‚Pattern Bargaining' als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik

Franz Traxler

1. Vorbemerkung

In der neueren Literatur zu den sozioökonomischen Effekten der Institutionen der Lohnbildung wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass *Pattern Bargaining* als eine spezifische Form koordinierter Lohnpolitik vergleichsweise günstige makroökonomische Ergebnisse erbringt.[1] Dass die Lohnbildung in Österreich dem Muster des *Pattern Bargaining* folgt, war bislang die übereinstimmende Auffassung zumindest der heimischen einschlägigen Forschung.[2] In seiner rezenten Analyse weist Pollan (2004)[3] allerdings beide Auffassungen dezidiert zurück. Darauf aufbauend formuliert er weit reichende Vorschläge zur Reform des österreichischen Tarif(Kollektiv)vertragssystems: „Thus, in the Austrian setting, a reduction in wage disparity, either by way of more centralised bargaining with emphasis on wage moderation and solidarity or by way of decentralisation by moving to productivity-based wages, is likely to achieve two goals: higher efficiency and more wage equality".[4]

Dies gibt Anlass für eine kritische Bestandsaufnahme, die folgende Argumentationsschritte umfasst: Zunächst wird das Konzept der makroökonomischen Koordinierung unter besonderer Berücksichtigung von *Pattern Bargaining* diskutiert. Es folgt ein Überblick über die Literatur zu den makroökonomischen Effekten alternativer Lohnverhandlungssysteme einschließlich *Pattern Bargaining*. Abschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit *Pattern Bargaining* tatsächlich die Tarifpolitik in Österreich anleitet.

2. Makroökonomische Lohnkoordinierung: Ziele, Mechanismen und der Status von *Pattern Bargaining*

Die Koordinierung der Lohnabschlüsse ist von makroökonomischen Belang, wenn sie ihrem Anspruch nach prinzipiell alle Arbeitnehmerkate-

gorien und alle Wirtschaftssektoren umfasst und ihrem tatsächlichen Umfang nach jedenfalls so viele Arbeitnehmergruppen und Sektoren erfasst, dass sich daraus ein signifikanter Effekt auf makroökonomische Aggregatgrößen (z. B. Inflation, Beschäftigung) ergibt.[5] Aus analytischer Sicht gilt es zwei wesentliche Koordinierungsziele zu unterscheiden, die hier als „moderierungsorientierte" und als „verteilungsorientierte" Koordinierung bezeichnet werden sollen.

Im Zusammenhang mit der moderierungsorientierten Koordinierung geht es darum, die (prozentuellen) Lohnerhöhungsraten über die verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Sektoren so aufeinander abzustimmen, dass daraus ein günstiger Effekt für Preisstabilität und Beschäftigung resultiert. Im Einklang mit dieser Zielsetzung wird dieser Koordinierungsprozess zuweilen auch als „Lohnmoderierung" bezeichnet.

Im Vergleich dazu bezieht sich die verteilungsorientierte Koordinierung auf die Lohnstrukturpolitik. Das Koordinierungsziel ist hier die Nivellierung der Lohnstruktur; dessen Konkretisierung steht in Abhängigkeit von dem jeweils vertretenen Gleichheitsprinzip (z. B. gleicher Lohn für gleiche Leistung; Minimierung jeglicher Lohnunterschiede). Von makroökonomischer Relevanz ist die verteilungsorientierte Koordinierung allerdings nur dann, wenn sich mit dem jeweiligen Gleichheitsprinzip ein universeller (d. h. auf alle Arbeitnehmerkategorien über alle Sektoren bezogener) Geltungsanspruch verbindet.

Bei der moderierungsorientierten Koordinierung und der verteilungsorientierten Koordinierung handelt es sich um voneinander unabhängige Zielsetzungen insofern, als Koordinierungsbemühungen in der einen Dimension die Lohnbildungseffekte in der anderen Dimension in keiner Weise präjudizieren. So ist z. B. eine Spezifikation der moderierungsorientierten Koordinierung die „kostenniveauorientierte" Lohnpolitik. Als Makrokonzept verstanden stellt sie darauf ab, die Lohnstückkosten für die Volkswirtschaft insgesamt konstant zu halten, indem sich die Lohnerhöhungsraten neben der Inflation und den Wechselkursparitäten primär an der Produktivitätsentwicklung orientieren. Da aus der Makroperspektive nur die Aggregateffekte aller Lohnabschlüsse interessieren, sind mit diesem Konzept ein breites Spektrum unterschiedlicher verteilungspolitischer Ergebnisse vereinbar. Deren Extreme bilden die einheitliche Erhöhung der Löhne für alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren im Ausmaß des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstums einerseits; sowie die nach den Betrieben differenzierte Lohnerhöhung auf der Grundlage deren Produktivitätsentwicklung andererseits. Im Einklang damit können auch die für die einzelnen Arbeitnehmergruppen und Sektoren vereinbarten Lohnerhöhungsraten stark um den Mittelwert (dessen zentrale Referenzgröße das volkswirtschaftliche Produktivitätswachstum ist) streuen. Umgekehrt muss die verteilungsorientierte Koordinierung nicht notwendig den Ansprüchen

der moderierungsorientierten Koordinierung genügen. Wird die Nivellierung der Löhne auf hohem Niveau angepeilt, sind negative Effekte in Bezug auf Inflation und Arbeitslosigkeit nicht auszuschließen.[6] Ebenso wenig wie aus der moderierungsorientierten Koordinierung folgt aus der verteilungsorientierten Koordinierung in jedem Fall die Vereinbarung eines einheitlichen Lohnerhöhungssatzes. Geht man davon aus, dass die Nivellierungsabsichten auf das Lohniveau abzielen, sind bei einer gegebenen Lohnstruktur, die dem maßgebenden Gleichheitsprinzip widerspricht, in den Niedriglohnsektoren höhere Lohnzuwächse zu fixieren als in den Hochlohnbereichen.

Zum Verständnis der lohnpolitischen Koordinierung ist es geboten, nicht nur deren Ziele, sondern auch die Mechanismen ihrer Implementierung zu betrachten.[7] Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass makroökonomisch koordinierte Lohnpolitiken die Zentralisierung der Tarifabschlüsse auf gesamtwirtschaftlichem Niveau (also idealiter den Abschluss eines einzigen Tarifvertrags für alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren durch die Dachverbände der Tarifparteien) unabdingbar voraussetzen.[8] In der neueren Literatur wird jedoch darauf hingewiesen, dass auch dezentrale Koordinierungsmechanismen analytisch denkbar und empirisch beobachtbar sind.[9] Ausgehend von jenen Akteuren der Tarifpolitik, die jeweils den Koordinierungsprozess tragen, lassen sich zwei Hauptformen dezentraler Koordinierung unterscheiden:

- Die Dachverbände bleiben für den Koordinierungsprozess verantwortlich, jedoch werden die Tarifverträge selbst von deren nachgeordneten Mitgliedern verhandelt und abgeschlossen. Im Hinblick auf die formale Ebene des Tarifabschlusses handelt es sich insofern um ein dezentrales Arrangement, in dem die Dachverbände – mehr oder weniger explizit – durch die Vorgabe von Richtlinien an ihre nachgelagerten Verhandlungseinheiten den Lohnbildungsprozess insgesamt koordinieren. Für das Zustandekommen dieses dezentralen Arrangements reicht es grundsätzlich aus, wenn der Dachverband einer der beiden Arbeitsmarktparteien in der Lage ist, die tarifpolitischen Strategien seiner Mitglieder zu koordinieren.[10] Wie aber die Praxis zeigt, führen interne Koordinierungsbemühungen des Dachverbandes der einen Arbeitsmarktpartei zu analogen Bemühungen ihres Widerparts. Dies ergibt sich aus dem strategischen Gebot, mindestens ebenso viele Segmente des Arbeitsmarktes zu kontrollieren wie die Gegenseite, wenn man vermeiden will, dass diese die Gelegenheit erhält, verschiedene Gruppen der eigenen Seite gegeneinander auszuspielen.
- Die Koordinierungsimpulse gehen von tarifpolitischen Schlüsselakteuren unterhalb der Dachverbandsebene aus, deren Tarifabschlüsse eine Vorbild- bzw. Orientierungsfunktion für die anderen Tarifabschlüsse erfüllen. Da die Schlüsselakteure somit das Muster („*Pattern*") für die

Tarifbildung der anderen Bereiche setzen, wird dieser Koordinierungsmechanismus in der englischsprachigen Debatte im Regelfall als *Pattern Bargaining* bezeichnet. Im Deutschen ist häufig von Lohnführerschaft die Rede. Zu betonen ist allerdings, dass in beiden Sprachen auch andere Begriffe zur Beschreibung dieses Phänomens in Verwendung stehen.[11] Wesentlich ist im Vergleich zum oben beschriebenen dezentralen Koordinierungsmechanismus, dass die Dachverbände im Fall des *Pattern Bargaining* keine nennenswerte Rolle im Koordinierungsprozess spielen. Die Rolle der Schlüsselakteure im Rahmen von *Pattern Bargaining* wird – z. T. im Zusammenspiel mit Großunternehmen ihres Organisationsbereichs – von sektoralen Tarifverbänden übernommen, die im Vergleich zu anderen Tarifverbänden über außergewöhnliche Verbandsmacht verfügen und gleichzeitig Sektoren von zentraler volkswirtschaftlicher Bedeutung repräsentieren.

3. Die Lohnverhandlungsinstitutionen und ihre sozioökonomischen Effekte

Die Grundprämisse aller Analysen zu den Effekten von Institutionen ist, dass Institutionen als Anreizstrukturen zu verstehen sind, die bei einer gegebenen Zahl von grundsätzlich zur Verfügung stehenden Handlungsalternativen bestimmte Alternativen für die Akteure zweckmäßiger erscheinen lassen.[12] Empirisch manifestieren sich Institutionen somit in Verhaltensregelmäßigkeiten.

Unter der Annahme rationalen Handelns begründen damit unterschiedliche institutionelle Arrangements je spezifische „Handlungskorridore", die wiederum zu differierenden Handlungsergebnissen führen. Diese Prämisse liegt auch den Untersuchungen zu den Effekten der Lohnverhandlungsinstitutionen zugrunde. Im Anschluss an den vorangegangenen Abschnitt sollen hier zwei Effekte der Lohnverhandlungsinstitutionen im Allgemeinen und des *Pattern Bargaining* im Speziellen erörtert werden: zum einen die makroökonomischen Aggregateffekte in Bezug auf Inflation und Beschäftigung, und zum anderen die Verteilungseffekte hinsichtlich der Lohnstruktur. Beide Effekte sind deshalb getrennt zu betrachten, weil aus den oben dargelegten Gründen Verteilungsziele keineswegs notwendig mit Beschäftigungs- und Stabilitätszielen konvergieren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es sich um qualitativ unterschiedliche, in der Praxis sogar konflikthafte Zielkategorien handelt, da die Realisierung von Beschäftigungs- und Stabilitätszielen die „technokratische" Orientierung an ökonomischen Zusammenhängen erfordert, während sich Verteilungsziele aus normativen Gerechtigkeitsvorstellungen ableiten. Im Einklang damit kann nicht a priori angenommen werden, dass ein- und dieselbe Lohnverhandlungsinstitution der Realisierung beider Kategorien von Zielen in gleicher Weise genügen kann.

3.1 Verteilungseffekte und Lohnnivellierung

In der einschlägigen Literatur wird übereinstimmend die Auffassung vertreten, dass nur hoch zentralisierten Tarifsystemen ein Anreiz zu einer Politik der Lohnnivellierung immanent ist. Für diese Annahme finden sich unterschiedliche Erklärungen. Ein Hauptstrang der Argumentation geht davon aus, dass mit dem Zentralisationsgrad das Einflussgewicht unterscheidbarer Interessengruppen variiert, wobei mit wachsendem Zentralisationsgrad jene Gruppen an Einfluss gewinnen, die Nivellierungsinteressen vertreten. So weisen Freeman und Medoff (1984) darauf hin, dass in Fragen der Lohnstruktur die Interessen jener Arbeitnehmergruppen dominieren, deren Lohn dem Median in der (Gruppen übergreifenden) Verteilung der Löhne entspricht. Diese Gruppe ist bei gegebenem Durchschnittslohn ebenso wie alle Arbeitnehmergruppen mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau an einer Nivellierung deshalb interessiert, weil in der Regel der Medianlohn niedriger als der Durchschnittslohn ist. Durch diese Konstellation wird die tarifpolitische Orientierung an Nivellierungszielen mehrheitsfähig. Dieser Zusammenhang gilt grundsätzlich für jeden Tarifvertrag unabhängig vom Umfang seines Geltungsbereichs. Eine Nivellierung der Löhne über alle Arbeitnehmergruppen und Sektoren vermag er allerdings nur im Kontext eines zentralisierten Tarifsystems zu bewirken. Eine ähnliche Erklärung für den positiven Zusammenhang zwischen tariflicher Zentralisation und Lohnnivellierung bieten Moene/Wallerstein (1997). Danach nimmt mit wachsender Zentralisierung die Relevanz politischer Entscheidungsprozesse (die auf dem Mehrheitsprinzip beruhen) für die Tarifpolitik im Verhältnis zur Relevanz des Marktes zu. Dies bedeutet auch, dass durch die Zentralisierung der Tarifpolitik die Lohnstruktur transparenter und legitimationsbedürftiger wird.[13] Die Niedriglohngruppen verfügen deshalb in zentralisierten Systemen nicht nur über mehr Einfluss, sondern auch über mehr Informationen und Legitimationsgründe, um ihrem Interesse an einer Verringerung der Lohnspreizung Geltung zu verschaffen. Diese Überlegungen zur Legitimation der Lohnstruktur führen zu einem zweiten Erklärungsstrang, dem zufolge die (legitimierenden) Gerechtigkeitsvorstellungen der Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom tariflichen Zentralisationsgrad stehen, und zwar in der Weise, dass die Gerechtigkeitsstandards umso egalitärer werden, je zentralisierter die Tarifpolitik ist.[14]

Zum Zusammenhang zwischen dem tariflichen Zentralisationsgrad und der Lohnstruktur liegt eine Reihe von Länder vergleichenden, empirischen Untersuchungen vor.[15] Obwohl sie sich in Forschungsdesign, Ländersample und Untersuchungszeitraum unterscheiden, bestätigen sie allesamt den signifikant nivellierenden Effekt der Zentralisierung der Tarifpolitik auf die Lohnstruktur. Dies gilt sowohl für die intersektoralen Lohndifferenziale als

auch für die Lohnspreizung zwischen den am besten und am schlechtesten verdienenden Arbeitnehmergruppen.

Da *Pattern Bargaining* immer auf einem vergleichsweise dezentralisierten Tarifsystem aufsitzt, ist aus all dem zu folgern, dass von ihm keine nennenswerten Nivellierungstendenzen ausgehen. Folgt man der oben skizzierten Argumentation, sind Nivellierungsprozesse nur *innerhalb* des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags zu erwarten. Für dezentralisierte Tarifsysteme, die eine Vielzahl von in ihrem Geltungsbereich differenzierten Tarifverträgen umfassen, sind deshalb vor allem Nivellierungseffekte von makroökonomischer Relevanz in jedem Fall auszuschließen. Wahrscheinlich sind vielmehr intersektorale Differenzierungsprozesse, da im Rahmen dezentralisierter Systeme ökonomisch und verbandspolitisch starke Sektoren die Möglichkeit haben, sich durch höhere Tarifabschlüsse von den anderen Sektoren abzuheben. Ein solches Interesse an höheren Tarifabschlüssen ist grundsätzlich sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite der starken Sektoren gegeben. Für die Gewerkschaften resultiert es aus dem nahe liegenden Grund, dass die Verbesserung der relativen Lohnposition der Beschäftigten ihres Sektors im intersektoralen Vergleich ihre Legitimität als Interessenvertretung stärkt. Für die Arbeitgeber bieten höhere Tarifabschlüsse bessere Chancen in der Konkurrenz um qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte. Ein solches Differenzierungsinteresse ist auch für den lohnführenden Sektor, der zu den starken Verhandlungseinheiten zählt, anzunehmen. Bezeichnenderweise sind in Japan und Österreich, deren Tarifsysteme allgemein als Fälle von *Pattern Bargaining* klassifiziert werden, die intersektorale Lohndifferenziale größer als in den meisten anderen Ländern.[16] In Schweden war es das Ausscheren der Metallindustrie aus dem Verhandlungsverbund der Spitzenverbände von LO and SAF in Reaktion auf den Verlust ihrer dominanten Position im Verbund, der 1983 den Niedergang der solidarischen Lohnpolitik und des zentralisierten Tarifsystems einleitete.

Die Quintessenz dieser Überlegungen ist, dass im Rahmen dezentralisierter Verhandlungssysteme eine Politik intersektoraler Lohnnivellierung nicht realisierbar ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die Tarifabschlüsse in diesen Systemen gesamtwirtschaftlich koordiniert sind oder nicht. Dies bedeutet, dass allein der Zentralisationsgrad, nicht jedoch der Koordinierungsgrad des Tarifsystems systematischen Einfluss auf die Lohnspreizung nimmt.[17]

3.2 Inflation und Beschäftigung

In ihren Anfängen konzentrierte sich die diesbezügliche Debatte auf den Zentralisationsgrad des Tarifsystems (d. h. auf die Ebene des formalen Tarifabschlusses) in Entsprechung des oben erwähnten Tatbestandes,

dass die strukturellen Voraussetzungen für gesamtwirtschaftlich koordinierte Politiken nur im Fall der Zentralisierung als gegeben angenommen wurden. Diese Debatte stimmt in der Annahme der komparativen Vorteile zentralisierter Tarifsysteme überein. Die Erklärung für deren Vorteil ist, dass der Geltungsbereich eines zentralen Tarifvertrags so umfassend ist, dass etwaige negative Folgeeffekte des Abschlusses in Form von Inflation und Arbeitslosigkeit von den beteiligten Akteuren nicht externalisiert werden können. Dadurch setzen zentralisierte Tarifsysteme einen Anreiz für eine „verantwortungsvolle" Tarifpolitik, in deren Rahmen die Akteure mögliche negative Folgeeffekte ihrer Politik vorweg zu antizipieren und zu vermeiden suchen. Im Gegensatz zu dieser Übereinstimmung ist die Einschätzung der Effekte nichtzentralisierter Tarifsysteme kontroversiell: Die korporatistische Position vertritt die Auffassung, dass die strukturelle Fähigkeit des Tarifsystems zur Internalisierung negativer Externalitäten linear mit wachsendem Zentralisationsgrad zunimmt.[18] Die Gegenposition dazu ist die sog. *„Hump shape"*-Hypothese, die einen U-förmigen Zusammenhang zwischen der Fähigkeit zur Internalisierung negativer Externalitäten und dem Zentralisationsgrad in der Weise behauptet, dass hoch zentralisierte und hoch dezentralisierte Systeme ungleich günstigere Effekte hinsichtlich Inflation und Beschäftigung zeitigen als Systeme mittleren Zentralisationsgrads.[19]

Gegenüber dieser Fokussierung auf den Zentralisationsgrad ist kritisch einzuwenden, dass nicht eigentlich die Zentralisierung des Tarifabschlusses, sondern der gesamtwirtschaftliche Koordinierungsgrad der Tarifpolitik entscheidend für die Fähigkeit der Akteure ist, negative Externalitäten zu internalisieren.[20] Insofern handelt es sich grundsätzlich bei hoch zentralisierten und dezentral koordinierten Tarifsystemen im Hinblick auf ihre Effekte um äquifunktionale Lösungen. Neuere Untersuchungen deuten allerdings darauf hin, dass dezentral koordinierte Systeme in der Regel die robusteren Arrangements darstellen. Denn hoch zentralisierte ebenso wie hoch dezentralisierte (und gleicherweise unkoordinierte) Systeme entfalten die ihnen unterstellten günstigen Effekte nur unter spezifischen Bedingungen. So gilt für die Internalisierungsfähigkeit hoch dezentralisierter Systeme (die durch den Abschluss nicht koordinierter Haustarifverträge charakterisiert sind) die Prämisse vollkommenen Wettbewerbs auf den Produktmärkten.[21] Im Gegensatz dazu zeigen empirische Studien am Beispiel Großbritanniens, dass die Höhe der Lohnabschlüsse mit der gegebenen Marktmacht der Unternehmen variiert und somit in hochdezentralisierten Systemen durchaus die Tendenz besteht, die Folgen der Lohnpolitik zu externalisieren.[22] In ähnlicher Weise ist auch die Internalisierungsfähigkeit hoch zentralisierter Systeme an spezifische Voraussetzungen gebunden.[23] Fehlen sie, so verkehren sich die vermeintlichen Vorzüge dieser Systeme in ihr Gegenteil. Dabei geht es vor allem um die Fra-

ge, inwieweit die in zentralisierten Systemen aus den oben skizzierten Gründen besonders virulenten Lohnstrukturkonflikte zugunsten der Bedachtnahme auf Inflation und Beschäftigung eingedämmt werden können. Diese Relativierung der Leistungsfähigkeit zentralisierter Systeme wurde in der jüngeren empirischen Forschung in dreierlei Hinsicht ausgearbeitet:

- Die Effekte des Zentralisationsgrads werden entscheidend durch das Kräfteverhältnis zwischen dem weltwirtschaftlich exponierten und dem geschützten Sektor beeinflusst. Dominiert der geschützte Sektor, verschlechtert sich mit wachsendem Zentralisationsgrad die Internalisierungsfähigkeit, da unter dieser Bedingung die Möglichkeit des geschützten Sektors, die Folgen der Lohnabschlüsse zu externalisieren, die zentralisierte Tarifpolitik insgesamt anleitet.[24]
- Die Effektivität zentralisierter Tarifsysteme steht in Abhängigkeit von deren strukturell (im Arbeits- und Tarifrecht) begründeten Fähigkeit, die Lohnbildung auf den nachgeordneten Ebenen zu kontrollieren. Mangelt es an dieser Fähigkeit, nimmt die Internalisierungsfähigkeit signifikant mit wachsendem Zentralisationsgrad ab, da dann die immanenten Lohnstrukturkonflikte auf den nachgeordneten Ebenen in einer Weise ausgetragen werden, die die zentralen Abschlüsse konterkariert.[25]
- Eine konzessive Geldpolitik erweist sich als hilfreich, wenn es darum geht, die Lohnstrukturkonflikte zentralisierter Tarifabschlüsse zu entschärfen. Da dezentral koordinierte Systeme im Vergleich dazu weniger Lohnstrukturkonflikte generieren, interagieren sie besser als zentralisierte Systeme mit einer konservativen Geldpolitik (wie sie für das gegenwärtige monetaristische, angebotsorientierte Wirtschaftsregime kennzeichnend ist).[26]

Diese Befunde unterstreichen die komparativen Vorteile von *Pattern Bargaining*: Es ist ein Arrangement dezentraler Lohnkoordinierung; in der Praxis gilt zusätzlich für alle Länder (Japan, Deutschland, Österreich und Schweden seit Mitte der neunziger Jahre), in denen es institutionalisiert ist, dass der exponierte Sektor (repräsentiert durch die Metallindustrie bzw. durch die Sachgüterindustrie insgesamt) als Lohnführer fungiert. Länder vergleichende empirische Studien bestätigen diese Vorteile hinsichtlich der Dämpfung der Lohnstückkostenentwicklung, der Inflation und der Beschäftigung im Verhältnis zu alternativen Lohnverhandlungssystemen.[27]

Welche Einwände werden demgegenüber von Pollan (2004) vorgebracht? Eine sehr grundlegende Kritik richtet sich gegen die „subjektive" Klassifikation der Tarifsysteme, wie sie für die Debatte generell kennzeichnend sei. Für Österreich werde ohne empirischen Beleg die Existenz von *Pattern Bargaining* einfach behauptet.[28] Ohne hier die Schwierigkeiten in der Länderklassifikation leugnen zu wollen, lässt diese pauschale Kritik ein

grundlegendes Missverständnis zur Methodologie empirischer Forschung erkennen. Empirische Studien stehen in der Regel vor dem Problem, dass sie Phänomene untersuchen, die – wie z. B. der tarifliche Zentralisationsgrad – nicht unmittelbar beobacht- und messbar sind. Sie müssen vielmehr durch Operationalisierung in Form von Indikatoren erst messbar gemacht werden. Zwar ist es richtig, dass die Art der Operationalisierung a priori eine „subjektive" Entscheidung ist; sie ist dann allerdings im Hinblick auf ihre Validität ebenso wie die Messergebnisse zu begründen. Die Beiträge zur komparativen Analyse der Lohnverhandlungssysteme unterscheiden sich – ebenso wie die Studien zu anderen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Themenfeldern – in der Genauigkeit ihrer messtheoretischen Begründung. Für eine ausführliche Dokumentation zur Operationalisierung der Tarifsysteme und der darauf aufbauenden Länderklassifikationen sei hier aber auf Traxler/Kittel (2000, S. 1184-1188) sowie Traxler et al. (2001, insbes. S. 113-119, 149-169) verwiesen. Angesichts des Umstandes, dass mittlerweile auch schon Evaluierungsstudien zur Klassifikation von Lohnverhandlungssystemen vorliegen, erweist sich der Vorwurf, Klassifikationen würden in der Debatte einfach behauptet, vollends als absurd.[29]

In Anbetracht der pauschal gehaltenen Kritik Pollans ist hier auch noch auf die Art der für die Debatte relevanten Indikatoren einzugehen. Es versteht sich von selbst, dass im Rahmen einer hypothesenorientierten Analyse die Prädiktoren (Kausalfaktoren) *unabhängig* von der abhängigen Variable zu messen sind. In Bezug auf die hier interessierende Fragestellung bedeutet dies, dass das Lohnverhandlungssystem eines Landes unabhängig von dessen ökonomischen Effekten (wie Lohnstruktur, Inflation und Beschäftigung) zu operationalisieren und messen ist, wenn es darum geht, den Einfluss des Lohnverhandlungssystems auf eben diese ökonomischen Zielgrößen zu testen. Alles andere wäre tautologisch. Wie oben dargestellt, finden Institutionen ihren empirischen Ausdruck in Verhaltensregelmäßigkeiten. Die Messung von Institutionen hat demzufolge auf diese Regelmäßigkeiten abzustellen.

In diesem Sinne lässt sich *Pattern Bargaining* vermittels folgender Indikatoren operationalisieren: (i) Es gibt eine generalisierte zeitliche Abfolge der Tarifabschlüsse in der Weise, dass der lohnführende Sektor die jährliche Tarifrunde eröffnet; (ii) dieser Sektor ist Themenführer auch in qualitativer Hinsicht, indem seine Abschlüsse „Präjudize" hinsichtlich der relevanten Verhandlungsgegenstände und des Inhalts der Verhandlungskompromisse setzen. Entgegen der Behauptung Pollans lassen sich zu beiden Vorgaben für Österreich durchaus empirische Belege finden, wie im folgenden Abschnitt noch erläutert werden wird.

Ein anderer konzeptioneller Einwand zu *Pattern Bargaining* ist, dass Imitationsprozesse die Lohnbildung generell charakterisieren. Daraus wäre

zu schließen, das sich *Pattern Bargaining* (als ein Prozess, in dem die anderen Verhandlungseinheiten einen Lohnführer imitieren) kategorial nicht von anderen Lohnverhandlungssystemen abgrenzen lässt.[30] Selbst wenn man Imitationsverhalten als allgegenwärtiges Phänomen anerkennt, ist diese Schlussfolgerung keineswegs zwingend. Denn *Pattern Bargaining* lässt sich von anderen Imitationsprozessen zum einen durch die Art des imitativen Verhaltens abheben: nämlich als ein auf den oben dargelegten Mechanismen beruhender, *koordinierter* Imitationsprozess (im Gegensatz zu ausschließlich marktvermitteltem Imitationsverhalten); und zum anderen durch die Art des (hypothetischen) Effekts: Lohnmoderierung in Abgrenzung zu lohnlizitativen Imitationsprozessen (*„Leap-frogging"*).

Weiters wirft Pollan die Frage auf, „why a ‚wage leader' would pursue a moderate wage policy?"[31] Ein Blick in die oben referierte Literatur hätte helfen können, diese Frage zu beantworten. In allen Fällen von institutionalisiertem *Pattern Bargaining* wird die Lohnführerschaft durch den exponierten Sektor der Industrie, namentlich der Metallindustrie, wahrgenommen. Im Verhältnis zum geschützten Sektor sind Lohnerhöhungen im exponierten Sektor ungleich folgenreicher für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, sodass dieser Sektor strukturell weniger in der Lage ist, die Ergebnisse seiner Tarifpolitik zu externalisieren.[32]

Da Pollan schon den Anreiz des lohnführenden Sektors zur Moderierung seiner Tarifpolitik in Zweifel zieht, kommen ihm die beiden eigentlich erklärungsbedürftigen Fragen zum gesamtwirtschaftlichen Moderierungseffekt von *Pattern Bargaining* erst gar nicht in den Blick: Warum bescheidet sich der exponierte Sektor nicht mit der Lohnmoderierung im eigenen Bereich, sondern entwickelt darüber hinaus ein Interesse an einer zurückhaltenden Politik der anderen Tarifbereiche unter seinem Führungsanspruch? Wenn ein solches Interesse gegeben ist, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen der exponierte Sektor in der Lage ist, seinen Führungsanspruch gegenüber den anderen Bereichen in einem dezentralen Verhandlungssystem durchzusetzen.

Das Interesse des exponierten Sektors an gesamtwirtschaftlicher Lohnmoderierung lässt sich dadurch erklären, dass die negativen Externalitäten der Tarifpolitik des geschützten Sektors auch auf ihn übergewälzt werden. Dies betrifft z. B. die Anreizfunktion des Lohns. Grundsätzlich vermag der geschützte Sektor höhere Tarifabschlüsse zu akzeptieren als der exponierte Sektor, da der geschützte Sektor eher in der Lage ist, Lohnerhöhungen auf die Produktpreise überzuwälzen. Je mehr allerdings die Tarifabschlüsse des exponierten Sektors in dieser Weise hinter jenen des geschützten Sektors zurückbleiben, desto größer werden dessen Schwierigkeiten, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte zu rekrutieren. Allein aus diesem Grund kann dem exponierten Sektor die Lohnbildung in anderen Bereichen nicht gleichgültig sein.

Dies führt zur zweiten Frage nach den Bedingungen für die Durchsetzung des tarifpolitischen Führungsanspruchs. Empirische Studien weisen darauf hin, dass das Zusammenwirken folgender Faktoren entscheidend ist:[33]

- Einen Führungsanspruch können nur jene tarifpolitischen Akteure erheben, die einen volkswirtschaftlichen Schlüsselsektor repräsentieren. Dabei leitet sich der Status als Schlüsselsektor quantitativ weniger aus dessen Beschäftigungsanteil, sondern aus dem Grad der Verflechtung mit anderen Sektoren ab. Ein hoher Verflechtungsgrad stützt nämlich dezentrale Koordinierungsprozesse, indem es *spill over*-Prozesse begünstigt. Dies veranschaulicht insbesondere Japan, dessen *Pattern Bargaining* in elaborierte Netzwerkstrukturen der Unternehmen eingebettet ist.[34] Generell lässt sich festhalten, dass die Sachgüterindustrie ebenso wie die Metallindustrie im Besonderen einen außerordentlich hohen intersektoralen Verflechtungsgrad aufweisen. Dies prädestiniert sie vor allen anderen Sektoren zur Lohnführerschaft in der Tarifpolitik.
- Tarifpolitische Akteure können ihren Führungsanspruch nur durchsetzen, wenn sie über entsprechende verbandspolitische Macht verfügen. Diese Macht muss in zweierlei Richtung gegeben sein: Einerseits gegenüber dem eigenen Sektor, sodass die Kontrolle über die Lohnbildung „im eigenen Haus" gesichert ist; zum anderen als Einflussgewicht gegenüber den Akteuren der anderen Bereiche, in der Weise, dass deren Politik de facto dominiert werden kann. Zusammengenommen werden auch diese Voraussetzungen kaum durch einen anderen Sektor als die Industrie im Allgemeinen und die Metallindustrie im Besonderen erfüllt. Das hohe Maß an Kontrolle im Binnenverhältnis ihres Tarifbereichs dokumentiert der Tatbestand, dass die Verbände der Industrie bzw. Metallindustrie im internationalen Vergleich ein überdurchschnittliches Niveau des (gewerkschaftlichen) Organisationsgrads[35] wie auch der tariflichen Deckungsrate[36] aufweisen. Im Vergleich zu anderen Sektoren finden sich in Industrie und Metallindustrie überdurchschnittlich große Unternehmenseinheiten.[37] Die Tarifverbände der Industrie repräsentieren damit Unternehmen, die ökonomisch wie politisch über besonderes Gewicht verfügen. Davon profitieren sie in der Regel durch eine im Vergleich zu den Verbänden anderer Sektoren überlegene Ressourcenausstattung, der ihnen eine Vorrangposition gegenüber diesen verschafft. So deckt z. B. in der Bundesrepublik Deutschland Gesamtmetall, der Arbeitgeberverband der Metallindustrie, mehr als 50% des Budgets der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, dem Dachverband der Arbeitgeber.[38] Diese Ressourcenverteilung führt zur direkten Abhängigkeit der „kleinen" von den „großen" Verbänden, indem die kleinen Verbände infolge chronischer

Defizite nicht selten der Dauersubventionierung durch die großen Verbände bedürfen.

Diese Faktoren sind als notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingungen für *Pattern Bargaining* zu interpretieren: Kaum ein anderer Sektor als die exponierte Industrie kann die Lohnführerschaft auf Dauer übernehmen. Aber selbst wenn alle strukturellen Voraussetzungen gegeben sind, muss es nicht zu *Pattern Bargaining* kommen. Denn die Genese und die Fortentwicklung von Tarifsystemen hängen nicht zuletzt von dem komplexen Zusammenwirken der Ziele und Strategien der tarifpolitischen Akteure, bestehender Traditionen, der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen ab. Anschauungsmaterial dafür bietet der konfliktreiche Übergang von einer langen Periode zentralisierter Tarifpolitik zu *Pattern Bargaining* in Schweden.[39]

3.3 Zur Vereinbarkeit verteilungs- und moderierungsorientierter Koordinierung

Nach Pollan (2004, S. 91) ist es die zentrale These der Debatte zur Analyse der sozioökonomischen Effekte von Lohnverhandlungssystemen, dass koordinierte Systeme in gleicher Weise Lohnnivellierungs- und -moderierungsziele verfolgen können: „The theoretical literature on the economic effects of bargaining institutions has yielded two main conclusions: a high degree of centralisation or coordination fosters, first, full employment and price stability and, second, produces wage compression". Obwohl er diese Behauptung noch an anderer Stelle wiederholt (2004:98), belegt er sie nirgends durch entsprechenden Quellenverweis.[40] Es fällt auch schwer, einen solchen Quellennachweis zu führen, zumindest dann, wenn man auf jene Literatur abstellt, die korrekterweise zwischen Zentralisierung und Koordinierung unterscheidet.

Wie oben dargelegt, setzen allein zentralisierte Tarifsysteme eine Anreizstruktur, die es ihren Akteuren nahe legt, Nivellierungs- mit Moderierungszielen zu verbinden. Selbst unter der Voraussetzung der Zentralisierung des Tarifsystems bleibt fraglich, ob es tatsächlich gelingt, beide Zielsetzungen zu realisieren. Diese Schlussfolgerung liegt nahe, wenn man die neuere Literatur zu den Effekten der Lohnverhandlungssysteme in Rechnung stellt. Sie betont übereinstimmend die Kontingenz dieser Effekte: Welche Ergebnisse Lohnverhandlungssysteme tatsächlich zeitigen, hängt von ihrer Interaktion mit anderen Faktoren (Stärke des exponierten Sektors, Fähigkeit der höheren Verhandlungsebenen, nachgelagerte Ebenen zu kontrollieren, Unabhängigkeit der Notenbank sowie deren Geldpolitik) ab.[41]

Es ist davon auszugehen, dass die Effektivität zentralisierter Systeme noch stärker als im Falle dezentral koordinierter Arrangements von begünstigenden exogenen Faktoren abhängt, da die simultane, hoch zent-

ralisierte Bearbeitung von Lohnstruktur- und Lohnniveauproblemen aller oder jedenfalls der Mehrzahl der Beschäftigten einer Volkswirtschaft enorme Probleme der Kompromissbildung und Loyalitätssicherung aufwirft. Dies verdeutlicht die Entwicklung in den nordischen Ländern, die alle auf eine lange Tradition zentralisierter und solidarischer Tarifpolitik zurückblicken können. In Schweden scheiterte sie am Problemdruck. In den übrigen Ländern wird der Fortbestand zentralisierter Entscheidungsstrukturen durch eine Reihe flankierender Maßnahmen gesichert, die den Problemdruck entschärfen: Sie reichen von z. T. massiver, fakultativer Staatsintervention (z. B. in Form der Zwangsschlichtung in Norwegen) bis zur Durchführung von Urabstimmungen unter den Mitgliedern (Dänemark, Norwegen), deren Ergebnis die Spitzenübereinkommen nicht notwendigerweise ratifizieren. Insgesamt wird die Labilität zentralisiert-solidarischer Tarifpolitik in diesen Ländern daran ersichtlich, dass deren Abfolge immer wieder durch den Übergang zu sektoralen Abschlüssen unterbrochen wird, wenn die Spitzenverhandlungen scheitern.

Während im Fall zentralisierter Tarifsysteme die gemeinsame Realisierung von Nivellierungs- und Moderierungszielen überaus voraussetzungsvoll, aber immerhin möglich ist, ist dies für dezentralisierte Systeme auszuschließen, und zwar unabhängig davon, ob sie einem Koordinierungsmodus unterliegen oder nicht. Die Ursache dafür ist, dass die formale Dezentralisierung der Tarifpolitik den stärkeren Gruppen am Arbeitsmarkt jene Autonomie verleiht, ihren Differenzierungsinteressen auch dann Geltung zu verschaffen, wenn ihre Dachverbände Nivellierungsziele vertreten sollten.

Abbildung 1 fasst die Effektivität der verschiedenen Formen von Lohnverhandlungssystemen im Hinblick auf Lohnnivellierung und Lohnmode-

Abbildung 1: Lohnnivellierung und Lohnmoderierung: die Effektivität alternativer Lohnverhandlungssysteme

Lohnverhandlungssystem	Effektivität in:	
	Lohnnivellierung	Lohnmoderierung
Zentrale Koordinierung der Tarifpolitik	Ja	Bedingt
Dezentrale Koordinierung der Tarifpolitik durch:		
Dachverbände	Nein	Bedingt
Pattern Bargaining	Nein	Ja
Dezentralisierte und unkoordinierte Tarifpolitik	Nein	Bedingt

rierung zusammen. Aus heuristischen Gründen ist die Klassifikation ihrer Effektivität nur kategorial. Wenn z. B. für alle dezentralen Systeme die strukturelle Fähigkeit zur Lohnnivellierung verneint wird, schließt dies graduelle Unterschiede zwischen jenen Ländern, in denen dezentrale Systeme bestehen, nicht aus. Sie lassen sich u. a. durch bestehende Unterschiede im Ausmaß der tariflichen Dezentralisierung erklären. Während die Fähigkeit zur Lohnnivellierung nur zentralisierten Systemen zuzubilligen ist, gilt dies hinsichtlich der Lohnmoderierung uneingeschränkt nur für *Pattern Bargaining*. Die Erklärung dafür ist, dass wichtige Voraussetzungen zur Lohnmoderierung *Pattern Bargaining* endogen sind, deren Existenz im Fall der anderen Formen koordinierter Tarifpolitik aber von der Existenz begünstigender exogener Rahmenbedingungen abhängen. Dies betrifft die Dominanz des exponierten Sektors. Sie ist *Pattern Bargaining* immanent, da aus den genannten Gründen nur die Industrie dauerhaft die Rolle des Lohnführers übernehmen kann. Im Gegensatz dazu ist diese Dominanz im Rahmen der anderen Formen koordinierter Tarifpolitik infolge der Politisierung der tariflichen Entscheidungsprozesse auf der Ebene der Dachverbände keineswegs gesichert. Analoges gilt für die Probleme koordinierter Tarifpolitik, nachgelagerte Ebenen der Lohnbildung effektiv zu kontrollieren. Generell nehmen diese Probleme mit wachsender Zentralisation (d. h. zunehmender Distanz zur Lohnpolitik in den Unternehmen) zu. Infolge der vergleichsweise stärkeren Dezentralisierung des Koordinierungsprozesses sind sie im Fall von *Pattern Bargaining* weniger virulent als in den anderen Formen gesamtwirtschaftlicher Koordinierung, die entweder auf der direkten oder indirekten Steuerung der Tarifpolitik durch die Dachverbände beruhen.[42] Auch die effektive Lohnmoderierung durch dezentral-unkoordinierte Tarifsysteme ist an eine exogene Voraussetzung gebunden: ein so hohes Maß an Wettbewerbsintensität auf den Produktmärkten, das Externalisierungsprozesse in einem makroökonomisch relevanten Umfang hintanhält.

Abbildung 1 macht auch verständlich, warum „eindimensionale" Reihungen zur ökonomischen Effektivität der verschiedenen Tarifsysteme (die die Bedingtheit ihrer Effektivität ausblenden) nicht sinnvoll sind und daran anknüpfende empirische Studien insgesamt inkohärente Ergebnisse liefern. Denn die Leistungsfähigkeit ein- und derselben Form von Tarifsystem variiert stark in Abhängigkeit davon, ob die jeweils erforderlichen, begünstigenden exogenen Voraussetzungen in jenen Ländern, in denen das betreffende Tarifsystem existiert, gegeben sind oder nicht. Da die Länder ein- und desselben Tarifsystems tatsächlich hinsichtlich dieser Bedingungen divergieren, gilt, dass eine eindeutige („unbedingte") Beziehung zwischen der institutionellen Ausformung des Tarifsystems und seinen sozioökonomischen Effekten nicht existiert.

4. *Pattern Bargaining* in Österreich

Abweichend von der herkömmlichen Meinung stellt Pollan (2004) die Existenz von *Pattern Bargaining* in Österreich in Zweifel. Dazu ist zunächst anzumerken, dass das Tarifverhandlungssystem jene beiden oben erwähnten Merkmale erfüllt, die jedenfalls aus komparativer Perspektive nahe legen, Österreich als Fall von *Pattern Bargaining* zu klassifizieren:

- Es gibt eine klare, institutionalisierte zeitliche Abfolge der Kollektivvertragsverhandlungen in der Weise, dass traditionellerweise die Metallindustrie (repräsentiert durch eine Verhandlungsgemeinschaft der Gewerkschaft Metall-Textil und der Gewerkschaft der Privatangestellten für die Arbeitnehmer und mehrerer Fachverbände der Wirtschaftskammer für die Arbeitgeber) die jährliche Tarifrunde im Herbst eröffnet.[43] In den Massenmedien wird dem Abschluss dieses Sektors üblicherweise eine „Signalwirkung" für die nachfolgenden Kollektivvertragsverhandlungen zugeschrieben.
- Ebenso gibt es Evidenz für die Themenführerschaft der Metallindustrie. So prägte sie u. a. die tarifliche Arbeitszeitpolitik entscheidend. Der 1985 fixierte Abschluss, der einerseits eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf unter 40 Stunden und andererseits erste Flexibilisierungsregeln (u. a. Bandbreiten- und Durchrechnungsregelungen) enthielt, wurde zum Anstoß und Modell für eine Vielzahl von nachfolgenden Verträgen für andere Sektoren.

Darüber hinaus wurde von der nunmehrigen Gewerkschaft Metall-Textil auch mehrfach der Anspruch auf Lohnführerschaft erhoben.[44] Quasioffiziellen Charakter erhielt dieser Anspruch durch seine Publikation im Tätigkeitsbericht des ÖGB für 1982. Zu „Fragen der ‚Lohnpolitik'" wurde hier seitens der Gewerkschaft Metall – Bergbau – Energie (als der Vorgängerorganisation der Gewerkschaft Metall – Textil) unter anderem festgehalten: „Die Möglichkeiten der Lohnpolitik sind in den Bereichen der *Wettbewerbswirtschaft* festzustellen, die Lohnpolitik in den geschützten Bereichen hat sich daran zu orientieren ... Allgemein werden *Wachstum und Inflation* als Hauptgrößen der Lohnpolitik angesehen ... Die Möglichkeiten der *Umverteilung* zeigen sich fast ausschließlich im *Betrieb* ... Eine Umverteilung unter nicht zusammenhängenden Betrieben ist nicht nur nicht möglich, sondern auch nicht wünschenswert. ... Aber auch die extrem unterschiedlichen Erträge erzwingen extreme Lohndiskrepanzen..."[45]

Aus all dem lässt sich zwar auf die Existenz von *Pattern Bargaining* (im Sinne einer Verhaltensregelmäßigkeit) schließen, keineswegs jedoch auf den Grad ihrer Effektivität. Dies ist das Thema der Studie von Pollan (2004). Seine Vorgangsweise ist folgende: Er misst *Pattern Bargaining* am Ausmaß der intersektoralen Lohnungleichheit und stützt seine Untersuchung im wesentlichen auf folgende Indikatoren: die Lohnstruktur (gemessen an

den kollektivvertraglichen Stundenlöhnen und den Arbeitskosten ausgewählter Sektoren), die kollektivvertraglichen Lohnerhöhungsraten ausgewählter Sektoren (gemittelt über Subperioden für den gesamten Beobachtungszeitraum von 1986/87 bis 2002) sowie deren Variationskoeffizient. Sein Befund ist, dass die Stundenlöhne, die Arbeitskosten ebenso wie die Lohnerhöhungsraten und deren Variationskoeffizient im intersektoralen Vergleich so stark divergieren, dass dies mit der Annahme der Existenz von *Pattern Bargaining* unvereinbar sei.

Gegen diese Vorgangsweise und die daraus abgeleitete Schlussfolgerung lassen sich eine Reihe von konzeptionell-methodischen Einwänden vorbringen.

Der erste und wichtigste Einwand betrifft die konzeptionelle Einengung des Verständnisses von *Pattern Bargaining* auf einen Mechanismus zur Verringerung der intersektoralen Lohnungleichheit. Wie oben dargestellt (siehe auch Abbildung 1), gibt es aus analytischer Sicht kein Argument, das für eine Nivellierungsfunktion von *Pattern Bargaining* spricht. Für die Lohnpolitik Österreichs wird dies durch das oben zitierte Konzept der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie zur Lohnführerschaft unterstrichen. Deutlicher lässt sich eine Absage an jede Form Sektoren übergreifender, tariflicher Lohnstrukturpolitik nicht formulieren. Es macht insofern wenig Sinn, *Pattern Bargaining* auf einen Effekt hin zu untersuchen, der mit der Struktur dieses Koordinierungsmechanismus kaum vereinbar ist und der überdies von der lohnführenden Gewerkschaft dezidiert als unerwünscht zurückgewiesen wird.[46] Bedingt durch seinen Fokus auf die Lohnungleichheit verzichtet Pollan auf eine eingehende Analyse der Moderierungsfunktion von *Pattern Bargaining* in Österreich (2004, S. 90), und klammert damit tendenziell die eigentlich aus empirischer Sicht relevante Problemstellung aus. Vor diesem Hintergrund bleibt die Validität des zweiten Indikators, der tariflichen Lohnerhöhungsraten, unklar. Folgt man der Argumentation von Pollan (2004, S. 93ff), dann nimmt er gleiche Erhöhungsraten über die verschiedenen Sektoren hinweg als Ausweis von *Pattern Bargaining*. Das Problem dieser Operationalisierung ist, dass intersektoral gleiche Lohnerhöhungsraten keineswegs mit Lohnnivellierung gleichzusetzen sind. Bei ungleichem Ausgangsniveaus der sektoralen Löhne führen sie vielmehr zu einer wachsenden Lohnspreizung. Ebenso wenig steht die (Un)Gleichheit der Erhöhungsraten in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Lohnmoderierung. Der Moderierungseffekt hängt insgesamt davon ab, wie sich einerseits der Lohnabschluss des Lohnführers zu den gesamtwirtschaftlichen Aggregatgrößen (Inflation, Beschäftigung, Produktivität) und andererseits die Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten zum Abschluss des Lohnführers verhalten. Unter der Annahme, dass der Lohnführer in Anlehnung an die gesamtwirtschaftlichen Aggregatgrößen abschließt, führen nicht nur *gleiche*, sondern auch

(beliebig) *niedrigere* Abschlüsse der anderen Einheiten zu einem Moderierungseffekt. Niedrigere Abschlüsse widersprechen auch nicht der Interessenlage des Lohnführers, ihn betreffende negative Externalitäten der Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten hintanzuhalten.

Die Gleichheit der Erhöhungsraten ist daher keine notwendige Bedingung für *Pattern Bargaining* und dessen Moderierungseffekt. Das entscheidende Kriterium im Verhältnis der Lohnabschlüsse zueinander ist vielmehr, dass die Abschlüsse der anderen Einheiten jedenfalls nicht höher sind als der lohnführende Abschluss. Dennoch gibt es einen guten Grund dafür, zu überprüfen, inwieweit die Lohnerhöhungsraten der anderen Verhandlungseinheiten vom Abschluss des Lohnführers abweichen. Je mehr sich die anderen Verhandlungseinheiten dem Abschluss des Lohnführers regelmäßig annähern, desto stärker sind die gesamtwirtschaftlichen Effekte der tarifpolitischen Entscheidung des Lohnführers und desto nachhaltiger wirken negative Externalitäten der Lohnbildung insgesamt auf ihn zurück. Deshalb sollten die Tarifabschlüsse des Lohnführers dann besonders zurückhaltend sein, wenn er davon ausgehen kann, dass die anderen Verhandlungseinheiten im Wesentlichen die gleichen Ergebnisse erreichen können. Anders formuliert: der Moderierungsanreiz für den Lohnführer selbst wächst im Maß der Gleichheit der Lohnerhöhungssätze. Vor diesem Problemhintergrund sind die von Pollan (2004) präsentierten Daten zu den tariflichen Lohnerhöhungssätzen von Interesse. Zunächst ist festzuhalten, dass im Vergleich zur Metallindustrie für nahezu alle anderen Branchen die gleichen oder niedrigere Abschlüsse getätigt wurden. Die wenigen Ausnahmen, die alle den Zeitraum vor 1995 betreffen, zeigen nur minimale Abweichungen. Die Gleichheit der Tarifabschlüsse misst der Autor in Form des Variationskoeffizienten. Dabei ist für Pollan (2004, S. 94) eine Spannweite des Variationskoeffizienten der Abschlüsse im privaten Sektor über die verschiedenen Perioden im Ausmaß von 0,07-0,16 (Arbeiter) bzw. 0,09-0,26 (Angestellte) Anlass, die These von der tendenziellen Gleichheit der Abschlüsse und damit die Existenz von *Pattern Bargaining* zurückzuweisen. In einer analogen Analyse für die Tarifabschlüsse in Deutschland von 1962 bis 1990 errechnet Meyer (1995) periodenspezifische Variationskoeffizienten (Arbeiter und Angestellte) in der Spannweite von 0,14-0,47 und nimmt dies aber als Indiz für die Effektivität von *Pattern Bargaining* in der Bundesrepublik.

Dies unterstreicht einen weiteren methodischen Mangel der Studie von Pollan. Indem sie sich ausschließlich auf die Mittel der Deskriptivstatistik stützt, unterliegt sie dem Risiko der Beliebigkeit in den Interpretationen und Schlussfolgerungen.[47] Im Unterschied zu Pollan überprüft Meyer seinen ersten Augenschein auf der Grundlage eines statistischen Modells, das die Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten auf signifikante Abweichungen vom lohnführenden Abschluss untersucht, und findet die Hypothese von *Pattern Bargaining* für Deutschland bestätigt.

Ein weiteres Problem der Studie von Pollan ist, dass seine deskriptiv-statistische Analyse kausale Schlussfolgerungen nicht zulässt. Beobachtungen zur Entwicklung der Lohnspreizung und der tariflichen Lohnerhöhungen in Österreich bieten keine Evidenz zum spezifischen Beitrag von *Pattern Bargaining* an dieser Entwicklung. Aus den oben angeführten Gründen erübrigt sich die nähere Betrachtung dieser Frage für die Lohnspreizung, für die Lohnmoderierung ist sie jedoch für die Beurteilung der Effektivität von *Pattern Bargaining* essenziell. Pollan, der sich mit dieser Frage nicht systematisch beschäftigt, gestattet sich dazu immerhin die Bemerkung, dass die hohen Lohndifferenziale in Österreich Anlass zu Zweifel daran geben, dass der Hochlohnsektor (und damit letztlich die lohnführende Metallindustrie, F.T.) tatsächlich eine Politik der Lohnmoderierung praktiziert (2004:99f). Dazu ist zunächst anzumerken, dass mit den Daten einer auf Österreich beschränkten Längsschnittanalyse der Löhne, wie sie Pollan vorliegt, der kausale Beitrag von *Pattern Bargaining* nicht ermittelt werden kann. Dies liegt an der langfristigen Stabilität dieses Koordinierungsmusters,[48] die zur Folge hat, dass es als Prädiktor für die kurz- und mittelfristige Varianz in der Lohnentwicklung ungeeignet wird. Da die Lohnverhandlungssysteme – wie institutionelle Arrangements jeder Art – auch in anderen Ländern ein hohes Maß an Kontinuität aufweisen, kann deren spezifischer (langfristiger) Einfluss[49] auf die Lohnentwicklung nur im Rahmen eines internationalen Vergleichs auf der Grundlage eines kombinierten Zeitreihen- und Querschnittsmodells empirisch überprüft werden. Analysen dieser Art, die *Pattern Bargaining* mit alternativen Lohnverhandlungssystemen vergleichen, belegen einen signifikant günstigen Einfluss von *Pattern Bargaining* auf die Lohn(stück)kostenentwicklung, die Beschäftigung, und die Preisstabilität.[50] Daraus lässt sich auf einen lohnmoderierender Effekt von *Pattern Bargaining* auch für Österreich schließen. Damit in Einklang stehen auch Studien zur Lohnstückkostenposition der Industrie, die Österreich eine im Vergleich zu den Handelspartnern langfristig günstige Entwicklung zubilligen.[51]

5. Schlussbemerkung

Die Studie von Pollan (2004) bietet einen informativen Einblick in die Lohnentwicklung, deren Ergebnisse frühere Studien bestätigen: Dass Österreich ein relativ hohes Maß an intersektoralen Lohndifferenzialen aufweist, ist durch frühere komparative Untersuchungen gut dokumentiert.[52] Aber aus diesem Tatbestand – wie Pollan – Schlussfolgerungen auf die Existenz bzw. Effektivität von *Pattern Bargaining* in Österreich abzuleiten, ist aus den oben ausgeführten theoretischen und methodischen Gründen unzulässig. Dementsprechend sind auch seine eingangs zitierten politischen Empfehlungen, das österreichische Tarifsystem entweder

zu zentralisieren oder zu dezentralisieren, um auf diese Weise sowohl dessen Effizienz zu erhöhen als auch die Lohnunterschiede zu verringern, obsolet. Nachvollziehbar ist an diesen Empfehlungen allein die Annahme, dass eine Zentralisierung des Tarifsystems zur Nivellierung der bestehenden Lohndifferenziale führen würde. Völlig unplausibel und in Widerspruch zu allen analytischen Argumenten und empirischen Befunden ist dagegen die Behauptung, dass auch die Dezentralisierung des bestehenden Systems Nivellierungseffekte erwarten lässt. Wenn unter Effizienz des Systems seine Fähigkeit zur Internalisierung von Externalitäten zu verstehen ist, ist auch zu bezweifeln, dass eine Zentralisierung oder Dezentralisierung zu einer moderateren Tarifpolitik führen würde. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, ist nur unter den günstigsten Bedingungen davon auszugehen, dass sich in dieser Hinsicht durch eine solche Veränderung die Leistungsfähigkeit des Systems nicht verschlechtert. Unter Berücksichtigung dieser Sachlage erweist sich eine Reform des bestehenden Systems nur dann als sinnvoll, wenn die beteiligten Akteure dem Nivellierungsziel eine deutlich höhere Priorität als dem Moderierungsziel einräumen sollten. Unter dieser Voraussetzung kann es allein um eine Reform in Richtung Zentralisierung gehen. Allerdings stehen einer solchen Reformagenda sowohl die Interessenlage der maßgebenden tarifpolitischen Akteure als auch die aktuellen Entwicklungstendenzen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (wie sie u. a. in fortschreitenden Flexibilisierungsprozessen zum Ausdruck kommen) entgegen.

Jenseits dieser kritischen Überlegungen ist Pollan in dem Punkt zuzustimmen, dass der Stand der Forschung zu *Pattern Bargaining* im Allgemeinen und zu seiner Praxis in Österreich im Besonderen lückenhaft ist. Diese Defizite bestehen jedoch weniger in Bezug auf dessen Effekte, sondern vor allem in der spezifischen Logik und Dynamik seines Koordinierungsprozesses. Diesbezüglich lassen sich zwei wesentliche Forschungsfragen benennen:

- *Pattern Bargaining* steht für ein Lohnverhandlungssystem, das gleichsam in der Mitte zwischen den Extremen einer weitgehenden Politisierung der Lohnbildung auf der Grundlage zentralisierter Tarifsysteme und ihrer weitgehenden Vermarktlichung im Rahmen dezentral-unkoordinierter Systeme positioniert ist. Dies macht das Zusammenwirken von Macht und Markt im Fall der Koordinierung der Tarifpolitik durch *Pattern Bargaining* kontingent: Sie mag grundsätzlich auf der expliziten Einigung aller Beteiligten auf das Prinzip der Lohnführerschaft, dem stillschweigenden Einverständnis der nichtführenden Verhandlungseinheiten unter dem Eindruck der ökonomischen und verbandspolitischen Kräfteverhältnisse oder auch auf der durch diese Verhältnisse gegen die Intentionen der nichtführenden Einheiten erzwungenen Folgebereitschaft beruhen. Die empirische Untersuchung dieser Frage

lässt Rückschlüsse auf die Stabilität von *Pattern Bargaining* zu. Sie erfordert ein Forschungsdesign, das systematisch die tatsächliche Tarifpolitik der nichtführenden Einheiten mit deren Selbstverständnis und Zielsetzungen vergleicht.

- Aus den schon erwähnten Gründen ist auch das Ausmaß der Konvergenz der einzelnen Tarifabschlüsse im Kontext von *Pattern Bargaining* kontingent. Dies führt zu der Frage, inwieweit die Abschlüsse der nichtführenden Einheiten signifikant von jenem des Lohnführers abweichen. Je mehr Verhandlungseinheiten vom Abschluss des Lohnführers nach oben abweichen, desto geringer wird die Reichweite von *Pattern Bargaining*. Andererseits ist auch zu überprüfen, inwieweit der Konvergenzgrad der Tarifabschlüsse das Ausmaß der Lohnmoderierung beeinflusst. Wie oben dargestellt, wächst aus analytischer Sicht der Anreiz für den Lohnführer zur Lohnmoderierung mit zunehmender Konvergenz der Tarifabschlüsse.

Entsprechend dem Umstand, dass Institutionen nur längerfristig einen systematischen Einfluss auf die ökonomische Entwicklung nehmen können, ist auch die langfristige Dynamik von *Pattern Bargaining* (vor allem hinsichtlich des Konvergenzgrads der Tarifabschlüsse) von Interesse.

Die Untersuchung dieser Fragen für Österreich sind Teil eines durch den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanzierten Forschungsprojekts, das gegenwärtig unter der Leitung des Autors dieses Beitrags durchgeführt wird. Derzeit befindet es sich in der Phase der Datenerhebung, die im Zusammenhang mit der Untersuchung der zweiten Frage einen erheblichen Aufwand mit sich bringt. Zur Überprüfung der Konvergenz der Tarifabschlüsse sind die – von Pollan (2004) verwendeten – Daten der Statistik Austria ungeeignet, da sie in der Regel nur auf einem Aggregatniveau vorliegen, das den Geltungsbereich der einzelnen Kollektivverträge überschreitet. Da die Fragestellung auf das Verhalten aller anderen (durch den Geltungsbereich des jeweiligen Kollektivvertrags voneinander abgegrenzten) Verhandlungseinheiten in Relation zum Lohnführer abstellt, ist von dem Verhandlungsergebnis der einzelnen in Österreich insgesamt abgeschlossenen Kollektivverträge als der relevante Untersuchungseinheit auszugehen. Für den Untersuchungszeitraum von 1970 bis 2003 liegen dazu keine Sekundärstatistiken vor, sodass eine zeitaufwändige Primärerhebung der Daten unabdingbar ist. Der Vorteil dieses relativ langen Untersuchungszeitraums liegt darin, dass er auf einer breiten Datenbasis eine detaillierte, quantitative Analyse der Dynamik der lohnpolitischen Koordinierung in Österreich erlaubt. Erste Projektergebnisse sind für 2006 zu erwarten.

Anmerkungen

[1] Z. B. Calmfors (1993), Franzese (2002), Hall (1994), Soskice (1990), Traxler et al. (2001).

[2] Z. B. Guger et al. (2000), Pollan (2000), Traxler (1998). In der internationalen Diskussion, insbesondere jener unter Ökonomen, hält sich zum Teil noch immer hartnäckig die Legende eines hoch zentralisierten Tarifsystems. Siehe z. B. Nickel (2003) 22.

[3] Eine im Wesentlichen unveränderte deutschsprachige Version dieser Analyse bietet Pollan (2004a). Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der englischsprachigen Version (Pollan 2004), soweit nicht anders angegeben.

[4] Pollan (2004) 100.

[5] Eine Differenz zwischen prinzipiellem Anspruch und tatsächlichem Umfang des Koordinierungsprozesses kann sich allein aus dem Unstand ergeben, dass in der Regel nicht alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber Mitglieder in den koordinierenden (freiwilligen) Tarifverbänden (Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände) sind.

[6] Z. B. Iversen (1998; 1999).

[7] In diesem Abschnitt interessieren nur Formen freiwilliger Koordinierung – im Gegensatz zu staatlich oktroyierten Lohnkontrollen. Ferner bleibt hier außerhalb der Betrachtung, ob staatliche Akteure als dritte Partei an den freiwilligen Koordinierungsprozessen teilhaben.

[8] Z. B. Headey (1970); Calmfors, Driffill (1988).

[9] Z. B. Soskice (1990), Mesch (1993), Iversen (1998; 1999), Traxler et al. (2001).

[10] Im Fall pluraler Verbändestrukturen, die den Regelfall in den OECD-Ländern darstellen, setzt dies voraus, dass die Koordinierungsfunktion mindestens vom bedeutendsten Dachverband übernommen wird und dieser dann die übrigen, konkurrierenden Dachverbände hinsichtlich der Mitgliederstärke dominiert.

[11] So z. B. „*mid-coordinated bargaining*"; Franzese (2000).

[12] Z. B. North (1990).

[13] Rueda, Pontusson (1997).

[14] Rabin (1998), Thaler (1998).

[15] Z. B. Rowthorn (1992); Rueda, Pontusson (1997); Traxler et al. (2001); Wallerstein (1999).

[16] Guger (1993).

[17] In einer (unveröffentlichten) Analyse verwendete der Autor auf der Grundlage der in Traxler et al. (2001) dokumentierten Operationalisierungen und Daten die Koordinierungsvariable (BMO) als Prädiktor für die Erklärung der Unterschiede der intersektoralen Lohndifferenziale im Ländervergleich. Das Ergebnis war nicht signifikant, im Gegensatz zur analogen Analyse, in der der Zentralisationsgrad als Prädiktor Eingang fand: Traxler et al. (2001) 137.

[18] Z. B. Cameron (1984).

[19] Calmfors und Driffill (1988).

[20] Soskice (1990).

[21] Calmfors, Driffill (1988).

[22] Gregg, Machin (1991); Stewart (1990).

[23] Z. B. Moene, Wallerstein (1993); Moene et al. (1993).

[24] Franzese (2002).

[25] Traxler (2003).

[26] Iversen (1999).

[27] Traxler, Kittel (2000); Traxler et al. (2001).

[28] Pollan (2004) 88, 90).

[29] Siehe hierzu z. B. die Studie von Kenworthy (2001), der u. a. die von Traxler, Kittel (2000) sowie Traxler et al. (2001) entwickelte Zentralisationsvariable zu den zwei besten verfügbaren Operationalisierungen zählt.

[30] Pollan (2004) 90.
[31] Ebendort.
[32] Auch die von Pollan zitierte Analyse von Calmfors und Driffill (1988) 44 konzediert, dass ihre *Hump-shape*-Hypothese in dem Maß zu relativieren ist, in dem die weltwirtschaftliche Exponiertheit der Tarifpolitik zunimmt.
[33] Traxler et al. (2001).
[34] Sako (1997).
[35] Ebbinghaus, Visser (2000); Visser (1991). Vergleichbare Daten liegen für den sektoralen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es in dieser Hinsicht keine grundlegenden Unterschiede zu den Gewerkschaften gibt.
[36] Traxler (1994).
[37] Z. B. Observatory (2003).
[38] Mündliche Information eines Repräsentanten von Gesamtmetall.
[39] Elvander (2002).
[40] In der deutschsprachigen Version seiner Analyse scheint Pollan (2004a) 199 diese Behauptung mit einem Zwei-Satz-Zitat von Wallerstein (1999) 657 belegen zu wollen. Eine solche Interpretation der beiden zitierten Sätze ist jedoch unter Berücksichtigung des Gesamtkontexts der Studie von Wallerstein aus zwei Gründen unzulässig: Zum einen beschäftigt sich Wallerstein in der zitierten Arbeit allein mit den Lohnstruktureffekten der Tarifsysteme. Zum anderen zeigt die nähere Überprüfung der Textstelle überdies, dass Wallerstein – bezüglich der Lohnstruktureffekte – nicht eigentlich *Pattern Bargaining*, sondern einen hohen Konzentrationsgrad des Gewerkschaftssystems der Zentralisierung des Tarifsystems gleichhält. Bezeichnenderweise überprüft er in seiner empirischen Studie sowohl den Einfluss des tariflichen Zentralisierungsgrads als auch des gewerkschaftlichen Konzentrationsgrads; hingegen findet sich keine Messgröße zum tariflichen Koordinierungsgrad und somit auch keine systematische Bezugnahme auf *Pattern Bargaining*.
[41] Diese Analysen zur Interaktion der Tarifsysteme mit anderen Faktoren werden im Literaturüberblick von Pollan völlig ignoriert, wodurch die empirischen Befunde zur Lohnmoderierung Pollan (2004) 91 weniger konkludent erscheinen als dies unter der Voraussetzung ihrer Rezeption hätte sein können.
[42] Traxler, Kittel (2000). In ähnlicher Weise betont auch Calmfors (1993) 23, dass die Konzentration der Tarifpolitik auf eine einzige Verhandlungsebene in Japan, Deutschland und Österreich (als den drei typischen Fällen von *Pattern Bargaining*) die Fähigkeit zur Lohnmoderierung stützt.
[43] Nach Pollan (2004) 91, Anmerkung 8, gibt es hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs einen Abschluss für die gesamte Metallindustrie, während Pollan (2004a) 201, Anmerkung 8, auf die Ausnahme der Elektroindustrie hinweist. Richtig ist die zweite Aussage. 2001 verließ die Elektro- und Elektronikindustrie die Verhandlungsgemeinschaft, und es werden seither separate Kollektivverträge für diese Branche abgeschlossen; EIRO (2002).
[44] Ein solcher expliziter Anspruch ist kein unabdingbares Merkmal von *Pattern Bargaining*, da diese auch auf stillschweigendem Einverständnis bzw. faktischem Zusammenwirken aller Beteiligten beruhen kann.
[45] Tätigkeitsbericht des ÖGB (1982) III/169-171.
[46] Pollan (2004) 91 begründet die Problemstellung seiner Studie u. a. mit dem Anspruch des ÖGB, eine solidarische Lohnpolitik zu verfolgen. Dies stützt er einerseits mit einer Arbeit von Kienzl aus 1973(!), andererseits mit „impliziten" Prinzipien der „offiziellen" Lohnpolitik des ÖGB. Abgesehen davon, dass für *Pattern Bargaining* eben nicht die lohnpolitischen Vorstellungen der Dachverbände, sondern jene der dezentralen Verhand-

lungseinheiten maßgebend sind, ist zu bedenken, dass das Konzept des ÖGB zur solidarischen Lohnpolitik sehr breit gehalten ist (und auch die Beschäftigungsdimension mit einbezieht), sodass dessen Umsetzung erheblichen Interpretationsspielraum offen lässt. In keinem Fall entspricht es jenen Zielen nivellierenden Lohnstrukturpolitik, die im Zusammenhang mit den nordischen Ländern als „solidarisch" verstanden werden.

[47] Dies lassen auch die Publikationen von Pollan im Vergleich erkennen. In einer früheren Studie zur Lohnbildung in Österreich, die sich ebenfalls mit den Lohndifferenzialen und der Entwicklung der Tariferhöhungen im Sektorvergleich beschäftigte, akzeptiert er bei prinzipiell gleicher Datenlage die These von der Existenz von *Pattern Bargaining* in Österreich: Pollan (2000) 33ff.

[48] Es ist davon auszugehen, dass in Österreich *Pattern Bargaining* Anfang der achtziger Jahre den bis dahin auf der Paritätischen Kommission beruhenden Modus dachverbandlich-dezentraler Koordinierung ablöste. Dieser Übergang erfolgte in Reaktion auf einschneidende Änderungen in den ökonomischen Rahmenbedingungen, namentlich dem wachsenden internationalen Wettbewerbsdruck auf die österreichische Industrie, der Entscheidung zugunsten einer dezidierten Hartwährungspolitik und der OECD-weiten Abkehr von keynesianischen Wirtschaftspolitiken. Dieser Übergang vollzog sich gewiss allmählich. Für eine Datierung der definitiven Etablierung von *Pattern Bargaining* bietet sich das Jahr 1983 an, in dem die oben zitierte lohnpolitische Konzeption der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie im Tätigkeitsbericht des ÖGB veröffentlicht wurde.

[49] Es entspricht der Institutionen eigentümlichen Langfriststabilität, dass von ihnen auch nur langfristig wirksame Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung ausgehen können.

[50] Traxler, Kittel (2000); Traxler et al. (2001).

[51] Z. B. Guger (1993; 1995; 2004).

[52] Guger (1993), Rowthorn (1992).

Literatur

Calmfors, Lars, Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey (=OECD Economic Department Working Papers No. 131, Paris 1993).

Calmfors, Lars; Driffill, John, Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: Economic Policy 6 (1988) 13-61.

Cameron, David, Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries, in: Goldthorpe, John H. (Hrsg.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism (Oxford 1984).

Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle, Trade Unions in Western Europe since 1945 (Basingstoke und London 2000).

EIRO, Annual Review 2001 (Luxembourg 2002).

Elvander, Nils, The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, in: European Journal of Industrial Relations 8 (2002) 197-216.

Franzese, Robert J., Credibly Conservative Monetary Policy and Wage/Price-Bargaining Organization: A Review with Implications for Monetary Policy in the European Common Currency Area (=Paper presented at the Workshop "Wage Bargaining Within EMU", Wien 9.10.2000).

Franzese, Robert J., Macroeconomic Policies of Developed Democracies (Cambridge 2002).

Freeman, Richard B.; Medoff, James L., What Do Unions Do? (New York 1984).

Gregg, Paul; Machin, Stephen, Changes in Union Status, Increased Competition and Wage Growth in the 1980s, in: British Journal of Industrial Relations 29 (1991) 603-612.

Guger, Alois, Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells (Wien 1993).

Guger, Alois, Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit trotz sinkender Lohnstückkosten, in: Wifo-Monatsberichte 68 (1995) 533-538.
Guger, Alois, Internationale Lohnstückkostenposition 2003 wechselkursbedingt verschlechtert, in: Wifo-Monatsberichte 77 (2004) 679-687.
Guger, Alois; Runggaldier, Ulrich; Traxler, Franz, European Employment and Industrial Relations Glossary: Austria (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, London, Luxembourg 2000).
Hall, Peter A., Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their Interaction in Germany and Europe, in: German Politics and Society 31 (1994) 1-23.
Headey, Bruce W., Trade Unions and National Wage Politics, in: Journal of Politics 32 (1970) 407-439.
Iversen, Torben, Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money, in: International Organization 52 (1998) 469-504.
Iversen, Torben, Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies (Cambridge 1999).
Kenworthy, Lane, Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment, in: World Politics 54 (2001) 57-98.
Mesch, Michael, Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung, in: Wirtschaft und Gesellschaft 19 (1993) 451-459.
Meyer, Wolfgang, Is Pattern Bargaining Dead?, in: Konjunkturpolitik 41 (1995) 228-243.
Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, The Economic Performance of Different Bargaining Institutions: A Survey of the Theoretical Literature, in: Wirtschaft und Gesellschaft 19 (1993) 423-450.
Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, Pay inequality, in: Journal of Labor Economics 15 (1997) 403-430.
Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael; Hoel, Michael, Bargaining Structure and Economic Performance, in: Flanagan, Robert; Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael (Hrsg.), Trade Union Behavior, Pay Bargaining and Economic Performance (Oxford 1993).
Nickel, Stephen J., Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries, in: DICE Report Journal for Institutional Comparisons 1 (2003) 13-26.
North, Douglass C., Institutions, Institutional Change and Economic Performance (Cambridge 1990).
Observatory, Observatory of European SMEs 2003, No. 7 (Luxembourg 2003).
ÖGB, Tätigkeitsbericht (Wien 1982).
Pollan, Wolfgang, Einige Aspekte der Lohnbildung in Österreich (Wien 2000).
Pollan, Wolfgang, Pattern Bargaining and Wage Leadership in Austria, in: Austrian Economic Quarterly 2 (2004) 88-101.
Pollan, Wolfgang, Zur Frage der Lohnführerschaft in Österreich, in: Wifo-Monatsberichte 77 (2004a) 197-211.
Rabin, Matthew, Psychology and Economics, in: Journal of Economic Literature 36 (1998) 11-46.
Rowthorn, Bob, Corporatism and Labour Market Performance, in: Pekkarinen, Jukka; Pohjola, Matti; Rowthorn, Bob (Hrsg.), Social Corporatism: A Superior Economic System? (Oxford 1992).
Rueda, David; Pontusson, Jonas, Wage Inequality and Varieties of Capitalism (=Institute for European Studies Working Paper No. 97.6, Ithaca, NY, 1997).
Sako, Mari, Wage Bargaining in Japan (=Discussion Paper No. 334, London 1997).
Soskice, David, Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: Oxford Review of Economic Policy 6 (1990) 36-61.
Stewart, Mark B., Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents, in: Economic Journal 100 (1990) 1122-1137.

Thaler, Richard, Anomalies: Interindustry Wage Differentials, in: Journal of Economic Perspectives 3 (1989) 181- 193.
Traxler, Franz, Collective Bargaining: Levels and Coverage, in: OECD Employment Outlook (Paris 1994).
Traxler, Franz, Austria: Still the Country of Corporatism, in: Ferner, Anthony; Hyman, Richard (Hrsg.), Changing Industrial Relations in Europe (Oxford 1998).
Traxler, Franz, Bargaining (De)Centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship, in: British Journal of Industrial Relations 41 (2003) 1-27.
Traxler, Franz; Kittel, Bernhard, The Bargaining System and Performance, in: Comparative Political Studies 33 (2000) 1154-1190.
Traxler, Franz; Kittel, Bernhard; Blaschke, Sabine, National Labour Relations in Internationalized Markets (Oxford 2001).
Visser, Jelle, Trends in Trade Union Membership, in: OECD Employment Outlook 1991 (Paris 1991).
Wallerstein, Michael, Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, in: American Journal of Political Science 43 (1999) 649-680.

Zusammenfassung

In der orthodoxen Analyse von Lohnverhandlungssystemen wird die gesamtwirtschaftliche Koordinierung der Lohnpolitik mit deren Zentralisierung auf intersektoraler Ebene gleichgesetzt. Angesichts der internationalen Dezentralisierungstendenzen der Tarifpolitik gewinnt ‚*Pattern Bargaining*' als ein dezentraler Mechanismus zur Koordinierung zunehmende Bedeutung. Es ist eben diese dezentrale Ausrichtung des Koordinierungsprozesses, die *Pattern Bargaining* zu einem schwer verständlichen Phänomen macht. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieser Aufsatz mit folgenden Fragen: Zunächst wird ein Überblick über die möglichen Ziele tariflicher Koordinierung und die alternativen Koordinierungsmechanismen gegeben. Dabei wird einerseits zwischen Moderierungs- und Lohnstrukturzielen und andererseits zwischen zentralisierten und dezentralisierten Mechanismen unterschieden. Im Anschluss daran wird die Effektivität der alternativen Koordinierungsmechanismen im Hinblick auf die Realisierung der beiden Koordinierungsziele diskutiert. Dabei zeigt sich, dass *Pattern Bargaining* infolge seiner spezifischen Anreizstruktur sich wohl für die Realisierung von Moderierungszielen, nicht jedoch von Lohnstrukturzielen eignet. Abschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit *Pattern Bargaining* die Lohnpolitik in Österreich prägt.

NEUERSCHEINUNGEN

Dominik Haubner, Erika Mezger, Hermann Schwengel (Hg.)

Agendasetting und Reformpolitik

Nach welchem wissenspolitischen Mechanismus werden Themen zu Themen, welche politischen Akteure bestimmen die politische Agenda, wie entwickeln sich Themen und Meinungen innerhalb der verschiedenen Akteurskonstellationen über die Zeit? Diese Publikation will die Themenfelder Politische Kommunikation, Strategiefähigkeit politischer Organisationen, Politikberatung, Agenda-Setting, mediale Kommunikationsstrategien und Wissenstransfer näher beleuchten.

404 Seiten, 36,80 € [D], ISBN 3-89518-505-1

Eckhard Hein, Arne Heise, Achim Truger (Hg.)

Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Löhnen und Beschäftigung und wie wirkt sich die Einkommensverteilung auf das Wirtschaftswachstum aus? Die Beiträge des vorliegenden Sammelbandes stellen die vorherrschende Sichtweise in Frage. Auf der Basis makroökonomischer Analysen wird insbesondere die Behauptung, Arbeitslosigkeit sei langfristig ausschließlich von strukturellen Charakteristika des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherungssysteme verursacht, sowohl theoretisch als auch empirisch in Frage gestellt.

ca. 320 Seiten, 29,80 € [D], ISBN 3-89518-512-4

Heinz D. Kurz

Joseph Alois Schumpeter – ein Sozialökonom zwischen Marx und Menger

Dieser Essay beschäftigt sich mit Schumpeters Leben, Werk und Wirkungsgeschichte. Sein Denken bewegt sich im Spannungsfeld der allgemeinen Gleichgewichtstheorie von Walras und der Theorie der Kapitalakkumulation von Marx. Erstere versucht die auf ein Gleichgewicht drängenden Kräfte abzubilden, letztere die wegführenden Kräfte. Schumpeter, so könnte man überspitzt sagen, beginnt als *undisziplinierter Walrasianer* und endet als *disziplinierter Marxianer*.

76 Seiten, 12 € [D], ISBN 3-89518-508-6

metropolis Verlag

Metropolis-Verlag Bahnhofstr. 16a, D-35037 Marburg www.metropolis-verlag.de