



# Lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone

Ein belastbares Konzept für mehr  
makroökonomische Stabilität?

TORALF PUSCH  
März 2011

- In der auf Wettbewerbsprinzipien basierenden europäischen Währungsunion sind die Lohnkosten unter erheblichen Anpassungsdruck geraten. In der aktuellen Krise wird die engere Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitiken in Europa gefordert.
- Am Beispiel eines konkreten Lohnverhandlungsnetzwerks analysiert die vorliegende Studie, ob die lohnpolitische Koordinierung ein Baustein zur Verhinderung makroökonomischer Ungleichgewichte in der Eurozone sein kann. Inwieweit dies die Aufgabe der Lohnpolitiken ist und welche Alternativen zur Bewältigung sozioökonomischer Asymmetrien existieren, wird in drei Kommentaren aus der gewerkschaftlichen Praxis diskutiert:
  - **Ralf Götz**  
Gerechte Vermögens- und Einkommensverteilung und »Gute Arbeit« anstreben statt Lohnwettbewerb fördern
  - **Kay Ohi und Uwe Fink**  
Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte nicht allein der Tarif- und Lohnpolitik aufbürden
  - **Gabriele Sterkel**  
Lebensbedingungen verbessern und wirtschaftliche Ungleichgewichte eindämmen





## Inhalt

Björn Hacker	
<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
Toralf Pusch	
<b>Lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone – Ein belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität?</b> .....	<b>4</b>
Ralf Götz	
<b>Gerechte Vermögens- und Einkommensverteilung und »Gute Arbeit« anstreben statt Lohnwettbewerb fördern</b> .....	<b>10</b>
Kay Ohl und Uwe Fink	
<b>Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte nicht allein der Tarif- und Lohnpolitik aufbürden</b> .....	<b>12</b>
Gabriele Sterkel	
<b>Lebensbedingungen verbessern und wirtschaftliche Ungleichgewichte eindämmen</b> .....	<b>14</b>



## Vorwort

Bereits in der Gründungsphase der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) wurde von Kritikern gewarnt, dass die nationalen Lohnkosten in einem auf Wettbewerbsprinzipien basierenden gemeinsamen Währungsraum unter erheblichen Abwärtsdruck geraten könnten. Unterschiedlich gestaltete Wirtschaftsschwerpunkte, Produktivitätsentwicklungen und Lohnverhandlungsergebnisse in den europäischen Volkswirtschaften haben dazu beigetragen, dass die realen Lohnstückkosten (LSK) in der Europäischen Union (EU) heute in erheblichem Maße divergieren. Dabei spielt Deutschland eine besondere Rolle, denn hier lässt sich seit geraumer Zeit eine stark ausgeprägte Lohnzurückhaltung beobachten, mit der sich zu einem großen Teil Wettbewerbsgewinne und Exportüberschüsse erklären lassen. Der Vorteil der einen wird im gemeinsamen Integrationsraum jedoch zum Nachteil der anderen, wie sich an den erheblichen Leistungsbilanzungleichgewichten ablesen lässt.

In der Krise der EWWU erkennt die Politik nun die Notwendigkeit einer engeren politischen Abstimmung der in nationaler Regie verbliebenen Politiken. Dazu gehört auch eine lohn- und tarifpolitische Koordinierung in Europa. Seit Ende der 1990er Jahre haben die Gewerkschaften verschiedene Initiativen hierzu gestartet, die *grasso modo* der Faustformel »Produktivitätssteigerung plus Inflationsausgleich« folgen sollten.

Beispielhaft untersucht in der vorliegenden Studie **Toralf Pusch** die Effekte eines gewerkschaftlichen Lohnverhandlungsnetzwerks der Metallgewerkschaften Nordrhein-Westfalens, Belgiens und der Niederlande. Für den Zeitraum 1999 bis 2008 stellt er eine weitgehend positive Entwicklung durch Orientierung der Lohnabschlüsse am vorgegebenen Verteilungsspielraum fest. Nach Pusch könnte das analysierte Lohnverhandlungsnetzwerk einen Beitrag zur Begrenzung der lohnpolitischen Divergenzen in der Eurozone leisten. Um eine ausgewogene preisliche Wettbewerbsfähigkeit in den Mitgliedsländern zu unterstützen, schlägt er ergänzend die Berücksichtigung eines einheitlichen europäischen Indikators für Preissteigerungen vor.

Die drei hier dokumentierten Kommentare aus den Gewerkschaften teilen mit Pusch die Ansicht, dass eine Ausweitung der Anstrengungen zur lohnpolitischen Koordinierung in Europa erforderlich ist. Der Aspekt einer stär-

ker zentralisierten Steuerung der Lohnpolitiken und ihrer Nutzung als Instrument zur Eindämmung makroökonomischer Ungleichgewichte in der EU stößt jedoch auf erhebliche Kritik. **Kay Ohl** und **Uwe Fink** warnen vor einer mechanistischen Steuerung der Tarifpolitik und weisen darauf hin, dass der Lohnpolitik nicht allein die Last zur Korrektur europäischer Ungleichgewichte aufgebürdet werden könne. **Gabriele Sterkel** erinnert an die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten als zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Dieses Ziel dürfe keinesfalls den Notwendigkeiten makroökonomischer Planung untergeordnet werden. Seit Jahren würden bereits unter dem Vorwand von »Stabilität und Wachstum« Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Sozialstaat abgebaut, so ihre Argumentation. **Ralf Götz** fordert eine Beendigung des Sozial- und Lohndumpings in der EU und mahnt gemeinsame Standards für »gute Arbeit« und eine bessere Vermögensverteilung zur Korrektur ungleicher Arbeits- und Lebensverhältnisse an.

In der Rundschau der vorliegenden wissenschaftlichen Studie und der ihr zugehörigen Kommentare aus der Praxis der gewerkschaftlichen tarif- und lohnpolitischen Koordinierung zeigt sich ein klares Bekenntnis zur Stärkung von Zusammenarbeit und Absprachen in Europa, was durch die aktuelle Krise unterstrichen wird. Ob das hier beispielhaft in den Fokus genommene Lohnverhandlungsnetzwerk ein zentraler Baustein zur Verhinderung makroökonomischer Asymmetrien in der Eurozone sein kann und sein möchte, bleibt weiter zu diskutieren. Dies sollte im Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften mit Dringlichkeit geschehen, denn es besteht von Seiten der Politik die akute Gefahr, dass anstelle eines offenen Rahmens ein zu enges Korsett in Form einer wettbewerbsgetriebenen Orientierung am niedrigsten Standard vorgeschlagen wird.

Björn Hacker  
Internationale Politikanalyse

Toralf Pusch

## Lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone – Ein belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität?

Die Diskussion über wirtschaftliche Ungleichgewichte in der Eurozone ist in vollem Gang. Zum ersten Mal seit dem Start der Währungsunion scheint es, als würden substantielle Ergebnisse für eine Reform der europäischen wirtschaftspolitischen *Governance* von den politischen Spitzen in Europa tatsächlich gewünscht werden. Dies wird schon allein an der Breite der Debatte deutlich, welche die Europäische Kommission, die *Van Rompuy-Taskforce*, den Europäischen Rat und natürlich die nationalen Regierungen umfasst.

Ein Blick in die Presse vermittelt nicht ganz zu Unrecht den Eindruck, dass es hier auch um eine Auseinandersetzung zwischen handfesten nationalen Interessen geht. Unterschiedliche Positionen wurden wiederholt vor allem den beiden führenden Euroländern Deutschland und Frankreich zugeschrieben. Während nicht zuletzt die französische Finanzministerin Christine Lagarde wiederholt die deutsche Verantwortung für eine expansive Entwicklung der Binnennachfrage hervorhob, sieht die deutsche Kanzlerin hierin einen Eingriff in die inländische Politik. Die deutsche Position lässt sich kurz so zusammenfassen, dass in der Eurozone zuallererst die »Problemländer« (etwa Griechenland, Irland, Portugal und Spanien) mit einer Anpassung ihrer Politik reagieren müssten. Nachdem diese jahrelang »über ihre Verhältnisse« gelebt hätten, sei nun eben die Zeit für Haushaltsdisziplin und Lohnzurückhaltung gekommen. Nur so könnten Haushaltsschieflagen und Probleme bei der preislichen Wettbewerbsfähigkeit dieser Länder überwunden werden. Deutschland mit seiner Stabilitätskultur, der moderaten Lohnpolitik und der Schuldenbremse könne da durchaus beispielhaft wirken. Als Beispiel für dieses Konzept der »asymmetrischen Anpassung« kann auch das jüngste Jahresgutachten des obersten wirtschaftspolitischen Beratungsgremiums der Bundesregierung dienen (Sachverständigenrat 2010, Ziffern 34 und 41).<sup>1</sup>

Allerdings ist die Strategie der asymmetrischen Anpassung bei einer gleichzeitigen Fortsetzung der deutschen Stabilitätspolitik mit Risiken behaftet. Hierzu lohnt sich

ein Blick auf die derzeitige Situation am Rand der Eurozone. So sind die Preise in Spanien, Portugal und Irland bereits im letzten Jahr gesunken (AMECO: –0,2 Prozent; –0,9 Prozent und –1,7 Prozent). Durch Haushaltskonsolidierung und hohe Arbeitslosigkeit in diesen Staaten dürfte der Druck auf Löhne und Preise auch in nächster Zeit erhalten bleiben und positive Effekte für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit dieser Länder bewirken. Andererseits stellen sinkende Preise für die betroffenen Ökonomien auch eine Belastung dar, denn damit können Einnahmesituation und Schuldendienst ihrer Unternehmen unter Druck geraten. Kommt es in dieser Situation zu einer Fortsetzung der Lohnzurückhaltung und Haushaltsdisziplin in Deutschland, dann hat dies zusätzliche wachstumsdämpfende Effekte für die südeuropäischen Länder zur Folge. Ihre Exportgüterindustrien könnten die Wettbewerbsfähigkeit kaum verbessern. Auf der anderen Seite würden sie unter einer schwachen deutschen Binnennachfrage in Folge der dortigen Haushaltskonsolidierung leiden. Dies kann zu einer weiteren Destabilisierung Spaniens und anderer Volkswirtschaften beitragen – und wegen der Außenhandelsverflechtung könnte sich auch Deutschland letztlich kaum von der negativen Dynamik abkoppeln.

### Grenzüberschreitende Lohnkoordinierung am Beispiel des Metallsektors in Deutschland, Belgien und den Niederlanden

Angesichts der Risiken einer Fortsetzung der ungleichgewichtigen Entwicklung in der Eurozone wird die Suche nach alternativen Entwicklungspfaden immer wichtiger. Letztlich ist hiermit ein breites Feld wirtschaftspolitischer Instrumente und Regulierungen angesprochen, während dieser Beitrag sich auf die Effekte eines gewerkschaftlichen Lohnverhandlungsnetzwerks – oder, ganz allgemein: gewerkschaftlicher Lohnkoordinierung – konzentriert.

Natürlich unterliegt die Lohnpolitik in den Mitgliedstaaten der Eurozone auch weiteren wirtschaftspolitischen Einflüssen wie nationalen Arbeitsmarktregulierungen und der durch Geld- und Fiskalpolitik beeinflussten Konjunk-

1. Mit Peter Bofinger vertritt ein Ratsmitglied in dem Gutachten eine andere Meinung; vgl. Ziffern 218 ff.

tur. Die Gründung des hier betrachteten Lohnverhandlungsnetzwerks der Metallgewerkschaften Deutschlands, Belgiens und der Niederlande ist unter anderem vor dem Hintergrund derartiger Einflüsse zu sehen, denn in den Niederlanden kam es bereits in den 1980ern zu einem erhöhten politischen Druck auf die Tarifparteien; in Belgien war dies verstärkt mit der Verabschiedung des »Gesetzes über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit« der Fall. Auch in Deutschland zeichnete sich 1997 und verstärkt ab 1998 eine Einflussnahme der Politik im Rahmen des »Bündnisses für Arbeit« ab. Gleichwohl ist die Gründung eines Lohnverhandlungsnetzwerks auch ein Ausdruck gewerkschaftlicher Autonomie, der einen Beitrag zur wirtschaftspolitischen Koordinierung leisten kann.

Insgesamt hat der Metallsektor bei den noch recht jungen Bemühungen um eine grenzüberschreitende Koordinierung der Lohnverhandlungen in Europa seit den 1990er Jahren eine Vorreiterrolle eingenommen. Vor allem im Vorfeld der Etablierung der Eurozone sind hier die Aktivitäten des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) als Dachverband der nationalen Metallgewerkschaften in Europa zu nennen. Die maßgebliche »Position zur Tarifverhandlungspolitik« des EMB wurde auf einer Konferenz über Tarifverhandlungen im Jahr 1993 verabschiedet. Demnach sollten sich die Lohnabschlüsse der Gewerkschaften an einer »regelmäßigen jährlichen Kompensation für Preisanstiege zum Schutz der Reallöhne« orientieren (EMB 1993). Außerdem sieht der Beschluss »einen Anteil der Arbeitnehmer am Produktivitätsfortschritt« vor, wobei damit im Allgemeinen die branchenübergreifende Produktivitätssteigerung gemeint ist, da sonst die Verteilungsrelation zwischen den Arbeitnehmern in verschiedenen Sektoren (hoch produktive Industrieproduktion versus niedrig produktive Dienstleistungen) stark auseinanderdriften würde. Diese lohnpolitische Richtschnur wird im Folgenden als EMB-Leitlinie bezeichnet. In Deutschland sprechen Gewerkschaftsvertreter auch gern vom »Verteilungsspielraum«. Die EMB-Leitlinie lässt sich vor allem mit den Wertorientierungen der Gewerkschaften im Metallsektor in Verbindung bringen; ökonomisch sind hiermit womöglich Probleme für den Zusammenhalt der Eurozone verbunden. Für eine Einschätzung der Effektivität des Lohnverhandlungsnetzwerks wird hier gleichwohl zunächst auf die für die Metall-Gewerkschaften maßgebliche EMB-Leitlinie Bezug genommen.

Praktische Relevanz erreichten die Beschlüsse des EMB erstmals mit der Gründung eines Netzwerks zum Austausch von Tarifverhandlungsinformationen und -personal im Jahr 1997, an dem der IG Metall-Bezirk NRW, die beiden belgischen Gewerkschaften CCMB und CMB sowie die beiden niederländischen Gewerkschaften FNV Bondgenoten und CNV Bedrijvenbond beteiligt waren. Aufgrund der überregionalen Bedeutung des IG Metall-Bezirks NRW für die Lohnentwicklung in Deutschland kann hier vom Versuch einer grenzüberschreitenden lohnpolitischen Koordinierung zwischen nationalen Sektor-Gewerkschaften gesprochen werden. Die Ergebnisse dieses Lohnkoordinierungsnetzwerks sind für die Debatte über wirtschaftspolitische Koordinierung in der Eurozone interessant, da insbesondere Deutschland und die Niederlande sich in der Vergangenheit wiederholt mit dem Vorwurf des Lohndumpings konfrontiert sahen.<sup>2</sup>

Als Stichjahr für den Beginn der vermuteten Wirksamkeit des Netzwerks wird hier 1999 ausgewählt, da die ersten Lohnverhandlungen im Jahr nach Etablierung des Netzwerks (1998) auf die Lohnerhöhungen 1999 wirken konnten. Im Folgenden wird ein Überblick über die Lohnentwicklungen in Belgien, Deutschland und den Niederlanden gegeben.

Ein erster Blick auf die tariflichen Lohnerhöhungen im Metallsektor Belgiens (Abbildung 1) zeigt, dass die Erhöhungen der Stundenlöhne (helle Linie) nach Einführung des Lohnverhandlungs-Netzwerks im Schnitt deutlich näher an der durch den EMB vorgegebenen Zielgröße des Verteilungsspielraums (Summe aus Produktivitätssteigerungen und Preissteigerungen, dunkle Linie) lagen als in den zehn Jahren zuvor.

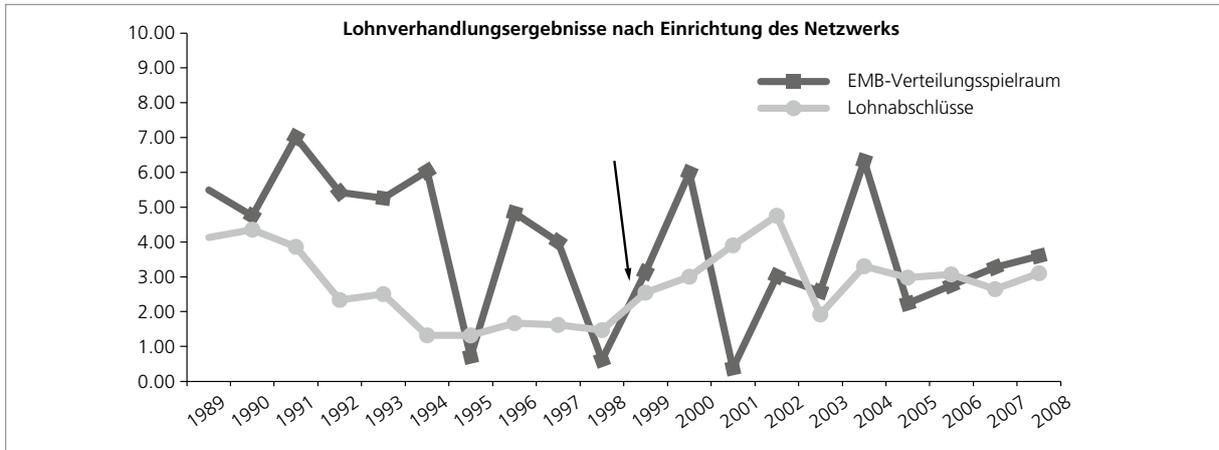
Auch die Lohnerhöhungen in Deutschland deuten im Durchschnitt auf eine Orientierung der IG Metall an der EMB-Leitlinie in der Zeitspanne nach Etablierung des Netzwerks hin, während die Lohnerhöhungen vorher im Schnitt leicht unterhalb des Verteilungsspielraums lagen (siehe Abbildung 2).

Im Gegensatz zu den Lohnerhöhungen in Belgien und Deutschland zeigen die Lohnsteigerungen in den Niederlanden auch nach Einrichtung des Netzwerks eine stark zyklische Bewegung mit einer deutlichen Unterschreitung der EMB-Leitlinie in den Jahren 2003 bis 2007 (siehe

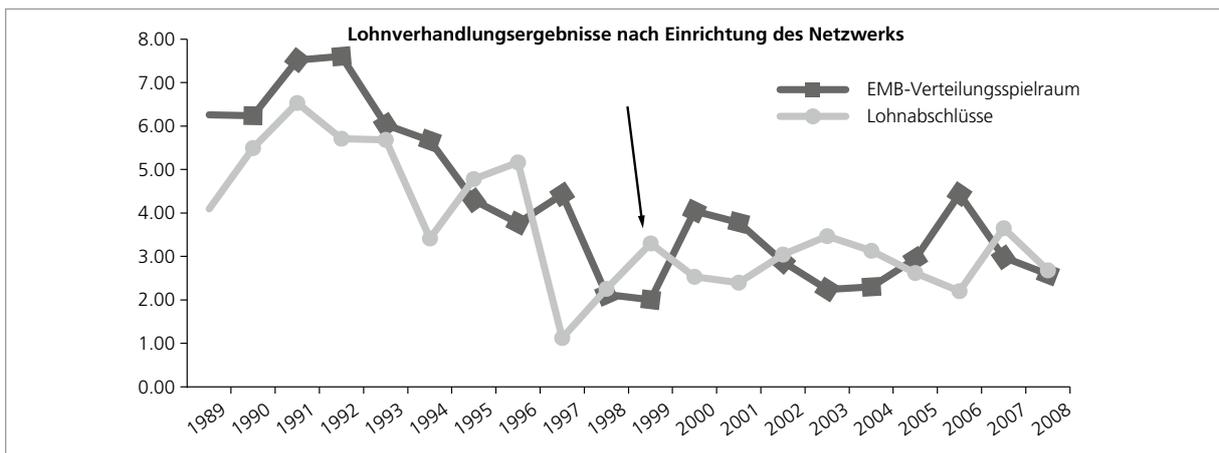
2. Vgl. Flassbeck und Spiecker (2009) für den Fall Deutschlands.



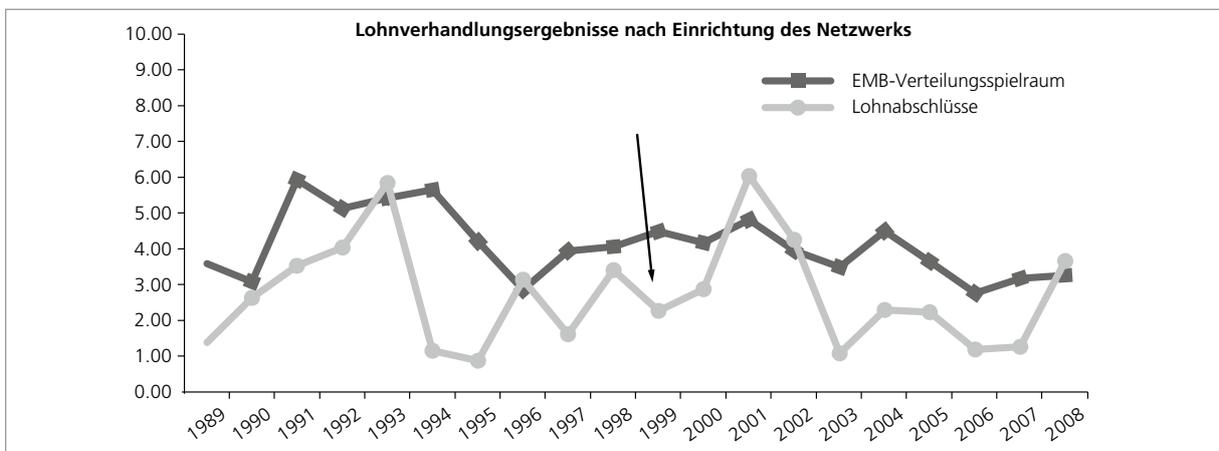
Grafik 1: Erhöhungen der Stundenlöhne (in Prozent) in Belgien von 1989 bis 2008



Grafik 2: Erhöhungen der Stundenlöhne (in Prozent) in Deutschland von 1989 bis 2008



Grafik 3: Erhöhungen der Stundenlöhne (in Prozent) in den Niederlanden von 1989 bis 2008



Quellen: OECD, AMECO, Gewerkschaften, belgisches Arbeitsministerium; eigene Berechnungen

Tabelle 1: Lohnsteigerungen und Zielvorgabe der EMB-Leitlinie in Zehnjahreszeiträumen vor und nach Wirksamkeit des Lohnverhandlungsnetzwerks

	Lohnsteigerungen ( Prozent)			EMB-Verteilungsspielraum ( Prozent)		
	Belgien	Deutschland	Niederlande	Belgien	Deutschland	Niederlande
1989–1998	27	54	31	54	69	64
1999–2008	36	33	31	39	35	46

Quellen: siehe Grafiken 1–3

Abbildung 3). Die Entwicklung nach 2001 kann dabei in Verbindung mit einem Sozialpakt zur Begrenzung der Lohnanstiege gebracht werden (Johnston und Hancké 2009). Wenn überhaupt, so spricht die grafische Darstellung für einen kurzfristigen Effekt des Lohnverhandlungsnetzwerks für die Niederlande in den Jahren 2001 und 2002.

Für einen weiteren Periodenüberblick über die Zehnjahreszeiträume vor und nach Etablierung des Lohnverhandlungsnetzwerks sei auf Tabelle 1 verwiesen, in der die kumulierten Lohnsteigerungen in den zehn Jahren vor und nach Wirksamkeit des Netzwerks dem Ziel der EMB-Leitlinie (Verteilungsspielraum) gegenüber gestellt werden.

Im Großen und Ganzen werden die Ergebnisse der grafischen Inspektion durch den Vergleich der Zeiträume in Tabelle 1 bestätigt. Für Deutschland und Belgien, nicht allerdings für die Niederlande, ergeben die Daten eine Annäherung an das EMB-Konzept des Verteilungsspielraums im Zeitraum 1999–2008. Beispielsweise lag die kumulierte Lohnsteigerung von 1999 bis 2008 in Deutschland mit 33 Prozent recht nahe am Verteilungsspielraum von 35 Prozent, während sie im Jahrzehnt davor den Verteilungsspielraum um 15 Prozent unterschritten hat.<sup>3</sup>

### Probleme bei der Umsetzung des Gewerkschaftskonzepts

Wenn nach den obigen Ergebnissen eine lohnpolitische Koordinierung über Ländergrenzen möglich zu sein scheint, ist das zunächst eine gute Nachricht für den Instrumentenkasten der wirtschaftspolitischen Koordinierung. Vor einer breiten Anwendung des Ge-

werkschaftskonzepts ist jedoch ein Blick auf mögliche wirtschaftspolitische Konsequenzen ratsam. In der Tat könnten sich nämlich die bestehenden Spannungen in der Eurozone bei einer Ausweitung des EMB-Konzepts auf andere Länder und Branchen noch verstärken. Ein Rückblick in die Geschichte macht dies deutlich.

Das vom EMB angewendete Konzept der Lohnkoordinierung ist in Deutschland schon länger unter den Stichwörtern Verteilungsspielraum und Meinhold-Formel bekannt. Es stammt letztlich aus einer Zeit, in der die Geldpolitik in Europa noch eine nationale Angelegenheit war (Meinhold 1969). In einer Währungsunion kann das aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers oder Gewerkschaftsmitglieds durchaus nachvollziehbare Konzept des Verteilungsspielraums aber zu problematischen Entwicklungen führen – insbesondere wenn sich die Konjunktur und die damit in Verbindung stehende Preisdynamik in den einzelnen Mitgliedsländern stark unterscheiden. Dies war in der Vergangenheit in einigen südeuropäischen Ländern im Vergleich zum Rest der Eurozone und insbesondere in Deutschland der Fall. Vor der Einführung des Euro konnten im Falle einer überschießenden konjunkturellen Dynamik die nationalen Zentralbanken einschreiten oder die Währung konnte bei zu dynamischen Preissteigerungen abgewertet werden (in Italien war dies beispielsweise wiederholt der Fall). Beides ist in der Europäischen Währungsunion nicht mehr möglich.

Das Dilemma der Lohnpolitik in der gemeinsamen Währungsunion ist nun wie folgt: Bei einer starken Konjunktur in einem einzelnen Mitgliedsland steigen dort in der Regel auch die Preise. Wenn die nationalen Preissteigerungen im nächsten Schritt in den Lohnsteigerungen berücksichtigt werden (wie es die EMB-Leitlinie vorschreibt), kommt es schließlich zu einer Verstärkung der einmal aufgetretenen inflationären Dynamik. Verluste an preislicher Wettbewerbsfähigkeit im boomenden Land sind dann die Folge. Die Gewerkschaftsmitglieder sind zwar

3. Dieses Ergebnis wird durch hier nicht dokumentierte statistische Untersuchungen bestätigt, besonders im Hinblick auf eine zunehmende Orientierung der Gewerkschaften an den nationalen Preissteigerungsraten nach Etablierung des Netzwerks, vgl. Pusch und Glassner (2010).

zunächst vielleicht zufrieden, langfristig dürfte die Arbeitsplatzbilanz aber negativ zu Buche schlagen.

Tabelle 2: Tatsächliche tarifliche Lohnsteigerungen im Metallsektor und Lohnsteigerungen bei Berücksichtigung von nationaler Produktivität und einheitlicher europäischer Preiskomponente (zwei Prozent pro Jahr)

	Lohnsteigerungen 1999–2008	
	tatsächlich	»neutral«
Belgien	36%	33%
Deutschland	33%	37%
Niederlande	31%	39%

Quellen: siehe Grafiken 1–3

Spiegelbildlich verlief der Effekt einer breiten Anwendung der EMB-Leitlinie im Fall einer schwachen konjunkturellen Dynamik in einem einzelnen Land, so beispielsweise in Deutschland nach dem Jahr 2000. In diesem Fall sind bei einer strikten Anwendung der EMB-Leitlinie Gewinne an preislicher Wettbewerbsfähigkeit zu erwarten. Der hohe Grad der Zielerfüllung in Bezug auf die EMB-Leitlinie ab 1999 (siehe Tabelle 1) legt dieses Ergebnis für die Tarifpolitik der IG Metall nahe, denn die deutsche Preissteigerungsrate lag im Zeitraum von 1999 bis 2008 mit durchschnittlich 1,6 Prozent deutlich unter dem Schnitt der Eurozone von 2,2 Prozent.<sup>4</sup> Die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Metallindustrie dürfte dabei indirekt von den im Schnitt sehr verhaltenen Lohnsteigerungen im deutschen Dienstleistungssektor profitiert haben, die zu den niedrigen deutschen Preissteigerungen maßgeblich beigetragen haben. Dies wird durch die Daten in Tabelle 2 belegt: Bei »neutralen« Lohnsteigerungen wäre ein summierter Anstieg der deutschen Tariflöhne um 37 Prozent im Zeitraum von 1999 bis 2008 geboten gewesen, während die IG Metall Lohnerhöhungen von 33 Prozent erreichte (was im Vergleich zu den anderen Sektoren aber immer noch verhältnismäßig viel ist). Hinzu kommt, dass die tariflichen Lohnerhöhungen nur einen Teil der Wahrheit wiedergeben, da die tatsächlichen Lohnerhöhungen in Deutschland in den letzten Jahren vielfach noch niedriger lagen.<sup>5</sup> Eine etwas bes-

sere Orientierung an einer neutralen Lohnpolitik weisen die Metallgewerkschaften in Belgien auf (siehe Tabelle 2).

## Alternativen zum Status Quo

Im Fall Deutschlands erscheint eine Abkehr von der Lohnzurückhaltung der letzten Jahre dringlich, um die Spannungen in der Eurozone zu begrenzen. Dabei kann das lohnpolitische Konzept des EMB in veränderter Form durchaus einen Beitrag leisten. Möglich wäre beispielsweise die Berücksichtigung eines einheitlichen europäischen Indikators für Preissteigerungen anstelle der nationalen Preissteigerungen, um eine ausgewogene Entwicklung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit in den Mitgliedsländern der Eurozone zu unterstützen. Aus beschäftigungspolitischer Sicht scheint dabei die Zielinflationsrate der EZB in Höhe von zwei Prozent ein besonders geeigneter Indikator zu sein, um einen Konflikt von Lohn- und Geldpolitik zu vermeiden und den Beschäftigungsaufbau in Europa zu unterstützen.<sup>6</sup> Eine zweite Möglichkeit für einen einheitlichen Preisindikator in den Lohnabschlüssen ist die durchschnittliche Preissteigerungsrate in der Eurozone. Um die Spannungen in der Eurozone abzubauen, wären darüber hinaus in Ländern mit hoher preislicher Wettbewerbsfähigkeit Lohnsteigerungen über dieser Norm anzustreben. Im Gegenzug sollten die Lohnsteigerungen in Ländern mit einer geringen preislichen Wettbewerbsfähigkeit unter der Norm bleiben. In der EU-Wirtschaftspolitik werden derartige Konzepte übrigens seit längerem diskutiert.<sup>7</sup>

Wie bereits oben angesprochen, haben die sehr geringen Lohnsteigerungen im privaten Dienstleistungssektor Deutschlands in den letzten Jahren zum Entstehen der außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte beigetragen. Auch wenn es in diesem Bereich bisher kaum Aktivitäten zur lohnpolitischen Koordinierung gibt, sind andere Wege zu einer Anregung der Lohndynamik denkbar. Zu nennen wären hier die Einführung von Mindestlöhnen oder die Erhöhung von Sozialleistungen in Ländern mit einer stabilitätsgefährdenden Lohnentwicklung wie in Deutschland. Dies wirkt zwar nicht in jedem Fall direkt auf die

4. Empirische Hinweise für ein Abweichen Deutschlands vom Konvergenzpfad der preislichen Wettbewerbsfähigkeiten in der EWWU finden sich auch bei Fischer (2007).

5. In diesem Zusammenhang wird auch von »Lohndrift« gesprochen, siehe die Tarif-Berichte in den WSI-Mitteilungen, vgl. Bispinck (2009).

6. Die Vermeidung dieses Konflikts ist eine unabdingbare Voraussetzung für Vollbeschäftigung; vgl. Pusch (2009).

7. Eine entsprechende Leitlinie findet sich in den Integrierten Leitlinien der Europa 2020-Strategie, aber auch in älteren Versionen der Leitlinien; vgl. EU (2010). Die Ungleichgewichtskomponente der Lohnleitlinie wurde beispielsweise von Watt (2007) diskutiert.

Wettbewerbsfähigkeit des Exportsektors (dort werden in Deutschland noch vergleichsweise hohe Löhne gezahlt). Durch höhere Löhne vor allem im deutschen Niedriglohnssektor würden aber schließlich auch die südeuropäischen Länder profitieren – vor allem aufgrund höherer Importe in Deutschland. Letztlich weist der Instrumentenkasten der Wirtschaftspolitik noch weitere Möglichkeiten auf, die mehr oder minder direkt auf die Lohnkosten und die Leistungsbilanzen wirken. Möglich wäre beispielsweise die Einführung eines außenwirtschaftlichen Stabilitätspakts, bei dem sich die Euro-Mitgliedsländer in Analogie zum Stabilitäts- und Wachstumspakt auf Schwellenwerte für die Leistungsbilanz einigen, ab denen wirtschaftspolitische Reaktionen erfolgen sollen (die Auswahl der Mittel wird dabei den Mitgliedsländern überlassen, siehe Dullien und Schwarzer 2009). In eine ähnliche Richtung geht die Diskussion über ein makroökonomisches *scoreboard*, die derzeit in den EU-Gremien geführt wird. Dieses Konzept thematisiert neben der Leistungsbilanz auch noch weitere Risikofaktoren für die makroökonomische Stabilität in der Eurozone und kann im Falle dauerhafter Verstöße gegen Grenzwerte sogar Sanktionen beinhalten (siehe Europäische Kommission 2010).

## Literatur

- Bispinck, R.** (2009): Tarifpolitischer Jahresbericht 2008: Tarifpolitik in der Finanzmarktkrise, *WSI-Mitteilungen*, 62(4).
- Dullien, S. und Schwarzer, D.** (2009): Die Eurozone braucht einen außenwirtschaftlichen Stabilitätspakt, *SWP Aktuell 27*, Stiftung Wissenschaft und Politik, Berlin.
- Europäische Kommission** (2010): Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the prevention and correction of macroeconomic imbalances, Kommissionsdokument (2010) 527, Brüssel.
- European Metalworkers' Federation (EMF)** (1993): Collective bargaining policy in a changing Europe; Statement of principle on collective bargaining, adopted at the 1st EMF Collective Bargaining Conference, Luxemburg, 11–13 März 1993.
- EU** (2010): European Council 17 June 2010 Conclusions – Europe 2020: Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States.
- Fischer, C.** (2007): An Assessment of the Trends in International Price Competitiveness among EMU Countries, Diskussionspapier des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank.
- Flassbeck, H. und Spiecker, F.** (2009): Griechische Tragödie mit deutscher Wurzel, *Financial Times Deutschland*, 11. Dezember 2009.
- Johnston, A.L. und Hancké, R.** (2009) Wage inflation and labour unions in EMU, *Journal of European Public Policy*, 16(4): 601–622.
- Meinhold, H.** (1969): Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem, in: Helmut Arndt (Hrsg.), *Lohnpolitik und Einkommensverteilung*, Berlin.
- Pusch, T.** (2009): Policy Games: die Interaktion von Lohn-, Geld- und Fiskalpolitik im Lichte der unkooperativen Spieltheorie, Lit Verlag, Zürich.
- Pusch, T. und Glassner, V.** (2010): Lohnpolitische Koordinierung in der EU: Wie Gewerkschaften agieren, *Wirtschaft im Wandel*, 12/2010.
- Sachverständigenrat** (2010): Chancen für einen stabilen Aufschwung: Jahresgutachten 2010/11.
- Watt, A.** (2007): The role of wage-setting in a growth strategy for Europe, Philip Arestis, in: Michelle Baddeley and John McCombie (Hrsg.) *Economic Growth. New Directions in Theory and Policy*, Edward Elgar: 178–199.

Ralf Götz

## Gerechte Vermögens- und Einkommensverteilung und »Gute Arbeit« anstreben statt Lohnwettbewerb fördern

Die Ansätze und Beschlüsse zu einer europäischen Lohnkoordinierung des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) haben ihren Ursprung nicht in der aktuellen ökonomischen und sozialen Krise. Bereits auf der zweiten tarifpolitischen Konferenz des EMB im Jahr 1996 wurden die Regeln zur lohnpolitischen Koordinierung verabschiedet. Diese orientieren sich an der Ausschöpfung des verteilungsneutralen Spielraums und bilden die Richtschnur für die Tarifpolitik für alle Mitgliedsorganisationen des EMB, die sogenannte »Lohnkoordinierungsregel«.

Im Zuge der aktuellen Krise und auf der Suche nach Bewältigungsstrategien derselben, wird nach Mitteln zur Beseitigung der makroökonomischen Ungleichgewichte in der Eurozone und anderen Lösungsansätzen gesucht. Die Debatte um die *Economic Governance*, basierend auf dem jährlichen europäischen Jahreswirtschaftsgutachten der Europäischen Kommission, wird von Toralf Pusch aufgenommen. Er nimmt sich eines der Kernelemente der geplanten *Economic Governance* vor, indem er sich zu Recht auf die Vorschläge der »asymmetrischen Anpassung«, und um genauer zu sein, auf eines ihrer zentralen Elemente, dem Verlangen nach asymmetrischer Lohnkoordinierung, konzentriert. Auf der Suche nach Institutionen oder Mechanismen, die diese leisten können oder bereits in der Vergangenheit geleistet haben, und auf der Suche nach alternativen Entwicklungspfaden, nimmt er die grenzüberschreitende Lohnkoordinierung am Beispiel des Metallsektors in Deutschland, Belgien und den Niederlanden genauer in Augenschein.

Hierbei werden jedoch einige Dinge übersehen beziehungsweise aus meiner Sicht falsch interpretiert. Tarifpolitische Koordinierungsnetzwerke existieren auch in den Metallbereichen anderer Regionen der Europäischen Union (EU). Darüber hinaus existieren institutionalisierte überregionale Netzwerke und gemeinsame europäische tarifpolitische Forderungen. Eine Schlussfolgerung, die auf der Untersuchung nur eines Netzwerks basiert, kann hierbei leicht in die Irre führen und reicht nicht als empirische Basis für eine klare Aussage aus.

Der Autor sieht die notwendige Abkehr von der Lohnzurückhaltung in einigen Branchen der Bundesrepublik, vor allem in den nicht tarifierten Bereichen bestimmter Dienstleistungen, als dringend notwendigen Schritt zur Bekämpfung der makroökonomischen Probleme in der Eurozone. Ebenfalls befürwortet er eine Ausweitung der Lohnkoordinierungsanstrengungen auch auf andere Branchen, was beides zu begrüßen wäre. Die Beseitigung der makroökonomischen Ungleichgewichte alleine über die Entgeltfindung und deren Koordinierung in Europa ist jedoch zum Scheitern verurteilt. Der Schluss, dass es ausschließlich Entgelte sind, die als Anpassungsinstrumente zur Ausgleichung makroökonomischer Ungleichgewichte übrig bleiben, führt politisch und makroökonomisch in die falsche Richtung. Deshalb muss aus Sicht des EMB zur Frage der Lohnkoordinierung in der Eurozone als belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität, und damit auch zu einem Kerngedanken der geplanten *Economic Governance*, Folgendes umgesetzt werden:

Der Binnenmarkt muss von gleichen sozialen Bedingungen begleitet werden, um Sozial- und Lohndumping zu verhindern (zum Beispiel Kernarbeitsnormen und grundlegende Sozialstandards, Leitlinien und Unterstützung für einen hohen Prozentsatz derjenigen, die durch Tarifverträge abgedeckt sind, Sicherung der nationalen Tarifverhandlungssysteme). Darüber hinaus muss der Deregulierung des Arbeitsmarkts Einhalt geboten werden, um den exponentiellen Anstieg prekärer Arbeit zu begrenzen (zum Beispiel durch die Verteuerung von Leih- und Zeitarbeit, die Begrenzung des Einsatzes atypischer Verträge sowie das Verbot nicht-standardgerechter Verträge). »Gute Arbeit« sollte als Gesamtindikator für den Erfolg der Strategie *Europa 2020* aufgenommen werden.

Um makroökonomische Ungleichgewichte zurückzuführen, kann ein Schwerpunkt auf direkte und indirekte Arbeitskosten allein die Eurozone nicht wieder ins Gleichgewicht bringen. Die europäischen Metallgewerkschaften müssen jeglichen Lohnwettbewerb sowie deflationäre Lohnpolitiken und Lohnkürzungen entschieden ablehnen. Diese werden die aktuelle Krise nur verstärken und Konsum sowie soziale Standards in Europa herabsetzen.



Löhne müssen ausgerichtet an Inflation und Produktivität steigen, wie es der EMB bereits mit seiner Lohnkoordinierungsformel festgelegt hat. Die Belastungen dürfen nicht nur Defizitländern auferlegt werden: Das heißt, dass die Überschussländer die interne Nachfrage und öffentliche Investitionen aktiv fördern müssen. Zusätzlich müssen soziale Indikatoren für exzessive Ungleichgewichtsschemata eingerichtet werden.

Eine bessere Vermögensverteilung in unserer Gesellschaft ist entscheidend, um nachhaltiges Wachstum zu erreichen, da diese den Konsum erhöhen und überhöhte Sparquoten abbauen würde. Um dorthin zu gelangen, müssen einerseits die niedrigsten Einkommen in Angriff genommen werden, was entweder durch gesetzlich oder tarifvertraglich geregelte Mindestlöhne geschehen kann, während andererseits überzeugendere Politiken durchgesetzt werden müssen, um Steuerbetrug und Steuerhinterziehung bekämpfen, progressive Steuerpolitiken fördern und die Steuerbelastung vom Faktor Arbeit auf das Kapital verlagern zu können.

Kay Ohl und Uwe Fink

## Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte nicht allein der Tarif- und Lohnpolitik aufbürden

Die Auswirkungen der größten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren und neoliberal ausgerichtete Austeritätsprogramme seitens der Europäischen Kommission und der nationalen Regierungen sind Herausforderungen, mit denen europäische Gewerkschaften gegenwärtig konfrontiert sind.

Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit europäischer Lohnkoordinierung durch Gewerkschaften deutlich unterstrichen. Die vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) etablierte Lohnkoordinierungsregel hat zum Ziel, eine Abwärtsspirale der Lohnunterbietung zu verhindern und zum Angleichen der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen. Die Entschliebung der 3. Tarifpolitischen Konferenz des EMB, verabschiedet im Dezember 1998, stellte fest, dass diese koordinierte europäische Tarifstrategie in der Lage sein soll, »eine autonome, an den Interessen der Arbeitnehmer orientierte europaweite, gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik zu unterstützen«.<sup>8</sup>

In seiner Studie bejaht Toralf Pusch zu Recht die Notwendigkeit und die Möglichkeit einer europäischen tarifpolitischen Koordinierung. Dennoch einige kritische Anmerkungen zur Studie:

Zur empirischen Untersuchung der Wirkung der Lohnkoordinierungsregel stützt sich die Studie lediglich auf ein grenzüberschreitendes Netzwerk (IG Metall-Bezirk NRW, CCMB, CMB, FNV Bondgenoten und CNV Bedrijvenbond). Es gibt aber weitere funktionierende Netzwerke, an denen sich Mitgliedsgewerkschaften des EMB beteiligen, beispielsweise die »Wiener Memorandumsgruppe«<sup>9</sup>. Darüber hinaus verfügt der EMB mit dem EUCOBAN-Netzwerk<sup>10</sup> über ein Instrument zur regelmäßigen Überprüfung der Wirkungsweise der Lohnkoordinierungsregel.

8. EMB 1998: Entschliebung der 3. Tarifpolitischen Konferenz des EMB, Frankfurt/Main, 9./10.12.1998, in: Europäischer Metallgewerkschaftsbund (Hrsg.): Milestones, Brüssel 2006.

9. In der 1999 gegründeten Gruppe »Wiener Memorandum« sind vertreten: IG Metall (BRD), PRO-GE (Österreich), OZ KOVO (Slowakei), OS KOVO (Tschechische Republik), VASAS (Ungarn) und SKEI (Slowenien).

10. Im EUCOBAN Netzwerk koordinieren sich die vier europäischen Industriebranchenverbände EFFAT, EMCEF, EMB und ETUF.

Die verwendete empirische Basis ist für die Einschätzung der Situation in Europa nicht ausreichend.

Die Schlussfolgerung, dass die Zielinflationsrate der EZB ein besonders geeigneter Indikator zu sein scheine, ist aus gewerkschaftlicher Sicht äußerst problematisch. Tarifpolitik legitimiert sich über demokratische Prozesse. Zwar beachtet die Tarifpolitik die Makroökonomie, aber eine mechanistische Steuerung von Tarifpolitik durch die Übernahme von außen gesetzter ökonomischer Prinzipien kann von Gewerkschaften nicht akzeptiert werden. Die Anwendung der Zielinflationsrate der EZB als Maßstab für Lohnerhöhungen führt in den Defizitländern de facto zu Lohnsenkungen. Eine solche Politik hätte unmittelbar negative Auswirkungen auf die Mitglieder einer Gewerkschaft, die sich darauf einließe. Eine vom EMB koordinierte gewerkschaftliche Tarifpolitik darf einzelnen Mitgliedsorganisationen nicht vorschreiben, eine Politik des Lohnverzichts zu betreiben. Eine solche Politik des Lohnverzichts hat aber auch unmittelbare wirtschaftspolitische Konsequenzen, die in den Modellannahmen der Studie ausgeblendet werden. So wird in den Defizitländern, die ohnehin schon in der Krise sind, die Kaufkraft zusätzlich geschwächt. Im schlimmsten Fall kann damit eine Deflation ausgelöst werden, welche die bestehenden Ungleichgewichte noch zusätzlich verschärft.

Es gibt mehrere Ursachen für die makroökonomischen Ungleichgewichte in Europa. Die Länder der Eurozone sind der Währungsunion mit völlig verschiedenen realwirtschaftlichen Voraussetzungen und Strukturen beigetreten, die durch den europäischen Strukturfonds bis heute nicht ausgeglichen werden konnten. Weiterhin beeinflussten die Über- oder Unterbewertung der jeweiligen nationalen Währungen zum Zeitpunkt des Beitritts die Wettbewerbsfähigkeit, genauso wie der einheitliche Zinssatz der EZB in denjenigen Ländern die Inflation trieb, für die er bezogen auf die nationale Ökonomie zu niedrig war. Dies gilt beispielsweise für Spanien. Es ist daher auch aus makroökonomischer Sicht falsch, die Korrektur der Ungleichgewichte einzig und allein der Tarifpolitik aufzubürden, gemäß der verkürzten Schlussfolgerung, in einer Währungsunion gäbe es nur die Stellschraube der Löhne. Lohnpolitik wäre dabei völlig überfordert und würde so-



mit das von ihr in diesem Zusammenhang erwartete Ziel nicht erreichen.

Die negative Lohndrift in der Bundesrepublik Deutschland wird zwar erwähnt, Ursachen – wie der starke Anstieg von prekären Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnssektor sowie die Maßnahmen dagegen wie Niedriglöhne und *Equal Pay* – werden aber nicht weiter diskutiert. Im Übrigen ist dies kein deutsches Phänomen. Beispielsweise hat auch im Defizitland Spanien in den letzten Jahren ein dramatischer Anstieg prekärer Beschäftigungsverhältnisse stattgefunden.

Gabriele Sterkel

## Lebensbedingungen verbessern und wirtschaftliche Ungleichgewichte eindämmen

Das Interesse an »lohnpolitischer Koordinierung« hat neue Konjunktur seit Lohnkostenvergleiche immer deutlicher zum Ausdruck bringen, dass die erheblichen ökonomischen Ungleichgewichte in der Europäischen Union (EU) zu einem signifikanten Anteil auf die schwache Lohnentwicklung in Deutschland zurückzuführen sind. Besonders im Dienstleistungssektor ist die Lohnentwicklung hier sehr viel schlechter als in allen anderen europäischen Ländern.

Toralf Pusch geht vor diesem Hintergrund der Frage nach, ob denn lohnpolitische Koordinierung in der Eurozone ein »belastbares Konzept für mehr makroökonomische Stabilität« sein könne. Seine empirische Untersuchung, die sich auf die Auswertung der Tariflohnentwicklung in der Metallindustrie im Dreiländereck Nordrhein-Westfalen, Belgien und den Niederlanden beschränkt, kommt zu dem Ergebnis, dass Lohnkoordinierung wirksam sei. Dies sei jedoch ein Problem, weil damit in Ländern mit hoher Inflation, wie zum Beispiel Griechenland, eine Lohn-Preis-Spirale angetrieben werde. Deshalb sei die autonome Lohnkoordinierung der Gewerkschaften für die makroökonomische Stabilität in Europa untauglich. Nur wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Steuerungskonzepte und -maßnahmen in Deutschland und auf europäischer Ebene seien letztlich in der Lage, Stabilität wieder herzustellen: Die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB) als Vorgabe für Lohnerhöhungen in inflationsgepeinigten Krisenländern soll die Lohnentwicklung nach oben begrenzen. Im Unterbietungsland Deutschland hingegen sollen »Mindestlöhne oder mehr Sozialleistungen« helfen. Schließlich sei die Weiterentwicklung des Stabilitäts- und Wachstumspakts durch die EU-Gremien mittels makroökonomischem *scoreboard* zukunftsweisend.

Makroökonomische Stabilität ist ohne Frage auch aus gewerkschaftlicher Perspektive wünschenswert und die Ungleichgewichte zwischen den Ländern in Europa müssen zweifelsohne abgebaut werden. Die Frage ist nur, wer profitiert und wer bezahlt. Dem vorliegenden Konzept schwebt eine Art zentral steuerbarer Lohnautomatismus vor, das Interessenhandeln der sozialen Akteure erscheint als eher störend. Mit dieser technokratischen Herange-

hensweise an politische Probleme werden die Machtverhältnisse verschleiert. Die scheinbar unpolitische Rationalität des im Text viel beschworenen »makroökonomischen Instrumentenkastens« ist aber ein Mythos. Unter dem Vorwand von »Stabilität und Wachstum« werden beispielsweise in der EU seit Jahren die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgebaut und Sozialstaaten geschleift.

Gewerkschaftliches Handeln ist anders motiviert und legitimiert. Gewerkschaftliche Tarifpolitik zielt auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Mit der Tarifautonomie, die mit der Koalitionsfreiheit im Grundgesetz verankert ist, wurde den Gewerkschaften eine gesamtwirtschaftliche Verteilungsfunktion zugewiesen, denn Demokratie funktioniert nur, wenn die Bürgerinnen und Bürger ökonomisch unabhängig sind, und wenn jene, die nur ihre Arbeitskraft haben, dennoch am wachsenden Wohlstand des Landes gleichberechtigt teilhaben können. Das ist das politische Fundament der makroökonomischen Begründung von Tarifforderungen (Produktivitätszuwachs plus Teuerungsrate). Die ökonomische Funktion mindestens gleichgewichtiger Verteilung liegt in der Sicherung von Wachstum und Beschäftigung vermittelt über die Verbesserung der Kaufkraft. Mit einer Stärkung der Binnennachfrage in Deutschland – da ist die gewerkschaftliche Position ganz beim Ziel von Toralf Pusch – könnten schließlich auch die wirtschaftlichen Ungleichgewichte in der Eurozone bekämpft werden.

Auch die Koordinierung der Tarifpolitik in Europa lässt sich nicht so einfach vor den Karren makroökonomischer Planung spannen. Die Perspektive auf die einheitliche Währung, der Wegfall der Wechselkursausgleichsmöglichkeiten und der damit drohende Druck auf die Löhne hat die Gewerkschaften (zunächst in der Doorn-Initiative<sup>11</sup>, dann in der Metall- und Druckindustrie, aber auch im Finanzdienstleistungssektor) seit Ende der 1990er Jahre veranlasst, ihre nationalen Tarifpolitiken zuneh-

11. In der niederländischen Stadt Doorn haben sich 1998 Dachverbände und Einzelgewerkschaften aus Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Luxemburg für eine enge lohnpolitische Koordinierung ausgesprochen.

mend auf europäischer Ebene zu koordinieren. Ziel war und ist die Begrenzung der Lohnunterbietungskonkurrenz mit den Mitteln autonomer Selbstverpflichtung und damit auch die Sicherung mindestens gleichgewichtiger Verteilung in den beteiligten Ländern. Die Koordinierung der Tarifpolitik in Europa ist sinnvoll. Sie muss jedoch über die wenigen »Leuchtturmbranchen« hinaus in möglichst vielen Bereichen übernommen werden. Bei jahrelangen Reallohnverlusten und zunehmender Spaltung zwischen Kapital- und Erwerbseinkommen überall in Europa sind wir weit von einer gerechten Teilhabe am Wohlstandszuwachs entfernt.

Die Löhne sollten überall mindestens um die Trendproduktivität und die Zielinflationsrate der EZB steigen. In Deutschland wäre das aktuell eine Orientierung nach oben und ein Ausgleich für die Lohnzurückhaltung der vergangenen Jahre. Solange die Tarifparteien in Deutschland ihren Beitrag zum Gleichgewicht nicht geleistet haben, steht es uns allerdings nicht zu, anderen einen Verzicht auf den Teuerungsausgleich – und damit Lohnkürzungen – zu empfehlen. Genau das würde die Orientierung an der Zielinflationsrate der EZB beispielsweise für die Griechen aber bedeuten. Die Beschäftigten in den Problemländern haben die Krise nicht verursacht. Es ist skandalös, sie durch politische Eingriffe in ihre Verhandlungsautonomie dafür bezahlen zu lassen. Lohnkürzungen würden die schwierige Situation in diesen Ländern nur noch verstärken.

Mit der europäischen Lohnkoordinierung im Fokus droht aus dem Blick zu geraten, dass eine der Hauptursachen der Probleme in Europa die Schwäche der deutschen Tarifpolitik ist. Gewerkschaften sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen oft so unter Druck, dass sie angesichts drohender Arbeitslosigkeit zu Hartz IV-Konditionen ihren Arbeitsplatz um jeden Preis erhalten wollen. So kommen niedrige Tarifabschlüsse zustande. Liberalisierung, Privatisierung, Unternehmensreorganisationsprozesse mit *outsourcing* führen geradewegs zu abgesenkten Standards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen. Belegschaften werden gespalten und gegeneinander ausgespielt. Immer weniger Beschäftigungsverhältnisse werden durch einen Tarifvertrag geregelt. Zur Gefährdung der Tarifverträge trägt auch die Konkurrenz der Billiggewerkschaften bei. Der Druck auf die Lohnkosten führt darüber hinaus zu zahlreichen Zugeständnissen auf tariflicher und betrieblicher Ebene. Öffnungsklauseln bieten die Möglichkeit der zeitweiligen Absenkung

von Standards, wodurch Arbeitszeiten länger und Entgelte geringer werden sowie der Leistungsdruck wächst. Durch zunehmend längere Laufzeiten, Nullmonate und Pauschalzahlungen verzichten die Beschäftigten auf erhebliche Beträge. Gebündelt beeinflussen die skizzierten Faktoren unsere Lohnentwicklung so, dass sie im europäischen Vergleich den Dumpingeffekt aufweist. Von den beschriebenen Entwicklungen ist der Dienstleistungssektor in Deutschland besonders betroffen.

Deshalb fordern die Gewerkschaften in Deutschland – allen voran *ver.di* und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) – seit 2006 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, wie er in den meisten anderen europäischen Ländern längst üblich ist. In Europa brauchen wir eine koordinierte Mindestlohnpolitik, die in jedem Land einen Mindestlohn von 50 bis 60 Prozent des Durchschnittseinkommens anstrebt. Ein wichtiger Ansatzpunkt in der bundesdeutschen Politik ist die Arbeitsmarktgesetzgebung. Die Hartz-Reformen müssen korrigiert werden, denn sie wurden gezielt dazu eingesetzt, der Tarifautonomie die Zähne zu ziehen und die Lohnkosten zu senken. Das Flächentarifvertragssystem muss mit einer erleichterten Allgemeinverbindlichkeit, einer Ausweitung des Entsendegesetzes auf das ganze Entgelttraster und arbeitnehmerfreundlichen Vergabegesetzen stabilisiert werden. Tarifpolitik, die ihrer Verteilungsfunktion wieder gerecht wird, braucht einen institutionellen Rahmen und eine unterstützende Wirtschafts-, Fiskal- und Arbeitsmarktpolitik. Bei einigen der genannten Punkte gibt es eine gewisse Nähe zu den Vorschlägen von Toralf Pusch.

Bei alledem darf allerdings nicht vergessen werden, dass die Leitplanken für unsere Lebensbedingungen in Brüssel gesetzt werden. Marktgetriebene Deregulierung und schrankenloser Wettbewerb, Privatisierung sowie Einschnitte in soziale Sicherungssysteme nehmen dort ihren Ausgangspunkt. Die Handlungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten werden in Brüssel zunehmend begrenzt. Da wäre es fatal, mit der Sympathie von Toralf Pusch für das makroökonomische *scoreboard* den Bock zum Gärtner machen zu wollen. Mit der *Economic Governance* soll die Krise dazu genutzt werden, die Tarifautonomie auszuhebeln. Das Gleichgewicht soll wieder hergestellt werden und zwar nach dem angeblich erfolgreichen Vorbild Deutschlands: Reallohnverluste sollen endlich europaweit für noch bessere Unternehmensgewinne sorgen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) kämpft entschlos-



sen gegen diese Entwicklung. Die Kampagne gegen die Dienstleistungsrichtlinie war ein erfolgreiches Projekt des EGB. Die jüngsten Entwicklungen erfordern mehr denn je eine Kampagne, die mit kritischer Öffentlichkeit und sozialer Bewegung Einfluss nimmt. Zu fragen wäre also nicht, wie die Gewerkschaften zur Stabilität beitragen könnten, sondern: Wie kann es den Gewerkschaften und einer an den Interessen der Menschen ausgerichteten Politik gelingen, die wirtschaftliche Entwicklung ins Gleichgewicht zu bringen und die Lebensbedingungen und Zukunftsperspektive für die Bürgerinnen und Bürger in Europa zu verbessern?



## Über die Autoren

**Uwe Fink** ist Gewerkschaftssekretär im Funktionsbereich Tarifpolitik im Vorstand der IG Metall.

**Ralf Götz** ist politischer Sekretär beim EMB in Brüssel.

**Kay Ohi** ist Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik im Vorstand der IG Metall.

**Dr. Toralf Pusch** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Wirtschaftsforschung Halle.

**Dr. Gabriele Sterkel** ist Gewerkschaftssekretärin in der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di.

## Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Internationale Politikanalyse | Abteilung Internationaler Dialog  
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:  
Dr. Gero Maaß, Leiter Internationale Politikanalyse

Tel.: ++49-30-269-35-7745 | Fax: ++49-30-269-35-9248  
[www.fes.de/ipa](http://www.fes.de/ipa)

Bestellungen/Kontakt hier:  
[info.ipa@fes.de](mailto:info.ipa@fes.de)

Die Internationale Politikanalyse (IPA) ist die Analyseeinheit der Abteilung Internationaler Dialog der Friedrich-Ebert-Stiftung. In unseren Publikationen und Studien bearbeiten wir Schlüsselthemen der europäischen und internationalen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Unser Ziel ist die Entwicklung von politischen Handlungsempfehlungen und Szenarien aus der Perspektive der Sozialen Demokratie.

Diese Publikation erscheint im Rahmen der Arbeitslinie »Internationale Wirtschaftspolitik«, Redaktion: Dr. Björn Hacker, [bjoern.hacker@fes.de](mailto:bjoern.hacker@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.