

und Löhne eher noch verstärkt und damit die Tendenz zur Verschiebung der Nachfrage in die Zukunft.

Selbstverständlich muß aus diesen Überlegungen kein sich ständig nach unten fortsetzender Deflationsprozeß gefolgert werden. Es bedarf dann aber schon einer sehr energischen, durchgreifenden Geld- und Fiskalpolitik, um diesen Tendenzen entgegenzusteuern. Angesichts der institutionellen Zwänge, in denen sich beide Politikbereiche in Europa befinden, wäre es besser, Tendenzen gar nicht erst zum Ausbruch kommen zu lassen, die eine kräftige Geld- und Fiskalpolitik erfordern!

Die lohnpolitische Schlußfolgerung aus diesen Überlegungen kann nur lauten: Da von weiterer Lohnzurückhaltung kein Beschäftigungsimpuls zu erwarten ist, da andererseits bei Fortsetzung der Lohnzurückhaltung ein Lohnsenkungswettbewerb und deflationäre Tendenzen nicht ausgeschlossen werden können, ist es an der Zeit, zu der alten lohnpolitischen Formel zurückzukehren, wonach sich die Löhne an der Arbeitsproduktivität orientieren sollen (Angesichts der niedrigen Inflationsraten in Europa ist mit der Anwendung dieser Formel auch keine infla-

tionäre Gefahr mehr verbunden, zu dieser Frage sei auch auf die Diskussion im Zeitgespräch: „Haben wir eine Deflation?“ in der August-Ausgabe 1998 dieser Zeitschrift⁵ verwiesen).

Nur auf diese Weise kann dem „Doppelcharakter der Löhne“ Rechnung getragen werden, den die Bundesbank so charakterisiert⁶: „Gesamtwirtschaftlich gesehen haben Löhne und Gehälter einen Doppelcharakter: Einerseits verkörpern sie die wichtigste Einkommensquelle und bestimmten damit in erheblichem Maße die Nachfrage nach Konsumgütern; andererseits stellen sie einen für Unternehmen zentralen Kostenfaktor dar, der über die aktuellen Angebotsmöglichkeiten und über die zukünftigen – in Form von Investitionen – mitentscheidet.“ Die Lohnentwicklung muß beiden Aspekten Rechnung tragen; sie erfordert eine Gratwanderung, da sie weder auf der Kosten- noch auf der Inflationstendenzen auslösen noch zu einer Schwächung der Nachfrageseite beitragen darf.

⁵ Vgl. das Zeitgespräch „Haben wir eine Deflation?“ mit Beiträgen von W. Filc, H. Flassbeck und E. Wohlers, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 78. Jg. (1998), H. 8, S. 447-456.

⁶ Deutsche Bundesbank: Monatsbericht August 1994, S. 29.

Arne Heise, Thorsten Schulten

Lohndumping in der EWU – geht ein Gespenst um in Europa? – eine Replik

Die Auswirkungen der Europäischen Währungsunion (EWU) auf die Lohnbildung und die Institutionen des Lohnbildungsprozesses und des Arbeitsmarktes sind erst sehr spät in die vollständig auf die Geld- und Finanzpolitik fixierte EWU-Diskussion getreten. Zunächst waren es mikroökonomisch argumentierende Wissenschaftler, die die Notwendigkeit zunehmender Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Dezentralisierung der Tarifsysteme herausstellten, um die Schockabsorptionsfähigkeit in Abwesenheit des Wechselkursmechanismus zu erhalten bzw. auszubauen¹. Die bereits sehr frühzeitig formulierten Befürchtungen makroökonomisch argu-

mentierender Wissenschaftler², ein fragmentierter Lohnraum in der EWU könnte Lohndumpingprozesse zur Folge haben, wenn eine Europäisierung der Lohnpolitik unterbliebe, sind erst mit der öffentlichkeitswirksamen Verbindung eines Lohndumping-Prozesses mit dem „D-Wort“ in eine breitere Diskussion gelangt³.

Angela Schürfeld hat sich in einem kürzlich im Wirtschaftsdienst erschienenen Artikel⁴ dieser kontroversen Thematik angenommen und nimmt für sich in Anspruch, verdeutlicht zu haben, „daß die Argumentation für einen Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Union einer kritischen Prüfung nicht standhält“ (S. 549). Wir wollen diese selbstbewußt vorgetragene Behauptung im folgenden kritisch hinterfragen.

Auf den Bezugsrahmen kommt es an

Schürfelds Beweisführung basiert im wesentlichen auf einer entscheidenden Annahme: Eine Lohn-

Dr. Arne Heise, 38, ist Referatsleiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und Privatdozent an der Universität Bremen; Thorsten Schulten, 32, Dipl.-Politologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am WSI.

zurückhaltung – die sie als relative Lohnsenkung bzw. „Lohnmindersteigerung“, d.h. als ein Lohnanstieg unterhalb des Produktivitätsfortschrittes definiert – erhöht die Beschäftigung und reduziert damit gerade nicht die Lohnstückkosten, wie dies von den Proponenten des Lohndumpingprozesses befürchtet wird. Als Begründung werden zwei altbekannte Wirkungskanäle angegeben:

□ Die Lohnzurückhaltung leitet einen Substitutionsprozeß des Faktors Kapital durch den Faktor Arbeit an;

□ falls die Substitution unterbleibt – hierfür kann sich Schürfeld nur Arbeitsmarktrigiditäten als Begründung vorstellen –, wird durch die einsetzende Umverteilung zugunsten des Faktors Kapital die Investitionstätigkeit angeregt: „Dadurch werden wiederum neue Arbeitsplätze entstehen. Es hätte sich auf indirektem Wege ein positiver Beschäftigungseffekt ergeben“ (S. 547).

Der positive Beschäftigungseffekt der Lohnzurückhaltung, der national realisiert werden kann und mithin keine Gegenreaktion der Handelspartner provoziert, setzt schließlich auch dem (relativen) Lohnsenkungsprozeß ein definitives Ende: „Je näher das Ziel der Vollbeschäftigung rückt, desto mehr beginnt die Konkurrenz um gute Arbeitskräfte zwischen den Unternehmen“ (S. 546). Gestützt auf Untersuchungen des Kieler Instituts für Weltwirtschaft wird insbesondere der Wirkungskanal über die Anregung der Investitionen als empirisch abgesichert betrachtet.

Was Schürfeld tatsächlich darstellt, ist die mikroökonomische Sichtweise des Beschäftigungsproblems: Handelt es sich bei der Arbeitslosigkeit tatsächlich um ein Allokationsproblem – und ein früher, wenn auch nicht weiter begründeter Hinweis auf den vermeintlich hohen Anpassungsbedarf der Arbeitsmärkte legt nahe, daß Schürfeld hiervon ausgeht –, dann dürfte die beschriebene Lohnzurückhaltung eine erfolgversprechende Therapie sein – und ein Lohnsenkungswettlauf in Europa wäre tatsächlich unwahrscheinlich. Aber es ist natürlich genau diese

Annahme, die makroökonomisch orientierte Wissenschaftler bestreiten: Arbeitslosigkeit ist im Kern kein Phänomen der Fehlallokation aufgrund falscher Lohnsignale, sondern der mangelnden effektiven Nachfrage geschuldet⁵. Unter dieser Annahme verpufft eine Lohnzurückhaltung – egal, ob sie die Nominallöhne tatsächlich senkt oder lediglich die Lohnsteigerungen mindert – in einer entsprechenden Preismoderation.

Dieser Mechanismus wird ja auch von Schürfeld – zumindest für den Fall der vollständigen Konkurrenz – gar nicht bestritten. Ob die flugs unterstellte eingeschränkte Konkurrenz tatsächlich erlaubte, sinkende Nominallöhne nicht in Form sinkender Preise weiterzugeben, sondern „Extra-Profite“ zu realisieren, ist gewiß diskussionswürdig. Zu erwarten wäre, daß das Preissetzungsverhalten der Unternehmen bei eingeschränkter Konkurrenz grundsätzlich erlaubte, „Extra-Profite“ zu erwirtschaften – gewöhnlich wird eine Preissetzungsfunktion folgender Gestalt angenommen:

$$p = [1/(1-\mu)] w/\omega$$

(mit p = Preisniveau, μ = Monopolgrad, w = Nominallohnsatz, ω = Grenzproduktivität der Arbeit).

Solange der Monopolgrad μ unverändert bleibt – und weshalb sollte die Lohnpolitik auf den Monopolgrad wirken? –, führt eine Nominallohnsenkung (oder bei Betrachtung von Veränderungsraten genügt bereits eine Lohnmindersteigerung) auch bei eingeschränkter Konkurrenz zu einer entsprechenden Preissenkung. Sollte sich dennoch der Monopolgrad verändern und eine Erhöhung der „Extra-Profite“ möglich sein, bleibt unverständlich, weshalb dies zu verstärkter Investitionstätigkeit führen sollte: Gerade die Mengenbeschränkung ermöglicht doch erst die Erwirtschaftung von „Extra-Profiten“ – weshalb also sollten die konkurrenzbeschränkten Unternehmen durch Mengenausweitung (Produktions- und Beschäftigungserhöhung) diese Grundlage zerstören?

¹ Vgl. H.P. Fröhlich et al.: Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 234, Köln 1997; H. Feldmann: Europäische Währungsunion und Arbeitsmarktflexibilität, in: Aussenwirtschaft, 53. Jg., H. 1, 1998, S. 53-80.

² Vgl. A. Heise et al.: Anpassungserfordernisse an die europäische Tarifpolitik auf dem Wege zur und in der EWU unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungssituation: Die Sicht der Gewerkschaften, Studie für die GD 2 der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Düsseldorf 1993; A. Heise: Europäische Währungsunion: Welche Spielräume bleiben der nationalen Tarifpolitik?, in: R. Bispinck (Hrsg.): Tarifpolitik der Zukunft – Was wird aus dem Flächentarifvertrag?, Hamburg 1995, S. 230-247; K. Busch: Europäische Integration und Tarifpolitik – Lohnpolitische Konsequenzen der Wirtschafts- und Währungsunion, Köln 1994.

³ Vgl. G. A. Horn et al.: Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt in einer erfolgreichen Wirtschafts- und Währungsunion, Gutachten im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, Berlin 1997; G. A. Horn, R. Zwienen: Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion, in: DIW Wochenbericht, Nr. 31-32, 1998, S. 551-561.

⁴ A. Schürfeld: Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 78. Jg. (1998), H. 9, S. 543-549. Alle im folgenden vorgenommenen Seitenangaben in Klammern beziehen sich auf diesen Text.

⁵ Vgl. A. Heise: Arbeitslosigkeit: konjunkturell oder strukturell?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 74. Jg. (1994), H. 12, S. 623-626; F. Modigliani: The shameful rate of unemployment in the EMS: causes and cures, in: De Economist, Vol. 144, Nr. 3, 1996, S. 142 – 166; J. Kromphardt: Die Relevanz von Keynes' Theorie für die Erklärung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, in: Homo oeconomicus, Bd. 13, Nr. 3, 1996, S. 393-435.

Gewiß, nach Allokationstheoretischer Vorstellung müssen Gewinne letztlich reinvestiert werden, soll der Einkommenskreislauf geschlossen werden. Allerdings bedeutet dies konsequenterweise eine Verringerung des Konsums und schließlich lediglich eine Verschiebung der Produktions- und Beschäftigungsstruktur, keine Erhöhung der Produktions- und Beschäftigungsmenge. Und wenn wir die implizite Annahme eines vorgegebenen Einkommens (welches es zu allozieren gilt) aufgeben, kann eine solche Umverteilung gar aufgrund getrübler Nachfrageerwartungen zu einer Einkommens- und Beschäftigungsreduktion führen.

Auch die angeführten empirischen Ergebnisse sind vielfach in Frage gestellt worden⁶: Die Untersuchungen des Kieler Instituts für Weltwirtschaft belegen keinen kausalen Zusammenhang von intentionaler (ex ante) Lohnzurückhaltung, Investitionstätigkeit und Beschäftigung, sondern den leicht erklärbaren Gleichlauf von (wie auch immer bestimmter) Investitionstätigkeit, dem dadurch initiierten Konjunkturzyklus und folglich einsetzender inverser Entwicklung von Lohnquote (oder Lohnstückkosten oder (ex post) Lohnzurückhaltung⁷) und Beschäftigung – die Lag-Strukturen in der Entwicklung können dann leicht als Kausalitäten mißverstanden werden. Die ebenfalls anhand der Entwicklungen der 80er Jahre darstellbare geringe Erklärungskraft der (realisierten) Profitabilität des Kapitals für die künftige Investitionstätigkeit⁸ unterterminiert die Allokationstheoretische Argumentation weiter.

Wenn aber Schürfelds Annahme eines Zusammenhanges von lohnpolitischer Zurückhaltung und Beschäftigung nicht bestätigt werden kann, bleibt die Frage, ob das Euroland zwangsläufig in einen Lohnsenkungswettlauf mit kaum zu vermeidender Deflation steuern muß.

Das Trilemma der Lohnpolitik

In jeder Ökonomie, die aus mehr als einem Produktionsunternehmen besteht, tritt folgendes

⁶ Vgl. A. Heise: Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: einige Anmerkungen, in: WSI-Mitteilungen, H. 1, 1993; H. Flasbeck: Reallöhne und Arbeitslosigkeit – Eine einfache empirische Widerlegung der neoklassischen Beschäftigungstheorie, in: WSI-Mitteilungen, H. 4, 1998; St. Schulmeister: Die Beschäftigungsdynamik in den USA im Vergleich zu Deutschland und Japan, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des AMS Österreich, Wien 1998.

⁷ Zur Unterscheidung von Ex ante- und Ex post-Lohnzurückhaltung vgl. A. Heise: Faktorintensität und Beschäftigung – ein alternativer Verdoorn-Ansatz, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium (WiSt), H. 5, 1996, S. 243-246.

⁸ Vgl. z.B. A. Glyn: Does Profitability Really Matter?, WZB discussion paper FS I 95-306, Berlin 1995.

lohnpolitisches Trilemma auf: Einerseits muß die Lohnpolitik die spezifischen regionalen bzw. betrieblichen Umstände in Rechnung stellen, soll es nicht zu regionalen bzw. betrieblichen Stabilitäts- bzw. Wettbewerbsproblemen kommen. Andererseits muß die Lohnpolitik verhindern, daß es zu einem regionalen bzw. betrieblichen Unterbietungswettlauf kommt (sog. „Schmutzkonzurrenz“). Schließlich muß die Lohnpolitik zwischen Systeminteressen (Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit) und Mitgliederinteressen der Verbände (z.B. gerechte Entlohnung) vermitteln. Die Größe und Kontrollierbarkeit dieses Trilemmas hängt von einer Reihe von Faktoren ab:

- der Faktormobilität,
- dem Ausmaß der realwirtschaftlichen Divergenz (Produktivität, Einkommen),
- dem Ausmaß der Homogenität der Arbeitsmarkt- und Kollektivvertragsinstitutionen und -regulierungen,
- dem Ausmaß der Kooperationsbereitschaft der Kollektivvertragsinstitutionen.

Je geringer die Faktormobilität und je höher die realwirtschaftliche Divergenz, desto größer sind die Anforderungen an die Kontrollierbarkeit des Trilemmas, je größer die institutionelle Homogenität und die Kooperationsbereitschaft der Kollektivvertragsinstitutionen, desto größer sind die Möglichkeiten der Kontrollierbarkeit des Trilemmas.

Es dürfte klar sein, daß die Anforderungen an die Kontrollierbarkeit im Euroland angesichts geringer Faktormobilität und hoher realwirtschaftlicher Divergenzen⁹ ungleich höher sind als in jeder europäischen Volkswirtschaft, gleichzeitig die enorme institutionelle Heterogenität¹⁰ und die bislang weitgehend fehlende europäische Koordinationsebene die Möglichkeiten der Kontrollierbarkeit des Trilemmas außerordentlich begrenzen. Unter diesen Bedingungen ist ein Lohn-dumpingprozeß eine durchaus denkbare Variante des Scheiterns der EWU.

Lohnpolitik seit den 80er Jahren

Neben Allokationstheoretischen Überlegungen sprechen nach Schürfeld auch institutionelle Aspekte der

⁹ Z.B. liegt das Produktivitätsdifferential in der EU bei etwa 1:3,7, während die regionale Differenzierung in der alten Bundesrepublik bei 1:1,4 bzw. 1:2,9 inklusive der neuen Bundesländer liegt; vgl. Europäische Wirtschaft, Nr. 54, 1993.

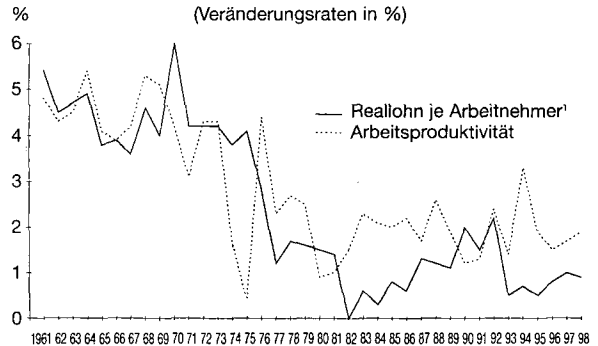
¹⁰ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der EU schwankt zwischen 10 und 80%, der Deckungsgrad der Kollektivverträge zwischen 40 und 95%; vgl. B. Ebbinghaus, J. Visser: Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: S. Hradli, S. Immerfall (Hrsg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen 1997, S. 333-376.

Lohnfindung gegen die These eines möglichen Lohnsenkungswettbewerbs (S. 547 f.). Schürfeld betont hierbei insbesondere die Rolle der Gewerkschaften, die „aufgrund ihrer Nutzenfunktion keinen Anreiz (haben), die Löhne unbegrenzt nach unten zu senken“ (S. 548). Um einen möglichen Mitglieder- und Machtverlust zu verhindern, werden die Gewerkschaften im Gegenteil darauf drängen, ein bestimmtes Lohnniveau zu halten und bilden damit eine Art institutionelle Blockade gegen einen unbegrenzten Lohnabsenkungswettlauf.

Die These von den politischen Grenzen der Lohnzurückhaltung erscheint auf den ersten Blick durchaus plausibel. Je länger und ausgeprägter sich die Gewerkschaften auf eine Politik „moderater“ Lohnabschlüsse einlassen, desto stärker wächst die Unzufriedenheit bei den Gewerkschaftsmitgliedern – zumal dann, wenn die angeblich positiven Beschäftigungseffekte der Lohnzurückhaltung sich in der Realität nicht einstellen wollen. In der Konsequenz entsteht ein wachsender politischer Druck auf die Gewerkschaftsspitzen, der früher oder später zu einer Aufgabe der Lohnzurückhaltung führen wird. Das aktuelle gewerkschaftliche Motto vom „Ende der Bescheidenheit“ (Klaus Zwickel) mag hierfür ein gutes Beispiel sein, reflektiert es doch eine in der Gewerkschaftsmitgliedschaft weit verbreitete Stimmung, wonach nach einer lang andauernden Periode der Lohnzurückhaltung einmal wieder ein kräftiger Lohnanstieg folgen müßte. Der problematische Punkt an Schürfelds Argumentation liegt nun jedoch in der von ihr implizit unterstellten These, daß die Gewerkschaften jederzeit über die entsprechenden Machtressourcen verfügen, eine solche Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten oder gar expansiven Lohnpolitik durchzusetzen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf die tatsächliche lohnpolitische Entwicklung in Europa. Seit den 80er Jahren läßt sich in fast allen EU-Staaten ein lohnpolitischer Paradigmenwechsel beobachten, der als Abkehr von einer produktivitäts- hin zu einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik charakterisiert werden kann¹¹. Vor dem Hintergrund der wachsenden Massenarbeitslosigkeit setzt sich fast

Abbildung 1
Reallohnentwicklung und Arbeitsproduktivität
in der EU (1961 – 1997)
 (Veränderungsraten in %)



¹ Reallohn = Nominales Einkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer deflationiert mit dem Preisindex des BIP.

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung 1997 (Rev. 8), Brüssel, 30. September 1997.

überall in Europa eine Politik der Lohnzurückhaltung mit „moderaten“ Lohnabschlüssen deutlich unterhalb der Produktivität durch (vgl. Abbildung 1).

Kompetitiver Korporatismus

Gleichzeitig entwickelte sich in vielen europäischen Ländern eine neue Form des „kompetitiven Korporatismus“¹², der im Kern darauf abzielt, eine Politik der Lohnzurückhaltung zur Verbesserung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen von „nationalen Sozialpakten“ institutionell abzusichern¹³. Einige prominente Beispiele für diese neue Form des kompetitiven Korporatismus finden sich bereits in den 80er Jahren etwa in den Niederlanden mit dem „Abkommen von Wassenaar“ von 1982 oder in Irland mit dem „Programme for National Recovery“ von 1987. Zu einem regelrechten Revival des Neo-Korporatismus kommt es hingegen in der ersten Hälfte der 90er Jahre, wobei neben den traditionell korporatistisch orientierten skandinavischen Ländern erstmals auch Länder ohne ausgeprägte korporatistische Traditionen (Italien, Portugal) nationale Sozialpakete vereinbarten.

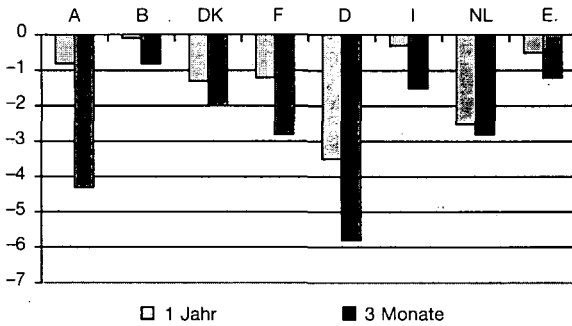
Um die Gewerkschaften auf eine Politik der Lohnzurückhaltung zu verpflichten, enthalten viele der nationalen Sozialpakete lohnpolitische Leitlinien, die sich nicht allein an der nationalen Wirtschaftsentwicklung, sondern mitunter auch explizit an der lohnpolitischen Entwicklung der wichtigsten europäischen Handelspartnerländer orientieren. Die in dieser Hinsicht weitestgehende Regelung findet sich in Belgien, wo nach dem Scheitern der Verhandlungen über einen nationalen Sozialpakt die belgische Regierung eine gesetzliche Lohnnorm erlassen hat, die den

¹¹ Vgl. Th. Schulten: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion. Überlegungen zum Aufbau eines tarifpolitischen Mehr-Ebenen-Systems am Beispiel der westeuropäischen Metallindustrie, in: WSI-Mitteilungen, H. 7, 1998, S. 482-493.

¹² Vgl. M. Rhodes: Globalisation, Labour Markets and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?, European University Institute, EUI Working Papers, RCS Nr. 97/36.

¹³ Vgl. G. Fajertag, P. Pochet (Hrsg.): Social Pacts in Europe, Brüssel 1997; A. Hassel, Soziale Pakte in Europa, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 10, 1998.

Abbildung 2
Produzentenpreisentwicklung in der EU
 (Veränderungsraten in %)



Anmerkungen: 1 Jahr: Entwicklung seit September 1997; 3 Monate: Entwicklung seit Juni 1998.

Quelle: The Economist vom 10.10.1998.

Spielraum für Lohnerhöhungen an den voraussichtlichen Lohnzuwachs in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden koppelt¹⁴.

Der Übergang zu einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik mit Lohnabschlüssen unterhalb des Produktivitätsfortschrittes hat insgesamt eine massive Umverteilung von Arbeitnehmer- hin zu Gewinneinkommen eingeleitet, was nahezu überall in Europa an dem deutlichem Absinken der nationalen Lohnquoten abgelesen werden kann¹⁵. Insofern kann zuge-spitzt davon gesprochen werden, daß ein relativer Lohnsenkungswettbewerb innerhalb Europas bereits seit den 80er Jahren im vollen Gange ist.

Die makroökonomischen Konsequenzen einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik waren freilich von Land zu Land sehr unterschiedlich. Entscheidend war dabei vor allem die Frage, in welcher Weise sich die durch Lohnzurückhaltung vollzogene reale Abwertung auf den nominalen Wechselkurs ausgewirkt hat. Die Niederlande waren beispielsweise in der Lage, durch eine äußerst moderate Lohnpolitik ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, ohne daß dieser Effekt durch eine entsprechende Aufwertung des Guldens kompensiert worden wäre. In Deutschland wurde hingegen spätestens seit Ende der 80er Jahre die ebenfalls sehr moderate Lohnpolitik durch eine erhebliche Verteuerung der D-Mark „bestraft“.

Europäische Koordinierung der Tarifpolitik

Unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion kann eine lohnpolitisch induzierte reale Abwertung nicht mehr durch eine entsprechende nominale Aufwertung konterkariert werden, sie hat somit unmittelbar Einfluß auf die preisliche Wett-

bewerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund erscheint der Anreiz für eine Politik der Lohnzurückhaltung zunächst noch größer zu werden, und es ist zu befürchten, daß der seit den 80er Jahren beobachtbare Lohnsenkungswettlauf sich durch eine Festigung korporatistischer Wettbewerbspakte auf nationaler Ebene eher noch verstärken könnte. Demzufolge rückt auch die Gefahr einer nachfolgenden Deflation in praktische Reichweite, zeigt doch die Entwicklung der Produzentenpreise¹⁶ während der letzten zwölf Monate, daß wir bereits in einer deflationären Entwicklung stecken (vgl. Abbildung 2).

Nun wollen wir keinesfalls behaupten, daß ein weiterer Dreh an der derzeit existierenden lohnpolitischen Abwärtsspirale unvermeidlich sei. Gerade in jüngster Zeit läßt sich in einigen europäischen Ländern auf seiten der Gewerkschaften ein wachsender Widerstand gegen die vorherrschende Form des lohnpolitischen „Concession Bargaining“ beobachten. Demgegenüber steht jedoch nach wie vor die „strukturelle Gewalt der Arbeitslosigkeit“ (Bourdieu¹⁷), die die Gewerkschaften zu lohnpolitischer Zurückhaltung zwingt. Die sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen im Euroland (Arbeitslosenquoten: 2,2% in Luxemburg, 4,2% in den Niederlanden, 9,8% in Deutschland, 12,0% in Italien und 18,8% in Spanien) führen zwangsläufig zu einem stark unterschiedlichen Druck auf die Ausschöpfung von Verteilungsspielräumen¹⁸ und erzwingen geradezu ein nationales lohnpolitisches Verhalten, das als Dumpingstrategie im gemeinsamen Währungsraum (miß)verstanden werden kann. Die lohnpolitische Entwicklung seit den 80er Jahren legt insgesamt nahe, daß die Gewerkschaften keinesfalls – wie von Schürfeld unterstellt – automatisch als institutionelle Blockade einer abwärtsgerichteten Lohn- und Preisspirale fungieren.

Hinzu kommt, daß es unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion für einzelne nationale Gewerkschaften ungleich schwieriger wird, aus einem kompetitiven Lohnsenkungswettlauf auszusteigen. Letzteres wäre am ehesten noch für die deutschen

¹⁴ Vgl. J. Vilrocx: Tarifpolitik am Wendepunkt. Zum Wandel der Tarifvertragsbeziehungen in Belgien in den 90er Jahren, in: WSI-Mitteilungen, H. 7, 1998, S. 474-482.

¹⁵ K.-D. Bedau: Anteil des Arbeitseinkommen in fast allen Mitgliedern der Europäischen Union rückläufig, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 48, 1997; Th. Schulten, a.a.O., S. 484.

¹⁶ Die Produzentenpreise sind besser als die Preisentwicklung der Lebenshaltung geeignet, eine lohninduzierte Deflationierung aufzuspüren, da sie weniger durch die Veränderung administrierter Preise und von Umsatzsteueränderungen betroffen sind. Allerdings spielt der Verfall der Rohstoffpreise seit Anfang 1998 gewiß eine Rolle für das Ausmaß der Deflationierung – siehe die Werte für die Dreimonatsentwicklung –, nicht aber für das allgemeine Phänomen einer Deflation.

Gewerkschaften möglich, denen als Repräsentanten der „économie dominante“ im Euroland eine lohnpolitische Tarifführerschaft zukommen wird. Die Verhinderung eines weiteren Lohnsenkungswettbewerbs wird letztendlich allerdings nur durch eine „Europäisierung“ der Tarifpolitik durchzusetzen sein. „Europäisierung“ bedeutet dabei keineswegs – wie oft unterstellt – die Einführung europaweiter Tarifverhandlungen. Schon im Flächenstaat Deutschland gibt es solche nationalen Tarifverhandlungen nicht, auf europäischer Ebene machen diese Vorstellungen noch weniger Sinn. Es geht vielmehr um eine europäische Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken, die einerseits den länderspezifischen Unterschieden Rech-

nung trägt, zugleich aber eine wettbewerbsorientierte Lohnstückkostensenkung vermeidet¹⁹. In diesem Sinne haben jüngst die Gewerkschaften aus Deutschland und den Benelux-Staaten in ihrer „Doorner Erklärung“ eine Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik gefordert²⁰. Ob die Gewerkschaften zukünftig tatsächlich in der Lage sein werden, ihr originäre Aufgabe einer Begrenzung des lohnpolitischen Wettbewerbs auf europäischer Ebene zu rekonstruieren, muß bisweilen als offene Frage angesehen werden.

¹⁷ P. Bourdieu: Die Sachzwänge des Neoliberalismus. Die Utopie einer grenzenlosen Ausbeutung wird Realität, in: *Le Monde Diplomatique* (deutsche Ausgabe) Nr. 5481 vom 13.3.1998, S. 3.

¹⁸ Th. Schulten, a.a.O., Tabelle 2, S. 488.

¹⁹ Zu den institutionellen und (gewerkschafts-)politischen Voraussetzungen einer solchen Strategie vgl. Th. Schulten: Perspektiven nationaler Kollektivvertragsbeziehungen im integrierten Europa, in: B. Kohler-Koch (Hrsg.): *Regieren in entgrenzten Räumen*, PVS-Sonderheft 29/1998, im Erscheinen.

²⁰ Th. Schulten: Trade unions in the BeNeLux-countries and Germany in favour of close transnational co-ordination of collective bargaining policy in the European Monetary Union, *European Industrial Relations Observatory (EIRO)*, EIROonline Oktober 1998, <http://www.eiro.eurofound.ie/servlet/ptconvert?de9810278f>.

Angela Schürfeld

Lohndumping in der EWU – geht ein Gespenst um in Europa? – eine Erwiderung

Arne Heise und Thorsten Schulten vertreten in ihrem Beitrag die These eines Lohnsenkungswettbewerbs in der Europäischen Währungsunion und versuchen, die Argumentation gegen ein solches lohnpolitisches Szenario zu entkräften. Zudem führen sie empirische Daten an, die die Existenz eines Lohnsenkungswettbewerbs anzeigen sollen.

Zunächst ist anzumerken, daß die Verständlichkeit der Ausführungen von Heise und Schulten darunter leidet, daß viele Begrifflichkeiten ohne jegliche Erläuterung oder Abgrenzung in den Raum gestellt werden. So bleibt unklar, was unter einem Lohnsenkungswettbewerb, Lohndumping oder einem lohnpolitischen Wettbewerb (auch manchmal wettbewerbsorientierte Lohnpolitik genannt) nun genau verstanden wird. Vermutlich bezeichnen alle Begriffe dasselbe, da sie – wie der Leser implizit annehmen muß – als Synonyme verwendet werden.

Schwerwiegender erscheint demjenigen, der sich zumindest ansatzweise in der umfangreichen wissenschaftlichen Literatur zur makroökonomischen Wirkungsweise verschiedener Lohnverhandlungssysteme eingelese hat, daß auch die Begriffe „Korporatismus“ bzw. „concession bargaining“, Kontrolle und Koordinierung bei der Lohnfindung durcheinandergeraten und nicht klar inhaltlich voneinander abgegrenzt werden. Schließlich stellt eine korporatistische Lohnpolitik eine Form der lohnpolitischen Koordinierung bzw. Kontrolle dar. Hier werden Lohnverhandlungen auf zentraler Ebene vorgenommen und mit großem Geltungsbereich vereinbart. Dabei nimmt neben den Sozialpartnern häufig auch der Staat Einfluß auf das Verhandlungsergebnis. Dieses reflektiert den Konsens aller Beteiligten und berücksichtigt gesamtwirtschaftliche Gegebenheiten².

In ihrem Beitrag erkennen Heise und Schulten jedoch gerade in der korporatistischen Lohnpolitik einen Auslöser für den befürchteten und bereits jetzt festgestellten Lohnsenkungswettbewerb, da in „korporatistischen Wettbewerbspakten“ Lohnzurückhal-

Angela Schürfeld, 29, Dipl.-Volkswirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschaftspolitischen Seminar an der Universität zu Köln.