungen zu quantifizieren, wären tiefergehende empirische Untersuchungen notwendig, die am besten mit mikroökonomischen Daten durchgeführt werden könnten. Ein wichtiges Beispiel wäre der Einfluss der Aktivitäten der Wirtschaftskammer auf die Verteilung der Unternehmensgrößen in Österreich. Vor dem Hintergrund der ökonomischen Theorie ist zu erwarten, dass das korporatistische österreichische System dafür verantwortlich ist, dass es hierzulande einen ausgeprägten und sehr erfolgreichen unternehmerischen Mittelstand gibt. Ein wichtiger Kanal, über welchen die Aktivitäten der WKO die Größenverteilung beeinflusst, ist die Unterstützung im internationalen Geschäft. Zum Nachweis eines kausalen Effektes und zu ihrer Quantifizierung könnten detaillierte Daten aus Unternehmensregistern und der Außenhandelsstatistik, die am Austrian Micro-Data Center der Statistik Austria zusammengeführt werden, verwendet werden. Damit wäre es möglich, einen weiteren zentralen Vorteil der WKO – die Förderung des Mittelstandes – konkreter zu untersuchen. Dies könnte der Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein.

Nachwort

Das WIFO ist ein gemeinnütziges, unabhängiges wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut und als Verein organisiert. Es wurde vor fast 100 Jahren auf Initiative der damaligen Handelskammer gegründet. Der Präsident der Bundeswirtschaftskammer ist Vorsitzender des Vereinsvorstandes, die Präsidentin der Wiener Arbeiterkammer seine Stellvertreterin.

Trotz dieses Umstandes ist das WIFO überzeugt, in der vorliegenden Studie ein objektives Bild der wirtschaftlichen Effekte der Wirtschaftskammer zu zeigen. Die Bearbeitung des Themas erfolgte mit größter Sorgfalt. Die vorliegenden Ergebnisse liefern zentrale Befunde über Kernaktivitäten der Wirtschaftskammer. Die Studie stellt aber noch kein abschließendes Bild über die ökonomischen Effekte der Sozialpartnerschaft im Allgemeinen oder der Wirtschaftskammer im Speziellen dar. Für die präzise Quantifizierung weiterer Wirkungskanäle bzw. kausaler Effekte wären detaillierte Daten aus Firmenregistern und der Außenhandelsstatistik, die im Austrian Micro-Data Center der Statistik Austria zusammengeführt werden, geeignet. Auf dieser Basis könnten konkrete Fragestellungen, wie z.B. die Effekte der WKÖ auf die wirtschaftliche Performance der kleinen und mittleren Unternehmen, das Bildungsangebot der WKÖ auf die Beschäftigungs- und Einkommenschancen etc. untersucht werden.

Die Autor:innen bedanken sich bei der Wirtschaftskammer für die zur Verfügung gestellten Daten zu den Außenhandelsstellen.

Literaturhinweise

- Addison, J. T. (2016). Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies. *IZA Journal of Labor Policy*, 5, 19. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0075-8>
- Acemoglu, D., & Robinson, J., A. .. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. <http://www.tinyurl.com/27cosoab>
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. (2005). The Rise of Europe: Atlantic Trade, Institutional Change, and Economic Growth. *American Economic Review*, 95(3), 546–579. <https://doi.org/10.1257/0002828054201305>
- Addison, J. T., Teixeira, P., Evers, K., & Bellmann, L. (2017). Collective Bargaining and Innovation in Germany: A Case of Cooperative Industrial Relations? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(1), 73–121. <https://doi.org/10.1111/irel.12165>
- Addison, John T. & Teixeira, Paulino, 2006. "Does the Quality of Industrial Relations Matter for the Macro Economy? A Cross-Country Analysis Using Strikes Data," *IZA Discussion Papers* 1968, Institute of Labor Economics (IZA).
- Albouy, D. Y. (2012). The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation: Comment. *American Economic Review*, 102(6), 3059–3076. <https://doi.org/10.1257/aer.102.6.3059>
- Allern, E. H., & Hansen, V. W. (2022). Party-Interest Group Relationships in Contemporary Democracies (PAIRDEM) datasets [Dataset]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD2978-V3>
- Anderson, J. E., & Van Wincoop, E. (2004). Trade Costs. *Journal of Economic Literature*, 42(3), 691–751. <https://doi.org/10.1257/0022051042177649>
- Arbeiterkammer. (2024). *AK Finanzbericht*. <https://www.arbeiterkammer.at/bilanz>
- Astleithner, F., & Stadler, B. (2022). Arbeitszeitverkürzung in Betrieben - Modelle und Praxis: Betriebe als Treiber kürzerer Arbeitszeiten? *Wirtschaft Und Gesellschaft*, 47(4), 469–510. <https://doi.org/10.59288/wug474.79>
- Banco de España, Spain, Villanueva, E., Adamopoulou, E., & University of Mannheim, and IZA, Germany. (2022). Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.136.v2>
- Barkbu, B. B., Nymoen, R., & Røed, K. (2003). Wage coordination and unemployment dynamics in Norway and Sweden. *The Journal of Socio-Economics*, 32(1), 37–58. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(03\)00008-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(03)00008-8)
- Barro, R. (2003). Determinants of Economic Growth in a Panel of Countries. <http://down.aefweb.net/WorkingPapers/w505.pdf>
- Bartelsman, E. J., & Doms, M. (2000). Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 569–594. <https://doi.org/10.1257/jel.38.3.569>
- Barth, E., Finseraas, H., Kjelsrud, A., & Moene, K. (2023). Hit by the Silk Road: how wage coordination in Europe mitigates the China shock*. *The Scandinavian Journal of Economics*, 125(1), 32–72. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12489>
- Bechter, B., Braakmann, N., & Brandl, B. (2021). Variable Pay Systems and/or Collective Wage Bargaining? Complements or Substitutes? *ILR Review*, 74(2), 443–469. <https://doi.org/10.1177/0019793919883882>
- Bhuller, M., Moene, K. O., Mogstad, M., & Vestad, O. L. (2022). Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 29–52. <https://doi.org/10.1257/jep.36.4.29>
- Bittschi, B. (2023). Lohnführerschaft in Österreich: Relikt der Vergangenheit oder sozialpartnerschaftlicher Dauerbrenner? *Wirtschaft und Gesellschaft*, 49(2), 79–101. <https://doi.org/10.59288/wug492.187>
- Blanchard, O. J., Jaumotte, F., & Loungani, P. (2013). Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies During the Great Recession. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2344550>
- BMAW. (2024). *KMU im Fokus 2023. Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft*.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>

- Bordogna, L. (2010). Strikes in Europe: Still a Decade of Decline or the Eve of a New Upsurge? *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(4), 658–670. <https://www.jstor.org/stable/25741088>
- Braakmann, N., & Brandl, B. (2016). The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe. MPRA Paper, 70025. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70025/1/MPRA_paper_70025.pdf
- Braakmann, N., & Brandl, B. (2021). The Performance Effects of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of the Effects of Different Bargaining Systems on Company Productivity. *International Labour Review*, 160(1), 43–64. <https://doi.org/10.1111/ilr.12166>
- Brandl, B. (2023a). Everything We Do Know (and Don't Know) About Collective Bargaining: The Zeitgeist in the Academic and Political Debate on the Role and Effects of Collective Bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), 660–678. <https://doi.org/10.1177/0143831X221086018>
- Brandl, B. (2023b). The Cooperation Between Business Organizations, Trade Unions, and the State During the COVID-19 Pandemic: A Comparative Analysis of the Nature of the Tripartite Relationship. *Industrial Relations*, 62(2), 145–171. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>
- Brandl, B. (2010). Dimensionen der Arbeitsbeziehungen und Streikaktivität im Ländervergleich: Eine theoretische und empirische Analyse. In G. Schweiger & B. Brandl (Hrsg.), *Der Kampf um Arbeit* (S. 73–100). Unknown publisher.
- Brandl, B., & Braakmann, N. (2021). The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 218–236. <https://doi.org/10.1111/irj.12325>
- Brändle, T. (2024). Unions and Collective Bargaining: The Influence on Wages, Employment and Firm Survival. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/1457.html>
- Brändle, T., & Heinbach, W. D. (2013). Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs? *Review of Economics*, 64(2), 159–192. <https://doi.org/10.1515/roe-2013-0204>
- Broocks, A., & Van Biesebroeck, J. (2017). The impact of export promotion on export market entry. *Journal of International Economics*, 107, 19–33. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.03.009>
- Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Unions, Tripartite Competition and Innovation. <https://ideas.repec.org/p/qss/dqsswp/2002.html>
- Canalda Criado, S. (2022). Social Partner Participation in the Management of the COVID-19 Crisis: Tripartite Social Dialogue in Italy, Portugal and Spain. *International Labour Review*, 161(1), 149–167. <https://doi.org/10.1111/ilr.12362>
- Cernat, L., Jakubiak, M., & Preillon, N. (2020). The Role of SMEs in extra-EU Exports: Key performance indicators. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3777668>
- Chaloupek, G. (2003). Sozialkapital und Sozialpartnerschaft. *SWS-Rundschau*, 43(3), 375–386.
- Chaney, T. (2008). Distorted Gravity: The Intensive and Extensive Margins of International Trade. *The American Economic Review*, 98(4), 1707–1721.
- Christen, E., Hudetz, A., Janger, J., Oberhofer, H., Pfaffermayr, M., Reschenhofer, P., Schwarz, G., Streicher, G., Hans, K., Kohl, A., König, R., & Morawetz, A. (2015). Evaluierung „go international“. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4130277>
- Coelli, F., Moxnes, A., & Ulltveit-Moe, K. H. (2022). Better, Faster, Stronger: Global Innovation and Trade Liberalization. *The Review of Economics and Statistics*, 104(2), 205–216. https://doi.org/10.1162/rest_a_00951
- Crozet, M., & Koenig, P. (2010). Structural gravity equations with intensive and extensive margins. *Canadian Journal of Economics*, 43(1), 41–62. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2009.01563.x>
- Dahl, C. M., le Maire, D., & Munch, J. R. (2013). Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501–533. <https://doi.org/10.1086/669339>
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2020). Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case. *British Journal of Industrial Relations*, 58(3), 558–586. <https://doi.org/10.1111/bjir.12510>
- De Loecker, J. (2007). Do exports generate higher productivity? Evidence from Slovenia. *Journal of International Economics*, 73(1), 69–98. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2007.03.003>

- Ederer, S., & Streicher, G. (2023). Makroökonomische Effekte einer Arbeitszeitanpassung in Österreich. *Wirtschaft Und Gesellschaft*, 49(3), 51–77. <https://doi.org/10.59288/wug493.196>
- Egger, P., & Larch, M. (2008). Interdependent preferential trade agreement memberships: An empirical analysis. *Journal of International Economics*, 76(2), 384–399. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2008.08.003>
- Egger, P., & Pfaffermayr, M. (2005). Estimating Long and Short Run Effects in Static Panel Models. *Econometric Reviews*, 23(3), 199–214. <https://doi.org/10.1081/ETC-200028201>
- Egger, P., Larch, M., Staub, K. E., & Winkelmann, R. (2011). The Trade Effects of Endogenous Preferential Trade Agreements. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(3), 113–143. <https://doi.org/10.1257/pol.3.3.113>
- Eichhorst, W., Thode, E., & Winter, F. (2004). Lohnbildung und Tarifpolitik. In W. Eichhorst, E. Thode, & F. Winter (Hrsg.), *Benchmarking Deutschland 2004: Arbeitsmarkt und Beschäftigung Bericht der Bertelsmann Stiftung* (S. 137–165). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-17044-7_5
- Eriksson, T., & Westergaard-Nielsen, N. (2007). Wage and Labor Mobility in Denmark, 1980–2000. NBER Working Papers, Article 13064. <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/13064.html>
- European Commission. (2016). Compilers guide on European statistics on international trade in goods by enterprise characteristics (TEC). Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2785/427820>
- European Commission. (2023). Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Implementation and Enforcement of EU Trade Policy (COM(2023) 740 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0740>
- Fanfani, B. (2023). The employment effects of collective wage bargaining. *Journal of Public Economics*, 227, 105006. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.105006>
- Feenstra, R. C. (2004). *Advanced international trade: Theory and evidence*. Princeton Univ. Press.
- Felbermayr, G., & Spiegel, G. (2014). A Simple Theory of Trade, Finance and Firm Dynamics. *Review of International Economics*, 22(2), 253–274. <https://doi.org/10.1111/roie.12108>
- Felbermayr, G., Hauptmann, A., & Schmerer, H. (2014). International Trade and Collective Bargaining Outcomes: Evidence from German Employer–Employee Data. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(3), 820–837. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12067>
- Felbermayr, G., Impullitti, G., & Prat, J. (2018). Firm Dynamics and Residual Inequality in Open Economies. *Journal of the European Economic Association*, 16(5), 1476–1539. <https://doi.org/10.1093/jea/jvx049>
- Figueiredo, O., Woodward, D., & Guimaraes, P. (2003). A Tractable Approach to the Firm Location Decision Problem. *The Review of Economics and Statistics*, 85(1), 201–204.
- Flach, L. (2016). Quality upgrading and price heterogeneity: Evidence from Brazilian exporters. *Journal of International Economics*, 102, 282–290. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2016.07.005>
- Flach, L., Teti, F., Baur, A., & Gourevich, I. (2023). Die Internationalisierungsinitiative go-international im internationalen Vergleich. ifo Forschungsberichte, 139. https://www.ifo.de/DocDL/ifo_Forschungsbericht_139_go-international.pdf
- Fontagné, L., Guimbard, H., & Orefice, G. (2022). Tariff-based product-level trade elasticities. *Journal of International Economics*, 137, 103593. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2022.103593>
- Garnero, A. (2021). The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from a New Taxonomy of Bargaining Systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 185–202. <https://doi.org/10.1177/0959680120920771>
- Garnero, A., Rycx, F., & Terraz, I. (2020). Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 936–972. <https://doi.org/10.1111/bjir.12525>
- Glocker, C., Meyer, B., Oberhofer, H., Schiman-Vukan, S., Url, T., & Wolfmayr, Y. (2024). Inflation und Außenwirtschaft. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/50938224>
- Guertzen, N. (2009). Rent-sharing and Collective Bargaining Coverage: Evidence from Linked Employer–Employee Data. *The Scandinavian Journal of Economics*, 111(2), 323–349. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2009.01566.x>

- Guriev, S., Yakovlev, E., & Zhuravskaya, E. (2010). Interest group politics in a federation. *Journal of Public Economics*, 94(9–10), 730–748. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.04.004>
- Hassel, A., & Weil, K. (2023). Social partners in the green transition of the EU. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 92(4), 15–34. <https://doi.org/10.3790/vjh.2023.334383>
- Hayter, S., & Visser, J. (2021). Making collective bargaining more inclusive: The role of extension. *International Labour Review*, 160(2), 169–195. <https://doi.org/10.1111/ilr.12191>
- Helpman, E., Melitz, M., & Rubinstein, Y. (2008). Estimating Trade Flows: Trading Partners and Trading Volumes. *Quarterly Journal of Economics*, 123(2), 441–487. <https://doi.org/10.1162/qjec.2008.123.2.441>
- Hibbs Jr., D. A., & Locking, H. (2000). Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 755–782. <https://doi.org/10.1086/209976>
- Hofmann, C., Osnago, A., & Ruta, M. (2017). Horizontal Depth: A New Database on the Content of Preferential Trade Agreements. *World Bank Policy Research Working Paper*, 7981.
- Hüther, M., & Lesch, H. (2023). Interdependenzen zwischen Transformation und Sozialpartnerschaft. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 92(4), 85–100. <https://doi.org/10.3790/vjh.2023.334388>
- Jefferys, S. (2011). Collective and individual conflicts in five European countries. *Employee Relations*, 33(6), 670–687. <https://doi.org/10.1108/01425451111174139>
- Kauhanen, A., & Nevavu, J. (2021). Collective Bargaining Systems: Research Findings and International Comparisons. <https://ideas.repec.org/p/rif/report/110.html>
- Kenworthy, L. (2001). Wage-setting coordination scores. Atlanta
- Koeniger, W. (2005). Dismissal costs and innovation. *Economics Letters*, 88(1), 79–84. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2004.12.019>
- Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2022). Varieties of organised decentralisation across sectors in Denmark: A company perspective. *Industrial Relations Journal*, 53(4), 368–389. <https://doi.org/10.1111/irj.12366>
- Leibrecht, M., Scharler, J., & Zhoufu, Y. (2023). Automation and unemployment: Does collective bargaining moderate their association? *Structural Change and Economic Dynamics*, 67, 264–276. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.08.006>
- Mahlkow, H., & Wanner, J. (2023). The Carbon Footprint of Global Trade Imbalances. *Kiel Working Paper*, 2260. <https://www.ifw-kiel.de/de/publikationen/the-carbon-footprint-of-global-trade-imbalances-32184/>
- Martinez, M., & Martins, P. (2022). Is it cold outside? Firm performance effects of employers' association affiliation. <https://www.emprep.eu/wp-content/uploads/2022/07/Martinez-Matute-Martins-Effects-of-EA-membership.pdf>
- Matute, M., & Martins, P. (2022). How representative are social partners in Europe? The role of dissimilarity. <https://www.emprep.eu/wp-content/uploads/2022/07/Martinez-Matute-Martins-How-Representative-are-EAs-in-Europe.pdf>
- Mayer, T., & Zignago, S. (2011). Notes on CEPII's distances measures: The GeoDist database. CEPII research center. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:cii:cepiddt:2011-25>
- Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(1), 83–100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>
- Melitz, M. J. (2003). The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695–1725. JSTOR.
- Moene, K. O., & Wallerstein, M. (1997). Pay Inequality. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 403–430. <https://doi.org/10.1086/209866>
- Musgrave, A. (1959). *The Theory of Public Finance*.
- OECD & AIAS. (2021). ICTWSS - Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts [Dataset]. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (2006). *Society at a Glance*, OECD SOCIAL INDICATORS. https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2006_soc_glance-2006-en.html
- OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. OECD. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- OECD. (2019a). *Negotiating Our Way Up*. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

- OECD. (2019b). Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth: OECD 2018 Ministerial Conference on SMEs. OECD. <https://doi.org/10.1787/c19b6f97-en>
- OECD. (2020). Social partnership in the times of the COVID-19 Pandemic [OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)]. <https://doi.org/10.1787/c9fb0c9d-en>
- Perone, G. (2024). The relationship between labor market institutions and innovation in 177 European regions over the period 2000–2015. *Structural Change and Economic Dynamics*, 70, 128–149. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.12.016>
- Popescu, M. A. (2022). Social Dialogue and Tripartism Paradigm at the Level of the European Union. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7105972>
- Putnam, R. (1993). Making Democracy Work, Civic traditions in modern Italy.
- Ramos, R., Sanromá, E., & Simón, H. (2022). Collective bargaining levels, employment and wage inequality in Spain. *Journal of Policy Modeling*, 44(2), 375–395. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2021.09.006>
- Rocha-Akis, S., Mayrhuber, C., & Leoni, T. (2018). Sozialpartnerschaft, Institutionen und Wirtschaft. Entwicklungen seit der Krise. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4143601>
- Rürup, B., & Sesselmeier, W. (2001). Wirtschafts- und Arbeitswelt. In K.-R. Korte & W. Weidenfeld (Hrsg.), *Deutschland-TrendBuch: Fakten und Orientierungen* (S. 247–288). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-93272-3_9
- Sadowski, D. (2024). The presence, role and economic impact of Employers' Associations in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 62(3), 670–673. <https://doi.org/10.1111/bjir.12806>
- Santos Silva, J. M. C., & Tenreiro, S. (2006). The Log of Gravity. *The Review of Economics and Statistics*, 88(4), 641–658. <https://doi.org/10.1162/rest.88.4.641>
- Schmeiser, K. N. (2012). Learning to export: Export growth and the destination decision of firms. *Journal of International Economics*, 87(1), 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2011.11.006>
- Sellner, R., Pintar, N., & Ernst, N. (2023). Resource Misallocation and TFP Gap Development in Austria. OeNB Working Papers, No. 246, Oesterreichische Nationalbank (Austrian Central Bank).
- Sinz, M., & Stein, M. (2019). Von Tagessätzen und Manntagen im Consulting – Pricing Benchmark Studie. <https://www.consulting.de/artikel/von-tagessaetzen-und-manntagen-im-consulting-neue-pricing-benchmark-studie/>
- St-Denis, X., & Hollister, M. (2023). Two paths towards job instability: Comparing changes in the distribution of job tenure duration in the United Kingdom and Germany, 1984–2014. *British Journal of Industrial Relations*, 61(3), 723–751. <https://doi.org/10.1111/bjir.12733>
- Stehrer, R. (2023). Firmen-, Beschäftigungs- und Lohnstrukturen in der österreichischen Außenwirtschaft mit Fokus auf KMUs—Erste Analysen basierend auf Mikrodaten. FIW-Research Reports, 01. <https://www.fiw.ac.at/wp-content/uploads/2023/07/FIW-PN-01-2023-Demografie-der-oesterreichischen-Aussenwirtschaft.pdf>
- Storey, D. J., & Greene, F. J. (2010). Small business and entrepreneurship (1. publ). Financial Times Prentice Hall.
- Talós, E. (2016). Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein. In 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik (S. 7–18). <https://journals.akwien.at/index.php/wug/article/view/79/88>
- Talós, E., & Hinterseer, T. (2019). Sozialpartnerschaft: Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende? (Neue erweiterte Ausgabe). StudienVerlag.
- Teufelsbauer, W. (2012). Bemerkungen zu Theorie und empirischer Forschung über europäische Wirtschaftsverbände. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 38(2), 404–418.
- Tinbergen, J. (1962). An analysis of world trade flows. In *Shaping the world economy*. Twentieth Century Fund. https://archive.org/details/shapingworldecon0000unse_h8g8
- Traxler, F. (2003). Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00259>
- Traxler, F., & Brandl, B. (2012). Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 73–98. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00804.x>

- Traxler, F., Brandl, B., & Glassner, V. (2008). Pattern Bargaining: An Investigation into its Agency, Context and Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 33–58. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00664.x>
- Traxler, F., Kittel, B., & Blaschke, S. (2001). National Labour Relations in Internationalized Markets.
- Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1177/1024258916658804>
- Villanueva, E., Adamopoulou, E., & University of Mannheim, and IZA, Germany. (2022). Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.136.v2>
- Visser, J. (2016). What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1>
- Wachsen, E., & Blind, K. (2016). More labour market flexibility for more innovation? Evidence from employer–employee linked micro data. *Research Policy*, 45(5), 941–950. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.020>
- WKO. (2020). Zukunftsbild 2025. <https://www.wko.at/pages/wko-zukunftsbild-2025/start>
- WKÖ. (2024). Geschäftsbericht 2023. <https://www.wko.at/oe/news/wkoe-geschaeftsbericht-2023-veroeffentlicht>
- Wolfmayr, Y., Bärenthaler-Sieber, Janger, J., & Kohl, A. (2018). Evaluierung „go international“. Update 2018. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Wooldridge, J. M. (1999). Distribution-free estimation of some nonlinear panel data models. *Journal of Econometrics*, 90(1), 77–97. [https://doi.org/10.1016/S0304-4076\(98\)00033-5](https://doi.org/10.1016/S0304-4076(98)00033-5)

Anhang

Übersicht A 1: **Systematik der Tarifverhandlungssysteme in den OECD-Ländern, 1980-2019**

	Unkoordinierte, dezentrale Systeme	Unkoordinierte Systeme mit betonter Betriebs- vereinbarung	Schwach koordinierte, zentralisierte Systeme	Koordinierte, dezentrale Systeme	Koordinierte, zentralisierte Systeme
Australien		1996-2019	1980-1982, 1992-1995		1983-1991
Belgien			1980		1981-2019
Chile	1980-2019				
Dänemark			1981-1986	1980, 1987-2019	
Deutschland			1998-2001	1993-1997, 2002-2019	1980-1992
Estland	1992-2019				
Finnland			1980-1981, 1988-1989, 1993-1995, 2007-2010, 2017-2019		1982-1987, 1990-1992, 1996-2006, 2011-2016
Frankreich			1980-2019		
Griechenland					1980-2010
Irland	1981-1986, 2009-2019				1980, 1987-2008
Island			1980-2019		
Israel		2005-2019	1986-2004		1980-1985
Italien			1980-1982, 1985-2019		1983-1984
Japan		1980-2019			
Kanada	1980-2019				
Korea	1980-2019				
Lettland	1996-2019				
Litauen	1997-2019				
Luxemburg		1980-2019			
Mexiko	1980-2019				
Neuseeland	1992-2019		1980-1991		
Niederlande			1980-1981, 1985-1991	1982-1984, 1992-2019	
Norwegen			1982-1986	1980-1981, 1987-1989, 2001-2019	1990-2000
Österreich				1997-2019	1980-1996
Polen	1990-2019				
Portugal			1980-1985, 1989-1995, 1998-2019		1986-1988, 1996-1997
Schweden			1980-1990, 1993-1997	1991-1992, 1998-2019	

	Unkoordinierte, dezentrale Systeme	Unkoordinierte Systeme mit betonter Betriebs- vereinbarung	Schwach koordinierte, zentralisierte Systeme	Koordinierte, dezentrale Systeme	Koordinierte, zentralisierte Systeme
Schweiz			1980-1990, 1993-1997	1991-1992, 1998-2019	1980-1989
Slowakei	1999-2019		1993-1998		
Slowenien			1991, 1997-1998, 2010-2019		1992-1996, 1999-2009
Spanien			1987-2001, 2009-2019		1980-1986, 2002-2008
Tschechien	1995-2019	1993-1994			
Türkei	1980-2019				
Ungarn	1993-2019	1990-1992			
Vereinigte Staaten	1980-2019				
Vereinigtes Königreich	1994-2019	1987-1993	1980-1986		

Q: OECD Systematik (OECD, 2019a), Erweiterung 2015-2019: WIFO-Klassifizierung auf Basis OECD (2019a) und ICTWSS (OECD & AIAS, 2021).

Übersicht A 2: **Hauptergebnisse I**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-Abdeckung	0,02	0,01	0,00	0,02	0,03	0,04	0,00	0,00	0,02	0,01	-0,00	-0,00	3,00	2,28
	(0,07)	(0,05)	(0,06)	(0,06)	(0,03)	(0,05)	(0,00)	(0,00)	(0,03)	(0,04)	(0,00)	(0,00)	(2,66)	(2,07)
Bevölkerung (log)		-1,81		4,44		-23,43		-0,42		-0,40		1,23		-539,68 ⁺
		(6,34)		(3,71)		(29,97)		(0,27)		(3,94)		(0,73)		(299,83)
Bevölkerungswachstum		-0,04 [*]		0,01		-252,54		-0,00 [*]		-0,00		-0,00		0,45
		(0,01)		(0,01)		(160,72)		(0,00)		(0,01)		(0,00)		(0,51)
Outputlücke		0,47 [*]		-0,52 [*]		0,42		0,01 [*]		0,15 [*]		-0,01		3,82 [*]
		(0,07)		(0,06)		(0,29)		(0,00)		(0,04)		(0,01)		(1,74)
Mittelwert Schuljahre		-6,84		6,38		-21,47		-0,04		-1,52		-0,27		-507,11
		(7,28)		(4,72)		(17,84)		(0,22)		(3,56)		(0,68)		(323,06)
Beobachtungen	789	789	1087	1087	465	465	1297	1297	1094	1094	637	637	539	539
Within R2	0,47	0,59	0,16	0,36	0,33	0,42	0,93	0,93	0,18	0,20	0,19	0,24	0,09	0,15

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 3: **Hauptergebnisse II**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Organisationsgrad AG	0.06	0.07	-0.05	-0.10 ⁺	0.16	0.11	0.00	0.01	-0.07	-0.05	0.00	-0.00	-0.62	0.06
	(0.06)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.15)	(0.11)	(0.00)	(0.00)	(0.08)	(0.07)	(0.00)	(0.00)	(2.15)	(2.56)
Bevölkerung (log)		-11.56		7.97		-27.91		-0.10		-2.91		1.09 [*]		-684.07 [*]
		(6.82)		(5.48)		(36.88)		(0.34)		(3.63)		(0.46)		(233.67)
Bevölkerungswachstum		0.23		-0.00		-303.26 ⁺		-0.00 [*]		-0.02		0.00		1.11
		(1.70)		(0.01)		(173.47)		(0.00)		(0.01)		(0.00)		(0.85)
Outputlücke		0.39 [*]		-0.61 [*]		0.47		0.01 [*]		0.12 ⁺		0.01		5.98 ⁺
		(0.08)		(0.08)		(0.30)		(0.00)		(0.06)		(0.01)		(3.25)
Mittelwert Schuljahre		-4.00		3.74		-26.40		-0.09		2.40		-0.18		-510.65
		(6.09)		(5.16)		(20.94)		(0.21)		(2.77)		(0.42)		(402.48)
Beobachtungen	535	535	738	738	353	353	802	802	732	732	405	405	388	388
Within R2	0.53	0.64	0.23	0.47	0.30	0.42	0.96	0.96	0.33	0.35	0.37	0.43	0.16	0.22

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 4: **Regressionsergebnisse KV-Abdeckung AR(1)-Prozess**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		BIP-Wachstum		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
KV-Abdeckung	-0.02 ⁺	-0.02 ⁺	0.01 [*]	0.01 [*]	0.01 ⁺	0.01 ⁺	-0.00	-0.00	-0.01 [*]	-0.01 [*]	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	2.46	2.46
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.60)	(2.60)
Beschäftigung	0.91 [*]	0.91 [*]														
	(0.03)	(0.03)														
Arbeitslosigkeit			0.91 [*]	0.91 [*]												
			(0.02)	(0.02)												
Stundenproduktivität					0.90 [*]	0.90 [*]										
					(0.05)	(0.05)										
BIP pro Kopf (log)							0.96 [*]	0.96 [*]								
							(0.01)	(0.01)								
BIP-Wachstum									0.32 [*]	0.32 [*]						
									(0.04)	(0.04)						
Lohnquote											0.88 [*]	0.88 [*]				
											(0.03)	(0.03)				
Ungleichheit D9/D1													0.64 [*]	0.64 [*]		
													(0.09)	(0.09)		
Streiktage															0.40 [*]	0.40 [*]
															(0.13)	(0.13)
Beobachtungen	757	757	1057	1057	434	434	1294	1294	1290	1290	1089	1089	514	514	485	485
Within R2	0.90	0.90	0.85	0.85	0.80	0.80	1.00	1.00	0.42	0.42	0.83	0.83	0.60	0.60	0.22	0.22

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 5: **Regressionsergebnisse Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG) AR(1)-Prozess**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		BIP-Wachstum		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Organisationsgrad AG	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.05* (0.02)	0.05* (0.02)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.40 (2.75)	0.40 (2.75)
Beschäftigung	0.83* (0.03)	0.83* (0.03)														
Arbeitslosigkeit			0.88* (0.02)	0.88* (0.02)												
Stundenproduktivität					0.89* (0.05)	0.89* (0.05)										
BIP pro Kopf (log)							0.93* (0.01)	0.93* (0.01)								
BIP-Wachstum									0.35* (0.05)	0.35* (0.05)						
Lohnquote											0.85* (0.04)	0.85* (0.04)				
Ungleichheit D9/D1													0.74* (0.04)	0.74* (0.04)		
Streiktage															0.17* (0.06)	0.17* (0.06)
Beobachtungen	516	516	725	725	329	329	801	801	800	800	730	730	317	317	352	352
Within R2	0.87	0.87	0.86	0.86	0.79	0.79	1.00	1.00	0.53	0.53	0.81	0.81	0.73	0.73	0.17	0.17

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05. – AG ... Arbeitgeber.

Übersicht A 6: **Langfristige Differenz 2000-2018 KV-Abdeckung**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-Abdeckung	-0.01 (0.07)	-0.02 (0.05)	-0.04 (0.08)	-0.04 (0.07)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.04+ (0.02)	-0.04 (0.04)	0.03 (0.03)	0.01 (0.02)	5.62 (12.15)	5.73 (6.58)
Bevölkerung (log)		-6.09 (11.32)		15.37** (5.75)		0.00 (.)		-1.01** (0.28)		-2.67 (6.93)		3.05** (1.47)		-1333.00+ (680.93)
Bevölkerungswachstum		352.33+ (177.85)		-263.04** (112.12)		0.00 (.)		26.52** (6.68)		204.25 (124.03)		-13.86 (30.08)		11141.51 (12264.22)
Mittelwert Schuljahre		-12.38 (12.43)		10.48 (7.08)		0.00 (.)		0.59 (0.51)		2.60 (6.06)		0.70 (1.03)		-250.08 (995.99)
Beobachtungen	61	61	69	69	31	31	72	72	61	61	50	50	42	42
Within R2	0.63	0.73	0.16	0.46	.	.	0.89	0.94	0.05	0.14	0.16	0.37	0.04	0.40

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 7: **Langfristige Differenz 2000-2018 Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG)**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Organisationsgrad AG	-0.03 (0.11)	-0.12 (0.18)	0.16* (0.07)	0.13 (0.09)	0.00 (.)	0.00 (.)	0.02* (0.01)	0.02* (0.00)	-0.39+ (0.19)	-0.27 (0.23)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	-13.74 (9.69)	-19.66 (.)
Bevölkerung (log)		8.58 (11.72)		7.30 (9.72)		0.00 (.)		0.36 (0.27)		-11.56 (11.97)		0.20 (0.76)		-1118.66 (.)
Bevölkerungswachstum		-480.83 (637.49)		107.18 (182.28)		0.00 (.)		-6.98 (7.47)		452.89 (643.13)		-62.47 (44.70)		8998.09 (.)
Mittelwert Schuljahre		2.41 (29.63)		-0.71 (15.81)		0.00 (.)		1.23* (0.39)		15.17 (33.17)		-2.03 (3.75)		-110.65 (.)
Beobachtungen	37	37	41	41	18	18	42	42	38	38	32	32	24	24
Adjusted R2	0.74	0.74	0.14	0.26	.	.	0.98	0.99	0.33	0.39	0.63	0.77	0.58	1.00
Within R2	0.75	0.78	0.18	0.35	.	.	0.98	0.99	0.37	0.47	0.66	0.81	0.62	1.00

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05. – AG ... Arbeitgeber.

Übersicht A 8: Mittelfristige Differenzen 2000/2010/2018 KV-Abdeckung

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-Abdeckung	0.01 (0.06)	0.02 (0.06)	-0.03 (0.07)	-0.04 (0.07)	0.05* (0.02)	0.08* (0.03)	0.00 (0.00)	0.00+ (0.00)	-0.02+ (0.01)	-0.03 (0.02)	-0.00 (0.00)	-0.01* (0.00)	2.41 (14.40)	7.30 (9.38)
Bevölkerung (log)		-9.90 (9.83)		16.07* (5.76)		-26.93 (25.67)		-1.07* (0.32)		0.17 (4.74)		2.64* (1.04)		-765.98 (793.41)
Bevölkerungswachstum		229.21* (65.99)		-232.09* (76.33)		228.68 (151.97)		9.17* (2.59)		138.84 (84.60)		-4.19 (4.98)		24857.55+ (14418.00)
Mittelwert Schuljahre		-2.95 (6.91)		1.68 (5.85)		-18.75 (16.84)		0.06 (0.37)		3.83 (5.11)		0.10 (0.78)		-1865.24 (1363.82)
Beobachtungen	97	97	105	105	62	62	108	108	91	91	85	85	58	58
Adjusted R2	0.58	0.67	0.24	0.44	0.37	0.44	0.88	0.92	-0.02	0.02	0.16	0.35	-0.04	0.23
Within R2	0.60	0.69	0.26	0.47	0.39	0.49	0.88	0.92	0.01	0.08	0.19	0.39	0.02	0.31

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 9: Mittelfristige Differenzen 2000/2010/2018 Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG)

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Organisationsgrad AG	0.10 (0.09)	0.12+ (0.06)	-0.03 (0.11)	-0.06 (0.08)	0.35+ (0.17)	0.14 (0.26)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	-0.08 (0.06)	-0.07 (0.05)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-2.58 (6.50)	-8.63 (8.07)
Bevölkerung (log)		-17.08* (7.78)		27.20* (7.06)		-26.86 (44.55)		-0.23 (0.29)		-3.45 (6.01)		1.27 (0.83)		-908.93* (432.40)
Bevölkerungswachstum		204.47* (76.72)		-252.74* (101.74)		176.68 (165.60)		4.87* (1.78)		185.92* (88.82)		-4.56+ (2.66)		2752.24 (4176.88)
Mittelwert Schuljahre		2.31 (10.22)		-14.74 (11.84)		-31.40 (57.70)		-0.13 (0.31)		8.51 (6.20)		0.26 (0.63)		-357.90 (360.45)
Beobachtungen	65	65	69	69	43	43	70	70	63	63	60	60	36	36
Within R2	0.65	0.77	0.43	0.67	0.39	0.47	0.94	0.95	0.03	0.15	0.26	0.39	0.12	0.43

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05. – AG ... Arbeitgeber.

Übersicht A 10: **Regressionsergebnisse KV-Abdeckung, Random Effects Modell**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-Abdeckung	0.02	0.01	0.00	0.02	0.04+	0.03	0.00	0.00	0.02	0.01	-0.01*	-0.01*	0.22	0.22
	(0.06)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.02)	(0.03)	(0.00)	(0.00)	(0.03)	(0.04)	(0.00)	(0.00)	(0.38)	(0.33)
Bevölkerung (log)		-1.30		0.32		-6.24		-0.06		-0.19		0.08		0.04
		(0.87)		(0.46)		(6.01)		(0.05)		(1.01)		(0.07)		(10.22)
Bevölkerungswachstum		-0.04*		0.00		-231.10		-0.00*		-0.01		-0.00		1.48*
		(0.01)		(0.01)		(155.64)		(0.00)		(0.01)		(0.00)		(0.71)
Outputlücke		0.47*		-0.52*		0.38		0.01*		0.15*		-0.01		6.12*
		(0.08)		(0.07)		(0.30)		(0.00)		(0.04)		(0.01)		(2.03)
Mittelwert Schuljahre		-2.74		3.68		-18.28		0.03		-1.12		-0.65		-68.79
		(6.96)		(3.66)		(19.18)		(0.20)		(3.57)		(0.53)		(100.51)
Beobachtungen	789	789	1087	1087	465	465	1297	1297	1094	1094	637	637	539	539
Within R2	0.08	0.11	0.06	0.10	0.08	0.07	0.58	0.58	0.07	0.05	0.40	0.38	0.07	0.09

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 11: **Regressionsergebnisse Organisationsgrad der Arbeitgeber (AG); Random Effects Modell**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Organisationsgrad AG	0.06	0.06	-0.05	-0.08+	0.20	0.17	0.01	0.01+	-0.04	-0.03	-0.00	-0.01	-0.32	-0.63
	(0.06)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.15)	(0.12)	(0.00)	(0.00)	(0.07)	(0.07)	(0.00)	(0.00)	(0.78)	(0.79)
Bevölkerung (log)		-2.79*		0.88+		-6.66		-0.04		-1.23		0.03		12.50
		(1.02)		(0.52)		(7.06)		(0.04)		(0.92)		(0.06)		(10.82)
Bevölkerungswachstum		0.37		-0.01		-265.66		-0.00*		-0.01		0.00		2.83*
		(1.80)		(0.01)		(161.98)		(0.00)		(0.01)		(0.00)		(1.10)
Outputlücke		0.39*		-0.61*		0.42		0.01*		0.13*		0.01		8.71*
		(0.08)		(0.08)		(0.31)		(0.00)		(0.06)		(0.01)		(2.70)
Mittelwert Schuljahre		-3.22		2.35		-27.36		0.01		3.13		-0.74		-206.28
		(5.45)		(4.45)		(26.44)		(0.19)		(2.46)		(0.46)		(174.63)
Beobachtungen	535	535	738	738	353	353	802	802	732	732	405	405	388	388
Within R2	0.09	0.19	0.13	0.25	0.23	0.10	0.64	0.65	0.04	0.01	0.21	0.38	0.16	0.21

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05. – AG ... Arbeitgeber.

Übersicht A 12: Regressionsergebnisse Hohe Koordination

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Hohe Koordination	0.19	-0.09	-0.91	-0.68	-6.78	-7.09	0.09	0.06	0.67	0.67	-0.10	0.00	116.75+	133.69*
	(2.29)	(1.87)	(1.76)	(1.62)	(8.17)	(7.60)	(0.06)	(0.06)	(0.93)	(1.25)	(0.14)	(0.17)	(62.90)	(41.58)
Bevölkerung (log)		-1.88		3.80		-19.17		-0.38		-0.01		1.19		-452.47+
		(6.55)		(4.33)		(27.44)		(0.27)		(4.15)		(0.80)		(263.24)
Bevölkerungswachstum		-0.04*		0.00		-183.59		-0.00*		-0.01		-0.00		0.11
		(0.01)		(0.01)		(110.85)		(0.00)		(0.01)		(0.00)		(0.51)
Outputlücke		0.48*		-0.51*		0.53+		0.01*		0.16*		-0.01		3.74*
		(0.08)		(0.07)		(0.30)		(0.00)		(0.04)		(0.01)		(1.81)
Mittelwert Schuljahre		-6.35		7.69		-19.19		-0.08		-1.66		-0.33		-695.62+
		(6.89)		(4.70)		(17.62)		(0.22)		(3.63)		(0.68)		(359.29)
Beobachtungen	789	789	1087	1087	465	465	1297	1297	1094	1094	637	637	539	539
Within R2	0.46	0.59	0.17	0.36	0.37	0.45	0.93	0.94	0.18	0.21	0.19	0.23	0.10	0.17

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 13: KV-System Lange Differenzen 2000-2018

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-System: Hohe Koordination	0.62	-2.62	-3.91	-0.83	0.00	0.00	0.12	-0.16	2.41	1.48	0.00	0.00	875.13*	699.67*
	(2.69)	(3.28)	(3.32)	(4.31)	(.)	(.)	(0.17)	(0.19)	(5.32)	(5.50)	(.)	(.)	(61.23)	(148.99)
Bevölkerung (log)		-3.28		9.18		0.00		-0.81*		-3.86		3.14		-572.06
		(11.17)		(6.76)		(.)		(0.34)		(8.90)		(1.89)		(674.42)
Bevölkerungswachstum		245.76		-146.11		0.00		23.12*		160.83		-23.61		3802.73
		(166.11)		(93.00)		(.)		(10.44)		(145.45)		(29.57)		(15905.36)
Outputlücke		0.69*		-0.54*		0.00		0.03		0.07		-0.05		1.66
		(0.22)		(0.24)		(.)		(0.02)		(0.34)		(0.04)		(29.46)
Mittelwert Schuljahre		-9.98		7.39		0.00		0.76		3.08		0.60		-419.56
		(11.04)		(6.14)		(.)		(0.54)		(6.34)		(0.92)		(1093.33)
Beobachtungen	61	61	69	69	31	31	72	72	61	61	50	50	42	42
Within R2	0.63	0.77	0.20	0.48	.	.	0.89	0.95	0.04	0.12	0.00	0.39	0.52	0.57

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 14: **KV-System: Mittelfristige Differenzen**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
KV-System: Hohe Koordination	2.12	-0.66	-4.61	-1.03	5.69*	3.40	0.17	0.02	0.33	-0.02	-0.66*	-0.94*	888.74*	845.53*
	(2.83)	(3.07)	(3.35)	(3.63)	(1.03)	(4.46)	(0.11)	(0.16)	(2.09)	(2.78)	(0.06)	(0.20)	(71.93)	(157.54)
Bevölkerung (log)		-5.53		9.29		-19.52		-0.93*		-3.12		2.74*		-16.45
		(9.49)		(5.62)		(24.93)		(0.37)		(6.52)		(1.10)		(680.31)
Bevölkerungswachstum		127.19+		-49.38		18.83		6.23+		173.65*		-6.43		20527.38
		(65.08)		(50.94)		(118.50)		(3.47)		(77.41)		(5.25)		(13503.25)
Outputlücke		(0.11)		(0.08)		(0.62)		(0.01)		(0.30)		(0.01)		(15.25)
		-2.51		0.73		-19.57		0.11		3.14		0.11		-1841.23
Mittelwert Schuljahre		(7.15)		(4.79)		(16.86)		(0.36)		(5.43)		(0.72)		(1174.15)
	97	97	105	105	62	62	108	108	91	91	85	85	58	58
Beobachtungen	0.60	0.72	0.31	0.62	0.40	0.57	0.89	0.92	0.00	0.09	0.23	0.44	0.38	0.54
Within R2	2.12	-0.66	-4.61	-1.03	5.69*	3.40	0.17	0.02	0.33	-0.02	-0.66*	-0.94*	888.74*	845.53*

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05.

Übersicht A 15: **Interaktionseffekte von Organisationsgrad und KV-Abdeckung**

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Stundenproduktivität		BIP pro Kopf (log)		BIP-Wachstum		Lohnquote		Ungleichheit D9/D1		Streiktage	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Organisationsgrad AG	0.05	0.04	-0.06	-0.11	0.41	0.26	0.01	0.01	-0.16	-0.15	0.00	-0.00	-0.59	2.10	-0.19	-0.30
	(0.15)	(0.11)	(0.15)	(0.12)	(0.31)	(0.26)	(0.01)	(0.01)	(0.10)	(0.10)	(0.01)	(0.01)	(8.05)	(6.20)	(0.21)	(0.20)
KV-Abdeckung	0.01	-0.02	0.02	0.06	0.21	0.15+	0.00	-0.00	-0.05	-0.05	-0.01	-0.01	2.16	6.02	-0.13	-0.05
	(0.12)	(0.09)	(0.17)	(0.13)	(0.15)	(0.09)	(0.01)	(0.00)	(0.04)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	(8.24)	(8.30)	(0.21)	(0.18)
Organisationsgrad AG - KV-Abdeckung	0.00	0.00	0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	0.00+	0.00+	0.00	0.00	-0.00	-0.06	0.00	0.00
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.16)	(0.15)	(0.00)	(0.00)
Bevölkerung (log)		-11.49		9.07		-28.73		-0.16		-1.90		1.12*		-633.70*		20.90
		(7.00)		(5.45)		(41.08)		(0.33)		(3.19)		(0.43)		(203.76)		(12.75)
Bevölkerungswachstum		-0.15		0.01		-		-0.00*		-0.01		0.00		1.07		-0.17*
						298.04+										
		(1.90)		(0.02)		(170.78)		(0.00)		(0.01)		(0.00)		(1.39)		(0.08)
Outputlücke		0.39*		-0.63*		0.45		0.01*		0.11		0.01		6.71*		-1.11*
Mittelwert Schuljahre		-4.79		1.26		-25.00		0.01		0.69		-0.02		-587.64		-0.19
		(6.51)		(5.32)		(20.61)		(0.22)		(3.19)		(0.48)		(436.82)		(11.29)
Beobachtungen	535	535	738	738	353	353	802	802	732	732	405	405	388	388	705	705
Within R2	0.53	0.64	0.24	0.49	0.32	0.42	0.96	0.96	0.35	0.36	0.38	0.44	0.17	0.23	0.30	0.49

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis der OECD/AIAS ICTWSS Datenbank. – Standardfehler in Klammern. – + p < 0.10, * p < 0.05. – AG ... Arbeitgeber.